



# REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2024



[WWW.TIPSPA.IT](http://WWW.TIPSPA.IT)



CON LA REPUTAZIONE CHE LA FINANZA SI È GUADAGNATA NEGLI ULTIMI ANNI DOVREMMO SOLO VERGOGNARCI, TUTTI; MA SE SI RIESCE A CONVOGLIARE CAPITALI SANI, FRUTTO DI IMPRESE DI SUCCESSO E RISPARMI FAMILIARI DESIDEROSI DI UN IMPIEGO INTELLIGENTE VERSO SOCIETÀ CHE VOGLIONO CRESCERE, SVILUPPARSI, GENERARE VALORE AGGIUNTO, SI FA UNO DEI MESTIERI PIÙ UTILI AL MONDO.



APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: 14 MARZO 2025



IL PRESENTE DOCUMENTO È STATO REDATTO SU BASE VOLONTARIA, POICHÉ LA SOCIETÀ NON È SOGGETTA ALL'OBBLIGO NORMATIVO DI PREDISPORRE UNA DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO.

TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.  
SEDE LEGALE E AMMINISTRATIVA: VIA PONTACCIO 10, 20121 MILANO  
CAPITALE SOCIALE EURO 95.877.236,52 INTERAMENTE VERSATO  
NUMERO DI ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO E C.F. 10869270156

“CARISSIMI AZIONISTI,

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE È DA SEMPRE TENUTA IN PARTICOLARE CONSIDERAZIONE DA TIP ED HA UN RUOLO MOLTO IMPORTANTE NEL COSTRUIRE UN MONDO LAVORATIVO MIGLIORE ED UNA COMUNITÀ SEMPRE PIÙ RESPONSABILE, IN QUANTO CAPACE DI PROTEGGERE L'AMBIENTE, DI SVILUPPARE LE *SKILL* DELLE PROPRIE PERSONE IN UNA PROSPETTIVA ETICA, IN MODO TALE DA FAR PROSPERARE OGNI AREA DELLE PROPRIE ATTIVITÀ PROMUOVENDO OCCUPAZIONE, INNOVAZIONE E GENERANDO NUOVI BUSINESS ORIENTATI AL FARE IMPRESA IN MODO SANO, SOLIDO E SOSTENIBILE NEL MEDIO E, OVE POSSIBILE, ANCHE LUNGO TERMINE.

DA OLTRE DIECI ANNI SUL FRONTESPIZIO DEI DOCUMENTI REDATTI DA TIP VIENE RIPORTATO QUANTO SEGUVE:

“CON LA REPUTAZIONE CHE LA FINANZA SI È GUADAGNATA NEGLI ULTIMI ANNI DOVREMMO SOLO VERGOGNARCI, TUTTI; MA SE SI RIESCE A CONVOGLIARE CAPITALI SANI, FRUTTO DI IMPRESE DI SUCCESSO E RISPARMI FAMILIARI DESIDEROSI DI UN IMPIEGO INTELLIGENTE VERSO SOCIETÀ CHE VOGLIONO CRESCERE, SVILUPPARSI, GENERARE VALORE AGGIUNTO, SI FA UNO DEI MESTIERI PIÙ UTILI AL MONDO”.

QUESTA È LA MISSIONE DEL GRUPPO TIP. L'IMPATTO PIÙ SIGNIFICATIVO CHE INFATTI SI PUÒ CERCARE DI AVERE SU CIÒ CHE CI CIRCONDA, COMUNITÀ ED AMBIENTE IN *PRIMIS*, È PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA SANA ED EQUILIBRATA DELLE IMPRESE E DEI LORO DIPENDENTI ATTRAVERSO IL NOSTRO LAVORO.

SOSTENIBILITÀ, INFATTI, A NOSTRO AVVISO E PRIMA ANCORA DI APPROFONDIRE GLI ASPETTI SULL'AMBIENTE E SULLA GOVERNANCE, SIGNIFICA DOTARE OGNI IMPRESA DELLE RISORSE UMANE E PATRIMONIALI (PERTANTO NON SOLO FINANZIARIE) PER AFFRONTARE IN MODO ADEGUATO, STRUTTURATO E QUANTO PIÙ POSSIBILE IMPERMEABILE AI RISCHI, IL PROPRIO FUTURO A BREVE, MEDIO E LUNGO TERMINE. IL CONTRIBUTO DI TIP, DA SEMPRE, PARTE PERTANTO DAL FARE TUTTO QUANTO POSSIBILE PER DOTARE SÉ STESSA E LE PROPRIE PARTECIPATE DI TALI RISORSE.

TIP È QUINDI PERFETTAMENTE COSCIENTE CHE, NEL PROPRIO RUOLO DI INVESTITORE ED AZIONISTA, RICOPRENDO ANCHE RUOLI DI RILIEVO NELL'AMMINISTRAZIONE DI ALCUNE DELLE PRINCIPALI AZIENDE QUOTATE E NON QUOTATE ITALIANE, HA UN COMPITO ESTREMAMENTE IMPORTANTE NEL SUPPORTARE INIZIATIVE CHE SIANO A SOSTEGNO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DELLA SOSTENIBILITÀ.

LA VALUTAZIONE DEI CRITERI AMBIENTALI, SOCIALI, ETICI E DI GOVERNANCE È PERTANTO PARTE INTEGRANTE DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO E QUESTA ATTENZIONE HA FATTO SÌ CHE TIP ABbia SEMPRE INVESTITO IN IMPRESE CHE OFFRONO UN CONTRIBUTO POSITIVO ALLA SOCIETÀ E ALL'AMBIENTE, COSÌ COME HA

EVITATO LE IMPRESE CHE ADOTTANO MODELLI DI BUSINESS DANNOSI O NON SOSTENIBILI ED UTILIZZATO LA PROPRIA INFLUENZA COME INVESTITORE PER INCORAGGIARE PRATICHE VIRTUOSE NELLA GESTIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI, ETICI E DI GOVERNANCE, ATTRAVERSO UN CONTRIBUTO COSTANTE E PROATTIVO.

CONSIDERATA L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI TIP E LA PRESENZA STORICA NELL'AMBITO SIA DELLE SOCIETÀ A PROPRIETÀ FAMILIARE CHE IN QUELLE CHE ESCONO DA PROCESSI CON INVESTITORI DI PRIVATE EQUITY, DA CIRCA 30 ANNI IL PRINCIPALE FRONTE DI ATTIVITÀ NELL'AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ HA RIGUARDATO GLI ASPETTI DI GOVERNANCE E DI ETICA, INTESI COME STRUMENTO PER AVVICINARSI ALLE ESIGENZE DEL MERCATO IN UNA LOGICA "MARKET FRIENDLY". A QUESTE COMPETENZE VIA VIA NEGLI ANNI SI SONO AFFIANcate LE COMPETENZE RELATIVE ALL'AMBIENTE E SOCIALI NEL SENSO PIÙ AMPIO DEI TERMINI.

LA PRESENZA DEGLI ESPONENTI ESECUTIVI DI TIP NEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE DI ALCUNE DELLE PRINCIPALI SOCIETÀ QUOTATE ITALIANE COSTITUISCE PRESUPPOSTO PER UNO SCAMBIO CONTINUO DI COMPETENZE, ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE, AL PUNTO TALE DA AVERE GIÀ IN PORTAFOGLIO SOCIETÀ CHE ATTRIBUISCONO A TEMI DI ESG VALENZE IMPORTANTI NEI LORO PIANI DI MBO.

IL PRESENTE DOCUMENTO VUOLE INNANZITUTTO DARE EVIDENZA DI COME UN APPROCCIO ALLA CRESCITA SOSTENIBILE SIA DA SEMPRE CONNATURATO CON L'ATTIVITÀ E L'IMPEGNO DI TIP NELLO SVOLGIMENTO QUOTIDIANO DEL BUSINESS ATTESTANDO L'IMPEGNO E L'ATTENZIONE CHE SI DEVE PORRE SU UN TEMA COSÌ RILEVANTE.

VISTO ANCHE IL CRESCENTE INTERESSE DA PARTE DI SOCI ED INVESTITORI, NONCHÉ DIPENDENTI, CLIENTI, FORNITORI E PIÙ IN GENERALE *STAKEHOLDER* SUI TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ, IL PRESENTE DOCUMENTO RISULTA ANCHE UN UTILE STRUMENTO PER DARE EVIDENZA E QUINDI MASSIMA TRASPARENZA ALLE ATTIVITÀ ED INIZIATIVE CHE HANNO IMPEGNATO TIP ED I SUOI DIPENDENTI IN QUESTI ANNI.

QUESTA RELAZIONE RAPPRESENTA INFINE L'OCCASIONE PER FISSARE ALCUNI OBIETTIVI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ, *POLICY* DI INVESTIMENTO E GOVERNANCE CHE RITENIAMO POSSANO AIUTARE TIP E LE SOCIETÀ PARTECIPATE A ULTERIORMENTE PROSEGUIRE NEL PROPRIO PERCORSO DI SVILUPPO, RISPECCHIANDO I PIÙ ALTI VALORI E IDEALI DI RISPETTO E CURA PER LE PERSONE (COMUNITÀ E DIPENDENTI IN PRIMIS) E L'AMBIENTE FUNZIONALI AD UNA CRESCITA CHE SIA SOSTENIBILE NEL BREVE ED, ANCORA PIÙ, NEL LUNGO PERIODO."

Giovanni Tamburi

## HIGHLIGHTS

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



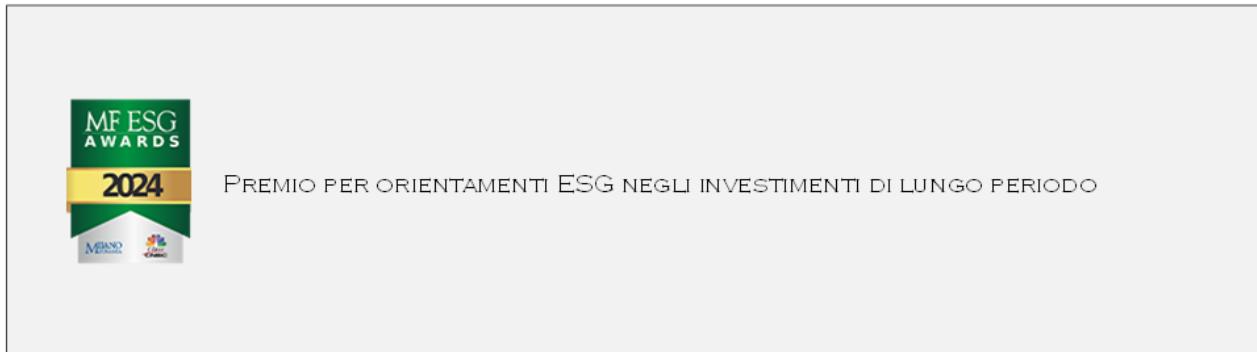
### NETWORK NAZIONALI ED INTERNAZIONALI



### PRINCIPALI RATING ESG



### PREMI ESG



ENVIRONMENTAL

**- 11 %** EMISSIONI DI GHG



**100%** EMISSIONI COMPENSATE

**98** KG DI PLASTICA RISPARMIATA

**87** KG DI MINORE SPRECO ALIMENTARE



**51** MILA LITRI DI ACQUA RISPARMIATE

SOCIAL

23

BORSE DI STUDIO

~60

ORE DI FORMAZIONE VERSO L'ESTERNO

~400

ORE DI FORMAZIONE PER IL TEAM

220

ORE DI MENTORSHIP

GOVERNANCE

**40%**

PRESENZA FEMMINILE IN CDA

**60%**

CONSIGLIERI INDEPENDENTI IN CDA

**70%**

CONSIGLIERI NON ESECUTIVI IN CDA

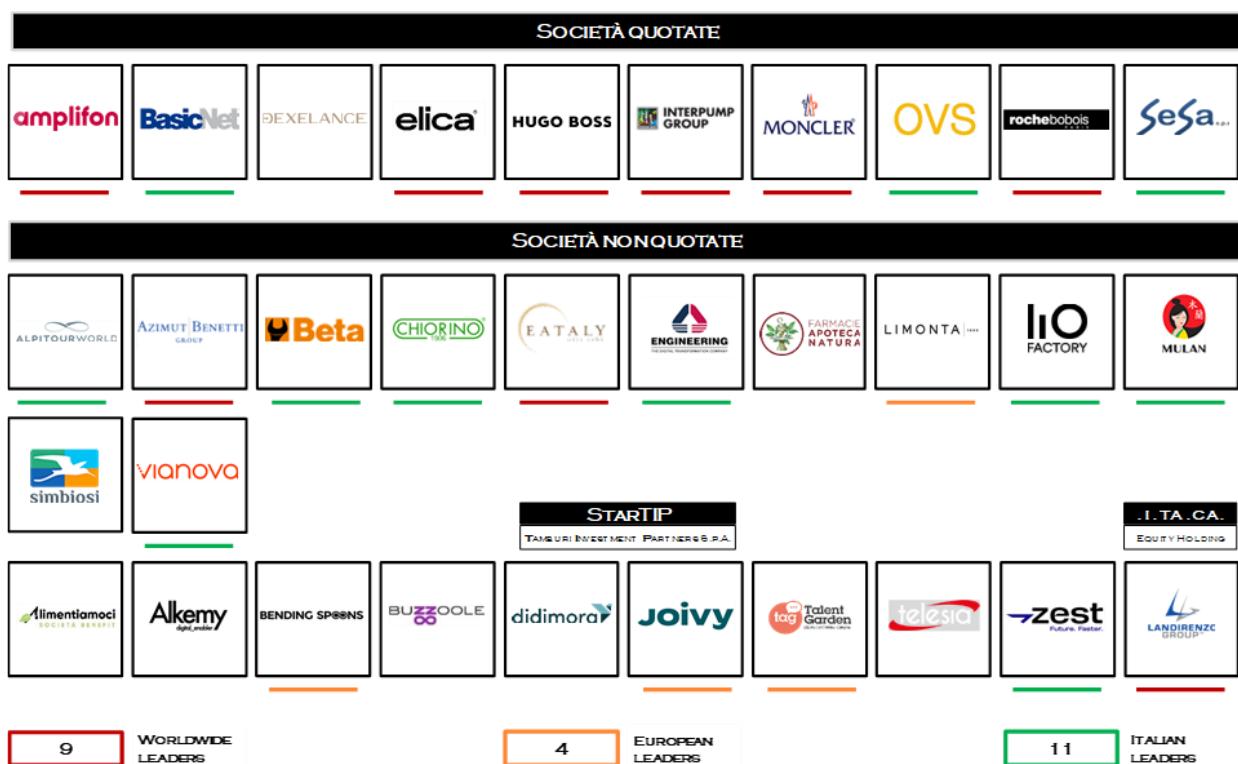
**12%**

CAPITALE DETENUTO DAL TOP MANAGEMENT E DAL TEAM

**43%**

PRESENZA FEMMINILE NEL TEAM

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE SU BASE AZIONARIA COLLEGATI ANCHE AD OBIETTIVI ESG.



## GRUPPO TIP



## INDICE

<b>1. INFORMAZIONI GENERALI .....</b>	<b>12</b>
1.1. DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY .....	12
1.2. POLITICA DI INVESTIMENTO .....	19
1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA.....	23
<b>2. INFORMAZIONI AMBIENTALI .....</b>	<b>34</b>
2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI .....	35
<b>3. INFORMAZIONI SOCIALI.....</b>	<b>44</b>
3.1. PREMESSA.....	44
3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE .....	47
3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE .....	49
3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE .....	51
3.5. SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARABILI DI BREVE E LUNGO TERMINI COLLEGATI ANCHE A OBIETTIVI ESG.....	53
3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO .....	55
3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI .	56
3.8. FORMAZIONE VERSO ENTI, ASSOCIAZIONI ED UNIVERSITÀ 58	
3.9. FORMAZIONE PER STARTUP E GIOVANI: TERZA EDIZIONE DEL PROGRAMMA DI MENTORSHIP “MAGIC CLIMB” IN COLLABORAZIONE CON ZEST.....	59

3.10. STRUMENTI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI .....	59
<b>4. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE .....</b>	<b>61</b>
4.1 RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO .....	61
4.2 INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE .....	70
4.3 ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ .....	70
<b>5. LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE NEL GRUPPO TIP .....</b>	<b>77</b>
6. PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ .....	82
7. LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP	
88	
<b>8. ANNEX .....</b>	<b>111</b>
8.1. NOTA METODOLOGICA .....	111
8.2. INDICE DEI CONTENUTI GRI .....	112

# 1. INFORMAZIONI GENERALI

## 1.1. DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY

TIP È STATA COSTITUITA IL 2 FEBBRAIO 1993 IN FORMA DI SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA, CON DENOMINAZIONE “G. TAMBURI S.R.L.” E, SUCCESSIVAMENTE, IL 16 MAGGIO 2003 HA MODIFICATO LA PROPRIA DENOMINAZIONE IN “TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A.”.

DAL 1994 GIOVANNI TAMBURI ERA ANCHE SOCIO DI MAGGIORANZA DI TAMBURI & ASSOCIATI – FINANZA E PRIVATIZZAZIONI S.P.A., SOCIETÀ CHE SVOGLEVA ATTIVITÀ DI ADVISORY PER OPERAZIONI DI FINANZA STRAORDINARIA RIVOLTE ALLA MEDIA AZIENDA ITALIANA. NEL CORSO DEL 1995 DIVIENE SOCIA ANCHE ALESSANDRA GRITTI E SUCCESSIVAMENTE LA SOCIETÀ È STATA INCORPORATA IN TIP.

---

## I FONDATORI



### GIOVANNI TAMBURI

NATO A ROMA E LAUREATOSI CON LODE PRESSO L'UNIVERSITÀ LA SAPIENZA DI ROMA, SI OCCUPA DI FINANZA PER LE IMPRESE DAL 1975. DAPPRIMA IN S.O.M.E.A. S.P.A., POI NEL GRUPPO BASTOGI E, DAL 1980, CON RUOLI DI CRESCENTE RILEVANZA NEL GRUPPO EUROMOBILIARE FINO AI MASSIMI VERTICI DELL'ATTIVITÀ DI INVESTMENT / MERCHANT BANKING.

NEL 1992 È STATO MEMBRO DELLA COMMISSIONE GOVERNATIVA PER LA LEGGE 35/92 ISTITUITA DAL MINISTERO DEL BILANCIO E DELLA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA (COMMISSIONE “CAPPUGI” PER LE PRIVATIZZAZIONI) E, NEL '92/'93 MEMBRO DELL'ADVISORY BOARD PER LE PRIVATIZZAZIONI DEL COMUNE DI MILANO. NEL 1991 AVVIA LA PROPRIA ATTIVITÀ CHE POI CONFLUIRÀ NELL'ATTUALE TIP S.P.A..

TRA IL 1992 ED IL 2004 È STATO PROFESSORE A CONTRATTO DI FINANZA AZIENDALE PRESSO L'UNIVERSITÀ LIUC – LIBERO ISTITUTO UNIVERSITARIO CARLO CATTANEO DI CASTELLANZA (VA), SIA AL CORSO UNIVERSITARIO CHE AL MASTER E DOCENTE DI FINANZA STRAORDINARIA AL MASTER DELLA LUISS GUIDO CARLI A ROMA.

SIEDE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE SEGUENTI PRINCIPALI SOCIETÀ (AL DI FUORI DEI VEICOLI PARTECIPATIVI DEL GRUPPO TIP): ALPITOUR S.P.A., AZIMUT BENETTI S.P.A., AMPLIFON S.P.A., BETA UTENSILI S.P.A., DEXELANCE S.P.A.,

FONDAZIONE ALTAGAMMA, INTERPUMP GROUP S.P.A., NEOS S.P.A., OVS S.P.A., E NEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA DI ROCHE BOBOIS GROUPE SA.

È AUTORE O COAUTORE DI NUMEROSE PUBBLICAZIONI IN TEMA DI FINANZA PER L'IMPRESA, TRA CUI: "FARE SISTEMA", "PREZZI & VALORI — L'ENTERPRISE VALUE NELL'ERA DIGITALE", "ASSET ITALIA", "COMPRARE UN'AZIENDA, COME E PERCHÉ", "PRIVATIZZARE, SCELTE, IMPLICAZIONI E MIRAGGI", "METODI E TECNICHE DI PRIVATIZZAZIONE", "PRIVATIZZAZIONE E DISOCCUPAZIONE, I POLI DI SVILUPPO LOCALE", "PRIVATIZZARE CON IL PROJECT FINANCING", "AZIONARIATO DEI DIPENDENTI E STOCK OPTION", "FINANZA D'IMPRESA" E "CORPORATE GOVERNANCE". È EDITORIALISTA DI NUMEROSI MEDIA.



#### **ALESSANDRA GRITTI**

LAUREATA CON LODE ALL'UNIVERSITÀ BOCCONI DI MILANO, SI OCCUPA DI FINANZA PER LE IMPRESE DAL 1984. DAPPRIMA NEL GRUPPO SOPAF E NEL MEDIOCREDITO LOMBARDO E POI DAL 1986 IN EUROMOBILIARE MONTAGU S.P.A. SINO A DIVENTARNE DIRETTORE M&A NEL 1991.

DAL 1994 RICOPRE IL RUOLO DI VICE PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO DI TIP, GRUPPO CHE HA CONTRIBUITO A FONDARE.

SIEDE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE SEGUENTI SOCIETÀ (AL DI FUORI DEI VEICOLI PARTECIPATIVI DEL GRUPPO TIP): ALPITOUR S.P.A., BETA UTENSILI S.P.A., CHIORINO S.P.A., EATALY S.P.A., LIMONTA S.P.A., MONCLER S.P.A., OVS S.P.A. ED ALTRE SOCIETÀ DI MINORE RILEVANZA.

È MEMBRO DELL'ADVISORY BOARD SOSTENIBILITÀ DI ALTAGAMMA.

COLLABORATRICE DI ISTITUZIONI E RIVISTE SPECIALIZZATE IN CAMPO FINANZIARIO.

AUTRICE DI NUMEROSI ARTICOLI E PUBBLICAZIONI IN MATERIA.

---

#### **DIRETTORE GENERALE**



#### **CLAUDIO BERRETTI**

NATO A FIRENZE E LAUREATOSI CON LODE PRESSO UNIVERSITÀ LIUC — LIBERO ISTITUTO UNIVERSITARIO CARLO CATTANEO DI CASTELLANZA (VA) ENTRA NEL GRUPPO TIP NEL 1995.

RICOPRE LA CARICA DI DIRETTORE GENERALE DAL 2007.

PRECEDENTEMENTE HA AVUTO ESPERIENZE IN MAGNETI MARELLI UK ED IN FIAT UK. SIEDE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE SEGUENTI SOCIETÀ (AL DI FUORI

DEI VEICOLI PARTECIPATIVI DEL GRUPPO TIP): ALIMENTIAMOCI S.R.L., ALPITOUR S.P.A., VOIHOTELS S.P.A., APOTECA NATURA S.P.A., CHIORINO S.P.A., DIDIMORA S.R.L., DOVEVIVO S.P.A., MONRIF S.P.A., MULAN GROUP S.R.L., NEOS S.P.A., SESÀ S.P.A., TALENT GARDEN S.P.A., VIANOVA S.P.A., ZEST S.P.A. ED ALTRE SOCIETÀ DI MINORE RILEVANZA.

AUTORE DI NUMEROSI PAPER SPECIALISTICI TRA CUI: "ATTIVITÀ, TEMPI E COSTI DEL PROCESSO DI QUOTAZIONE" IN COLLABORAZIONE CON BORSA ITALIANA S.P.A.

---

IL PROGETTO CHE PORTA ALL'IDEAZIONE DI TIP NASCE DALL'IDEA DEL TOP MANAGEMENT DI CREARE UNA SOCIETÀ CHE, ACQUISENDO PARTECIPAZIONI DI MINORANZA, SI PONGA L'OBBIETTIVO DI **FAVORIRE LO SVILUPPO SOSTENIBILE E PAZIENTE NEL MEDIO E LUNGO TERMINE DELLE AZIENDE PIÙ DINAMICHE ED INTERESSATE A CRESCERE.**

A QUESTO SCOPO NEL 2003 ENTRANO NEL CAPITALE DELLA SOCIETÀ NUMEROSI FAMILY OFFICE ITALIANI LA MAGGIOR PARTE DEI QUALI ESPRESSIONE DI IMPORTANTI FAMIGLIE DI IMPRENDITORI.

IL 9 NOVEMBRE 2005 TIP VIENE QUOTATA SUL MERCATO EXPANDI ORGANIZZATO E GESTITO DA BORSA ITALIANA E SUCCESSIVAMENTE VIENE AMMESSA AL SEGMENTO STAR DEL MERCATO TELEMATICO AZIONARIO.

NEL CORSO DEL 2014 TIP DECIDE DI DIVERSIFICARE L'ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO MEDIANTE L'AVVIO DI UN PROGETTO DEDICATO ALLE AZIENDE DI MEDIE DIMENSIONI, CHE AMBISCONO ALLA QUOTAZIONE IN BORSA NEL MEDIO PERIODO. VIENE CREATO UN APPOSITO VEICOLO DENOMINATO TIP – PER GLI IPO – TIPO S.P.A. ("TIPO") A CUI, OLTRE A TIP, ADERISCONO PRIMARI FAMILY OFFICE, CON UNA DOTAZIONE COMPLESSIVA DI 140 MILIONI DI EURO. TIPO SI FOCALIZZA SU INVESTIMENTI IN SOCIETÀ CON UN FATTURATO FINO A 200 MILIONI DI EURO E CON UN OBBIETTIVO DI INVESTIMENTO TRA 20 E 50 MILIONI DI EURO PER OPERAZIONE.

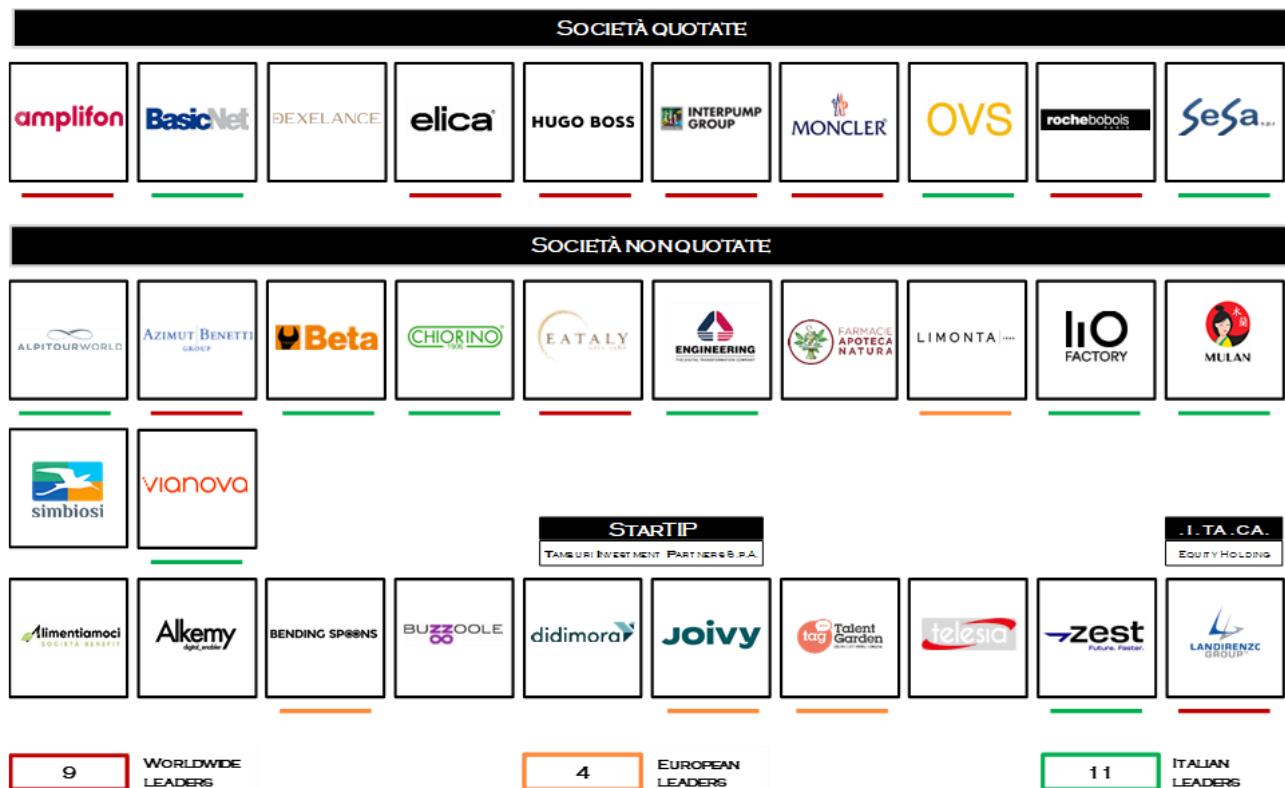
NEL 2016 L'ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO SI AMPLIA MEDIANTE LA CREAZIONE DEL PROGETTO DI INVESTIMENTO "ASSET ITALIA", DEDICATO ALLE AZIENDE CON UN FATTURATO SUPERIORE AI 200 MILIONI DI EURO E CON SINGOLI INVESTIMENTI SUPERIORI A 30 MILIONI DI EURO. ASSET ITALIA HA VISTO LA PARTECIPAZIONE DI CIRCA 30 IMPORTANTI "FAMILY OFFICE", PER UNA DOTAZIONE COMPLESSIVA DI 550 MILIONI DI EURO. LA PECULIARITÀ DEL PROGETTO È CONNESSA ALLA FACOLTÀ

LASCIATA AI SOCI DI VALUTARE DI VOLTA IN VOLTA LA POSSIBILITÀ DI PARTECIPARE AD UN NUOVO INVESTIMENTO, SEMPRE TRAMITE LA FORMA DI “CLUB DEAL”.

NEL 2017 TIP CONSOLIDA IL PROGETTO DI INVESTIMENTO NEL SEGMENTO DELL’INNOVAZIONE E DELLE START UP — GIÀ DA TEMPO DI INTERESSE — MEDIANTE LA CREAZIONE DI “STARTIP”, VERO E PROPRIO HUB NEL DIGITALE E NELL’INNOVAZIONE TECNOLOGICA “MADE IN ITALY”, IN CUI VENGONO CONFERITE LE PARTECIPAZIONI GIÀ DETENUTE IN DIGITAL MAGICS (ORA ZEST S.P.A.), PRINCIPALE INCUBATORE DI START UP ITALIANO, E TALENT GARDEN, PRIMO NETWORK EUROPEO DI COWORKING PER DIGITAL START UP. CON UNA DOTAZIONE COMPLESSIVA DI 100 MILIONI DI EURO E L’ACCESSO AL PROPRIO NETWORK, STARTIP HA L’OBIETTIVO DI SUPPORTARE L’ACCELERAZIONE DELLO SVILUPPO DELLE REALTÀ INNOVATIVE E DIGITALI ITALIANE.

NEL GENNAIO 2021 SI DÀ AVVIO AL PROGETTO ITACA EQUITY CHE HA LO SCOPO DI AFFIANCARE IMPRESE CHE DEVONO AFFRONTARE FASI DI TURNAROUND, AIUTANDOLE A RISOLVERE, IN MODO INTEGRATO E FLESSIBILE, PROBLEMATICHE CONNESSE CON SCELTE STRATEGICHE E LIVELLI DI CAPITALIZZAZIONE, NELL’OTTICA DI INDIVIDUARE UN CORRETTO EQUILIBRIO A LIVELLO PATRIMONIALE E FINANZIARIO TRAMITE L’INGRESSO DI UN EQUITY PARTNER.

IL GRUPPO TIP OGGI:



TIP SI CARATTERIZZA PER ESSERE DA SEMPRE:

- I. **A FIANCO DELLE IMPRESE E DEGLI IMPRENDITORI DEL MADE IN ITALY PER UNO SVILUPPO DI LUNGO PERIODO.** QUESTO OBIETTIVO È STATO PERSEGUITO IN MODALITÀ DIVERSE, SEMPRE NUOVE E CREATIVE: DALL'ASSISTENZA NEI PASSAGGI GENERAZIONALI CHE HANNO RIGUARDATO MOLTE IMPRESE E FAMIGLIE, AL SUPPORTO ANCHE FINANZIARIO PER LA CRESCITA TRAMITE AGGREGAZIONI O FUSIONI, ALLA COSTITUZIONE DI VEICOLI DI INVESTIMENTO PARTECIPATI DA FAMIGLIE IMPRENDITORIALI COSÌ DA METTERE A FATTOR COMUNE LE COMPETENZE ED IL KNOW HOW INDUSTRIALE CON L'INTERESSE AD INVESTIRE IN MANIERA PROFICUA IN AZIENDE CHE CERCANO NUOVE RISORSE PER CRESCERE ED ESPANDERSI.
- II. **UN INVESTITORE DI LUNGO PERIODO.** TIP È UN INVESTITORE DI MINORANZA CHE SI PONE L'OBIETTIVO DI COSTRUIRE VALORE NEL TEMPO SENZA IMPORRE CONDIZIONI NÉ GARANZIE ALL'USCITA CHE, COME VISTO IN MOLTI CASI, POSSONO INFICIARE ANCHE PESANTEMENTE L'ANDAMENTO E LA SOSTENIBILITÀ STRUTTURALE DELLE IMPRESE. TALE SCHEMA, INIZIALMENTE PIUTTOSTO ATIPICO, ORA MOLTO IMITATO, NASCE DALL'OSSERVAZIONE ATTENTA DELLE DINAMICHE DELLE SOCIETÀ IN UN CONTESTO EUROPEO ED IN PARTICOLARE ITALIANO CHE ESPRIME FORTI INDIVIDUALITÀ, NECESSITÀ DI SUPPORTI PIÙ CHE DI SOSTITUZIONI, IN UN CONTESTO DI TASSI DI CRESCITA MENO SOSTENUTI DI QUELLI RISCONTRATI NEL MERCATO AMERICANO O, OGGI, DAI MERCATI ASIATICI, ANCOR PIÙ DINAMICI E COMPETITIVI. I TEMPI NECESSARI PERCHÉ UN'AZIENDA - SEPPUR LEADER MA COMUNQUE ANCORA CON BASE EUROPEA - POSSA ASSUMERE DIMENSIONI IMPORTANTI SONO INFATTI NECESSARIAMENTE PIÙ LUNGHI DI QUELLI RISCONTRATI NEGLI ALTRI CONTINENTI CON CUI CI SI CONFRONTA.
- III. **INVESTITORE IN EQUITY.** GLI INVESTIMENTI SONO PREVALENTEMENTE STATI EFFETTUATI TRAMITE APPORTI DI NUOVE RISORSE E SENZA MAI GRAVARE SULLA SITUAZIONE FINANZIARIA DELLE AZIENDE ANCHE NEI CASI IN CUI LE AZIENDE ERANO CARATTERIZZATE DA MARGINALITÀ E GENERAZIONE DI CASSA CHE LO AVREBBERO PERMESSO. NON RICORRENDO ALLA LEVA FINANZIARIA PER MASSIMIZZARE I PROPRI RITORNI TIP HA PERMESSO ALLE SOCIETÀ DI POTER DESTINARE LE RISORSE RICEVUTE ED I PROFITTI GENERATI PER L'ULTERIORE CRESCITA, CONSENTENDO LORO DI FINANZIARE AMBIZIOSI PROGETTI DI SVILUPPO ED INNOVAZIONE.
- IV. **INDIPENDENTE DA ISTITUTI BANCARI E FINANZIARI.** TIP È SEMPRE STA ADEGUATAMENTE CAPITALIZZATA E CONTINUA AD AVERE TRA I SOCI

MAGGIORMENTE RILEVANTI FAMIGLIE IMPRENDITORIALI ED INVESTITORI ISTITUZIONALI DI TUTTO IL MONDO.

V. **MASSIMAMENTE TRASPARENTE NEI CONFRONTI DEI SOCI E DEGLI STAKEHOLDER.** TIP È UNA SOCIETÀ PER AZIONI E TUTTI I VEICOLI DI INVESTIMENTO PROMOSSI DA TIP SONO SOCIETÀ DI CAPITALI CON SEDE E RESIDENZA FISCALE IN ITALIA. I BILANCI DI TIP VENGONO PUBBLICATI TRIMESTRALMENTE INSIEME A TUTTE LE INFORMAZIONI PIÙ RILEVANTI E SONO DISPONIBILI NEL SITO [WWW.TIPSPA.IT](http://WWW.TIPSPA.IT)

#### TEAM ESG

COME EMERGE CHIARAMENTE DALLO SPIRITO DI QUESTO DOCUMENTO LA SENSIBILITÀ SULLE TEMATICHE LEGATE ALLA SOSTENIBILITÀ È UNA CULTURA CONDIVISA DA TUTTO IL TEAM DI TIP. IN PARTICOLARE, IL SUPPORTO ALLE SOCIETÀ PARTECIPATE CON RIFERIMENTO A QUESTI TEMI VIENE DIRETTAMENTE PORTATO AVANTI DAL TEAM CHE SI OCCUPA DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO E NE SEGUE LO SVILUPPO ED IL PIANO DI CRESCITA.

Ciò chiarito vi sono attività, tra le quali la stesura del presente documento e l'esecuzione dei diversi progetti descritti nel seguito, che hanno richiesto il supporto di un gruppo di lavoro appositamente costituito e composto da:

- UN AMMINISTRATORE DELEGATO;
- IL CORPORATE LEGAL AFFAIR;
- UN DIRECTOR E
- UN MANAGER.

Inoltre ad ulteriore testimonianza della rilevanza che viene data a questi temi TIP ha deciso, sin dalla prima pubblicazione del presente documento, di sottoporre all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità (organo composto interamente da consiglieri indipendenti) che supporta il Consiglio in tale ambito, la relazione stessa e quindi i target e gli impegni che vengono presi all'interno del testo per ciascuno degli argomenti che riguardano le tematiche ESG.

### STANDARD ETHICS CONFERMA IL RATING DI SOSTENIBILITÀ DI TIP DI “EE”



STANDARD ETHICS, AGENZIA INDEPENDENTE CHE ANALIZZA LE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ MESSE IN ATTO DALLE IMPRESE, HA CONFERMATO IL RATING DI TIP DI “EE” CON OUTLOOK “POSITIVO” AFFERMANDO CHE TIP ADOTTA UNA STRATEGIA SUI TEMI ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL, GOVERNANCE) IN LINEA ALLE INDICAZIONI PROVENIENTI DA ONU, OCSE E UNIONE EUROPEA E, IN COERENZA AL PROPRIO MODELLO INDUSTRIALE, IL PROCESSO DI INVESTIMENTO INTEGRA I TEMI DI SOSTENIBILITÀ SIA IN FASE PRELIMINARE SIA NELLA SUCCESSIVA FASE DI GESTIONE DELLA PARTECIPAZIONE ATTRAVERSO MONITORAGGIO E LINEE GUIDA. STANDARD ETHICS HA SOTTOLINEATO INOLTRE CHE TIP HA COMPLETATO LA MAPPATURA E LA COMPENSAZIONE DELLE PROPRIE EMISSIONI E PROSEGUITO IL PERCORSO DI EDUCAZIONE FINANZIARIA E DI VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI E CHE LA REMUNERAZIONE DEL MANAGEMENT ED I PIANI DI INCENTIVAZIONE SONO LEGATI ANCHE AL RAGGIUNGIMENTO DI OBIETTIVI ESG. HA INFINE REGISTRATO FAVOREVOLMENTE L'ADESIONE DA PARTE DI TIP AL GLOBAL COMPACT E AI PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT.

### SUSTAINALYTICS - ESG RISK RATING

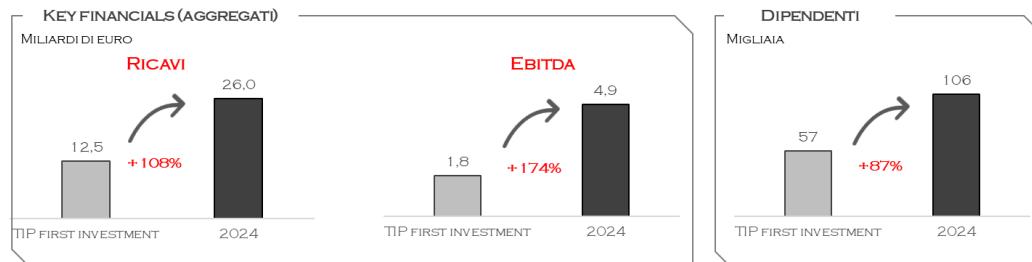
TIP HA RICEVUTO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2024 UN AGGIORNAMENTO IN MERITO AL PROPRIO ESG RISK RATING EMESSO DA PARTE DI SUSTAINALYTICS RICEVENDO LA VALUTAZIONE “LOW RISK” CON UN RATING MOLTO SUPERIORE RISPETTO ALLA MEDIA DI MERCATO.



## 1.2. POLITICA DI INVESTIMENTO

LA POLITICA DI INVESTIMENTO DI TIP È ASSOLUTAMENTE PECULIARE IN ITALIA E RAPPRESENTA DA ANNI UN UNICUM NEL PROPRIO SETTORE. TIP È UN INVESTITORE:

- **DI MINORANZA.** TIP RICOPRE IL RUOLO DI SOCIO A FIANCO DELL'IMPRENDITORE O DEL MANAGEMENT (NEL CASO DI AZIENDE *PUBLIC*) CHE MANTIENE LA GUIDA OPERATIVA DELLA SOCIETÀ.
- **IN AZIENDE LEADER.** DELLE 33 SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO, 10 SOCIETÀ HANNO LEADERSHIP RICONOSCIUTE A LIVELLO GLOBALE E 15 DI QUESTE RICOPRONO POSIZIONI DI LEADERSHIP EUROPEA O NAZIONALE.
- **IN AZIENDE SANE.** TIP INVESTE IN SOCIETÀ IN GRADO DI GENERARE UNA ELEVATA MARGINALITÀ, MAI CARATTERIZZATE DA ELEVATO INDEBITAMENTO E CON UN ADEGUATO LIVELLO DI PATRIMONIALIZZAZIONE.
- **IN AZIENDE IN FORTE CRESCITA.** LE RISORSE CHE TIP METTE A DISPOSIZIONE DELLA SOCIETÀ SONO QUASI SEMPRE UTILIZZATE PER ACCELERARE IL PERCORSO DI CRESCITA DELLA SOCIETÀ TRAMITE OPERAZIONI DI FINANZA STRAORDINARIA, L'APERTURA IN NUOVI MERCATI GEOGRAFICI E/O L'OFFERTA DI NUOVI PRODOTTI O SERVIZI E/O ALTRE LEVE STRATEGICHE MA SEMPRE NELL'OTTICA DI ACCELERARNE LO SVILUPPO. IL PERCORSO DI CRESCITA È INFATTI ATTUATO SPESO TRAMITE ACQUISIZIONI O APERTURE DI NUOVE SEDI.



» OLTRE 200 OPERAZIONI DI M&A (> 8 MILIARDI DI EURO) DA PARTE DELLE PARTECIPATE DALL'ANNO DEL PRIMO INVESTIMENTO DI TIP

QUESTI SONO I FATTORI MAGGIORMENTE CARATTERIZZANTI GLI INVESTIMENTI EFFETTUATI E RICERCATI DA TIP. IN QUEST'OTTICA LA SENSIBILITÀ E L'ATTENZIONE DI TIP NEI CONFRONTI DEI TEMI ESG HA SEMPRE FATTO PARTE SIA DELL'ANALISI DELLE SOCIETÀ IN CUI INVESTIRE CHE DEL RAPPORTO CON I MANAGER E GLI IMPRENDITORI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE.

LE SOCIETÀ IN CUI TIP INVESTE SONO IMPEGNATE IN AMBITO ESG, ADOTTANDO POLITICHE E STRATEGIE ALLINEATE AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

DELL'AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE. DURANTE IL PROCESSO DI INVESTIMENTO, TIP ESEGUE DEGLI APPROFONDIMENTI CHE INCLUDONO LE TEMATICHE ESG, VALUTANDO LA CONFORMITÀ DELLE AZIENDE TARGET AGLI STANDARD SOSTENIBILI, IDENTIFICANDO AREE DI MIGLIORAMENTO E POSSIBILI NON CONFORMITÀ. DOPO L'INVESTIMENTO, TIP SUPPORTA LE PARTECIPATE NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA STRATEGICHE E NELLA PROMOZIONE DI BUONE PRATICHE ESG, COME LA REVISIONE DEI CODICI ETICI, LA COMPOSIZIONE EQUILIBRATA DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE E L'ADOZIONE DI SISTEMI DI GOVERNANCE ADEGUATI.

AL FINE DI MONITORARE I PROGRESSI DELLE PROPRIE PARTECIPATE NON QUOTATE, TIP HA SVILUPPATO UN QUESTIONARIO CHE RACCOGLIE INFORMAZIONI DETTAGLIATE SULLE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ E MONITORA I PROGRESSI VERSO GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ.

DAL 2023, IL QUESTIONARIO INTEGRA IL B-IMPACT ASSESSMENT. LA STRUTTURA È COMPOSTA DA 5 MACRO-AREE, TRA CUI L'AMBIENTE, LA GOVERNANCE, LE PERSONE E IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER. PER L'ANNO DI REPORTING 2024, TIP HA DECISO DI EROGARE IL QUESTIONARIO ALLE SOLE SOCIETÀ NON QUOTATE, FACENDO INVECE RIFERIMENTO PER LE SOCIETÀ QUOTATE E CON RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ ALLE INFORMAZIONI PUBBLICAMENTE DISPONIBILI. NEL PRESENTE REPORT NON VERRÀ EFFETTUATA UNA DISCLOSURE DETTAGLIATA SUI RISULTATI OTTENUTI DALLE SINGOLE PARTECIPATE, MA VERRÀ FORNITO UN RESOCONTO DI SINTESI, PRESENTATO NEL CAPITOLO "LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP".

#### IL PROCESSO DI INVESTIMENTO

NEL CORSO DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO TIP - UNITAMENTE ALLE ANALISI SUL BUSINESS, DI TIPO FINANZIARIO, LEGALE, FISCALE, ETC. - VERIFICA IL LIVELLO DI ADERENZA DELLE SOCIETÀ OGGETTO DI INTERESSE E SUCCESSIVAMENTE DI INVESTIMENTO ALLE TEMATICHE ESG.

TALE VERIFICA SI COMPONE SIA DI UNO SCREENING DI TIPO POSITIVO CHE VA QUINDI AD ANALIZZARE LE PRINCIPALI AREE DI POTENZIALE MIGLIORAMENTO O CHE POSSONO ESSERE ULTERIORMENTE RAFFORZATE, CHE DI TIPO NEGATIVO OSSIA EVIDENZIANDO SE CI SONO ATTIVITÀ O PROCESSI CHE NON SONO IN LINEA CON LA STRATEGIA ESG DI TIP.

TIP, SEBBENE SIA UN INVESTITORE DI TIPO "GENERALISTA" NON INVESTE NEI SEGUENTI SETTORI:

- SETTORE FINANZIARIO (BANCHE, ASSICURAZIONI ED ALTRI ISTITUTI FINANZIARI);
- REAL ESTATE;
- BUSINESS REGOLAMENTATI (COME LE UTILITIES) O DERIVANTI DA CONCESSIONI GOVERNATIVE.

VI SONO POI ALCUNI SETTORI IN CUI TIP NON INVESTE IN QUANTO NON IN LINEA AI PROPRI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ, IN PARTICOLARE:

- ARMI DA FUOCO CIVILE ED ARMAMENTI, PORNOGRAFIA, TABACCO, TEST SU ANIMALI, GIOCO D'AZZARDO E SCOMMESSE, ENERGIA NUCLEARE, PRODUZIONE DI PESTICIDI, SOCIETÀ CHE FACCIANO UTILIZZO DI ORGANISMI GENETICAMENTE MODIFICATI;
- SETTORI APPARTENENTI ALLE CD. "CATHOLIC EXCLUSION" QUALI PRATICHE DI ABORTO, CONTRACCETTIVI, CELLULE STAMINALI, DISCRIMINAZIONE, USURA.

L'INDIVIDUAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ DI INVESTIMENTO AVVIENE ATTRAVERSO L'ANALISI ATTIVA DEI SETTORI E DEI MERCATI DI POTENZIALE INTERESSE PER LA SOCIETÀ, LE RELAZIONI DIRETTE CON IL MONDO IMPRENDITORIALE, BANCHE DI INVESTIMENTO E CONSULENTI, LA RISPOSTA A SOLLECITAZIONI ESTERNE, L'ANALISI DI OPPORTUNITÀ SEGNALATE DALLE SOCIETÀ GIÀ IN PORTAFOGLIO.

LE OPPORTUNITÀ PER LE QUALI È APPROVATO LO STUDIO PRELIMINARE SONO SOTTOPOSTE A UN PROCESSO DI DUE DILIGENCE CHE INCLUDE ANCHE LA VALUTAZIONE DELLA MATURITÀ DELLE AZIENDE ALLA LUCE DELLE BUONE PRATICHE E INDICAZIONI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ RISPETTO AI PRINCIPI E ALLE PERFORMANCE ESG, SIA IN VALORE ASSOLUTO CHE CON RIFERIMENTO AI BENCHMARK SETTORIALI.

IN PARTICOLARE, VIENE EFFETTUATA UNA VERIFICA PUNTUALE E, LADDOVE APPLICABILE, DI MATERIALITÀ SUI TEMI ESG. L'OGGETTO DI TALE VERIFICA VARIA IN FUNZIONE DEL CORE BUSINESS DELLE SOCIETÀ TARGET, NONCHÉ DELLE LORO DIMENSIONI E DI ALTRE VARIABILI, MA IN OGNI CASO NON PRESCINDE MAI DALLE SEGUENTI ANALISI:

- VALUTAZIONE DELL'EQUILIBRIO PATRIMONIALE IN OTTICA DI REALE SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA A MEDIO TERMINE;
- VERIFICA CHE L'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DELLA SOCIETÀ O DI SUE CONTROLLATE NON SIA ALL'INTERNO DELLA LISTA DI ATTIVITÀ, GIÀ INDICATA,

IN CUI TIP HA DECISO DI NON INVESTIRE;

- ASSESSMENT SULLO STATO DELLE INIZIATIVE E DELLE ATTIVITÀ CHE LA SOCIETÀ INTENDE INTRAPRENDERE PER MIGLIORARE I PROPRI RAPPORTI CON RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE DI RISPETTO DELL'AMBIENTE, DELLE COMUNITÀ E CON RIFERIMENTO ALLA GOVERNANCE;
- CONFRONTO E STIMOLO SUL PIANO DI ATTUAZIONE DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE INERENTI ALLE TEMATICHE ESG E VERIFICA CHE I RELATIVI INVESTIMENTI, OVE NECESSARI, SIANO ADEGUATAMENTE INCORPORATI NEL BUSINESS PLAN E NEL PIANO STRATEGICO;

IN CASO DI IDENTIFICAZIONE DI POTENZIALI RISCHI CONNESSI ALLE TEMATICHE ESG PREDISPOSIZIONE DI UN PIANO DI RIMEDIO CHE ABBIA IL PIENO COMMITMENT DA PARTE DEL MANAGEMENT E DEI SOCI DI MAGGIORANZA. PER TALE ANALISI SI UTILIZZANO I DATI FORNITI DALLA SOCIETÀ TARGET, I PARERI E GLI STUDI CONDOTTI DAGLI ESPERTI EVENTUALMENTE CONSULTATI E I DATI E LE INFORMAZIONI PUBBLICAMENTE DISPONIBILI. IL PROFILO ESG DELLA SOCIETÀ TARGET PERMETTE DI IDENTIFICARE GLI EVENTUALI RISCHI E LE OPPORTUNITÀ DI CREAZIONE DI VALORE CHE POSSONO ESSERE PROMOSSE DURANTE IL CICLO DI VITA DELL'INVESTIMENTO. L'ANALISI COPRE TUTTE LE FATTISPECIE ETICHE, DI GOVERNANCE, SOCIALI E AMBIENTALI CONSIDERANDO L'INTERA CATENA DEL VALORE.

UNA VOLTA CONCLUSO IL PROCESSO DI INVESTIMENTO IL TEAM DI TIP SI ADOPERA AFFINCHÉ L'IMPLEMENTAZIONE DELLE LINEE GUIDA IDENTIFICATE IN TALE PROCESSO VENGA PORTATA A TERMINE ED IN PARTICOLARE CON RIFERIMENTO A:

- L'AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO CON ESPliciti RIFERIMENTI ALLE PREVISIONI Onu, OCSE E UNIONE EUROPEA;
- LA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SECONDO CRITERI PER QUANTO POSSIBILE DI INDEPENDENZA, COMPETENZA ED EQUILIBRIO DI GENERE;
- L'INCLUSIONE DI UN SISTEMA DI GOVERNANCE CHE INCLUDA L'ADOZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01.

L'OSSERVAZIONE DELL'EVOLUZIONE DELLE PRESTAZIONI ESG DELLE PARTECIPATE AVVIENE IN MANIERA CONTINUATIVA DURANTE L'ANNO NEL CORSO DELLE RIUNIONI CONSILIARI O DI AGGIORNAMENTO PERIODICO E UNA VOLTA ALL'ANNO ATTRAVERSO LA COMPILAZIONE DI UN QUESTIONARIO — CHE SINTETIZZA LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE ED I RISULTATI RAGGIUNTI DALLA SOCIETÀ NEL CORSO DELL'ANNO — ANCHE FINALIZZATO ALLA REDAZIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO.

### 1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA<sup>1</sup>

#### PREMessa

LA SOCIETÀ, IN QUALITÀ DI INVESTITORE DI MINORANZA, NON ESERCITA UN RUOLO DI CONTROLLO SULLE PROPRIE PARTECIPATE, SULLE QUALI PERTANTO NON DETIENE POTERI DI INDIRIZZO. TUTTAVIA, LA SOCIETÀ ADOTTA UN APPROCCIO PROPOSITIVO, PROMUOVENDO LA TRASPARENZA E IL MONITORAGGIO DELLE PRATICHE DI SOSTENIBILITÀ.

LE SOCIETÀ INCLUSE NEL PORTAFOGLIO DI TIP SI CLASSIFICANO IN QUATTRO CATEGORIE:

- COLLEGATE QUOTATE,
- COLLEGATE NON QUOTATE,
- NON COLLEGATE QUOTATE,
- NON COLLEGATE NON QUOTATE.

SEBBENE TIP NON ESERCITI ALCUN CONTROLLO SU QUESTE ENTITÀ, NE MONITORA SISTEMATICAMENTE LE PERFORMANCE IN AMBITO ESG.

IN QUESTO CONTESTO, ALLE PARTECIPATE NON QUOTATE VIENE SOTTOPOSTO UN QUESTIONARIO VOLTO A TRACCIARE LA LORO POSIZIONE E I RISULTATI CONSEGUITI IN AMBITO DI SOSTENIBILITÀ.

PER LE PARTECIPATE QUOTATE, GIÀ TENUTE ALLA REDAZIONE DI UN'INFORMATIVA DI SOSTENIBILITÀ, SI RIMANDA ALLA CONSULTAZIONE DEI RELATIVI DOCUMENTI PUBBLICI.

#### ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO

NELL'AMBITO DELLA RENDICONTAZIONE DI NATURA NON FINANZIARIA, L'ANALISI DI MATERIALITÀ ASSUME UN RUOLO PRIMARIO, IN QUANTO È VOLTA A IDENTIFICARE GLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI, ECONOMICI E DI GOVERNANCE MAGGIORMENTE RILEVANTI E SIGNIFICATIVI PER IL BUSINESS DI TIP E PER I SUOI STAKEHOLDER.

---

<sup>1</sup> ALL'INTERNO DEL TESTO: **CSRD** (CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE), **CSDD** (CORPORATE SUSTAINABILITY DUE DILIGENCE DIRECTIVE), **SFDR** (SUSTAINABLE FINANCE DISCLOSURE REGULATION), **ESMA** (EUROPEAN SECURITIES AND MARKETS AUTHORITY), **GRI** (GLOBAL REPORTING INITIATIVE), **ESRS** (EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS), **SASB** (SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD), **IFRS** (INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS), **TCFD** (TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES).

LA METODOLOGIA ADOTTATA PER L'ANALISI DI MATERIALITÀ 2024 SI È FONDATA SUL CONCETTO DI "IMPATTO", IN CONFORMITÀ A QUANTO PREVISTO DAI GRI "UNIVERSAL STANDARDS" NELL'ULTIMA EDIZIONE DEL 2021.

QUESTI ULTIMI PREVEDONO CHE LA MATERIALITÀ, OVVERO LA RILEVANZA, DELLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ, DISCENDA DAGLI IMPATTI (POSITIVI O NEGATIVI, EFFETTIVI O POTENZIALI, DI BREVE O LUNGO PERIODO) PIÙ SIGNIFICATIVI CHE LE ATTIVITÀ AZIENDALI — COMPRESE QUELLE A MONTE E A VALLE NELLA CATENA DEL VALORE - SONO (O POTREBBERO ESSERE) IN GRADO DI GENERARE SULL'ECONOMIA, L'AMBIENTE E LE PERSONE, COMPRESI GLI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI, SECONDO LA COSIDDETTA VISTA "INSIDE-OUT" (O "IMPACT MATERIALITY").

PERTANTO, IL PROCESSO DI ANALISI DELLA MATERIALITÀ È STATO SVOLTO IN MANIERA COERENTE CON LE LINEE GUIDA DELLO STANDARD "GRI 3: MATERIAL TOPICS".

IN PARTICOLARE, LA DEFINIZIONE DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO È STATA SVILUPPATA A PARTIRE DA:

- A) LO SVILUPPO DI UN'ANALISI DI BENCHMARK AVENTE AD OGGETTO UN CAMPIONE DI AZIENDE COMPARABILI NAZIONALI ED INTERNAZIONALI;
- B) UN'ATTENTA DISAMINA DEL CONTESTO E DELL'EVOLUZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI REPORTISTICA DI SOSTENIBILITÀ (SI CITANO, IN VIA ESEMPLIFICATIVA E NON ESAUSTIVA: TASSONOMIA EU, CSRD, CSDD, SFDR, RICHIAMI DELL'ESMA SU TEMATICHE CONNESSE AD ASPETTI DI SOSTENIBILITÀ, ETC.) E DEI PRINCIPALI STANDARD E FRAMEWORK INTERNAZIONALI ESG GIÀ IN VIGORE (GRI, ESRS, SASB, IFRS E TCFD).

UNA VOLTA TERMINATA QUESTA PRIMA FASE CHE HA PERMESSO DI PERVENIRE AGLI ASPETTI ESG POTENZIALMENTE RILEVANTI E AGLI IMPATTI INSIDE-OUT ASSOCIATI, È STATA EFFETTUATA UN'ANALISI DEGLI IMPATTI CON IL TOP MANAGEMENT

QUESTI ULTIMI SONO STATI QUINDI RAGGRUPPATI IN CLUSTER IN BASE AL RECIPROCO LIVELLO DI AFFINITÀ.

SONO STATI COSÌ IDENTIFICATI 42 ASPETTI ESG, SUDDIVISI IN QUATTRO MACROCATEGORIE: RESPONSABILITÀ AMBIENTALE, RESPONSABILITÀ SOCIALE, RESPONSABILITÀ NEL SERVIZIO VERSO I CLIENTI E GOVERNANCE.

I DATI OTTENUTI SONO STATI ELABORATI IN MODO DA GIUNGERE AD UNA PRIORITIZZAZIONE DEGLI ASPETTI IN FUNZIONE DEGLI IMPATTI A QUESTI ASSOCIATI (DAL MAGGIORE AL MINORE), CONSIDERANDO SIA LA MAGNITUDINE CHE LA RELATIVA

PROBABILITÀ DI ACCADIMENTO. LA DEFINIZIONE DELLA LISTA DEI TEMI MATERIALI È AVVENUTA ADOTTANDO UNA “SOGLIA DI MATERIALITÀ”, APPLICATA SU CIASCUNA DELLE QUATTRO MACROCATEGORIE PRECEDENTEMENTE RIPORTATE.

SI RIEPILOGA DI SEGUITO LA LISTA DELLE AREE TEMATICHE MATERIALI E RELATIVE SOTTO-TEMATICHE:

1. RESPONSABILITÀ AMBIENTALE:
  - A. CAMBIAMENTO CLIMATICO: ENERGIA ED EMISSIONI;
  - B. USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE.
2. RESPONSABILITÀ SOCIALE:
  - A. FORZA LAVORO PROPRIA - CONDIZIONI DI LAVORO EQUE;
3. RESPONSABILITÀ NEL SERVIZIO VERSO I CLIENTI.
4. GOVERNANCE:
  - A. CULTURA E CONDOTTA D'IMPRESA;
  - B. PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI;
  - C. CORRUZIONE.

SI RIPORTA, DI SEGUITO, UNA TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE TEMATICHE MATERIALI, E I RELATIVI IMPATTI EMERSI, ESEGUENDO UN ESERCIZIO DI ASSOCIAZIONE DELLE POLITICHE A PRESIDIO DELLE SUDDETTE TEMATICHE, DELLE AZIONI POSTE IN ESSERE E DELLE RISPETTIVE MODALITÀ DI MONITORAGGIO:

AMBITO	RANKING <sup>2</sup>	TEMA MATERIALE	IMPATTO	ATTIVITÀ CHE GENERA/PUÒ GENERARE L'IMPATTO	IMPEGNI, POLITICHE A PRESIDIO E MODALITÀ DI MONITORAGGIO	AZIONI E INIZIATIVE POSTE IN ESSERE PER MITIGARE/CORROBORARE L'IMPATTO
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	3	CAMBIAMENTO CLIMATICO: ENERGIA ED EMISSIONI	CONSUMO DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI E NON RINNOVABILI, CON CONSEQUENTI IMPATTI SULL'AMBIENTE E RIDUZIONE DELLE RISORSE ENERGETICHE DISPONIBILI	<ul style="list-style-type: none"> <li>CONSUMO DI UTENZE "DOMESTICHE"</li> <li>IMPIEGO DI AUTO AZIENDALI AD USO PROMISCUO</li> <li>ACQUISTO E SMALTIMENTO DI MATERIALI DA UFFICIO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CODICE ETICO</li> <li>COLLABORAZIONE CON CLIMATE PARTNER PER IL CALCOLO DELLA PROPRIA CARBON FOOTPRINT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MINIMIZZAZIONE DEI VIAGGI DI LAVORO PREDILIGENDO STANDARD COMUNICATIVI INNOVATIVI TELEMATICI E DIGITALI</li> <li>SENSIBILIZZAZIONE ALL'UTILIZZO DI MEZZI DI TRASPORTO PER I VIAGGI A CORTO RAGGIO O ALL'INTERNO DEI CENTRI URBANI MINIMIZZANDO L'USO DELLE AUTO</li> <li>OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI</li> </ul>

<sup>2</sup> IL RANKING INDICATO RAPPRESENTA IL PESO COMPLESSIVO DEGLI IMPATTI ASSOCIATI A CIASCUN TEMA MATERIALE, DETERMINATO SULLA BASE DEL PUNTEGGIO ASSEGNATO A CIASCUN IMPATTO.

						<ul style="list-style-type: none"> <li>• COMPENSAZIONE DELE EMISSIONI DI GAS SERRA MEDIANTE PROGETTI SUPPLEMENTARI DI PROTEZIONE DEL CLIMA</li> </ul>
	4	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI PER ATTIVITÀ PRODUTTIVE ED ATTIVITÀ D'UFFICIO CON CONSEGUENTE RIDUZIONE DELLA DISPONIBILITÀ DELLE STESSE</li> <li>• IMPATTI AMBIENTALI LEGATI ALLA PRODUZIONE DI RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI E AL LORO EVENTUALE INADEGUATO SMALTIMENTO</li> </ul>	ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E GENERICHE DI UFFICIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CODICE ETICO</li> <li>• PROCEDURA INTERNA IN MATERIA DI GESTIONE DEI RIFIUTI AZIENDALI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ADOZIONE, OVE SOSTENIBILE, DI TECNOLOGIE, MATERIALI E SISTEMI ECOCOMPATIBILI</li> <li>• OTTIMIZZAZIONE DEI PROPRI CONSUMI DAL PUNTO DI VISTA DELL'UTILIZZO DEI MATERIALI</li> </ul>
RESPONSABILITÀ SOCIALE	1	FORZA LAVORO PROPRIA - CONDIZIONI DI LAVORO EQUE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE DEI LAVORATORI ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E DI SVILUPPO PROFESSIONALE, PROGRAMMI GENERALI E TECNICI, ANCHE LEGATI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REGOLARE SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI FORMAZIONE A TUTTO IL PERSONALE</li> <li>• MODELLO OPERATIVO DI COLLABORAZIONE TRA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CODICE ETICO</li> <li>• POLICY AZIENDALI</li> <li>• CANALE DI WHISTLEBLOWING PER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SOMMINISTRAZIONE DI UNA SURVEY SUL CLIMA AZIENDALE</li> <li>• ADOZIONE DI UN MODELLO DI INCLUSIONE DI GIOVANI TALENTI</li> </ul>

		<p>AD OBIETTIVI DI CRESCITA E VALUTAZIONE PERSONALIZZATA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E PROMOZIONE DI UN CLIMA AZIENDALE INCLUSIVO GRAZIE AD ATTIVITÀ E INIZIATIVE AZIENDALI CHE CONTRASTINO LE DISCRIMINAZIONI</li> <li>• MIGLIORAMENTO DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DI UN CLIMA DI RISPETTO E L'IMPLEMENTAZIONE DI CANALI INTERNI DI DENUNCIA DI QUALSIASI ATTO DISCRIMINATORIO/MOBBYING/MOLESTIE</li> </ul>	<p>PERSONE GIOVANI E TOP MANAGEMENT</p>	<p>SEGNALAZIONI DI CARATTERE PERSONALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESTENSIONE A TUTTO IL PERSONALE DEL PROGRAMMA DI WELFARE</li> </ul>
--	--	--	---	--	--

RESPONSABILITÀ NEL SERVIZIO VERSO I CLIENTI		PERCEZIONE DA PARTE DEI CLIENTI DI RICEVERE INFORMAZIONI FUORVIANTE O NON ACCURATE RIGUARDO ALL'IMPEGNO IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ	MANCATA TRASPARENZA NEL DIALOGO CON I CLIENTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA</li> <li>• CODICE DI INTERNAL DEALING</li> </ul>	
GOVERNANCE	2 CULTURA E CONDOTTA D'IMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONSAPEVOLEZZA E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELL'ETICA, DELL'EQUITÀ E DELL'INCLUSIONE, DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI DA PARTE DEL MANAGEMENT, DEI DIPENDENTI, DEL PORTAFOGLIO CLIENTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER</li> <li>• MANCATA TUTELA DELL'ANONIMATO DEI SEGNALATORI TRAMITE I CANALI PREPOSTI</li> <li>• COMPORTAMENTI ANTICONCORRENZIALI, PRATICHE MONOPOLISTICHE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN CONFORMITÀ A STANDARD DI INTEGRITÀ E TRASPARENZA, DI NATURA OBBLIGATORIA E VOLONTARIA, IN LINEA CON LE NORMATIVE VIGENTI E LE BEST PRACTICES</li> <li>• PRESENZA DI UN CANALE DI WHISTLEBLOWING PER SEGNALAZIONI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CODICE ETICO</li> <li>• POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI</li> <li>• PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE</li> <li>• CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DEFINIZIONE, ADOZIONE E COMUNICAZIONE DI CODICI, POLITICHE E PROCEDURE INTERNE CHE PROMUOVONO E VALORIZZANO I VALORI AZIENDALI</li> <li>• GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE CRITTOGRAFATO DA PARTE DI UN LEGALE ESTERNO</li> <li>• ISTITUZIONE DEL COMITATO CONTROLLO RISCHI, PARTI</li> </ul>

		<p>ED EPISODI DI CORRUZIONE, CON IMPATTI NEGATIVI SULL'EFFICIENZA DEI MERCATI E SULL'INTEGRITÀ DEL SISTEMA ECONOMICO</p>	<p>RELATIVE A CONDOTTE ILLECITE E VIOLAZIONI DI LEGGI, REGOLAMENTI, POLITICHE, NORME E PROCEDURE AZIENDALI</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA CONFORMEMENTE ALLE NORMATIVE E AI REGOLAMENTI APPLICABILI</li> </ul>	<p>INFORMAZIONE SOCIETARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CODICE DI INTERNAL DEALING</li> <li>• PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ</li> <li>• MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</li> </ul>	<p>CORRELATE E SOSTENIBILITÀ E DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT</p>
--	--	--	---	--	---

## INTEGRAZIONE DEGLI IMPATTI RILEVANTI NEL MODELLO AZIENDALE E NELLA STRATEGIA

LA SOCIETÀ HA INTEGRATO GLI IMPATTI IDENTIFICATI ATTRAVERSO L'ANALISI DI MATERIALITÀ NEL PROPRIO MODELLO AZIENDALE E NELLA STRATEGIA, ADOTTANDO UN APPROCCIO SISTEMATICO E TRASVERSALE AI TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI.

- TEMI AMBIENTALI: IL MODELLO AZIENDALE SI CONCENTRA SUL CONSUMO LIMITATO DI RISORSE ENERGETICHE E MATERIALI, CON L'OBBIETTIVO DI RIDURRE LE EMISSIONI E LA PRODUZIONE DI RIFIUTI. A LIVELLO STRATEGICO, CIÒ SI TRADUCE NELL'ADOZIONE DI POLITICHE DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, SELEZIONE RESPONSABILE DEI MATERIALI E MINIMIZZAZIONE DEI RIFIUTI.
- TEMI SOCIALI: IL MODELLO AZIENDALE PROMUOVE L'ASSUNZIONE DI PERSONALE QUALIFICATO, INDIPENDENTEMENTE DA FATTORI PERSONALI, E GARANTISCE REGOLARI OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE PER MIGLIORARE LE PRESTAZIONI LAVORATIVE E FAVORIRE IL BENESSERE IN AZIENDA. A LIVELLO STRATEGICO, LA SOCIETÀ SUPPORTA QUESTI PRINCIPI CON PROCESSI DI SELEZIONE BASATI SUL MERITO, PROGRAMMI DI FORMAZIONE E SISTEMI PER LA SEGNALAZIONE DI EVENTUALI EPISODI DI MOLESTIE O DISCRIMINAZIONE.
- CLIENTI FINALI: IL MODELLO AZIENDALE PONE AL CENTRO LA TRASPARENZA SUI SERVIZI OFFERTI E LA TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI. A LIVELLO STRATEGICO, TALI PRINCIPI SONO CONCRETIZZATI ATTRAVERSO POLICY SPECIFICHE CHE REGOLANO QUESTE AREE.
- GOVERNANCE: TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RESPONSABILITÀ SONO ALLA BASE DEL MODELLO AZIENDALE. PER SUPPORTARE QUESTI VALORI, LA STRATEGIA SI AVVALE DI POLICY PER IL DIALOGO TRASPARENTE CON GLI STAKEHOLDER, PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI, E UN RIGOROSO TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI. STRUMENTI COME IL MODELLO 231 E ALTRI PRESIDI RAFFORZANO ULTERIORMENTE IL SISTEMA DI GOVERNANCE.

PER CIASCUNO DEI TEMI INDICATI, ULTERIORI DETTAGLI SONO RIPORTATI NEL CORPO DEL DOCUMENTO.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DIRETTAMENTE NELLA FIGURA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, SUPERVISIONA LA GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI PER LA SOCIETÀ. I CONTROLLI SPECIFICI E LE PROCEDURE DEDICATE A TALE GESTIONE SONO SVOLTI DAL COMITATO CONTROLLO RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ, CHE OPERA IN COORDINAMENTO CON LE ALTRE FUNZIONI INTERNE PER GARANTIRE UN APPROCCIO INTEGRATO E COERENTE ALLA GESTIONE DELLE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ E DI RISCHIO AZIENDALE.

### SELEZIONE DELLE INFORMAZIONI

LA SOCIETÀ HA DETERMINATO LE INFORMAZIONI RILEVANTI DA INSERIRE NEL REPORT RIGUARDO AGLI IMPATTI VALUTATI COME SIGNIFICATIVI ATTRAVERSO UN APPROCCIO STRUTTURATO E ORIENTATO AGLI STANDARD INTERNAZIONALI. IN PARTICOLARE, L'APPROCCIO DI SELEZIONE DEI CONTENUTI HA PREVISTO L'ASSOCIAZIONE AGLI IMPATTI RILEVANTI IDENTIFICATI DAI KPI DEFINITI DAGLI STANDARD GRI, E, LADDOVE POSSIBILE, TALE ANALISI È STATA ULTERIORMENTE INTEGRATA CON I KPI ESRS, AVVICINANDOSI AD UN ALLINEAMENTO CON I PIÙ RECENTI REQUISITI DI RENDICONTAZIONE EUROPEA.

IL PERIMETRO DELLE ANALISI È STATO LIMITATO ALLE SOLE OPERAZIONI DIRETTE DELLA SOCIETÀ, CON UN FOCUS SULLE ATTIVITÀ DI INVESTIMENTO E ADVISORY. DI CONSEGUENZA, IL PRESENTE REPORT VALUTA ESCLUSIVAMENTE GLI IMPATTI DERIVANTI DALLE ATTIVITÀ PROPRIE DI TIP, ESCLUDENDO QUELLI DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE O DI ALTRE OPERAZIONI NON PERTINENTI.

IN QUANTO ATTIVA NEL SETTORE FINANZIARIO E OPERANTE IN UN CONTESTO D'UFFICIO, PRIVO DI IMPIANTI PRODUTTIVI, MAGAZZINI O DEPOSITI, LA SOCIETÀ HA CONSIDERATO NON RILEVANTI GLI IMPATTI AMBIENTALI DIVERSI DA QUELLI LEGATI AI CONSUMI ENERGETICI E ALLE RELATIVE EMISSIONI. ANALOGAMENTE, NON SONO STATI INDIVIDUATI IMPATTI SIGNIFICATIVI RELATIVI ALL'USO DELLA RISORSA IDRICA, ALL'INQUINAMENTO, ALLA BIODIVERSITÀ, ALLE COMUNITÀ INDIGENE O AI LAVORATORI NELLA CATENA DI FORNITURA.

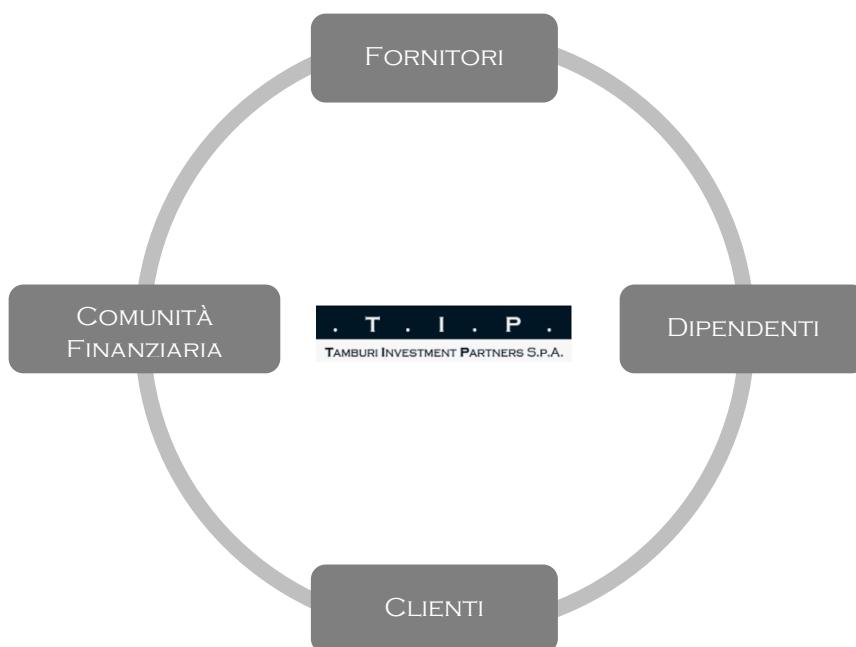
I DATI UTILIZZATI PER INDIVIDUARE GLI AMBITI DI IMPATTO SONO STATI:

- **ENERGIA E EMISSIONI:** CONSUMI ENERGETICI DEGLI UFFICI E DALL'USO PROMISCUO DI AUTO AZIENDALI, CON DATI RICAVATI RISPETTIVAMENTE DALLE BOLLETTE ENERGETICHE E DAI CHILOMETRAGGI DEI VEICOLI.
- **UTILIZZO DI RISORSE MATERIALI E RIFIUTI:** APPROVVIGIONAMENTI DELL'UFFICIO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI, CON DATI CERTI BASATI SU DOCUMENTAZIONE D'ACQUISTO E ATTESTATI DI SMALTIMENTO.
- **FORZA LAVORO PROPRIA:** INFORMAZIONI TRATTE DA QUESTIONARI DI SODDISFAZIONE, REGISTRI DEL PERSONALE, PRESENZE AI CORSI DI FORMAZIONE E BUSTE PAGA, CHE FORNISCONO DATI PUNTUALI.
- **CLIENTI:** SEGNALAZIONI RELATIVE A VIOLAZIONI DELLA PRIVACY E MARKETING INGANNEVOLE, RACCOLTE ATTRAVERSO I CANALI DEDICATI.
- **GOVERNANCE:** SEGNALAZIONI RICEVUTE TRAMITE IL CANALE DI WHISTLEBLOWING E CASI ACCERTATI DI CORRUZIONE.

### MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

IL PROCESSO PER L'IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER È STATO AVVIATO NEL CORSO DEL 2024, CON LA PREDISPOSIZIONE DEL PRIMO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ DEL

GRUPPO. NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE ALLA REALIZZAZIONE DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ, È STATA SVOLTA UN'ATTIVITÀ DI ANALISI DI BENCHMARKING CHE HA PORTATO ALL'IDENTIFICAZIONE DELLE PRINCIPALI CATEGORIE DI STAKEHOLDER DEL GRUPPO. IN QUESTA OCCASIONE È STATA REALIZZATA UNA MAPPATURA DEI PRINCIPALI STAKEHOLDER, SELEZIONANDO LE CATEGORIE I CUI INTERESSI SONO RILEVANTI IN BASE A RELAZIONI DIRETTE ED INDIRETTE CON IL GRUPPO, LE CATEGORIE I CUI INTERESSI POSSONO ESSERE DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE CONDIZIONATI O INFLUENZATI DALL'ATTIVITÀ AZIENDALE E, INFINE, COLORO SUI QUALI RICADREBBERO MAGGIORMENTE GLI EFFETTI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL GRUPPO.



## 2. INFORMAZIONI AMBIENTALI

UN PILASTRO FONDAMENTALE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI TIP È L'IMPEGNO VERSO LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, CON L'OBBIETTIVO DI MINIMIZZARE E OTTIMIZZARE L'IMPATTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ SULL'AMBIENTE, SIA DIRETTAMENTE CHE INDIRETTAMENTE, NEL BREVE E LUNGO PERIODO.

SEBBENE LA NATURA DEL BUSINESS E LE DIMENSIONI CONTENUTE DELL'ORGANIZZAZIONE NON GENERINO UN IMPATTO AMBIENTALE SIGNIFICATIVO - LIMITANDOSI PRINCIPALMENTE AL CONSUMO DI UTENZE "DOMESTICHE" - TIP HA COMUNQUE IMPLEMENTATO MISURE PER CONTRIBUIRE ATTIVAMENTE ALLA TUTELA DELL'AMBIENTE.

TIP PROMUOVE UNA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ ATTRAVERSO LA SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI, PUNTANDO A UNA GESTIONE EFFICIENTE DELLE RISORSE, CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL CONSUMO CONSAPEVOLE DI ENERGIA E MATERIALI, AL FINE DI EVITARE SPRECHI. È STATO ADOTTATO UN SISTEMA DI GESTIONE DEI RIFIUTI, E LA SOCIETÀ UTILIZZA QUASI ESCLUSIVAMENTE MATERIALI A BASSO IMPATTO AMBIENTALE, SCELTI TRA I MIGLIORI FORNITORI IN TERMINI DI IMPATTO AMBIENTALE E PRATICHE DI LAVORO RESPONSABILI.

IL CODICE ETICO HA L'OBBIETTIVO DI SENSIBILIZZARE E UNIFORMARE LE MODALITÀ DI LAVORO CON I PARTNER E DI PREVENIRE POTENZIALI RISCHI LEGALI, CONTRIBUENDO ANCHE AL RISPETTO DELLE NORMATIVE IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

L'IMPATTO AMBIENTALE DI TIP È PRINCIPALMENTE LEGATO A DUE AREE: LE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE, CHE COMPORTANO IL CONSUMO DI CARTA ED ENERGIA, E I VIAGGI DEL PERSONALE, CHE GENERANO EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>. LE ATTIVITÀ CORE, INFATTI, NON PREVEDONO PROCESSI INDUSTRIALI; QUINDI, L'IMPATTO È ASSIMILABILE A QUELLO DELLE UTENZE DOMESTICHE PER QUANTO RIGUARDA RIFIUTI, LUCE E ACQUA. TIP NON CONSIDERA GLI IMPATTI DERIVANTI DALLE ATTIVITÀ SVOLTE PRESSO CLIENTI O PARTECIPATE, POICHÉ QUESTI SONO INDIRETTI E NON MISURABILI.

TIP NON È ESPOSTA A RISCHI AMBIENTALI SIGNIFICATIVI, MA ADOTTA COMUNQUE COMPORTAMENTI PER RIDURRE AL MINIMO IL PROPRIO IMPATTO. TRA GLI OBIETTIVI OPERATIVI IMPLEMENTATI CI SONO L'ADOZIONE DI TECNOLOGIE E MATERIALI ECOCOMPATIBILI, LA SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI AMBIENTALI, LA RIDUZIONE DEI VIAGGI DI LAVORO PRIVILEGIANDO STRUMENTI DI COMUNICAZIONE DIGITALI, L'USO DI MEZZI DI TRASPORTO SOSTENIBILI (COME TRENI E TRASPORTI PUBBLICI) PER SPOSTAMENTI BREVI E L'OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI E MATERIALI.

## 2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI

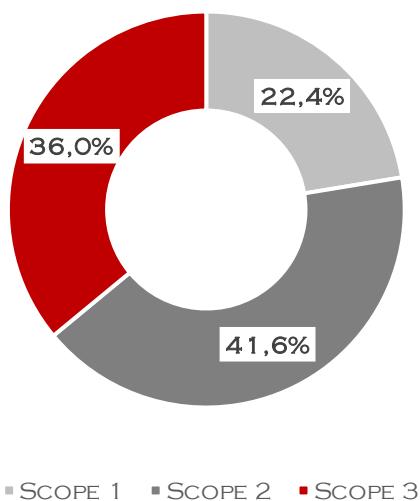
TIP HA CALCOLATO LA PROPRIA CORPORATE CARBON FOOTPRINT (CCF) IN COLLABORAZIONE CON CLIMATE PARTNER, QUANTIFICANDO LE EMISSIONI DI CO<sub>2</sub> GENERATE DALLE PROPRIE ATTIVITÀ PER IL PERIODO GENNAIO-DICEMBRE 2024. IL CALCOLO, CONFORME AL GREENHOUSE GAS PROTOCOL CORPORATE ACCOUNTING AND REPORTING STANDARD (GHG PROTOCOL), HA EVIDENZIATO UN TOTALE DI 48,57 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub> EMESSE, UNA CONSIDEREVOLE RIDUZIONE DELL'11,3% RISPETTO ALLE 54,76 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub> EMESSE NEL 2023.

LA MISURAZIONE DELLA CARBON FOOTPRINT È UN PASSAGGIO ESSENZIALE PER GUIDARE L'AZIONE CLIMATICA SECONDO I PRINCIPI DELL'ACCORDO DI PARIGI: CALCOLARE, RIDURRE E COMPENSARE. TALE ANALISI PERMETTE DI IDENTIFICARE LE PRINCIPALI FONTI DI EMISSIONE, PIANIFICARE MISURE DI MITIGAZIONE E MONITORARE I PROGRESSI VERSO OBIETTIVI DI RIDUZIONE FUTURI.

PER UNA RENDICONTAZIONE TRASPARENTE E ACCURATA, È STATA ADOTTATA LA SUDDIVISIONE DELLE EMISSIONI NELLE QUATTRO CATEGORIE PRINCIPALI IDENTIFICATE DAL PROTOCOLLO GHG (GREENHOUSE GAS PROTOCOL):

- **SCOPE 1:** EMISSIONI DIRETTE DERIVANTI DA FONTI DI PROPRIETÀ O CONTROLLATE DALL'AZIENDA, COME COMBUSTIBILI FOSSILI UTILIZZATI NEI PROCESSI PRODUTTIVI O NEI VEICOLI AZIENDALI.
- **SCOPE 2 (LOCATION-BASED):** EMISSIONI INDIRETTE DERIVANTI DAL CONSUMO DI ENERGIA ACQUISTATA, CALCOLATE IN BASE AL MIX ENERGETICO MEDIO DELLA RETE NAZIONALE.
- **SCOPE 2 (MARKET-BASED):** EMISSIONI INDIRETTE LEGATE ALL'ENERGIA ACQUISTATA, MA CALCOLATE CONSIDERANDO SPECIFICI CONTRATTI DI FORNITURA, COME QUELLI DA FONTI RINNOVABILI CERTIFICATE.
- **SCOPE 3:** ALTRE EMISSIONI INDIRETTE LUNGO LA CATENA DEL VALORE, INCLUSI TRASPORTI, FORNITURE, VIAGGI DI LAVORO E SMALTIMENTO DEI PRODOTTI A FINE VITA. QUESTE EMISSIONI, PUR NON ESSENDO DIRETTAMENTE CONTROLLATE DALL'AZIENDA, SONO LEGATE ALLE SUE ATTIVITÀ E RAPPRESENTANO SPESO UNA PARTE SIGNIFICATIVA DEL TOTALE.

#### EMISSIONI GENERATE NEL 2024: SUDDIVISIONE PER SCOPE (PERCENTUALE)



LE EMISSIONI TOTALI DI CO<sub>2</sub> GENERATE DA TIP PROVENGONO DA DIVERSE FONTI, CON UNA SUDDIVISIONE SIGNIFICATIVA TRA LE PRINCIPALI CATEGORIE. LA FONTE PREDOMINANTE È IL RISCALDAMENTO ACQUISTATO, CHE RAPPRESENTA IL 41,6% DELLE EMISSIONI TOTALI, PARI A 20,19 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>. QUESTO VALORE SEGNA UN AUMENTO DEL 2,9% RISPETTO AL 2023, QUANDO COSTITUIVA IL 36% CON 19,71 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>.

SEGUE IL PARCO AUTO AZIENDALE, INTERAMENTE COMPOSTO DA VEICOLI AD USO PROMISCUO, CHE NEL 2024 INCIDE PER IL 22,4%, CON 10,88 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>, REGISTRANDO UN INCREMENTO DEL 13,1% RISPETTO AL 2023, QUANDO LA QUOTA ERA DEL 19,8% CON 10,86 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>.

NEL 2024, PER LA COMPONENTE ELETTRICA PER IL FABBISOGNO DEGLI UFFICI È STATA ACQUISTATA ENERGIA ELETTRICA DA FONTE GREEN, CHE DI CONSEGUENZA NON HA PRODOTTO EMISSIONI CONSIDERANDO IL CALCOLO DELLE EMISSIONI SCOPE 2 MARKET-BASED. LE EMISSIONI SCOPE 2 LOCATION-BASED, INVECE, AMMONTANO A 8,66 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>, MENTRE NEL 2023 L'ELETTRICITÀ PER GLI UFFICI AVEVA GENERATO IL 10,9% DELLE EMISSIONI, PARI A 6 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>.

PER QUANTO RIGUARDA LO SCOPE 3, LA PRINCIPALE FONTE DI EMISSIONI È RAPPRESENTATA DALLA COMBUSTIONE DI CARBURANTI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA DI FILIERA, CHE NEL 2024 HA CONTRIBUITO PER IL 16,4% CON 7,97 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>, SEGNANDO UN AUMENTO DEL 5,4% RISPETTO AL 2023, QUANDO LA QUOTA ERA DEL 13,8% CON 7,56 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>.

ANCHE LE EMISSIONI DERIVANTI DAGLI SPOSTAMENTI DEI DIPENDENTI VERSO IL LUOGO DI LAVORO SONO AUMENTATE, PASSANDO DALL'8,6% NEL 2023 (4,73 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>) AL 9,9% NEL 2024 (4,79 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>), CON UNA VARIAZIONE DELL'1,26%.

LE EMISSIONI LEGATE AI VIAGGI DI LAVORO IN AEREO O TRENO SONO INVECE LEGGERMENTE DIMINUITE, ATTESTANDOSI AL 9,8% NEL 2024 (4,74 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>), RISPETTO ALL'8,8% DEL 2023 (4,84 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>), CON UNA RIDUZIONE DEL -2,1%.

INFINE, NEL 2024 NON SI REGISTRANO EMISSIONI LEGATE ALL'ACQUISTO DI BENI E SERVIZI, PRINCIPALMENTE DISPOSITIVI ELETTRONICI, CHE NEL 2023 RAPPRESENTAVANO IL 2,0% DEL TOTALE, CON 1,11 TONNELLATE DI CO<sub>2</sub>.

	MWh		GJ	
	2024	2023	2024	2023
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI FOSSILI<sup>3</sup></b>	<b>104,19</b>	<b>103,77</b>	<b>369,42</b>	<b>367,96</b>
QUOTA DI FONTI FOSSILI SUL CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (%)	77,23%	76,92%	74,02%	76,65%
CONSUMO DA FONTI NUCLEARI	0	0	0	0
QUOTA DI FONTI NUCLEARI SUL CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (%)	0%	0%	0%	0%
CONSUMO DI COMBUSTIBILI PER LE FONTI RINNOVABILI, COMPRESA LA BIOMASSA (INCLUDE ANCHE I RIFIUTI INDUSTRIALI E URBANI DI ORIGINE BIOLOGICA, IL BIOGAS, L'IDROGENO RINNOVABILE, ECC.)	0	0	0	0
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA, CALORE, VAPORE E RAFFRESCAMENTO DA FONTI RINNOVABILI, ACQUISTATI O ACQUISITI <sup>4</sup>	36,01	31,14	129,65	112,10
CONSUMO DI ENERGIA RINNOVABILE AUTOPRODOTTA SENZA RICORRERE A COMBUSTIBILI	0	0	0	0
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI</b>	<b>36,01</b>	<b>31,14</b>	<b>129,65</b>	<b>112,10</b>
QUOTA DI FONTI RINNOVABILI SUL CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (%)	26,69%	23,08%	25,98%	23,35%
<b>CONSUMO TOTALE DI ENERGIA</b>	<b>140,20</b>	<b>134,91</b>	<b>499,07</b>	<b>480,06</b>

<sup>3</sup> LE CATEGORIE DI ENERGIA DA FONTE FOSSILE CONSUMATE DA TIP INCLUDONO IL CARBURANTE UTILIZZATO PER LA FLOTTA AZIENDALE, PRINCIPALMENTE DIESEL E BENZINA, E L'ENERGIA IMPIEGATA PER IL RISCALDAMENTO DELL'UFFICIO A LIVELLO CONDOMINIALE.

<sup>4</sup> IL CONTRATTO DI FORNITURA DELL'ENERGIA ELETTRICA PREVEDE L'ACQUISTO DI ENERGIA DA FONTE RINNOVABILE E COPRE INTERAMENTE IL FABBISOGNO ENERGETICO DEGLI UFFICI.

L'ENERGIA CONSUMATA DA TIP NEL 2024 COMPRENDE DIVERSE FONTI, TRA CUI COMBUSTIBILI FOSSILI PER LA FLOTTA AZIENDALE, ENERGIA ELETTRICA PER IL RISCALDAMENTO E PER L'ALIMENTAZIONE DEGLI UFFICI. IN PARTICOLARE, IL CONSUMO DI DIESEL SI È ATTESTATO A 81,13 GJ, REGISTRANDO UNA RIDUZIONE DEL 2,12% RISPETTO AGLI 82,89 GJ DEL 2023, MENTRE IL CONSUMO DI BENZINA HA RAGGIUNTO 21,89 GJ, CON UN INCREMENTO DELL'8,85% RISPETTO AI 20,11 GJ DELL'ANNO PRECEDENTE.

PER QUANTO RIGUARDA L'ENERGIA ELETTRICA, IL CONSUMO DESTINATO AL RISCALDAMENTO È STATO PARI A 266,40 GJ, SEGNANDO UN LIEVE AUMENTO DELLO 0,54% RISPETTO AI 264,96 GJ DEL 2023. INFINE, L'ENERGIA ELETTRICA UTILIZZATA PER L'ALIMENTAZIONE DEGLI UFFICI HA RAGGIUNTO 129,64 GJ, CON UN INCREMENTO DEL 15,67% RISPETTO AI 112,10 GJ DELL'ANNO PRECEDENTE.<sup>5</sup>

TIP SI IMPEGNA A CONTENERE L'AUMENTO DELLE TEMPERATURE GLOBALI ENTRO IL LIMITE DI 1,5°C ATTRAVERSO UN APPROCCIO GRADUALE E DI LUNGO TERMINE ALLA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI. PER LE EMISSIONI RESIDUE CHE NON È ANCORA POSSIBILE ELIMINARE, LA SOCIETÀ RICORRE A PROGETTI DI PROTEZIONE DEL CLIMA CERTIFICATI, COMPENSANDO COSÌ IL PROPRIO IMPATTO AMBIENTALE E CONTRIBUENDO ALLA RIDUZIONE GLOBALE DELLE EMISSIONI. POICHÉ I GAS A EFFETTO SERRA, COME LA CO<sub>2</sub>, SI DISTRIBUISCONO UNIFORMEMENTE NELL'ATMOSFERA, È POSSIBILE COMPENSARE LE EMISSIONI GENERATE IN UN LUOGO CON INTERVENTI IN ALTRE AREE DEL MONDO, GARANTENDO UN BENEFICIO GLOBALE. I PROGETTI DI PROTEZIONE DEL CLIMA, COME QUELLI DI RIFORESTAZIONE O DI SVILUPPO DELLE ENERGIE RINNOVABILI, RIDUCONO LE EMISSIONI DI CO<sub>2</sub> E PROMUOVONO LO SVILUPPO ECONOMICO, SOCIALE E AMBIENTALE DELLE COMUNITÀ LOCALI. QUESTI PROGETTI, CERTIFICATI SECONDO STANDARD INTERNAZIONALI, GARANTISCONO TRASPARENZA E AFFIDABILITÀ, MENTRE LA QUANTITÀ DI CO<sub>2</sub> RISPARMIATA O EVITATA È VERIFICATA DA ORGANIZZAZIONI INDIPENDENTI. GRAZIE ALLA COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI, TIP RAGGIUNGE LA NEUTRALITÀ CLIMATICA E, PER GESTIRE EVENTUALI INCERTEZZE LEGATE AI DATI STIMATI, APPLICA UN MARGINE DI SICUREZZA DEL 10% SUL CALCOLO COMPLESSIVO, ASSICURANDO UNA COMPENSAZIONE COMPLETA E ACCURATA.

---

<sup>5</sup> AI FINI DEL CALCOLO DEI GJ DI ENERGIA ELETTRICA È STATA UTILIZZATA LA COSTANTE 0,0036 KWH/GJ. PER IL CALCOLO DEI CONSUMI DI CARBURANTE DERIVANTI DALLA FLOTTA AZIENDALE È STATA UTILIZZATA UNA STIMA SECONDO LA QUALE, PARTENDO DAI KM PERCORSI DA CIASCUNA AUTO E AVENDO A DISPOSIZIONE IL CONSUMO MEDIO DI CIASCUNA, SI È PROCEDUTO A CALCOLARE I LITRI DI CARBURANTE TOTALI. PER LA CONVERSIONE IN GJ SONO STATI UTILIZZATI I SEGUENTI FATTORI DI CONVERSIONE DI NATIONAL INVENTORY REPORT (NIR) CHE SONO:

- BENZINA: 43,13 GJ/T, CONSIDERANDO PER LA CONVERSIONE DA LITRI A KG UN FATTORE DI DENSITÀ PARI A 0,74 KG/L;
- DIESEL: 42,85 GJ/T, CONSIDERANDO PER LA CONVERSIONE DA LITRI A KG UN FATTORE DI DENSITÀ PARI A 0,84 KG/L.

	31/12/2024	31/12/2023
EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1 (tCO <sub>2</sub> E)	10,88	10,86
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2 – LOCATION BASED (tCO <sub>2</sub> )	28,85	31,09
EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2 – MARKET BASED (tCO <sub>2</sub> )	20,19	25,67
EMISSIONI SCOPE 3 (tCO <sub>2</sub> ) <sup>6</sup>	17,50	18,23
<b>EMISSIONI TOTALI<sup>7</sup></b>	<b>48,57</b>	<b>54,76</b>

#### ECONOMIA CIRCOLARE

DAL FEBBRAIO 2013 LA SOCIETÀ SI È DOTATA DI UNA PROCEDURA INTERNA IN MATERIA DI GESTIONE DEI RIFIUTI AZIENDALI CHE È STATA AGGIORNATA NEL MARZO 2015. LO SCOPO DELLA PROCEDURA È QUELLO DI DEFINIRE LE MODALITÀ ADOTTATE DALLA SOCIETÀ PER LA CORRETTA GESTIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE COSÌ DA STABILIRE LE MODALITÀ DI CLASSIFICAZIONE, DEPOSITO TEMPORANEO, REGISTRAZIONE E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI NEL RISPETTO DELLE LEGGI E DELLE NORMATIVE VIGENTI E CHE PREVEDE LA DIFFERENZIAZIONE DELLA RACCOLTA E IL CORRETTO SMALTIMENTO DELLE TIPOLOGIE CLASSIFICATE COME PERICOLOSE, ANCHE CON L'OBBIETTIVO DI PROMUOVERE L'ECONOMIA CIRCOLARE.

POICHÉ L'UFFICIO HA SEDE IN UN CONDOMINIO E LE ATTIVITÀ SVOLTE SONO ESCLUSIVAMENTE DI NATURA AMMINISTRATIVA, SENZA PROCESSI PRODUTTIVI, I RIFIUTI GENERATI SONO LIMITATI A QUELLI DOMESTICI GENERICI, SENZA LA PRESENZA DI RIFIUTI PERICOLOSI. INOLTRE, DATO IL MODESTO QUANTITATIVO PRODOTTO, NON È POSSIBILE RILEVARE CON PRECISIONE IL PESO DEI RIFIUTI, POICHÉ LA RACCOLTA E LO SMALTIMENTO AVVENGONO A LIVELLO CONDOMINIALE.

<sup>6</sup> NEL PERIMETRO DELLE EMISSIONI DI SCOPE 3 RENDICONTATE DA TIP RIENTRANO QUELLE DERIVANTI DALLA FILIERA A MONTE DEI COMBUSTIBILI UTILIZZATI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, DAL RISCALDAMENTO, DALLA FLOTTA AZIENDALE E DAL CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA. INOLTRE, VENGONO CONSIDERATE LE EMISSIONI ASSOCIATE AI VIAGGI DI LAVORO IN TRENO E IN AEREO, NONCHÉ QUELLE GENERATE DAGLI SPOSTAMENTI QUOTIDIANI DEI DIPENDENTI DA E VERSO IL LUOGO DI LAVORO.

<sup>7</sup> LE EMISSIONI DI CO<sub>2</sub> VENGONO CALCOLATE MEDIANTE DATI SUI CONSUMI E FATTORI DI EMISSIONE. OVE POSSIBILE VENGONO UTILIZZATI DATI PRIMARI, O IN ALTERNATIVA DATI SECONDARI RACCOLTI DA FONTI RICONOSCIUTE. I FATTORI DI EMISSIONE DERIVANO DA BANCHE DATI SCIENTIFICHE E RICONOSCIUTE COME ECOINVENT E DEFRA.

## MATERIALI UTILIZZATI PER PESO

MATERIALI	UM	2024	2023
<b>RINNOVABILI</b>			
CARTA	TON	0.9	0.8
<b>NON RINNOVABILI</b>			
TONER	TON	0.03	0.02

ALTRO PILASTRO DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE È L'IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE, ORIENTATO A MINIMIZZARE E OTTIMIZZARE L'IMPATTO CHE LE PROPRIE ATTIVITÀ GENERANO SULLO STESSO - IN MODO DIRETTO E INDIRETTO - NEL BREVE E NEL LUNGO PERIODO NONCHÉ A MONITORARE IN MODO COSTANTE I FATTORI DI RISCHIO LEGATI AGLI ASPETTI AMBIENTALI.

NONOSTANTE LA NATURA DEL BUSINESS E LE RIDOTTE DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE NON DETERMININO UN IMPATTO AMBIENTALE PARTICOLARMENTE FORTE IN QUANTO LE UNICHE EMISSIONI PRODOTTE SONO TOTALMENTE ASSIMILABILI AL CONSUMO DELLE UTENZE "DOMESTICHE", SONO STATE IDENTIFICATE ALCUNE MISURE DA ADOTTARE PER CONCRETIZZARE IL CONTRIBUTO DELLA SOCIETÀ A TUTELA DELL'AMBIENTE.

ATTRAVERSO UN'ADEGUATA SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI AD UNA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ, TIP MIRA AD AVERE UNA GESTIONE EFFICIENTE DELLE RISORSE, CONSISTENTE NEL CONSUMO COSCIENZIOSO DI ENERGIA E DI MATERIALI PER EVITARE QUALSIASI FORMA DI SPRECO, ACCOMPAGNATO DA UN ADEGUATO SISTEMA DI GESTIONE DEI RIFIUTI.

LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PREVEDE L'UTILIZZO QUASI ESCLUSIVO DI MATERIALI, TRA CUI CARTA, DISPOSITIVI ELETTRONICI (PC, STAMPANTI, TELEFONI) IMPRONTATI ALL'ECONOMICITÀ, AL RISPETTO DELL'AMBIENTE ED ALLA QUALITÀ DEI PRODOTTI OFFERTI DAI PRINCIPALI E MIGLIORI FORNITORI, AI quali si chiede un totale allineamento ai migliori standard di mercato in termini sia di impatto ambientale che di tracciabilità e di pratiche di lavoro adottate.

A TALE ULTIMO RIGUARDO, DAL 9 MARZO 2018, È STATO ADOTTATO UN "CODICE ETICO CLIENTI E FORNITORI" (AGGIORNATO IL 14 MARZO 2019), CHE COSTITUISCE UN VALIDO ELEMENTO DI SENSIBILIZZAZIONE NEI CONFRONTI DI TUTTI COLORO CHE OPERANO IN NOME E PER CONTO DI TIP. TALE CODICE HA UN DUPLICE SCOPO: (i) DIFFONDERE CRITERI

OMOGENEI E TRASPARENTI NELLO SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI AFFIDATE E (II) CREARE UN SISTEMA IDONEO A CONTRIBUIRE ALLA DETERMINAZIONE DI UN MODELLO DI PREVENZIONE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

PiÙ NEL DETTAGLIO, TIP REGISTRA PRINCIPALMENTE, COME PERIMETRO DI ATTIVITÀ AD IMPATTO AMBIENTALE, DUE FATTISPECIE: (I) LE ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E GENERICHE DI UFFICIO, DA CUI DERIVA IL CONSUMO DI CARTA E DI ENERGIA E (II) I VIAGGI DEL PERSONALE PER RAGGIUNGERE LE LOCATION OPERATIVE E I CLIENTI, DA CUI DERIVANO EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>. SI SPECIFICA IN TAL SENSO CHE:

- LE ATTIVITÀ CORE E DI SUPPORTO NON PREVEDONO PROCESSI DI TRASFORMAZIONE INDUSTRIALE PER CUI DI BASE GLI IMPATTI AMBIENTALI SONO ASSIMILABILI ALLE UTENZE DOMESTICHE RILEVABILI A LIVELLO URBANO PER RIFIUTI, LUCE ED ACQUA;
- NON VENGONO CONSIDERATI GLI IMPATTI GENERATI NEL CORSO DELLE ATTIVITÀ SVOLTE PRESSO IL CLIENTE O LE SOCIETÀ PARTECIPATE PERCHÉ DI FATTO INDIRETTI NEI CONFRONTI DEL GRUPPO E NON MISURABILI.

IN QUESTO CONTESTO TIP NON È ESPOSTA A RISCHI SIGNIFICATIVI DAL PUNTO DI VISTA AMBIENTALE ED IN OGNI CASO ADOTTA COMPORTAMENTI ATTI A RIDURRE IL PROPRIO IMPATTO AMBIENTALE, ATTUANDO ALCUNI OBIETTIVI OPERATIVI COME:

- OLTRE ALL'ADOZIONE, OVE SOSTENIBILE, DI TECNOLOGIE, MATERIALI E SISTEMI ECOCOMPATIBILI;
- IL COINVOLGIMENTO E LA SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE CHE CON IL PROPRIO LAVORO È DIRETTAMENTE ATTORE NELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI GENERATI;
- LA MINIMIZZAZIONE DEI VIAGGI DI LAVORO PREDILIGENDO, OVE POSSIBILE, STANDARD COMUNICATIVI INNOVATIVI TELEMATICI E DIGITALI;
- LA SENSIBILIZZAZIONE ALL'UTILIZZO DI MEZZI DI TRASPORTO QUALI TRENI, METROPOLITANA E TRAM ALMENO PER I VIAGGI A CORTO RAGGIO O ALL'INTERNO DEI CENTRI URBANI MINIMIZZANDO L'USO DELLE AUTO;
- L'OTTIMIZZAZIONE DEI PROPRI CONSUMI SIA DAL PUNTO DI VISTA ENERGETICO CHE DA QUELLO DELL'UTILIZZO DEI MATERIALI.

#### COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI DI CO<sub>2</sub>

A SEGUITO DEL CALCOLO DEL CARBON FOOTPRINT TIP HA DECISO — SEMPRE CON IL SUPPORTO DI CLIMATE PARTNER — DI COMPENSARE LE EMISSIONI DI GAS SERRA MEDIANTE PROGETTI SUPPLEMENTARI DI PROTEZIONE DEL CLIMA SIA CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2023 CHE ALL'ANNO 2024.

IL CERTIFICATO, UNA VOLTA RILASCIATO DA PARTE DI CLIMATE PARTNER, VIENE CARICATO SUL SITO TIP NELLA SEZIONE SOSTENIBILITÀ.

#### OFFERTA DEL SERVIZIO PRANZO PER AZIENDE DI PLANEAT. ECO

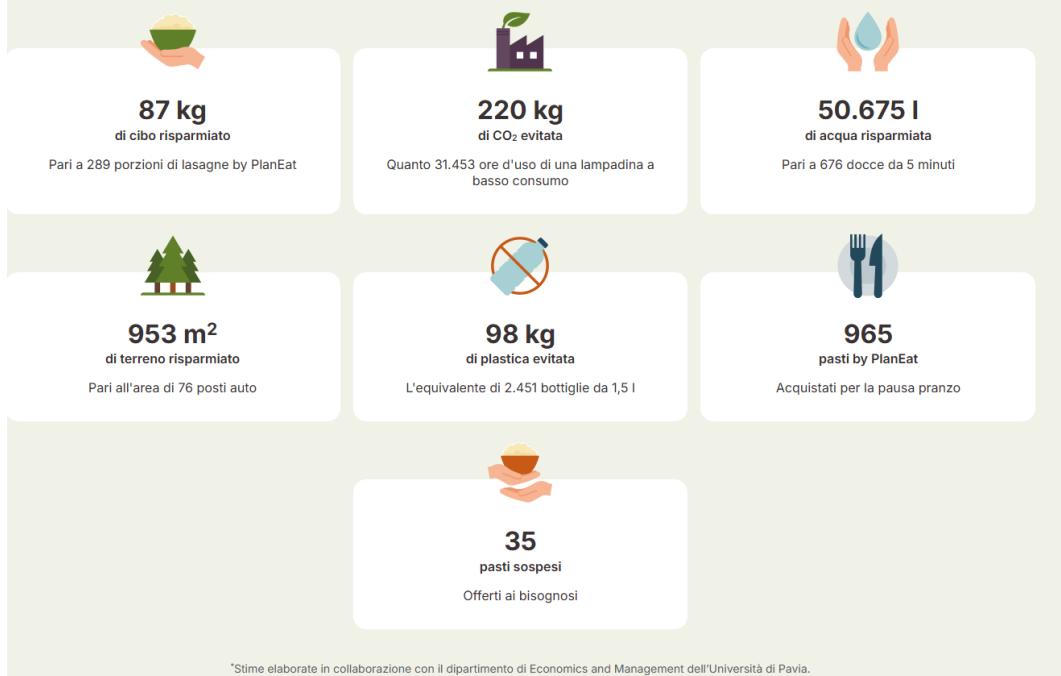
ALIMENTIAMOCI S.R.L. - SOCIETÀ BENEFIT - È UNA START UP INNOVATIVA, FONDATA A FINE 2019, CHE SVILUPPA, PRODUCE E COMMERCIALIZZA PRODOTTI E SERVIZI INNOVATIVI AD ALTO VALORE TECNOLOGICO A FAVORE DELL'AMBIENTE, DELLA SALUTE E DELL'ECONOMIA DEL TERRITORIO, CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL SETTORE ALIMENTARE.

SI OCCUPA DELLA VENDITA ONLINE, AI PRIVATI, DI PRODOTTI ALIMENTARI, GIÀ PRONTI O DA CUCINARE, ATTRAVERSO IL MARCHIO "PLANEAT", PROGETTO OPERATIVO DI ALIMENTIAMOCI E DI FORNITURA DI MENSA (INTERNA O CATERING) PER AZIENDE ED ENTI PUBBLICI O PRIVATI, CON IL MARCHIO "PLANEAT AZIENDE".

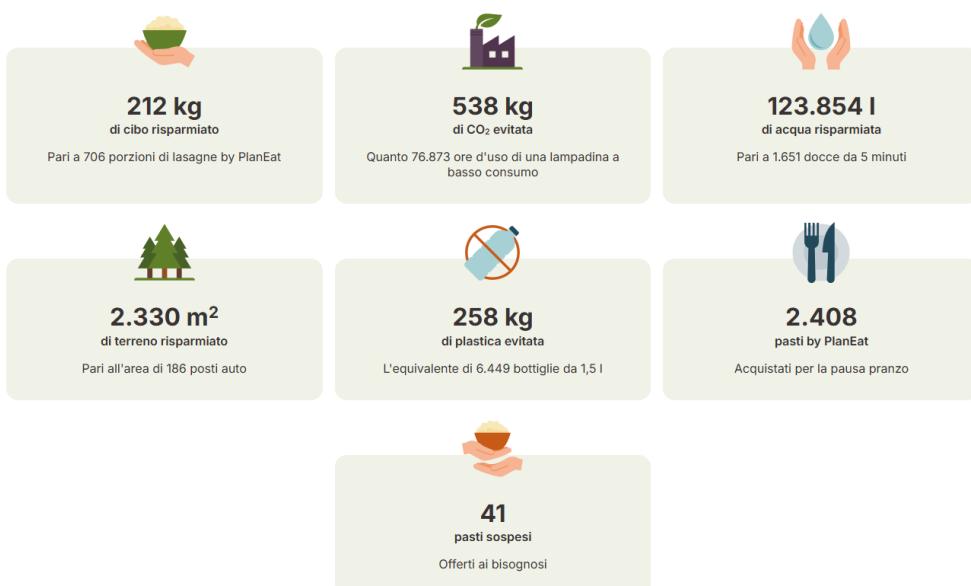
PLANEAT È "LA SPESA SENZA SPRECO", PROGETTO CHE PERMETTE DI RICEVERE INGREDIENTI GIÀ PESATI E DIVISI IN CONTENITORI COMPOSTABILI (NON SI SPRECA CIBO E NON SI PRODUCONO RIFIUTI DA PACKAGING) PRIVILEGIANDO INGREDIENTI CHE SONO BIOLOGICI E CON UNA FILIERA PRODUTTIVA LA PIÙ CORTA POSSIBILE.

ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI QUESTO SERVIZIO SONO STATI RAGGIUNTI I SEGUENTI RISULTATI (RIPORTATI NEL REPORT RICEVUTO DALLA STESSA SOCIETÀ CHE HA EROGATO IL SERVIZIO) CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2024:

## I dati relativi all'anno 2024



## I SEGUENTI RISULTATI DA QUANDO TIP HA ADERITO A QUESTO SERVIZIO:



### **3. INFORMAZIONI SOCIALI**

#### **3.1. PREMESSA**

IL CAPITALE UMANO È LA RISORSA FONDAMENTALE PER LO SVOLGIMENTO DI TUTTE LE ATTIVITÀ E PER L'EFFICACE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI TIP. IN VIRTÙ DI TALE RICONOSCIMENTO, TIP HA ADOTTATO UN SOLIDO APPROCCIO PER LA GESTIONE DELLE PERSONE CHE LAVORANO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE CHE TROVA ESPRESSIONE SIA NEL CODICE ETICO, SIA NELLE DIVERSE POLICY ADOTTATE.

I RAPPORTI TRA LE PERSONE ALL'INTERNO DI TIP SI BASANO SUI VALORI DI EQUITÀ, TRASPARENZA, LIBERTÀ, LEALTÀ E FIDUCIA. TIP DA SEMPRE SI IMPEGNA AD OFFRIRE CONDIZIONI DI LAVORO RISPETTOSE DELLA DIGNITÀ PERSONALE, DEI DIRITTI UMANI, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E UN AMBIENTE DI LAVORO PROFESSIONALIZZANTE E PARTECIPATIVO. PROMUOVE INOLTRE LA DIFFUSIONE DI TALI PRATICHE ANCHE NELL'OPERARE QUOTIDIANAMENTE CON GLI STAKEHOLDER CON CUI SI INTERFACCIA COSTANTEMENTE NELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE ATTIVITÀ.

ANCHE I PROCESSI DI SELEZIONE DEL PERSONALE SONO CONDOTTI NEL PIENO RISPETTO DELLA DIVERSITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELL'ETEROGENEITÀ E DELLA NON DISCRIMINAZIONE, EVITANDO FAVORITISMI E AGEVOLAZIONI DI OGNI SORTA.

ATTENZIONE VERSO I DIPENDENTI PER TIP SIGNIFICA, INOLTRE, FAVORIRE LA CRESCITA PERSONALE E NON SOLO QUELLA LEGATA A PERCORSI DI CARRIERA.

IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA TIP ADEMPIE AGLI OBBLIGHI DI LEGGE E SI IMPEGNA AD ASSICURARE IL BENESSERE DEI LAVORATORI E A PRESERVARE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA.

AI DIPENDENTI DI TIP SI APPLICA IL CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI.

---

#### POLITICHE DI SELEZIONE E INCLUSIONE DEL PERSONALE

TIP SI IMPEGNA A IDENTIFICARE NUOVI TALENTI E PERSONE MOTIVATE DA FAR ENTRARE A FAR PARTE DELLA PROPRIA SQUADRA ATTRAVERSO CANALI DI COMUNICAZIONE MIRATI. I PRINCIPALI STRUMENTI UTILIZZATI PER LA SELEZIONE SONO IL SITO WEB AZIENDALE, CHE INCLUDE UNA PAGINA DEDICATA ALLE NUOVE CANDIDATURE, E LINKEDIN, SOPRATTUTTO IN CASO DI APERTURA DI NUOVE POSIZIONI. PUR IN ASSENZA DI UNA PROCEDURA FORMALIZZATA PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE ESSENDO GLI INSERIMENTI MOLTO

LIMITATI, IL PROCESSO VIENE GESTITO NEL PIENO RISPETTO DEI PRINCIPI DI DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE, ASSICURANDO TRASPARENZA, EQUITÀ E IMPARZIALITÀ A TUTTI I CANDIDATI.

POICHÉ TIP È CARATTERIZZATA DA UN TEAM DI DIMENSIONI CONTENUTE E UN BASSO TASSO DI TURNOVER, NON SONO PREVISTI PERIODI FISSI DURANTE L'ANNO PER L'INSERIMENTO DI NUOVI DIPENDENTI. TUTTAVIA, VENGONO ORGANIZZATI COLLOQUI IN FUNZIONE DELLE EFFETTIVE ESIGENZE DI ASSUNZIONE. QUESTO APPROCCIO FLESSIBILE CONSENTE A TIP DI ATTRARRE TALENTI IN MODO MIRATO E SELETTIVO, GARANTENDO CHE OGNI NUOVO INGRESSO RISPONDA ALLE SPECIFICHE NECESSITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE. DAL PUNTO DI VISTA OCCUPAZIONALE, TIP PUNTA ALLA STABILITÀ A LUNGO TERMINE DEI PROPRI DIPENDENTI, CON CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO. NEL 2024, IL 100% DEI DIPENDENTI È ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO. L'ORGANIZZAZIONE NON SI AVVALE DI RISORSE ESTERNE NÉ DI COLLABORATORI NON CONTRATTUALIZZATI COME DIPENDENTI.

FIN DALLA SUA FONDAZIONE, TIP HA ADOTTATO UN MODELLO DI INCLUSIONE DI GIOVANI TALENTI, CREANDO UN EQUILIBRIO TRA L'ESPERIENZA DEL TOP MANAGEMENT E LA FRESCHEZZA INTELLETTUALE DEI PIÙ GIOVANI. QUESTO APPROCCIO HA CONTRIBUITO A MANTENERE UN BASSO TASSO DI TURNOVER E UN AMBIENTE MOTIVANTE E DINAMICO PER TUTTI I COLLABORATORI. NEL 2024, L'AZIENDA HA REGISTRATO UN TOTALE DI 14 DIPENDENTI, CON UN INCREMENTO DI DUE UNITÀ RISPETTO AL 2023.

DI SEGUITO TABELLA SINTETICA DELL'ORGANICO DI TIP:

CONSISTENZA DEL PERSONALE GENERE	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
A TEMPO INDETERMINATO	8	6	14	8	4	12
A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	0	0
A ORE NON GARANTITE	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
CONSISTENZA DEL PERSONALE PART TIME E FULL TIME PER GENERE	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
FULL TIME	8	6	14	8	4	12
PART TIME	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

PERSONALE IN ENTRATA PER GENERE E FASCE D'ETÀ AL 31 DICEMBRE											
	2024					TURNOVER IN ENTRATA % - GENERE	2023				
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30		30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN ENTRATA % - GENERE	
UOMINI	0	0	0	0	0	0%	2	0	0	2	50%
DONNE	0	2	0	2	100%		0	2	0	2	50%
TOTALE	0	2	0	2			2	2	0	4	
TURNOVER IN ENTRATA % - FASCIA D'ETÀ	0%	100%	0%				50%	50%	0%		
PERSONALE IN USCITA PER GENERE E FASCE D'ETÀ AL 31 DICEMBRE											
	2024					TURNOVER IN USCITA % - GENERE	2023				
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30		30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN USCITA % - GENERE	
UOMINI	0	0	0	0	0	0%	0	2	1	3	60%
DONNE	0	0	0	0	0	0%	0	2	0	2	40%
TOTALE	0	0	0	0	0		0	4	1	5	
TURNOVER IN USCITA % - FASCIA D'ETÀ	0%	0%	0%				0%	80%	20%		

IL MODELLO DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE DI TIP GARANTISCE UN TURNOVER CONTENUTO. NEL 2024, SI SONO REGISTRATI DUE NUOVI INGRESSI, ENTRAMBI DONNE DI ETÀ COMPRESA TRA I 30 E I 50 ANNI, A FRONTE DI NESSUNA USCITA. NEL 2023, INVECE, L'ORGANICO HA VISTO L'INGRESSO DI QUATTRO NUOVE RISORSE (DUE UOMINI SOTTO I 30 ANNI E DUE DONNE TRA I 30 E I 50 ANNI), BILANCIATO DA CINQUE USCITE (TRE UOMINI, DI CUI DUE TRA I 30 E I 50 ANNI E UNO OVER 50, E DUE DONNE DI ETÀ COMPRESA TRA I 30 E I 50 ANNI).

## CONGEDI PARENTALI<sup>8</sup>

	AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
TOTALE CONGEDI PARENTALI DURANTE L'ANNO	1	0	1
DI CUI	AL 31 DICEMBRE 2024		
TOTALE DIPENDENTI RIENTRATI A LAVORO A CONCLUSIONE DEL CONGEDO PARENTALE	1	0	1
TOTALE DIPENDENTI IN CONGEDO ALLA DATA INDICATA	0	0	0
TOTALE DIPENDENTI RIENTRATI A LAVORO A CONCLUSIONE DEL CONGEDO PARENTALE E ANCORA IMPIEGATI 12 MESI DOPO IL RITORNO AL LAVORO	0	0	0
	AL 31 DICEMBRE 2024		
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	100%	0%	100%
RETENTION RATE	-	-	-

## 3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

TIP ATTRIBUISCE GRANDE VALORE ALLA FORMAZIONE E ALLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE, CONSIDERANDOLI ELEMENTI ESSENZIALI PER IL SUCCESSO NEL PROPRIO SETTORE ALTAMENTE SPECIALIZZATO. LA SOCIETÀ PROMUOVE COSTANTEMENTE PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PER VALORIZZARE LE COMPETENZE SPECIFICHE E FAVORIRE LA CRESCITA CONTINUA DEL CAPITALE UMANO. IN PARTICOLARE, LA MODALITÀ PRIVILEGIATA PER LA FORMAZIONE È IL “TRAINING ON THE JOB”, CHE CONSENTE UN APPRENDIMENTO PRATICO E DIRETTO, FACILITANDO L’INTEGRAZIONE NEL TEAM E AUMENTANDO IL COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI. NEL CORSO DELL’ANNO, TUTTI I DIPENDENTI HANNO PARTECIPATO A PROGRAMMI FORMATIVI, SIA INTERNI CHE ESTERNI, TRA CUI CORSI FINANZIARI SPECIALISTICI. INOLTRE, TIP HA ADERITO A UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE PROMOSSO DA UNA PRIMARIA SOCIETÀ DI CONSULENZA INTERNAZIONALE, OFFRENDO A TUTTI I DIPENDENTI ACCESSO A CONTENUTI ESCLUSIVI TRAMITE UNA PIATTAFORMA ONLINE, CON L’OBIETTIVO DI SUPPORTARE IL *RESKILLING* E L’*UPSKILLING*, INCENTRANDO L’OFFERTA SU TEMATICHE FONDAMENTALI COME

<sup>8</sup> IL RETENTION RATE NON È CALCOLABILE IN QUANTO L’UNICA PERSONA CHE HA USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE NEL CORSO DELL’ANNO DI RENDICONTAZIONE, È RIENTRATA AL LAVORO MENO DI 12 MESI DALLA CHIUSURA DEL FISCAL YEAR 2024.

SOSTENIBILITÀ, FINANZA, GESTIONE DEI RISCHI, TRASFORMAZIONE DIGITALE E SOFT SKILLS.

LE ADESIONI DI TIP ALL'ISVI, AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE E AL UN PRI OFFRONO SIGNIFICATIVE OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE PER TUTTI I DIPENDENTI, CHE SONO INVITATI A PARTECIPARE AGLI EVENTI RILEVANTI PER LE TEMATICHE TRATTATE DA QUESTE ISTITUZIONI. INOLTRE, I DIPENDENTI RICEVONO REGOLARMENTE ARTICOLI E AGGIORNAMENTI CONDIVISI CON I MEMBRI, FAVORENDONE UN CONTINUO APPROFONDIMENTO SUI TEMI DI SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ SOCIALE. QUESTI MOMENTI FORMATIVI SONO ACCESSIBILI A TUTTI I DIPENDENTI DI TIP, CONTRIBUENDO COSÌ A UN AGGIORNAMENTO COSTANTE E A UNA MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA DELLE TEMATICHE ESG. IN QUESTO CONTESTO, LA FORMAZIONE VIENE EROGATA IN MODO EQUO E UNIFORME A TUTTI I DIPENDENTI, CON UNA MEDIA DI 28 ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE NEL 2024, REGISTRANDO UN INCREMENTO DEL 40% RISPETTO ALLE 20 ORE PRO CAPITE DEL 2023.

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE	2024					
	M		F		TOTALE	
	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI
DIRIGENTI	27	4	24	1	27	5
QUADRI	0	0	32	2	32	2
IMPIEGATI	29	4	26	3	26	7
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>14</b>

NUMERO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE	2023					
	M		F		TOTALE	
	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI	ORE PRO CAPITE	NUMERO DIPENDENTI
DIRIGENTI	20	3	0	0	20	3
QUADRI	20	1	20	2	20	3
IMPIEGATI	20	4	20	2	20	6
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>12</b>

### 3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE

TIP RICONOSCE E VALORIZZA LA DIVERSITÀ IN TUTTE LE SUE FORME, INCLUDENDO ASPETTI QUALI GENERE, ETÀ, ETNIA, ORIGINE GEOGRAFICA, IDENTITÀ CULTURALE, QUALIFICHE, COMPETENZE, PERCORSO FORMATIVO E PROFESSIONALE, ANZIANITÀ DI CARRIERA, DISABILITÀ E ORIENTAMENTO SESSUALE. QUESTA DIVERSITÀ È CONSIDERATA UNA RISORSA ESSENZIALE PER IL SUCCESSO DELLA SOCIETÀ, IN QUANTO STIMOLA LA CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO DINAMICO, INNOVATIVO E INCLUSIVO. IL CAPITALE UMANO RAPPRESENTA PER TIP UN ASSET STRATEGICO E FONDAMENTALE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI, ED È GESTITO ATTRAVERSO UN APPROCCIO SOLIDO E STRUTTURATO, ESPRESSO NEL CODICE ETICO E NELLE POLICY AZIENDALI.

QUESTO APPROCCIO SOTTOLINEA IL RUOLO CENTRALE DEL CAPITALE UMANO NEL COSTRUIRE UNA CULTURA AZIENDALE SOLIDA E ORIENTATA AL SUCCESSO SOSTENIBILE.

ATTUALMENTE, NELL'ORGANICO AZIENDALE NON SI REGISTRANO DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE.

	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
<b>CONSISTENZA DEL PERSONALE</b>						
<b>PER INQUADRAMENTO</b>						
<b>PROFESSIONALE E GENERE</b>						
<b>DIRIGENTI</b>	4	1	<b>5</b>	3	0	<b>3</b>
<b>QUADRI</b>	0	2	<b>2</b>	1	2	<b>3</b>
<b>IMPIEGATI</b>	4	3	<b>7</b>	4	2	<b>6</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

	31/12/2024			31/12/2023		
	M	F	TOTALE	M	F	TOTALE
<b>CONSISTENZA DEL PERSONALE</b>						
<b>PER INQUADRAMENTO</b>						
<b>PROFESSIONALE E GENERE (%)</b>						
<b>DIRIGENTI</b>	80%	20%	<b>100%</b>	100%	0%	<b>100%</b>
<b>QUADRI</b>	0%	100%	<b>100%</b>	33%	67%	<b>100%</b>
<b>IMPIEGATI</b>	57%	43%	<b>100%</b>	67%	33%	<b>100%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ	31/12/2024				31/12/2023			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
DIRIGENTI	0	3	2	<b>5</b>	0	1	2	<b>3</b>
QUADRI	0	2	0	<b>2</b>	0	3	0	<b>3</b>
IMPIEGATI	1	6	0	<b>7</b>	3	3	0	<b>6</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ (%)	31/12/2024				31/12/2023			
	<30	30-50	>50	TOTALE	<30	30-50	>50	TOTALE
DIRIGENTI	0%	60%	40%	<b>100%</b>	0%	33%	67%	100%
QUADRI	0%	100%	0%	<b>100%</b>	0%	100%	0%	100%
IMPIEGATI	14%	86%	0%	<b>100%</b>	50%	50%	0%	100%
<b>TOTALE</b>	<b>7%</b>	<b>79%</b>	<b>14%</b>	<b>100%</b>	<b>25%</b>	<b>58%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>

L'IMPEGNO DI TIP PER L'INCLUSIVITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE SI RIFLETTE IN UNA COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO EQUILIBRATA SOTTO IL PROFILO DI GENERE. NEL 2024, IL TEAM È COMPOSTO PER IL **57,1% DA UOMINI** (8 DIPENDENTI, DI CUI 4 DIRIGENTI E 4 IMPIEGATI) E PER IL **42,9% DA DONNE** (6 DIPENDENTI, DI CUI 1 DIRIGENTE, 2 QUADRI E 3 IMPIEGATI). QUESTO RAPPRESENTA UN MIGLIORAMENTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE RISPETTO AL 2023, QUANDO GLI UOMINI COSTITUIVANO IL **66,7%** DELL'ORGANICO (8 DIPENDENTI, DI CUI 3 DIRIGENTI, 1 QUADRO E 4 IMPIEGATI) E LE DONNE IL **33,3%** (4 DIPENDENTI, DI CUI 2 QUADRI E 2 IMPIEGATI).

ANCHE LA DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ EVIDENZIA UNA DIVERSIFICAZIONE. NEL 2024, IL **7,1%** DELL'ORGANICO È COMPOSTO DA DIPENDENTI SOTTO I 30 ANNI (1 PERSONA), IL **78,6%** DA DIPENDENTI TRA I 30 E I 50 ANNI (11 PERSONE) E IL **14,3%** DA OVER 50 (2 PERSONE). RISPETTO AL 2023, SI OSSERVA UNA MAGGIORE PRESENZA NELLA FASCIA INTERMEDIA: LO SCORSO ANNO, INFATTI, IL **14,3%** DEI DIPENDENTI AVEVA MENO

DI 30 ANNI (2 PERSONE), IL **50,0%** ERA TRA I 30 E I 50 ANNI (7 PERSONE) E IL **35,7%** AVEVA PIÙ DI 50 ANNI (5 PERSONE).

### **3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE**

PER GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO ETICO, RISPETTOSO E INCLUSIVO, TIP ADOTTA UN APPROCCIO SOLIDO E STRUTTURATO ALLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, FORMALIZZATO NEL CODICE ETICO E NELLE POLITICHE AZIENDALI. QUESTI DOCUMENTI DELINEANO IL RISPETTO DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DI TUTTE LE PERSONE COINVOLTE, STABILENDO LINEE GUIDA CHIARE PER UNA CONDOTTA ETICA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE. TIP PROMUOVE LA TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E DELL'INTEGRITÀ PSICO-FISICA DEI PROPRI COLLABORATORI, IN PIENA CONFORMITÀ CON LE NORMATIVE VIGENTI, E ADERISCE AI PRINCIPI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI, RICHIEDENDO CHE DIPENDENTI, AMMINISTRATORI E COLLABORATORI OPERINO IN LINEA CON TALI STANDARD.

NEI PROCESSI DI ASSUNZIONE, TIP GARANTISCE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI, ADOTTANDO CRITERI BASATI SULLA NON DISCRIMINAZIONE E SULLA MERITOCRAZIA, EVITANDO FAVORITISMI O AGEVOLAZIONI INDEBITE. LA SOCIETÀ PROMUOVE UN AMBIENTE PROFESSIONALE E PARTECIPATIVO, DOVE OGNI INDIVIDUO POSSA ESPRIMERE AL MASSIMO IL PROPRIO POTENZIALE, CONSOLIDANDO UNA CULTURA AZIENDALE INCENTRATA SULLA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE, SUL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E SUL SOSTEGNO AL BENESSERE DEI PROPRI COLLABORATORI.

LA SOCIETÀ FAVORISCE UN CLIMA LAVORATIVO BASATO SU CORRETTEZZA, RISPETTO RECIPROCO E INCLUSIONE, RIFIUTANDO QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, INTOLLERANZA O COMPORTAMENTO LESIVO, COMPRESE MOLESTIE PSICOLOGICHE E SESSUALI, O SITUAZIONI DI MOBBING. IL RISPETTO PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE RAPPRESENTA UN VALORE FONDAMENTALE, APPLICATO SENZA ALCUNA DISTINZIONE DI GENERE, ETNIA, RELIGIONE, ORIENTAMENTO SESSUALE O QUALSIASI ALTRA CARATTERISTICA.

IN CASO DI ACCERTATA MOLESTIA, SIA SESSUALE CHE MORALE, LA SOCIETÀ POTRÀ ADOTTARE I PROVVEDIMENTI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE E DAI CONTRATTI COLLETTIVI APPLICABILI, RISERVANDOSI L'ADOZIONE DI MISURE DISCIPLINARI NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO RITENUTO RESPONSABILE. PER RAFFORZARE IL PROPRIO IMPEGNO NELLA PREVENZIONE E CONTRASTO DI TALI CONDOTTE, L'ORGANIZZAZIONE SI AVVALE DI UNA PIATTAFORMA GESTITA DA TERZE PARTI SPECIALIZZATE PER LA SEGNALAZIONE DI EPISODI DI MOLESTIE, COME DEFINITE NEL CODICE ETICO. QUESTO STRUMENTO CONSENTE DI OFFRIRE UN SUPPORTO CONCRETO A CHI INTENDA

DENUNCIARE UN EPISODIO SUBITO, CONTRIBUENDO A GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO, INCLUSIVO E RISPETTOSO, LIBERO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE.

SI SEGNALA CHE, DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE, NON SI SONO VERIFICATI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE.

PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLENZE O MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

TIP HA ADOTTATO UNA NUOVA PROCEDURA PER LA TUTELA DEL PERSONALE, FINALIZZATA ALLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO. QUESTA INIZIATIVA SI BASA SUI PRINCIPI DELINEATI DALLA NORMATIVA ITALIANA, TRA CUI LA DIRETTIVA 92/131/CEE SULLA TUTELA DELLA DIGNITÀ DI DONNE E UOMINI SUL LAVORO, LA LEGGE N. 4 DEL 15 GENNAIO 2021 CHE RATIFICA LA CONVENZIONE OIL N. 190 DEL 21 GIUGNO 2019, E LE LINEE GUIDA UNI/PDR 125:2022 SULLA PARITÀ DI GENERE.

L'OBBIETTIVO DELLA PROCEDURA È SENSIBILIZZARE I DIPENDENTI SUL TEMA DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA, FORNENDO STRUMENTI CONCRETI PER RICONOSCERLE, PREVENIRLE E GESTIRLE. ESSA DEFINISCE LE MODALITÀ DI SEGNALAZIONE, I CANALI DISPONIBILI E I TEMPI DI GESTIONE, ASSICURANDO LA PROTEZIONE E IL SUPPORTO AI SEGNALANTI. LA PROCEDURA SI APPLICA A TUTTI I LAVORATORI, INDIPENDENTEMENTE DALLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE, E RIGUARDA LE MOLESTIE E VIOLENZE DI NATURA FISICA, PSICOLOGICA, SESSUALE, MORALE E VIRTUALE.

LA SOCIETÀ INCORAGGIA LA SEGNALAZIONE DI EVENTUALI EPISODI E GARANTISCE LA MASSIMA TUTELA DEI SEGNALANTI. LE SEGNALAZIONI POSSONO ESSERE EFFETTUATE ATTRAVERSO UN CANALE RISERVATO DI WHISTLEBLOWING, E VENGONO PRESE IN CARICO ENTRO 72 ORE DAL DESTINATARIO DESIGNATO, CHE AVVIA LE INDAGINI IN MODO AUTONOMO E RISERVATO. L'ANALISI DELLA FONDATEZZA DELLE SEGNALAZIONI AVVIENE ENTRO UN MASSIMO DI 90 GIORNI, NEL RISPETTO DEI PRINCIPI DI LEGALITÀ, IMPARZIALITÀ E RISERVATEZZA. SE LA SEGNALAZIONE RISULTA FONDATA, VIENE COMUNICATA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO, CHE PUÒ AVVIARE UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE IN CONFORMITÀ AL CCNL AZIENDALE O VALUTARE LA COSTITUZIONE DELLA SOCIETÀ COME PARTE CIVILE IN CASO DI AZIONI LEGALI.

IN SITUAZIONI DI MINORE GRAVITÀ, SE RITENUTO OPPORTUNO, IL SEGNALANTE E IL SEGNALATO POSSONO ESSERE INVITATI A UN INCONTRO DI MEDIAZIONE, PROMOSSO DALL'AMMINISTRATORE DELEGATO, CON L'OBBIETTIVO DI UNA RISOLUZIONE CONCILIATIVA.

LA TUTELA DEL SEGNALANTE È UNA PRIORITÀ: VIENE GARANTITO L'ANONIMATO, VIETATE DISCRIMINAZIONI O RITORSIONI E, AL TEMPO STESSO, VIENE RICHIESTA RESPONSABILITÀ NELLE DICHIARAZIONI EFFETTUATE. IL DESTINATARIO È INOLTRE TENUTO A FORNIRE ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO UN REPORT ANNUALE, IN FORMA AGGREGATA, SUL NUMERO E LA TIPOLOGIA DI SEGNALAZIONI RICEVUTE. QUESTI DATI VENGONO SUCCESSIVAMENTE PRESENTATI DAL DATORE DI LAVORO PER LA SICUREZZA DURANTE LA PRIMA RIUNIONE PERIODICA EX ART. 35 DEL D.LGS. 81/08.

INFINE, TIP SI IMPEGNA A PROMUOVERE UNA CULTURA AZIENDALE BASATA SUL RISPETTO E SULLA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, ATTRAVERSO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE, CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE E GIORNATE DEDICATE. QUALORA IL MONITORAGGIO DEI DATI AGGREGATI EVIDENZIASSE UN AUMENTO SIGNIFICATIVO DI GIORNI DI MALATTIA, ASSENZE, PERMESSI O RICHIESTE DI SMART WORKING, IL DATORE DI LAVORO PER LA SICUREZZA, IN COLLABORAZIONE CON IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP), POTRÀ VALUTARE ULTERIORI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE, COME INCONTRI TEMATICI O IL POTENZIAMENTO DEI PROCESSI INFORMATIVI.

### **3.5. SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARABILI DI BREVE E LUNGO TERMINE COLLEGATI ANCHE A OBIETTIVI ESG**

DA SEMPRE, DATA LA CONNOTAZIONE DELL'ATTIVITÀ, SONO STATE UTILIZZATE MOTIVANTI LEVE DI INCENTIVAZIONE BASATE SU COMPENSI VARIABILI DI BREVE TERMINE (MBO) DI IMPORTI SPESO MOLTO IMPORTANTI RISPETTO ALLA RETRIBUZIONE FISSA, NONCHÉ SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI) BASATI SU PIANI DI PERFORMANCE SHARE.

LA COMPONENTE DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE VIENE COMUNICATA ANNUALMENTE NEL CORSO DELLE VALUTAZIONI CHE SEGUONO L'APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE, E QUINDI DEI RISULTATI CONSEGUITI, DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. TALI MOMENTI RAPPRESENTANO COMUNQUE LA SINTESI DEGLI SCAMBI E DEI CONFRONTI CHE AVVENGONO SU BASE GIORNALIERA E VOLONTARIA TRA I DIVERSI LIVELLI AZIENDALI.

LA COMPONENTE DI MEDIO-LUNGO TERMINE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE SI BASA SU UN SISTEMA DI PERFORMANCE SHARE, VOLTO AD ALLINEARE GLI INTERESSI DEL MANAGEMENT CON QUELLI DEGLI AZIONISTI.

I PIANI DI PERFORMANCE SHARE SONO RISERVATI AGLI AMMINISTRATORI CON PARTICOLARI CARICHE DELLA SOCIETÀ E/O AI DIPENDENTI DI TIP O DI SOCIETÀ DALLA STESSA CONTROLLATE CHE SVOLGONO RUOLI O FUNZIONI RILEVANTI E PER I QUALI SI GIUSTIFICHI UN'AZIONE CHE NE RAFFORZI LA FIDELIZZAZIONE IN UN'OTTICA DI CREAZIONE

DI VALORE, INDIVIDUATI AD INSINDACABILE E DISCREZIONALE GIUDIZIO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, SENTITO IL PARERE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.

FINO ALL'ESERCIZIO 2023 GLI OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* LEGATI ALL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI VARIABILI DI BREVE E DI LUNGO TERMINE SONO STATI ESCLUSIVAMENTE DI NATURA ECONOMICA. CON L'APPROVAZIONE DELLA NUOVA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PER IL TRIENNIO 2024-2026, IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE NONCHÉ IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE PREVEDONO L'INSERIMENTO DI OBIETTIVI DI NATURA ESG, CON L'INSERIMENTO DI KPI DICHIARATI *EX ANTE*.

TALE INCLUSIONE HA DETERMINATO QUINDI CHE GLI OBIETTIVI DI NATURA ECONOMICA-FINANZIARIA PRESENTINO UN RANGE DI PESO, SUL COMPENSO VARIABILE, PARI ALL'80%, MENTRE GLI OBIETTIVI LEGATI AI PARAMETRI ESG, CHE VENGONO DEFINITI DI ANNO IN ANNO, UN PESO PARI AL 20%.

DATO IL CONTESTO E LE CARATTERISTICHE DI TIP, IL NUMERO RIDOTTO DI COMPONENTI NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA RENDE MENO RILEVANTI GLI OBIETTIVI DI NATURA STRETTAMENTE AMBIENTALE. ALLO STESSO MODO, GLI ELEVATI STANDARD DI ECCELLENZA GIÀ RAGGIUNTI DALLA SOCIETÀ IN AMBITO DI CORPORATE GOVERNANCE RIDUCONO LA NECESSITÀ DI ULTERIORI INTERVENTI IN QUESTO AMBITO. PERTANTO, SI RITIENE CHE L'IMPEGNO DEL GRUPPO POSSA RISULTARE PIÙ SIGNIFICATIVO E IMPATTANTE NELL'AMBITO SOCIALE, DOVE È POSSIBILE CONCENTRARE MAGGIORMENTE GLI SFORZI.

PER L'ESERCIZIO 2024, I PARAMETRI ESG INTRODOTTI SONO FOCALIZZATI SULL'INSERIMENTO DEI GIOVANI NEL MONDO DEL LAVORO, CON UN IMPEGNO CHE VA OLTRE LE RISORSE FINANZIARIE, INCLUDENDO ANCHE ORE DI FORMAZIONE DEDICATE A PROGETTI CHE COINVOLGONO I GIOVANI, PRINCIPALMENTE IN INIZIATIVE DI START-UP.

TIP INTEGRA GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDG) NELLA PROPRIA STRATEGIA AZIENDALE, TRATTANDOLI COME OBIETTIVI ESG ALL'INTERNO DEL SISTEMA MBO. TRA QUESTI OBIETTIVI FIGURANO: L'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, SOSTENUTA TRAMITE BORSE DI STUDIO E PROGRAMMI DI FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA; IL LAVORO DIGNITOSO E LA CRESCITA ECONOMICA, CON UN FOCUS SULL'IMPRENDITORIA E LA CREAZIONE DI POSTI DI LAVORO; L'INNOVAZIONE E LE INFRASTRUTTURE, SUPPORTATE ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELLA DIGITALIZZAZIONE E DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA; IL CONSUMO RESPONSABILE, ATTRAVERSO INIZIATIVE VOLTE A RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE; E LA LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO, TRAMITE IL MONITORAGGIO DELLE EMISSIONI E LA PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI COMPENSAZIONE.

LA PERCENTUALE DEL CAPITALE DETENUTO DAL TOP MANAGEMENT E DAI COMPONENTI DELL'INVESTMENT TEAM IN TIP È DEL 12% CIRCA.

### **3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO**

COSÌ COME MEGLIO SPECIFICATO ALL'INTERNO DELLA "RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI" (DISPONIBILE SUL SITO INTERNET DI TIP NELLA SEZIONE CORPORATE GOVERNANCE) PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E PER IL DIRETTORE GENERALE È PREVISTA LA POSSIBILITÀ DI RICEVERE ALCUNI BENEFICI NON MONETARI, COMUNQUE, COERENTI CON LA CARICA E/O FUNZIONE RICOPERTA DAL SINGOLO SOGGETTO.

PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI SONO PREVISTI BENEFICI QUALI AUTO AZIENDALE E STRUMENTI DI LAVORO QUALI SMARTPHONE E TABLET, ANCHE PER UTILIZZO PERSONALE, NONCHÉ COPERTURE ASSICURATIVE.

TUTTI I BENEFICI NON MONETARI SONO COMUNQUE IN LINEA CON LE BEST PRACTICE AZIENDALI GENERALMENTE ADOTTATE NEGLI EMITTENTI QUOTATI PER QUESTO TIPO DI QUALIFICHE.

LA SOCIETÀ HA INOLTRE STIPULATO DUE POLIZZE ASSICURATIVE, DI CUI UNA D&O (DIRECTORS & OFFICERS LIABILITY INSURANCE) A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SOGGETTI APICALI DELLA SOCIETÀ, DELLE SUE CONTROLLATE, NONCHÉ DELLE PARTECIPATE NELLE QUALI LA SOCIETÀ ABbia UNA RAPPRESENTANZA NEGLI ORGANI DIRETTIVI, NONCHÉ UNA RC PROFESSIONALE (RESPONSABILITÀ CIVILE PROFESSIONALE) A FAVORE DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ E DELLA SOCIETÀ STESSA PER EVENTUALI ERRORI PROFESSIONALI. ENTRAMBE LE POLIZZE PREVEDONO, FRA LE ALTRE COSE, LA COPERTURA PER RICHIESTE DI RISARCIMENTO DA PARTE DI TERZI PER EVENTUALI DANNI CAUSATI DAGLI ASSICURATI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DA ESSI RIVESTITE.

RELATIVAMENTE ALLA CATEGORIA AMMINISTRATORI ESECUTIVI LA SOCIETÀ HA INOLTRE STIPULATO UNA COPERTURA "INFORTUNI" ED UNA COPERTURA PER IL "RIMBORSO SPESE MEDICHE DA MALATTIA".

PER I DIRIGENTI SONO PREVISTI BENEFICI QUALI AUTO AZIENDALE, SMARTPHONE, PC PORTATILE, COPERTURE ASSICURATIVE E TICKET RESTAURANT.

TUTTI I DIPENDENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ PROFESSIONALE, ESSENDO ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E IN REGIME FULL-TIME, BENEFICIANO EQUAMENTE DELLE AGEVOLAZIONI AZIENDALI CHE COMPRENDONO SMARTPHONE, PC PORTATILE E TICKET RESTAURANT.

### 3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI

IL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY ADOTTATO DA TIP È STRUTTURATO PER GARANTIRE LA PIENA CONFORMITÀ AL GDPR, ATTRAVERSO UNA GESTIONE INTEGRATA E RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI. A TALE SCOPO, È STATO INDIVIDUATO UN REFERENTE PRIVACY NELLA FIGURA DEL VICEPRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO, CON IL COMPITO DI SUPPORTARE E COADUUVARE IL TITOLARE NELLA GESTIONE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE PRIVACY, COME DEFINITO NELL'ATTO DI NOMINA. TUTTI I DIPENDENTI COINVOLTI NEL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI SOTTOSCRIVONO UNA FORMALE NOMINA COME SOGGETTI AUTORIZZATI E RICEVONO ISTRUZIONI SPECIFICHE PER GARANTIRE IL RISPETTO DEL GDPR, APPLICANDO PRINCIPI ETICI, LINEE GUIDA, PROCEDURE AZIENDALI E ISTRUZIONI OPERATIVE. TIP, IN APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI RESPONSABILIZZAZIONE, HA INOLTRE NOMINATO UN DATA PROTECTION OFFICER (DPO) SELEZIONATO TRA PROFESSIONISTI CERTIFICATI CON COMPROVATA ESPERIENZA TECNICA E GIURIDICA. IL DPO, IN BASE ALL'ART. 38 DEL GDPR, SVOLGE LE SEGUENTI FUNZIONI PRINCIPALI:

- CONSIGLIARE E INFORMARE IL TITOLARE SUGLI OBBLIGHI NORMATIVI,
- MONITORARE L'ATTUAZIONE DEL GDPR E DELLE POLICY INTERNE,
- PARTECIPARE ALLE VALUTAZIONI DI IMPATTO SULLA PRIVACY (DPIA),
- DIALOGARE CON L'AUTORITÀ GARANTE,
- FORNIRE AUDIT E FORMAZIONE PERIODICA AL PERSONALE.

IL MONITORAGGIO DELLA CONFORMITÀ È AFFIDATO NON SOLO AL DPO, MA ANCHE A INTERNAL AUDIT PERIODICI E ALLE VERIFICHE DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ, CHE ANALIZZA LE TEMATICHE PRIVACY IN COLLABORAZIONE CON LE FUNZIONI APICALI.

TIP CENSISCE REGOLARMENTE TUTTI I SOGGETTI ESTERNI CHE TRATTANO DATI PER SUO CONTO, NOMINANDOLI RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO EX ART. 28 GDPR E VERIFICANDONE LA CONFORMITÀ MEDIANTE CHECKLIST DEDICATE. LA SOCIETÀ MANTIENE E AGGIORNA UN REGISTRO DEL TRATTAMENTO, SVILUPPATO SULLA BASE DI UN'ANALISI DEL RISCHIO CONFORME ALL'ART. 32 DEL GDPR. TALE ANALISI CONSIDERA MINACCE, PROBABILITÀ, IMPATTI E AZIONI CORRETTIVE PER CIASCUN TRATTAMENTO.

IL MODELLO PREVEDE LA REDAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DI PROCEDURE SPECIFICHE PER GESTIRE I PROCESSI AZIENDALI A IMPATTO PRIVACY, TRA CUI:

- GESTIONE DEI DATA BREACH (ARTT. 33 E 34 GDPR),
- DEFINIZIONE DELLA DATA RETENTION,

- NOMINA DEI RESPONSABILI ESTERNI DEL TRATTAMENTO,
- GESTIONE DELLE RICHIESTE DI ESERCIZIO DEI DIRITTI DEGLI INTERESSATI,
- REGOLAMENTI INTERNI PER L'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI AZIENDALI.

L'INFRASTRUTTURA IT, AFFIDATA A RISORSE QUALIFICATE, È GESTITA DA AMMINISTRATORI DI SISTEMA E RESPONSABILI ESTERNI DEL TRATTAMENTO. QUESTI GARANTISCONO IL FUNZIONAMENTO DEI SISTEMI, MONITORANO HARDWARE E SOFTWARE, AGGIORNANO GLI ANTIVIRUS, GESTISCONO I BACKUP E SUPERVISIONANO LA MANUTENZIONE. PER ACCERTARE LA SICUREZZA, TIP EFFETTUÀ PERIODICAMENTE VULNERABILITY TEST TRAMITE AZIENDE SPECIALIZZATE.

INOLTRE, TIP EROGA FORMAZIONE CONTINUA AI DIPENDENTI, SIA AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE CHE ATTRAVERSO SESSIONI PERIODICHE E CIRCOLARI INTERNE, AL FINE DI ASSICURARE UNA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE NORMATIVE SULLA PROTEZIONE DEI DATI. ANCHE IL SITO WEB ISTITUZIONALE DI TIP È GESTITO IN CONFORMITÀ AI PROVVEDIMENTI DELL'AUTORITÀ GARANTE E AGGIORNATO REGOLARMENTE PER GARANTIRE IL RISPETTO DELLA NORMATIVA.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO PRIVACY DI TIP SI CONFIGURA COSÌ COME UNO STRUMENTO COMPLETO PER LA GESTIONE SICURA E TRASPARENTE DEI DATI, RISPONDENDO ALLE ESIGENZE DI TUTELA E RESPONSABILITÀ RICHIESTE DALLA NORMATIVA VIGENTE.

DURANTE L'ESERCIZIO 2024, NON SI SONO VERIFICATI EPISODI DI VIOLAZIONE DELLA PRIVACY.

I CODICI DI COMPORTAMENTO ADOTTATI DA TIP RAPPRESENTANO UN PRESIDIO FONDAMENTALE PER GARANTIRE LA TRASPARENZA INFORMATIVA VERSO I CLIENTI, IL MERCATO E GLI ALTRI STAKEHOLDER. IL CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA REGOLA LA GESTIONE E IL TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E DISCIPLINA LE PROCEDURE DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA RELATIVE ALLA SOCIETÀ E ALLE SUE CONTROLLATE. BASATO SULLA NORMATIVA VIGENTE E SULLE RACCOMANDAZIONI DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ QUOTATE, IL CODICE MIRA A GARANTIRE UNA GESTIONE CORRETTA E TRASPARENTE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI, PREVENENDO ABUSI DI MERCATO. PER QUESTO, DEFINISCE RIGOROSE PROCEDURE PER LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI, INTEGRANDOSI CON ALTRE REGOLAMENTAZIONI INTERNE, COME LA PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE, LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E IL CODICE DI INTERNAL DEALING. ATTRAVERSO QUESTO QUADRO NORMATIVO, TIP PROMUOVE UNA GOVERNANCE AZIENDALE TRASPARENTE E CONFORME,

SALVAGUARDANDO LA RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E PREVENENDO COMPORTAMENTI NON ETICI.

IL CODICE DI INTERNAL DEALING, COMPLEMENTARE A TALE SISTEMA, È STATO ISTITUITO PER GARANTIRE TRASPARENZA E UNIFORMITÀ INFORMATIVA NEI CONFRONTI DEL MERCATO, DISCIPLINANDO LE OPERAZIONI EFFETTUATE SUI PROPRI STRUMENTI FINANZIARI E SU QUELLI COLLEGATI DA PARTE DEI SOGGETTI RILEVANTI E DELLE PERSONE A LORO COLLEGATE. QUESTO CODICE IMPONE OBBLIGHI INFORMATIVI AI DESTINATARI VERSO TIP, LA CONSOB E IL PUBBLICO RIGUARDO ALLE OPERAZIONI RILEVANTI, REGOLANDO ANCHE I DOVERI DI COMUNICAZIONE DELLA SOCIETÀ STESSA. INOLTRE, STABILISCE LE PROCEDURE PER INTRODURRE DIVIETI O LIMITAZIONI ALLE OPERAZIONI FINANZIARIE DEI SOGGETTI INTERESSATI E DEFINISCE ULTERIORI OBBLIGHI DI CONDOTTA PER I SOGGETTI RILEVANTI E LE PERSONE COLLEGATE. IL CODICE PREVEDE CHE EVENTUALI MODIFICHES, NECESSARIE A SEGUITO DI MUTAMENTI NORMATIVI O REGOLAMENTARI, SIANO APPORTATE DAL PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO, O DAL VICEPRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO, SU DELEGA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, CON SUCCESSIVA INFORMATIVA AL CONSIGLIO NELLA PRIMA RIUNIONE UTILE.

QUESTI CODICI LAVORANO IN SINERGIA PER GARANTIRE UNA GESTIONE RESPONSABILE E TRASPARENTE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI, PROMUOVENDO UNA CULTURA AZIENDALE ORIENTATA ALLA CONFORMITÀ NORMATIVA, ALLA TUTELA DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E AL RISPETTO DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA INFORMATIVA. SI SEGNALA INOLTRE CHE, NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE NON SI SONO RISCONTRATI EPISODI DI NON CONFORMITÀ IN MATERIA DI TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SUI SERVIZI OFFERTI, NÉ VIOLAZIONI RELATIVE ALLE COMUNICAZIONI DI MARKETING.

### **3.8. FORMAZIONE VERSO ENTI, ASSOCIAZIONI ED UNIVERSITÀ**

IL TOP MANAGEMENT DI TIP COLLABORA SU BASE RICORRENTE, IN FORMA GRATUITA, CON UNIVERSITÀ ED ASSOCIAZIONI DANDO TESTIMONIANZE DELLA PROPRIA ESPERIENZA IN TEMA DI FINANZA PER L'IMPRESA. NEL CORSO DELL'ANNO 2024 IL TOP MANAGEMENT HA PARTECIPATO A CONVEGNI E CORSI DI FORMAZIONE ORGANIZZATI DA ASSOCIAZIONI O UNIVERSITÀ PER UN TOTALE DI **OLTRE 60 ORE**.

### **3.9. FORMAZIONE PER STARTUP E GIOVANI: TERZA EDIZIONE DEL PROGRAMMA DI MENTORSHIP “MAGIC CLIMB” IN COLLABORAZIONE CON ZEST**

ZEST - BUSINESS INCUBATOR, QUOTATO SU EURONEXT MILAN, LEADER NELLO SVILUPPO E SUPPORTO ALLE STARTUP DIGITAL E TECH DI CUI TIP È IL PRIMO E PIÙ RILEVANTE AZIONISTA – HA LANCIATO NEL SETTEMBRE 2022 IL PRIMO Boosting PROGRAM: MAGIC CLIMB.

MAGIC CLIMB RAPPRESENTA AL MEGLIO LA CAPACITÀ DEL GRUPPO DI FARE SISTEMA, SVILUPPANDO IL POTENZIALE DELLE STARTUP PER ACCOMPAGNARLE NELLA PROPRIA CRESCITA FINO A UNA DIMENSIONE INDUSTRIALE E INTERNAZIONALE.

IL PROGRAMMA OFFRE ALLE STARTUP DEL PORTFOLIO DI ZEST L'OPPORTUNITÀ DI LAVORARE A STRETTO CONTATTO CON IL TEAM DI ZEST, PER QUANTO RIGUARDA LA STRATEGIA DI GO-TO-MARKET E DI PRODOTTO, E DI TIP PER QUANTO RIGUARDA LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE E DEI PRINCIPALI TEMI DI INTERESSE DA PARTE DEGLI INVESTITORI.

MAGIC CLIMB È IL FRUTTO DELLA LUNGA COLLABORAZIONE TRA TIP E ZEST (PRIMA “DIGITAL MAGICS”), CHE DA SEMPRE HA L’OBIETTIVO DI SOSTENERE CON CONCRETEZZA L’ECOSISTEMA DELLE STARTUP, PER FAVORIRNE LA CRESCITA, LA COMPETITIVITÀ SUL MERCATO E LA PRODUTTIVITÀ. QUESTO PROGRAMMA VUOLE METTERE AL CENTRO LE TEMATICHE RELATIVE AI TRE PILASTRI DELLA SOSTENIBILITÀ (ESG) E LA CRESCITA DELL’INTERO ECOSISTEMA.

NEL SETTEMBRE 2024 È STATA AVVIATA LA TERZA EDIZIONE DEL PROGRAMMA CHE COINVOLGE – COME MENTOR – TUTTI I DIPENDENTI DELL’AREA INVESTIMENTI DI TIP.

IL TOTALE DELLE ORE DI FORMAZIONE RELATIVE A MAGIC CLIMB NEL 2024 È PARI A 220, + 14% RISPETTO ALL’ESERCIZIO PRECEDENTE.

### **3.10. STRUMENTI PER IL MONITORAGGIO DELLA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI**

TIP HA SVOLTO UN SONDAGGIO VOLTO A MONITORARE LA SODDISFAZIONE DEI PROPRI DIPENDENTI CON RIFERIMENTO AI SEGUENTI ARGOMENTI

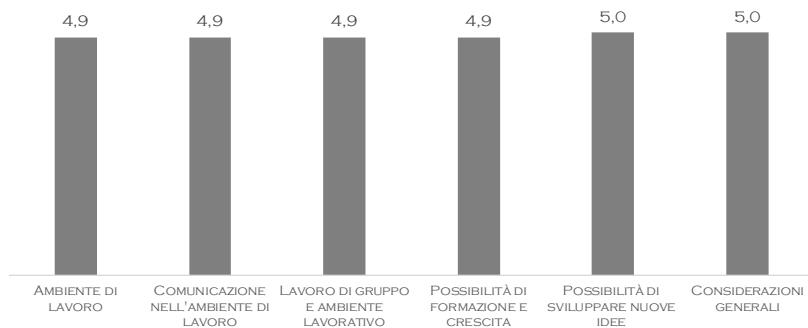
1. AMBIENTE DI LAVORO;
2. COMUNICAZIONE NELL’AMBIENTE LAVORATIVO;
3. LAVORO DI GRUPPO E COLLABORAZIONE;

4. POSSIBILITÀ DI FORMAZIONE E CRESCITA;
5. POSSIBILITÀ DI SVILUPPARE NUOVE IDEE A LAVORO.

IL QUESTIONARIO È STATO INVIATO AI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ ED È STATO COMPILATÒ DAL 100% DEI RICEVENTI.

IL QUESTIONARIO, SVOLTO SU BASE ANONIMA HA RIPORTATO I SEGUENTI RISULTATI.

**MEDIA DEI RATING PER ARGOMENTO (2024)**



LEGENDA RATING: 1 (MOLTO BASSO), 2 (BASSO), 3 (MEDIO), 4 (ALTO), 5 (MOLTO ALTO) IN TERMINI DI GRADIMENTO DELLE INIZIATIVE SOCIETARIE CON RIFERIMENTO A CIASCUN ARGOMENTO INDIVIDUATO

## 4. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

### 4.1 RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO<sup>9</sup>

TIP ADOTTA UN SISTEMA DI GOVERNANCE IMPRONTATO ALLA CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE PER GLI AZIONISTI, ALLA GESTIONE RESPONSABILE DEI RISCHI AZIENDALI, ALLA TRASPARENZA VERSO IL MERCATO E ALLA TUTELA EQUILIBRATA DEGLI INTERESSI DI TUTTI GLI STAKEHOLDER. L'OPERATO DI TIP SI DISTINGUE PER IL RIGOROSO RISPETTO DELLE NORMATIVE APPLICABILI NEI PAESI IN CUI È ATTIVA, DI CUI IL PRINCIPALE È L'ITALIA, IN LINEA CON I PRINCIPI DEL CODICE ETICO E LE PROCEDURE INTERNE, NONCHÉ PER UN IMPEGNO COSTANTE VERSO L'ETICA AZIENDALE, CHE RAPPRESENTA UNA GUIDA FONDAMENTALE IN TUTTE LE DECISIONI STRATEGICHE. LA GOVERNANCE DI TIP SI BASA SU UNA STRUTTURA ARTICOLATA E INCLUSIVA, COMPOSTA DA ORGANI DEDICATI A GARANTIRE UNA GESTIONE TRASPARENTE, SOSTENIBILE E RESPONSABILE.

LO STATUTO DI TIP E IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO SONO PIENAMENTE CONFORMI ALLE DISPOSIZIONI DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA (TUF) E AL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE. TIP ADOTTA UN MODELLO DI GOVERNANCE TRADIZIONALE, COME PREVISTO DAGLI ARTICOLI 2380-BIS E SEGUENTI DEL CODICE CIVILE, CHE PREVEDE LA PRESENZA DI UN CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DI UN COLLEGIO SINDACALE, ENTRAMBI NOMINATI DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.

QUESTO MODELLO È STATO SCELTO PER LA SUA CAPACITÀ DI BILANCIARE IN MODO OTTIMALE L'EFFICIENZA GESTIONALE CON L'EFFICACIA DEI CONTROLLI, ASSICURANDO UN'ADEGUATA SUPERVISIONE NELL'ATTUAZIONE DELLA MISSION AZIENDALE E NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA STRATEGIA DI INVESTIMENTO.

TIP ADOTTA LE LINEE GUIDA DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE DELLE SOCIETÀ QUOTATE, NELLA SUA VERSIONE PIÙ RECENTE APPROVATA NEL GENNAIO 2020 DAL COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE.

IL CODICE È PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A., IN COLLABORAZIONE CON ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA (ABI, ANIA, ASSONIME, CONFINDUSTRIA) E DALL'ASSOCIAZIONE DEGLI INVESTITORI PROFESSIONALI (ASSOGESTIONI).

GLI ORGANI DI TIP SONO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ("CDA"), CHE HA ISTITUITO AL PROPRIO INTERNO DUE COMITATI CON FUNZIONI CONSULTIVE E PROPOSITIVE, IL

---

<sup>9</sup> PER MAGGIORI APPROFONDIMENTI SI RIMANDA AI SEGUENTI DOCUMENTI: STATUTO SOCIALE E RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI, REPERIBILI NELLA SEZIONE DEL SITO WEB DEDICATA ("CORPORATE GOVERNANCE").

COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE E IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ, E IL COLLEGIO SINDACALE.

TIP ADOTTA CRITERI DI DIVERSITÀ, INCLUSI QUELLI DI GENERE, NELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, GARANTENDO AL CONTEMPO UN ELEVATO LIVELLO DI COMPETENZA E PROFESSIONALITÀ TRA I SUOI MEMBRI. ATTUALMENTE, IL 40% DEL CONSIGLIO È COMPOSTO DAL GENERE MENO RAPPRESENTATO, IN LINEA CON QUANTO PREVISTO DALLA NORMATIVA VIGENTE.

LO STATUTO DELLA SOCIETÀ SI CONFIGURA COME LO STRUMENTO PRINCIPALE PER IL PERSEGUIMENTO DI TALE OBIETTIVO, PREVEDENDO UN MECCANISMO DI NOMINA CHE ASSICURA LA RAPPRESENTANZA MINIMA DEL GENERE MENO RAPPRESENTATO, COME STABILITO DA DISPOSIZIONI LEGISLATIVE E REGOLAMENTARI. PER QUANTO RIGUARDA ULTERIORI ASPETTI DI DIVERSITÀ, COME COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI, ESPERIENZE INTERNAZIONALI, ETÀ E ANZIANITÀ DI CARICA, TIP NON HA INTRODOTTO SPECIFICHE POLITICHE AGGIUNTIVE NELL'ESERCIZIO IN CORSO, RISERVANDOSI DI VALUTARE NUOVE INIZIATIVE NEI PERIODI FUTURI. QUESTA SCELTA È COERENTE CON LE RACCOMANDAZIONI DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE E CON LE CARATTERISTICHE PECULIARI DELL'ATTIVITÀ SOCIETARIA<sup>10</sup>.

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È L'ORGANO RESPONSABILE DELLA DEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ E DEL GRUPPO, NONCHÉ DELLA GESTIONE COMPLESSIVA. DETIENE TUTTI I POTERI DI ORDINARIA E STRAORDINARIA AMMINISTRAZIONE, A ECCEZIONE DI QUELLI RISERVATI PER LEGGE O STATUTO ALL'ASSEMBLEA.

TRA LE SUE RESPONSABILITÀ RIENTRANO ANCHE LE DECISIONI RELATIVE ALLA SOSTENIBILITÀ.

PER GARANTIRE UN'ADEGUATA DEDIZIONE AI PROPRI COMPITI, IL CONSIGLIO HA STABILITO, NEL REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, UN LIMITE AL NUMERO DI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO CHE I SUOI MEMBRI POSSONO RICOPRIRE IN ALTRE SOCIETÀ, ASSICURANDO COSÌ L'EFFICACE SVOLGIMENTO DEL RUOLO DI AMMINISTRATORI DI TIP.

LA NOMINA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AVVIENE PRIORITARIAMENTE DA PARTE DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI. QUALORA

---

<sup>10</sup> IL DETTAGLIO SULLA DIVERSITÀ DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È CONSULTABILE NEL CAPITOLO 3.3 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

L’ASSEMBLEA NON PROVVEDA, IL PRESIDENTE VIENE ELETTO INTERNAMENTE DAL CDA TRA I SUOI MEMBRI.

IL CDA PUÒ INOLTRE NOMINARE UNO O PIÙ VICEPRESIDENTI, CHE POSSONO RICEVERE DELEGHE OPERATIVE E SOSTITUIRE IL PRESIDENTE IN CASO DI ASSENZA O IMPEDIMENTO.

LA NOMINA DEL CDA, INCLUSO IL PRESIDENTE, AVVIENE PRINCIPALMENTE TRAMITE L’ASSEMBLEA DEI SOCI, CHE RAPPRESENTA GLI INTERESSI DEGLI AZIONISTI. QUESTO PROCESSO ASSICURA CHE LE PRIORITÀ DEGLI STAKEHOLDER PRINCIPALI SIANO DIRETTAMENTE CONSIDERATE. EVENTUALI ACCORDI TRA AZIONISTI O MECCANISMI DI VOTO PONDERATO POSSONO ESSERE ADOTTATI PER RISPONDERE A SPECIFICHE ESIGENZE O PRIORITÀ.

COME ANTICIPATO NEL PRECEDENTE PARAGRAFO, LO STATUTO DELLA SOCIETÀ GARANTISCE L’EQUILIBRIO DI GENERE NEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, PREVEDENDO CHE ALMENO DUE QUINTI DEI CONSIGLIERI APPARTENGANO AL GENERE MENO RAPPRESENTATO, IN CONFORMITÀ CON LE NORMATIVE VIGENTI.

IL CONSIGLIO DEVE INCLUDERE ALMENO TRE MEMBRI INDIPENDENTI, COME RICHIESTO DALL’ART. 147-TER, COMMA 4 DEL TUF, DALLO STATUTO E DALLE ISTRUZIONI AL REGOLAMENTO DEI MERCATI ORGANIZZATI DA BORSA ITALIANA S.P.A., SECONDO I REQUISITI DEFINITI DALL’ART. 148, COMMA 3 DEL TUF.

LA SCELTA DEI MEMBRI DEL CDA SI BASA SU COMPETENZE SPECIFICHE, PERTINENTI AL SETTORE E ALLE ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ, PER GARANTIRE UNA GOVERNANCE EFFICACE E ALLINEATA AGLI OBIETTIVI STRATEGICI.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE HA ANCHE LA RESPONSABILITÀ DI APPROVAZIONE DEL REPORT DI SOSTENIBILITÀ, CHE IDENTIFICA I TEMI MATERIALI PER TIP.

PRIMA DELL’APPROVAZIONE, IL DOCUMENTO È CONDIVISO CON IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ, COMPOSTO ESCLUSIVAMENTE DA CONSIGLIERI INDIPENDENTI.

QUESTO COMITATO SUPPORTA IL CONSIGLIO, ESAMINANDO IL REPORT, I TARGET E GLI IMPEGNI DEFINITI NEL TESTO IN RELAZIONE ALLE TEMATICHE ESG, GARANTENDO UN’ATTENTA SUPERVISIONE E COERENZA CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI TIP È COMPOSTO DA MEMBRI ALTAMENTE QUALIFICATI, DOTATI DI COMPETENZE ADEGUATE AL RUOLO. LA PRESENZA DI UN NUMERO SIGNIFICATIVO DI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI CON PROFILI PROFESSIONALI DISTINTIVI GARANTISCE UN CONTRIBUTO RILEVANTE NEL PROCESSO DECISIONALE E UN

MONITORAGGIO EFFICACE DELLE ATTIVITÀ GESTIONALI. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ATTUALMENTE IN CARICA È STATO ELETTO DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI IN DATA 28 APRILE 2022, È COSTITUITO DA 10 MEMBRI IN CARICA PER TRE ANNI E INCLUDE TRE AMMINISTRATORI ESECUTIVI E SETTE NON ESECUTIVI, DI CUI SEI INDIPENDENTI E CON UNA RAPPRESENTANZA DI GENERE BILANCIATA (SEI UOMINI E QUATTRO DONNE).

TRA QUESTI, UN SOLO MEMBRO NON DETIENE ALTRI INCARICHI

INCARICO	COMPONENTI	ETÀ	GENERE	ESECUTIVO/ NON ESECUTIVO	INDIPENDENZA	APPARTENENZA A GRUPPI DI STAKEHOLDER <sup>11</sup>	ALTRI INCARICHI
PRESIDENTE AMMINISTRATORE DELEGATO	GIOVANNI TAMBURI	>50	M	ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
VICE PRESIDENTE AMMINISTRATORE DELEGATO	ALESSANDRA GRITTI	>50	F	ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
VICE PRESIDENTE AMMINISTRATORE	CESARE D'AMICO	>50	M	NON ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	CLAUDIO BERRETTI	>50	M	ESECUTIVO	NO	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	MANUELA MEZZETTI	>50	F	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	DANIELA PALESTRA	>50	F	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	NO
AMMINISTRATORE	ISABELLA ERCOLE	>50	F	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	GIUSEPPE FERRERO	>50	M	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	SERGIO MARULLO DI CONDOJANNI	30-50	M	NON ESECUTIVO	SÌ	MA	SÌ
AMMINISTRATORE	PAUL SIMON SCHAPIRA	>50	M	NON ESECUTIVO	SÌ	MI	SÌ

<sup>11</sup> IL CAMPO RELATIVO ALL'APPARTENENZA AI GRUPPI DI STAKEHOLDER È CONTRASSEGNATO DA DUE DIFFERENTI ABBREVIAZIONI: "MA" INDICA L'APPARTENENZA ALLA LISTA DI MAGGIORANZA, MENTRE "MI" INDICA L'APPARTENENZA ALLA LISTA DI MINORANZA.

LA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI TIP RIFLETTE UN INSIEME DI COMPETENZE ED ESPERIENZE ALTAMENTE QUALIFICATE, IN LINEA CON I SETTORI, I SERVIZI E LE AREE OPERATIVE DELLA SOCIETÀ. GIOVANNI TAMBURI VANTA UN SOLIDO BACKGROUND IN ANALISI FINANZIARIA, AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE SOCIETARIA, CON PARTICOLARE FOCUS SU AMBITI FINANZIARI, DI INVESTIMENTO E BANCARI. ALESSANDRA GRITTI HA MATORATO UN'ESPERIENZA SIGNIFICATIVA COME ANALISTA FINANZIARIA, NEL SETTORE DELL'INVESTMENT-MERCHANT BANKING, NELLA GESTIONE DI OPERAZIONI DI FUSIONI E ACQUISIZIONI, E COME AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ, TRA CUI UN ISTITUTO BANCARIO.

GLI ALTRI MEMBRI DEL CDA CONTRIBUISCONO CON COMPETENZE DIVERSIFICATE CHE INCLUDONO ESPERIENZA NEI PROCESSI DI QUOTAZIONE DI SOCIETÀ, GESTIONE DI TESORERIA, CASH MANAGEMENT, BUDGETING E PLANNING, CONSULENZA FINANZIARIA, STRATEGICA E FISCALE, NONCHÉ NELLA REDAZIONE DI BILANCI SOCIETARI E NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI CON FONDI DI PRIVATE EQUITY. TUTTI I MEMBRI HANNO RICOPERTO RUOLI DI DIREZIONE SOCIETARIA O DI CONSIGLIERI, GARANTENDO COSÌ UNA GUIDA ESPERTA E MULTIDISCIPLINARE PER TIP NELLE SUE AREE OPERATIVE E NEI SETTORI DI RIFERIMENTO.<sup>12</sup>

IL CDA È RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE DI EVENTUALI MODIFICHE DEGLI ASPETTI DELLA STRATEGIA E DEL MODELLO AZIENDALE DELL'IMPRESA LEGATI ALLA SOSTENIBILITÀ CHE SI RENDANO NECESSARI IN SEGUITO AD UNA RIVALUTAZIONE DEGLI IMPATTI E/O DEI RISCHI ESG DI TIP. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE RICOPRE UN RUOLO CRUCIALE NELL'APPROVAZIONE DELLE POLITICHE E DEI PIANI D'AZIONE RELATIVI ALLE TEMATICHE ESG, ASSICURANDO LA LORO COERENZA CON LA STRATEGIA AZIENDALE E GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ. IN PARTICOLARE, IL CDA DEFINISCE E APPROVA LE LINEE GUIDA STRATEGICHE IN AMBITO ESG, PROMUOVENDO UN'INTEGRAZIONE EFFICACE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE NEI PROCESSI DECISIONALI E OPERATIVI DELL'IMPRESA. INOLTRE, MONITORA PERIODICAMENTE L'ATTUAZIONE DELLE INIZIATIVE INTRAPRESE, VALUTANDO I PROGRESSI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI E FAVORENDI UN MIGLIORAMENTO CONTINUO. NELLA VALUTAZIONE DI EVENTUALI MODIFICHE ALLA STRATEGIA O AL MODELLO AZIENDALE, IL CONSIGLIO CONSIDERA ATTENTAMENTE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ CONNESSI AGLI ASPETTI DI SOSTENIBILITÀ.

---

<sup>12</sup> PER MAGGIORI INFORMAZIONI SI RIMANDA AL DOCUMENTO "RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI", DISPONIBILE SUL SITO WEB NELLA SEZIONE "CORPORATE GOVERNANCE".

#### AUTOVALUTAZIONE ANNUALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE EFFETTUÀ ANNUALMENTE UN'ATTIVITÀ DI AUTOVALUTAZIONE, CONDOTTA INTERNAMENTE TRAMITE QUESTIONARI E SENZA IL SUPPORTO DI CONSULENTI ESTERNI, RIGUARDANTE DIMENSIONE, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO E DEI COMITATI INTERNI, CON UN FOCUS SUL RUOLO SVOLTO NELLA DEFINIZIONE DELLE STRATEGIE, MONITORAGGIO DELLA GESTIONE E ADEGUATEZZA DEL SISTEMA DI CONTROLLO E GESTIONE DEI RISCHI.

NELL'AUTOVALUTAZIONE DEL 14 MARZO 2025 IL CONSIGLIO HA RILEVATO:

- ADEGUATEZZA NUMERICA: LA COMPOSIZIONE, CON 10 MEMBRI, È IDONEA PER INCLUDERE COMPETENZE DIVERSIFICATE NECESSARIE ALLA VALUTAZIONE DEGLI INVESTIMENTI.
- ADEGUATEZZA QUALITATIVA: LA DIVERSITÀ DI ESPERIENZE E COMPETENZE TRA I CONSIGLIERI, UNITAMENTE ALLA PRESENZA DI 7 MEMBRI NON ESECUTIVI (6 DEI QUALI INDIPENDENTI), GARANTISCE UN'EFFICACE COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO E DEI SUOI COMITATI.
- COMITATI INTERNI: LA COMPOSIZIONE E IL NUMERO DEI MEMBRI DEI COMITATI SONO CONFORMI AI PRINCIPI DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE, ASSICURANDO COMPETENZE IN AMBITO CONTABILE, FINANZIARIO E DI INDIPENDENZA.

IL CONSIGLIO GARANTISCE TRASPARENZA E FUNZIONALITÀ NEL PROCESSO DI NOMINA E SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI, SUPERVISIONANDO L'APPLICAZIONE DELLE NORMATIVE E DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE.

TUTTAVIA, NON È STATO ADOTTATO UN PIANO FORMALE PER LA SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI, CONSIDERATA LA STABILITÀ DEGLI ATTUALI MEMBRI, TRA CUI DUE SOCI FONDATORI E UN COLLABORATORE DI LUNGA DATA. I MECCANISMI PREVISTI DALLO STATUTO SONO RITENUTI SUFFICIENTI IN CASO DI SOSTITUZIONE ANTICIPATA.

#### COLLEGIO SINDACALE

IL COLLEGIO SINDACALE SVOLGE UN RUOLO FONDAMENTALE NEL GARANTIRE LA CONFORMITÀ DELLA SOCIETÀ ALLA NORMATIVA VIGENTE E AL PROPRIO STATUTO, VIGILANDO SULL'OSSERVANZA DEI PRINCIPI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE.

TRA I SUOI COMPITI RIENTRANO LA VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA E DEL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO, AMMINISTRATIVO E CONTABILE DELLA SOCIETÀ.

SECONDO QUANTO STABILITO DAL DECRETO MINISTERIALE GIUSTIZIA 30 MARZO 2000, N. 162, ART. 1, LE MATERIE STRETTAMENTE CONNESSE ALLE ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ INCLUDONO, TRA LE ALTRE, IL DIRITTO AMMINISTRATIVO, L'ECONOMIA POLITICA E LA SCIENZA DELLE FINANZE. NON POSSONO ESSERE NOMINATI SINDACI, E DECADONO DALL'INCARICO QUALORA ELETTI, COLORO CHE SI TROVANO IN SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ PREVISTE DALLA NORMATIVA APPLICABILE O CHE SUPERANO I LIMITI DI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO PRESSO ALTRE SOCIETÀ STABILITI DALLA LEGGE.

IL COLLEGIO SINDACALE SI RIUNISCE ALMENO OGNI 90 GIORNI, SU INIZIATIVA DI UNO QUALSIASI DEI SUOI MEMBRI, GARANTENDO COSÌ UNA SUPERVISIONE COSTANTE E ATTENTA ALLE ESIGENZE OPERATIVE E STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ. IL COLLEGIO SINDACALE È COMPOSTO DA TRE SINDACI EFFETTIVI E DUE SUPPLEMENTI, TUTTI INDIPENDENTI, CON TRE MEMBRI COINVOLTI IN ULTERIORI RUOLI ESTERNI.

IL COLLEGIO SINDACALE È COMPOSTO PER IL 60% DA MEMBRI DEL GENERE MENO RAPPRESENTATO, IN LINEA CON I CRITERI DI DIVERSITÀ STABILITI DALLO STATUTO E DALLE NORMATIVE VIGENTI.

NEL CORSO DELL'ESERCIZIO, IL COLLEGIO HA EFFETTUATO UN'AUTOVALUTAZIONE, VERIFICANDO L'INDIPENDENZA, LA PROFESSIONALITÀ E LA COMPETENZA DEI SUOI COMPONENTI, NONCHÉ L'EFFICACIA DEL PROPRIO FUNZIONAMENTO. PUR NON INTRODUCENDO ULTERIORI POLITICHE DI DIVERSITÀ RELATIVE A ETÀ, GENERE E PERCORSO PROFESSIONALE, LA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO È STATA GIUDICATA OTTIMALE, GRAZIE ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSE COMPETENZE ED ESPERIENZE DEI MEMBRI.

INOLTRE, È STATO CONFERMATO IL RISPETTO DEI REQUISITI NORMATIVI E REGOLAMENTARI, CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA GESTIONE DEL TEMPO E DELLE RISORSE PER L'ASSOLVIMENTO DEGLI INCARICHI.

INCARICO	NOME	ETÀ	GENERE	INDIPENDENZA	APPARTENENZA A GRUPPI DI STAKEHOLDER <sup>13</sup>	ALTRI INCARICHI
PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	MYRIAM AMATO	>50	F	sì	MI	sì
SINDACO EFFETTIVO	FABIO PASQUINI	>50	M	sì	MA	sì
SINDACO EFFETTIVO	MARZIA NICELLI	>50	F	sì	MA	sì
SINDACO SUPPLENTE	MARINA MOTTURA	>50	F	sì	MA	sì
SINDACO SUPPLENTE	SIMONE MONTANARI	30-50	M	sì	MI	sì

#### ALTRI COMITATI

DUE COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, LA CUI NOMINA È PREROGATIVA DEL CDA, SUPPORTANO L'ATTIVITÀ DI GOVERNANCE:

- IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ<sup>14</sup>, COSTITUITO DA TRE AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDIPENDENTI (TUTTI DI GENERE FEMMINILE), FORNISCE PARERI E PROPOSTE SU CONTROLLO INTERNO, GESTIONE DEI RISCHI, OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ. TALE COMITATO SUPPORTA IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON FUNZIONI CONSULTIVE E PROPOSITIVE. SI OCCUPA DI VALUTARE E INDIRIZZARE IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI, GARANTENDO ADEGUATI STANDARD DI IDENTIFICAZIONE, MISURAZIONE E MONITORAGGIO DEI PRINCIPALI RISCHI AZIENDALI E LA LORO COMPATIBILITÀ CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELLA SOCIETÀ. IL COMITATO VALUTA ANNUALMENTE L'ADEGUATEZZA E L'EFFICACIA DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E APPROVA IL PIANO DI LAVORO DEL

<sup>13</sup> IL CAMPO RELATIVO ALL'APPARTENENZA AI GRUPPI DI STAKEHOLDER È CONTRASSEGNATO DA DUE DIFFERENTI ABBREVIAZIONI: "MA" INDICA L'APPARTENENZA ALLA LISTA DI MAGGIORANZA, MENTRE "MI" INDICA L'APPARTENENZA ALLA LISTA DI MINORANZA.

<sup>14</sup> PER UN APPROFONDIMENTO SULLE TEMATICHE RELATIVE AL MANDATO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ, NONCHÉ SULLE MANSIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ, SI RIMANDA ALLA RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI.

RESPONSABILE DI INTERNAL AUDIT, COORDINANDOSI CON IL COLLEGIO SINDACALE. INOLTRE, ESAMINA I RISULTATI DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE E PROPONE LA NOMINA, REVOCA E REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DI INTERNAL AUDIT, GARANTENDO TRASPARENZA E ADEGUATE RISORSE PER LE ATTIVITÀ DI CONTROLLO.

IN AMBITO SOSTENIBILITÀ, IL COMITATO HA MONITORATO L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI IN AMBITO DI SOSTENIBILITÀ E HA FORNITO UN SUPPORTO CONTINUO AL CONSIGLIO NELLA VALUTAZIONE DELL'ADEGUATEZZA DEL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI E DELLA SUA EFFICACIA RISPETTO ALLE CARATTERISTICHE DELLA SOCIETÀ E AL PROFILO DI RISCHIO ASSUNTO. IL COMITATO SI AVVALE DELLE RISORSE AZIENDALI E, OVE NECESSARIO, DI CONSULENTI ESTERNI PREVIA VERIFICA DELLA LORO INDEPENDENZA, UTILIZZANDO IL BUDGET APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. OLTRE A VERIFICARE L'APPLICAZIONE UNIFORME DEI PRINCIPI CONTABILI ED ESAMINARE I CONTENUTI DELLE RELAZIONI FINANZIARIE E NON FINANZIARIE, COMPRESE QUELLE RELATIVE AL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEL RISCHIO, HA VALUTATO LE VERIFICHE SVOLTE DALLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT E LE ATTIVITÀ DI REVISIONE PERIODICA EFFETTUATE DAL COLLEGIO SINDACALE E DALLA SOCIETÀ DI REVISIONE. IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ MANTIENE UN'INTERAZIONE PERIODICA CON IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, AL QUALE RIFERISCE ALMENO DUE VOLTE L'ANNO, IN CORRISPONDENZA DELL'APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE FINANZIARIA ANNUALE E SEMESTRALE, FORNENDO AGGIORNAMENTI SULL'ATTIVITÀ SVOLTA E SULL'ADEGUATEZZA DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI.

- IL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE, COMPOSTO DA TRE AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E INDEPENDENTI (DUE UOMINI E UNA DONNA), HA FUNZIONI CONSULTIVE E PROPOSITIVE RIGUARDO ALLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DIRIGENTI STRATEGICI E ALLA NOMINA DEGLI AMMINISTRATORI. ESSO, NELL'AMBITO DELLE SUE FUNZIONI RELATIVE ALLE NOMINE, SUPPORTA IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DIVERSE ATTIVITÀ CHIAVE. TRA QUESTE FIGURANO IL COORDINAMENTO DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO E DEI SUOI COMITATI, LA DEFINIZIONE DELLA COMPOSIZIONE OTTIMALE DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI, E L'INDIVIDUAZIONE DI CANDIDATI PER EVENTUALI COOPTAZIONI. INOLTRE, IL COMITATO PUÒ OCCUPARSI DELL'EVENTUALE PRESENTAZIONE DI UNA LISTA DA PARTE DEL CONSIGLIO USCENTE, ASSICURANDO UN PROCESSO TRASPARENTE, E DELLA GESTIONE DI PIANI DI SUCCESSIONE PER IL CEO E ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.

TIP HA ISTITUITO, INOLTRE, UN GRUPPO DI LAVORO ESG DEDICATO, CON IL COMPITO DI INDIVIDUARE, VALUTARE E AGGIORNARE GLI IMPATTI RILEVANTI IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ. QUESTO TEAM SI OCCUPA ANCHE DELL'AGGIORNAMENTO DEL REPORT DI SOSTENIBILITÀ E RIFERISCE DIRETTAMENTE AL VICEPRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO ALESSANDRA GRITTI, ASSICURANDO COSÌ UN COORDINAMENTO STRATEGICO E OPERATIVO NELLE TEMATICHE ESG.

#### **4.2 INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE<sup>15</sup>**

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI TIP PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E IL DIRETTORE GENERALE SI ARTICOLA IN UNA COMPONENTE FISSA, UNA VARIABILE DI BREVE TERMINE E UNA VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE.

LA COMPONENTE FISSA È SIGNIFICATIVAMENTE INFERIORE ALLA MEDIA DEL SETTORE, SOPRATTUTTO RISPETTO AL PRIVATE EQUITY, MENTRE L'INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE È GESTITA ATTRAVERSO IL SISTEMA MBO CON OBIETTIVI ECONOMICI E FINANZIARI CHE PESANO PER L'80% (RICAVI CONSOLIDATI E UTILE CONSOLIDATO ANTE IMPOSTE) E OBIETTIVI ESG CHE RAPPRESENTANO IL RESTANTE 20% (SI VEDA CAPITOLO 3.5 PER ULTERIORI INFORMAZIONI).

LA GOVERNANCE DELLA REMUNERAZIONE È STRUTTURATA IN CONFORMITÀ AL MODELLO AZIENDALE. IL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE SVOLGE UN RUOLO CONSULTIVO E PROPOSITIVO VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, SUPPORTANDOLO NELL'ELABORAZIONE DELLA POLITICA E NELLA DEFINIZIONE DI PIANI DI INCENTIVAZIONE E MONITORANDONE L'ATTUAZIONE. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE APPROVA LA POLITICA RETRIBUTIVA E I RELATIVI PIANI, CHE SONO POI SOTTOPOSTI ALL'ASSEMBLEA DEI SOCI. QUEST'ULTIMA HA IL COMPITO DI DELIBERARE SUI COMPENSI, APPROVARE I PIANI AZIONARI E VALUTARE L'IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE. QUESTO SISTEMA DIMOSTRA L'IMPEGNO DI TIP NEL COMBINARE SOSTENIBILITÀ, REMUNERAZIONE E GOVERNANCE SECONDO LE MIGLIORI PRATICHE AZIENDALI.

#### **4.3 ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ**

TIP, CONSAPEVOLE DELLE ASPETTATIVE ATTUALI E POTENZIALI DEI PROPRI STAKEHOLDER, SI IMPEGNA CON DETERMINAZIONE A PERSEGUIRE UNA STRATEGIA AZIENDALE IN LINEA CON I PRINCIPI DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE. TALE IMPEGNO SI

---

<sup>15</sup> PER MAGGIORI APPROFONDIMENTI SI RIMANDA AI SEGUENTI DOCUMENTI: STATUTO SOCIALE E RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI, REPERIBILI NELLA SEZIONE DEL SITO WEB DEDICATA ("CORPORATE GOVERNANCE").

FONDA SU VALORI FONDANTI, PRINCIPI E COMPORTAMENTI CHE ISPIRANO L'ORGANIZZAZIONE NEL PERSEGUIMENTO DEI PROPRI OBIETTIVI AZIENDALI, IN STRETTA CONNESSIONE CON LE DISPOSIZIONI NORMATIVE DEL D.LGS. 231/01. PER GARANTIRE TRASPARENZA E CHIAREZZA NELLA DEFINIZIONE E NELLA COMUNICAZIONE DEI VALORI CHE GUIDANO L'ORGANIZZAZIONE, TIP HA ADOTTATO UN FRAMEWORK STRUTTURATO DI POLITICHE E PROCEDURE, IN GRADO DI SUPPORTARE IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI, COMPRESI QUELLI RELATIVI ALLE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ.

ELEMENTO FONDAMENTALE DI QUESTO FRAMEWORK È IL CODICE ETICO, PERIODICAMENTE AGGIORNATO E APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, CHE RAPPRESENTA UNO STRUMENTO INDISPENSABILE PER IL CORRETTO FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ E DELLA SUA CATENA DEL VALORE.

LA SUA OSSERVANZA È INFATTI RICHIESTA A TUTTI I DIPENDENTI, AI COLLABORATORI E AI TERZI CHE INTERAGISCONO CON TIP, A QUALSIASI TITOLO. IL CODICE ETICO SVOLGE UN RUOLO REGOLATORIO, RACCOMANDANDO, PROMUOVENDO O VIETANDO SPECIFICI COMPORTAMENTI, E PREVEDENDO SANZIONI PROPORZIONATE ALLA GRAVITÀ DELLE INFRAZIONI. ESSO INCORPORA PRINCIPI FONDAMENTALI PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E DELLA PROTEZIONE AMBIENTALE, TEMI DI CRESCENTE RILEVANZA NEL CONTESTO NORMATIVO E SOCIALE CONTEMPORANEO. INOLTRE, INCLUDE I REQUISITI MINIMI PER PREVENIRE E GESTIRE REATI DOLOSI E COLPOSI, COME INDICATO DAL D.LGS. 231/01.

IL CODICE SI APPLICA A TUTTI I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI DIREZIONE E CONTROLLO, AI DIPENDENTI, AI CONSULENTI E AI TERZI CHE OPERANO PER CONTO O IN NOME DELLA SOCIETÀ, DEFINITI COMPLESSIVAMENTE COME "DESTINATARI". A QUESTI ULTIMI È RICHIESTO UN PIENO RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI DEL CODICE E DELLE NORMATIVE VIGENTI, NONCHÉ L'ADOZIONE DI COMPORTAMENTI COERENTI CON I VALORI AZIENDALI E ORIENTATI ALLA SOSTENIBILITÀ, ANCHE AL DI FUORI DEI LUOGHI DI LAVORO.

ATTRAVERSO IL CODICE ETICO E IL RELATIVO FRAMEWORK DI GOVERNANCE, TIP CONSOLIDA IL PROPRIO IMPEGNO VERSO UNA GESTIONE RESPONSABILE, TRASPARENTE E SOSTENIBILE DELLE PROPRIE ATTIVITÀ, IN LINEA CON LE ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDER E CON I PRINCIPI DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE.

INOLTRE, TIP NON ADERISCE AD ALCUNA ASSOCIAZIONE.

## IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY<sup>16</sup>

TIP ADOTTA UNA SERIE DI DOCUMENTI FONDAMENTALI CHE DISCIPLINANO LA CONDOTTA AZIENDALE IN LINEA CON I VALORI ESG DI SOSTENIBILITÀ E LE NORMATIVE VIGENTI.

IN PARTICOLARE:

- IL GIÀ CITATO CODICE ETICO, AGGIORNATO DA ULTIMO IL 14 NOVEMBRE 2024, STABILISCE I PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO PER TUTTE LE ATTIVITÀ AZIENDALI, PROMUOVENDO IL RISPETTO DEI DIRITTI, DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DI TUTTI GLI STAKEHOLDER.
- IL CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA AL MERCATO REGOLA LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE PER GARANTIRE TRASPARENZA, CORRETTEZZA E PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA GLI AZIONISTI E IL MERCATO.
- IL CODICE DI INTERNAL DEALING DISCIPLINA GLI OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO E INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ, DI CONSOB E DEL PUBBLICO RELATIVAMENTE ALLE OPERAZIONI COMPIUTE, ANCHE PER INTERPOSTA PERSONA, SUGLI STRUMENTI FINANZIARI DELLA SOCIETÀ POSTE IN ESSERE DAI SOGGETTI RILEVANTI E/O DALLE PERSONE COLLEGATE A QUESTI ULTIMI, PREVENENDO COMPORTAMENTI ILLICITI COME L'ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE.
- LA POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI STABILISCE LE MODALITÀ PER IL CONFRONTO CON GLI AZIONISTI E GLI STAKEHOLDER, BASANDOSI SU TRASPARENZA, PARITÀ DI TRATTAMENTO E TEMPESTIVITÀ NELLE COMUNICAZIONI.
- LA PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE CHE STABILISCE LE MODALITÀ DI GESTIONE E PUBBLICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE.
- LA PROCEDURA DI GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE GARANTISCE CHE LE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE SIANO GESTITE CORRETTAMENTE, LIMITANDONE L'ACCESSO SOLO A CHI NE HA NECESSITÀ PER RAGIONI PROFESSIONALI.

---

<sup>16</sup> I DOCUMENTI CITATI NEL PARAGRAFO SONO ESPPLICATI CON MAGGIOR DETTAGLIO NELLE DIVERSE SEZIONI DEL PRESENTE DOCUMENTO. INOLTRE, SONO REPERIBILI SULLA PAGINA DEDICATA DEL SITO DEDICATA "CORPORATE GOVERNANCE", I SEGUENTI DOCUMENTI: CODICE ETICO, CODICE DI COMPORTAMENTO IN MATERIA DI INFORMAZIONE SOCIETARIA AL MERCATO, CODICE DI INTERNAL DEALING, POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI, PROCEDURA GESTIONE REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGI, PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLICITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING), MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO D.LGS 231/2001.

- LA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING) OFFRE CANALI SICURI PER SEGNALARE COMPORTAMENTI ILLECITI O IRREGOLARITÀ, PROTEGGENDO IL SEGNALANTE DA OGNI GENERE DI RITORSIONI.
- IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/2001 STABILISCE UN SISTEMA DI CONTROLLI INTERNI VOLTO A PREVENIRE REATI SOCIETARI E A GARANTIRE LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE IN CASO DI ILLECITI, CONTRIBUENDO ALLA GESTIONE DEI RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE E AGLI ALTRI CRIMINI ECONOMICI.

TUTTI QUESTI STRUMENTI OPERANO IN SINERGIA PER ASSICURARE CHE TIP CONDUCA LA PROPRIA ATTIVITÀ IN MODO RESPONSABILE, SOSTENIBILE E CONFORME ALLE MIGLIORI PRATICHE DI GOVERNANCE.

#### CONDOTTA D'IMPRESA

LE PROCEDURE ADOTTATE DA TIP RIFLETTONO UN IMPEGNO COSTANTE PER LA TUTELA DI UNA BUONA CORPORATE CULTURE, FONDATA SU PRINCIPI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E RESPONSABILITÀ. LA POLITICA PER LA GESTIONE DEL DIALOGO CON LA GENERALITÀ DEGLI AZIONISTI E DEGLI ALTRI STAKEHOLDER RILEVANTI MIRA A FAVORIRE UN CONFRONTO COSTRUTTIVO E INCLUSIVO CON GLI AZIONISTI E GLI STAKEHOLDER RILEVANTI, PROMUOVENDO LO SCAMBIO DI OPINIONI E CHIARIMENTI SU TEMI STRATEGICI ATTRAVERSO PROCESSI DI ENGAGEMENT FONDATI SU TRASPARENZA, PARITÀ DI TRATTAMENTO E TEMPESTIVITÀ. QUESTO APPROCCIO GARANTISCE CHE LE INFORMAZIONI CONDIVISE SIANO CORRETTE, VERITIERE E RAPPRESENTATIVE DELLA STRATEGIA AZIENDALE, CONSOLIDANDO LA FIDUCIA E L'ALLINEAMENTO TRA LA SOCIETÀ E I SUOI INTERLOCUTORI, SEMPRE NEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE E DELLE POLICY INTERNE.

COMPLEMENTARE A QUESTA POLITICA È LA PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO DEI SOGGETTI AVENTI ACCESSO ALLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE, CHE PROTEGGE E CONTROLLA L'ACCESSO ALLE INFORMAZIONI SENSIBILI, LIMITANDOLO AI SOLI SOGGETTI CHE NE NECESSITANO PER MOTIVI PROFESSIONALI. TALE PROCEDURA, CONFORME ALLE NORMATIVE EUROPEE E NAZIONALI, NON SOLO PREVIENE REATI COME L'ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E LA MANIPOLAZIONE DEL MERCATO, MA SI INTEGRA CON IL CODICE ETICO E LE LINEE GUIDA AZIENDALI PER GARANTIRE UN EFFICACE PRESIDIO CONTRO ILLECITI E IRREGOLARITÀ. QUESTE INIZIATIVE, ORIENTATE ALLA TRASPARENZA E ALLA CORRETTEZZA, RAPPRESENTANO PILASTRI ESSENZIALI PER IL MANTENIMENTO DI UNA CULTURA AZIENDALE ETICA E RESPONSABILE, CHE VALORIZZA LA FIDUCIA TRA TUTTI I SOGGETTI COINVOLTI E SOSTIENE IL SUCCESSO SOSTENIBILE DELLA SOCIETÀ.

## PROTEZIONE DEGLI INFORMATORI

TIP PONE GRANDE IMPORTANZA ALLA CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO, IMPRONTATO SULLA COLLABORAZIONE, SUL LAVORO DI SQUADRA E SULLA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI, VALORIZZANDO LE POTENZIALITÀ INDIVIDUALI E PROMUOVENDO UN CLIMA LIBERO DA INTIMIDAZIONI O CONDIZIONAMENTI. CENTRALE È L'IMPEGNO NELLO SVILUPPO E NELLA FORMAZIONE CONTINUA DELLE RISORSE UMANE, CONSIDERATE UN PATRIMONIO FONDAMENTALE PER IL SUCCESSO AZIENDALE. IN QUEST'OTTICA, DAL 2019, LA SOCIETÀ SI È DOTATA DI UNA PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ (WHISTLEBLOWING), DISPONIBILE SUL SITO WEB AZIENDALE, COME GARANZIA DI TRASPARENZA E RESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE AZIENDALE. LA PROCEDURA, STRETTAMENTE COLLEGATA AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PREVISTO DAL D.LGS. 231/2001, CONSENTE A TUTTI I DESTINATARI DEL MODELLO E DEL CODICE ETICO (INCLUSI SOCI, AZIONISTI, MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIETARI, DIPENDENTI E COLLABORATORI) DI SEGNALARE REATI O IRREGOLARITÀ IN MODO STRUTTURATO E RISERVATO, ANCHE IN FORMA ANONIMA.

IL SISTEMA IMPLEMENTATO PREVEDE CANALI DI SEGNALAZIONE DEDICATI (COME LA PIATTAFORMA GESTITA DA TERZE PARTI SPECIALIZZATE), VOLTI A PROTEGGERE L'INTEGRITÀ AZIENDALE E FACILITARE LA TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI, GARANTENDO LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE E VIETANDO ATTI RITORSIVI O DISCRIMINATORI NEI SUOI CONFRONTI. AL CONTEMPO, IL SISTEMA TUTELA IL SEGNALATO, ASSICURANDO UN TRATTAMENTO EQUO E RISPETTOSO DEI SUOI DIRITTI. LE SEGNALAZIONI POSSONO RIGUARDARE CONDOTTE ILLECITE RILEVANTI AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001, VIOLAZIONI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE, INFRAZIONI DEL CODICE ETICO, NONCHÉ VIOLAZIONI NORMATIVE, COME QUELLE IN MATERIA DI MARKET ABUSE, PRIVACY, ANTIRICICLAGGIO, REGOLAMENTI CONSOB O STANDARD ESMA. SONO INCLUSI ILLECITI AMMINISTRATIVI, CONTABILI, CIVILI O PENALI E COMPORTAMENTI CHE LEDONO INTERESSI PUBBLICI, FINANZIARI DELL'UNIONE EUROPEA O IL MERCATO INTERNO.

LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI È AFFIDATA AD UN LEGALE ESTERNO NOMINATO DALLA SOCIETÀ QUALE FIGURA SPECIFICAMENTE FORMATA E RESPONSABILE DELL'ANALISI E DELLA VALUTAZIONE DEI CASI SEGNALATI. L'INCARICATO ESTERNO, IN CASO DI NECESSITÀ, AVVIA INDAGINI INTERNE PER VERIFICARE I FATTI E PUÒ RICHIEDERE L'ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI O SANZIONATORI DA PARTE DELLE FUNZIONI AZIENDALI COMPETENTI, SEMPRE NEL RISPETTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICABILE. QUESTA PROCEDURA, PARTE INTEGRANTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, VIENE COSTANTEMENTE AGGIORNATA SU PROPOSTA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA PER

ADEGUARSI A EVENTUALI MODIFICHE NORMATIVE. QUESTO SISTEMA ARTICOLATO RIFLETTE L'IMPEGNO DI TIP NEL PROMUOVERE UN AMBIENTE DI LAVORO ETICO, SICURO E CONFORME ALLE MIGLIORI PRATICHE, PROTEGGENDO AL CONTEMPO LA RISERVATEZZA, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ AZIENDALE.

COME ANTICIPATO NEL CAPITOLO 3.4. "MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE", LA PIATTAFORMA VIENE UTILIZZATA ANCHE PER LE SEGNALAZIONI RELATIVE A MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO, CON L'OBBIETTIVO DI PREVENIRE E CONTRASTARE OGNI FORMA DI MOLESTIA, SIA SESSUALE CHE MORALE.

#### ANTICORRUZIONE

LE MISURE ADOTTATE DA TIP PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE E TANGENTI SI BASANO SU UN APPROCCIO STRUTTURATO E RIGOROSO, CHE INTEGRA STRUMENTI NORMATIVI, PROCEDURE OPERATIVE E CONTROLLI SISTEMATICI. AL CENTRO DI QUESTO SISTEMA VI È IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001, CHE CONSENTE ALLA SOCIETÀ DI ESCLUDERE LA PROPRIA RESPONSABILITÀ IN CASO DI REATI COMMESSI DA SOGGETTI INTERNI, PURCHÉ DIMOSTRI DI AVER IMPLEMENTATO UN MODELLO IDONEO A PREVENIRE TALI ILLECITI. QUESTO MODELLO È PRESIDIATO DA UN ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) INDIPENDENTE, RESPONSABILE DEL MONITORAGGIO CONTINUO, DELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E DEL REPORTING AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. L'OdV, COMPOSTO DA TRE MEMBRI ESTERNI CON MANDATO FINO ALL'ESERCIZIO 2024, OPERA CON PIENA AUTONOMIA E HA ACCESSO A TUTTE LE INFORMAZIONI NECESSARIE PER GARANTIRE UN'EFFICACE VIGILANZA, PREVENENDO COMPORTAMENTI ILLECITI E TUTELANDO L'INTEGRITÀ AZIENDALE.

AD AFFIANCARE IL MODELLO, SONO PRESENTI LA PROCEDURA WHISTLEBLOWING, CHE CONSENTE DI SEGNALARE ILLECITI IN FORMA RISERVATA, E UN CODICE ETICO, CHE STABILISCE I PRINCIPI FONDAMENTALI DI COMPORTAMENTO, ENTRAMBI FINALIZZATI A RAFFORZARE LA CULTURA AZIENDALE CONTRO OGNI FORMA DI CORRUZIONE. INOLTRE, L'INTERNAL AUDIT, AFFIDATO A UN SOGGETTO ESTERNO DOTATO DI ADEGUATI REQUISITI DI INDIPENDENZA E COMPETENZA, SVOLGE VERIFCHE PERIODICHE SULL'EFFICACIA DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E SULLA CONFORMITÀ ALLE NORMATIVE. LE ATTIVITÀ DELL'INTERNAL AUDIT INCLUDONO IL MONITORAGGIO DELLE AREE DI RISCHIO LEGATE A INVESTIMENTI, DISINVESTIMENTI, ANTIRICICLAGGIO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, NONCHÉ L'ANALISI DELLE PROCEDURE AZIENDALI PER ASSICURARE L'ADERENZA AGLI STANDARD NORMATIVI E LA GESTIONE TRASPARENTE DELLE OPERAZIONI. DURANTE L'ESERCIZIO, L'INTERNAL AUDIT HA REALIZZATO INTERVENTI MIRATI E INCONTRI PERIODICI CON L'OdV, IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI, PARTI CORRELATE E SOSTENIBILITÀ E

LA SOCIETÀ DI REVISIONE, PER GARANTIRE IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ E MIGLIORARE L'EFFICIENZA DEL SISTEMA. QUESTO APPROCCIO INTEGRATO CONSENTE A TIP DI MANTENERE UN CONTROLLO EFFICACE SUI RISCHI DI CORRUZIONE E TANGENTI, PROMUOVENDO AL CONTEMPO TRASPARENZA, RESPONSABILITÀ E CONFORMITÀ, IN LINEA CON I PIÙ ELEVATI STANDARD DI GOVERNANCE.

LE MISURE IMPLEMENTATE DALL'ORGANIZZAZIONE HANNO DIMOSTRATO LA LORO EFFICACIA, COME ATTESTATO DALL'ASSENZA DI EPISODI DI CORRUZIONE NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE. LE POLITICHE E LE PROCEDURE ADOTTATE DALLA SOCIETÀ, PUBBLICAMENTE DISPONIBILI, GARANTISCONO PIENA ACCESSIBILITÀ A TUTTI I DIPENDENTI E A TUTTI GLI ALTRI STAKEHOLDER. INOLTRE, NEL MEDESIMO PERIODO, NON SONO STATE AVViate AZIONI LEGALI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ PER CONDOTTE ANTICONCORRENZIALI, VIOLAZIONI ANTITRUST O PRATICHE MONOPOLISTICHE.

## 5. LA DECLINAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE NEL GRUPPO TIP

NEL SETTEMBRE 2015 PIÙ DI 150 LEADER INTERNAZIONALI SI SONO INCONTRATI ALLE NAZIONI UNITE PER CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO GLOBALE, PROMUOVERE IL BENESSERE UMANO E PROTEGGERE L'AMBIENTE.

LA COMUNITÀ DEGLI STATI HA APPROVATO L'AGENDA 2030 PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE, I CUI ELEMENTI ESSENZIALI SONO I 17 OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE E I 169 SOTTO-OBIETTIVI, I QUALI MIRANO A PORRE FINE ALLA POVERTÀ, A LOTTARE CONTRO L'INEGUAGLIANZA E ALLO SVILUPPO SOCIALE ED ECONOMICO.

INOLTRE, RIPRENDONO ASPETTI DI FONDAMENTALE IMPORTANZA PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE QUALI L'AFFRONTARE I CAMBIAMENTI CLIMATICI E COSTRUIRE SOCIETÀ PACIFICHE ENTRO L'ANNO 2030.

IN COERENZA CON TALE PERCORSO DI GENERAZIONE DI VALORE CONDIVISO, TIP NEL MARZO 2023 HA ADERITO AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE A TESTIMONIANZA DEL FORMALE E SOSTANZIALE IMPEGNO A PROMUOVERE UN'ECONOMIA GLOBALE SANA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, RISPETTOSA DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO, CAPACE DI SALVAGUARDARE L'AMBIENTE E COINVOLTA ATTIVAMENTE PER L'INTEGRITÀ DEL BUSINESS, IN OGNI SUO ASPETTO.

QUESTA ADESIONE TESTIMONIA IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO, LA SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE E UN APPROCCIO ETICO E TRASPARENTE AL BUSINESS IN OGNI SUO ASPETTO. IL GLOBAL COMPACT FORNISCE UN QUADRO DI RIFERIMENTO RICONOSCIUTO A LIVELLO INTERNAZIONALE PER SVILUPPARE, IMPLEMENTARE E ADOTTARE POLITICHE E PRATICHE IMPRONTATE AI PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, SOCIALE E DI GOVERNANCE.

CONSAPEVOLE DEL PROPRIO RUOLO SOCIALE, TIP HA INTRAPRESO UN PERCORSO VOLTO A ORIENTARE L'ORGANIZZAZIONE E LE PROPRIE ATTIVITÀ DI BUSINESS NELLA DIREZIONE DEFINITA DAI 17 SDGs. IN PARTICOLARE, TIP HA INDIVIDUATO LE AREE TEMATICHE DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI SU CUI DEFINIRE APPROPRIATE MODALITÀ DI GESTIONE CHE CONSENTANO DI CREARE VALORE CONDIVISO PER I PROPRI STAKEHOLDER E MITIGARE GLI EFFETTI NEGATIVI SULL'AMBIENTE ESTERNO.

PIÙ NEL DETTAGLIO, LA SOCIETÀ CONTRIBUISCE AL RAGGIUNGIMENTO DEI SEGUENTI OBIETTIVI:

4 ISTRUZIONE  
DI QUALITÀ



**FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI**

TIP continua a dedicare tempo e risorse significative per promuovere la cultura economica e sensibilizzare sull'importanza della crescita sana delle imprese, attraverso pubblicazioni, articoli e partecipazioni a convegni. In linea con il proprio impegno per un'educazione di qualità ed inclusiva, TIP ha investito in Talent Garden S.p.A., una società che offre corsi di formazione specialistica in ambito tecnologico e digitale. Questi corsi sono rivolti sia a giovani tra i 18 e i 29 anni, sia alle aziende, nell'ambito di programmi di up-skilling e re-skilling. Inoltre, per il 2024, TIP ha confermato il finanziamento di borse di studio destinate agli studenti più meritevoli della Talent Garden Innovation School per un totale di 70 mila euro suddiviso tra due master: Digital Marketing e Cyber Security. Parallelamente, TIP dimostra un forte impegno nella formazione interna: nel biennio 2023-2024, i dipendenti hanno ricevuto in media 30 ore di formazione ciascuno, per un totale di circa 400 ore complessive. Questo approccio formativo è condiviso anche dalle principali società partecipate, che investono considerevolmente nello sviluppo delle competenze.

8 LAVORO DIGNITOSO  
E CRESCITA  
ECONOMICA



**INCENTIVARE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA ED UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI**

TIP promuove una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, garantendo un'occupazione piena e dignitosa per tutti. Come investitore, TIP fornisce alle società risorse mirate allo sviluppo sostenibile a lungo termine, rendendo questo obiettivo il fulcro della propria attività. In particolare, aderisce al sotto-obiettivo che mira a "promuovere politiche orientate allo sviluppo, a supporto delle attività produttive, della creazione di posti di lavoro dignitosi,

DELL'IMPRENDITORIA, DELLA CREATIVITÀ E DELL'INNOVAZIONE, INCORAGGIANDO LA FORMALIZZAZIONE E LA CRESCITA DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE, ANCHE ATTRAVERSO L'ACCESSO AI SERVIZI FINANZIARI". QUESTO IMPEGNO RAPPRESENTA UNA SINTESI DELL'APPROCCIO CHE TIP HA SEMPRE ADOTTATO NEL SUPPORTARE LE SOCIETÀ IN CUI INVESTE O CHE ASSISTE. UN ELEMENTO DISTINTIVO DELL'OPERATIVITÀ DI TIP È L'APPORTO DI NUOVO CAPITALE, EVITANDO IL RICORSO ALLA LEVA FINANZIARIA. QUESTA CARATTERISTICA DIFFERENZIA TIP DAI TRADIZIONALI OPERATORI DI PRIVATE EQUITY E CONSENTE ALLE SOCIETÀ DI AFFRONTARE LA CRESCITA SOSTENIBILE IN MODO PIÙ STRUTTURATO E RESILIENTE.



#### **COSTRUIRE UN'INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE ED UNA INDUSTRIALIZZAZIONE EQUA, RESPONSABILE E SOSTENIBILE**

TIP HA COSTANTEMENTE SOSTENUTO LE AZIENDE IN PERCORSI DI CRESCITA BASATI SU STRATEGIE TRAINANTI COME L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, CHE NEGLI ULTIMI ANNI SI È CONCRETIZZATA PRINCIPALMENTE ATTRAVERSO UNA MAGGIORE DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITÀ. IN QUESTO CONTESTO, NEL 2017 TIP HA LANCIATO STARTIP S.R.L., UN VEICOLO DI INVESTIMENTO INTERAMENTE CONTROLLATO E FOCALIZZATO SU STARTUP E INNOVAZIONE. ATTRAVERSO STARTIP E I CLUB DEAL ORGANIZZATI E PROMOSSI, TIP HA INVESTITO COMPLESSIVAMENTE CIRCA 130 MILIONI DI EURO, RAFFORZANDO ULTERIORMENTE IL PROPRIO IMPEGNO VERSO IL SUPPORTO ALL'INNOVAZIONE.



#### **GARANTIRE MODELLI DI CONSUMO E PRODUZIONE SOSTENIBILI**

TIP È FORTEMENTE IMPEGNATA NELLA PROMOZIONE DI UNA CULTURA ORIENTATA ALLA GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE MATERIALI, ATTUANDO INIZIATIVE E PROGETTI SPECIFICI PER RIDURRE AL MINIMO IL CONSUMO DI CARTA. INOLTRE, LA SOCIETÀ SELEZIONA, OVE POSSIBILE, FORNITORI DI SERVIZI E MATERIALI DI CONSUMO CHE OFFRONO PRODOTTI A BASSO IMPATTO AMBIENTALE. UN ALTRO PASSO IMPORTANTE IN QUESTA DIREZIONE È L'INTRODUZIONE DI UNA PIATTAFORMA

CHE FORNISCE UN SERVIZIO MENSA AZIENDALE, CHE HA CONTRIBUITO SIGNIFICATIVAMENTE ALLA RIDUZIONE DEGLI SPRECHI.



#### **ADOTTARE MISURE URGENTI PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LE SUE CONSEGUENZE**

TIP HA AVVIATO DA ANNI UN PERCORSO VOLTO ALLA RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE DI GAS SERRA DI SCOPE 1, 2 E 3, ADOTTANDO MISURE CONCRETE PER MONITORARE E RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DELLE PROPRIE ATTIVITÀ. LA SOCIETÀ HA INTRAPRESO UN IMPEGNO COSTANTE PER MIGLIORARE LA GESTIONE DELLE PROPRIE EMISSIONI E PER IMPLEMENTARE STRATEGIE CHE CONTRIBUISCANO ALLA LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO E LE SUE CONSEGUENZE.

GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO, INSIEME ALL'ALTA DIRIGENZA, SUPERVISIONANO ATTIVAMENTE LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI LEGATI AGLI IMPATTI, AI RISCHI E ALLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI PER L'ORGANIZZAZIONE. TALE ATTIVITÀ INCLUDE IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DEI PROGRESSI COMPIUTI NEL RAGGIUNGIMENTO DI QUESTI OBIETTIVI, ASSICURANDO CHE LE STRATEGIE ADOTTATE SIANO COERENTI CON LE PRIORITÀ AZIENDALI E GLI IMPEGNI VERSO GLI STAKEHOLDER.

DI SEGUITO SI RIPORTANO GLI SDGs IDENTIFICATI COME RILEVANTI DALLE SOCIETÀ PARTECIPATE DI TIP:



SOCIETÀ	SDG	POVERTÀ ZERO	FAME ZERO	SALUTE E BENESSERE	ISTRUZIONE DI QUALITÀ	UGUAGLIANZA DI GENERE	ACQUA PULITA E IGIENE	ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	AGIRE PER IL CLIMA	LA VITA SOTT'ACQUA	LA VITA SULLA TERRA	PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE	PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
---------	-----	--------------	-----------	--------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------------	---------------------------------------	---	---------------------------	------------------------------	-----------------------------------	--------------------	--------------------	---------------------	-------------------------------------	-------------------------------

#### SOCIETÀ NON QUOTATE

ALPITOUR	5			✓				✓						✓	✓	✓	
AZIMUT BENETTI	6			✓				✓					✓	✓	✓		✓
BENDING SPOONS	6			✓	✓	✓			✓	✓	✓				✓		
BETA	8			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			
CHIORINO	10			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓
DOVE VIVO	6					✓		✓			✓	✓	✓	✓			
EATALY	10		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
LIMONTA	8			✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓			
TALENT GARDEN	5			✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓					
VIANOVA	8			✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓			

#### SOCIETÀ QUOTATE

AMPLIFON	8		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓
ELICA	6		✓					✓	✓			✓	✓				✓
HUGO BOSS	10			✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
INTERPUMP (*)	13		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
SESA	7				✓			✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓
MONCLER	11		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
OVS	5				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			
ROCHE BOBOIS (*)	11		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓

(\*) INCLUSE NEL PIANO STRATEGICO

## 6. PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

All'interno del percorso di continuo miglioramento per rafforzare il proprio impegno verso gli azionisti, i dipendenti e gli altri stakeholder, oltre che nel suo ruolo di investitore, TIP ha approvato già nel marzo 2021, una strategia chiara per l'integrazione della sostenibilità nelle sue attività, individuando le aree di intervento e definendo azioni concrete per porsi come un punto di riferimento nel mercato italiano. Gli obiettivi del Piano per la Sostenibilità, che si articolano su un orizzonte temporale di medio termine, si focalizzano su tre aree principali: l'impegno di TIP a livello societario e di governance, l'adozione di policy di investimento che integrano i criteri ESG nella selezione delle società in cui investire, e la promozione di pratiche di governance all'interno delle partecipate, con approcci differenziati tra società quotate e non quotate. TIP ha intrapreso un percorso strutturato per rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità, attuando iniziative mirate alla condivisione e al monitoraggio delle performance ESG. Tra le azioni principali, è stata creata una sezione dedicata alla sostenibilità sul sito web aziendale, che raccoglie comunicati stampa e relazioni annuali sul tema. Inoltre, TIP monitora gli obiettivi ESG delle società partecipate attraverso survey periodiche e un questionario dedicato, aggiornato nel 2024, come descritto nel successivo capitolo "La sostenibilità per le partecipate del Gruppo TIP". Dal 2021, TIP pubblica su base volontaria una relazione annuale sulla sostenibilità denominata "Una cultura di sostenibilità", che fornisce una panoramica delle attività svolte e dei risultati ottenuti.

Sul fronte delle policy, il Codice Etico, principale riferimento in materia ESG, è stato aggiornato e verranno adeguate ulteriori policy societarie nel corso dell'anno. Parallelamente, il Comitato per la Sostenibilità svolge un ruolo chiave nel monitoraggio delle attività ESG e nell'aggiornamento degli organi collegiali, supportati anche dall'amministratore delegato, che supervisiona personalmente l'attuazione del Piano per la Sostenibilità. TIP promuove il dialogo con gli stakeholder, la formazione sui temi ESG e la sensibilizzazione dei dipendenti attraverso iniziative dedicate e materiali informativi. Inoltre, monitora costantemente l'attuazione delle politiche aziendali,

SUGGERENDO MIGLIORAMENTI OVE NECESSARIO, E VERIFICA IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREFISSATI.

TIP HA OTTENUTO IL RATING “EE” DA STANDARD ETHICS E UN ESG Risk Rating “LOW RISK” DA SUSTAINALYTICS, E PROSEGUE IL DIALOGO CON I PRINCIPALI ENTI DI RATING PER RAPPRESENTARE IN MODO COMPLETO I PROPRI IMPEGNI IN AMBITO ESG. NELL’AMBITO DEL PROCESSO DI INVESTIMENTO, TIP INTEGRA ANALISI ESG NELLE DUE DILIGENCE E SENSIBILIZZA IL TOP MANAGEMENT DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE, CON L’OBIETTIVO DI SUPPORTARE LA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI E INIZIATIVE SOSTENIBILI. ATTUALMENTE, CIRCA IL 60% DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE REDIGE UNA RELAZIONE DI SOSTENIBILITÀ, E TIP MANTIENE UN DIALOGO COSTANTE PER FAVORIRE L’ATTUAZIONE DI PIANI ESG.

INFINE, TIP HA FISSATO OBIETTIVI AMBIZIOSI PER LE PARTECIPAZIONI NON QUOTATE, TRA CUI: GARANTIRE CHE ALMENO UN TERZO DEI MEMBRI DEL CdA SIA DEL GENERE MENO RAPPRESENTATO, CHE ALMENO IL 90% INCLUDA IL 20% DI MEMBRI INDIPENDENTI, E CHE IL 100% ADOTTI MISURE PER LA CONDIVISIONE DEI RISULTATI AZIENDALI CON I DIPENDENTI E IL CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI. AL 31 DICEMBRE 2024, CIRCA IL 60% DELLE PARTECIPAZIONI MAGGIORMENTE RILEVANTI DISPONE DI UNA RELAZIONE DI SOSTENIBILITÀ, MENTRE CIRCA IL 70% DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE INCLUDE ALMENO UN QUINTO DI MEMBRI INDIPENDENTI E IL 56% HA ALMENO UN TERZO DI MEMBRI DEL GENERE MENO RAPPRESENTATO.

#### LO STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

GLI OBIETTIVI CHE TIP SI È IMPEGNATA A RAGGIUNGERE HANNO UN ORIZZONTE TEMPORALE DI MEDIO TERMINE E SI DECLINANO CON RIFERIMENTO A:

- **L’IMPEGNO DI TIP PER LA SOSTENIBILITÀ:** LE ATTIVITÀ ED INIZIATIVE CHE TIP SI IMPEGNA AD ATTUARE CON RIFERIMENTO ALLA PROPRIA STRUTTURA SOCIETARIA / DI GOVERNANCE;
- **POLICY DI INVESTIMENTO:** LE ATTIVITÀ CHE TIP SI IMPEGNA AD ATTUARE CON RIFERIMENTO ALLO SCREENING E ALLE VALUTAZIONI DELLE SOCIETÀ IN CUI INVESTIRE;
- **GOVERNANCE:** L’IMPEGNO CHE TIP IN QUALITÀ DI INVESTITORE DIRETTO NELLE SOCIETÀ SI IMPEGNA A PROMUOVERE ALL’INTERNO DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE PARTECIPATE. TALI OBIETTIVI SONO DIFFERENZIATI TRA SOCIETÀ QUOTATE E NON QUOTATE.

AL FINE DI VERIFICARE LO STATO DI AVANZAMENTO RISPETTO AL SET DI OBIETTIVI FISSATI È STATA PREDISPOSTA UN'ANALISI AGGIORNATA DELLA SITUAZIONE DEL GRUPPO.

OBIETTIVO	STATO DI AVANZAMENTO
<b>L'IMPEGNO DI TIP PER LA SOSTENIBILITÀ</b>	
<b>1 – ATTUARE UN PIANO DI CONDIVISIONE DI INFORMAZIONI SULLE INIZIATIVE ATTUATE DALLA SOCIETÀ</b>	
PREDISPORRE UNA NUOVA SEZIONE DEL SITO WEB TIP SUI TEMI DELLA "SOSTENIBILITÀ" COSÌ DA PERMETTERE UNA PIÙ AGEVOLE IDENTIFICAZIONE DEI DOCUMENTI REDATTI E CONDIVISI	È STATA CREATA UNA NUOVA SEZIONE "SOSTENIBILITÀ" IN CUI SI POSSONO TROVARE TUTTI I COMUNICATI STAMPA DEL GRUPPO IN RELAZIONE AL TEMA COSÌ COME LA RELAZIONE ANNUALE
MONITORARE E CONDIVIDERE GLI OBIETTIVI CHE LE SOCIETÀ IN PORTAFOGLIO TIP INTENDONO RAGGIUNGERE E RAGGIUNGONO NEI DIVERSI ESERCIZI	TIP HA PROPOSTO ALLE PROPRIE PARTECIPATE DI SOSTENERE UNA SURVEY PERIODICA AL FINE DI VERIFICARE L'ESECUZIONE DI PIANI ESG. NEL CORSO DEL 2022 È STATO ADOTTATO UN NUOVO QUESTIONARIO COME MEGLIO DETTAGLIATO AL PARAGRAFO "LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP" DEL PRESENTE DOCUMENTO
PREDISPORRE ANNUALMENTE UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ CHE DIA EVIDENZA DI TUTTE LE ATTIVITÀ SVOLTE DA TIP NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	TIP DA MARZO 2021 PUBBLICA ANNUALMENTE UNA RELAZIONE "UNA CULTURA DI SOSTENIBILITÀ" CHE VIENE REDATTA SU BASE VOLONTARIA ED AGGIORNATA ANNUALMENTE
INTEGRARE LE POLICY GIÀ PRESENTI E CODIFICARE IN NUOVE POLICY L'IMPEGNO DI TIP SUI DIVERSI TEMI ESG	È STATO AGGIORNATO IL CODICE ETICO CHE RAPPRESENTA IL DOCUMENTO MAGGIORMENTE RILEVANTE IN TERMINI DI POLICY DI GRUPPO.

## **2 – LAVORARE CON IL COMITATO PER LA SOSTENIBILITÀ AFFINCHÉ MONITORI L'ANDAMENTO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE AL RAGGIUNGIMENTO DEI TARGET DI MEDIO PERIODO**

SUPPORTARE GLI ORGANI COLLEGIALI  
NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE  
E STRATEGIE DI ESG

PRESIDIARE IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER SUI TEMI SPECIFICI  
DEFINIRE LE LINEE GUIDA IN MATERIA SOCIALE E AMBIENTALE ELABORANDO,  
CON LE STRUTTURE INTERESSATE,  
PIANI PLURIENNALI DI AZIONE E MONITORANDONE L'ATTUAZIONE  
STIMOLARE E SUPPORTARE LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE SUI TEMI SOCIALI E AMBIENTALI

MONITORARE LA CORRETTA ATTUAZIONE DELLE POLITICHE AZIENDALI E SUGGERIRE, LADDOVE NECESSARI, MIGLIORAMENTI ED AGGIORNAMENTI

MONITORARE IL PERCORSO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREFISSATI NEL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

METTERE IN ATTO ULTERIORI INIZIATIVE VOLTE A SENSIBILIZZARE I DIPENDENTI SULLE TEMATICHE ESG FORNENDO, SE DEL CASO, MATERIALE INFORMATIVO E DOCUMENTAZIONE UTILE

L'AMMINISTRATORE DELEGATO  
SEGUE IN PRIMA PERSONA TUTTE LE ATTIVITÀ CHE RIGUARDANO L'ATTUAZIONE ED IL MONITORAGGIO DEL PIANO PER LA SOSTENIBILITÀ

CIÒ PERMETTE UN COSTANTE AGGIORNAMENTO ANCHE DEGLI ORGANI COLLEGIALI NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE E STRATEGIE ESG

NELL'AMBITO DELLA RENDICONTAZIONE DI NATURA NON FINANZIARIA, È STATA ESEGUITA L'ANALISI DI MATERIALITÀ D'IMPATTO VOLTA A IDENTIFICARE GLI ASPETTI AMBIENTALI, SOCIALI, ECONOMICI E DI GOVERNANCE MAGGIORMENTE RILEVANTI E SIGNIFICATIVI PER IL BUSINESS DI TIP E PER I SUOI STAKEHOLDER.

## **3 – OTTENERE UNA CERTIFICAZIONE CHE ATTESTI L'IMPEGNO DELLA SOCIETÀ IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ**

TIP HA RICEVUTO DA STANDARD ETHICS IL RATING DI "EE"  
(SI VEDA LA SEZIONE HIGHLIGHTS) E DA SUSTAYNALITICS L'ESG RISK RATING "LOW RISK". SONO IN CORSO INTERLOCUZIONI CON I PRINCIPALI RATER INTERNAZIONALI AL FINE DI TRASMETTERE NELLA MANIERA CORRETTA E MAGGIORMENTE COMPLETA LE ATTIVITÀ E GLI IMPEGNI PRESI DA TIP CON

RIFERIMENTO ALLE TEMATICHE ESG, NON PIENAMENTE RICOMPRESI ALL'INTERNO DELLE VALUTAZIONI ODIERNE

### **POLICY DI INVESTIMENTO**

#### **4 - INCORPORARE UN'ANALISI DELLE ATTIVITÀ IN TEMA DI ESG NEL PROCESSO DI INVESTIMENTO**

TIP ANCHE NEL CORSO DEL 2024, NELLO SVOLGIMENTO DELLE ANALISI DI DUE DILIGENCE SUI PROSPETTATI INVESTIMENTI, HA FATTO VERIFICHE APPROFONDITE SULLE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ DELLE SOCIETÀ TARGET



#### **5 - REDIGERE UN REPORT DI SOSTENIBILITÀ PER ALMENO IL 60% DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO TIP**

ATTUALMENTE CIRCA IL 60% DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE DAL GRUPPO TIP PREDISPONE UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ



#### **6 - RICEVERE DAL 100% DELLE SOCIETÀ COSTANTI AGGIORNAMENTI IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DI PIANI ESG**

TIP INTRATTIENE RAPPORTI CON LE SOCIETÀ PARTECIPATE PER SENSIBILIZZARE IL TOP MANAGEMENT E SUPPORTARLO NELLA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI E CONSEGUENTI INIZIATIVE IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ



CON RIFERIMENTO ALLA SEZIONE “**GOVERNANCE**”, TIP SI È IMPEGNATA SUI SEGUENTI OBIETTIVI CON RIFERIMENTO ALLE PARTECIPAZIONI MAGGIORMENTE RILEVANTI:

- ALMENO UN TERZO DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE PARTECIPATE DAL GRUPPO TIP DOVRÀ AVERE ALMENO UN TERZO DEI MEMBRI DEL CdA COMPOSTO DAL GENERE MENO RAPPRESENTATO;
- ALMENO IL 90% DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE DEL GRUPPO TIP DOVRÀ AVERE ALMENO IL 20% DEI MEMBRI DEL CdA COMPOSTO DA INDIPENDENTI;
- IL 100% DELLE SOCIETÀ NON QUOTATE DOVRÀ ADOTTARE PIANI DI CONDIVISIONE DEI RISULTATI AZIENDALI PER I DIPENDENTI;
- IL 100% DELLE SOCIETÀ INDUSTRIALI DOVRÀ ADOTTARE DELLE MISURE FINALIZZATE AL CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI.

AL 31 DICEMBRE 2024, LE PARTECIPAZIONI MAGGIORMENTE RILEVANTI DI TIP SONO 18 DI CUI:

- 9 (50%) SONO SOCIETÀ QUOTATE E 9 (50%) SONO SOCIETÀ NON QUOTATE;

- 10 SOCIETÀ (~60%) PREDISPONGONO GIÀ UNA RELAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ CON CONTENUTI ADEGUATI;
- NELLA MAGGIOR PARTE DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE (~70%) ALMENO UN QUINTO DEI MEMBRI È INDIPENDENTE;
- IN 10 CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE (56%) ALMENO UN TERZO DEI MEMBRI È COMPOSTO DAL GENERE MENO RAPPRESENTATO;
- IN 16 SOCIETÀ (89%) TIP ESPRIME UN MEMBRO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.

LO STATO DI AVANZAMENTO CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI DI GOVERNANCE VIENE QUI RIASSUNTO:

	<b>CDA CON ALMENO 1/3 DONNE</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>% OGGI</b>
QUOTATE	9	BEST PRACTICE	100%
NON QUOTATE	1	33%	11%
<b>TOT GRUPPO TIP</b>	<b>10</b>		<b>56%</b>

	<b>CDA CON ALMENO 1/5 INDIPENDENTI</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>% OGGI</b>
QUOTATE	9	BEST PRACTICE	100%
NON QUOTATE	4	90%	44%
<b>TOT GRUPPO TIP</b>	<b>13</b>		<b>72%</b>

	<b>PIANO DI CONDIVISIONE DEGLI UTILI</b>	<b>OBIETTIVO</b>	<b>% OGGI</b>
QUOTATE	9	BEST PRACTICE	100%
NON QUOTATE	8	100%	89%
<b>TOT GRUPPO TIP</b>	<b>17</b>		<b>94%</b>

CON RIFERIMENTO ALL'ADOZIONE DI MISURE FINALIZZATE AL CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI SI RIMANDA ALLE PAGINE SUCCESSIVE IN CUI SI DÀ EVIDENZA PER CIASCUNA SOCIETÀ PARTECIPATA DELLE ATTIVITÀ SVOLTE CON RIFERIMENTO ANCHE A QUESTO TEMA.

## 7. LA SOSTENIBILITÀ PER LE PARTECIPATE DEL GRUPPO TIP

AL FINE DI MONITORARE LE AZIONI INTRAPRESE NELL'AMBITO DELLA SOSTENIBILITÀ DALLE SOCIETÀ PARTECIPATE NON QUOTATE, NEL 2020 TIP HA SVILUPPATO UN PRIMO QUESTIONARIO VOLTO A:

- (I) ANALIZZARE NEL DETTAGLIO LE POLITICHE MESSE IN ATTO;
- (II) VERIFICARE I RELATIVI STATI DI AVANZAMENTO;
- (III) ANALIZZARE I RISULTATI RAGGIUNTI E SULLA BASE DI QUESTI PORSI COME INTERLOCUTORE ATTIVO PER LO SVILUPPO DI UNA SEMPRE MAGGIORE ATTENZIONE ALLE TEMATICHE RELATIVE ALLA SOSTENIBILITÀ.

A PARTIRE DAL 2024 IL QUESTIONARIO È STATO APPROFONDITO ED AMPLIATO, IN LINEA CON I CONTENUTI DEL B-IMPACT ASSESSMENT, ED È ORA COMPOSTO DA 50 DOMANDE CHE COPRONO 5 MACRO-AREE ED AFFRONTA LA POLITICA E GLI OBIETTIVI DELLA SOCIETÀ IN TEMA SOSTENIBILITÀ, I COMPORTAMENTI NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE, LA STRUTTURA DELLA GOVERNANCE, LE PERSONE E L'AMBIENTE DI LAVORO ED IL RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER.

LA DEFINIZIONE DI TALI MACRO-AREE È STATA SVILUPPATA IN MANIERA COERENTE CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (SDG) DELL'AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE. DI SEGUITO LE PRINCIPALI EVIDENZE EMERSE DALLE ANALISI SVOLTE.

### APPROCCIO ESG

---

- **80%** DELLE SOCIETÀ ADOTTA POLICY ESG ED UNA STRATEGIA VOLTA AL MIGLIORAMENTO DEGLI INDICATORI ESG.
- **100%** DELLE SOCIETÀ HA IDENTIFICATO ALMENO 4 OBIETTIVI IN LINEA CON I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DELLE NAZIONI UNITE E MEDIANTE 8 OBIETTIVI PER OGNI SOCIETÀ. SI VEDA ALLE PAGINE SUCCESSIVE PER UNA RICOSTRUZIONE GRAFICA DELLE EVIDENZE EMERSE CON RIFERIMENTO AL TEMA SDGs PER OGNI SOCIETÀ PARTECIPATA.
- **33%** DELLE SOCIETÀ HA RICEVUTO DELLE CERTIFICAZIONI IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ.
- **80%** DELLE SOCIETÀ SVOLGE ATTIVITÀ DI PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA SOSTENIBILITÀ VERSO I PROPRI DIPENDENTI.

## AMBIENTE

---

- **44%** DELLE SOCIETÀ HA AVVIATO INIZIATIVE ALLO SCOPO DI RAGGIUNGERE L'EFFICIENTAMENTO ENERGETICO, IDRICO O IN TERMINI DI RICICLO DEGLI SCARTI.
- **90%** DELLE SOCIETÀ MONITORA ATTIVAMENTE IL RICICLO DEI RIFIUTI.
- **90%** DELLE SOCIETÀ UTILIZZANO ALMENO IL 15% DI ENERGIA DERIVANTE DA FONTI RINNOVABILI.

## SOCIAL

---

- **140.000 ORE** DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI NEL 2023.
- **CIRCA IL 40%** DEL PERSONALE È FORMATO DA DONNE.
- **MENO DEL 15%** IN TERMINI DI TURNOVER MEDIO DEI DIPENDENTI.

## GOVERNANCE

---

- **100%** DELLE SOCIETÀ SI SONO DOTATE DEL CODICE ETICO E MODELLO 231 E NELLA MAGGIOR PARTE DEI CASI ACCOLGONO I TEMI DI SOSTENIBILITÀ PROPOSTI DALLE NAZIONI UNITE E DALL'OCSE.
- **80%** DELLE SOCIETÀ ACCOGLIE TEMI DI SOSTENIBILITÀ PROPOSTI DALLE NAZIONI UNITE, DALL'OCSE E DALL'UNIONE EUROPEA NEI PROPRI STRUMENTI DI GOVERNANCE DEDICATI ALL'ETICA AZIENDALE.
- **90%** DELLE SOCIETÀ HA PREVISTO UN PROCESSO FORMALE PER LA CONDIVISIONE DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE CON I PROPRI DIPENDENTI.

NELLE PAGINE SUCCESSIVE SI RIPORTANO LE PRINCIPALI MISURE, INIZIATIVE ED ATTIVITÀ EFFETTUATE DALLE PRINCIPALI SOCIETÀ DEL GRUPPO TIP IN TEMA DI RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE, INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI E GOVERNANCE.

LE SCHEDE RIPORTATE RIGUARDANO 20 SOCIETÀ.

RISPETTO AL CAMPIONE PRESO A RIFERIMENTO PER IL PIANO DI SOSTENIBILITÀ (CHE INCLUDE 18 SOCIETÀ) SONO STATI ILLUSTRATI ANCHE GLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN ZEST ED EATALY CONSIDERATA L'ATTENZIONE CHE CIASCUNA DI QUESTE SOCIETÀ HA NEI CONFRONTI DEI TEMI ESG.

## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- PROSEGUIMENTO DEL PROGETTO “GABBIANI VERDI”, UN PROTOCOLLO DI VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ DELLE STRUTTURE RICETTIVE COMMERCIALIZZATE DAL GRUPPO ALPITOUR AL FINE DI RAGGIUNGERE LA LEADERSHIP NELLA SOSTENIBILITÀ NEL MONDO DEL TOUR OPERATING CHE PREVEDE LA VERIFICA DI NOVE REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ DELLE STRUTTURE E L’ASSEGNAZIONE DI UN PUNTEGGIO DA 1 A 5 “GABBIANI VERDI”.
- DODICI STRUTTURE Voi HOTELS HANNO OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE CERTIFICATE GSTC (“GLOBAL SUSTAINABLE TOURISM COUNCIL”).

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- A NOVEMBRE 2024 OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE UNI/PDR 125:2022.
- NEL 2024 SONO STATE EROGATE 90.075 ORE DI FORMAZIONE AI PROPRI DIPENDENTI, CORRISPONDENTE A 30 PRO-CAPITE.
- NEOS SOSTIENE L’ASSOCIAZIONE “I BAMBINI DELLE FATE” CHE SI OCCUPA DI SOSTENERE E AIUTARE LE PERSONE AUTISTICHE E SUPPORTA LA FONDAZIONE “KARIBUJUA” CHE GESTISCE PROGETTI DI SVILUPPO SCOLASTICO IN KENYA.
- LA FONDAZIONE “DONA CON BRAVO” RACCOGLIE MATERIALI PER ASILI E SCUOLE ELEMENTARI IN MADAGASCAR, ZANZIBAR E CAPO VERDE

## GOVERNANCE

- IL 14% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 29% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI





## RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- INCLUSIONE NEL SUSTAINABILITY YEARBOOK 2025 DI S&P DOPO AVER OTTENUTO UNO DEI 10 MIGLIORI RISULTATI DELLA CLASSIFICA GLOBALE DELLA “*INDUSTRY HEALTH CARE PROVIDERS & SERVICES*” NEL 2024.
- INCLUSA NELL’INDICE MIB ESG.
- RATING AA NELL’INDICE MSCI-ESG (DAL 2016 AD OGGI).
- NEL CORSO DEL 2023 È PROSEGUITO IL ROLL-OUT DEL NUOVO STORE FORMAT CON ILLUMINAZIONE A LED, INSTALLAZIONE DI IMPIANTI DI RISCALDAMENTO/RAFFRESCAMENTO EFFICIENTI E MODULI PER LA RACCOLTA DELLE BATTERIE ESAUSTE DA PARTE DEI CLIENTI.
- NEL 2023 LA QUOTA DI ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA E CERTIFICATA COME PROVENIENTE DA FONTI RINNOVABILI È AUMENTATA FINO A CIRCA IL 74%,

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CONFERIMENTO DI 6 BORSE DI STUDIO PER IL PERCORSO DI LAUREA TRIENNALE IN TECNICHE AUDIOPROTESICHE.
- PIÙ DI 150 STUDENTI SONO STATI INSERITI NEL PROGRAMMA “TIROCINO WOW”, CHE DÀ L’OPPORTUNITÀ AGLI STUDENTI DELLE 14 UNIVERSITÀ ITALIANE DI TECNICHE AUDIOPROTESICHE DI SVOLGERE UN’ESPERIENZA FORMATIVA ALL’INTERNO DI UNO DEI PUNTI VENDITA AMPLIFON IN ITALIA.
- CIRCA 7.700 APPARECCHI ACUSTICI DONATI NEL 2023 TRAMITE LA MIRACLE-EAR FOUNDATION
- NEL 2023 SONO STATE EROGATE PIÙ DI 418.600 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI.
- 2024: CERTIFICAZIONE TOP EMPLOYER PER TUTTA L’EUROPA, STATI UNITI E NUOVA ZELANDA.

## GOVERNANCE

- IL 56% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 78% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO AMMINISTRATORI INIDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI



# AZIMUT | BENETTI

## RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- IL GRUPPO HA CONSEGUITO NEGLI ANNI LE PRINCIPALI CERTIFICAZIONI IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO CON LA NORMATIVA ISO 45001-2018 CHE COSTITUISCE UN PRIMATO ASSOLUTO NEL SETTORE NAUTICO PER GRUPPI MULTISITO. INOLTRE AZIMUT BENETTI È IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE QUALITÀ, CONFORME ALLA NORMA ISO 9001 – 2015 PER TUTTE LE SEDI DELLA BUSINESS LINE YACHTS, R&D VARAZZE E ALL'AREA LUSBEN DI VIAREGGI.
- OLTRE LA METÀ DELLA FLOTTA DI AZIMUT È COSTITUITA DA LOW EMISSION YACHTS, MODELLI CHE GARANTISCONO UNA RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DAL 20 AL 30%. NEL 2023 AZIMUT HA ANNUNCIATO LA PRIMA SERIE IBRIDA DI MOTORYACHT AL MONDO, SEADECK, AVVICINANDOSI IN ANTICIPO AL TARGET DI CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI DI CO2 FISSATO DALLA INTERNATIONAL MARINE ASSOCIATION (IMO) PER IL 2030.
- È STATO INSTALLATO UN IMPIANTO DI RICIRCOLO E DI FILTRAZIONE DELLE ACQUE DEGLI INVASI DI AVIGLIANA UTILIZZATI PER IL COLLAUDO DELLE IMBARCAZIONI.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PROGETTO “MOBILITÀ SOSTENIBILE”, IDEATO PER INCENTIVARE L’USO DEI MEZZI PUBBLICI E SOSTENERE LA RIDUZIONE DI EMISSIONI DI CO2
- PROGETTO “CAR POLICY” CHE PREVEDE L’ADOZIONE DI MODELLI TOP PERFORMANTI IN TERMINI DI EMISSIONI E DI CONSUMI
- PROGETTI “IL CIBO NON SI SPRECA” E “RACCOLTA SOLIDALE”, REALIZZATI IN COLLABORAZIONE CON ENTI E ASSOCIAZIONI TERRITORIALI, PER RIDURRE AL MINIMO GLI SPRECHI DI CIBO NELLE MENSE AZIENDALI E SOSTENERE LE PERSONE IN DIFFICOLTÀ DEL TERRITORIO

## GOVERNANCE

- IL 20% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE

## SDGs ADOTTATI



# BENDING SPOONS

## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- PREMIATA DA PLANEAT.ECO PER L'IMPEGNO NEL RISPETTARE I VALORI ESG PREFISSATI DALL'AGENDA 2030. BENDING SPOONS, GRAZIE AL SERVIZIO DI PAUSA PRANZO PLANEAT HA CONTRIBUITO A RISPARMIARE 1.701 KG DI CIBO, HA EVITATO DI SPRECARE 994.61 LITRI DI ACQUA, HA EVITATO DI PRODURRE 1.846 KG DI PLASTICA, HA PERMESSO DI RISPARMIARE SUOLO PER 18.714 MQE HA PERMESSO DI DISTRIBUIRE 6.108 PASTI SOSPESI, OLTRE AD AVER RISPARMIATO 4.321 KG DI CO2.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- 2024: INSERITO TRA GLI "ITALY'S BEST WORKPLACES FOR DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION".
- NEL 2023 SONO STATE EROGATE PIÙ DI 6.100 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI
- DIVERSE ATTIVITÀ ED EVENTI ORGANIZZATI DA PEOPLE OPERATIONS (FESTE, CENE, RADUNI, SPORT, ECC.).
- I DIPENDENTI POSSONO DECIDERE DI RICEVERE PARTE DELLA RETRIBUZIONE O DEL BONUS DI INGRESSO IN SHARE OPTIONS DI BENDING SPOONS CON UNO SCONTO DEL 30% SUL PREZZO DI MERCATO.
- I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO, UN OFFICE STAFF O UN DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO CON SEDE IN ITALIA HA UN BUDGET ANNUALE CHE PUÒ SPENDERE PER BENI E SERVIZI LEGATI AL WELFARE RISPETTIVAMENTE PARI A 1.200, 250 E 1.200 EURO.

## GOVERNANCE

- NOMINA FORMALE DI UN SUSTAINABILITY COMMITTEE CON IL COMPITO DI COORDINARE L'IMPEGNO DI SOSTENIBILITÀ DELL'AZIENDA
- IL 20% % DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE

## SDGs ADOTTATI



### RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- CON IL LOGO BETA GREEN, IL GRUPPO INDICA TUTTE LE INIZIATIVE INTRAPRESE PER TUTELARE L'AMBIENTE, CON UN FOCUS SPECIFICO SULLA TRANSIZIONE ENERGETICA. INFATTI, NEGLI ULTIMI ANNI, HANNO SOSTENUTO IMPORTANTI INVESTIMENTI IN QUESTA DIREZIONE, PROVVEDENDO ALL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI FOTOVOLTAICI E ACQUISTANDO ENERGIA RICAVATA DA FONTI RINNOVABILI.
- L'ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA DA BETA UTENSILI PROVIENE PRINCIPALMENTE DA FONTI RINNOVABILI, CON ORIGINE TRACCIATA E GARANTITA DAL GSE TRAMITE TITOLI DI GARANZIA D'ORIGINE.
- ENTRO IL 2025 SI PREVEDE L'INSTALLAZIONE DI OLTRE 3,5 MWP IN IMPIANTI FOTOVOLTAICI. IL GRUPPO HA INSTALLATO IMPIANTI FOTOVOLTAICI PRESSO LE SEDI DI Sovico (MB), Sulmona (AQ) e Castiglione d'Adda (LO), CON L'OBBIETTIVO DI RAGGIUNGERE L'AUTO-PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA PER ALIMENTARE UFFICI E STABILIMENTI. È STATA ESTESA LA BASE FOTOVOLTAICA NELLO STABILIMENTO DI Narzole (CN) E NEL 2023 È PARTITO ANCHE L'IMPIANTO DELLO STABILIMENTO DI Rozzano (MI).

### INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PIANO STRUTTURATO DI WELFARE AZIENDALE CHE COMPRENDE UNA PIATTAFORMA DI SERVIZI DEDICATI, PROMUOVE LA PARITÀ SOCIALE, LA CRESCITA PROFESSIONALE, LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI DIPENDENTI.
- DAL 2009 BETA SOSTIENE LE SPESE SCOLASTICHE DEI FIGLI DEI PROPRI DIPENDENTI, PROVVEDENDO ALL'ACQUISTO DEI LIBRI DI TESTO PER GLI STUDENTI DELLE SCUOLE SECONDARIE E ALL'EROGAZIONE DI PREMI ALLO STUDIO, PER CUI SONO STATI STANZIATI OLTRE 158.000 €

### GOVERNANCE

- IL 14% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 14% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

### SDGs ADOTTATI





## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- DAL 2015 CERTIFICATA EMAS (Eco-MANAGEMENT AND AUDIT SCHEME); NEL SUO SETTORE DI BUSINESS, CHIORINO È L'UNICA AZIENDA A DETENERE TALE CERTIFICAZIONE.
- È STATO INTRAPRESO UN PERCORSO VOLTO AL CALCOLO ED ALLA SUCCESSIVA COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI DIRETTE ED INDIRETTE SECONDO IL GHG PROTOCOL. DI SEGUITO I DATI SUL 2023:
  - SCOPE 1: 1.696 T/Co2EQ
  - SCOPE 2: 1.131 T/Co2EQ
  - SCOPE 3: (STIMATO SOLO PER SPA NEL 2023) UPSTREAM: 13.765 – DOWNSTREAM: 2.517

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PORTAFOGLIO WELFARE CON PORTALE DEDICATO CHE PERMETTE DI UTILIZZARE IL CREDITO PER DIVERSI SERVIZI, QUALI (A TITOLO DI ESEMPIO): ACQUISTO DI BUONI E TICKET, RIMBORSI BOLLETTE LUCE E GAS, RIMBORSI SPESE MEDICHE, RIMBORSI SPESE PER EDUCAZIONE E ISTRUZIONE FAMILIARI, SERVIZI DI ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI, VERSAMENTI AGGIUNTIVI AI FONDI PENSIONE, ACQUISTO DI TICKET PER SERVIZI CON FINALITÀ EDUCATIVE, FORMATIVE E RICREATIVE.
- PERMESSI RETRIBUITI AGGIUNTIVI PER: NASCITA DI UN FIGLIO, INSERIMENTO SCOLASTICO DEI FIGLI, ASSISTENZA PER RICOVERO FAMILIARE, DECESSO DI FAMILIARI.
- CONVENZIONE CON ENTE SANITARIO QUALIFICATO PER USUFRUIRE DI ALCUNE PRESTAZIONI ANNUALI GRATUITE (VISITE SPECIALISTICHE E PERCORSO FISIOTERAPICO).

## GOVERNANCE

- IL 43% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 29% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI





### RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE B CORP NEL 2022.
- DEFINIZIONE DI UNA SERIE DI OBIETTIVI IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ, REDATTI IN CONFORMITÀ AI PRINCIPI SDGs: (1) FAVORIRE L'INNOVAZIONE INDUSTRIALE; (2) FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE; (3) LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA; (4) RISPETTO E SALVAGUARDIA DELLE RISORSE AMBIENTALI
- PUR AVENDO UN LIMITATO CONSUMO DI MATERIE PRIME, PER LE CARATTERISTICHE PECULIARI DELL'ATTIVITÀ, L'AZIENDA HA ADOTTATO DA ANNI UN ATTEGGIAMENTO RESPONSABILE ALL'UTILIZZO DELL'ENERGIA (APPROVVIGIONAMENTO DA FONTI RINNOVABILI), AL CONTENIMENTO DEI CONSUMI, DELLE EMISSIONI ED UN CONTROLLO DEI RIFIUTI ED AL LORO CORRETTO RICICLO

### INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- AI DIPENDENTI SONO OFFERTI BONUS E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI.
- SONO SPONSORIZZATE E INCORAGGIATE ATTIVITÀ LEGATE ALLA SALUTE ED AL BENESSERE DURANTE LA SETTIMANA LAVORATIVA E SONO PREVISTI MECCANISMI DI JOB ROTATION.
- SONO PREVISTI PASTI GRATUITI E BUONI PASTO, ORARI DI LAVORO FLESSIBILI E SMARTWORK.
- OBIETTIVO DEL GRUPPO È DI FORNIRE UN AMBIENTE DI LAVORO DIGNITOSO, OLTRE CHE OFFRIRE ALLE STARTUP OSPITATE UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E MODERNO, CON INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE AVANZATE

### GOVERNANCE

- IL 25% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- L'8% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDEPENDENTI.

# Joivy

## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- JOIVY È ATTENTA AL BENESSERE DELLA COMUNITÀ IN CUI OPERA E SI IMPEGNA A CONTRIBUIRE AL SUO SVILUPPO ATTRAVERSO PROGETTI DI RIQUALIFICAZIONE E RIGENERAZIONE URBANA NEL RISPETTO DELL'AMBIENTE.
- ATTRAVERSO IL SERVIZIO DESIGN & BUILD SI IMPEGNA A PROGETTARE IN MODO SOSTENIBILE, SCEGLIENDO SOLUZIONI IMPIANTISTICHE ENERGETICAMENTE EFFICIENTI.
- 91% DELL'ELETTRICITÀ UTILIZZATA PROVIENE DA FONTI RINNOVABILI.
- RISPARMIO ANNUO DI CO2 DI 200 TONNELLATE.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NEL 2024 EROGATE OLTRE 1.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI PARI A CIRCA 8 ORE PRO-CAPITE.
- 1.000 EURO ANNUI PER OGNI DIPENDENTE SPENDIBILI TRAMITE LA PIATTAFORMA DI WELFARE AZIENDALE.
- PERCENTUALE DI TURNOVER DEI DIPENDENTI PARI ALL'1%.

## GOVERNANCE

- IL 51% DEI MANAGER È DONNA.
- 65% PIANO DI AZIONARIATO DEI DIPENDENTI.

## SDGs ADOTTATI





## RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- FIN DALLA SUA FONDAZIONE IL TEMA DELLA SOSTENIBILITÀ È UNO DEI MESSAGGI CHIAVE DI EATALY, ANCHE TRAMITE LA PARTNERSHIP CON SLOW FOOD. LE PRINCIPALI INIZIATIVE PROMOSSE IN AMBITO DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE, MOLTE DELLE QUALI IN PARTNERSHIP CON ENTI DEL SETTORE, SONO: (1) “SEMINIAMO LA BIODIVERSITÀ” PER IL RECUPERO DI ANICHE VARIETÀ ORTICOLE; (2) “BEE THE FUTURE”, PROGETTO FINALIZZATO AL RIPOPOLAMENTO DELLE API; (3) “10.000 ORTI IN AFRICA”, PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DI ORTI E FORMAZIONE AGRONOMA IN DIVERSE AREE DELL'AFRICA; (4) “VERSO RIFIUTI ZERO”, PROGRAMMA VOLTO ALLA RIDUZIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI INTERNAMENTE; (5) “PRATI STABILI”, PROGETTO FINALIZZATO AL RECUPERO, LA RICONVERSIONE E LA VALORIZZAZIONE DEI PRATI STABILI E DI TUTTE LE PRODUZIONI ALIMENTARI CONNESSE
- NEL 2022 È STATO SVILUPPATO UN PROGETTO DI “AGRICOLTURA SIMBIOTICA” PER LA PROMOZIONE DI PRODUZIONI AGRICOLE CERTIFICATE, REALIZZATE MEDIANTE L'IMPIEGO DI PRATICHE MIRATE ALLA SALVAGUARDIA DEL SUOLO
- NEL 2022 EATALY È STATO IL PRIMO RETAILER ITALIANO A SOTTOSCRIVERE L'EUROPEAN CHICKEN COMMITMENT IMPEGNANDOSI AD INDIVIDUARE ED ATTUARE UN PERCORSO VIRTUOSO DI SELEZIONE ED APPROVVIGIONAMENTO DI TUTTA LA PROPRIA SELEZIONE DI CARNI DI ORIGINE AVICOLA

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- “PROGETTO LIBELLULA” AVVIATO NEL 2019 PRESSO EATALY SMERALDO, SUL TEMA DELLA VIOLENZA SULLE DONNE E LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE
- POSSIBILITÀ DI CONVERSIONE DI UNA PARTE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE SUL PORTALE DEDICATO “DOUBLE YOU”
- NEL 2022 EROGATE OLTRE 2.500 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI

## GOVERNANCE

- IL 20% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE

## SDGs ADOTTATI





## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- NEL 2023 RAGGIUNTO IL 100% DEI SITI ITALIANI CHE UTILIZZANO ENERGIA RINNOVABILE.
- NEL 2023 È STATO REALIZZATO IL PRIMO INVENTARIO DELLE EMISSIONI GHG.
- CIRCA IL 97% DEI RIFIUTI PRODOTTI VIENE INVIAZO AD OPERAZIONI DI RECUPERO.
- NEL 2009 ELICA HA ADERITO ALL'ASSOCIAZIONE WORLD CLASS MANUFACTURING (WCMA), ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE NO-PROFIT CHE RIUNISCE AZIENDE DI DIVERSI SETTORI COINVOLTE NELL'INTRODUZIONE E SVILUPPO DI UN MEDESIMO METODO DI PRODUZIONE VOTATO AL MIGLIORAMENTO CONTINUO E SOSTENIBILE.

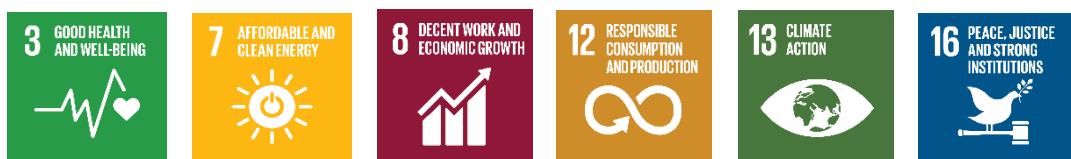
## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE ISO 45001:20181 PRESSO IL SITO POLACCO DI JELCZ LASKOVICE. L'86% DEI SITI HA COSÌ OTTENUTO CERTIFICATI PER LA SALUTE E SICUREZZA.
- FONDAZIONE ERMANNO CASOLI, FONDATA NEL 2007, PER IL MIGLIORAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO TRAMITE L'INSTALLAZIONE DI OPERE D'ARTE (LA COLLEZIONE "ELICA CORPORATE COLLECTION" È STATA INSERITA NEL 2015 NEL VOLUME GLOBAL CORPORATE COLLECTION, DEDICATO ALLE 100 PIÙ BELLE COLLEZIONI D'ARTE AZIENDALE NEL MONDO)
- NEL 2023 SONO STATE INCREMENTATE LE ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI DA 20 ORE PRO-CAPITE NEL 2022 A 39 NEL 2023.

## GOVERNANCE

- IL 43% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 57% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI



# HUGO BOSS

## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- INCLUSA NEL DJSI WORLD NEL TEXTILES, APPAREL & LUXURY GOODS SECTOR (PER L'OTTAVO ANNO CONSECUTIVO).
- EUPD RESEARCH HA PREMIATO IL REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2023 DI HUGO BOSS CON IL "ESG TRANSPARENCY AWARD 2023".
- NEL 2023 HA LANCIATO I PRIMI PRODOTTI REALIZZATI CON AEONIQ, IL PRIMO FILATO CIRCOLARE AL MONDO.
- PER RIDURRE ULTERIORMENTE LE EMISSIONI DI CO2 NEI SITI PRODUTTIVI, IL GRUPPO STA INVESTENDO IN TECNOLOGIE AD ALTA EFFICIENZA ENERGETICA, NEL RINNOVO DELLE ATTREZZATURE E NELL'AUMENTO DELLA QUOTA DI ENERGIE RINNOVABILI (DAL 2020 SI APPROVVIGIONA DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI IN TUTTI I SUOI STABILIMENTI). NEL 2023 IL GRUPPO HA INSTALLATO NUOVI IMPIANTI FOTOVOLTAICI A IZMIR (TURCHIA), MORROVALLE (ITALIA), COLDRERIO (SVIZZERA) E RADOM (POLONIA).

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- OLTRE AI PROGRAMMI DI FORMAZIONE GIÀ ESISTENTI, NEL 2023 HA LANCIATO L'EXPERIENCED LEADERS COLLECTION (ELC), CHE FORNISCE UNA RACCOLTA COMPLETA DI CORSI DI FORMAZIONE E APPRENDIMENTO, A SOSTEGNO DI UNA COMPRENSIONE COMUNE DEL CONCETTO DI LEADERSHIP IN HUGO BOSS.
- NEL 2023 APERTO UN ASILO NIDO PRESSO LA SEDE CENTRALE DI METZINGEN, CHE OFFRE SPAZIO A CIRCA 50 BAMBINI.
- IL QUESTIONARIO SULLA SODDISFAZIONE DEI DIPENDENTI NEL 2023 HA REGISTRATO UN GRADO DI SODDISFAZIONE PARI AL 77%, IN LINEA CON L'OBBIETTIVO TARGET DEL 75%.

## GOVERNANCE

- IL 42% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA DONNE
- L'83% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI





## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- NEL 2023 È STATA APPROVATA LA STRATEGIA PER LA DECARBONIZZAZIONE 2023-2032.
- AL 2023 IL 20% DELL'ENERGIA ELETTRICA UTILIZZATA DAL GRUPPO È RINNOVABILE.
- AL 2023 IL 74% DEI RIFIUTI VIENE INVIATO ALLA FILIERA DEI RIFIUTI.
- AL 2023 -21% DI EMISSIONI SCOPE 2 RISPETTO AL 2022.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- EROGAZIONE DI OLTRE 93.352 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI (CORRISPONDENTI AD UNA MEDIA DI 10 ORE PER DIPENDENTE)
- NEL 2023 È STATO TERMINATO IL PROGETTO PILOTA PER LA VALUTAZIONE DEI FORNITORI SECONDO CRITERI AMBIENTALI E SOCIALI

## GOVERNANCE

- IL 50% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 70% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDEPENDENTI

## SDGS INCLUSI NEL PIANO ESG



# DEXELANCE

## RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- IL GRUPPO DEXELANCE LAVORA ALLA CREAZIONE DI UN CONTESTO VIRTUOSO IN CUI LE SINGOLE SOCIETÀ POSSANO CREARE VALORE IN GRADO DI TRASCENDERE IL PURO OBIETTIVO ECONOMICO, CONSAPEVOLE DELL'IMPORTANZA E DEL VALORE STRATEGICO DI UN'ATTIVITÀ AZIENDALE RESPONSABILE VERSO L'AMBIENTE E L'INTERO ECOSISTEMA SOCIALE.
- NEL 2023 IL GRUPPO HA PRODOTTO 4.333 GJ DI ENERGIA ELETTRICA DA PANNELLI FOTOVOLTAICI.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NEL CORSO DELL'ANNO 2023, IDB HA LANCIATO IL PROGETTO "IDB FOR ARTS", CON L'OBBIETTIVO DI VALORIZZARE IL LEGAME TRA IL DESIGN E L'ARTE.
- RIORGANIZZAZIONE DEL PROGETTO IDB ACADEMY (LANCIATO PER LA PRIMA VOLTA NEL 2020) ATTRAVERSO LA MIGRAZIONE DEI CONTENUTI SU UNA PIATTAFORMA ONLINE CON ACCESSO A TUTTI I DIPENDENTI DEL GRUPPO.
- EROGAZIONE DI 6,7 ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE.
- SOSTEGNO A MOLTEPLICI ASSOCIAZIONI NEL TERRITORIO DA PARTE DELLE PARTECIPATE (AD ESEMPIO ALL'ASSOCIAZIONE CULTURALE MARAVEE, IL VOLO ONLUS, LA LEGA ITALIANA PER LOTTA CONTRO I TUMORI, AVSI, COOPERATIVA LAVORO E SOLIDARIETÀ).

## GOVERNANCE

- IL 42% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 25% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- DAL 2017: OTTENUTA LA CERTIFICAZIONE GLOBAL RECYCLED STANDARD.
- DAL 2019 LIMONTA È IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE OEKO TEX CONFIDENCE IN TEXTILE
- CIRCA IL 70% SUL TOTALE DEI RIFIUTI PRODOTTI VIENE INVIATA A OPERAZIONI DI RECUPERO.
- NEL 2023, 14 FAMIGLIE DI ARTICOLI SONO STATE CERTIFICATE SECONDO LO STANDARD USDA.
- NEL 2023, LIMONTA HA CERTIFICATO 4 ARTICOLI DELLA COLLEZIONE CLIMA E ALTERA AI SENSI DELLA NORMA ISO 14067. ATTRAVERSO CONTINUI INVESTIMENTI IL GRUPPO È IN GRADO DI RECUPERARE PARTE DELLE ACQUE TRATTATE CHE VENGONO POI RIUTILIZZATE NEL CICLO PRODUTTIVO E LA QUASI LA TOTALITÀ DEL NOSTRO SOLVENTE.
- NEL 2023 È STATO AMPLIATO L'IMPIANTO FOTOVOLTAICO PRESENTE PRESSO IL SITO DI COSTA MASNAGA CON L'INSTALLAZIONE DI 624 ULTERIORI PANNELLI SOLARI SULLE COPERTURE DELLO STABILIMENTO, PER UNA SUPERFICIE COMPLESSIVA DI 1350MQ.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NEL CORSO DEL 2023, INFATTI, È STATA STUDIATA E REALIZZATA UNA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE VERSO IL CONTRASTO ALLE DIPENDENZE PATOLOGICHE IN COLLABORAZIONE CON LA COOPERATIVA SOCIALE ARCA DI COMO.
- NEL 2023 SONO STATE EROGATE UNA MEDIA DI 12 ORE DI FORMAZIONE PER CIASCUN DIPENDENTE PER UN TOTALE DI 7.223.
- NEL 2023 È STATO AVVIATO UN PROGETTO DI COMUNICAZIONE INTERNA VOLTO A SENSIBILIZZARE LA POPOLAZIONE AZIENDALE SUI TEMI RELATIVI ALLA SICUREZZA E ALLA SOSTENIBILITÀ.

## GOVERNANCE

- LA SOCIETÀ, SEBBENE NON NE SIA TENUTA, PUBBLICA LA RELAZIONE DI SOSTENIBILITÀ SUL SITO INTERNET RENDENDOLA QUINDI DISPONIBILE A TUTTI

## SDGs ADOTTATI





## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- PER IL SESTO ANNO CONSECUTIVO, SI CONFERMA NEGLI INDICI Dow Jones SUSTAINABILITY WORLD e EUROPE, MANTENENDO IL PRIMO POSTO DEL SETTORE TEXTILES, APPAREL & LUXURY GOODS. INOLTRE, PER IL SECONDO ANNO CONSECUTIVO IL GRUPPO MONCLER HA RICEVUTO IL MASSIMO RATING AAA NEL MSCI ESG RATINGS ASSESSMENT. TERZA ASSOLUTA A LIVELLO MONDIALE, NELLA CLASSIFICA STILATA DA STATISTA E TIME DELLE 500 SOCIETÀ PIÙ SOSTENIBILI DEL MONDO.
- 100% DELL'ENERGIA ELETTRICA UTILIZZATA NELLE SEDI AZIENDALI A GESTIONE DIRETTA NEL MONDO (SEDI PRODUTTIVE, UFFICI, POLO LOGISTICO E NEGOZI) PROVENIENTE DA FONTI RINNOVABILI.
- CARBON NEUTRAL IN TUTTE LE SEDI AZIENDALI A GESTIONE DIRETTA NEL MONDO (UFFICI, NEGOZI, SEDI PRODUTTIVE E POLO LOGISTICO).

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- NUOVA POLICY PER I NEOGENITORI: 16 SETTIMANE DI CONGEDO COMPLETAMENTE RETRIBUITO PER TUTTI I DIPENDENTI A LIVELLO GLOBALE.
- 140.000 PERSONE IN DIFFICOLTÀ PROTETTE DAL FREDDO.
- 100% DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE ELEGIBILE IMPEGNATA IN PROGETTI DI VOLONTARIATO.
- NUOVO ASILO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI DEL POLO PRODUTTIVO IN ROMANIA.

## GOVERNANCE

- IL 42% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 58% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI





## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- DAL 2016, OVS APPLICA IL B IMPACT ASSESSMENT PER DETERMINARE L'IMPATTO DELLE PROPRIE INIZIATIVE SULL'ORGANIZZAZIONE.
- OVS HA ADERITO ALLA SUSTAINABLE APPAREL COALITION (LA PIÙ AVANZATA ALLEANZA DI AZIENDE DI ABBIGLIAMENTO, CALZATURA E ARREDO CASA PER ASSICURARE UNA PRODUZIONE SOSTENIBILE).
- 89% DI "BETTER PRODUCTS"<sup>17</sup> SUL TOTALE DELL'ASSORTIMENTO.
- 100% COTONE BIOLOGICO.
- CIRCA IL 53% DELL'ABBIGLIAMENTO HOUSE-BRAND, È REALIZZATO DA UNA FILIERA CERTIFICATA OEKO-TEX 100.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CO-FINANZIAMENTO DI EIS - EMPLOYMENT INJURY SCHEME, UN FONDO ASSICURATIVO PER GLI INCIDENTI E GLI INFORTUNI SUL LAVORO IN BANGLADESH;
- RAGGIUNTO CON UN ANNO DI ANTICIPO L'OBBIETTIVO FISSATO DAL SUSTAINABILITY-LINKED BOND PER IL 2024: IL 100% DEL VOLUME PRODUTTIVO ARRIVA DA FORNITORI REGISTRATI SULLA PIATTAFORMA WORLDLY.
- AVVIO DEL PROGRAMMA DI WELFARE OVS PER ME.
- EROGAZIONE DI 217.341 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI.

## GOVERNANCE

- IL 44% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE

## SDGs ADOTTATI



<sup>17</sup> IL PRODOTTO DEVE RISPETTARE ALTERNATIVAMENTE ALMENO UNO DEI SEGUENTI CRITERI: ESSERE PRODOTTO CON UNA O PIÙ FIBRE SCELTE TRA LE ALTERNATIVE PIÙ SOSTENIBILI; AVERE UN PROCESSO DI PRODUZIONE A MINOR IMPATTO; AVER OTTENUTO UNA CERTIFICAZIONE DEL PRODOTTO FINITO IN MATERIA SOCIALE O AMBIENTALE; ESSERE FRUTTO DI UN PROGETTO SPECIALE A IMPATTO SOCIALE O DI UPCYCLING

## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- SVILUPPATO UN PROPRIO STRUMENTO DI VALUTAZIONE QUALITATIVA (ECO 8) IN COLLABORAZIONE CON FCBA (FOREST CELLULOSE WOOD-BUILDING FURNISHINGS).
- MEMBRO DI FSC (FOREST STEWARDSHIP CERTIFICATION) INTERNATIONAL DAL 2019.
- IL 74% DEI NUOVI PRODOTTI 2023 SONO ECO-DESIGNED.
- IL 39% DEI NUOVI PRODOTTI 2023 (VS L'11% DEL 2022) UTILIZZA DI LEGNO CERTIFICATO FSC (FOREST STEWARDSHIP COUNCIL) O PEFC (PROGRAMME FOR ENDORSEMENT OF FOREST CERTIFICATION),
- CIRCA IL 97% DEI FRANCHISEES SONO PARTE DEL NETWORK DA PIÙ DI 10 ANNI.
- IMPLEMENTAZIONE DELLA REGOLAMENTAZIONE CARB P2 CON 144 PRODOTTI CONTENENTE LEGNO TESTATO CARB P2.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CIRCA 10.000 ORE DI FORMAZIONE EROGATE AI DIPENDENTI (CORRISPONDENTI A 8.7 ORE DI FORMAZIONE PRO-CAPITA).
- OLTRE IL 36% DEI DIPENDENTI È UNDER 35.
- IL 43,7% DEI MANAGERS È DONNA.
- GENDER PAY GAP PARI ALL'11,8%.

## GOVERNANCE

- IL 33% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA DONNE.
- IL 33% DEI MEMBRI DEL SUPERVISORY BOARD È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDEPENDENTI

## SDGs ADOTTATI



## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- AVVIO DELLE ATTIVITÀ FINALIZZATE ALL'OTTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE B CORP.
- 2021: ADESIONE AL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE.
- SELEZIONATA TRA LE 200 AZIENDE ITALIANE CONSIDERATE PIÙ SOSTENIBILI DAL PREMIO DEL SOLE 24ORE "LEADER DELLA SOSTENIBILITÀ 2024".
- QUOTA DI ENERGIA VERDE CERTIFICATA PARI AL 95%.
- IL GRUPPO PROMUOVE OGNI ANNO INVESTIMENTI PER L'AMMODERNAMENTO DEGLI IMPIANTI. SESÀ UTILIZZA ILLUMINAZIONE A LED. INOLTRE, TUTTI GLI IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE SONO STATI SOSTITUITI CON SISTEMI A MAGGIOR EFFICIENZA ENERGETICA.

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- SUPPORTO ALLA NATALITÀ CON SOSTEGNO ECONOMICO IN OCCASIONE DELLA NASCITA DI FIGLI, CONTRIBUTI PER SERVIZI DI BABY-SITTING, PEDAGOGIA, ASILO NIDO (PRESSO LA SEDE DI EMPOLI ACCESSO ALL'ASILO NIDO AZIENDALE SESÀ BABY), BORSE DI STUDIO PER ACQUISTO DI LIBRI SCOLASTICI E STRUMENTI INFORMATICI.
- CONTRIBUTI DEDICATI ALLA MOBILITÀ SOSTENIBILE PER L'UTILIZZO DI MEZZI DI TRASPORTO PUBBLICO ED ELETTRICO E PROGRAMMI DI E-CAR SHARING.
- NEL 2023 FONDAZIONE SESÀ HA ESEGUITO DIVERSE DONAZIONI A FONDAZIONE UMBERTO VERONESI, FONDAZIONE ANT, E DIVERSI ALTRI.
- EROGAZIONE DI OLTRE 95.000 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI.

## GOVERNANCE

- IL 40% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA DONNE
- IL 50% DEI MEMBRI DEL C.D.A. È COMPOSTO DA AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

## SDGs ADOTTATI



### RISPECTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- APERTURA DI DIVERSI CAMPUS IN EUROPA IN AREE C.D. IN “GENTRIFICATION”, CONTRIBUENDO ALLO SVILUPPO ECONOMICO E SOSTENIBILE DEI QUARTIERI
- PROGRAMMA DI ELIMINAZIONE DELLE BOTTIGLIE DI PLASTICA ALL'INTERNO DEI CAMPUS GRAZIE ALLA COLLABORAZIONE CON WAMI

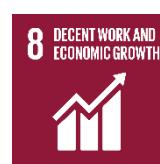
### INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- CREAZIONE DELLA “TAG ACADEMY” E PIATTAFORMA DI ADVOCACY PER SUPPORTARE LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI, ANCHE IN MERITO ALLE TEMATICHE DELLA SOSTENIBILITÀ
- PROGETTO APICULTURA URBANA: UNA PORZIONE DEGLI SPAZI NEI TERRAZZI È DEDICATA A PROGETTI DI RIPOPOLAMENTO DELLE API NELLA CITTÀ DI MILANO CHE VENGONO MONITORATE NELLE ARNIE IN MODALITÀ IoT
- POLICY “MUM & DAD” (PREPARTO): CONCESSIONE DI FLESSIBILITÀ ORARIA E SMART WORKING AL PROGREDIRE DELLA GRAVIDANZA.
- 1.000 EURO ANNUI PER OGNI DIPENDENTE SPENDIBILI TRAMITE LA PIATTAFORMA DI WELFARE CONTENENTE UN CATALOGO DI SERVIZI CONVENZIONATI
- 3.000 EURO DI CONTRIBUITO AI NEOGENITORI
- TRA IL 65% E L’80% DEI DIPENDENTI HA ESPRESSO UN GIUDIZIO COMPLESSIVAMENTE POSITIVO SUL LIVELLO DI SODDISFAZIONE ALL’INTERNO DEL CONTESTO LAVORATIVO

### GOVERNANCE

- IL 60% DELLA FORZA LAVORO È COMPOSTO DAL GENERE FEMMINILE
- PRESENZA DI UN ADVISORY BOARD CON MANAGER DELLE AZIENDE PARTNER DEL CAMPUS DI TALENT GARDEN ISOLA (MILANO) DEDICATO ALLE PRINCIPALI TENDENZE LEGATE AL FOOD TECH ED ALLA SOSTENIBILITÀ

### SDGs ADOTTATI



## RISPETTO E TUTELA DELL'AMBIENTE

- ADOZIONE DI UNA POLICY PER LA RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE NELLE ATTIVITÀ SVOLTE, DEI CONSUMI DI RISORSE, DELLE EMISSIONI DI CO<sub>2</sub> E DI RIFIUTI
- È STATA AVVIATA L'ATTIVITÀ PER LA DETERMINAZIONE DELLA CARBON FOOTPRINT DELLA SOCIETÀ FINALIZZATA ALLA PROGRESSIVA DIMINUZIONE DELLE EMISSIONI
- APPROVVIGIONAMENTO DI ENERGIA PRODOTTA ESCLUSIVAMENTE DA FONTI RINNOVABILI ED UTILIZZO DI AUTOMEZZI ELETTRICI
- RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE DERIVANTE DALL'UTILIZZO E SMALTIMENTO DI APPARATI ELETTRONICI PROMUOVENDO IL COSTANTE RIUTILIZZO DEGLI APPARATI ELETTRONICI FUNZIONANTI (ROUTER, GATEWAY, ECC.), ATTRAVERSO UN PROCESSO DI RIMESSA A NUOVO ("REFURBISHING")

## INIZIATIVE SOCIALI E PER I DIPENDENTI

- PREMIATA TRA LE AZIENDE DELLA GRADUATORIA "BEST WORKPLACES FOR MILLENNIALS 2023", REDATTA DALLA SOCIETÀ INTERNAZIONALE GREAT PLACE TO WORK E PUBBLICATA DA IL SOLE 24 ORE.
- NEL 2024 EROGATE CIRCA 6.600 ORE DI FORMAZIONE AI DIPENDENTI PARI A CIRCA 28 ORE PRO-CAPITE.
- TURNOVER DEI DIPENDENTI PARI AL 5%.
- OLTRE L'80% DEI DIPENDENTI HA ESPRESSO UN GIUDIZIO COMPLESSIVAMENTE POSITIVO SUL LIVELLO DI SODDISFAZIONE ALL'INTERNO DEL CONTESTO LAVORATIVO.

## GOVERNANCE

- LA SOCIETÀ, SEBBENE NON NE SIA TENUTA, PUBBLICA I PROPRI BILANCI SUL SITO INTERNET RENDENDOLI QUINDI DISPONIBILI A TUTTI.

## SDGs ADOTTATI



## 8. ANNEX

### 8.1. NOTA METODOLOGICA

PER L'ESERCIZIO 2024, TAMBURI INVESTMENT PARTNERS S.P.A. (DI SEGUITO ANCHE "TIP" E "LA SOCIETÀ") HA PROSEGUITO IL PROPRIO PERCORSO DI RENDICONTAZIONE DELLE PERFORMANCE ESG (AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE) INIZIATO NEL 2021 E PROSEGUITO NEGLI ESERCIZI SUCCESSIVI CON LA REDAZIONE DEL REPORT DI SOSTENIBILITÀ. QUESTO DOCUMENTO HA L'OBIETTIVO DI ILLUSTRARE IL PROFILO AZIENDALE, IL MODELLO GESTIONALE ADOTTATO, LE INIZIATIVE INTRAPRESE, I RISULTATI OTTENUTI E GLI IMPATTI RILEVANTI IN AMBITO ESG DURANTE IL 2024. IL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE ADOTTATO COINCIDE CON QUELLO DEL BILANCIO FINANZIARIO.

IL REPORT È STATO ELABORATO CON RIFERIMENTO AI GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) STANDARDS, APPLICATI IN MODALITÀ "WITH REFERENCE", COME INDICATO NELLA TABELLA "INDICE DEI CONTENUTI GRI", CHE EVIDENZIA LA COPERTURA DELLE TEMATICHE MATERIALI INDIVIDUATE E DEGLI INDICATORI GRI CORRELATI. GLI STANDARD UNIVERSALI GRI 1 (PRINCIPI FONDAMENTALI) E GRI 2 (INFORMATIVA GENERALE) SONO STATI ADOTTATI NELLA LORO VERSIONE PIÙ RECENTE DEL 2021. IL PRESENTE DOCUMENTO È STATO INOLTRE REDATTO TENENDO IN CONSIDERAZIONE LA TRANSIZIONE VERSO LA CSRD E GLI STANDARD ESRS, CHE SONO STATI IMPIEGATI COME GUIDA NELL'IDENTIFICAZIONE DELLE TEMATICHE MATERIALI E HANNO PARZIALMENTE IMPRONTATO LA STRUTTURAZIONE DEL DOCUMENTO.

LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL REPORT SI RIFERISCONO AL PERIODO COMPRESCO TRA IL 1° GENNAIO E IL 31 DICEMBRE 2024 E SONO RENDICONTATE SU BASE ANNUALE. OVE POSSIBILE, È STATO EFFETTUATO UN CONFRONTO CON I DATI DEL 2023 PER PERMETTERE LA COMPARABILITÀ NEL TEMPO. PER ASSICURARE L'ATTENDIBILITÀ DEI DATI RIPORTATI, IL RICORSO A STIME È STATO LIMITATO; LADDOVE PRESENTI, QUESTE SONO STATE SEGNALATE CON UNA DESCRIZIONE DEL METODO DI CALCOLO UTILIZZATO.

I CONTENUTI E GLI INDICATORI RENDICONTATI NEL REPORT SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DEI RISULTATI DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ, CONDOTTA IN CONFORMITÀ AGLI STANDARD GRI 3 (MATERIAL TOPICS), COME DETTAGLIATO NELLA SEZIONE DEDICATA ALL'ANALISI DI MATERIALITÀ E AGLI IMPATTI ESG.

SI SEGNALA CHE IL PRESENTE DOCUMENTO NON È STATO SOTTOPOSTO AD ASSURANCE ESTERNA.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI RELATIVE AL REPORT DI SOSTENIBILITÀ, È POSSIBILE RIVOLGERSI ALLA SOCIETÀ ATTRAVERSO LA PAGINA DEL SITO DEDICATA AI CONTATTI: [WWW.TIPSPA.IT/IT/CONTACT-US](http://WWW.TIPSPA.IT/IT/CONTACT-US).

## 8.2. INDICE DEI CONTENUTI GRI

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
STANDARD UNIVERSALI		
<b>GRI 2 (VERSIONE 2021): INFORMATIVA GENERALE</b>		
<b>L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE</b>		
2-1	DETTAGLI SULL'ORGANIZZAZIONE	1.1. DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY
2-2	ENTITÀ INCLUSE NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	NOTA METODOLOGICA
2-3	PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO	NOTA METODOLOGICA
2-5	ASSURANCE ESTERNA	NOTA METODOLOGICA
<b>ATTIVITÀ E LAVORATORI</b>		
2-6	ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	1.1. DA 30 ANNI CON LE IMPRESE DEL MADE IN ITALY
2-7	DIPENDENTI	3.1. PREMESSA
2-8	LAVORATORI NON DIPENDENTI	3.1. PREMESSA
<b>GOVERNANCE</b>		

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
2-9	STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-10	NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-11	PRESIDENTE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-12	RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NEL CONTROLLO DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-13	DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DI IMPATTI	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-14	RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-15	CONFLITTI D'INTERESSE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-16	COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-18	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
2-19	NORME RIGUARDANTI LE REMUNERAZIONI	4.2. INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
		SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE
2-20	PROCEDURA DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE	4.2. INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE
<b>STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI</b>		
2-22	DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
2-23	IMPEGNI ASSUNTI TRAMITE POLICY	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-24	INTEGRAZIONE DEGLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-26	MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-27	CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
2-28	ADESIONE AD ASSOCIAZIONI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>		
2-29	APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
		DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA
2-30	ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	3.1. PREMESSA
<b>GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI</b>		
3-1	PROCESSO PER DETERMINARE I TEMI MATERIALI	1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA
3-2	ELENCO DI TEMI MATERIALI	1.3. ANALISI DELLA MATERIALITÀ D'IMPATTO - INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA
<b>STANDARD SPECIFICI</b>		
<b>INFORMAZIONI AMBIENTALI</b>		
<b>CAMBIAMENTI CLIMATICI — ENERGIA ED EMISSIONI</b>		
<b>GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI</b>		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI — ENERGIA ED EMISSIONI
<b>GRI 302 (VERSIONE 2016): ENERGIA</b>		
302-1	CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI — ENERGIA ED EMISSIONI
<b>GRI 305 (VERSIONE 2016): EMISSIONI</b>		

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
305-1	EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) DIRETTE (SCOPE 1)	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
305-2	EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
<b>UTILIZZO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE</b>		
<b>GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI</b>		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
<b>GRI 301 (VERSIONE 2016): MATERIALI</b>		
301-1	MATERIALI UTILIZZATI IN BASE AL PESO O AL VOLUME	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
<b>GRI 301 (VERSIONE 2020): RIFIUTI</b>		
306-3	RIFIUTI GENERATI	2.1. CAMBIAMENTI CLIMATICI – ENERGIA ED EMISSIONI
<b>INFORMAZIONI SOCIALI</b>		
<b>FORZA LAVORO PROPRIA - CONDIZIONI DI LAVORO EQUE</b>		
<b>GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI</b>		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	3.1. PREMESSA 3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE 3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE 3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
		<p>3.5. SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARABILI DI BREVE E LUNGO TERMINE COLLEGATI ANCHE A OBIETTIVI ESG</p> <p>3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO</p>
<b>GRI 401 (VERSIONE 2016): OCCUPAZIONE</b>		
401-1	ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI	3.1. PREMESSA
401-2	BENEFICI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO CHE NON SONO DISPONIBILI PER I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO O PART-TIME	3.6. BENEFIT DI CARATTERE NON MONETARIO
401-3	CONGEDO PARENTALE	3.1. PREMESSA
<b>GRI 404 (VERSIONE 2016): FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>		
404-1	ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE	3.2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE
<b>GRI 405 (VERSIONE 2016): DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>		
405-1/A	DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNANCE	4.1. RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO
405-1/B	DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI	3.3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE
<b>GRI 406 (VERSIONE 2016): NON DISCRIMINAZIONE</b>		
406-1	EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE	3.4. MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
<b>CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI</b>		
<b>GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI</b>		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
<b>GRI 418 (VERSIONE 2016): PRIVACY DEI CLIENTI</b>		
418-1	FONDATI RECLAMI RIGUARDANTI VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI LORO DATI	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
<b>GRI 417 (VERSIONE 2016): MARKETING ED ETICHETTATURA</b>		
417-2	EPISODI DI NON CONFORMITÀ CONCERNENTI L'ETICHETTATURA E INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
417-3	EPISODI DI NON CONFORMITÀ CONCERNENTI COMUNICAZIONI DI MARKETING	3.7. PRIVACY E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI SENSIBILI
<b>INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE</b>		
<b>CONDOTTA D'IMPRESA</b>		
<b>GRI 3 (VERSIONE 2021): TEMI MATERIALI</b>		
3-3	GESTIONE DEI TEMI MATERIALI	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
<b>GRI 205 (VERSIONE 2016): ANTICORRUZIONE</b>		
205-2	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULLE POLITICHE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

INFORMATIVA GRI STANDARD		PARAGRAFO
205-3	EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ
<b>GRI 206 (VERSIONE 2016): COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE</b>		
206-1	AZIONI LEGALI PER COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE, ANTITRUST E PRATICHE MONOPOLISTICHE	4.3. ELEMENTI DELLA STRATEGIA CHE RIGUARDANO LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ