

IRSAP

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2023



IRSAP heat

IRSAP smart

IRSAP air

IRSAP

LETTER FROM THE CEO

La recente escalation di conflitti che sta minando le basi stesse del mondo globalizzato che è stato creato negli ultimi 30 anni rischia di avere una conseguenza nascosta ma non per questo meno pericolosa, ossia che le persone, le aziende, le nazioni, inizino a chiudersi sempre di più in loro stesse, ignorando quello che accade al di fuori e anzi percependolo come negativo perché diverso. Una delle conseguenze di questo atteggiamento è che si facciano diversi passi indietro nella collaborazione tra gli stati con conseguenze devastanti sulla salute del pianeta.

Il concetto di collaborazione, seppur presente in molte specie animali, ha raggiunto nell'uomo la sua massima espressione e costituisce in effetti una delle basi della società moderna. L'idea di stato, di moneta, di religione, l'idea che esistano delle regole comunemente accettate in ogni cultura del mondo, come ad esempio che uccidere sia sbagliato, sono tutte conseguenze del fatto che ci siamo evoluti come animali sociali grazie alla collaborazione, al fatto che condividiamo determinati valori, e accettiamo idee condivise. Questo fattore rimane cruciale in un momento storico come quello attuale in cui siamo chiamati ad un impegno concreto per cercare di invertire la direzione che il consumo indiscriminato di risorse ci ha fatto imboccare.

Ognuno deve fare la propria parte senza dimenticarsi che, da soli, non si va lontano. È per questo motivo che IRSAP ha fatto della sostenibilità uno dei pilastri del proprio progetto strategico lavorando secondo i principi condivisi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, da quest'idea nascono ad esempio alcuni progetti di certificazione che rappresentano esattamente quella condivisione di principi accennata sopra, e che ci permettono di lavorare internamente, ma in una direzione condivisa.

Sempre in quest'ottica stiamo aprendo all'esterno gli organi di governo dell'azienda, stiamo stimolando i nostri manager a guardarsi attorno, sia verso i clienti, che verso i fornitori, ma anche verso gli enti di formazione per coglierne le buone pratiche, perché in un mondo che corre sempre più veloce è importante tenere alto lo sguardo.

IRSAP si impegna non solo verso l'esterno, in termini di impatto sul mondo che ci circonda, ma anche verso l'interno; le persone sono un valore fondante della strategia dell'azienda, e lo sviluppo dei talenti è fondamentale perché permette di mettere le basi per il futuro, la cultura del cambiamento deve essere stimolata dal vertice ma il cambiamento deve realizzarsi bottom-up.

Marco Rossi
CEO



INDICE

NOTA METODOLOGICA	8
CAPITOLO 1 - IL GRUPPO	10
LA NOSTRA STORIA	12
IRSAP NEL MONDO	14
LE NOSTRE BUSINESS UNIT	16
IRSAP HEAT	16
IRSAP SMART	18
IRSAP AIR	20
UN SISTEMA DI QUALITÀ AZIENDALE CERTIFICATO	22
LA VISION	25
I NOSTRI VALORI	26
IL COSTANTE IMPEGNO IN RICERCA E SVILUPPO	29
L'ATTENZIONE PER IL CLIENTE	30
PIANO STRATEGICO E DRIVER DI CRESCITA	33
ESG PLAN PERSONE & SOSTENIBILITÀ	34
IL CAMMINO VERSO LA SOSTENIBILITÀ	37
I NOSTRI STAKEHOLDER	38
I TEMI MATERIALI	40
I NOSTRI OBIETTIVI	42
CAPITOLO 2 - LA NOSTRA INTEGRITÀ	44
INTRODUZIONE	47
LA STABILITÀ DEL BUSINESS E IL FUTURO SOCIETARIO	48
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	51
IL CODICE ETICO	52
TRAGUARDI INTERNAZIONALI	54
CAPITOLO 3 - SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E DI FILIERA	57
INTRODUZIONE	58
LE CARATTERISTICHE DELLA CATENA DI FORNITURA	60
LA VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI	63

L'UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI E L'IMPATTO AMBIENTALE	65
IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS	66
LA GESTIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE	70
IL CONSUMO DELLE RISORSE IDRICHE	73
LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI	74
IL PROGETTO iGREEN	77
CAPITOLO 4 - IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA	79
INTRODUZIONE	80
IL NOSTRO TEAM	83
COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP	84
L'ANALISI DI CLIMA E IL PROGETTO IRSAP MENTOR	86
OSSERVATORIO DELLA PARITÀ DI GENERE	88
GLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY	90
PIANO WELFARE DI IRSAP	92
DIRITTI UMANI	94
CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI	96
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	98
GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	100
RIDUZIONE DEGLI INFORTUNI	102
INIZIATIVE A TEMA AMBIENTALE	104
INIZIATIVE CULTURALI	106
ATTIVITÀ INTERNE	108
IL GRUPPO DOPOLAVORO IRSAP	111
IRSAP FOUNDATION	112
LE NOSTRE ADESIONI AD ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS NEL 2023	114
INDICE DEI CONTENUTI GRI E AGENDA 2030	126

NOTA METODOLOGICA

Nel Report di Sostenibilità 2023, il Gruppo IRSAP prosegue il suo percorso di innovazione verso un business model sostenibile. Il Gruppo è mosso dalla volontà di comunicare le performance ottenute negli ultimi anni in ambito economico, sociale e ambientale che fino al 2019 venivano circoscritte all'interno della Relazione sulla Gestione.

SCOPO DEL REPORT

Il presente documento rappresenta il Report di Sostenibilità 2023 del Gruppo IRSAP (di seguito anche "Gruppo" o "IRSAP") costituito dalla Capogruppo IRSAP S.p.a. e dalle società controllate IRRROM Industrie S.r.l. (ROMANIA), IRSAP Iberica S.L. (SPAGNA), IRGROUPE S.a.r.l. (FRANCIA), IRSAP UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA). Il Report di Sostenibilità rappresenta lo strumento con cui il Gruppo comunica agli Stakeholder interni ed esterni gli impegni, la strategia, le modalità di gestione e i risultati dell'attività aziendale, declinati nel loro triplice aspetto: economico, ambientale e sociale.

IL PERCORSO DI RENDICONTAZIONE DEL GRUPPO

Il Report è stato predisposto considerando i contenuti del Framework internazionale dell'International Integrated Reporting Council ed è stato redatto in conformità alle linee guida "GRI – Sustainability Reporting Standards" aggiornate dal GRI (Global Reporting Initiative) nel 2021.

APPROVAZIONE

Il Report è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di IRSAP S.p.a. in data 29 Maggio 2024.

ANNO DI RIFERIMENTO

I dati e le informazioni presenti in questo documento fanno riferimento all'esercizio 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Ove disponibili, sono stati riportati i dati comparativi riferiti agli esercizi precedenti, al fine di presentare l'andamento delle performance del Gruppo su un orizzonte temporale più esteso. Il Report di sostenibilità 2023 rispetta la medesima periodicità del Bilancio Consolidato di Gruppo.

PERIMETRO DI RIFERIMENTO

Il perimetro dei dati economici e dell'organico del presente Report risulta fare riferimento al Gruppo IRSAP nel suo complesso. Tuttavia, per le informative ambientali il perimetro è limitato al cuore produttivo del Gruppo: IRSAP S.p.a. e IRRROM Industrie S.r.l.; le società Macro Energy S.r.l., Inproject S.r.l., Larus Solar S.r.l. ed Energia 304 S.r.l., società di diritto italiano dedicate alla produzione di energia elettrica mediante parchi fotovoltaici ricomprese nel precedente periodo di rendicontazione, sono da considerarsi fuori dal perimetro in quanto, con effetto dal 1° gennaio 2023, cedute. Le filiali commerciali non sono state incluse in quanto non incidono in modo significativo in termini di impatto ambientale. Per le informative sulla salute e sicurezza sul lavoro il perimetro è limitato solamente a IRSAP S.p.a. e IRRROM Industrie S.r.l. Eventuali ulteriori variazioni a tale perimetro sono espressamente segnalate all'interno del documento. Tali esclusioni non pregiudicano in alcun modo la completa comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti generati.

STANDARD DI RIFERIMENTO

La Dichiarazione è redatta secondo i Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standard (with reference to).

I riferimenti alle disclosure GRI sono riportati all'interno del testo e all'interno dell'indice tecnico allegato, rappresentati con la dicitura **[GRI n° disclosure]**.

Nella redazione del documento, sono stati adottati i principi di materialità, accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

DEFINIZIONE DEI CONTENUTI E DELLA STRUTTURA DEL REPORT

Nella sezione "Indice dei contenuti GRI" è possibile visualizzare un dettaglio delle informazioni rendicontate secondo le Informative definite dai GRI Standards.

Ai fini del principio di comparabilità con i precedenti periodi di rendicontazione è stato predisposto un indice tecnico allegato al presente report con i riferimenti alle disclosure GRI. Eventuali omissioni sono opportunamente indicate laddove previsto.

PERIODICITÀ NELLA RENDICONTAZIONE

Annuale.

ASSURANCE ESTERNA

Per il presente Report non è prevista alcuna revisione da parte di soggetti indipendenti esterni.

CONTATTI

Per qualsiasi informazione relativa al Report di Sostenibilità è possibile contattare: sostenibilita@irsap.com

CAPITOLO 1

IL GRUPPO

LA NOSTRA STORIA
IRSAP NEL MONDO
LE NOSTRE BUSINESS UNIT
 IRSAP HEAT
 IRSAP SMART
 IRSAP AIR
UN SISTEMA DI QUALITÀ AZIENDALE CERTIFICATO
LA VISION
I NOSTRI VALORI
IL COSTANTE IMPEGNO IN RICERCA E SVILUPPO
L'ATTENZIONE PER IL CLIENTE
PIANO STRATEGICO E DRIVER DI CRESCITA
ESG PLAN PERSONE & SOSTENIBILITÀ
IL CAMMINO VERSO LA SOSTENIBILITÀ
I NOSTRI STAKEHOLDER
I TEMI MATERIALI
I NOSTRI OBIETTIVI



LA NOSTRA STORIA



Conquistare il mercato con un'idea rivoluzionaria: arredare con il calore.

Fondata nel **1963** da Orazio Rossi e Livio Zen, IRSAP S.p.a. (Industria Radiatori Stampaggio Affini Polesana) inizia la sua attività con la produzione di radiatori in acciaio stampato ad Arquà Polesine in provincia di Rovigo.

Tre anni dopo, nel **1967**, è il momento di **TESI** un radiatore tubolare ancora sconosciuto per il mercato italiano, che diede origine al formato multicolonna per eccellenza.

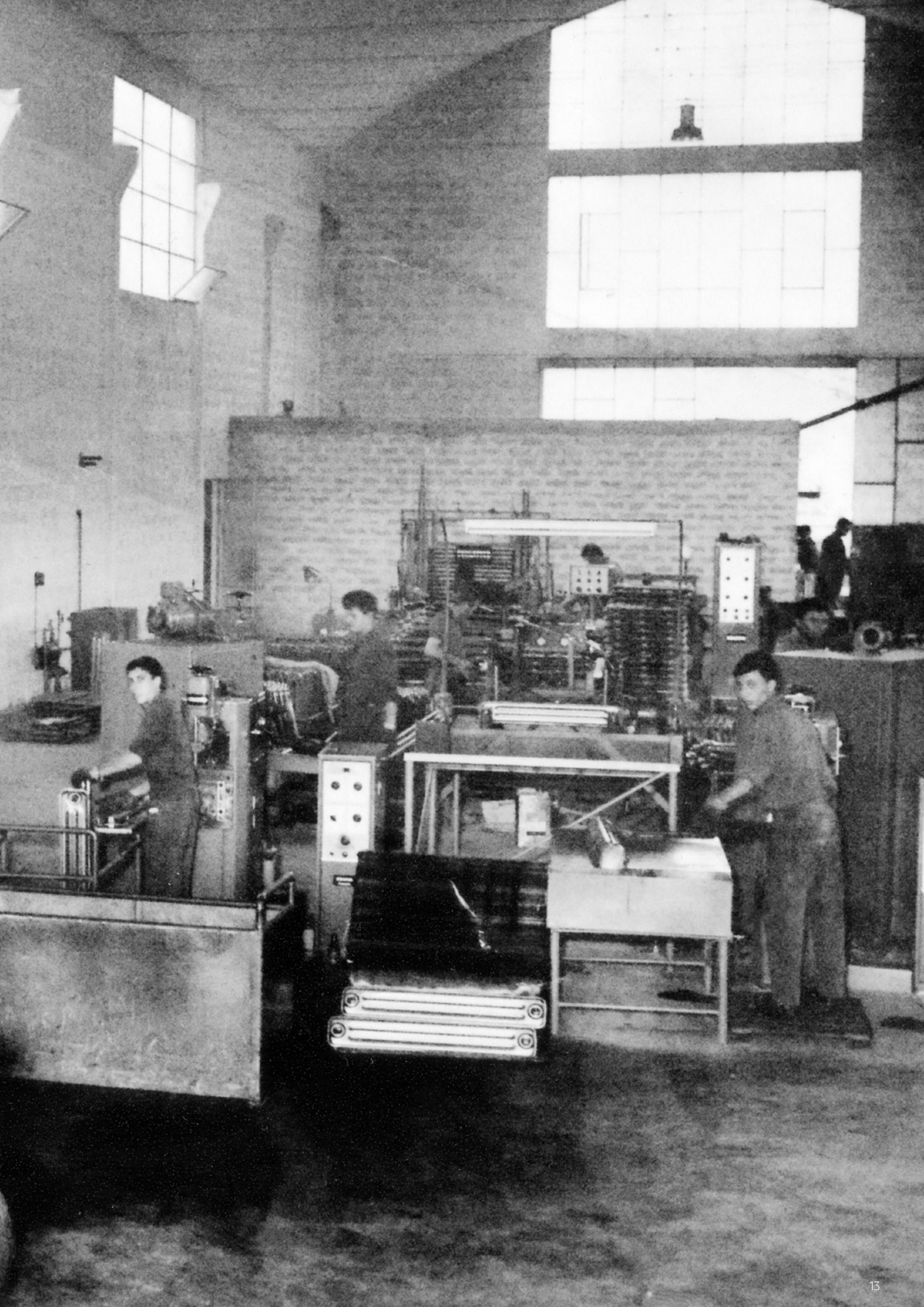
Nel **1981** IRSAP lancia sul mercato **NOVO**, il primo e innovativo radiatore da bagno scaldasalviette prodotto in Italia. Grazie ai progressi nella lavorazione dell'acciaio, allo studio di **design raffinati** e all'impiego di una **vasta gamma di colorazioni e finiture**, IRSAP ha introdotto nel mercato italiano, **fin dai primi anni '80**, un modo innovativo di concepire il radiatore, inteso non solo come elemento riscaldante, ma anche come componente d'arredo, arricchendolo di forme, colori e finiture, sintetizzandone il nuovo significato nel marchio i Termoarredatori®, un marchio registrato e una filosofia di servizio applicato al prodotto.

Utilizzare il radiatore scegliendo tra **oltre 500.000 diverse soluzioni formali, dimensionali e cromatiche** diventa un nuovo modo di progettare gli interni.

L'Azienda oggi è il leader italiano e una delle maggiori realtà produttive per il mercato del riscaldamento in Europa.

Una solida Leadership conquistata negli anni con **eccellenti standard qualitativi, innovazione continua, ottimo servizio, massima affidabilità e costante attenzione al Cliente.**

Oggi, dopo 60 anni, l'interesse del Gruppo IRSAP si sta orientando **dal prodotto al sistema** per poter offrire al mercato **soluzioni innovative per il comfort domestico integrando sostenibilità, tecnologia e design.**



IRSAP NEL MONDO



IRSAP oggi, con 1052 collaboratori, è il leader italiano e una delle maggiori realtà produttive per il mercato del riscaldamento in Europa. Il Gruppo è composto da un insieme di aziende e marchi che opera da anni in tutta Europa, con stabilimenti produttivi in Italia, Romania e filiali commerciali in Francia, Spagna, Gran Bretagna e Germania. Ognuna di esse si pone al servizio del cliente, progettando soluzioni innovative.

IRSAP S.p.a., con sede principale ad Arquà Polesine (Rovigo - ITALIA), è l'azienda italiana di riferimento nella produzione di radiatori per riscaldamento in acciaio tubolare, radiatori da bagno, d'arredo e di design, innovativi sistemi di domotica per la regolazione d'impianto e Ventilazione Meccanica Controllata.

Il Gruppo IRSAP conta altre cinque sedi, che si suddividono in siti produttivi e realtà commerciali. Ognuna di queste sedi risulta fondamentale per il successo del Gruppo.

Siti produttivi:

IRSAP S.P.A. - Arquà Polesine - Rovigo, ITALIA

IRROM INDUSTRIE S.R.L. - Iclod - Cluj-Napoca, ROMANIA

Filiali commerciali:

Irgroup S.a.r.l. - Vourles - Lione, FRANCIA

Irsap Iberica S.L. - Gavà - Barcellona, SPAGNA

Irsap UK Ltd - East Grinstead - Londra, UK

BEMM GmbH - Emmerke - Hildesheim, GERMANIA





**LE NOSTRE
BUSINESS UNIT**

IRSAP heat



Classico e moderno si fondono e danno vita a radiatori tradizionali ma sempre attuali. I Radiatori IRSAP Heat, con le loro forme riconoscibili e con un design senza tempo rispondono ad ogni esigenza abitativa grazie alle oltre 500.000 soluzioni dimensionali disponibili.

Le forme arrotondate, le perfette saldature garantite dalla tecnologia laser, la modularità specifica e l'ampia superficie di scambio termico, rendono i nostri radiatori sicuri ed efficienti, ideali per la ristrutturazione e particolarmente idonei al funzionamento con gli impianti a bassa temperatura di nuova concezione, orientati alla salvaguardia dell'ambiente e al risparmio energetico.



LE NOSTRE BUSINESS UNIT

IRSAP smart



Nato da oltre 60 anni di esperienza IRSAP, l'innovativo sistema NOW consente la regolazione della temperatura di ogni singola stanza della casa e la programmazione oraria, ottimizzando al meglio l'utilizzo del generatore (caldaia o pompa di calore). Gli algoritmi studiati sui radiatori IRSAP massimizzano l'efficienza del sistema, offrendo un connubio tra prodotti di altissima qualità. Il sistema NOW è frutto di anni di studio e sperimentazioni condotte nel Laboratorio R&D IRSAP. Gli algoritmi sviluppati sono stati inseriti nei componenti del sistema rendendo NOW la soluzione intelligente e ottimale per il riscaldamento all'avanguardia per soddisfare le esigenze del mercato.

Il sistema è studiato per adattarsi a quasi ogni tipologia di impianto ed è compatibile con tutti i marchi di radiatori e i principali produttori di valvole idrauliche, esaltandone le caratteristiche di efficienza e comfort. Le nostre valvole termostatiche, infatti, sono compatibili con tutte le valvole idrauliche termostattizzabili con passo M30x1,50. Secondo uno studio effettuato dall'Università di Bergamo, il passaggio da valvole meccaniche tradizionali al sistema NOW completo comporta un risparmio energetico del 27,3%. Un ulteriore 20% di risparmio energetico è raggiungibile attraverso la Green Mode, impostando una temperatura di Eco di massimo 3° C inferiore rispetto della temperatura di Comfort.

NOW, grazie al suo software interno, è in grado inoltre di imparare dalle nostre abitudini e adattarsi fornendo sempre il clima ed il comfort migliore per il nostro modo di vivere la casa. Le Valvole Termostatiche Intelligenti, ad interfaccia cromatica, ne fanno un sistema ideale per incrementare l'efficienza energetica di impianti tradizionali sia nel caso di edifici esistenti, sia in caso di ristrutturazioni o nuove costruzioni. Il packaging del sistema NOW utilizza materiale certificato FSC.



**LE NOSTRE
BUSINESS UNIT**

IRSAP air



La Ventilazione Meccanica Controllata (VMC) è la soluzione proiettata al nostro benessere che garantisce il giusto ricambio d'aria all'interno degli ambienti al fine di ottenere sempre aria pulita, igiene e comfort senza sprechi energetici.

Con un impianto di VMC l'aria pulita è garantita 24 ore su 24; inoltre, venendo meno la necessità di aprire le finestre in maniera incontrollata per ottenere ricambi d'aria, viene assicurato un notevole risparmio energetico.

Gli impianti di VMC possono essere a semplice flusso o a doppio flusso con recupero di calore ad elevata efficienza. IRSAP offre entrambe le soluzioni, anche integrate con sistemi di deumidificazione e climatizzazione.

Unendosi alla climatizzazione l'impianto diventa ventilazione climatica adattiva. Questo sistema di climatizzazione a tutta aria è ideale per gestire al meglio il fabbisogno termico degli edifici, in particolare nelle abitazioni ben isolate. EASY CLIMA è la soluzione impiantistica che svolge le funzioni di tre diversi impianti: la ventilazione meccanica controllata con recupero di calore ad alta efficienza, il sistema di climatizzazione estiva a zone e la climatizzazione invernale che può essere abbinato a qualsiasi generatore idronico ad alta efficienza (ad es. pompe di calore).

UN SISTEMA DI QUALITÀ AZIENDALE CERTIFICATO

IRSAP S.p.a. è stata una delle prime aziende in Italia del settore certificata dal Sistema Qualità Aziendale UNI EN ISO 9001:2015 per il monitoraggio, la vigilanza e l'aggiornamento delle procedure adottate al proprio interno (il c.d. Sistema di Gestione per la Qualità).

La società ha continuato e concluso nei primi mesi del 2023 il suo percorso verso la certificazione ambientale ISO 14001, che sarà oggetto di approfondimento nel capitolo 3. Tutti i prodotti IRSAP seguono le prescrizioni del Regolamento dei Prodotti da Costruzione (UE) CPR 305/2011 e sono certificati secondo la normativa attualmente vigente in materia (EN 442) che obbliga tutti i produttori/rivenditori di corpi scaldanti a certificare gli stessi presso gli enti accreditati. IRSAP, per la certificazione delle rese caloriche e per la marcatura CE dei propri prodotti, si avvale prevalentemente del supporto del Politecnico di Milano.

IRSAP collabora con EUROVENT Certita per la certificazione di prodotto NF relativa ai prodotti idraulici. IRSAP per l'ottenimento della certificazione volontaria francese NF Electricite per alcuni prodotti specifici si avvale di LCIE - Bureau Veritas.

Per altri prodotti, IRSAP ha già ottenuto la certificazione volontaria croata (ZIK) e russa (GOST).

IRSAP da 60 anni si propone nel settore della climatizzazione civile e residenziale, realizzando sistemi per il riscaldamento e di Ventilazione Meccanica Controllata.

Lo spirito che da sempre accompagna il nostro Gruppo è quello di realizzare prodotti e sistemi orientati a migliorare l'efficienza energetica, la sostenibilità ambientale e la qualità della vita all'interno delle nostre case.

I prodotti IRSAP sono progettati e realizzati per garantire sempre il massimo rendimento con l'utilizzo delle più moderne fonti rinnovabili.





LA VISION

**ESSERE IL PUNTO
DI RIFERIMENTO
NELLE SOLUZIONI
DI COMFORT
PER LA CASA,
INTEGRANDO
SOSTENIBILITÀ,
TECNOLOGIA E DESIGN.**



I NOSTRI VALORI

I valori sono i principi che plasmano la nostra cultura aziendale e ne definiscono l'identità.

Questi valori non sono semplici parole su una parete ma prendono vita attraverso i comportamenti e le attitudini delle persone che lavorano in IRSAP.

CENTRALITÀ DEL CLIENTE: per IRSAP significa mettersi nei panni del cliente e comprendere le sue esigenze, desideri e preoccupazioni assicurandosi che le loro esigenze siano soddisfatte utilizzando un approccio proattivo e orientato alla soluzione.

CORAGGIO: per IRSAP significa affrontare le sfide con determinazione prendendo anche decisioni difficili.

PASSIONE: per IRSAP significa sognare il futuro che si vorrebbe, coinvolgendo gli altri per creare un ambiente di lavoro stimolante, riconoscendo e celebrando i successi delle persone e dell'intera squadra.

VINCERE INSIEME: per IRSAP significa cercare l'eccellenza con entusiasmo e positività, condividendo successi e fallimenti, celebrando i primi e fermandosi a riflettere su come superare i secondi.

INNOVAZIONE: per IRSAP significa utilizzare il pensiero creativo sfidando lo status quo con un approccio proattivo all'apprendimento continuo.

PROATTIVITÀ: per IRSAP significa essere attenti ad anticipare e gestire i rischi identificando preventivamente potenziali situazioni problematiche.

RISPETTO: per IRSAP significa mettersi nei panni degli altri e cercare di comprendere le loro emozioni, sfide e prospettive utilizzando un dialogo costruttivo, rispettando e valorizzando la diversità delle persone.



IL COSTANTE IMPEGNO IN RICERCA E SVILUPPO

L'innovazione è il nostro obiettivo e il nostro futuro. Tale obiettivo può essere raggiunto solamente attraverso costanti investimenti in ricerca e sviluppo e con strutture complesse e tecnologicamente avanzate.

Per questo motivo IRSAP, grazie al contributo tecnico del Politecnico di Milano, ha investito in un'innovativa area di R&D che riproduce un'abitazione/laboratorio in cui vengono simulate tutte le condizioni ambientali esterne e di comfort interno, funzionali allo sviluppo di nuovi prodotti e sistemi di controllo del comfort ambientale. L'obiettivo è raggiungere una gestione del sistema di riscaldamento che ottimizzi l'efficienza energetica durante tutto l'anno.

IRSAP, nel corso degli anni, ha realizzato due camere climatiche per test secondo la norma armonizzata EN 442 relativa alle specifiche tecniche ed ai requisiti costruttivi per radiatori e convettori. In particolare, la camera costruita più recentemente (2016), è stata realizzata seguendo fedelmente le indicazioni prescritte dalla norma e risulta essere equivalente per prestazioni (differenze inferiori all'1%) rispetto alla camera certificata del Politecnico di Milano quale ente notificato UE 1695. Oltre alle camere test, IRSAP ha predisposto una parte del laboratorio per l'esecuzione di prove distruttive e a pressione, con la finalità di verificare la robustezza e la qualità dei prodotti in condizioni limite, permettendo di ottimizzare la scelta dei materiali e dei componenti più idonei alla loro realizzazione. Al fine di migliorare le proprie conoscenze e la qualità del prodotto finale, negli anni IRSAP ha avviato progetti in collaborazione con i più accreditati istituti universitari e di ricerca. Continua la collaborazione con l'Università di Bergamo per NOW, l'innovativo sistema di gestione degli impianti di riscaldamento.

Inoltre, IRSAP mantiene alti gli standard di estetica e design dei propri prodotti, integrando le più recenti tendenze del design con funzionalità avanzate. Questo impegno verso l'eccellenza estetica assicura che ogni prodotto non solo soddisfi criteri di efficienza energetica e robustezza, ma anche di bellezza e stile, rispondendo così alle aspettative dei clienti più esigenti.

Le Università con cui IRSAP ha collaborato e collabora tuttora sono:

- **CUOA di Vicenza** - dal 2021 IRSAP è Socio Sostenitore della Business School di Altavilla Vicentina;
- **Politecnico di Milano** - certifica i nostri prodotti secondo la norma EN 442 nella loro camera di prova, presso il Dipartimento di Energia e, grazie anche alla loro collaborazione tecnica, IRSAP ha costruito la propria seconda camera test;
- **Università di Ferrara** - per diversi progetti sul mondo R&D e logistica;
- **Desall** - piattaforma per lo sviluppo di progetti di open innovation, tramite design contest. Origin, il radiatore elettrico sempre connesso, è disegnato da Tommaso Ballardore in collaborazione con Desall.

L'ATTENZIONE PER IL CLIENTE

Il Cliente è inteso nell'accezione più ampia: ovvero tutte le persone che partecipano al processo di vendita, installazione e uso del prodotto.

Sin dall'inizio della propria storia, IRSAP ha investito per creare relazioni umane durature nel tempo.

Le nostre persone: 50 all'esterno come collaboratori diretti e oltre 100 all'interno operano quotidianamente per il "Customer Care".

Operativamente questo avviene:

- con formazione mirata a progettisti, architetti, installatori e operatori di showroom;
- un sito internet e una comunicazione in generale sempre aggiornata ed interattiva con gli interlocutori;
- una cura sempre maggiore dei luoghi fisici, in particolare dello showroom, dove gli utenti possono vedere e toccare con mano i prodotti.

Nel 2023 IRSAP è stata selezionata da Zendesk per l'elevato grado di integrazione con cui utilizziamo la piattaforma nell'ambito dell'assistenza al cliente, a cui offriamo un servizio multilingua e multicanale, al pari dei Top Player mondiali. È stato un onore per IRSAP ricevere questo importante riconoscimento da Zendesk, uno dei principali tool per la gestione del servizio clienti.



Antonio Citterio



PIANO STRATEGICO E DRIVER DI CRESCITA

Nel corso del 2023 a seguito di un'analisi dei trend che impattano direttamente il Gruppo IRSAP è stato definito il nuovo piano strategico quinquennale. Il nuovo piano strategico guiderà le azioni e le scelte anche nel 2024 e si basa su sei pilastri fondamentali:

CRESCITA

Crescere guadagnando quote di mercato nel core business, facendo leva sulla diversificazione del business e attraverso acquisizioni mirate e creatrici di valore.

Vogliamo continuare ad investire nel settore del comfort domestico incrementando e migliorando i nostri prodotti giorno dopo giorno. Coerentemente con questo pilastro strategico vogliamo esplorare nuove possibilità di sviluppo interne ed esterne della nostra gamma prodotti al fine di portare nuove soluzioni innovative per il comfort domestico in Europa.

SOSTENIBILITÀ

Essere capofila nella protezione dell'ambiente, nella sostenibilità e nella sicurezza.

Siamo consapevoli del ruolo che possiamo avere nella riduzione degli impatti ambientali e vogliamo esserlo ogni giorno di più, migliorando i nostri sistemi di misurazione degli impatti associati al ciclo di vita del prodotto, utilizzando metodologie di misurazione affidabili e internazionalmente riconosciute con approccio scientifico. Lavoriamo incessantemente per migliorare la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori e dei nostri clienti ascoltando i loro bisogni. Vogliamo rendere la sostenibilità un fattore integrante del lavoro di tutti all'interno dell'azienda, diffondendo una cultura dello sviluppo sostenibile a tutti i livelli aziendali.

CLIENTE

Fornire impeccabile esperienza d'acquisto e servizio.

Vogliamo fornire al nostro cliente la miglior esperienza possibile, andando ad analizzare e integrandoci con la catena del valore dei nostri clienti e degli influenzatori della nostra filiera al fine di creare un'esperienza

impeccabile dal primo contatto fino al post-vendita, mantenendo la qualità del nostro servizio nel tempo.

INNOVAZIONE & DESIGN

Essere all'avanguardia dell'innovazione tecnologica, un'icona dell'interior design made in italy.

Continueremo a ricercare e ad applicare le migliori innovazioni tecnologiche perseguendo la cultura della bellezza e portando l'orgoglio del Made in Italy nel mondo.

EFFICIENZA

Essere campioni di efficienza operativa e commerciale.

Vogliamo lavorare costantemente in una prospettiva di miglioramento continuo su tutti i processi aziendali partendo dalla produzione e arrivando fino all'utente finale, migliorando allo stesso tempo la qualità e il valore del lavoro delle persone di IRSAP.

PERSONE

Sviluppare un'organizzazione coinvolta ad alta prestazione capace di attrarre e sviluppare talenti.

Le persone sono il motore e il cuore del nostro Gruppo. Vogliamo continuare ad investire sulle persone che quotidianamente lavorano per il successo del nostro Gruppo prevedendo piani di crescita e sviluppandone il potenziale al fine di far sì che tutti i collaboratori possano essere orgogliosi ogni giorno di lavorare per IRSAP. Attrarre e sviluppare il talento sarà un'attività cruciale per il successo del Gruppo negli anni futuri.

L'impegno per la sostenibilità, il rispetto e la cura dell'ambiente in cui operiamo rappresenta una componente fondamentale del nostro lavoro ed il raggiungimento dei nostri obiettivi su questi temi deve costantemente essere una priorità.

Il coinvolgimento di tutti i nostri stakeholder è fondamentale per la creazione di un sistema a valore condiviso.

ESG PLAN PERSONE & SOSTENIBILITÀ

Il focus strategico sulle tematiche ESG ha portato il Gruppo IRSAP a sviluppare nuovi progetti per migliorare il proprio impatto ambientale e sociale. Per ognuna delle dimensioni ESG sono stati definiti dei progetti di dettaglio ed un budget associato.

ENVIRONMENTAL

Il Gruppo IRSAP ha identificato alcuni topics ambientali considerati critici in termini di impatti e rischi. Tali temi sono: sostenibilità di prodotto, economia circolare, riduzione di scarti e rifiuti (oltre che riuso e riciclo), gestione delle fonti di energia e riduzione delle emissioni. Relativamente a tutti i temi sopracitati sono stati avviati alcuni progetti di dettaglio:

Efficientamento energetico e utilizzo di fonti rinnovabili: abbiamo utilizzato il 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e continueremo ad utilizzarla. Grazie ai nuovi investimenti improntati anche all'efficientamento energetico vogliamo ridurre le emissioni di scope 1 associate alle attività core dell'azienda.

Calcolo dell'impronta carbonica di prodotto: abbiamo avviato un processo di analisi dell'impatto ambientale dei nostri prodotti tramite la metodologia Life Cycle Assessment (LCA). L'analisi ci consentirà di verificare dove sono presenti i principali impatti ambientali e di andare a ridurli con azioni mirate e con un sistema di misurazione certificato.

Economia Circolare: abbiamo avviato attività di scouting e di ricerca per identificare nuovi materiali e processi con il fine di migliorare il grado di circolarità della nostra azienda. Relativamente al packaging abbiamo sostituito alcuni componenti dell'imballaggio con materiali riciclabili e riciclati e vogliamo continuare a ridurre l'impatto ambientale tramite l'implementazione di nuovi processi di economia circolare.

SOCIAL

A seguito della prima analisi di clima svolta in collaborazione con Great Place to Work®, IRSAP ha sviluppato dei progetti interni identificando tre principali aree tematiche su cui agire:

Talento: implementare azioni di employer branding e curare la retention dei talenti è un passo imprescindibile. Abbiamo avviato un progetto di identificazione e creazione di piani di crescita e di sviluppo per tutte le nostre persone.

Gender Equality: la parità di genere è un obiettivo fondamentale per le persone e per la società, nonché uno degli obiettivi cardine dell'Agenda 2030. Ad ottobre 2023, a seguito di una formazione specifica a tutte le colleghe su tematiche quali l'empowerment e la leadership, si è costituito il gruppo di lavoro "Osservatorio sulla parità di genere" che continuamente lavora su questa tematica identificando e implementando attività concrete di miglioramento.

Sicurezza: gestire qualsiasi attività in sicurezza deve essere l'unico modo in cui svolgiamo il nostro lavoro. Lavorare in sicurezza deve diventare uno stile di vita nella conduzione di tutte le mansioni aziendali. Nel corso del 2023 è stato avviato un progetto relativo alla sicurezza dei dipendenti che analizza con interviste puntuali le attività di miglioramento da implementare. La raccolta di tali informazioni ci permetterà di lavorare sia sulla sicurezza formale che sulla sicurezza percepita.

GOVERNANCE

Apertura del Consiglio di Amministrazione: dal 2023 IRSAP ha aperto il Consiglio di Amministrazione ad un membro indipendente al fine di supportare lo sviluppo strategico e portare valore sulle discussioni riguardo alle linee guida di sviluppo dei prossimi anni.

ESG Rating: IRSAP riconosce l'importanza della validazione esterna delle proprie performance ESG, dal 2020 infatti si sottopone volontariamente al Rating di sostenibilità Ecovadis. Nel 2023 IRSAP ha ottenuto per la prima volta la medaglia di Bronzo Ecovadis con un punteggio di 53/100, collocandosi al 56esimo percentile, cioè, ottenendo un punteggio del 56% più alto rispetto al benchmark di riferimento. Anche per il 2024, IRSAP affronterà la valutazione con l'impegno di migliorare il proprio punteggio dimostrando la solidità dei propri progressi e obiettivi in ambito ESG.



IL CAMMINO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Il concetto di sostenibilità ruota attorno a tre componenti fondamentali:

- **economica:** capacità di generare valore per gli stakeholder in forma etica e responsabile;
- **sociale:** capacità di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione, partecipazione, etc.) distribuito in modo equo;
- **ambientale:** capacità di mantenere nel tempo qualità e riproducibilità delle risorse naturali.

Questo Report di Sostenibilità è il frutto del lavoro e della collaborazione di tante persone che lavorano nel nostro Gruppo e che vogliamo ringraziare per aver fornito con puntualità i dati e le informazioni che rappresentano il cuore di questo documento.

Il Reporting di sostenibilità, come promosso dal Global Reporting Initiative (GRI), consiste nel processo di comunicare pubblicamente gli impatti economici, ambientali e/o sociali di un'organizzazione, e quindi i suoi contributi positivi verso gli obiettivi dello sviluppo sostenibile. Il Report è destinato ad informare un'ampia platea di stakeholder, che include clienti, collaboratori, comunità locali, azionisti e investitori interessati alla performance sociale della Società come strumento che predice la sua performance finanziaria. L'orientamento strategico improntato alla sostenibilità implica trovare un equilibrio dinamico tra le varie dimensioni economiche, ambientali e sociali.

Operando nel settore del termoarredo e dei sistemi di gestione del clima domestico, lo sviluppo di un orientamento sostenibile risulta essenziale. Le case, e gli edifici in generale, rappresentano una delle principali cause di consumo energetico ed emissioni di gas serra. Ecco perché diviene indispensabile trovare le migliori soluzioni per ridurre tali consumi, fornendo impianti che contemporaneamente possano garantire il benessere climatico degli ambienti a tutti gli utenti, mantenendo alti i livelli di comfort.

Fornire comfort e sicurezza ai clienti, garantire condizioni di lavoro sicure per i collaboratori, ridurre al minimo l'impronta ambientale delle nostre aziende, prendersi cura della comunità e mantenere le prestazioni

finanziarie e l'eccellenza operativa sono gli obiettivi del nostro Gruppo, declinati nelle tre dimensioni della sostenibilità.

Nel 2023 la sostenibilità è stata integrata all'interno della Vision del Gruppo IRSAP diventando uno dei 6 pilastri della strategia del Gruppo IRSAP al 2027.

Lo sviluppo sostenibile rappresenta una sfida epocale e senza precedenti in termini di sforzo collettivo, per cambiare un approccio culturale ritenuto obsoleto nei confronti delle problematiche ambientali e sociali. Per il suo raggiungimento è necessario armonizzare crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente attraverso il disaccoppiamento tra lo sviluppo economico e il consumo di risorse finite, l'inquinamento e la produzione di rifiuti e una gestione efficace delle problematiche di impatto sociale ed etico, internamente ed esternamente all'azienda.

L'approccio della Società nel perseguire i principi di sviluppo sostenibile si concretizza nella misurazione e monitoraggio dei propri impatti ambientali, nell'adozione di pratiche di Corporate Social Responsibility (CSR) per diffondere la cultura della sostenibilità e contribuire alla creazione di valore, oltre che a monitorare l'evoluzione normativa del Green Deal Europeo.

Nel redigere questo Report ci siamo impegnati a contribuire a undici dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals) del programma "Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" definiti dai 193 Stati membri delle Nazioni Unite. Al fine di fornire una corretta lettura all'interno dell'indice dei contenuti GRI, nelle pagine finali del presente Report è stata inserita una mappatura tra i contenuti GRI di cui diamo disclosure e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile correlati.

I NOSTRI STAKEHOLDER

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento fondamentale della strategia di sostenibilità del Gruppo. Sviluppare e mantenere una relazione costante e solida con tutti gli stakeholder attraverso un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano un'ampia gamma di interessi eterogenei: creare e mantenere relazioni stabili e durature è un elemento cruciale al fine di creare valore condiviso nel lungo periodo.

Grazie ad un processo di ascolto e confronto continuo, organizzato tramite diversi canali e modalità, il Gruppo è in grado di sviluppare una maggiore consapevolezza circa le aspettative e gli interessi dei propri stakeholder, monitorando e ottimizzando l'efficacia degli strumenti e dei canali di interazione.

La lista degli Stakeholder è redatta seguendo le linee guida dello standard ISO 26000.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, il Gruppo è in grado di gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder. Il Gruppo persegue un approccio proattivo nei confronti della pluralità degli interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Siamo infatti consapevoli che questi momenti di confronto costituiscono occasioni reciproche di crescita e arricchimento.

STAKEHOLDER DEL GRUPPO IRSAP

COLLABORATORI	FILIERA PROFESSIONALE	UTENTE FINALE
Chi lavora alle dipendenze o per conto del Gruppo IRSAP; incluse le nostre rappresentanze	Chi acquista i nostri prodotti	Chi utilizza i nostri prodotti
FORNITORI	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	GENERAZIONI FUTURE
Chi fornisce al Gruppo IRSAP materie prime, materiali e servizi	L'insieme delle organizzazioni nazionali e internazionali	Il mondo delle scuole, delle università e in generale dei giovani
COMUNITÀ E SOCIETÀ	FINANZIATORI	ISTITUZIONI POLITICHE E ASSOCIAZIONI
Il contesto sociale dei territori in cui operano i siti del Gruppo IRSAP	Chi apporta capitali nel Gruppo IRSAP	Associazioni, Enti, Onlus e organizzazioni private, senza scopo di lucro

STAKEHOLDER	STRUMENTI E CANALI DI INTERAZIONE	ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDER
COLLABORATORI	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dialogo costante con la Direzione Risorse Umane 2) Incontri annuali per confrontarsi sul percorso di crescita, per definire gli obiettivi individuali e per discutere le valutazioni sulla performance 3) Incontri con la comunità aziendale per la condivisione dei risultati e degli obiettivi futuri del Gruppo 4) Incontri di formazione 5) Incontri per sensibilizzare e informare su tematiche legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro 6) Programmi di formazione e valorizzazione dei giovani talenti (Future Leader Program) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Informazioni sulle strategie e risultati del Gruppo 2) Gestione responsabile del business 3) Chiarezza degli obiettivi e del sistema premiante (bonus) 4) Formazione, valorizzazione e sviluppo professionale 5) Ambiente di lavoro stimolante e sicuro 6) Pari opportunità 7) Promozione e tutela del benessere, della salute e della sicurezza 8) Coinvolgimento nella vita aziendale, sviluppo senso di appartenenza
FILIERA PROFESSIONALE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Incontri negli showroom e nei punti vendita 2) Dialogo continuativo di aggiornamento sul business e sulla gamma di prodotto 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Qualità e innovazione dei prodotti 2) Sicurezza e trasparenza sui temi ambientali e sociali lungo l'intero sistema di approvvigionamento 3) Reputazione del marchio
UTENTE FINALE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ricerche di mercato e focus group 2) Ascolto diretto del livello di gradimento 3) Interazioni tramite telefono, e-mail e social media 4) Servizio di customer care 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Qualità, sicurezza e affidabilità del prodotto 2) Prodotti realizzati rispettando le persone e l'ambiente 3) Stile, unicità, innovazione e completezza dell'offerta 4) Assistenza post vendita 5) Esperienza di acquisto personalizzata
FORNITORI	<ol style="list-style-type: none"> 1) Rapporti mensili 2) Incontri in sede 3) Definizione e condivisione di standard 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Continuità e stabilità nella fornitura in termini qualitativi e quantitativi 2) Rispetto delle condizioni contrattuali 3) Coinvolgimento nella definizione di standard relativi alla fornitura, inclusi criteri socio-ambientali, e tempestività nella comunicazione dei nuovi requisiti richiesti 4) Rapporto di collaborazione e supporto nella gestione
ORGANIZZAZIONI SINDACALI	Incontri con le rappresentanze sindacali	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gestione responsabile del business 2) Attività di coinvolgimento e informazione tempestiva in merito a tematiche rilevanti per la comunità aziendale 3) Aggiornamento sulle attività di formazione
GENERAZIONI FUTURE	<ol style="list-style-type: none"> 1) Borse di studio (ai figli dei collaboratori) 2) Programmi di formazione e valorizzazione dei giovani talenti (Future Leader Program) 3) Visite didattiche 	Formazione, valorizzazione e sviluppo professionale
COMUNITÀ E SOCIETÀ	<ol style="list-style-type: none"> 1) Incontri con i rappresentanti delle associazioni locali 2) Definizione di interventi o progetti gestiti direttamente o in collaborazione 3) Donazioni e iniziative socio-ambientali 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sostegno o finanziamento di iniziative 2) Supporto ad attività di sensibilizzazione 3) Organizzazione di attività per lo sviluppo della comunità in termini economici e di crescita culturale
FINANZIATORI	<ol style="list-style-type: none"> 1) Conference-call periodiche a seguito di comunicazioni rilevanti 2) Comunicazioni e informazioni che possano influenzare il rating 3) Seminari, conferenze, Fiere di settore 4) Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail) 5) Sito web 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Coinvolgimento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business 2) Creazione di valore (ritorno sugli investimenti, economicità del business) 3) Gestione trasparente e responsabile 4) Tempestività e disponibilità al dialogo 5) Prudenziale gestione dei rischi, inclusi quelli socio-ambientali
ISTITUZIONI POLITICHE E ASSOCIAZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1) Incontri ad hoc 2) Definizione e sviluppo di progetti comuni 3) Donazioni e iniziative socio-ambientali 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Partecipazione a progetti di pubblica utilità 2) Inclusione di aspetti socio-ambientali nelle strategie aziendali e nel sistema di approvvigionamento 3) Comunicazione degli obiettivi aziendali con riferimento agli aspetti ambientali e sociali 4) Partecipazione attiva ai tavoli di discussione

I TEMI MATERIALI

Nel corso del 2023, seguendo gli Standard internazionali della Global Reporting Initiative, è stato adottato il criterio della rilevanza d'impatto in una prospettiva di "Impact materiality", ovvero valutando l'impatto effettivo o potenziale che il Gruppo IRSAP può generare per ciascun tema sulla società e sull'ambiente circostante (approccio inside-out).

L'analisi ha coinvolto le categorie di stakeholder principali. È stato chiesto loro di valutare la rilevanza dei temi materiali in base all'impatto che tali temi hanno dal loro punto di vista.

L'analisi si è svolta in interazione con la figura del sustainability specialist e con l'impiego di fonti documentali aggiornate. In particolare, l'analisi di materialità è stata svolta in quattro step:

1. Definizione dell'universo di questioni potenzialmente materiali

Le questioni potenzialmente materiali sono state identificate tramite un approccio multi-source che considera le principali normative di riferimento, framework e standard, raccomandazioni, relazioni di esperti e rating esg. L'elenco di questioni potenzialmente rilevanti del Gruppo IRSAP era composto da 40 temi.

2. Raccolta degli elementi probativi della rilevanza delle questioni potenzialmente materiali

L'obiettivo di questa fase è stato comprendere il punto di vista dell'organizzazione e degli stakeholder misurando la rilevanza delle questioni potenzialmente materiali. Tramite il dialogo con i soggetti interni, in primis l'alta dirigenza, è stata individuata una prima prioritizzazione dei temi. I temi sono stati inseriti in diversi questionari ad hoc al fine di valutarne la rilevanza.

3. Interazione con gli stakeholder

Nella survey volta a identificare i temi e a misurarne gli impatti, sono stati coinvolti gli stakeholder principali. Le risposte degli stakeholder esterni sono state pesate in base alla rilevanza interna. Il criterio qualitativo utilizzato per esprimere la valutazione prevedeva una scala di valori compresa tra 1 (non significativo) e 5 (prioritario). In allegato alla survey è stato fornito un glossario con la descrizione di ogni tema potenzialmente materiale, tradotto nelle principali lingue parlate dagli stakeholder.

4. Agire sui risultati dell'analisi di materialità e monitorarne lo sviluppo

Nel 2023 sono stati confermati 13 temi materiali. Di seguito l'elenco dei temi materiali ordinati per rilevanza d'impatto con l'evidenza del tipo e dell'intensità dell'impatto.

Tema	Temati materiali	Livello di impatto	Tipo di impatto	
■	Qualità e sicurezza del prodotto	■ ■ ■	Effettivo	Positivo
■	Relazione con i clienti e customer satisfaction	■ ■ ■	Potenziale	Positivo
■	Equilibrio economico-finanziario a lungo termine	■ ■ ■	Effettivo	Positivo
■	Salute e sicurezza dei dipendenti	■ ■ ■	Potenziale	Negativo
■	Conduzione di un business etico	■ ■ ■	Potenziale	Positivo
■	Innovazione di prodotto e di processo	■ ■	Potenziale	Positivo
■	Energia sostenibile e utilizzo di fonti rinnovabili	■ ■	Potenziale	Positivo
■	Gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione	■ ■	Effettivo	Negativo
■	Economia circolare	■ ■	Potenziale	Positivo
■	Tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive	■ ■	Potenziale	Positivo
■	Responsabilità verso i collaboratori	■ ■	Potenziale	Negativo
■	Employer branding - retention dei talenti	■ ■	Potenziale	Positivo
■	Sostegno economico alle comunità locali e politiche CSR	■ ■	Effettivo	Positivo

Tema: ■ Economico - ■ Sociale - ■ Ambientale
Livello di impatto: ■ Basso - ■ ■ Medio - ■ ■ ■ Alto
Tipo di impatto: Effettivo-Potenziale / Positivo-Negativo

Nel confronto con il 2022 non sono state rilevate variazioni significative. I temi materiali e i relativi impatti sono presidiati dal nuovo piano strategico di IRSAP, presentato nei primi mesi del 2023, dai progetti e rating ESG.

I NOSTRI OBIETTIVI

I NOSTRI OBIETTIVI

Tema	Temi materiali	Obiettivo	Anno inizio misurazione	Raggiungimento al 31/12/2022	Raggiungimento al 31/12/2023
ECONOMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Qualità e sicurezza del prodotto • Relazione con i clienti e customer satisfaction • Innovazione di prodotto e di processo • Equilibrio economico-finanziario a lungo termine 	Rilevare un massimo di 100 reclami produttivi ogni 100.000 unità prodotte entro il 2026	2022	500	415
		Investire 30 milioni di euro, dei quali almeno il 50% riconducibili al risparmio energetico, nel quinquennio 2022-2026	2022	46%	61%
		Raggiungere complessivi 75 milioni di euro di EBITDA nel quinquennio 2022-2026	2022	25%	46%
		Non superare il rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA di 2x al netto di operazioni di M&A nel quinquennio 2022-2026	2022	Sotto il limite	Sotto il limite
AMBIENTALE	<ul style="list-style-type: none"> • Energia sostenibile e utilizzo di fonti rinnovabili • Gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione • Economia circolare • Tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive 	Ridurre del 35% le emissioni di CO ₂ per chilometro percorso del parco auto aziendale entro il 2025	2021	In revisione	In revisione
		Ottenere la certificazione ambientale ISO 14001 entro il 2022	2021	98%	100%
SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> • Salute e sicurezza dei dipendenti • Conduzione di un business etico • Responsabilità verso i collaboratori • Employer branding - retention dei talenti • Sostegno economico alle comunità locali e politiche CSR 	Ridurre l'indice di frequenza degli infortuni da 11 a 9 entro il 2026	2022	16,1	17,9
		Aumentare del 50% le ore di formazione del personale entro il 2023	2021	72%	80%

DIFFONDERE LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ CON INIZIATIVE INTERNE ED ESTERNE

Grazie al nuovo piano strategico di IRSAP nei prossimi anni potremo rendicontare obiettivi legati ai progetti inseriti nella sezione “ESG Plan – Persone e Sostenibilità”. Parallelamente al nuovo piano strategico, in ottica di continuità, rendicontiamo l'avanzamento degli obiettivi definiti negli anni precedenti e che sono oggetto di monitoraggio annuale. Gli obiettivi raggiunti nell'anno 2022 e di cui è già stata data informativa, non sono stati nuovamente riportati.

Il cammino verso l'obiettivo prosegue e ha visto nel 2023 un miglioramento passando da 500 a 415 reclami produttivi ogni 100.000 unità prodotte. Questo miglioramento è dovuto al costante impegno e attenzione nella gestione di tutte le fasi operative e di produzione negli stabilimenti. Le azioni di miglioramento sono state impostate con il fine di ridurre le difettosità segnalate dai clienti nell'anno precedente.

Il piano di investimenti ha visto una progressione anche nel 2023 operando interventi migliorativi delle linee produttive esistenti, portando ad una maggiore efficienza energetica globale degli impianti. Nel 2023 negli stabilimenti IRSAP sono state inserite quattro nuove linee produttive in sostituzione delle precedenti e sono stati conclusi interventi di isolamento per efficientamento termico in alcuni edifici.

Il percorso verso il raggiungimento di complessivi 75 milioni di euro di EBITDA nel quinquennio 2022-2026 continua. La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo si attesta complessivamente al 46% dall'anno di inizio della misurazione. Il rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA è rimasto sotto il limite anche nel 2023.

Per l'obiettivo di riduzione delle emissioni di CO₂ per chilometro percorso dal parco mezzi aziendale sono state ricalcolate le emissioni prodotte dal 2020 al 2023 evidenziando una situazione pressoché stazionaria. Pertanto, come opportunità di miglioramento si propone di assegnare al travel manager l'attività di verifica di

nuove soluzioni di mobilità e di verificare la revisione delle modalità di raggiungimento dell'obiettivo.

Dopo aver ottenuto la certificazione ambientale IRSAP ha intenzione di rafforzare le azioni necessarie alla verifica delle procedure, delle istruzioni e delle attività necessarie a garantire un sistema in grado controllare il processo di certificazione. L'organizzazione tramite il sistema di gestione ambientale fornisce adeguate indicazioni alla direzione con lo scopo di apportare un contributo significativo in termini di direzione strategica, efficacia del sistema e miglioramento continuo. Grazie all'implementazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo lo schema ISO 14001 emergono opportunità di miglioramento delle prestazioni ambientali come l'incentivazione alla mobilità sostenibile, la gestione del rifiuto, il miglioramento della contabilizzazione della sostenibilità ambientale e sociale dei rischi con approccio “forward looking”.

L'indice di frequenza depurato degli infortuni in itinere e calcolato secondo la formula n° infortuni/ore x 1.000.000 risulta peggiorativo per il 2023 con un valore di 17,9. È stato attivato un progetto strategico per il miglioramento dell'indice di frequenza. Maggiori approfondimenti si possono trovare al paragrafo “RIDUZIONE DEGLI INFORTUNI”.

L'aumento del 50% delle ore totali di formazione del personale, senza considerare le ore di formazione obbligatoria, è un obiettivo che prosegue. Nel 2023 abbiamo raggiunto l'80% dell'obiettivo, rispetto al 100% previsto, questo perché tra aprile e luglio vi è stato un rallentamento delle attività produttive con utilizzo, piuttosto intenso, di flessibilità negativa, ferie e permessi. La diminuzione dei giorni di presenza ha portato come conseguenza una diminuzione delle ore dedicate alla formazione.

CAPITOLO 2

LA NOSTRA INTEGRITÀ

INTRODUZIONE

LA STABILITÀ DEL BUSINESS E IL FUTURO SOCIETARIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

IL CODICE ETICO

TRAGUARDI INTERNAZIONALI





INTRODUZIONE

Le attività aziendali sono improntate alla correttezza, alla trasparenza e alla riduzione dei rischi derivanti dalle ricadute che l'attività d'impresa può generare sull'ambiente e sulle persone.

Contestualmente all'approvazione del Modello di Organizzazione e Gestione 231 (MOG), da parte del Consiglio di Amministrazione è stato nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) incaricato di vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del MOG (incluso il Codice Etico) nonché di coordinare l'informazione e la formazione sul Decreto, sul Modello e sul Codice.

Responsabilità:

La gestione degli aspetti legati alla tematica della Governance è assegnata agli Amministratori Delegati e al personale delle seguenti funzioni di IRSAP S.p.a.:

- Ufficio Legale
- Risorse Umane
- Amm.ne, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi.

Tali funzioni s'interfacciano con le Società del Gruppo, collaborando attivamente con specifiche funzioni e le rispettive direzioni di stabilimento.

Perimetro del tema

Gruppo IRSAP e IRSAP S.p.a.

LA STABILITÀ DEL BUSINESS E IL FUTURO SOCIETARIO

L'intero capitale sociale di IRSAP è posseduto dalla famiglia Rossi.

Fabrizio Rossi è Presidente e Amministratore Delegato. Marco Rossi è Amministratore Delegato.

Gli Amministratori Delegati hanno coinvolto il top management nella creazione del nuovo piano strategico aziendale.

A seguito della definizione del nuovo piano strategico, gli Amministratori Delegati non si sono limitati a definire la rotta che IRSAP deve seguire, ma ogni giorno, dal lancio della strategia, contribuiscono personalmente, lavorando a stretto contatto con il management, nella definizione e nello sviluppo dei progetti di dettaglio per il raggiungimento degli obiettivi e nel monitoraggio dei kpi associati ai progetti.

Nel 2023 il Gruppo ha registrato un fatturato consolidato di 144 milioni di euro.

Di seguito viene riportato il Capitale Sociale di ogni Società del Gruppo:

- **IRSAP S.p.a.** (Capogruppo) - € 19.260.000
- **IRROM Industrie S.r.l.** - € 10.000.000
- **Irsap Iberica S.L.** - € 12.000
- **Irgroup S.a.r.l.** - € 10.000
- **Irsap U.K. Ltd** - £ 50.000
- **BEMM GmbH** - € 216.000

STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

In qualità di Capogruppo, IRSAP S.p.a. ha adottato un modello di Governance tradizionale che mira a garantire il corretto funzionamento della Società e del Gruppo. Il modello è caratterizzato dalla presenza dei seguenti organi: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), il Collegio Sindacale.

La revisione legale dei conti è affidata ad una Società di Revisione, nominata dall'Assemblea dei Soci. L'attuale Organo Amministrativo, nominato dall'Assemblea dei Soci, è costituito da un Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), attualmente composto da tre membri. Il Consiglio di Amministrazione possiede tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e, a norma di Statuto, può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo da costituirsi fra i suoi componenti o a singoli Amministratori, nominando uno o più Amministratori Delegati.

Il Consiglio di Amministrazione: elabora le strategie, valuta le prestazioni economiche, sociali e ambientali del Gruppo, effettua analisi dei rischi e opportunità, valuta le conformità a normative e codici di condotta. Al 31 dicembre 2023:

- il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri di cui due esecutivi e uno indipendente.
- La durata in carica dell'organo di governo è di tre esercizi.
- Il Consiglio di Amministrazione è composto per la totalità da membri di genere maschile.

Non sono state adottate specifiche politiche in materia di diversità in relazione alla composizione del Consiglio di Amministrazione. Sono escluse forme di discriminazione in base a considerazioni di etnia, nazionalità, paese di origine, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche o di altra natura.



Assemblea dei Soci

Nomina i membri del Consiglio di Amministrazione.

Approva il Bilancio consolidato.

Nomina il Collegio Sindacale.



Consiglio di Amministrazione

Elabora le strategie aziendali, valuta le prestazioni economiche, sociali e ambientali del Gruppo, effettua analisi dei rischi e opportunità, valuta le conformità a normative e codici di condotta.



AD



Presidente e AD



1 Membro indipendente



Organismo di vigilanza

3 Membri



Collegio Sindacale

**1 Presidente
2 Sindaci**



Comitati interni

Gruppi di lavoro interfunzionali.



INNOVATION

BUSINESS

BUSINESS MANAGEMENT

GOALS

PLAN

VISION

MARKETING

DEVELOPMENT

IDEA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

IRSAP S.p.a. ha adottato nel 2009 un proprio Modello Organizzativo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica”, con lo scopo di dotarsi di un sistema di principi guida e protocolli operativi, che permetta di assicurare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori cui si ispira IRSAP S.p.a. nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Con riferimento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'Organismo di Vigilanza:

- verifica l'adeguatezza, l'effettività, l'eventuale esigenza di aggiornamento del Modello Organizzativo e l'attuazione delle soluzioni proposte;
- svolge attività di informazione e formazione in azienda sul Modello;
- gestisce i flussi informativi e le segnalazioni ricevute riferendo agli organi aziendali competenti.

Per la redazione del modello sono state mappate le aree a rischio, ovvero di quei settori e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati, tale mappatura ha portato alla predisposizione di specifiche parti speciali:

- Protocollo A: per la prevenzione dei reati di corruzione, anche tra privati, e degli altri reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché del reato di intralcio alla Giustizia;
- Protocollo B: per la prevenzione dei reati societari e tributari;
- Protocollo C: per la prevenzione dei delitti di criminalità organizzata, dei reati transnazionali e dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;

- Protocollo D: per la prevenzione dei reati contro la persona e l'impiego di cittadini di paesi terzi;
- Protocollo E: per la prevenzione dei reati informatici e del trattamento illecito dei dati nonché dei reati in materia di violazione del diritto d'autore. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione;
- Protocollo F: per la prevenzione dei reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento; reati contro l'industria ed il commercio;
- Protocollo G: per la prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro;
- Protocollo H: per l'identificazione delle aree a rischio e la prevenzione di reati ambientali.

Il modello nel corso degli anni ha subito diversi aggiornamenti l'ultimo dei quali per adeguarlo alle nuove previsioni normative in vigore dall'anno 2023 in materia di Whistleblowing.

IL CODICE ETICO

Un elemento essenziale del sistema di controllo è rappresentato dall'adozione di un Codice Etico, quale strumento normativo autonomo e suscettibile di applicazione sul piano generale, volto ad esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i collaboratori, nonché dei soggetti con cui l'ente stesso si rapporta.

Il Modello di Organizzazione e Gestione e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui IRSAP fortemente crede e ai quali intende uniformare la propria attività.

Il Codice Etico è stato scritto e adottato per la prima volta nel 2009 e viene periodicamente aggiornato sulla base delle evoluzioni organizzative e/o normative.

Ciascun collaboratore è tenuto a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze. I collaboratori e gli stakeholder vengono informati del Codice Etico mediante la consegna di materiale

(in formato cartaceo o elettronico) e mediante affissione nelle bacheche presenti all'interno dei locali in cui si svolge l'attività della Società.

La Società prevede sanzioni per i comportamenti del Personale che non siano conformi e coerenti ai valori e ai principi del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi secondo la gravità delle infrazioni commesse in applicazione del Sistema Disciplinare adottato.

La violazione delle norme del Codice da parte del personale potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con le relative conseguenze di legge così come specificato nel Codice Disciplinare.

PRINCIPI DEL CODICE ETICO

Legalità



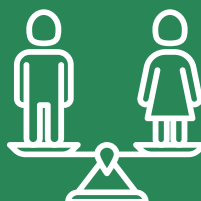
Correttezza e assenza di conflitto di interesse



Riservatezza e gestione delle informazioni



Imparzialità



Onestà



Integrità



Trasparenza



Efficienza e qualità



Responsabilità nei confronti dei clienti



Valore delle risorse umane



Salute e sicurezza



Tutela dell'ambiente



Tutela della personalità individuale



Tutela dei beni aziendali



Regali, omaggi e altre utilità



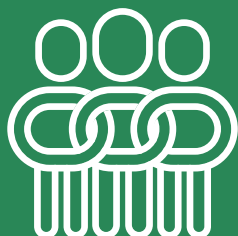
Flussi finanziari in uscita



Riduzione del rischio fiscale



Relazioni con la pubblica amministrazione



Rapporti con associazioni, enti, organizzazioni sindacali



Rapporti con fornitori, consulenti e subappaltatori



Gestione delle gare





TRAGUARDI INTERNAZIONALI

Capacità di innovazione, ingegnerizzazione d'eccellenza, sinergia di idee e design rivoluzionario rendono i nostri prodotti i più evoluti di sempre. L'eccellenza tutta italiana di IRSAP è continuamente certificata da un grande numero di riconoscimenti che ci confermano protagonisti nel panorama internazionale del design e della ricerca tecnologica avanzata.

ORIGIN è origine, sviluppo, evoluzione del comfort. Radiatore sempre connesso, sintesi perfetta tra design e tecnologia. Il controllo della temperatura e della qualità dell'aria sono gestibili manualmente con tasti a sfioramento o da remoto con App NOW senza necessità di dispositivi aggiuntivi. ORIGIN nasce da un progetto che ha visto la collaborazione di IRSAP con Desall per realizzare un radiatore di design dalle linee essenziali e dal contenuto tecnologico evoluto. Piastra radiante elettrica, ORIGIN si distingue per la sua forma stilizzata, omaggio all'origine della vita, di qui il nome. È dotato di un sistema a luci led multicolore che varia d'intensità dal basso verso l'alto con un andamento calante dell'illuminazione al vertice del radiatore.



ORIGIN ha vinto l'**Archiproducts Design Awards 2023** e nei primi mesi del 2024 è stato assegnato il **German Design Awards 2024**, un contest tra i più prestigiosi nell'ambito del design. Aperto ad aziende, designer e architetti di tutto il mondo, questo premio viene assegnato a quelle idee che rappresentano i nuovi e più interessanti sviluppi nell'industria del design. Grazie agli importanti riconoscimenti IRSAP resta protagonista nel panorama tecnologico e di design internazionale.

Relax Hybrid è il radiatore ventilato di IRSAP. Relax Hybrid rende possibile estetica e tecnologia avanzata in uno spazio ridotto. Con uno spessore di soli 107 mm è il radiatore ventilato più sottile di sempre. La soluzione alle esigenze di spazio e di design delle case contemporanee che richiedono geometrie essenziali ed elementi concreti e poco invasivi per rendere gli ambienti adatti al vivere quotidiano ed al piacere del bello. Relax Hybrid ha vinto il premio **IF Design Award 2023** e il **German Design Award 2023**.





CAPITOLO 3

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E DI FILIERA

INTRODUZIONE

LE CARATTERISTICHE DELLA CATENA DI FORNITURA

LA VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI

L'UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI E L'IMPATTO AMBIENTALE

IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS

LA GESTIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE

IL CONSUMO DELLE RISORSE IDRICHE

LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI

IL PROGETTO IGREEN

INTRODUZIONE

Il Gruppo adotta metodologie e prassi per valutare e quantificare i carichi ambientali e gli impatti diretti/indiretti associati alle attività dell'organizzazione e al ciclo di vita del prodotto, dalla selezione delle materie prime al riciclo finale, in una logica di Life Cycle Thinking.

La corretta gestione delle risorse naturali è una parte essenziale del nostro business. Per questa ragione il Gruppo è continuamente impegnato nella progettazione e nello sviluppo di prodotti sempre più sostenibili, che sono espressione dei valori aziendali. Proteggere l'ambiente, ridurre le emissioni e il consumo di energia sono obiettivi fondamentali per il Gruppo.

Il continuo processo di crescita tecnologica ha portato quindi allo sviluppo di componenti ideali per i più evoluti generatori di calore, per i più moderni impianti a bassa temperatura e per gli altri sistemi ad alte prestazioni, sempre secondo le esigenze della bioedilizia. Siamo consapevoli che ogni attività del Gruppo determina un impatto ambientale legato al consumo di risorse naturali limitate, alle emissioni di CO₂ e di altri gas a effetto serra che contribuiscono al riscaldamento globale.

Il Gruppo ritiene che la salvaguardia dell'ambiente sia uno dei principi guida e un dovere nei confronti delle generazioni future. Oggi, e più che mai in futuro, sostenibilità per il Gruppo significa competitività sui mercati, credibilità e affidabilità, sia sul territorio che nelle comunità in cui operiamo. Per questo motivo dedichiamo la massima attenzione allo sviluppo etico e sostenibile del nostro business: una filosofia condivisa a livello di Gruppo che permette a IRSAP di operare in armonia con l'ambiente e con le comunità territoriali, perseguendo gli obiettivi di economicità, attraverso

prodotti e processi sviluppati secondo una visione strategica di lungo periodo.

Gli investimenti del Gruppo, uniti ad un impegno costante e capillare delle funzioni aziendali interessate, hanno permesso l'ottenimento della certificazione ISO 14001 per IRSAP S.p.a. durante il primo semestre del 2023. Il Sistema di gestione ambientale, già parte del sistema di gestione aziendale, è volto a coordinare più efficacemente gli aspetti ambientali, a soddisfare gli obblighi di conformità legislativa, valutando rischi e opportunità. IRSAP sottoscrive volontariamente i requisiti specifici della norma al fine di integrare nel proprio sistema organizzativo regole per una gestione ancor più efficace in riferimento agli aspetti ambientali. Questo importante risultato conferma il nostro impegno costante nel cambiamento e nella proiezione verso il futuro. Il prossimo passo, come già dichiarato all'interno della sezione ESG Plan prevede di implementare una misurazione degli impatti dei nostri singoli prodotti secondo la metodologia di Analisi del Ciclo di Vita.

Responsabilità:

Il personale coinvolto per la gestione degli aspetti legati alla tematica è assegnato alle seguenti funzioni di IRSAP S.p.a.:

- Assicurazione Qualità
- Sicurezza e Ambiente
- Direzione Operations (Logistica e Acquisti)
- Direzione Tecnica
- Risorse Umane
- Amministrazione, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi.

Tali funzioni si interfacciano con le Società del Gruppo, collaborando attivamente con specifiche funzioni e le rispettive direzioni di stabilimento.

Perimetro del tema

IRSAP S.p.a., IRROM S.r.l.



LE CARATTERISTICHE DELLA CATENA DI FORNITURA

Nel corso dell'anno di riferimento è stata rimodulata la modalità di identificazione dei fornitori utilizzando una classificazione su tre livelli. Questo comporta una riorganizzazione delle categorie di cui si è data informativa nelle rendicontazioni precedenti. Nel 2023 la catena di fornitura del Gruppo IRSAP conta 318 fornitori.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al paragrafo 2-4 "revisione delle informazioni" all'interno dell'indice tecnico.

Il primo livello è così suddiviso:

- fornitori di materiali diretti;
- fornitori di materiali indiretti;
- fornitori di prodotti finiti.

Il secondo e il terzo livello offrono ulteriori suddivisioni per categoria di prodotti acquistati (ad esempio: imballaggi, accessori ecc.) e per materiali (ad esempio: cartone, plastica ecc.).

Questa nuova suddivisione consente di ottenere dati efficaci e puntuali per gestire la nostra catena di fornitura il più responsabilmente possibile.

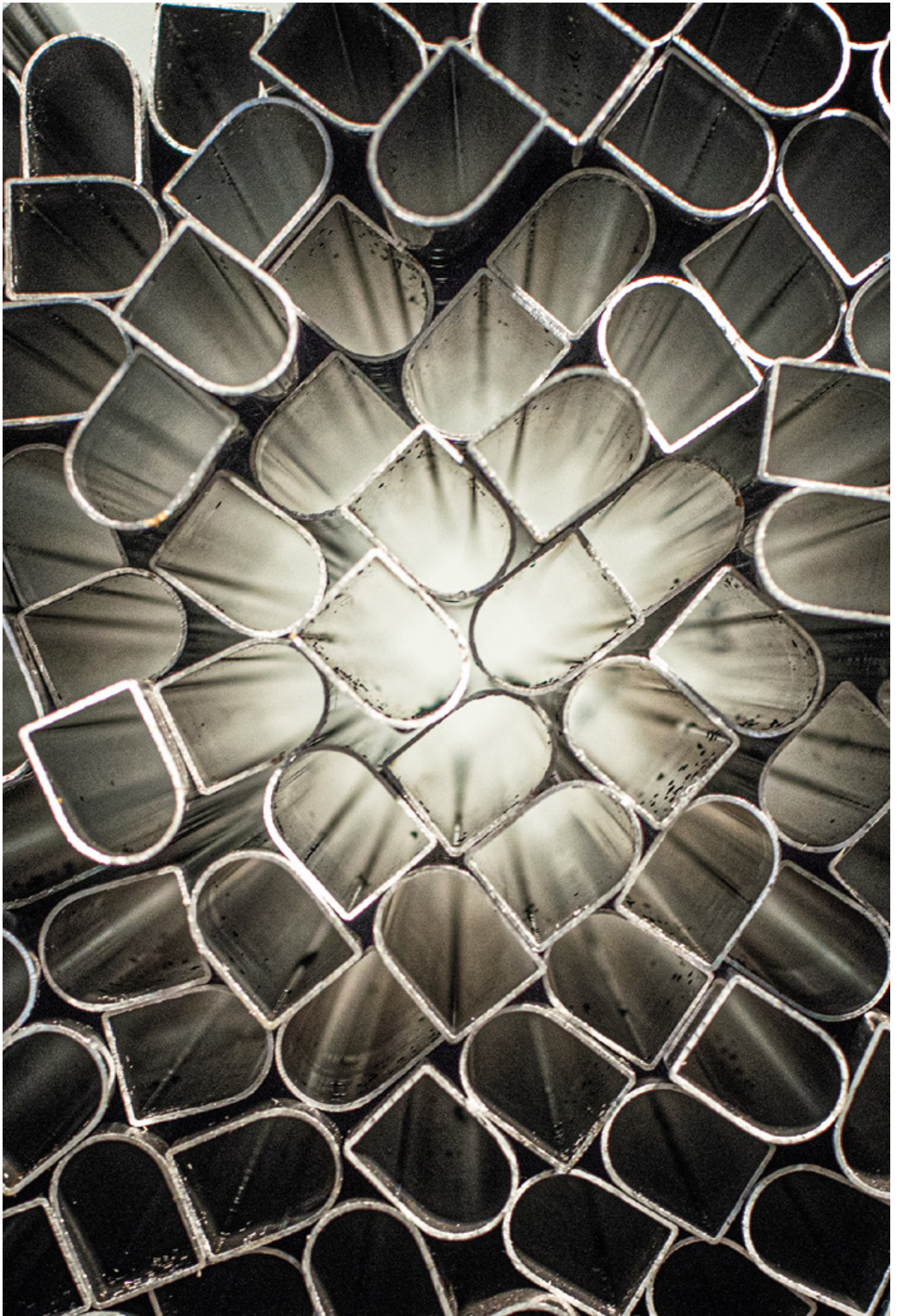
Per tale classificazione sono stati esclusi tutti i fornitori di trasporti, servizi e consulenza.

I fornitori locali, a livello di Gruppo IRSAP rappresentano il 74% sul totale dei fornitori valutati. Sono considerati locali i fornitori situati nelle stesse aree geografiche delle singole società del Gruppo.

Per la scelta dei propri fornitori il Gruppo IRSAP è in procinto di attivare un nuovo processo di registrazione, qualifica e monitoraggio delle singole categorie di fornitura.

A seguito degli eventi degli scorsi anni dove si è vissuta una disruption della supply chain, già descritta nei precedenti periodi di rendicontazione e successivamente al paragrafo "Il mercato della supply chain 2023", si sta attuando una politica per la riduzione dei rischi di fornitura con attivazione di ulteriori fornitori a backup su materiali e componenti strategici.

A livello di Gruppo gli acquisti, ovvero le voci B6-B7 del bilancio consolidato 2023, ammontano complessivamente a 91,5 milioni di euro.



LA VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI

Il Gruppo collabora con i fornitori che condividono lo stesso impegno nella tutela dei collaboratori, hanno standard etici elevati e sono gestiti in modo responsabile.

I rapporti con i fornitori sono improntati al senso di responsabilità e allo spirito di collaborazione.

I nostri fornitori si impegnano a svolgere ogni attività prevista nei rapporti con IRSAP, mantenendo comportamenti di assoluta correttezza, rispettosi delle leggi, e conformi alle regole ed ai principi stabiliti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico del cliente, e del Codice di condotta fornitori consultabili al sito internet del Gruppo IRSAP, alla sezione policies and documents.

IL MERCATO DELLA SUPPLY CHAIN 2023

Il mercato dell'acciaio ha attraversato un periodo di volatilità. Dopo l'aumento vertiginoso del 2021 e il calo del 2022, il 2023 ha visto una stabilizzazione dei prezzi, tornando a livelli simili a quelli del 2018-2019. L'industria siderurgica ha dovuto affrontare sfide importanti come ad esempio: la svolta green dettata dalle stringenti regole europee sulla decarbonizzazione, i nuovi scenari sull'economia cinese e la crisi del settore immobiliare, le tensioni geopolitiche nei vari conflitti internazionali, che impattano nei mercati di materie prime.

Per quanto riguarda il comparto delle polveri di verniciatura, dopo il biennio 2021/2022 con importanti oscillazioni dei costi energetici e carenza di

alcune materie prime, nel 2023 è stata raggiunta una stabilità dei prezzi in virtù di alcuni fattori quali: la diminuzione della domanda di mercato e la conseguente stabilità di reperimento delle materie prime. Il mercato degli imballaggi resta un mercato su cui porre un'attenzione particolare. Nel 2023 si è consolidata una stabilità dei prezzi frutto della riduzione dei costi energetici che impattano in modo significativo sui processi produttivi. Il settore degli imballaggi è da monitorare attentamente, in funzione di futuri sviluppi delle politiche ambientali e di riciclo, oltre all'evoluzione e all'ampliamento di normative specifiche (es. "Plastic Tax") che possono impattare in modo significativo sui costi d'acquisto.

Nel settore delle elettroniche la carenza di semiconduttori, iniziata con la pandemia, ha continuato a influenzare il mercato nel 2023. La domanda è rimasta alta, mentre l'offerta ha faticato a tenere il passo, portando ad un modico aumento dei prezzi. Si segnalano anche per l'anno 2023 le problematiche legate alla supply chain e ai tempi di consegna, collegate soprattutto alle tensioni geopolitiche, influenzando i prezzi e la disponibilità dei componenti.

In generale, l'anno 2023 è stato caratterizzato da una sostanziale normalizzazione dei prezzi delle materie prime dopo le estreme fluttuazioni degli anni precedenti, con un ritorno a livelli più stabili ma comunque elevati rispetto al passato recente.

IL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI E IL QUESTIONARIO DI SOSTENIBILITÀ

Nel 2023 IRSAP ha rinnovato la richiesta di compilazione del questionario di autovalutazione sui temi della sostenibilità ai fornitori di materiali diretti e indiretti.

Il 73% dei fornitori, su un totale di 75 coinvolti, ha risposto tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024.

I risultati, che attualmente danno ad IRSAP informazioni sulla posizione ESG dei fornitori, potranno essere utilizzati come indicazione per i futuri processi di selezione.

Il Codice di Condotta per i fornitori del Gruppo IRSAP, pubblicato nel 2022, specifica e favorisce la continua implementazione del Codice Etico di IRSAP richiamandone alcune previsioni ed integrandole con alcuni standard minimi che IRSAP chiede ai suoi fornitori di rispettare e di far propri, nell'ambito delle attività commerciali.

IRSAP crede nella partnership e collaborazione con i propri fornitori con l'obiettivo di creare un reciproco vantaggio atto a garantire che le tematiche di approvvigionamento responsabile vengano applicate lungo tutta la supply chain.

Il Codice di condotta per i fornitori prevede di rispettare i principi in materia di: acquisizione e applicazione di sistemi di gestione degli aspetti ambientali, qualificazione del personale, diritti dei lavoratori, imparzialità, valore delle risorse umane,

salute e sicurezza, correttezza e assenza di conflitto di interesse, trasparenza e lotta alla corruzione. Partnership solide creano fiducia non solo con i nostri fornitori, ma anche lungo l'intera catena del valore.



UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI E IMPATTO AMBIENTALE

L'utilizzo delle risorse naturali e l'impatto ambientale sono aspetti fondamentali e vengono monitorati e ridotti grazie al sistema integrato HSE presente in IRSAP S.p.A., certificato ISO 14001. In linea con la nostra politica ambientale, il Sistema di Gestione è realizzato in modo da essere coerente con la nostra organizzazione e focalizzato sugli aspetti ambientali realmente rilevanti, come ad esempio:

- utilizzando il più possibile per le proprie attività energia da fonti rinnovabili;
- coinvolgendo i dipendenti per un consumo responsabile delle risorse;
- limitando il più possibile i documenti in forma cartacea, a vantaggio della gestione digitale delle informazioni e dei dati;
- proteggere l'ambiente, riducendo l'impatto su di esso delle fasi produttive e prestando massima attenzione al consumo delle risorse naturali;
- tutelare la società e le persone, creando le giuste condizioni di sicurezza sul posto di lavoro ed instillando un senso di appartenenza in tutte le aree aziendali;
- diffondere l'economia circolare, creando valore per la crescita, lo sviluppo ed il progresso, con grande attenzione per ogni singola persona.

Questi sono gli aspetti ambientali su cui IRSAP intende agire in ottica di riduzione e minimizzazione degli impatti ambientali.

IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS

Perimetro: IRSAP S.p.A., IRROM Industrie, Società Fotovoltaiche

Con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici, ridurre il consumo di gas e le emissioni di CO₂ prosegue il programma di contenimento del fabbisogno energetico avviato nel 2022.

Il piano di investimenti sta operando interventi migliorativi delle linee produttive esistenti, portando ad una maggiore efficienza energetica globale degli impianti. Nel 2023 negli stabilimenti IRSAP sono state inserite quattro nuove linee produttive in sostituzione alle precedenti al fine di implementare innovazioni tecnologiche che portano anche ad un efficientamento produttivo ed energetico.

I nuovi centri laser fibra avviati nel secondo semestre del 2023 evidenziano un minor consumo in termini di energia relativa, rapportata quindi ai volumi.

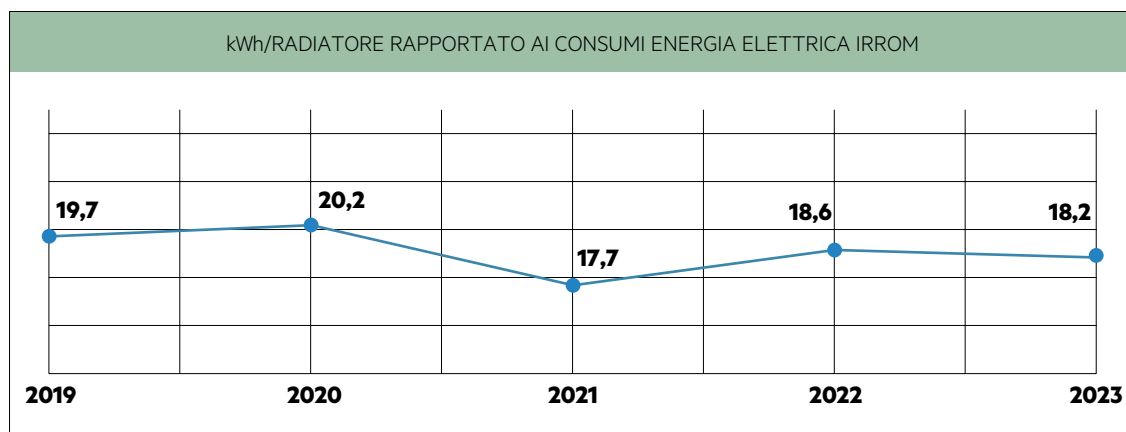
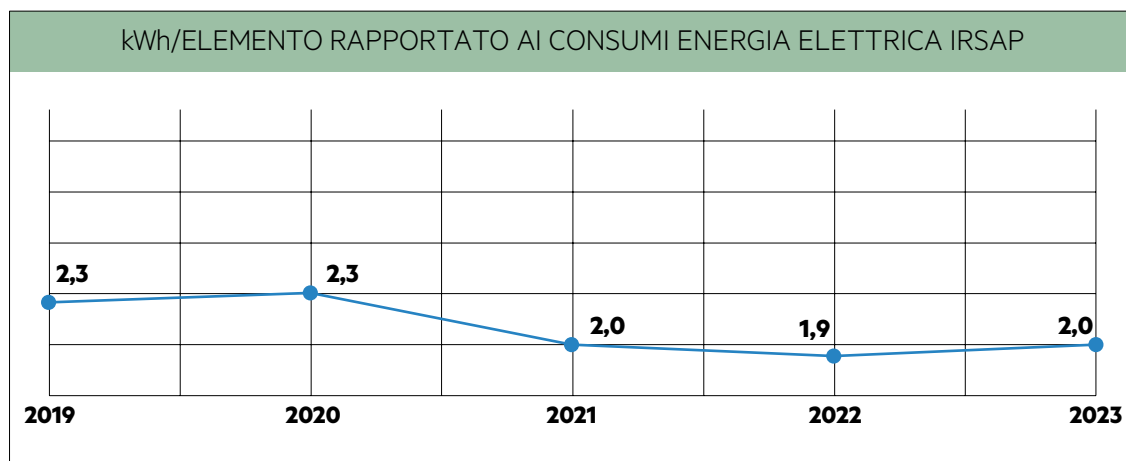
Presso gli stabilimenti IRROM nel corso del 2023 è stata operata una diversificazione nel raffreddamento delle linee produttive tra gli edifici 1 e 2, ora entrambi gli edifici dispongono di sistemi di raffreddamento differenziati anziché di un sistema unico.

Gli investimenti hanno portato all'inserimento di un nuovo compressore con inverter e di un sistema centralizzato di gestione ed ottimizzazione della linea aria compressa. Il risparmio energetico osservato nel corso del 2023 è dell'ordine di 60.000 kWh.

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA

In relazione alle attività del Gruppo IRSAP (con riferimento ai soli stabilimenti di Italia e Romania) nel corso del 2023 sono stati registrati consumi energetici per un totale di 16,6 milioni kWh, dato in diminuzione raffrontato al 2022. Complessivamente l'utilizzo di energia elettrica è diminuito rispetto al precedente periodo di rendicontazione per effetto degli efficientamenti energetici e dei minori volumi prodotti. I grafici in figura dimostrano un lieve aumento dell'intensità energetica per gli stabilimenti in Italia e una lieve diminuzione per gli stabilimenti in Romania.

ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA NELLE SEDI DI IRSAP E IRROM IN kWh		
2021	2022	2023
19.887.468	19.235.191	16.603.161



ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA

L'energia elettrica autoprodotta tramite i nostri impianti fotovoltaici è in parte utilizzata per la produzione e in parte ceduta in rete. La tabella mostra il totale dell'energia elettrica prodotta in Italia e in Romania. Riguardo all'energia elettrica prodotta in Italia si segnala che la differenza rispetto al dato del precedente periodo di rendicontazione è dovuto all'effetto della cessione delle società fotovoltaiche avvenuto nel 2023.

ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA IN MWh		
2021	2022	2023
13.364	13.605	6.418

IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS

CONSUMO DI GAS ED EMISSIONI

Le principali fonti di consumo di gas metano riguardano gli impianti di riscaldamento, i forni per la verniciatura, le imballatrici e infine lo sverniciatore elettrofluido. Nel secondo semestre 2023 nello stabilimento italiano è stata sostituita un'imballatrice obsoleta alimentata a gas con una nuova imballatrice elettrica. Le emissioni in atmosfera provengono principalmente dagli impianti di saldatura, in ogni caso, vengono preventivamente filtrate.

Per le emissioni in atmosfera IRSAP S.p.a. ha ottenuto l'Autorizzazione Unica Ambientale provinciale (AUA) che riepiloga lo stato degli scarichi in atmosfera e i limiti massimi consentiti a livello provinciale. Inoltre, l'Azienda provvede annualmente ad analizzare chimicamente le emissioni, avvalendosi di un laboratorio esterno. Nel 2023 è proseguita la gestione centralizzata del riscaldamento generale relativo agli stabilimenti non produttivi.

GAS CONSUMATO NELLE SEDI DI IRSAP E IRROM IN Smc		
2021	2022	2023
2.469.016	2.084.915	1.862.154

Le emissioni di CO₂ del Gruppo (con riferimento ai soli stabilimenti di Italia e Romania) consistono in 3.681 tonnellate di emissioni dirette, causate dal consumo di gas naturale.

La collaborazione con alcuni dei nostri fornitori di trasporti, ha portato ad una prima parziale comparazione delle emissioni di Scope 3 tra l'anno 2022 e

l'anno 2023. I trasporti considerati (contrassegnati con asterisco) riguardano Italia, Francia, Lussemburgo e trasporti diretti verso Regno Unito, Romania e Polonia. Le emissioni qui rendicontate rappresentano il 73% dei trasporti totali in partenza dallo stabilimento di IRSAP S.p.a.

EMISSIONI GHG TN CO ₂		
Tipologia di emissione	2022	2023
Emissioni Dirette - Scope 1	4.292	3.681
Emissioni Indirette - Scope 2	8.198	7.397
Emissioni Indirette - Scope 3	599*	515*

Emissioni Dirette - Scope 1: si riferiscono alle sole emissioni causate dal consumo di gas naturale

Emissioni Indirette - Scope 2: si riferiscono alle sole emissioni causate dal consumo di energia elettrica

* Emissioni Indirette - Scope 3: si riferiscono alle sole emissioni parziali dei trasporti con alcuni dei nostri fornitori

Per calcolare le emissioni indirette di CO₂ sono stati utilizzati i Fattori di Emissione specifici per ogni Paese (Italia, Romania). Le emissioni GHG Scopo 2 per gli stabilimenti IRSAP sono state azzerate, questo è dovuto principalmente all'acquisto di energia rinnovabile garantita all'origine e all'utilizzo di energia rinnovabile autoprodotta.

Entrambe le sedi di IRSAP S.p.a. e IRRROM S.r.l. non sono situate in prossimità di aree protette dal punto di vista ambientale o adiacenti ad aree ad alta biodiversità o che ospitano specie protette.

Ciò significa che, la conservazione o il ripristino degli habitat naturali, non sono rilevanti per le operazioni delle aziende. Nel corso del 2023 il Gruppo IRSAP ha contribuito alla salvaguardia dell'ambiente evitando l'emissione di CO₂ grazie ai propri impianti fotovoltaici.

Nella tabella seguente sono riportati i Kg di CO₂ risparmiati nell'anno 2023 e nel periodo 2012-2023.

	UM	CO ₂ risparmiata	SOCIETÀ FOTOVOLTAICHE	IRSAP	IRRROM
CO ₂ risparmiata anno 2023	Kg	1.625.153	-	328.769	1.296.384
CO ₂ risparmiata dal 2012 al 2023	Kg	42.577.125	20.892.579	4.843.432	16.841.114

LA GESTIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE

Perimetro: IRSAP S.p.A.

Per i mezzi aziendali sono migliorate le contabilizzazioni delle emissioni e sono stati rendicontati in maniera più puntuale i GHG. Con i dati di rendicontazione 2024 verranno contabilizzate le emissioni degli inquinanti partendo dai volumi acquistati di carburante per singolo veicolo e non più dai chilometri effettuati per singolo mezzo. Per fornire un dato sin da ora comparabile con questo metodo di contabilizzazione, inseriamo di seguito la tabella delle emissioni di CO₂eq partendo dai consumi di combustibile. Per la conversione in CO₂eq, sono stati utilizzati i GWP a 100 anni del 5° Rapporto IPCC per il periodo 2020-2022 e del 6° Rapporto IPCC per il 2023.

Categoria	Emissioni	UM	2020	2021	2022	2023
Automobili	CO ₂	kgCO ₂ eq	135546	167835	187979	193813
	CH ₄	kgCO ₂ eq	27	58	112	135
	N ₂ O	kgCO ₂ eq	1310	1580	1687	3220
	TOTALE	kgCO₂eq	136883	169473	189777	197168
	Km TOT	Km	956966	1157374	1254056	1305812
	CO₂/KM	kgCO₂eq	0,14	0,15	0,15	0,15
	CO₂/KM	grCO₂eq	143	146	151	151
Veicoli Leggeri	CO ₂	kgCO ₂ eq	17387	20815	25946	28920
	CH ₄	kgCO ₂ eq	9	9	14	13
	N ₂ O	kgCO ₂ eq	113	136	166	187
	TOTALE	kgCO₂eq	17509	20960	26125	29120
Veicoli Pesanti	CO ₂	kgCO ₂ eq	91892	93475	74491	70240
	CH ₄	kgCO ₂ eq	124	73	54	47
	N ₂ O	kgCO ₂ eq	849	1103	908	907
	TOTALE	kgCO₂eq	92866	94651	75453	71194
Totale Veicoli	CO ₂	kgCO ₂ eq	244825	282125	288416	292973
	CH ₄	kgCO ₂ eq	161	141	179	195
	N ₂ O	kgCO ₂ eq	2272	2819	2760	4314
	TOTALE	kgCO₂eq	247258	285084	291355	297482
	Km TOT	Km	1026967	1243071	1326721	1373257
	CO₂/KM	kgCO₂eq	0,24	0,23	0,22	0,22

In relazione all'obiettivo di riduzione delle emissioni di CO₂ per chilometro percorso dal parco mezzi aziendale sono state ricalcolate le emissioni prodotte dal 2020 al 2023 evidenziando una situazione pressoché stazionaria. Pertanto, come opportunità di miglioramento si propone di assegnare al travel manager l'attività di verifica di nuove soluzioni di mobilità e di verificare la revisione delle modalità di raggiungimento dell'obiettivo.

Segue una tabella con le emissioni di CO₂ equivalente calcolate partendo dai km effettuati come nelle precedenti edizioni del report di sostenibilità. I mezzi sono suddivisi in tre categorie. Per il calcolo delle emissioni si è tenuto conto dei fattori emissivi forniti dalla Rete del Sistema Informativo Nazionale Ambientale (SINANET) di ISPRA espressi in gr/Km totale, mentre per la conversione in CO₂ eq, sono stati utilizzati i GWP a 100 anni del 5° Rapporto IPCC per il 2022 e del 6° Rapporto IPCC per il 2023. Utilizzando tale metodologia di calcolo possiamo osservare che, a causa dell'aumento dei km percorsi, il dato è peggiorativo con un delta di 24.160 kg di CO₂ equivalente.

Categoria	Emissioni	UM	2022	2023
Veicoli pesanti	CO ₂	gr	76.095.295,33	69.238.386,93
	CH ₄	gr	1.829,10	1.666,16
	N ₂ O	gr	3.595,30	3.275,03
Veicoli leggeri	CO ₂	gr	23.457.450,36	27.450.365,66
	CH ₄	gr	293,79	292,34
	N ₂ O	gr	565,67	665,99
Automobili	CO ₂	gr	158.771.860,45	185.627.597,29
	CH ₄	gr	2.955,00	3.730,00
	N ₂ O	gr	5.325,72	6.129,99
Totale Parziale	CO ₂	gr	258.324.606,14	282.316.349,87
	CH ₄	gr	5.077,89	5.688,51
	N ₂ O	gr	9.486,69	10.071,01
Totale Complessivo	Kg CO₂ EQ		261.056,51	285.224,44
Indice di emissione GHG / PF	Kg CO ₂ EQ/PF		0,045	0,063



IL CONSUMO DELLE RISORSE IDRICHE

Data la natura del business e la crescente attività di sensibilizzazione a livello aziendale, il Gruppo (con riferimento ai soli stabilimenti di Italia e Romania) registra consumi di acqua relativamente contenuti.

Il consumo di acqua più rilevante si registra nei reparti produttivi di collaudo e verniciatura; al termine dei processi e prima dello scarico l'acqua viene filtrata e depurata.

Per gli scarichi idrici, IRSAP S.p.a. ha ottenuto l'Auto-rizzazione Unica Ambientale regionale (AUA), nella quale vengono riepilogati lo stato e i limiti massimi consentiti a livello provinciale.

Alla luce di questi parametri, per gli stabilimenti italiani, l'azienda garantisce l'esecuzione delle analisi chimiche sugli scarichi, tramite laboratori certificati e accreditati dalla Regione Veneto.

Nel 2023 il consumo d'acqua, letto e fatturato a contatore, del Gruppo IRSAP consiste in oltre 34.000 metri cubi, in diminuzione del 8% rispetto al 2021. L'acqua utilizzata è generalmente prelevata da reti idriche municipali. Per IRSAP S.p.a. il maggiore consumo d'acqua è stato causato da una perdita di 600 m³ nei primi mesi dell'anno e dal riavvio delle attività presso lo stabilimento D nel corso del 2023 per una quantità pari a 1000 m³.

ACQUA CONSUMATA NELLE SEDI DI IRSAP E IRROM IN m³

2021	2022	2023
37.228	36.778	34.422

LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI

Perimetro: IRSAP S.p.A., IRROM Industrie

LA GESTIONE DEI RIFIUTI NON INDUSTRIALI

Negli ultimi anni il Gruppo IRSAP ha riversato una crescente attenzione al contenimento dei rifiuti non industriali nell'intero ciclo produttivo, ottimizzando la raccolta differenziata e inserendo nuove isole ecologiche in tutti gli stabilimenti.

LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI INDUSTRIALI

Il Gruppo persegue l'utilizzo di materiali riciclabili e facilmente smaltibili in tutti i processi produttivi, promuovendo e supportando le economie circolari. Tra i principali rifiuti industriali si segnala: l'acciaio, la polvere di verniciatura, l'acqua di lavaggio delle officine, la polvere di ferro e scarti, legno, carta e cartone da imballatrici e nylon. La tracciabilità dei rifiuti industriali è gestita dal momento in cui vengono prodotti e raccolti fino al loro smaltimento nelle isole ecologiche. Per garantire uno smaltimento efficace nel rispetto della legge ed ottenere le certificazioni dall'ente che si occupa del trasporto e

dello smaltimento, ciascun rifiuto industriale viene classificato con codice EER, in seguito ad una analisi chimico-fisica che ne certifica le componenti e le caratteristiche.

Tali rifiuti vengono poi codificati attraverso un modulo DR sul quale viene indicata la tipologia del rifiuto, la quantità, la sua pericolosità e infine il centro di smaltimento finale. Il centro di smaltimento si occuperà di gestire la fine vita del rifiuto.

Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono verificati danni causati all'ambiente per i quali le Società appartenenti al Gruppo siano state dichiarate colpevoli e non sono state inflitte sanzioni o pene per reati o danni ambientali.

IRSAP S.p.A. effettua controlli accurati, si avvale di consulenze esterne e si impegna ad ottenere tutte le autorizzazioni specifiche, al fine di prevenire rischi ambientali quali le emissioni atmosferiche di fabbrica, le fuoriuscite degli scarichi idrici, le rumorosità verso l'esterno e la gestione dei rifiuti.

RIFIUTI SMALTITI DA IRSAP E IRROM PER TIPOLOGIA E METODO DI SMALTIMENTO IN Kg						
	2022			2023		
	Pericolosi	Non pericolosi	TOTALE	Pericolosi	Non pericolosi	TOTALE
RECUPERO	14.341	4.222.050	4.236.391	14.768	3.282.242	3.297.010
DISCARICA	30.048	339.401	369.449	17.335	388.007	405.342
TOTALE	44.389	4.561.451	4.605.840	32.103	3.670.249	3.702.352

Il dato dei rifiuti in diminuzione per il 2023 segue l'andamento dei volumi di produzione dell'anno. Non sono stati effettuati sgomberi straordinari. In IRSAP, grazie all'implementazione del Sistema di Gestione Ambientale secondo lo schema ISO 14001 emergono delle opportunità di miglioramento delle prestazioni ambientali, tra cui la gestione del rifiuto con l'introduzione della normativa RENTRI. L'attuale sistema di gestione delle risorse comporta una attività concentrata sulla gestione dei rifiuti e sul monitoraggio dei consumi.

Tutti questi processi possono essere controllati e migliorati. Per ottimizzare la rendicontazione del rifiuto si è deciso di implementare una nuova piattaforma digitale. La piattaforma prevede anche la possibilità di integrare la parte gestionale ed economica della gestione del rifiuto in modo da rendicontare i rifiuti della filiera produttiva con maggior dettaglio. Questo processo di digitalizzazione dovrà portare a considerare il rifiuto non come uno scarto ma come una risorsa finalizzata al processo di miglioramento.



IL PROGETTO iGREEN

Il progetto iGreen che è attivo da cinque anni in IRSAP. Il progetto consiste nella promozione di iniziative all'interno e all'esterno dell'Azienda per costruire una sensibilizzazione attorno a tematiche di sostenibilità importanti. Il gruppo iGreen è formato da 20 persone che volontariamente hanno deciso di schierarsi in prima linea per dare il loro contributo concreto su temi quali: risparmio energetico, ottimizzazione delle risorse, riduzione degli sprechi, dei rifiuti e riciclo, violenza contro le donne. L'obiettivo del gruppo è aumentare la consapevolezza e la cultura della sostenibilità, sviluppando progetti concreti nel breve, medio e lungo periodo.

Nel corso del 2023 il gruppo ha avviato e rafforzato le seguenti iniziative:

- **Adottato 6 alveari** per un totale di 400.000 api grazie alla partnership con **Beeing**. Il miele realizzato dalle api è stato poi donato ai dipendenti di IRSAP per un totale di cento vasetti distribuiti;
- **Sostenuto la start-up "Le Fragole di Sofia"** con l'acquisto di 400 kg di fragole coltivate in una serra tecnologica ed innovativa che adotta pratiche di coltivazioni sostenibili. Le fragole sono coltivate in regime di lotta integrata, prediligendo mezzi di lotta biologica;
- **Attivato una partnership con RECIG** per la raccolta di mozziconi in occasione della giornata mondiale contro il fumo. Nel corso del 2023 sono stati raccolti 7 kg di mozziconi, corrispondenti a 23.333 mozziconi ovvero 1163 pacchetti di sigarette. È stata anche allestita una postazione, in collaborazione con l'Azienda sanitaria locale di Rovigo, per aiutare i dipendenti che lo desiderassero ad avviare un percorso per smettere di fumare;

- **Partecipato a "Puliamo il mondo"** il più grande appuntamento di volontariato ambientale promosso da Legambiente. A settembre 2023, 45 Colleghi assieme a volontari, familiari e amici hanno dato il loro contributo per ripulire una delle spiagge della provincia di Rovigo, provincia in cui ha sede l'Headquarter del gruppo. Un segnale concreto che crea un impatto positivo sull'ambiente e il territorio che ci circonda. Sono stati raccolti 205 kg di rifiuti totali, conferiti alla società municipalizzata locale;

- **Organizzato una formazione per 80 Colleghi in Occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.** I temi della formazione

che sono stati affrontati: rapporto tra parità di genere e violenza di genere, quadro storico e normativo, le forme di violenza e le conseguenze della violenza, i costi della violenza e soprattutto l'importanza della rete e della cultura. Durante l'incontro è stata letta una vera testimonianza dal Centro Antiviolenza di Rovigo che poi ha raccontato il proprio ruolo nella protezione della donna e l'iter per la protezione della donna.

Nell'area verde del nostro plant produttivo è stata installata una panchina rossa con la frase **"la violenza sulle donne è una sconfitta per tutti"**.

Si auspica che la panchina attiri l'attenzione durante le pause dei colleghi, stimolando discussioni attive sul tema. Infine, è stato organizzato un **corso gratuito di autodifesa** rivolto alle colleghe e alle figlie di tutti i colleghi IRSAP con un'età minima di 12 anni.

L'impegno del Gruppo iGreen continua, per coinvolgere giorno dopo giorno ogni persona del Gruppo IRSAP.





CAPITOLO 4

IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA

INTRODUZIONE

IL NOSTRO TEAM

COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP

L'ANALISI DI CLIMA E IL PROGETTO IRSAP MENTOR

OSSERVATORIO DELLA PARITÀ DI GENERE

GLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY

PIANO WELFARE DI IRSAP

DIRITTI UMANI

CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

RIDUZIONE DEGLI INFORTUNI

INIZIATIVE A TEMA AMBIENTALE

INIZIATIVE CULTURALI

ATTIVITÀ INTERNE

IL GRUPPO DOPOLAVORO IRSAP

IRSAP FOUNDATION

LE NOSTRE ADESIONI AD ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS NEL 2023

INDICE DEI CONTENUTI GRI E AGENDA 2030

INTRODUZIONE

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire con esse relazioni solide, trasparenti e basate sulla fiducia reciproca. La gestione dei rapporti di lavoro si ispira quindi alla tutela dei diritti dei lavoratori e alla valorizzazione del loro contributo, nell'ottica di accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

Coerentemente con questo approccio e in conformità con quanto sancito dalle norme nazionali ed internazionali, le politiche del Gruppo mirano a evitare qualunque discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Inoltre, il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Non viene tollerato alcun atteggiamento o comportamento che possa nuocere alla persona, alle sue convinzioni o alle sue preferenze in ogni ambito. Infine, non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, o di ricorso a lavoro minorile o forzato.

Al fine di indagare sugli incidenti correlati al lavoro e di trovare soluzioni efficaci per evitare il loro ripetersi, il Gruppo ha adottato un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGI) con il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e di procedure per la definizione delle azioni per ridurre i rischi. I processi di audit interni ed esterni svolti regolarmente garantiscono un elevato standard qualitativo del SGI.

Per gli stabilimenti italiani è stato nominato un medico competente che svolge le attività previste dal D.Lgs. 81/08, collaborando con l'azienda in tutte le attività correlate. Ogni anno il medico elabora il piano di sorveglianza sanitaria, pianifica le visite mediche periodiche e preventive, esegue il sopralluogo negli ambienti di lavoro e partecipa alla riunione periodica sul tema e alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi. Tutte le attività sopracitate prevedono il coinvolgimento, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori o delle loro rappresentanze.

Il Gruppo si avvale di un processo di assunzione attento e rigoroso: tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e la Procedura di Selezione, Inserimento e Formazione delle Risorse Umane, definisce le responsabilità e le modalità per assicurare che il processo di selezione, inserimento e formazione delle risorse umane avvenga nel rispetto delle pari opportunità e non discriminazione per tutti i soggetti interessati.

Negli anni IRSAP S.p.a. ha costruito un dialogo proficuo con le RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) presenti in ogni sito italiano del Gruppo e con le rappresentanze sindacali di categoria. Questo dialogo ha consentito di trovare le migliori soluzioni per conciliare i bisogni delle persone con quelli dell'Azienda, garantendo ad ogni collaboratore un rapporto di lavoro trasparente e la piena tutela dei propri diritti.

Il Gruppo IRSAP, consapevole del ruolo economico, sociale e ambientale che ricopre sui territori in cui è presente, si impegna in modo continuativo a creare un impatto positivo, secondo queste aree di intervento:

- Iniziative a favore dei collaboratori
- Iniziative promosse da collaboratori e gruppo Dopolavoro
- Contributi ad Onlus ed enti benefici territoriali.

Responsabilità

Il personale coinvolto per la gestione degli aspetti legati alla tematica è assegnato alle seguenti funzioni di IRSAP S.p.a.:

- Risorse Umane
- Assicurazione Qualità
- Sicurezza e Ambiente

Tali funzioni si interfacciano con le Società del Gruppo, collaborando attivamente con specifiche funzioni e le rispettive direzioni di stabilimento.

Perimetro del tema

Gruppo IRSAP, IRSAP S.p.a. e IRRROM Industrie S.r.l.



IL NOSTRO TEAM

**Riconosciamo nelle nostre persone
il vero motore dell'evoluzione
e del rinnovamento del Gruppo.**

Crediamo fermamente che la forza di un'organizzazione non si esprima attraverso logiche preimpostate ed astratte, ma piuttosto con la formazione di relazioni costituite attraverso l'assunzione di responsabilità, il coinvolgimento, la motivazione, la formazione e il lavoro di squadra, con la consapevolezza che le persone sono le risorse strategiche che fanno la differenza. Siamo convinti che le persone migliorino il proprio contributo se si trovano in ambienti accoglienti e stimolanti.

Il Gruppo mantiene un fermo impegno verso la diversità, l'inclusione e le pari opportunità; ascolta attentamente e attivamente i bisogni e le esigenze dei collaboratori, attraverso l'attuazione di misure quali sistemi di bonus e aumenti di stipendio a seguito di obiettivi raggiunti per promuovere la produttività e aumentare la motivazione della forza lavoro.

COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP

Il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da accordi di contrattazione collettiva, ad esclusione dei dipendenti di BEMM GmbH e IRSAP Uk Ltd, per i quali sono previste leggi specifiche a livello nazionale. Alla chiusura del Report il Gruppo presenta un totale di 1052 collaboratori.

Nel 2023 è stata osservata una diminuzione del personale principalmente impiegato presso gli stabilimenti produttivi. Per i dati relativi al congedo di maternità si segnala un caso di dimissioni a seguito della conclusione del periodo di congedo avvenuto nei primi mesi del 2023 e già rendicontato nella precedente edizione del report di sostenibilità.

In IRROM l'andamento del personale è collegato essenzialmente ad un elevato turn-over rendicontato anche negli anni precedenti.

La rilevazione è stata effettuata estrapolando i dati dai sistemi di amministrazione del personale del Gruppo IRSAP. I dati delle altre aziende del Gruppo sono forniti direttamente dalle aziende stesse. I dati sono espressi in teste intere calcolate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione.

Inoltre, preso il 2022 come anno base, continua la rappresentazione con la metodologia Full Time Equivalent (FTE). Con la metodologia Full Time Equivalent (FTE) i dati sono espressi in teste intere riparametrate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione. Ad esempio, un dipendente con contratto di lavoro part time al 50% è stato calcolato come 0,50 e non 1.

Le tabelle seguenti mostrano in dettaglio i dati dell'organico.

DIPENDENTI DEL GRUPPO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GENERE E AREA GEOGRAFICA AL 31.12.2023										
	2022					2023				
	UOMINI		DONNE		Totale	UOMINI		DONNE		Totale
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato		Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	
IRSAP	380	38	61	9	488	389	5	66	2	462
IRROM INDUSTRIE	295	26	165	4	490	275	29	14,8	2	454
IRSAP IBERICA	8	0	7	0	15	7	0	7	0	14
IRGROUP	11	0	1	0	12	13	0	1	1	15
IRSAP UK	31	0	17	0	48	31	1	17	0	49
BEMM	42	0	23	0	65	40	0	18	0	58
TOTALE	767	64	274	13	1118	755	35	257	5	1052

DIPENDENTI DEL GRUPPO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GENERE E AREA GEOGRAFICA AL 31.12.2023 (FTE)										
	2022					2023				
	UOMINI		DONNE		Totale	UOMINI		DONNE		Totale
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato		Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	
IRSAP	378	38	56,9	9	481,9	396,5	6,5	61,9	2,2	467,1
IRROM INDUSTRIE	297	46	168	5	516	273,6	29	147,4	2	452
IRSAP IBERICA	8	0	6,6	0	14,6	7	0	6,6	0	13,6
IRGROUP	11	0	2	0	13	13	0	1	0,5	14,5
IRSAP UK	32,8	0	15,9	0	48,7	30	0,6	15,1	0	45,7
BEMM	40,7	0	20,1	0	60,8	38,7	0	16,2	0	54,9
TOTALE	767,5	84	269,5	14	1135	758,8	36,1	248,1	4,7	1047,7

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER REGIME ORARIO DI LAVORO E AREA GEOGRAFICA DEL GRUPPO AL 31.12.2023										
	2022					2023				
	UOMINI		DONNE		Totale	UOMINI		DONNE		Totale
	Full-time	Part-time	Full-time	Part-time		Full-time	Part-time	Full-time	Part-time	
IRSAP	411	7	55	15	488	387	7	52	16	462
IRROM INDUSTRIE	321	0	169	0	490	304	0	150	0	454
IRSAP IBERICA	8	0	5	2	15	7	0	6	1	14
IRGROUP	11	0	0	1	12	13	0	1	1	15
IRSAP UK	29	2	11	6	48	30	1	14	4	49
BEMM	39	3	17	6	65	37	3	14	4	58
TOTALE	819	12	257	30	1118	778	11	237	26	1052

DIPENDENTI IRSAP S.P.A. PER CATEGORIA PROFESSIONALE, GENERE E FASCIA D'ETÀ												
	2022						2023					
	TOTALE	Donne	Uomini	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE	Donne	Uomini	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni
Dirigenti	7	0	7	0	2	5	8	0	8	0	3	5
Quadri	17	1	16	0	9	8	16	1	15	0	7	9
Impiegati	133	43	90	19	63	51	131	44	87	14	58	59
Operai	331	26	305	49	134	148	307	23	284	44	113	150

ORE TOTALI DI FORMAZIONE ANNUA IRSAP S.P.A. E IRROM S.R.L. PER CATEGORIE PROFESSIONALI										
	2022					2023				
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
	168	116	4.093	40.763	45.140	186	119	8.219	42.571	51.095

DIPENDENTI DEL GRUPPO CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PER GENERE AL 31.12.2023		
CONGEDI	DONNE	UOMINI
MATERNITÀ	7	-
PATERNITÀ	-	6
PARENTALE	-	-
TOTALE	7	6

DATI COMPLESSIVI SUL CONGEDO DI MATERNITÀ	
Nr. Dipendenti che sono tornati al lavoro durante l'anno dopo aver usufruito del congedo di maternità	2
Nr. Dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro durante l'anno dopo aver usufruito del congedo di maternità	3
Tasso di rientro al lavoro	66,7%
Rientri a lavoro a conclusione del congedo nel 2022	2
Permanenza in azienda dopo 12 mesi dal rientro dal congedo	1
Tasso di retention	67%

L'ANALISI DI CLIMA E IL PROGETTO IRSAP MENTOR

ANALISI DI CLIMA AZIENDALE (in collaborazione con Great Place to work®)

Il clima aziendale ha un impatto sul benessere dei collaboratori: un clima lavorativo positivo favorisce il coinvolgimento, la motivazione e il senso di appartenenza dei dipendenti.

Nel corso del 2023, IRSAP ha scelto di proporre al proprio interno un'analisi di clima aziendale con l'ente certificatore Great Place to work che rappresenta un modello di analisi del clima organizzativo che si basa sull'idea che un ambiente di lavoro positivo e soddisfacente per i dipendenti contribuisca al successo dell'azienda. Tale strumento si concentra sull'analisi di diversi aspetti della cultura aziendale, tra cui la fiducia dei dipendenti nella leadership, l'equità e l'imparzialità delle pratiche organizzative, il senso di appartenenza e di benessere dei dipendenti.

Sulla base di un questionario anonimo somministrato ai dipendenti dell'azienda, i risultati raccolti sono stati analizzati e confrontati con i benchmark nazionali e di settore per identificare i punti di forza e le aree di miglioramento su cui l'azienda deve focalizzarsi nel

breve e medio periodo attraverso l'implementazione di azioni correttive con l'obiettivo di favorire una maggiore soddisfazione e motivazione dei collaboratori, una maggiore produttività e performance organizzativa, nonché una maggiore attrattività e ritenzione dei talenti.

I risultati emersi sono stati condivisi e diffusi a livello aziendale dagli Amministratori Delegati che hanno fornito indicazioni delle aree chiave su cui IRSAP si concentrerà e sulle azioni che implementerà per migliorare il clima organizzativo con l'obiettivo di misurarsi nuovamente su questi aspetti nel secondo semestre del 2024.



IRSAP MENTOR

Il Progetto IRSAP Mentor, nato nel 2022 con l'obiettivo di agevolare l'inserimento di nuove risorse e la crescita di persone già presenti in azienda attraverso lo sviluppo di processi di knowledge condivisa continua, grazie al gruppo IRSAP Mentor costituito da collaboratori che si sono candidati volontariamente e che, in seguito ad una formazione specialistica, sono diventati dei formatori in grado di istruire i colleghi su specifici argomenti.

Il progetto Mentor si propone di migliorare l'efficacia dei processi di retention e dell'onboarding attraverso la creazione di un sistema di conoscenza codificata promuovendo un ambiente di apprendimento continuo all'interno dell'azienda.

L'edizione 2023, rispetto ai moduli inizialmente proposti, il mercato di IRSAP e offerta prodotti, la storia e visita al museo aziendale, la vision e i nostri valori, il processo produttivo e visita dello stabilimento, il processo di gestione dell'ordine, organizzazione e principali processi organizzativi, la sostenibilità per IRSAP, ha visto aggiungersi il modulo dedicato alla Lean Production.

Nel corso del 2023 sono state organizzate 50 aule formative con il coinvolgimento di circa 300 collaboratori, per un totale di 1.729 ore di formazione.

Nella seconda edizione del progetto Mentor, rilanciato nel primo semestre del 2024, i collaboratori, su base volontaria, si sono iscritti ai moduli di interesse e sulle base di queste sono state organizzate circa 25 aule formative per un totale di circa 75 partecipanti coinvolti.

OSSERVATORIO PER LA PARITÀ DI GENERE

Crediamo che la parità di genere sia un valore fondamentale per il successo del nostro Gruppo e per la costruzione di una società più giusta e sostenibile.

La parità di genere riveste una grande importanza sociale, economica e culturale e promuoverla all'interno dell'azienda non solo rispetta valori etici fondamentali, ma è anche un importante strumento per favorire la diversità e l'inclusione all'interno del contesto lavorativo.

IRSAP ha scelto di investire nella formazione sulla parità di genere per sensibilizzare i propri dipendenti sull'importanza di promuovere un ambiente di lavoro rispettoso ed inclusivo dove le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano accessibili a tutti, indipendentemente dal genere.

Per questo è stato avviato un percorso formativo che si è concentrato su un target femminile pensato per aiutare tutte le colleghe ad attivare un processo di acquisizione di potere e controllo sulle proprie attività aziendali conseguendo migliori capacità di fare scelte strategiche per sé stesse e per la loro vita lavorativa. Partendo dall'esigenza di creare e potenziare la consapevolezza in tutte le persone affinché diventino capaci di dare uno stesso valore a ciò che è disparità e parità nella vita personale e lavorativa, si sono analizzate le dinamiche di comunicazione attive nei team di lavoro relative al tema della parità di genere in azienda, attraverso confronti di gruppo e analisi di situazioni accadute.

Nello specifico, la formazione si è concentrata su diversi obiettivi con lo scopo fondamentale di favorire lo sviluppo personale e professionale delle partecipanti. In primo luogo, è stato importante promuovere la consapevolezza di sé stesse aiutando le colleghe a definire come raggiungere i propri obiettivi e avere chiare direttive per il proprio futuro attraverso una maggiore acquisizione di fiducia in sé stesse.

Un altro punto importante del percorso formativo è stato il potenziamento di abilità soft fondamentali come l'assertività, l'intelligenza emotiva, la comunicazione efficace e la capacità di collaborare con gli altri: competenze che sono fondamentali per avere successo nelle relazioni interpersonali e nel contesto lavorativo.

Lo step successivo ha fornito spunti per aiutare le colleghe a riconoscere e valorizzare i propri punti di forza, incoraggiandole a utilizzarli a loro vantaggio. Infine, ci si è focalizzati sulla sensibilizzazione riguardo alla disparità di genere e alla discriminazione basata sul sesso individuando e correggendo eventuali fraintendimenti comuni ed errori che possono portare a comportamenti discriminatori e si sono forniti strumenti per riconoscere e affrontare situazioni di violenza o abuso, sia sul luogo di lavoro che nella vita



privata. Questo aspetto è fondamentale per garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutti i partecipanti. Il percorso formativo ha visto il coinvolgimento di tutte le Colleghe di IRSAP S.p.A. per un totale di 66 persone suddivise in 4 gruppi. Le ore totali dedicate alla formazione sono state 1056.

A seguito di questa prima formazione il Gruppo IRSAP ha sviluppato il progetto "Osservatorio per la parità di genere". Il motivo del progetto è la necessità di avere all'interno di IRSAP un gruppo di donne e uomini che possano formulare proposte e modalità per valorizzare la figura femminile. Il progetto consiste nell'aumentare il potenziale di leadership e sviluppare le competenze delle donne presenti nel Gruppo IRSAP.

I 17 membri dell'osservatorio, provenienti sia dai reparti produttivi sia dagli organi di staff dell'azienda, sono stati identificati a seguito di autocandidatura volontaria. Sono stati affiancati 4 tutor tecnici e 1 coordinatore per un totale di 22 Persone coinvolte. L'osservatorio garantisce, propone e monitora lo sviluppo dei progetti legati all'SDG 5. Le riunioni e tutto lo sviluppo del progetto sono svolti durante l'orario di lavoro. L'obiettivo finale del progetto è aumentare la presenza delle donne in IRSAP e assegnare maggiore responsabilità alle donne in progetti e ruoli all'interno dell'organizzazione.

Nei primi mesi del 2024 l'osservatorio ha pubblicato, in tutte le lingue parlate all'interno del gruppo, il "Manifesto del Gruppo IRSAP per la parità di genere". Il Manifesto, creato con un approccio Bottom-Up, ha visto la collaborazione tra i membri dell'osservatorio e il top management aziendale.

Il Manifesto per la parità di genere è un impegno concreto per promuovere l'uguaglianza e la valorizzazione di tutte le Persone all'interno del nostro Gruppo per creare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da discriminazioni di genere.

È possibile scaricare il Manifesto della Parità di Genere del Gruppo IRSAP inquadrando il QrCode qui sotto con lo smartphone.



GLI IMPEGNI IN TERMINI

**Per il Gruppo IRSAP l'etica nel business
è di primaria importanza.**

PARITÀ DI TRATTAMENTO E POLITICHE ANTI-DISCRIMINAZIONE

Il Gruppo si pone fortemente contro ogni forma di discriminazione, rifiuta qualsiasi tipologia di violenza, (fisica, morale, psicologica e sessuale) e ogni altra forma di abuso di autorità nell'ambiente di lavoro o ogni altro comportamento in grado di creare un ambiente offensivo o scomodo per i diritti personali dei lavoratori. Ogni dipendente del Gruppo gode degli stessi diritti; ciò è stato incorporato nei precedenti e attuali contratti collettivi di lavoro. Ciascun dipendente è responsabile nell'assicurarsi che l'ambiente di lavoro sia incline a una comunicazione ed interazione dignitosa e rispettosa, secondo

le regole e gli standard comportamentali dell'organizzazione.

Per prevenire ogni forma di imparità di trattamento, il Gruppo ha definito alcuni comportamenti indesiderati che vengono considerati abuso, che vanno contro i valori di parità di trattamento:

- creare un senso di intimidazione, ostilità o scoraggiamento nei confronti di una singola persona;
- influenzare negativamente il percorso professionale dell'individuo, attraverso lo stipendio, reddito o qualunque altra possibilità di accedere a corsi di formazione e crescita professionale. Il Gruppo ha anche implementato altre misure, come fare in modo che la pubblicità delle assunzioni sia non discriminatoria sulla base del genere.



DI POLICY

LE POLICY PER UNA CONDOTTA D'IMPRESA RESPONSABILE

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231), il Codice Etico e Linee Guida Anticorruzione adottati unitamente da IRSAP, sono strettamente correlati e devono intendersi quali espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui IRSAP crede e ai quali intende uniformare la propria attività.

Al fine di prevenire rischi che potrebbero compromettere l'integrità e la trasparenza dell'organizzazione e mitigare così i danni collaterali d'immagine e reputazione, il Gruppo include nel Codice Etico specifiche misure per la prevenzione di corruzione e concussione: vieta di offrire direttamente e indirettamente, o effettuare pagamenti in contanti o altro tipo di beneficio a qualsiasi persona fisica o giuridica al servizio di qualsiasi entità, sia essa pubblica o privata.

Il Codice Etico di IRSAP contiene i principi e valori fondamentali della Società e le linee guida relativamente alla condotta da adottare nei rapporti interni ed esterni alla Società stessa; oltre che i principi di comportamento in relazione a eventuali aree a rischio etico. Il Codice etico è liberamente scaricabile al sito internet di IRSAP alla sezione "policies and documents". Il Codice Etico è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22/12/2020.

Il Gruppo IRSAP adotta l'approccio prudenziale per la riduzione degli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti, secondo il principio n.15 della Dichiarazione ONU di Rio de Janeiro. Il nostro Codice Etico e il codice di condotta per i nostri fornitori, si basano sui nostri valori fondamentali interni e si ispirano ai principi esterni, come la Carta internazionale dei diritti umani, la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, la Dichiarazione di Rio sull'ambiente e i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

IL PIANO WELFARE DI IRSAP

Abbiamo deciso di continuare ad adottare, a favore dei nostri dipendenti, politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura non strettamente economica. Il piano Welfare presenta il vantaggio di permettere a tutti i beneficiari di fruire delle agevolazioni fiscali e previdenziali per i servizi.

Alle condizioni previste dalla normativa vigente un beneficio concreto e tangibile ai destinatari e al loro nucleo familiare viene assicurato. I servizi a cui dà accesso il piano sono numerosi e di natura diversa: dai buoni spesa e carburante, alle vacanze, passando per corsi di formazione e assistenza familiare.

Ogni dipendente può utilizzare gli importi per le proprie esigenze. La sostenibilità sociale ha così nel piano Welfare il giusto alleato per i nostri collaboratori.

L'impegno verso la sostenibilità sociale è stato nuovamente riconosciuto nel 2023. IRSAP ha ottenuto sia per l'edizione 2022 che per l'edizione 2023 di Welfare Index PMI, il massimo rating di "Welfare Champion" classificandosi tra le prime 150 su un totale di 7.500 imprese partecipanti.

Welfare Index PMI – Indagine sul welfare aziendale

è un progetto di Generali Italia promosso da Confindustria con lo scopo di promuovere la cultura del welfare aziendale in Italia.

Oltre all'erogazione di un importo più alto di quello prescritto dal contratto nazionale, IRSAP ha delineato tutte le iniziative legate a questo tema: l'utilizzo della piattaforma per l'erogazione del servizio, l'utilizzo del fondo sanitario di categoria, il servizio di vaccinazione antinfluenzale, la costituzione di IRSAP FOUNDATION e l'aiuto dato alle comunità limitrofe all'azienda. Non da ultimo si è concentrata sull'importanza della crescita e apprendimento delle future generazioni parlando dell'iniziativa contributo allo studio, del progetto IRSAP Mentor e della costante collaborazione con scuole e università.

WELFARE 
INDEX 
PMI 

WELFARE
CHAMPION 2022

WELFARE
INDEX
PMI

W W W W W
INDUSTRIA

IRSAP

LabAnalysis
HIGH QUALITY CONTROLS

MARMOINOX

MASMEC



WELFARE
CHAMPION 2022

WELFARE
INDEX
PMI

W W W W W
INDUSTRIA

IRSAP

LabAnalysis

MARMOINOX

MASMEC

WELFARE INDEX PMI
IL WELFARE AZIENDALE
FA CRESCERE L'IMPRESA
E FA BENE AL PAESE



DIRITTI UMANI

Il Gruppo IRSAP difende e promuove il rispetto dei diritti umani e del lavoro attraverso l'applicazione della legge e delle buone pratiche in materia di occupazione, uguaglianza, salute e sicurezza sul lavoro, ovunque operi, oltre a richiedere lo stesso livello di impegno da parte dei propri fornitori prevedendo il codice di condotta fornitori.

Il Gruppo garantisce il diritto di adesione alle organizzazioni sindacali e assicura l'accesso alle agevolazioni da esse concesse. In relazione a quanto sopra, il Gruppo promuove buone pratiche in merito al trattamento delle persone, sempre nel rispetto della loro dignità, nonché dei diritti inerenti alla loro persona.

L'organizzazione rifiuta integralmente il lavoro minorile e il lavoro forzato o obbligatorio e si impegna al rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva.

È convincimento del Gruppo che l'etica nella conduzione della propria attività sia condizione indispensabile per il potenziamento e la valorizzazione dell'attività di IRSAP, da sempre orientata a fornire prestazioni di eccellenza, perseguendo la massima soddisfazione dei Clienti.



CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

Il Gruppo lavora quotidianamente per preservare la fiducia dei suoi clienti, anche attraverso la sicurezza delle informazioni.

In accordo al Codice Etico, tutte le informazioni in possesso del Gruppo che non sono di dominio pubblico, sono trattate rispettando i principi di confidenzialità e di privacy dei soggetti interessati.

I collaboratori del Gruppo non hanno il permesso, a meno che non sia formalmente dichiarato dal cliente stesso, di ricevere e usare dati e informazioni confidenziali senza che l'Azienda abbia precedentemente firmato un accordo o un contratto con la terza parte coinvolta per l'utilizzo di tali informazioni.



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La protezione della salute e della sicurezza dei collaboratori negli ambienti di lavoro è un principio di grande valenza culturale per il Gruppo.

Il Gruppo dimostra il suo impegno verso tali principi mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche per perseguire gli obiettivi di miglioramento della salute e della sicurezza del personale, sia come parte integrante delle sue attività sia come impegno strategico, in rispetto ai principi generali dell'Azienda.

Nel fare ciò il Gruppo include tutto l'organico e si impegna a svolgere le seguenti attività:

- tutti i lavoratori sono formati, informati e sensibilizzati per lo svolgimento delle proprie mansioni e per assumersi le proprie responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'intera struttura partecipa al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza previsti dal piano strategico, affinché le attrezzature e le modalità operative siano svolte in modo tale da salvaguardare la salute dei componenti dell'azienda.

Gli obiettivi di sicurezza, i cui compiti sono indicati nel protocollo salute e sicurezza, sono:

1. ridurre il numero di tutti gli infortuni attraverso l'uso di un report per la prevenzione, da parte di tutti i lavoratori;
2. svolgere sistematiche analisi degli infortuni, discutendone i risultati con tutti i lavoratori nell'assemblea plenaria annuale per instillare una maggiore sensibilità verso comportamenti sicuri.

Ogni dipendente contribuisce a garantire il perseguimento di tali obiettivi operando in sicurezza sul lavoro nel rispetto delle normative e delle procedure, comunicando immediatamente ogni anomalia o situazione critica, nel rispetto dei compiti assegnati e delle mansioni operative.



GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

IRSAP S.p.a. è dotata di un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che tutela il 100% dei collaboratori. Tale sistema è stato implementato facendo riferimento alla normativa sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) e al Modello di Organizzazione e Gestione 231 (D.Lgs. n. 231/2001”).

IRSAP S.p.a. garantisce i servizi di medicina a tutti i collaboratori. È stato nominato un medico competente che svolge le attività previste dal D.Lgs. 81/2008, collaborando con l'Azienda in tutte le attività.

Ogni anno il medico elabora il piano di sorveglianza sanitaria, pianifica le visite mediche periodiche e preventive, esegue il sopralluogo negli ambienti di lavoro e partecipa alla riunione periodica sul tema, infine collabora alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). IRSAP nello svolgere le attività sopracitate rispetta i principi di tutela della privacy (GDPR) e dichiara di non possedere alcuna informazione riservata circa le patologie personali dei collaboratori.

Al fine di indagare sugli incidenti correlati al lavoro e di trovare soluzioni efficaci per evitare il loro ripetersi, IRSAP S.p.a. riassume nella “Relazione periodica sullo stato del sistema di salute e sicurezza”:

- gli esiti delle attività di sorveglianza, monitoraggio e controllo;
- l'analisi degli infortuni sul lavoro con causali e breve descrizione riassuntiva;
- l'analisi incidenti e near miss;
- l'analisi di richiami e sanzioni, stato della formazione, informazione e addestramento dei lavoratori;
- sintesi del rispetto delle regole di prevenzione;
- altre criticità emerse in merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

IRSAP S.p.a. organizza anche comitati formali congiunti tra il management e i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza sul lavoro. Infine, in IRSAP S.p.a. offre ai collaboratori la possibilità di vaccinarsi contro l'influenza, sempre nel rispetto dei principi di tutela della privacy (GDPR).



RIDUZIONE DEGLI INFORTUNI

La dimensione del rischio infortunistico si misura attraverso gli indici di frequenza, presi in esame dalla Norma UNI 7249.

Perimetro: IRSAP S.p.A. e IRROM Industrie.

Gli indici di frequenza previsti da detta norma hanno al numeratore gli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore le ore lavorate nello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000 (un milione). Tra aprile e luglio 2023 vi è stato un rallentamento delle attività produttive con utilizzo, piuttosto intenso, di flessibilità negativa, ferie e permessi. La diminuzione dei giorni di presenza ha portato come conseguenza una diminuzione delle ore lavorate.

Durante il 2022 si sono verificati 28 infortuni per un totale di 472 giorni di assenza. Nel 2023 si sono verificati 28 infortuni per un totale di 578 giorni di assenza. L'indice di infortunio è passato da 16,83 a 18,5 in aumento rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

L'indice di frequenza privato degli infortuni in itinere risulta per il 2023 di 17,8 in aumento rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

Di seguito la tabella che riassume in dettaglio gli infortuni 2021-2023 e il raffronto fra gli indici di frequenza.

RAFFRONTO INDICI DI FREQUENZA INFORTUNI 2021-2023 - IRSAP S.P.A. E IRROM S.R.L.

ANNO	N° INFORTUNI	GIORNI DI INABILITÀ TEMPORANEA	INDICE DI FREQUENZA*
2021	27	867	15,72
2022	28	472	16,83
2023	28	578	18,54

* N° infortuni/ore x 1.000.000

Nel corso dell'esercizio non si sono registrati addebiti in ordine a malattie professionali e cause di mobbing, per le quali le Società appartenenti al Gruppo IRSAP siano state dichiarate responsabili.

Le Società del Gruppo sono impegnate nella continua formazione ed informazione specifica ai propri collaboratori, acquistano ripetutamente materiale antinfortunistico e richiedono sempre il rispetto delle norme di sicurezza relativamente agli impianti ed alle attrezzature di stabilimento.

Infine, come descritto nella sezione "Piano Strategico e Driver di Crescita" è stato attivato un progetto legato al miglioramento della sicurezza. Il progetto apporta un contributo importante verso il raggiungimento dell'Obiettivo SDG 8. Il progetto consiste nell'aumentare la sicurezza sul posto di lavoro e la riduzione dell'indice di frequenza infortunistico nel Gruppo IRSAP.

A lungo termine, l'obiettivo strategico, è quello di aumentare la sensibilità alla valutazione del rischio nell' ambiente di lavoro dei colleghi.

INIZIATIVE A TEMA AMB

In questa sezione sono presentate le iniziative a tema ambientale delle Filiali commerciali del Gruppo IRSAP.

BEMM GmbH (Germania)

Oltre ad una corretta gestione dei rifiuti, secondo le disposizioni previste dai certificati ambientali Zentec e Interseroh, inerenti ai mercati di Germania e Austria, BEMM ha pubblicato la dichiarazione di sostenibilità. Attualmente disponibile in lingua tedesca all'interno del listino prezzi BEMM, la dichiarazione descrive come ogni anno si compiano passi avanti verso una maggiore sostenibilità ambientale e sociale. Di seguito sono riportate le iniziative più significative:

- nei nuovi progetti da avviare e nei fornitori da scegliere sono valutati anche i loro standard di comportamento sociale ed ambientale;
- per le campagne di marketing si acquistano gadget e regali promozionali a ridotto impatto ambientale;
- per gli eventi BEMM ha deciso di non costruire nuovi stand espositivi da utilizzare una sola volta e ha optato per la rigenerazione di pareti espositive fisse da utilizzare in più eventi o per l'utilizzo del furgone Info Mobile;
- le nuove cartelle colori sono state distribuite rigenerando le vecchie grazie alla collaborazione con un'azienda

di disabili che opera nell'area BEMM. Inoltre, i venditori sono coinvolti nella raccolta delle vecchie cartelle colori e nella sostituzione di quelle nuove, con il risultato di ridurre gli sprechi e di aumentare la consapevolezza e la collaborazione dei clienti stessi. I clienti hanno accolto con favore l'iniziativa;

- è stato promosso lo smart working per ridurre le emissioni causate dallo spostamento di autovetture;
- alcuni piccoli lavori di movimentazione, come la preparazione di scatole di accessori, sono svolti da una società di persone disabili che lavora nell'area geografica di BEMM.

IRSAP Uk Ltd - (UK)

Anche IRSAP Uk aderisce ai principi del Gruppo IRSAP in fatto di iniziative a favore della società, dell'ambiente e della cultura. Nel corso degli anni è stato sviluppato e migliorato un sistema di gestione dei rifiuti, separando quelli industriali da quelli non industriali. I pallet di legno vengono riciclati da appaltatori autorizzati secondo lo standard ambientale ISO 14001.

Tutti gli uffici dispongono di contenitori per la raccolta differenziata per separare plastica, carta e rifiuti organici. Tutte le tariffe energetiche utilizzate dall'azienda, sia per il



IENTALE

gas che per l'elettricità, garantiscono che l'energia utilizzata provenga interamente da fonti rinnovabili.

Inoltre, in tutti gli uffici del Regno Unito l'azienda dispone di un'illuminazione a LED, che consuma meno del 20% dell'energia utilizzata dalle lampadine tradizionali.

Tutte le auto aziendali sono ibride plug-in o, in alcuni casi, completamente elettriche e l'azienda dispone di punti di ricarica per auto elettriche. Infine, è incoraggiato lo smart working, per ridurre il numero di spostamenti del personale.

IRSAP Iberica S.L. (ES) e Irgroup S.a.r.l. (FR)

Le filiali commerciali di Spagna e Francia, data la loro natura organizzativa in termini di struttura e organico, non sono in grado di sviluppare azioni ad ampio impatto come le filiali precedenti.

Tuttavia, aderiscono comunque ai principi ambientali, sociali e culturali promossi dal Gruppo. Entrambe sono coinvolte quotidianamente nella riduzione del consumo di carta e plastica, incoraggiando ogni collaboratore a perseguire la sostenibilità come parte integrante della Vision del Gruppo.

INIZIATIVE CULTURALI

Open Factory

È il più importante opening di cultura industriale e manifatturiera: un'iniziativa, giunta alla nona edizione, che punta ad aprire al grande pubblico un centinaio di imprese, per raccontarne la storia, svelarne i segreti e costruire una vetrina per presentare le capacità manifatturiere italiane. In un momento sfidante per l'economia italiana, le fabbriche sono l'elemento fondamentale per il futuro del Paese ed un valore per tutti. In questo quadro a raccontare l'azienda il CEO, Marco Rossi ha illustrato i 60 anni di IRSAP, dalle origini ad oggi parlando di sostenibilità e vision, comfort per la casa, tecnologia e design. Più di 70 i partecipanti che hanno visitato IRSAP, confermando l'interesse per questa esperienza che serve a rafforzare il legame con le comunità e con i propri collaboratori.

Visite Studenti

IRSAP da sempre collabora con le scuole del territorio e ospita studenti di tutte le età, dalle scuole fino alle università. Durante le visite al Museo di IRSAP, i ragazzi possono conoscere i 60 anni di storia dell'azienda e nella nostra Showroom IRSAP Experience possono vedere da vicino la nostra gamma prodotti. Le scuole continuano a scegliere IRSAP nell'ambito delle attività proposte per l'orientamento scolastico e del programma formativo del MIUR per tre motivi: la rilevanza che ha IRSAP all'interno del tessuto socio-economico del territorio locale, l'importanza e la fama dell'azienda a livello internazionale, l'attenzione che IRSAP ha verso le tematiche di sostenibilità. La partnership come socio sostenitore della CUOA

business school è la dimostrazione di quanto crediamo nella la crescita professionale come valore da perseguire nel tempo. Nel corso del 2023 abbiamo ospitato Studenti provenienti dal Canada e dal sud America, che frequentano il corso Business Strategy and Marketing Management presso il CUOA. Questo percorso intensivo full time in lingua inglese si articola in lezioni e company visits nelle realtà d'eccellenza del Made in Italy. IRSAP nella logica di una crescita sostenibile è orgogliosa di aderire a queste iniziative di responsabilità sociale.

Green Week

In occasione della Green Week abbiamo ricevuto una trentina di dottorandi, provenienti da tutta l'Italia, durante il loro viaggio negli stabilimenti «verdi» promosso da ItalyPost. Abbiamo raccontato come IRSAP ha deciso di mettere al primo posto l'affidabilità, la qualità, il benessere dell'individuo e il rispetto dell'ambiente.

"Non è un lavoro per Donne"

Da Rovigo all'Ecuador la forza e la resilienza nelle immagini di Chiara Negrello. Abbiamo ospitato la fotografa freelance e Canon Ambassador Chiara Negrello. Durante l'incontro, abbiamo viaggiato assieme a Chiara, da Rovigo all'Ecuador, attraverso i suoi scatti, scoprendo realtà lontane e vicine in cui le donne sono state le protagoniste di storie e imprese di resistenza e adattamento.



ATTIVITÀ INTERNE

Iniziative e progetti a favore dei collaboratori e delle loro famiglie.

Dal 2013, abbiamo avviato l'iniziativa **Contributo allo Studio**. Il contributo viene erogato agli studenti, figli dei collaboratori di IRSAP S.p.a., che hanno raggiunto un punteggio minimo di 80/100 agli esami di terza media, e un punteggio minimo di 80/100 agli esami di quinta superiore o del quadriennio professionale.

Il contributo si concretizza in una "borsa di studio" di € 300 per la terza media, di € 400 per il professionale e di € 500 per la quinta superiore.

Sempre dal 2013 IRSAP S.p.a. ha istituito l'iniziativa **Contributo all'Infanzia** per la quale viene erogato un importo annuale di 200 euro per ogni figlio, fino ai 5 anni di età, per la frequentazione di asilo nido e scuola materna. Crediamo che questi interventi rappresentino il primo passo verso la costruzione di un mondo che lavora a misura d'uomo, attento ai bisogni dei collaboratori per coniugare le necessità di cura della famiglia e di gestione della vita delle persone con le esigenze di lavoro.

Per la prima volta IRSAP nella primavera del 2023 ha aperto le porte alle famiglie dei propri dipendenti per il primo **IRSAP Family Day**: i nostri collaboratori nel corso della giornata hanno avuto l'occasione per far conoscere IRSAP ai propri familiari.

Nel 2023 IRROM Industrie ha organizzato una serie di eventi per i dipendenti dell'azienda, finalizzati ad incentivare il senso di appartenenza al Gruppo, la collaborazione e la comunicazione tra colleghi. Nel mese di settembre è stata organizzata una **gita al lago**, dove i dipendenti hanno avuto l'opportunità di incontrarsi fuori dal luogo di lavoro, hanno partecipato 35 persone.

Nel mese di ottobre si è svolto un **campionato di calcio**. Sono state formate sei squadre di 60 dipendenti, i dipendenti hanno giocato insieme ai capi reparto, ai responsabili di reparto e al direttore di produzione.

Nel mese di dicembre è stata organizzata la **festa di Natale**, dove i dipendenti e le loro famiglie hanno atteso la consegna dei regali da parte di Babbo Natale ai più piccoli. Hanno partecipato 120 dipendenti assieme alle loro famiglie.

IRSAP Uk continua con il programma **Medicash**, grazie al quale i dipendenti possono richiedere il rimborso dei soldi spesi per le spese mediche, comprese quelle dentistiche, ottiche, sanitarie, nonché per le iscrizioni in palestra e persino per lo shopping. Nel corso del 2023 sono stati ampliati i congedi di maternità e paternità, assicurando che soprattutto le madri siano assistite finanziariamente, nei momenti di maggior bisogno. È stato migliorato il piano pensionistico aziendale per i collaboratori con maggiore anzianità di servizio, oltre a introdurre i **Wellbeing Days**, per i casi in cui i collaboratori necessitino di permessi che esulano dalla malattia e dalle ferie.



**CAPITOLO 4: IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE,
L'AMBIENTE E LA CULTURA**



IL GRUPPO DOPOLAVORO IRSAP

Ulteriori progetti e iniziative rivolte ai collaboratori sono promossi dal gruppo del Dopolavoro, un comitato composto da otto volontari interni all'Azienda, provenienti da varie aree aziendali, che periodicamente si incontra con lo scopo di organizzare eventi per i colleghi e le loro famiglie.

Fondato nel 2002 il gruppo è anticipatore del più recente format di team building, nella maggior parte dei casi riservato ai manager dirigenti. Nel corso degli anni le iniziative sono state varie e numerose e sempre di grande successo: torneo Old di rugby, gare di pesca, incontri di calcetto, gite nei parchi a tema, organizzazione dell'annuale festa di Natale che coinvolge tutti i collaboratori e le loro famiglie.

Per il 2023, si è svolto l'evento "Natale dei bambini" con la consegna dei regali di Natale ai bambini dei nostri collaboratori, i quali hanno ricevuto il tradizionale dono consegnato personalmente da Babbo Natale.

Per l'anno 2023 il Gruppo Dopolavoro ha scelto giocattoli di legno ed eco-friendly aumentando la ricerca e l'attenzione per l'ambiente anche in questo momento di festa.

Al Natale dei bambini hanno partecipato 135 persone, confermando l'interesse per questa storica iniziativa. L'incontro e la condivisione sono da sempre i valori che guidano le attività del gruppo.

CAPITOLO 4: IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA



IRSAP FOUNDATION

IRSAP FOUNDATION ETS è la Fondazione del Gruppo IRSAP, costituita il 24/03/2022 con soci fondatori IRSAP SPA e le Famiglie ROSSI e ZEN.

La Fondazione, espressione del decennale impegno nel sociale di tutti i fondatori, favorisce l'integrazione delle categorie più fragili, il rispetto per le tematiche ambientali nonché la diffusione della cultura.

IRSAP FOUNDATION ETS persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante l'esercizio, in via esclusiva o principale, delle attività di interesse generale ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 117/2017.

Il 2023 è stato il primo anno completo di attività. Tra le molteplici richieste di intervento sono state scelte le associazioni di volontariato del territorio che si occupano prevalentemente di famiglie in difficoltà economica, di inclusione di bambini-ragazzi con disabilità, di donne maltrattate, di servizio mobilità anziani e malati. A queste realtà si sono aggiunti Enti pubblici e privati, anche internazionali perché vicini alle Società del gruppo IRSAP SPA.

I contributi sono stati erogati a favore di:

- **ADA Amici dell'Accademia Concordi** Rovigo, associazione che cura progetti culturali a sostegno dell'educazione e coinvolgimento delle nuove generazioni. La Fondazione ha garantito l'allestimento esterno di Palazzo Nagliati.
- **Amici del Sorriso** Sant'Urbano PD, per l'autonomia dei disabili. La fondazione ha contribuito alla realizzazione del progetto "autonomia" con la sistemazione interni della sede.
- **Asociatia Filantropica Sfantul Onufrie** ROMANIA, orfanotrofio da sempre aiutato da IRRROM S.r.L.
- **ATISB Associazione toscana idrocefalo spina bifida** Firenze, a sostegno di famiglie Toscane, in parte Venete ed Umbre con ragazzi affetti da idrocefalo e spina bifida; organizza convegni, consultori, percorsi formativi di autonomia, detiene la biblioteca scientifica sul tema più fornita e consultata d'Italia. La fondazione ha contribuito alla ristrutturazione della nuova sede.
- **Auser Livio Zen** di Arquà Polesine (RO), servizi di mobilità per anziani e diversamente abili per visite mediche e ricoveri.
- **Bandiera Gialla** Rovigo, Associazione ODV per la raccolta e distribuzione di generi alimentari e vestiario a 900 famiglie in difficoltà del Polesine. La Fondazione ha sostenuto l'acquisto di un furgone attrezzato e climatizzato per il trasporto di frutta e verdura.
- **Caritas** Barcellona, la Fondazione ha partecipato alla raccolta fondi per i disagiati del territorio vicino ad IRSAP Iberica.
- **Casa Albergo Anziani** Lendinara RO, la Fondazione ha supportato l'acquisto di diversi materassi antidecubito.
- **Comitato Palatucci** Rovigo, raccolta fondi a favore della Clinica Oncoematologica pediatrica di Padova in occasione della XI edizione di "Musica e parole per la solidarietà".
- **Comune di Arquà Polesine** (RO), la Fondazione sponsorizza il Premio Raise, concorso di poesie e prosa in dialetto veneto che negli anni ha raggiunto un'ampia rilevanza anche grazie alla partecipazione di emigrati polesani nel mondo.
- **Comune di Cesena**, raccolta fondi a sostegno alluvionati Emilia Romagna nel maggio 2023.
- **Comune di Crespino** (RO), aiuto per la Casa di Riposo San Gaetano.
- **Dalla Terra alla Luna** Ferrara, assiste bambini e giovani adulti autistici. La ns. Fondazione sostiene il progetto di costruzione della "fattoria sociale". Il fine lavori è previsto entro il 2025.
- **East Grinstead Foodbank** REGNO UNITO, banco alimentare per persone in difficoltà, vicino a IRSAP UK.
- **Faedesfa** Fratta Polesine (RO), attraverso molteplici raccolte fondi si occupa di bambini e persone svantaggiate.
- **Fundacio Banco dels aliments** SPAGNA, banco alimentare per bisognosi vicino ad IRSAP Iberica.
- **Hildesheimer Tafel E.V.** (GERMANIA) la fondazione ha sostenuto l'attività del banco alimentare per le famiglie in difficoltà, soprattutto profughi Ucraini, nel territorio di BEMM G.m.b.h.
- **Lions for pet** Rovigo, aiuto al service per giovani affetti da disturbi della sfera psichica, disagio emozionale e di adattamento socio ambientale.
- **Lions distretto 108TA3** Rovigo, progetto addestramento cani guida per ciechi.
- **Parrocchia S. Andrea** di Arquà Polesine (RO), supporto attività.
- **Peter Pan**, Onlus di Rovigo che offre servizi socio-sanitari, assistenziali, educativi ai minori con disturbi o in forte disagio, nonché il progetto riabilitativo agli autori di violenza verso le donne. La Fondazione ha sostenuto la costruzione di una casa laboratorio a Taglio di Po (RO) dove i ragazzi iniziano un percorso di convivenza e parziale autonomia dalle famiglie, svolgendo attività di laboratorio.
- **Piano Piano - Amici di Elena - Osteria della gioia** Villanova del Ghebbo RO, progetto indipendenza giovani e adulti disabili tramite la ristorazione. La fondazione ha supportato i lavori di climatizzazione dei locali.
- **Pro Loco APS Arquà Polesine** (RO), la Fondazione ha sponsorizzato la "camminata rosa" ANDOS ONLUS per la lotta contro i tumori femminili.
- **Radio Kolbe** Rovigo, associazione capofila del progetto "Statue parlanti", per la valorizzazione del patrimonio monumentale attraverso un'esperienza di fruizione multimediale. Il progetto prevede un QR code da attivare sulle statue rodigine di Garibaldi, Miani e Matteotti.
- **Rainy Day Trust** REGNO UNITO, organizzazione benefica a supporto delle persone in difficoltà che hanno lavorato nel settore del miglioramento domestico. L'associazione è vicina a IRSAP UK.
- **Rhodigium Basket** Rovigo progetto Baskin per inclusione ragazzi disagiati e progetto per i giovani, per un sano sviluppo psico-fisico.
- **Robert Hollman** Padova, fondazione che svolge numerose attività, tra cui valutazioni neuropsicologiche, autonomia, orientamento e mobilità a favore di bambini ciechi e ipovedenti. IRSAP Foundation sostiene il progetto "sensoriabile anch'io".
- **Rotary Distretto 2060**, progetto per la costruzione di una cucina ergonomica funzionale per riabilitazione post interventi, presso la Casa di Cura Rovigo.
- **Sant Joan De Déu** SPAGNA, la fondazione ha sostenuto l'attività ospedaliera vicino a IRSAP Iberica.
- **Santa Lucia Basket in carrozzina** Roma, offre a giovani disabili la possibilità di praticare sport per una piena inclusione sociale. La fondazione ha contribuito all'acquisto di attrezzatura sportiva.
- **St' Catherine Hospice** REGNO UNITO, supporto all'attività della casa di cura del West Sussex vicina a IRSAP UK.

In molteplici di questi progetti l'intervento della fondazione è continuativo con l'intento di completare le finalità progettuali. Rimane ferma la volontà di esaminare nuovi progetti articolati su più anni in modo da sviluppare interventi duraturi a vantaggio delle collettività coinvolte.

Nei primi mesi del 2024 sono stati ultimati i contributi relativi a progetti accolti e avviati nel 2022 di cui si è data evidenza nella precedente edizione del Report.

LE NOSTRE ADESIONI AD ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS NEL 2023

IRSAP		
ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS	SEDE	PROGETTO
Comitato per il Gemellaggio Arquà Polesine - Vourles	Arquà Polesine	Finanziamento attività Gemellaggio
Comune di Rovigo	Rovigo	Contributo Stagione teatrale 2023/2024
RUGBY ROVIGO DELTA SRL	Rovigo	Contributo Torneo Aldo Milani
I veci del rugby	Rovigo	Contributo attività promozionale anno 2023
APS Musicisti e Sbandieratori Arquatesi	Arquà Polesine	Sponsorizzazione eventi fiera
IRSAP Foundation	Arquà Polesine	Contributo attività

IRSAP FOUNDATION ETS

ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS	SEDE	PROGETTO
Ada amici accademima concordi	Rovigo	Palazzo nagliati attrezzatura esterno
Amici del sorriso	Padova	Autonomia disabili
Asociatia filatropica sfatul onufie	Romania	Orfanotrofio
Ass.toscana idrocefalo-spina bifida	Firenze	Nuova sede
Auser	Arquà Polesine	Mobilità anziani-disabili
Bandiera gialla	Rovigo	Furgone trasporto alimenti banco aliment.
Caritas	Barcellona	Raccolta fondi
Casa albergo anziani	Lendinara	Materassi antidecubito
Comitato palatucci	Rovigo	Raccolta fondi oncoematologia pediatrica -pd
Comune di Arquà Polesine	Arquà Polesine	Premio Raise poesia e prosa
Comune Cesena	Cesena	Sostegno alluvionati
Comune di Crespino	Crespino	Acquisto tv casa anziani
Dalla terra alla luna	Ferrara	Fattoria sociale autistici
East Grinstead foodbank	East Grinstead-uk	Banco alimentare
Faedesfa	Fratta Polesine	Inclusione bambini disabili
Fundacio banc dels aliments	Barcelona-Es	Banco alimenti bisognosi
Hildesheimer tafel	Hildesheimer-De	Profughi ucraini
Lions for pets	Rovigo	Assistenza ragazzi disagiati
Lions distretto 108 TA3	Rovigo	Cani guida ciechi
Parrocchia S. Andrea	Arquà Polesine	Sostegno attività
Peter Pan	Rovigo	Inclusione ragazzi disabili
Piano piano amici Elena Osteria Gioia	Villanova del Ghebbo	Impianto climatizzazione ristorante disabili
Pro loco Arquà Polesine	Arquà Polesine	Raccolta andos lotta tumori femminili
Radio Kolbe	Rovigo	Statue parlanti
Rainy day trust	Bromsgrove -uk	Sostegno disagiati
Rhodigium basket	Rovigo	Baskin progetto giovani
Robert Hollman	Padova	Sensoriabile anch'io ipovedenti -ciechi
Rotary distretto 2060	Badia Polesine	Cucina ergonomica casa di cura Rovigo
Sant joan de deu	Barcellona-Es	Ospedale
Santa Lucia basket in carrozzina	Roma	Carrozzina sportiva
St'Catherine hospice	West Sussex-Uk	Struttura a sostegno disagiati

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Statement of use	IRSA P GROUP ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI			
Utilizzato GRI 1	GRI 1: principi fondamentali versione 2021			
GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE	OMISSIONS AND DESCRIPTIONS	SDG
GRI 2: GENERAL DISCLOSURE				
	GRI 2-1 Dettaglio dell'organizzazione	8, 14, 48		
	GRI 2-2 Soggetti inclusi nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	8, 14, 47, 58, 66, 70, 74, 81, 102		
	GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	8-9		
	GRI 2-4 Revisione delle informazioni	8-9, 43, 60, 67, 69, 70-71		
	GRI 2-5 Assurance esterna	9		
	GRI 2-6 a, b, d Attività, catena del valore e altri rapporti di business	33-35, 48-49, 88-89, 92, 96-100, Ind. Tec.*		
	GRI 2-7 Dipendenti	84		
	GRI 2-9 a, c Struttura della governance e composizione	48-53		
	GRI 2-10 a Nomina e selezione del più alto organo di governo	48-53		
	GRI 2-11 Presidente del più alto organo di governo	48-53		
	GRI 2-12 a, b Ruolo del più alto organo di governance nella supervisione della gestione degli impatti	33-35, 48-53		
	GRI 2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	33-35, 42-43, 48-53		
	GRI 2-14 Ruolo del più alto organo di governance nel reporting di sostenibilità	33-35, 42-43, 48-53		
	GRI 2-16 Comunicazione sulle criticità	Ind. Tec.*		
	GRI 2-17 Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	33-35, 42-43		
	GRI 2-18 a, c Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	Ind. Tec.*		
	GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5, 33-35		
	GRI 2-23 a. i. Impegno in termini di Policy	90-91		
	GRI 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Ind. Tec.*		
	GRI 2-26 a. ii. Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Ind. Tec.*		
	GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	38-41		
	GRI 2-30 Contratti collettivi di lavoro	84-85, Ind. Tec.*		



GRI STANDARD	DISCLOSURE	PAGE	OMISSIONS AND DESCR.	SDG
GRI 3: MATERIAL TOPICS				
	GRI 3-1 Processo per determinare i Temi Materiali	33-35, 38-41, 47, 58, 80-81,		
	GRI 3-2 Lista dei Temi Materiali	40 - 41		
	GRI 3-3 a, c Qualità e sicurezza del prodotto	22-23, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Relazione con i clienti e customer satisfaction	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Equilibrio economico-finanziario a lungo termine	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Salute e sicurezza dei dipendenti	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Conduzione di un business etico	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Innovazione di prodotto e di processo	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Energia sostenibile e utilizzo di fonti rinnovabili	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Economia circolare	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Responsabilità verso i collaboratori	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Employer branding - retention dei talenti	33-35, 42-43 Ind. Tec.*		
	GRI 3-3 a, c Sostegno economico alle comunità locali e politiche CSR	35, 106-115 Ind. Tec.*		
GRI 200 TEMI ECONOMICI (2016)				
Pratiche di approvvigionamento	GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	60-63		8
GRI 300 TEMI AMBIENTALI (2016)				
Energia	GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	66-71		7,8,12, 13
	GRI 302-3 Intensità energetica	66-71		7,8,12, 13
	GRI 302-4 Riduzione del consumo di energia	66-71		7,8,12, 13
Acqua e scarichi idrici	GRI 303-5 Consumo di acqua	73		6
Emissioni	GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	66-71		12,13,14, 15,3
	GRI 305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	66-71		13,14,15
Scarichi idrici e rifiuti	GRI 306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	74-75		3,6,8,11, 12
GRI 400 TEMI SOCIALI (2016)				
Occupazione	GRI 401-3 Congedo parentale	84-85		5,8
Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	98-103		8
	GRI 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	98-103		8
	GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro	98-103		8
	GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	98-103		8,16
	GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	98-103		3
	GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	98-103		8
	GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	103		8,16,3
	GRI 403-10 Malattie professionali	98-103		8,16,3
Formazione e istruzione	GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	84-89		10,4,5,8
	GRI 404-2 Programmi di aggiornamento e assistenza	84-89		5,8
Diversità e pari opportunità	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	48-49, 84-89		5,8
Valutazione sociale dei fornitori	GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	60-63		5,8,16

* L'Indice Tecnico è disponibile al seguente indirizzo: <https://www.irsap.com/it/support-it/categorie/63-policies-and-documents>

INDICE TECNICO APPROFONDIMENTI GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

In questa sezione sono riportati approfondimenti relativi al
GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE e GRI 3 – TEMI MATERIALI.

Il presente allegato **“Indice Tecnico GRI”** è parte integrante del Report di Sostenibilità 2023.

Come dichiarato nel paragrafo “Standard di riferimento” alla pagina 9 del Report di sostenibilità 2023, I riferimenti alle disclosure GRI sono riportati all’interno dell’indice tecnico rappresentati con la dicitura **[GRI n° disclosure]**.

GRI 2 INFORMATIVA GENERALE

GRI 2-1 | Dettaglio dell'organizzazione

GRI 2-2 | Soggetti inclusi nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione

GRI 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto

GRI 2-4 | Revisione delle informazioni

GRI 2-5 | Assurance esterna

GRI 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business

GRI 2-7 | Dipendenti

GRI 2-12 | Ruolo del più alto organo di governance nella supervisione della gestione degli impatti

GRI 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti

GRI 2-14 | Ruolo del più alto organo di governance nel reporting di sostenibilità

GRI 2-16 | Comunicazione sulle criticità

GRI 2-17 | Conoscenza collettiva del più alto organo di governo

GRI 2-18 | Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo

GRI 2-25 | Processi volti a rimediare impatti negativi

GRI 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

GRI 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-30 | Contratti collettivi di lavoro

GRI: 2-1 DETTAGLIO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO IRSAP

[GRI 2-1a] IRSAP S.p.a, viene talvolta indicata all'interno delle comunicazioni con il termine "Gruppo IRSAP", costituito dalla Capogruppo IRSAP S.p.a. e dalle Società IRROM Industrie S.r.l. (ROMANIA), Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA).

[GRI 2-1b] È una società per azioni a Socio Unico. Le azioni sono intestate fiduciariamente alla Società per Amministrazioni Fiduciarie - SPAFID S.p.A., Gruppo Bancario Mediobanca, Foro Buonaparte 10, 20121 Milano.

[GRI 2-1c] IRSAP S.p.A. ha la sede legale in Via delle Industrie, 211 - 45031 Arquà Polesine (RO) Italia.

[GRI 2-1d]] Il Gruppo IRSAP opera principalmente in Europa, come riportato nel Bilancio Consolidato Annuale.

GRI: 2-2 SOGGETTI INCLUSI NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO IRSAP

[GRI 2-2a] Il Report di Sostenibilità, ove non diversamente specificato, presenta i dati e le informazioni che si riferiscono al Gruppo IRSAP, nello specifico: IRSAP S.p.a., IRROM Industrie S.r.l. (ROMANIA), Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA).

[GRI 2-2b] Nel Report di Sostenibilità 2023 i dati di performance ambientale sono presentati escludendo le filiali commerciali: Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA).

[GRI 2-2c.i] Il Report di Sostenibilità presenta i dati e le informazioni che si riferiscono a IRSAP e alle società da essa controllate e consolidate al 31 dicembre 2023, così come presentate nel Bilancio Consolidato. Il Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2023 del Gruppo IRSAP è stato redatto nel rispetto dei criteri di rilevazione e misurazione degli Italian GAAP, nonché delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in Italia.

[GRI 2-2c.ii] Non applicabile.

[GRI 2-2c.iii] I dati di performance ambientale sono presentati escludendo le società riportate nel [GRI 2-2b] che non rispondono ai criteri di rilevanza. La lista dei temi materiali di impatto economico, ambientale e sociale è ricavata sul perimetro completo del Gruppo IRSAP. Le società Macro Energy S.r.l., Inproject S.r.l., Larus Solar S.r.l. ed Energia 304 S.r.l., società di diritto italiano dedicate alla produzione di energia elettrica mediante parchi fotovoltaici ricomprese nel precedente periodo di rendicontazione, sono da considerarsi fuori dal perimetro in quanto, con effetto dal 1° gennaio 2023, cedute.

GRI: 2-3 PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO

[GRI 2-3a] Il Report di Sostenibilità del Gruppo IRSAP, redatto con frequenza annuale, rispetta la medesima periodicità del Bilancio Consolidato di Gruppo.

[GRI 2-3b] Il Bilancio Consolidato di Gruppo, come il Report di Sostenibilità copre il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.

[GRI 2-3c] Il Report di Sostenibilità 2023 è pubblicato in seguito all'approvazione dello stesso dal Consiglio di Amministrazione di IRSAP S.p.a. in data 29 Maggio 2024, contestualmente al Bilancio Consolidato.

[GRI 2-3d] I contatti sono: IRSAP, Via delle Industrie, 211, 45031 Arquà Polesine (RO) Italy.

Tel: +39 0425 466611

indirizzo e-mail: sostenibilita@irsap.com

sito web: www.irsap.com

GRI: 2-4 REVISIONE DELLE INFORMAZIONI

[GRI 2-4a.i] Sono state aggiornate le seguenti informazioni:

- (a) Il perimetro di rendicontazione dei dati ambientali: le società Macro Energy S.r.l., Inproject S.r.l., Larus Solar S.r.l. ed Energia 304 S.r.l., società di diritto italiano dedicate alla produzione di energia elettrica mediante parchi fotovoltaici ricomprese nel precedente periodo di rendicontazione, sono da considerarsi fuori dal perimetro in quanto, con effetto dal 1° gennaio 2023, cedute. Sono stati riportati i dati ambientali di tali società con termine al 31.12.2022 (si veda la tabella CO₂ risparmiata a pagina 69 del report di sostenibilità 2023).
- (b) Nel corso del 2023 è stata rimodulata la modalità di identificazione dei fornitori utilizzando una classificazione su tre livelli. Questo comporta una riorganizzazione delle categorie di cui si è data informativa nelle rendicontazioni precedenti. Nel 2023 la catena di fornitura del Gruppo IRSAP conta 318 fornitori classificati con tale metodologia. Tale metodologia non rappresenta la numerosità totale dei fornitori del Gruppo in quanto alcune categorie sono state escluse perché non rilevanti ai fini della misurazione degli impatti (ad esempio i fornitori saltuari, di servizi ecc.).
- (c) Per i mezzi aziendali sono migliorate le contabilizzazioni delle emissioni e sono stati rendicontati in maniera più puntuale i GHG. Con i dati di rendicontazione 2024 verranno contabilizzate le emissioni degli inquinanti partendo dai volumi acquistati di carburante per singolo veicolo e non più dai chilometri effettuati per singolo mezzo. Per fornire un dato sin da ora comparabile con questo metodo di contabilizzazione, è stata inserita una tabella delle emissioni di CO₂eq partendo dai consumi di combustibile. Per la conversione in CO₂eq, sono stati utilizzati i GWP a 100 anni del 5° Rapporto IPCC per il periodo 2020-2022 e del 6° Rapporto IPCC per il 2023.

[GRI 2-4a.ii] La cessione delle società fotovoltaiche descritta al punto (a) ha portato alla diminuzione della CO₂ risparmiata. La nuova modalità di rappresentazione per il punto (b) ha un effetto di miglioramento della significatività delle informazioni inserite e di migliore rappresentazione degli impatti della catena di fornitura. Il miglioramento della contabilizzazione delle emissioni del parco auto descritto al punto (c) ha portato al ricalcolo delle emissioni prodotte dal 2020 al 2023 evidenziando una situazione pressoché stazionaria. Utilizzando la metodologia di calcolo riportata nei precedenti periodi di rendicontazione si osserva che, a causa dell'aumento dei km percorsi, il dato è peggiorativo nel 2023 rispetto al 2022, con un delta di 24.160 kg di CO₂ equivalente. Non si sono avuti altri cambiamenti significativi delle informazioni rendicontate negli anni 2021 e 2022.

GRI: 2-5 ASSURANCE ESTERNA

[GRI 2-5a] Per il presente Report non è prevista alcuna revisione da parte di professionisti indipendenti esterni.

[GRI 2-5b] Non Applicabile.

GRI: 2-6 ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS

[GRI 2-6a] Le informazioni del Gruppo sono descritte nel Report di sostenibilità 2023 alla sezione “IRSAP NEL MONDO” del capitolo 1 “IL GRUPPO”. È possibile trovare maggiori informazioni al sito <https://www.irsap.com/it/company/gruppo-corporate>. Settore di attività prevalente (ATECO252100) Fabbricazione di radiatori per il riscaldamento.

[GRI 2-6b.i] Le informazioni riguardanti le attività, i prodotti, i servizi e i mercati serviti sono descritte nel Report di sostenibilità 2023 alle sezioni “IRSAP NEL MONDO” e “LE NOSTRE BUSINESS UNIT” del capitolo 1 “IL GRUPPO”. Maggiori informazioni sono disponibili al sito <https://www.irsap.com/it/>

[GRI 2-6b.ii] Gli acquisti del Gruppo IRSAP avvengono principalmente nelle due aree geografiche dove hanno sede le principali attività del Gruppo, Italia e Romania. Nel 2022 la catena di fornitura del Gruppo IRSAP conta 318 fornitori classificati su tre livelli. I fornitori locali, a livello di Gruppo IRSAP rappresentano il 74% sul totale dei fornitori valutati. Sono considerati locali i fornitori situati nelle stesse aree geografiche delle singole società del Gruppo. A livello di Gruppo gli acquisti, ovvero le voci B6-B7 del bilancio consolidato 2023, ammontano complessivamente a 91,5 milioni di euro. Per approfondimenti si rimanda alle informazioni descritte nella sezione “Le caratteristiche della catena di fornitura” del capitolo 3 “Sostenibilità ambientale e di filiera”.

[GRI 2-6b.iii] IRSAP fornisce i propri prodotti prevalentemente a distributori, tramite canale B2B, che li immettono sul mercato per essere acquistati dagli utenti finali consumatori. Il Gruppo IRSAP realizza anche prodotti per conto di altri produttori ed a loro marchio.

[GRI 2-6d] L'elaborazione dei dati inerenti al numero dei fornitori è stata rivista, di veda Disclosure [GRI 2-4].

GRI: 2-7 DIPENDENTI

[GRI 2-7a, 2-7b.i, b.ii] Le informazioni riguardanti i dipendenti sono descritte nel Report di sostenibilità 2023 alla sezione “COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP” del capitolo 4“IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA”. Le informazioni rappresentate sono:

- Numero totale di dipendenti per genere e area geografica del Gruppo IRSAP
- Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere del Gruppo IRSAP.

[2-7b.iii] Nel Gruppo non sono presenti dipendenti con contratto di lavoro intermittente.

[GRI 2-7 b.iv, b.v] Le informazioni riguardanti i dipendenti sono descritte nel Report di sostenibilità 2023 alla sezione “COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP” del capitolo 4“IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA”. Le informazioni rappresentate sono:

- Numero totale di dipendenti per regime orario di lavoro, genere e area geografica del Gruppo IRSAP.

La suddivisione per regime orario e area geografica è disponibile a partire dal 2022; le dipendenti donne nel 2021 con contratto full time erano pari a 254 e con part -time erano pari a 39, i dipendenti uomini nel 2021 con contratto full time erano pari a 853 e con part -time erano pari a 13.

[2-7c] La rilevazione è stata effettuata estrapolando i dati dai sistemi di amministrazione del personale del Gruppo IRSAP. I dati delle Intercompany del Gruppo sono forniti direttamente dalle aziende stesse. I dati sono espressi:

- In teste intere calcolate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione.
- Con la metodologia Full Time Equivalent (FTE) i dati sono espressi in teste intere calcolate riparametrate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione. Ad esempio, un dipendente con contratto di lavoro part time al 50% è stato calcolato come 0,50 e non 1.

[GRI 2-7d] I dati esposti si riferiscono alle teste intere presenti al 31 dicembre 2023 nelle società del Gruppo IRSAP, suddivise per tipologia di rilevazione (per genere, tipo contratto, tipo orario, ripartizione territoriale). I dati esposti si riferiscono, ove segnalato, con la metodologia Full Time Equivalent (FTE) al 31 dicembre 2023 nelle società del Gruppo IRSAP, suddivise per tipologia di rilevazione (per genere, tipo contratto, tipo orario, ripartizione territoriale).

[GRI 2-7e] Rispetto all'organico presente al 31 dicembre 2022 (1118 teste), si è registrato un decremento di 66 teste complessive. Nel 2023 è stata osservata una diminuzione del personale principalmente impiegato presso gli stabilimenti produttivi. In IRRROM, in cui si osserva il decremento maggiore, l'occupazione è collegata essenzialmente ad un elevato turn-over delle persone, rendicontato anche negli anni precedenti.

GRI: 2-12 RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNANCE NELLA SUPERVISIONE DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI

[GRI 2-12a] Approvazione e aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore o missione dell'organizzazione, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile: il Consiglio di Amministrazione prima di procedere all'approvazione, svolge un ruolo d'indirizzo e supervisione strategica, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto dei legittimi interessi degli stakeholder, nella prospettiva del successo sostenibile dell'impresa. Lo specialista sostenibilità, sul fronte della sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), in termini di posizionamento, obiettivi, processi, iniziative specifiche di IRSAP Italia e del Gruppo ha compiti consultivi, propositivi e di monitoraggio, a supporto e indirizzo delle attività del management. Lo specialista sostenibilità risponde alla direzione risorse umane.

[GRI 2-12b] Il Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi dello specialista della sostenibilità, provvede all'assessment del presidio ESG, alla definizione della matrice di materialità/di impatto, al monitoraggio delle iniziative e della progressione dell'ESG Plan in funzione del piano strategico del Gruppo.

GRI: 2-13 DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI

[GRI 2-13a.i] La responsabilità relativa al governo complessivo della Società e del Gruppo è attribuita agli Amministratori Delegati, nel rispetto delle prerogative riservate al Consiglio di Amministrazione. Gli Amministratori Delegati in relazione agli impatti in ambito sostenibilità si avvalgono della figura dello specialista della sostenibilità, il quale collabora trasversalmente per il presidio delle tematiche di sostenibilità con la Funzione HSE e con la Funzione Risorse Umane. Le funzioni che hanno la gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone sono: Ufficio tecnico, Funzione Hse, Risorse umane, Operation, Acquisti ecc.

[GRI 2-13a.ii] Il Consiglio di Amministrazione ha delegato la responsabilità della gestione di impatti riguardanti la salute, sicurezza e ambiente ai Responsabili HSE, Operation e Ufficio Tecnico.

[GRI 2-13b] I Direttori di Funzione, durante incontri dedicati, riferiscono mensilmente agli Amministratori Delegati sull'andamento e sullo stato dei progetti dell'azienda. In alcune occasioni, le relazioni sulla progressione di progetti rilevanti sono esposte direttamente dai collaboratori dei Direttori di Funzione.

GRI: 2-14 RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNANCE NEL REPORTING DI SOSTENIBILITÀ

[GRI 2-14a] Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il Report di Sostenibilità basato sulle Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (GRI). Gli amministratori hanno rivisto, verificato e approvato la matrice di materialità e i temi materiali 2023 che sono stati la base per la rendicontazione 2023.

[GRI 2-14b] Non Applicabile

GRI: 2-16 COMUNICAZIONE SULLE CRITICITÀ

[GRI 2-16a] Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di IRSAP S.p.A. sono periodicamente informati sulle attività dell'Organismo di Vigilanza – comprese le segnalazioni whistleblowing - mediante un report di sintesi.

[GRI 2-16b] Nel 2023 è pervenuta una segnalazione in IRSAP S.p.a. riguardante lo stato di pulizia e manutenzione di un impianto prossimo alla dismissione. A seguito delle indagini che hanno coinvolto tutte le funzioni aziendali interessate, la segnalazione si è chiusa richiamando le figure preposte a richiedere sempre e tempestivamente l'intervento della funzione manutenzione anche nel caso di impianti prossimi all'uscita dalla linea produttiva.

GRI: 2-17 CONOSCENZA COLLETTIVA DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

[GRI 2-17a] Nel 2023 lo specialista della sostenibilità ha riferito per i progetti di rispettiva competenza agli Amministratori, al Direttore Risorse Umane e all'Hse Manager. I progetti legati allo sviluppo sostenibile e i successivi aggiornamenti, ove opportuno, sono stati presentati durante gli incontri tra Amministratori e Direttori di Funzione. Dal 2023, a seguito del nuovo piano strategico, sono stati avviati progetti di dettaglio, per ulteriori approfondimenti si rinvia alla sezione "ESG PLAN PERSONE & SOSTENIBILITÀ" del capitolo 1 "IL GRUPPO". I gruppi di lavoro dedicati ai progetti riferiscono periodicamente sull'andamento degli stessi agli Amministratori e ai Direttori di Funzione.

GRI: 2-18 VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

[GRI 2-18c] Sulla base delle evidenze emerse il Consiglio di Amministrazione individua le iniziative specifiche. A titolo esemplificativo, è stato creato, come già citato, il nuovo piano strategico pluriennale. Per ulteriori approfondimenti si rinvia alle sezioni “PIANO STRATEGICO E DRIVER DI CRESCITA” e “ESG PLAN PERSONE & SOSTENIBILITÀ” del capitolo 1 “IL GRUPPO”.

GRI: 2-25 PROCESSI VOLTI A RIMEDIARE IMPATTI NEGATIVI

[GRI 2-25a, b, c, d, e] IRSAP S.p.a. mette a disposizione canali di segnalazione diversi dal canale whistleblowing. Di seguito sono descritti i principali, divisi per ambito:

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE:

a) canale di monitoraggio interno, accessibile ad ogni responsabile di reparto tramite apposito software, relativamente alla componente di Salute, Sicurezza e Ambiente, unito al canale di segnalazione analogico tramite compilazione di apposito modulo DS04. Qualora vi fossero evidenziate delle criticità/non conformità, HSE Manager ed RSPP valutano e attivano risoluzioni quanto prima, confrontandosi con i dirigenti dell'area di competenza.

I risultati delle attività di sorveglianza e monitoraggio eseguite, unitamente a tutte le altre registrazioni previste, sono argomento di discussione nel riesame periodico ex Art.35, anche allo scopo di definire e intraprendere eventuali nuovi programmi di miglioramento.

SICUREZZA INFORMATICA:

b) canale di segnalazione relativamente alle mail di spam accessibile tramite la casella di posta dei dipendenti;

CUSTOMER CARE:

c) è stato predisposto per tutti i clienti il canale di segnalazione tramite tre indirizzi dedicati: support.heat@irsap.com per i prodotti della business unit IRSAP Heat, support.smart@irsap.com per i prodotti della business unit IRSAP Smart e support.air@irsap.com per i prodotti della business unit IRSAP AIR. In funzione dell'argomento della richiesta viene attivato il canale interno consono per fornire riscontri, assistenza oppure per inoltrare l'eventuale segnalazione ricevuta.

GRI: 2-26 MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

[GRI 2-26a.ii] IRSAP si è adeguata alle previsioni del D.Lgs. n.24/2023 e della Direttiva UE 2019/1937 adottando una nuova procedura di whistleblowing che ha portato, tra l'altro, alla predisposizione di un portale internet dedicato alle segnalazioni whistleblowing <https://irsap.segnalazioni.net/>, il quale offre tutte le garanzie di riservatezza e tutela del segnalante richieste dalla normativa.

GRI: 2-29 APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

[GRI 2-29a.i] Nel 2023 il Gruppo IRSAP ha identificato categorie principali di stakeholder con ognuna delle quali sono state impiegate differenti modalità di coinvolgimento:

1. Collaboratori di IRSAP
2. Filiera Professionale
3. Utenti finali
4. Fornitori
5. Organizzazioni sindacali
6. Generazioni future
7. Comunità e società
8. Finanziatori
9. Istituzioni politiche e associazioni

La lista degli Stakeholder, il cui dettaglio si può trovare a pagina 39 del report di sostenibilità 2023, è stata redatta seguendo le linee guida dello standard ISO 26000.

[GRI 2-29a.ii] Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento fondamentale della strategia di sostenibilità del Gruppo. Sviluppare e mantenere una relazione costante e solida con tutti gli stakeholder attraverso un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano un'ampia gamma di interessi eterogenei: creare e mantenere relazioni stabili e durature è un elemento cruciale al fine di perseguire lo scopo di creazione di valore condiviso di lungo periodo.

[GRI 2-29a.iii] Le modalità principali di coinvolgimento degli stakeholder sono assicurate mediante i canali di interazione elencati a pagina 39 del report di sostenibilità. Inoltre, il coinvolgimento dei collaboratori di IRSAP è garantito da survey periodiche per verificare il gradimento delle attività di formazione. Nell'anno 2023, per il secondo anno consecutivo, i fornitori sono stati coinvolti nella compilazione di un questionario ESG dedicato alle loro performance di sostenibilità, per ulteriori approfondimenti si rimanda alla descrizione a pagina 63 del report di sostenibilità 2023.

Nella survey volta a identificare i temi materiali e a misurarne gli impatti è stato coinvolto tutto il middle e top management oltre che la filiera professionale del Gruppo IRSAP.

GRI: 2-30 CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

[GRI 2-30a] Tutti, quindi il 100%, dei lavoratori del Gruppo IRSAP, sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. Tutti i lavoratori sono coperti da contratti collettivi di lavoro stipulati tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali: a tutto il personale è garantita la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali, usufruendo di ore di permesso retribuito, di spazi e strumenti aziendali che ne garantiscono lo svolgimento. È garantita e incoraggiata la partecipazione libera alle consultazioni per l'elezione dei rappresentanti sindacali. In nessuna delle operazioni del Gruppo IRSAP viene messo a rischio o in discussione il diritto alla partecipazione sindacale. Per i dipendenti di BEMM GmbH e Irsap UK Ltd il rapporto di lavoro è disciplinato da leggi specifiche a livello nazionale anziché da contratti collettivi.

[GRI 2-30b] A tutti i dipendenti si applica la contrattazione collettiva di riferimento e le leggi specifiche a livello nazionale come specificato in [GRI 2-30a].

GRI 3

TEMI MATERIALI

GRI 3-3 A, C | GESTIONE DEI TEMI MATERIALI

QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO

[GRI 3-3a] IRSAP S.p.a. può generare un impatto effettivo di tipo positivo in termini di qualità e sicurezza dei propri prodotti.

[GRI 3-3c] Gli impegni e i risultati relativi alla qualità e sicurezza del prodotto sono descritti a pagina 22 e 23 del Report di Sostenibilità 2023. Inoltre, l'obiettivo sfidante di raggiungere un massimo di 100 reclami produttivi ogni 100.000 unità prodotte continua ad essere perseguito e monitorato.

RELAZIONE CON I CLIENTI E CUSTOMER SATISFACTION

[GRI 3-3a] Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti è emerso che il principale impatto di IRSAP rispetto a questo tema è di tipo potenziale e positivo. La relazione con i clienti e la customer satisfaction sono per IRSAP S.p.a. il fattore fondamentale per il successo a lungo termine.

[GRI 3-3c] Tutti i clienti hanno a disposizione differenti canali per comunicare con IRSAP S.p.a. 50 Colleghi all'esterno come collaboratori diretti e oltre 100 all'interno di IRSAP Sp.a. operano quotidianamente per il "Customer Care". Operativamente questo avviene:

- con formazione mirata a progettisti, architetti, installatori e operatori di showroom;
- con un sito internet e una comunicazione in generale sempre aggiornata ed interattiva con gli interlocutori;
- attraverso una cura sempre maggiore dei luoghi fisici, in particolare dello showroom, dove gli utenti possono vedere e toccare con mano i prodotti.

Nel 2023 IRSAP è stata selezionata da Zendesk per l'elevato grado di integrazione con cui utilizza la piattaforma nell'ambito dell'assistenza al cliente, a cui offre un servizio multilingua e multicanale, al pari dei Top Player mondiali.

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO A LUNGO TERMINE

[GRI 3-3a] Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti e collaboratori è emerso che il principale impatto di IRSAP rispetto a questo tema è di tipo effettivo e positivo.

[GRI 3-3c] Il risultato degli impegni relativi a questo tema si concretizza nella progressione degli obiettivi da raggiungere entro il 2026: Il percorso verso il raggiungimento di complessivi 75 milioni di euro di EBITDA nel quinquennio 2022-2026 ha visto una progressione del 46% dall'anno di inizio della misurazione (2022). Il rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA è rimasto sotto il limite nel 2023.

SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. può generare un impatto sulla salute e sicurezza dei propri dipendenti (incidenti e infortuni) e sul loro benessere.

[GRI 3-3c] IRSAP S.p.a. da sempre si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro considerando prioritaria la sicurezza e la salute dei dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni e attività. IRSAP S.p.A., al fine di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e al contempo di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, ha previsto la realizzazione e l'attuazione del sistema di gestione della salute e sicurezza aziendale, nell'ambito del quale sono strutturate le procedure per prevenire i reati nel campo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. IRSAP S.p.a. svolge una valutazione globale e documentata dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Infine, Nel corso del 2023 è stato avviato un progetto relativo alla sicurezza dei dipendenti che analizza con interviste puntuali le attività di miglioramento da implementare.

La raccolta di tali informazioni permetterà ad IRSAP di lavorare sia sulla sicurezza formale che sulla sicurezza percepita.

CONDUZIONE DI UN BUSINESS ETICO

[GRI 3-3a] Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti e collaboratori è emerso che il principale impatto di IRSAP con riguardo al tema della conduzione di un business etico è di tipo potenziale e positivo.

[GRI 3-3c] Gli impegni per la conduzione di un business etico si concretizzano attraverso la redazione di policy, del codice di condotta per i fornitori e delle valutazioni di rating ESG. Il nostro impegno continuativo in termini di governance è stato riconosciuto nel 2023 dalla piattaforma Ecovadis, di cui continueremo a far parte. Nel 2023 IRSAP ha ottenuto per la prima volta la medaglia di Bronzo Ecovadis con un punteggio di 53/100, collocandosi al 56esimo percentile, cioè, ottenendo un punteggio del 56% più alto rispetto al benchmark di riferimento. Anche per il 2024, IRSAP affronterà la valutazione con l'impegno di migliorare il proprio punteggio dimostrando la solidità dei propri progressi e obiettivi in ambito ESG.

Dal 2023 IRSAP ha aperto il Consiglio di Amministrazione ad un membro indipendente al fine di supportare lo sviluppo strategico e portare valore sulle discussioni riguardo alle linee guida di sviluppo dei prossimi anni.

INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO

[GRI 3-3a] Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti e collaboratori è emerso che il principale impatto di IRSAP con riguardo al tema dell'innovazione di prodotto e processo è di tipo potenziale e positivo.

[GRI 3-3c] L'innovazione è il nostro obiettivo e il nostro futuro. Tale obiettivo può essere raggiunto solamente attraverso costanti investimenti in ricerca e sviluppo e con strutture complesse e tecnologicamente avanzate. L'innovazione di processo è garantita dal piano di investimenti pluriennali per il periodo 2021-2026. Grazie alla collaborazione con il Politecnico di Milano, IRSAP ha costruito la seconda camera test per i propri prodotti (per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina 29 del report di sostenibilità 2023). L'innovazione e il design dei prodotti IRSAP sono certificate da un grande numero di riconoscimenti nel panorama internazionale del design e della ricerca tecnologica avanzata (per ulteriori approfondimenti si rimanda alle pagine 54 e 55 del report di sostenibilità 2023).

ENERGIA SOSTENIBILE E UTILIZZO DI FONTI RINNOVABILI

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. genera un impatto relativamente all'utilizzo di energia sostenibile e all'impiego di fonti rinnovabili.

[GRI 3-3c] Con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici, ridurre il consumo di gas e le emissioni di CO₂ prosegue il programma di contenimento del fabbisogno energetico avviato nel 2022. Nel 2023 negli stabilimenti IRSAP sono state inserite quattro nuove linee produttive in sostituzione alle precedenti al fine di implementare innovazioni tecnologiche che portano anche ad un efficientamento produttivo ed energetico. I nuovi centri laser fibra avviati nel secondo semestre del 2023 evidenziano un minor consumo in termini di energia relativa, rapportata quindi ai volumi. Presso gli stabilimenti IRRROM nel corso del 2023 è stata operata una diversificazione nel raffreddamento delle linee produttive tra gli edifici 1 e 2, ora entrambi gli edifici dispongono di sistemi di raffreddamento differenziati anziché di un sistema unico. Gli investimenti hanno portato all'inserimento di un nuovo compressore con inverter e di un sistema centralizzato di gestione ed ottimizzazione della linea aria compressa. Il risparmio energetico osservato nel corso del 2023 è dell'ordine di 60.000 kWh.

GESTIONE DEI RIFIUTI E DEGLI SCARTI DI PRODUZIONE

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. può generare un impatto nella gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione.

[GRI 3-3c] La politica ambientale di IRSAP S.p.a., pubblicata all'interno del sito <https://www.irsap.com/it/company/sostenibilita-corporate> prevede che il Sistema di gestione ambientale dell'organizzazione sia focalizzato sugli aspetti ambientali con l'obiettivo di porre costante attenzione nella riduzione del proprio impatto ambientale con riguardo anche alla gestione dei rifiuti. Per ulteriori approfondimenti si rimanda alle pagine 74 e 75 del report di sostenibilità 2023.

ECONOMIA CIRCOLARE

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. può generare un impatto relativamente a processi e prodotti in prospettiva di economia circolare.

[GRI 3-3c] La politica ambientale di IRSAP S.p.a., pubblicata all'interno del sito <https://www.irsap.com/it/company/sostenibilita-corporate> prevede che il Sistema di gestione ambientale dell'organizzazione sia focalizzato sugli aspetti ambientali realmente rilevanti tra cui diffondere l'economia circolare. Nel 2023, a seguito della pianificazione strategica, è stata avviata un'attività di scouting e di ricerca per identificare nuovi materiali e processi con il fine di migliorare il grado di circolarità di IRSAP. Relativamente al packaging sono stati sostituiti alcuni componenti dell'imballaggio con materiali riciclabili e riciclati con l'obiettivo di continuare a ridurre l'impatto ambientale tramite l'implementazione di nuovi processi di economia circolare.

TUTELA DELLE AREE LIMITROFE ALLE SEDI PRODUTTIVE

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. può generare un impatto relativamente alla tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive. Entrambe le sedi di IRSAP S.p.a. e IRRROM S.r.l. non sono situate in prossimità di aree protette dal punto di vista ambientale o adiacenti ad aree ad alta biodiversità o che ospitano specie protette.

[GRI 3-3c] Implementare il sistema gestione ambientale previsto dallo standard ISO 14001 permette di presidiare gli impatti ambientali e di tutelare l'ambiente nelle aree limitrofe. Nei primi mesi del 2023 IRSAP Sp.a. ha ottenuto la certificazione ISO 14001. Il Sistema di Gestione è realizzato in modo da essere coerente con l'organizzazione e focalizzato sugli aspetti ambientali realmente rilevanti. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a pagina 65 del report di sostenibilità 2023.

RESPONSABILITÀ VERSO I COLLABORATORI

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. nell'esercizio della responsabilità verso i collaboratori, può generare un impatto sullo sviluppo delle competenze professionali e di crescita delle proprie persone oltre che sul loro benessere.

[GRI 3-3c] Le ore di formazione e i futuri obiettivi sono rendicontati rispettivamente alle pagine 42-43 e 84 del report di sostenibilità 2023. Tra i benefit per dipendenti l'importanza primaria è data al piano di welfare aziendale che garantisce la possibilità di accedere a numerosi servizi con lo scopo di favorire il benessere nel luogo di lavoro e migliorare il clima aziendale, favorendo un incremento nelle performance (per approfondimenti si rinvia a pagina 92 del report di sostenibilità 2023). Altre attività in favore dei collaboratori di IRSAP S.p.a. sono le attività interne come il contributo allo studio e il contributo all'infanzia (pagine 108-111 del report di sostenibilità 2023).

EMPLOYER BRANDING - RETENTION DEI TALENTI

[GRI 3-3a] IRSAP S.p.a. con attività di recruitment, on boarding ed engagement può generare impatti positivi in termini di employer branding e retention dei propri talenti.

[GRI 3-3c] Nel corso del 2023 è stato avviato un progetto di identificazione e creazione di piani di crescita e di sviluppo per tutte le persone di IRSAP. Il clima aziendale ha un impatto sul benessere dei collaboratori: un clima lavorativo positivo favorisce il coinvolgimento, la motivazione e il senso di appartenenza dei dipendenti. Nel corso del 2023, IRSAP ha scelto di proporre al proprio interno un'analisi di clima aziendale, di continuare il progetto di formazione IRSAP Mentor e di creare un progetto in favore della parità di genere, maggiori dettagli sono presenti da pagina 86 a pagina 89 del report di sostenibilità 2023. A tutti i dipendenti di IRSAP S.p.a è data la possibilità di partecipare a diversi gruppi di volontariato come iGreen, le cui attività sono descritte a pagina 77 del report di sostenibilità 2023 e Gruppo Dopolavoro le cui attività sono descritte a pagina 111 del report di sostenibilità 2023.

SOSTEGNO ECONOMICO ALLE COMUNITÀ LOCALI E POLITICHE CSR

[GRI 3-3a] IRSAP s.p.a. genera un impatto effettivo positivo in termini di sostegno alle comunità locali e di politiche CSR. Nel 2023 il Gruppo IRSAP ha perseguito la volontà di sostenere economicamente molteplici associazioni che operano nel sociale, soprattutto nel territorio della Capogruppo e delle Società controllate. L'impegno si è concretizzato nel 2022 con la costituzione di IRSAP Foundation.

[GRI 3-3c] Gli impegni e i risultati sono descritti da pagina 112 a pagina 115 del report di sostenibilità 2023.



IRSAP

IRSAP SPA
45031 Arquà Polesine (RO)

Tel. 0425.466611
Fax 0425.466662

E-mail: info@irsap.it
Web: <http://www.irsap.com>

