

2024 Bilancio di Sostenibilità

Sommarior

01. Introduzione e nota metodologica	8
Nota metodologica	10
ESRS 2 Informazioni generali	14
1. Criteri per la redazione	15
1.1. Obbligo di informativa BP-1 – Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità	15
1.2. Obbligo di informativa BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	15
2. Governance	16
2.1. Obbligo di informativa GOV-1 – Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e controllo	16
2.2. Obbligo di informativa GOV-2 – Informazioni fornite agli ADC e questioni di sostenibilità affrontate	20
2.3. Obbligo di informativa GOV-3 – Schema incentivi sulla base delle prestazioni ESG	24
2.4. Obbligo di informativa GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	24
2.5. Obbligo di informativa GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	26
3. Strategia	28
3.1. Obbligo di informativa SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	28
3.2. Obbligo di informativa SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	42
3.3. Obbligo di informativa SBM-3 – Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale	46
4. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	58
4.1. Informativa sul processo di valutazione della rilevanza	58
4.1.1. Obbligo di informativa IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	58
La rendicontazione non finanziaria in dialogo metodologico: il ruolo degli indicatori GRI	64
4.1.2. Obbligo di informativa IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	66
4.2. Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni	67
4.2.1. Obbligo minimo di informativa – Politiche MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	67
L'approccio al lavoro come leva di maturazione personale e collettiva	69
4.2.2. Obbligo minimo di informativa – Azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	72

5. Metriche e obiettivi	76
5.1. Obbligo minimo di informativa – Metriche MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	76
5.2. Obbligo minimo di informativa – Obiettivi MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80
APPENDICE B: elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE	84
02. Informazioni ambientali	90
ESRS E1 Cambiamenti climatici	92
1. Governance	94
1.1. Obbligo di informativa relativo all' ESRS 2 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	94
2. Strategia	94
2.1. Obbligo di informativa E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	94
2.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	94
3. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	98
3.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	98
3.2. Obbligo di informativa E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi.	102
3.3. Obbligo di informativa E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	104
Logistica sostenibile	106
3. Metriche e obiettivi	109
4.1. Obbligo di informativa E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	109
4.2. Obbligo di informativa E1-5 – Consumo di energia e mix energetico	110
4.3. Obbligo di informativa E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	112
4.4. Obbligo di informativa E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	117
4.5. Obbligo di informativa E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio	118
4.6. Obbligo di informativa E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	118

03. Informazioni sociali	120
ESRS S1 Forza lavoro propria	122
1. Strategia	124
1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	124
1.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello del gruppo	126
2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità	130
2.1. Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	130
2.2. Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	132
L'attenzione versole nuove generazioni	134
2.3. Obbligo di informativa S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	136
2.4. Obbligo di informativa S1-4 – Interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni e approcci	138
3. Metriche e obiettivi	140
3.1. Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	140
Ritrovarsi e guardare al futuro. La convention 2024	144
3.2. Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	146
3.3. Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	147
3.4. Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	148
3.5. Obbligo di informativa S1-9 – Metriche della diversità	148
3.6. Obbligo di informativa S1-10 – Salari adeguati	150
3.7. Obbligo di informativa S1-11 – Protezione sociale	150
3.8. Obbligo di informativa S1-12 – Persone con disabilità	151
3.9. Obbligo di informativa S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	151
La formazione interna per l'accrescimento delle competenze	152
La formazione offerta al territorio per valorizzare giovani e sapere	155
School Academy: un ponte tra scuola e impresa	156
Festival settimana arte	158

3.10. Obbligo di informativa S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	160
3.11. Obbligo di informativa S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	160
Un territorio per crescere assieme: la filantropia in Telmotor	162
3.12. Obbligo di informativa S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	166
Teambuilding	168
3.13. Obbligo di informativa S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	170
ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore	172
1. Strategia	174
1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	174
Fornitori strategici per l'innovazione sostenibile: il caso Siemens	175
1.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	176
2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità	179
2.1. Obbligo di informativa S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	179
2.2. Obbligo di informativa S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	180
2.3. Obbligo di informativa S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni	181
2.4. Obbligo di informativa S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	182
3. Metriche e obiettivi	184
3.1. Obbligo di informativa S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	184
ESRS S4 Consumatorie utilizzatori finali	186
1. Strategia	188
1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	188
Customer satisfaction survey 2024	190
1.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	192
2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità	195
2.1. Obbligo di informativa S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	195

2.2. Obbligo di informativa S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti	196
Incontri e aggiornamenti a favore dei clienti: un 2024 ricco di opportunità	198
2.3. Obbligo di informativa S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	200
2.4. Obbligo di informativa S4-4 – Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizzatori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	201
3. Metriche e obiettivi	204
3.1. Obbligo di informativa S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	204
04. Informazioni sulla governance	206
ESRS G1 Condotta delle imprese	208
1. Governance	210
1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, Direzione e controllo	210
Premi di gruppo	212
2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità	214
2.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	214
2.2. Obbligo di informativa G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	214
Whistleblowing in Telmotor	216
2.3. Obbligo di informativa G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	218
2.4. Obbligo di informativa G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	219
Sponsorizzazioni in sostegno ad arte e architettura	222
3. Metriche e obiettivi	224
3.1. Obbligo di informativa G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	224
3.2. Obbligo di informativa G1-5 – Influenza politica e attività di lobbying	224
3.3. Obbligo di informativa G1-6 – Prassi di pagamento	224

01.

Introduzione e nota metodologica

Telmotor S.p.A. è un'azienda italiana dedita all'innovazione tecnologica nel mondo dell'industria, delle infrastrutture e del terziario. Grazie alle sue competenze specialistiche, rappresenta un punto di riferimento per aziende e professionisti nella fornitura e distribuzione di prodotti e marchi di qualità per l'automazione industriale, l'energia e l'illuminotecnica, affiancati da servizi di consulenza, formazione, supporto alla progettazione e assistenza tecnica.

Lo spirito innovativo guida la crescita di Telmotor S.p.A. a partire dalla sua fondazione, a Bergamo nel 1973 quando, per superare le resistenze di un mercato conservatore nell'ambito dell'automazione, si rese necessario innovare le modalità di concezione distributiva dei prodotti. Per questa ragione, venne fatta una scelta in apparente controtendenza: anziché puntare sui volumi e sull'impersonalità dell'offerta di massa, si decise di mettere il cliente al primo posto sviluppando una proposizione di valore che riflettesse l'attenzione massima alle sue esigenze.

Negli anni '80, con l'introduzione dei sistemi PLC programmabili, vennero fornite le prime soluzioni complete da cui nacquero le due aree di business presenti ancora oggi: Industry Automation ed Energy & Lighting Solutions.

I decenni successivi segnarono l'inizio dell'espansione aziendale: vennero fondate le prime filiali in Lombardia, per poi espandersi nel Lazio, in Piemonte, in Veneto e in Emilia Romagna. Gli anni 2000 furono caratterizzati dalla crescita umana e dal know-how aziendale, con l'introduzione di corsi di formazione per i dipendenti e i clienti e la nascita del progetto Academy.

Oggi è il tempo dell'integrazione e del potenziamento dell'offerta commerciale con soluzioni tecnologiche e competenze complementari, maturate grazie alla creazione del network Diginnova e a partnership con realtà attive nel mondo dell'innovazione digitale: reti e cybersecurity, building automation, robotica, virtual commissioning e intelligenza artificiale.

Nota metodologica

GRI 2

Telmotor S.p.A. è una società per azioni a capitale privato. Diginnova opera come rete di aziende affiliate e partner, anch'esse costituite come società a capitale privato.

Attualmente il network è composto da quattro aziende:

- **Diginnova S.r.l. unipersonale**
- **Redi S.r.l.**
- **T4SM S.r.l.**
- **ITCore S.p.A**

La governance del network è coordinata tra le aziende, garantendo ove possibile la condivisione di strategie, politiche aziendali e linee guida operative comuni.

Le sedi centrali delle cinque società del Gruppo sono le seguenti:

- **Telmotor S.p.A.** - Via Zanica, 91, 24126 Bergamo (BG).
- **Diginnova S.r.l. unipersonale** - Via Zanica, 91, 24126 Bergamo (BG).
- **Redi S.r.l.** - Via Torricelli, 39, 37136 Verona (VR).
- **T4SM S.r.l.** - Via Padania, 16, Castel Mella, 25030 (BS).
- **ITCore S.p.A.** - Via Fura, 27, 25125 Brescia (BS).

Il Gruppo opera prevalentemente sul territorio nazionale, con attività distribuite in tutta Italia.

Diversamente dai precedenti report di sostenibilità, nel rendiconto 2024 si è voluto ragionare comprendendo l'operato di Telmotor e delle aziende partner di Diginnova: Redi, T4SM, ITCore.

• **ITCore:** attiva da oltre 40 anni, progetta e implementa soluzioni per infrastrutture di rete IT e OT, ambienti IoT, cybersecurity, server & storage, data center, digital signage, Voip, Unified Communication e Collaboration. ITCore è primo solution

partner di Siemens (Automation Drives) in ambito Industrial Strength Network.

• **Redi:** fondata nel 2000, è Authorized System Partner per Siemens Building Automation e si occupa di automazione degli impianti, sicurezza, controllo ed efficienza energetica degli edifici. Redi collabora inoltre con progettisti e imprese installatrici per sviluppare i più moderni sistemi di BACS - Building & Automation Control System.

• **T4SM – Tools for Smart Minds:** è il partner Diginnova per Industry 4.0 e 5.0 che sviluppa soluzioni per la raccolta e analisi dei dati, la manutenzione predittiva e l'analisi di deriva di processo con le più moderne tecniche di Machine Learning e Intelligenza Artificiale.

I servizi di consulenza pre e post-vendita per l'interconnessione dei macchinari, l'installazione e lo sviluppo di software personalizzati, l'implementazione di innovativi algoritmi di Machine Learning per la manutenzione predittiva e la formazione sulla gestione quotidiana dei sistemi, garantiscono l'ottimizzazione e il miglioramento di tutti i processi industriali.

Dal 2010 T4SM è Alliance Partner di National Instruments, leader mondiale nella creazione di sistemi di misura e controllo ad altissime prestazioni. Nel 2024 è entrata a far parte di Open Industry 4.0 Alliance, una rete internazionale di aziende e di istituti di ricerca impegnati a promuovere lo sviluppo e l'adozione di soluzioni innovative nell'ambito Industria 4.0.

Telmotor si basa su un modello di integrazione sinergica di competenze verticali e multidisciplinari, grazie al network Diginnova e ai partner ITCore, Redi e T4SM. Ragionare in questo modo permette di costruire un'identità condivisa, pur nel rispetto dell'autonomia operativa delle singole realtà; esiste infatti una Direzione chiara che ha l'obiettivo di rafforzare il tratto distintivo che da sempre caratterizza l'operato aziendale.

Sedi centrali delle società

01 02

Telmotor S.p.A.
Via Zanica, 91,
24126 Bergamo (BG)

Diginnova S.r.l.
unipersonale
Via Zanica, 91,
24126 Bergamo (BG)

03

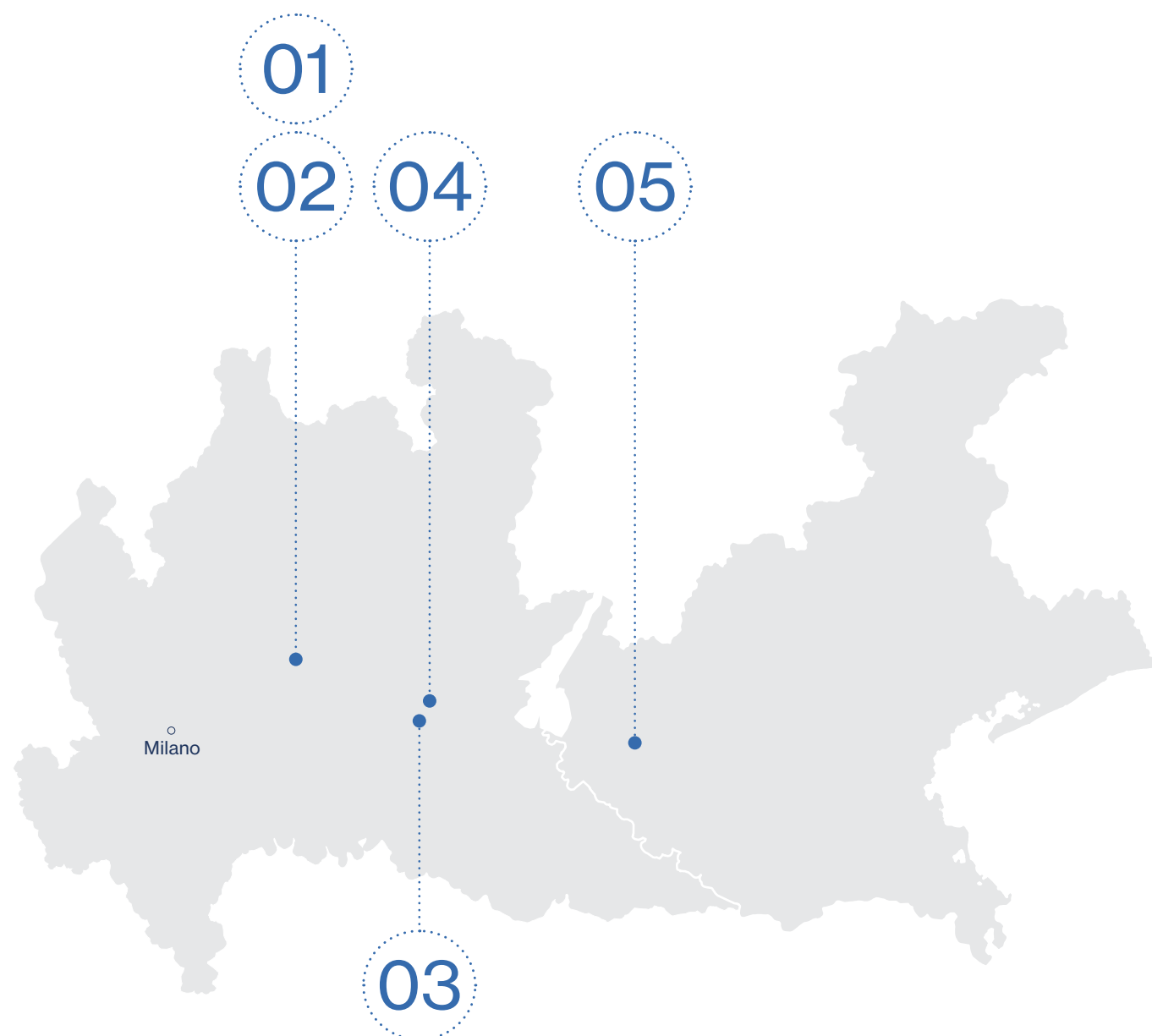
T4SM S.r.l.
Via Padania, 16,
Castel Mella,
25030 (BS)

04

ITCore S.p.A.
Via Fura, 27,
25125 Brescia (BS)

05

Redi S.r.l.
Via Torricelli, 39,
37136 Verona (VR)



“Telmotor, con i suoi 50 anni di storia, ha un’identità forte e un core business consolidato. Diginnova rappresenta invece una nuova dimensione: un ecosistema in crescita, che oggi comprende tre realtà autonome dal punto di vista gestionale e operativo, ma unite dalla volontà di offrire soluzioni digitali e tecnologiche complementari all’offerta.”

Il Team ESG, che a lungo si è interrogato sulla prospettiva sistemica da adottare nell’approcciare i temi di sostenibilità legandoli a quelli della crescita aziendale, spiega così la propria architettura societaria:

“Telmotor, con i suoi 50 anni di storia, ha un’identità forte e un core business consolidato. Diginnova rappresenta invece una nuova dimensione: un ecosistema in crescita, che oggi comprende tre realtà autonome dal punto di vista gestionale e operativo, ma unite dalla volontà di offrire soluzioni digitali e tecnologiche complementari all’offerta.”

Nel prossimo futuro, il network potrà accogliere altre imprese, sempre selezionate per coerenza di visione e capacità di generare valore innovativo.”

In questa prima fase, l’attenzione si è concentrata sulle sinergie commerciali: il team vendite Telmotor propone ai clienti anche le soluzioni dei partner Diginnova, avviando collaborazioni operative che restano formalmente separate. In futuro, si prevede un’estensione delle sinergie anche sui servizi interni, come la formazione, la selezione, l’induction, il marketing e la comunicazione, offrendo il know-how Telmotor come valore aggiunto per l’intero network.

Esistono già delle prassi condivise, soprattutto nei processi di pianificazione e controllo: la definizione di budget o la supervisione sono coordinati dalla capogruppo e condivisi con tutte le società coinvolte. Su base trimestrale, vengono analizzati i risultati consuntivi, con l’obiettivo identificare scostamenti, opportunità, azioni correttive e sinergie trasversali che possano supportare lo sviluppo di tutto il sistema Telmotor-Diginnova.

Anche sul fronte della comunicazione si stanno muovendo i primi passi congiunti: la creazione del sito e dei canali social Diginnova ne è un esempio concreto, un tassello verso una presenza coordinata che rafforzi il senso di appartenenza e dia visibilità alla rete come insieme coeso di imprese innovative.

In sintesi, pur non essendo formalmente un Gruppo integrato, condividiamo un progetto industriale comune e un orizzonte di sviluppo basato su collaborazione, visione e innovazione. Questo è, oggi, il significato più autentico del “ragionare come Gruppo” per noi”.

Su questa visione di lungo periodo si innesta nella sua importanza il tema della sostenibilità socio-ambientale del modello di creazione del valore di Telmotor S.p.A., che ha avviato nel 2021 un percorso di consapevolezza in ottica ESG.

Il primo passaggio è stato la stesura di un narrativo di sostenibilità, servito come primo momento di raccolta dati e individuazione delle tematiche e delle iniziative più sentite all'interno dell'azienda. Per gli anni 2022 e 2023, Telmotor S.p.A. ha invece deciso di orientarsi in modo strategico alla preparazione di un report, il più possibile in linea con la Direttiva CSRD, entrata nel frattempo in vigore il 4 gennaio 2024. Pur non essendo l'azienda soggetta, fino all'operato 2025 da rendicontarsi a partire dal 2026, alla direttiva CSRD*, è stato scelto di sfruttare l'anticipo temporale per prepararsi alla fase di raccolta dati e familiarizzare così con le grandezze e le informazioni qualitative richieste dagli standard europei ESRS.

Questo documento rappresenta dunque la seconda edizione di una rendicontazione di sostenibilità in linea con le richieste della Direttiva (UE) 2022/2464. Il perimetro rendicontativo, rispetto al 2023, è stato allargato per comprendere anche le aziende partner di Telmotor S.p.A. Il termine "gruppo" non deve quindi intendersi dal punto di vista giuridico, ma gestionale, in riferimento alle riflessioni illustrate precedentemente.

Al fine di arricchire la rendicontazione ESG, sono stati affiancati agli indicatori ESRS emersi dalla doppia materialità, gli indicatori GRI (Global Reporting Initiative, 2001) secondo la modalità "with reference to" che permette di selezionare specifici Standard GRI o parti di essi, rendicontando solo le informazioni rilevanti per l'organizzazione, offrendo maggiore flessibilità e consentendo di concentrarsi su temi specifici e rilevanti per il proprio contesto. Ulteriori informazioni metodologiche saranno approfondite nel Focus "La rendicontazione non finanziaria in dialogo metodologico: il ruolo degli indicatori GRI" presente in corrispondenza dei datapoint 51-53.

**Il 9 agosto 2025 è stato ufficializzato in Gazzetta Ufficiale il posticipo di due anni nei termini di rendicontazione obbligatori per le aziende soggette a CSRD in Wave 2, tra cui Telmotor S.p.A. Il testo qui presentato non ha risentito di questo spostamento che, tuttavia, darà all'azienda e alle aziende partner altri due anni di tempo per prepararsi al percorso rendicontativo richiesto dalla Direttiva (e dalle sue prossime eventuali modifiche).*

ESRS 2

Informazioni generali

SCOPO
Datapoint n. 1-2

1. Criteri per la redazione

1.1. Obbligo di informativa BP-1 – Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità

Datapoint n. 3-4-5

In questi primi paragrafi del report di sostenibilità, il gruppo Telmotor presenta i criteri che hanno guidato il processo di redazione del documento, attraverso i quali si intende rendicontare a tutti gli stakeholder la procedura seguita nella stesura della dichiarazione sulla sostenibilità riferita all'anno solare 2024.

Si specifica che il presente report è stato redatto su base de facto consolidata, includendo nelle analisi le 4 società partner di Telmotor, allargando quindi il perimetro rispetto alla precedente versione del documento riferita all'anno 2023.

La copertura della catena del valore include informazioni sugli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti, collegate all'impresa tramite i suoi rapporti commerciali diretti e indiretti, nella catena del valore a monte o a valle. In questo senso il Team ESG ha sviluppato un'analisi approfondita, valutando le dinamiche che coinvolgono dipendenti, proprietà, fornitori, partner, clienti, contestualizzati all'interno di strategie, politiche, azioni e obiettivi in grado di restituire una visione puntuale delle dinamiche inside-out e outside-in, tipiche della rendicontazione di sostenibilità e in linea con la Direttiva CSRD.

Non si è scelta l'opzione di omettere una o più specifiche informazioni legate a proprietà intellettuale, know-how o risultati dell'innovazione, né di esenzioni dalla comunicazione concernente gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione.

1.2. Obbligo di informativa BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche

Datapoint n. 6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17

Rispetto agli orizzonti temporali adottati dal gruppo Telmotor, lo stesso si conforma alle definizioni contenute nell'ESRS 1, in particolare:

- **Breve Periodo:** da 0 a 2 anni.
- **Medio Periodo:** da 2 a 5 anni.
- **Lungo Periodo:** oltre i 5 anni.

Il gruppo, nel presente report di sostenibilità, utilizza metriche che comprendono dati della catena del valore a monte e/o a valle stimati da fonti dirette. Laddove sia stato necessario basarsi su fonti indirette (proxy o medie di settore), il gruppo Telmotor ne descrive la base per la preparazione, il livello di accuratezza risultante ed eventuali azioni previste per migliorarne l'esattezza in futuro. Inoltre sono state individuate le metriche quantitative soggette ad incertezza, evidenziandone le cause e le ipotesi formulate in fase di valutazione.

Essendo questo il primo anno di rendicontazione in CSRD "simulata" che unisce a Telmotor anche le società del network Diginnova, non vi sono precedenti periodi con cui rapportare le misurazioni e i dati raccolti; tuttavia alcuni dati pregressi, laddove possibile, saranno oggetto di comparazione.

Il gruppo Telmotor non è soggetto ad altre normative o disposizioni in materia di rendicontazione della sostenibilità e si avvale parzialmente delle disposizioni transitorie, in conformità all'appendice C dell'ESRS 1, per quanto concerne:

- ESRS 2 SBM3: EFFETTI FINANZIARI ATTESI.
- ESRS E1 – 9: EFFETTI FINANZIARI ATTESI.

2. Governance

Datapoint n. 18

2.1. Obbligo di informativa GOV-1 – Ruolo degli organi di Amministrazione, Direzione e controllo

Datapoint n. 19-20-21-22-23

GRI 202 - GRI 405

Nel corso del 2024, il gruppo Telmotor si è dotato dei seguenti organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (ADC):

- Collegio Sindacale per le società Telmotor e ITCore.
- Organismo di Vigilanza attivo presso Telmotor.
- Consiglio di Amministrazione (CdA) presente in tutte le società del gruppo.
- Revisore legale nominato per Telmotor e T4SM.

La loro composizione e diversità è così ripartita:

CDA	Telmotor	ITCore	Redi	T4SM
Rapporto donne / uomini	0/3	0/3	0/3	1/2
% rappresentanza femminile	0%	0%	0%	33%
Incarichi esecutivi: N. soggetti	0	3	0	2
Incarichi NON esecutivi: N. soggetti	3	0	3	1
Rappr. dei lavoratori: N. soggetti	0	0	0	0
Collegio Sindacale	Telmotor	ITCore	Redi	T4SM
Rapporto donne / uomini	1/2	0/3	non presente	non presente
Incarichi esecutivi: N. soggetti	0	0	non presente	non presente
Incarichi NON esecutivi: N. soggetti	3	3	non presente	non presente
Rappr. dei lavoratori: N. soggetti	0	0	non presente	non presente
Organo di vigilanza	Telmotor	ITCore	Redi	T4SM
Rapporto donne / uomini	0/2	non presente	non presente	non presente
Incarichi esecutivi: N. soggetti	0	non presente	non presente	non presente
Incarichi NON esecutivi: N. soggetti	2	non presente	non presente	non presente
Rappr. dei lavoratori: N. soggetti	0	non presente	non presente	non presente
Revisore	Telmotor	ITCore	Redi	T4SM
Nominativo - con incarico non esecutivo	Federico Clemente	non presente	non presente	Pietro Longaretti

Per quanto concerne i ruoli della sorveglianza sulle procedure di gestione di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) ESG, il gruppo Telmotor fa affidamento alla relazione diretta tra il CdA, il comitato ESG e consulenti esterni che si occupano di tematizzare gli aspetti ESG. Negli altri organi di Amministrazione, Direzione e Controllo non esiste un referente per la valutazione degli IRO, tuttavia, il lavoro di questi organi è naturalmente e direttamente collegato alle politiche complessive, in linea con l'ambizione aziendale di farle diventare parte integrante delle strategie e dei piani operativi generali delle diverse funzioni, rappresentando uno spazio di innovazione a 360 gradi dove testare nuovi processi e nuovi obiettivi.

All'interno dei suddetti organi di ADC, si registrano le competenze in ambito di sostenibilità dei referenti dell'ufficio marketing, HR, logistica, controllo di gestione e acquisti. Queste, ottenute grazie a percorsi di formazione, permettono di supportare e coordinare le attività delle altre società del gruppo in ottica di uno sviluppo integrato delle iniziative e di una rendicontazione qualitativa e quantitativa condivisa.

Negli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo, nel 2024 vi erano 10 membri indipendenti. In dettaglio:

- Organismo di Vigilanza: 2 membri (solo per Telmotor).
- Collegio sindacale: 6 membri (3 per Telmotor e 3 per ITCore).
- Revisore: 2 membri (1 per Telmotor e 1 per T4SM).



Il gruppo ha selezionato circa il 90% della propria alta dirigenza attingendo dalla comunità locale in cui opera, ossia dalle aree in cui sono situate le sedi delle attività significative. Con il termine “alta dirigenza”, si intendono le diverse figure apicali, quali i responsabili di funzione, i coordinatori di business unit e la Direzione generale.

Nel presente report, quando si fa riferimento alle “sedi di attività significative”, si intendono le filiali delle aziende appartenenti al gruppo, mentre per “locale” si fa riferimento alla provincia di competenza in cui sono situate.

La crescente attenzione di Telmotor S.p.A. verso le tematiche legate alla sostenibilità si concretizza nell’istituzione di un comitato ESG nato nel 2022, composto da diverse figure interne all’azienda e da consulenti esterni. Il team, grazie a competenze specifiche, si occupa di condividere analisi, definire piani e promuovere iniziative in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il referente progettuale del comitato è l’attuale Marketing Manager, Ing. Martina Locatelli, affiancata da un team multidisciplinare composto da:

- Ing. Francesca Caironi, People & Organization Manager.
- Ing. Francesco Chignoli, Customer Service & Autostore Manager.
- Ing. Andrea Locatelli, Supply Chain Specialist.
- Dott.ssa Isabella Manenti, Group Controller.

La responsabile ha il compito di coordinare il team di lavoro, interno ed esterno, nella raccolta dei dati e delle informazioni necessarie alla redazione del bilancio di sostenibilità, assumendo il ruolo di garante nella realizzazione dei progetti delineati e condivisi. Le sue attività hanno un impatto generale su Telmotor, influenzando in particolare diversi processi e funzioni aziendali, tra cui logistica, acquisti, business unit tecniche, HR, marketing e area commerciale. Gli ambiti interessati riguardano le scelte di prodotto e di soluzioni da commercializzare, le modalità di efficientamento dei processi (logistici, di mobilità, operativi), le strategie di comunicazione, la gestione delle risorse umane e l’organizzazione interna dell’azienda.

Del comitato fanno parte i principali responsabili delle maggiori aree di impatto su cui vengono riflessi gli IRO che, nel corso di periodici incontri trimestrali, riportano al referente tutte le problematiche nonché le notizie sugli sviluppi delle iniziative intraprese in ambito ESG sulla base delle azioni pianificate. Tale processo porta alla redazione semestrale di un report da parte del comitato ESG, poi sottoposto, vagliato e approvato dalla Direzione generale. I periodici brainstorming organizzati consentono un monitoraggio costante di tutti i potenziali Impatti, Rischi e Opportunità che emergono lungo la catena del valore in cui opera Telmotor S.p.A.

Il comitato ESG si occupa anche del coordinamento e supporto alle altre società partner di Telmotor per la raccolta di dati e informazioni, lo sviluppo di progetti legati alla sostenibilità, nonché il monitoraggio e la gestione delle relative tematiche.

A tal fine, è stato individuato un referente ESG all’interno di ciascuna azienda del gruppo, con cui il comitato si confronta periodicamente. In particolare, sono stati nominati:

- Ing. Mario Musmeci per ITCore S.p.A.
- Dott.ssa Nadia Vivante per T4SM S.r.l.
- Sig. Luigi Bovo per Redi S.r.l.

Grazie a questo team ESG allargato, è possibile proporre, sviluppare e valutare iniziative di sostenibilità in un’ottica integrata, garantendo coordinamento, coerenza strategica e condivisione delle buone pratiche tra le diverse realtà aziendali.

Le attività del comitato ESG vengono rendicontate annualmente alla Direzione generale e al consigliere delegato.

La struttura organizzativa del gruppo Telmotor può essere così rappresentata, per quanto nel 2024 non sia stato sviluppato un organigramma ufficiale.

Organigramma di gruppo 2024



2.2. Obbligo di informativa GOV-2 – Informazioni fornite agli ADC e questioni di sostenibilità affrontate

Datapoint n. 24-25-26

La sostenibilità ambientale è un tema che va discusso e costantemente riportato ai livelli dirigenziali delle imprese, in modo che gradualmente diventi un tema di costante dialogo e strategia. A riguardo, Telmotor e le aziende partner, nell'anno di rendicontazione 2024, hanno discusso di tematiche ESG ogni tre mesi, su impulso del comitato ESG.

In Telmotor S.p.A. e nel network Diginnova non è ancora stato attuato un processo di Due Diligence legato ai temi ESG e la sua attivazione sarà valutata nel corso del 2026.

I risultati di questo processo di scambio e informazioni hanno portato alla nascita delle seguenti politiche:

- **Politica della sostenibilità:**
- **Disposizioni sulla riduzione degli impatti ambientali.**
- **Disposizioni sull'efficientamento energetico di prodotti e processi.**
- **Politica delle risorse umane:**
- **Politica sulla salute e sicurezza.**
- **Politica sul benessere dei dipendenti.**
- **Politica sui fornitori.**
- **Politica della Gestione del Rischio.**
- **Manifesto Diversity & Inclusion.**

L'efficacia dei documenti sopra riportati è monitorata dai referenti delle funzioni aziendali più vicine al tema ESG di riferimento (uffici qualità, risorse umane e amministrazione).

Gli organi ADC tengono conto degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità (IRO) strutturando un processo suddiviso in tre fasi:

01. Definizione dei temi materiali.

2. Analisi dello status quo su policy e processi di due diligence, attuato nell'anno di riferimento.

3. Individuazione di azioni di miglioramento, definite anche alla luce degli IRO e delle priorità aziendali.

Nel governo dell'impresa, gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo tengono conto degli impatti, dei rischi e delle opportunità legate alle questioni di sostenibilità. Cruciale a tal proposito è il dialogo con il comitato ESG, grazie al cui contributo il CdA e gli altri organi possono effettuare valutazioni analitiche.

In generale l'approccio perseguito è di tipo precauzionale-preventivo, volto all'analisi anticipata dei possibili impatti negativi e allo sviluppo di soluzioni che prevengano il loro verificarsi. In parallelo, per quanto concerne le opportunità, gli organi ADC seguono un approccio data-driven che richiede uno studio di differenti scenari, al fine di decidere come sviluppare e, fino a che punto, il vantaggio individuato.

Durante gli anni di riferimento, gli organi ADC hanno affrontato i seguenti IRO:

Rischi

- **Blocco della circolazione per dipendenti e fornitori** dovuto ad eccessiva CO2 e/o polveri sottili in atmosfera (ESRS E1, ESRS S2, ESRS E1).
- Incremento della mobilità lavorativa legata a trasferimenti dovuti a scelte di vita più sostenibili (ESRS E1).
- **Costi crescenti** associati all'adozione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio (ESRS E1).
- **Scarsità di materie prime**, dovuta a impatti ambientali, sulla logistica dei fornitori o di Telmotor e delle aziende partner, con riflessi sui clienti e relativo danno sul fatturato e sulla stabilità della catena di fornitura (ESRS E1, ESRS S2, ESRS S4).
- **Scarsa fidelizzazione dei dipendenti e dei fornitori diretti o indiretti**, dovuta a comportamenti aggressivi dei competitor (ESRS S1, ESRS S2).
- **Scarsa diversity** all'interno di Telmotor S.p.A. e relativo appiattimento del profilo del dipendente-tipo (ESRS S1).
- **Relazione poco chiara con i fornitori** e prassi di pagamento non lineari (ESRS S2, ESRS G1).
- **Evoluzione continua delle esigenze** da parte dei collaboratori per affrontare bisogni personali sempre più complessi da conciliare con quelli lavorativi (ESRS G1).
- **Rischio di percezione di greenwashing** in relazione agli impatti ambientali dichiarati e alla qualità effettiva dei prodotti (ESRS G1).
- **Normative ESG non chiare e non certe**, frutto di un'evoluzione e di un compromesso politico sui temi ESG (ESRS G1, ESRS S4).
- **Perdita di business** (es. fotovoltaico), causate da politiche anti green e pro combustibili fossili (ESRS G1, ESRS S4).

- **Profilo aziendale poco chiaro** in termini di Business Ethics, Modello Organizzativo non presidiato (ESRS G1).
- **Scarsa collaborazione interna sui temi ESG** per bassa competenza e resistenza al cambiamento (ESRS G1, ESRS S1).

Impatti

- **Costi aumentati per la logistica**, a causa dei blocchi stradali anti-inquinamento e conseguenti ritardi nelle consegne ai clienti (ESRS E1, ESRS G1).
- **Deterioramento delle relazioni consolidate con i fornitori** e con il personale impiegato nella loro struttura organizzativa (ESRS S1, ESRS S2).
- Fornitura di **prodotti non conformi agli standard** ambientali e qualitativi dichiarati (ESRS S2, ESRS S4).
- **Perdita di fornitori strategici** a seguito del passaggio di risorse verso clienti concorrenti (ESRS S2).
- **Peggioramento dei rapporti con i fornitori**, dovuto a una contrattualizzazione e gestione della collaborazione non soddisfacente (ESRS S2, ESRS G1).
- **Calo della domanda da parte dei clienti** per trend negativi da parte del mercato e incertezze commerciali internazionali (ESRS S4).
- **Peggiori condizioni di accesso al credito** da parte di banche e/o fondi finanziari a causa di un profilo etico poco trasparente (ESRS G1).
- **Riduzione della marginalità** e della competitività, a causa di costi maggiorati per il reperimento delle materie prime e dei componenti (ESRS G1).
- **Peggioramento della reputazione aziendale** e della credibilità ESG (ESRS G1).
- **Costi di rendicontazione crescenti** dovuti all'incertezza normativa in materia ESG (ESRS G1).
- **Maggiore difficoltà nell'individuare addetti**

altamente qualificati e difficoltà nel risultare attrattivi per le nuove generazioni e per i talenti, con costi di retention maggiori (ESRS G1).

- **Costi per eventuali procedimenti legali** su tematiche ESG di nuova gestione (ESRS G1).
- **Aumento del fenomeno del job hopping**, in particolare tra le fasce più giovani della forza lavoro (ESRS G1).
- **Discontinuità operativa** e mancanza di garanzie progettuali, con instabilità nella pianificazione a medio-lungo termine (ESRS G1).
- **Possibili sanzioni** per non conformità in ambito ESG, sia di prodotto che di processo, o per greenwashing (ESRS G1).
- **Deresponsabilizzazione aziendale** a fronte di un'incertezza normativa che non chiarisce gli obblighi e le tempistiche operative (ESRS G1).
- **Perdita delle opportunità di crescita** associate alla considerazione della sostenibilità come un asset e non come un costo (ESRS G1).
- **Rischio di restrizione** o interruzione delle disponibilità finanziarie (ESRS G1).

Opportunità

- **Sviluppo di processi di logistica alternativa** e a minor impatto ambientale (ESRS E1).
- Identificazione di **nuove materie prime e processi operativi** di filiera resilienti ai cambiamenti climatici (ESRS E1).
- **Investimento in ambito di Diversity&Inclusion**, con percorsi di formazione dedicata ed eventuali certificazioni e politiche ad hoc (ESRS S1).
- **Maggiore inclusione** e quindi sinergia tra personale inserito e categorie protette, così da ottenere una forza lavoro più diversificata e produttiva (ESRS S1).
- Ideazione di un **meccanismo di incentivo e valorizzazione delle carriere** che permetta a Telmotor di aumentare la propria talent acquisition (nei confronti dei nuovi lavoratori) e retention (nei confronti dei dipendenti e dei fornitori) (ESRS S1, ESRS S2).

- **Promozione e diffusione di modelli di comportamento sostenibili**, sia all'interno dell'organizzazione sia lungo la catena del valore (es. predisposizione di spazi di lavoro a minor impatto ambientale, riduzione della CO2 di organizzazione, realizzazione di ordini multipli) (ESRS S1, ESRS S2).
- **Sviluppo di nuovi progetti CSR** per i territori e per la motivazione e la formazione dei dipendenti (ESRS S1, ESRS G1).
- **Scambio di Know-how**, confronti assidui sui materiali/servizi forniti, così da ridurre i rischi e condividerli con l'intera filiera (ESRS S2).
- Predisposizione di un **piano di coinvolgimento degli stakeholder** che preveda l'attivazione di incontri periodici con le associazioni del territorio, in modo da intercettare i bisogni più sentiti e le opportunità più interessanti promosse dalla comunità (ESRS S3).
- **Mappatura ed identificazione di eventuali incentivi pubblici** per processi ESG (es. trasporti) (ESRS S4).
- **Individuazione di nuove opportunità di business**, soluzioni innovative, prodotti sostenibili e partnership strategiche (ESRS G1) che permettano di avvalorare sempre di più le soluzioni Telmotor S.p.A., rispetto a quelle degli altri competitor (ESRS S4).
- Approfondimento dei **meccanismi di due diligence** e adozione di modelli di business più responsabili (B-CORP, società benefit) o certificati (ISO 14064, ISO 26000, etc.) (ESRS G1).
- **Miglioramento delle prassi commerciali con i fornitori** e sviluppo di un vendor rating ESG e di policy condivise sui termini di pagamento (ESRS G1).
- **Rafforzamento della trasparenza nella comunicazione aziendale**, con miglioramento della reputazione dell'impresa (ESRS G1).
- Aumento della **comunicazione esterna** delle policy adottate e dei progetti ESG in essere, focalizzandosi sui risultati effettivi e quantificabili (ESRS G1).
- Creazione di **nuovi modelli contrattuali** che possano ridurre al minimo i rischi ESG (ESRS G1).

2.3. Obbligo di informativa GOV-3 – Schema incentivi sulla base delle prestazioni ESG

Datapoint n. 27-28-29

Attualmente, né Telmotor né le altre aziende del network Diginnova dispongono di sistemi di incentivazione legati a tematiche di sostenibilità. L'unica eccezione riguarda la Marketing Manager di Telmotor, il cui sistema premiante include una componente variabile connessa alla responsabilità di coordinamento e redazione del bilancio di sostenibilità del gruppo.

Sulla base delle progettualità concrete già avviate e in fase di sviluppo, è in corso un'analisi per valutare l'introduzione di KPI legati alla sostenibilità e l'estensione del sistema di incentivazione anche ad altre funzioni aziendali, con una possibile implementazione a partire dal 2026/2027.

2.4. Obbligo di informativa GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

Datapoint n. 30-31-32-33

Il dovere di diligenza è quel processo mediante il quale le imprese individuano, prevengono, mitigano e rendono conto del modo in cui gestiscono i propri impatti ESG.

Telmotor e le aziende del network Diginnova non hanno sistematizzato le procedure legate al processo di Due Diligence ESG, tuttavia, come emerso nei datapoint 24, 25 e 26, hanno individuato, analizzato e verificato i potenziali fattori di rischio, impatto e opportunità connessi alle proprie operazioni (comprendendo il ruolo dei fornitori diretti e indiretti, degli agenti di vendita, dei propri clienti e dipendenti).

Il gruppo Telmotor, nel presente report, fornirà informazioni sul rispetto dell'ambiente e dei diritti umani, sulla governance, sulle attività di gestione e di controllo adottate a livello di supply chain, nonché sulla capacità di evitare che dinamiche ambientali e sociali possano compromettere la generazione di valore per le proprie comunità.

Nei prossimi paragrafi verrà riportata la mappatura della supply chain che ha consentito l'identificazione e la valutazione delle modalità per affrontare i rischi che impattano nella catena del valore. In particolare, nel paragrafo ESRS2 SBM-1, verranno esplicitati sia il modello di business che la catena del valore nella quale sono identificati, oltre a tutti gli operatori (a monte e a valle) e gli hot-spot (punti in cui possono manifestarsi situazioni da cui si originano Impatti, Rischi e/o Opportunità).

Al paragrafo ESRS2 SBM-2 verrà riportata l'informativa in merito alle modalità con cui il gruppo ha sondato, esaminato e preso in considerazione gli interessi e le opinioni dei portatori di interesse, in seno alla strategia e al modello aziendale di gruppo, attraverso l'ingaggio di: proprietà, collaboratori, fornitori indiretti, fornitori diretti, enti finanziatori, clienti B2B e B2C, comunità locali, istituzioni pubbliche e partner.

I principali risultati di queste valutazioni sono integrati nelle politiche e nei processi aziendali per garantire il continuo monitoraggio, aggiornamento e miglioramento delle pratiche di Due Diligence in materia di ESG.

Nell'ambito della condotta aziendale, attraverso il comitato ESG, il gruppo Telmotor effettua periodicamente valutazioni globali, locali e tematiche per analizzare gli impatti generati dalle attività commerciali; al paragrafo ESRS2 SBM-3 verranno illustrati gli Impatti, i Rischi e le Opportunità (IRO) materiali, originati nella catena del valore.

L'analisi della "materialità", illustrata al paragrafo IRO-1, riporterà i collegamenti con gli impatti emersi che, una volta identificati, il gruppo valuterà al fine di prevenirne e mitigarne gli effetti.

Le informative relative alla Due Diligence, applicata dal gruppo Telmotor in materia di sostenibilità, sono esplicitate nel presente paragrafo e schematizzate come segue:

Elementi fondamentali del dovere di diligenza (Due diligence)	Paragrafi di riferimento
Integrazione del dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	GOV1 GOV4 SBM1
Coinvolgimento dei portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	SBM2
Individuazione e valutazione degli impatti negativi	SBM 3 IRO 1
Interventi per far fronte agli impatti negativi	MDR-P MDR-A
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi e comunicazioni	MDR-M MDR-T



2.5. Obbligo di informativa GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Datapoint n. 34-35-36

Telmotor e le sue aziende partner hanno avviato un sistema strutturato di gestione del rischio. Lo scopo, durante il periodo di rendicontazione, è stato quello di valutare e pianificare le attività necessarie a mitigare i potenziali impatti negativi derivanti da fattori interni o esterni all'organizzazione, che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi strategici di gruppo. Tale approccio è stato reso operativo attraverso un Risk Assessment annuale, che per l'anno 2024 è stato gestito e monitorato direttamente dal gruppo, consolidando un processo di analisi e prevenzione integrato nei meccanismi decisionali aziendali.

Tra le variabili esterne (prospettiva outside-in) e interne (prospettiva inside-out), il gruppo ha incluso anche le dinamiche ESG, valutandole in base al loro livello di rischio e di impatto sui processi di creazione del valore. L'obiettivo è quello di limitare gli effetti negativi potenziali attraverso un approccio strutturato di identificazione, valutazione, trattamento e controllo del rischio, integrato nelle attività decisionali e operative.

I processi di Risk Management attivati riguardano Telmotor e le sue aziende partner e, con riferimento alla rendicontazione di sostenibilità, si articolano secondo le seguenti modalità:

- Coinvolgimento delle unit aziendali potenzialmente interessate da rischi e opportunità ESG.
- Attivazione degli uffici competenti nel processo di mappatura e identificazione dei rischi legati ai processi di sostenibilità, successivamente riportati nell'apposita tabella.
- Sviluppo di un processo partecipato per la prioritizzazione dei rischi, ordinati in base alla loro entità e potenziale impatto.
- Definizione di un sistema di controllo interno che prevede la segnalazione di eventuali anomalie o criticità, da parte delle singole unit, al responsabile dell'ufficio Risk Management.
- Avvio di procedure correttive e di mitigazione per i rischi individuati, al fine di ridurre gli effetti e rafforzare la capacità di risposta del gruppo.

Dal punto di vista dei processi di controllo interno della rendicontazione di sostenibilità, si valutano i seguenti rischi:

Tema	Rischi	Strategie di mitigazione
Completezza e integrità dei dati	Dati parziali o non completi	Verifica della congruità del dato prima della divulgazione nel report
Accuratezza dei risultati delle stime	Risultati delle stime non accurati	Attenta verifica dei risultati delle stime
Disponibilità dei dati sulla catena del valore a monte e/o a valle	Mancata disponibilità dei dati nella catena del valore a monte e/o a valle	Dialogo con gli hot spot a monte e/o a valle
Tempistiche con cui le informazioni sono rese disponibili	Mancato rispetto delle tempistiche con cui sono rese disponibili le informazioni	Preparazione delle informazioni per tempo
Sistematicità dei dati	Dati non risultanti da dinamiche di gruppo ma provenienti dalle singole entità e affiancati	Verifica della congruità del dato e predisposizione in futuro di processi sistematici



I risultati della valutazione dei rischi ESG portano alla definizione di nuovi processi interni e di responsabilità per nuove (o pre-esistenti) figure che dovranno monitorare e produrre dati necessari alla rendicontazione.

I collaboratori del gruppo che si occupano delle analisi dei diversi rischi ESG, relazionano periodicamente (ogni tre mesi) al comitato ESG che poi riporta agli organi ADC, esponendo i rischi e le relative strategie di miglioramento impattanti sulla redazione del report di sostenibilità.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, non sono stati rilevati casi significativi di non conformità a leggi o regolamenti che abbiano comportato il pagamento di sanzioni pecuniarie o l'applicazione di sanzioni non pecuniarie.

Non sono inoltre state riscontrate sanzioni relative a non conformità normative né durante il periodo di riferimento né in quelli precedenti.

Nel medesimo periodo, sono stati invece registrati 3.354 casi di non conformità operativa, pari allo 0,38% delle righe d'ordine complessivamente consegnate ai clienti.

Le principali tipologie di non conformità rilevate riguardano:

- Errori nella consegna della merce, quali quantità non corrispondenti a quanto indicato nei documenti di trasporto (es. consegna di 9 pezzi su 10 indicati in bolla/DDT).
- Errata identificazione o movimentazione dei prodotti (es. consegna di un articolo diverso da quello ordinato).
- Errori di inserimento degli ordini da parte degli uffici preposti (front office o reparti tecnici), dovuti a imprecisioni nella digitazione dei codici o delle quantità richieste.

Tali non conformità sono quindi riconducibili prevalentemente a errori umani legati alla gestione operativa di magazzino (come la messa a dimora, la movimentazione o il prelievo della merce) oppure a inesattezze nell'inserimento dei dati d'ordine.

3. Strategia

3.1. Obbligo di informativa SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore

Datapoint n. 37-38-39-40-41-42
GRI 201-1

Nel successivo paragrafo viene analizzato l'ammontare complessivo delle risorse create, come queste siano state distribuite tra i principali stakeholder e quale parte sia rimasta all'interno dell'azienda per sostenere la crescita futura. In particolare vengono analizzate tre dimensioni: il valore economico generato, distribuito e non distribuito, fornendo così un quadro chiaro dell'impatto economico complessivo dell'organizzazione.

VALORE ECONOMICO GENERATO: rappresenta l'ammontare complessivo di risorse economiche create dall'organizzazione durante l'anno, includendo i ricavi derivanti dall'attività principale e altri proventi come interessi, dividendi o la vendita di beni e attività.

In formula:

• **Valore economico generato:** ricavi operativi + altri proventi (interessi, dividendi, vendita di beni o attività) = € 200.577.014.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO: indica come l'organizzazione ha allocato il valore generato tra i diversi stakeholder: coprendo i costi operativi, remunerando dipendenti e fornitori di capitale, pagando le imposte e sostenendo investimenti nella comunità.

In formula:

• **Valore economico distribuito:** costi operativi + salari e benefici ai dipendenti + pagamenti ai fornitori di capitale (dividendi, interessi) + pagamenti al governo (imposte) + investimenti nella comunità = € 187.254.592.

VALORE ECONOMICO NON DISTRIBUITO: rappresenta la parte del valore economico generato che rimane all'interno dell'organizzazione, utile per finanziare crescita futura, riserve o investimenti strategici:

• **Valore economico non distribuito:** valore economico generato - valore economico distribuito = € 13.322.422.



Assistenza finanziaria ricevuta da parte dei governi

Al momento della redazione del presente report, non risulta alcuna partecipazione, diretta o indiretta, da parte di enti o organismi governativi nella struttura azionaria della società.

La riflessione condotta da Telmotor e dalle sue aziende partner sulle questioni di sostenibilità, strategia, modello aziendale e catena del valore ha generato le seguenti valutazioni. Per quanto concerne la strategia aziendale in riferimento alle tematiche ESG, di seguito si riporta il Business Model Canvas che permette di identificare i processi alla base della creazione del valore, siano essi collegati a dinamiche tangibili o intangibili e i relativi impatti di sostenibilità.

Business Model Canvas



Partner Chiave

Chi sono i partner più importanti?

L'appartenenza ad un network come quello Diginnova è fondamentale per le attività sul mercato. Per quanto la partnership più importante Siemens ricopre un ruolo fondamentale.

Quali risorse chiave acquisisco da queste relazioni?

Queste contribuiscono a fornire nuove tecnologie, nuovi know-how presenti sul mercato e nuovi spunti per consulenza, progettazione e attuazione a tutto il Gruppo.

Quali benefici ottengo? E quali delle attività permettono ai partner di performare?

Questa partnership permette al Network di ricoprire una parte importante sul mercato, oltre al fornire nuovi spunti per servizi offerti come attività di formazione specifica, tecnologie di automazione e cybersecurity.



Attività Chiave

Quali attività svolge il Gruppo quotidianamente per gestire il nostro modello di business?

Progettazione, installazione, aggiornamento, consulenza, formazione e vendita di soluzioni per l'automazione industriale, l'energia e l'illuminotecnica.

Quali attività permettono una migliore concretizzazione della value proposition del Gruppo?

Le collaborazioni con partner di primo livello e gli investimenti in R&D.



Risorse chiave

Quali sono le risorse di cui dobbiamo disporre per veicolare la nostra proposta di valore?

Networking, Collaborazioni, Formazione, Aggiornamento, Conoscenza.

Quali sono le persone, i mezzi, gli strumenti, il denaro, utili alla gestione dell'attività?

Esperti di settore, personale motivato, liquidità necessaria per fare investimenti, macchinari e strumenti in continuo aggiornamento



Valore offerto

Qual è il valore principale che vogliamo veicolare ai nostri clienti?

Il Valore principale del Gruppo è l'INNOVAZIONE, tramite sostenibilità e competenza.

Quali problemi ci impegniamo a risolvere per i nostri clienti? Riusciamo a farlo?

Telmotor e il network Diginnova sono al fianco di aziende per aiutarle a stare al passo dell'evoluzione della tecnologia e della sostenibilità, il tutto per migliorare l'organizzazione dei processi produttivi.

Quali sono i bisogni dei clienti che vogliamo soddisfare?

Il Gruppo vuole soddisfare la necessità dei clienti di rimanere aggiornati sui progressi tecnologici e sui principi di sostenibilità collegati all'innovazione tecnologica.

Quali sono i prodotti e i servizi che stiamo offrendo ai clienti?

Il Gruppo offre soluzioni digitali, applicazioni ed impianti per il monitoraggio e l'efficiamento della produzione e consulenza ad hoc - altamente innovative - finalizzate all'aggiornamento dell'organizzazione produttiva industriale.

Che promessa stiamo facendo ai clienti?

L'obiettivo è offrire un servizio distintivo, completo e innovativo, costruendo competenze e caratteristiche aziendali durature nel tempo.



Relazione con i clienti

Come si misura il risultato della relazione instaurata con il cliente?

Tramite il raggiungimento di obiettivi comuni fissati durante l'attività di consulenza e supporto.

Come si mantiene viva la relazione con i clienti? Quali costi vanno sostenuti?

Attraverso una comunicazione costante nel tempo e un monitoraggio continuo delle attività e delle relazioni



Canali di comunicazione

Come comunichiamo con i nostri clienti?

Clienti B2C: la comunicazione avviene sia offline che online;
Clienti B2B: Il Gruppo mantiene il rapporto tramite gli agenti di vendita con i quali ha un rapporto di completa fiducia

Come li raggiungiamo?

Attraverso i principali canali di comunicazione istituzionale e tramite una solida rete di relazioni professionali costruita nel tempo.

Come veicoliamo la nostra proposta di valore?

Attraverso la conoscenza del mercato, con la coerenza e la qualità che da più di 30 anni ci contraddistinguono.



Clienti

Per chi stiamo creando valore?

Il Gruppo opera principalmente sul territorio italiano a sostegno di PMI e alcuni multinazionali.

Chi è disposto a comprendere per primo la nostra proposta ed accettarla?

Realtà che si occupano di digital e automazione che intendono portare innovazione all'interno della propria organizzazione.

Quali sono i clienti che portano la maggior parte delle entrate?

I principali contributori alle entrate sono i clienti che necessitano di interventi strutturali sulle proprie linee di produzione, affiancati da un servizio continuativo di consulenza tecnica e formazione specializzata.



Struttura dei costi

Quali sono i principali costi da sostenere?

Costi associati all'aggiornamento continuo dell'infrastruttura IT e agli investimenti in formazione altamente specializzata e costante del personale.

Quali sono i costi fissi? Quali quelli variabili?

I costi fissi riguardano principalmente il personale, i macchinari e gli investimenti formativi, mentre i costi variabili sono connessi ai progetti speciali sviluppati nel corso dell'anno e/o ai volumi di vendita.



Ricavi

Per quale valore i nostri clienti vogliono pagare?

I valori che portano i clienti a scegliere Telmotor sono: Innovazione, Integrità, Orientamento al cliente, al futuro e alla sostenibilità.

Quale metodo usano per pagare? E quale preferirebbero usare?

Solitamente i pagamenti vengono effettuati tramite bonifico bancario o piattaforme atte al pagamento della Pubblica Amministrazione.

Quali sono i diversi modelli di reddito?

Possono essere diversi a seconda dell'attività svolta: tariffa oraria giornaliera, progetto a prezzi fissi o variabili se personalizzato, oppure ricavi da licenza software.



An aerial photograph of a steep, rocky mountain slope. The slope is covered with dense green forest, with some areas showing yellowish-brown foliage, possibly indicating autumn or a specific type of vegetation. A narrow, light-colored path or road is visible, winding through the forest and along the rocky outcrops. The overall scene is a natural, rugged landscape.

Il rispetto per l'ambiente e la tutela delle risorse naturali rappresentano per il gruppo Telmotor un principio guida imprescindibile nel proprio modo di fare impresa.

L'impegno nell'ottimizzazione dei processi interni va oltre il semplice contenimento dei consumi energetici e idrici o la corretta gestione dei rifiuti; esso si estende a una visione più ampia e sistemica, che coinvolge la gestione delle sedi e delle filiali, così come l'intera filiera produttiva e logistica.

Tra gli obiettivi futuri del gruppo si evidenziano i seguenti:

- Misurare e monitorare l'impatto ambientale delle attività aziendali attraverso l'esecuzione di un calcolo dell'impronta carbonica di organizzazione.
- Promuovere attività formative in materia di risparmio energetico, rivolte a collaboratori e stakeholder.
- Aumentare la quota di energia rinnovabile autoprodotta, in un'ottica di maggiore autonomia e sostenibilità.

Il gruppo attualmente propone ai propri clienti diverse tipologie di prodotti e servizi, in seguito precisati a partire dal contributo della capofila, a cui si aggiungono i dettagli delle aziende partner:

Area Industry Automation

Telmotor S.p.A. offre soluzioni, prodotti e marchi ad alto contenuto innovativo per semplificare la gestione e il controllo dei processi di produzione. In particolare:

- Supporta il cliente nella scelta dei prodotti e delle tecnologie necessarie per la progettazione di macchine e impianti di automazione, contribuendo al miglioramento delle performance produttive, aumentando l'efficienza energetica e riducendo tempi e costi.
- Guida il cliente nel campo delle soluzioni di automazione industriale, elettromeccanica, robotica collaborativa e digitalizzazione, per ottimizzare le funzioni di comando, sicurezza, manutenzione e di gestione dei dati.

Elenco prodotti:

- **Automation PLC:** PLC / HMI-PC industriali-supervisione / Simotion / Reti industriali / Teleassistenza / Sistemi di visione / Bordo macchina / Condizionamento segnali.
- **Automation Drive:** Motion control / Sistemi di azionamento AC-AC, AC-DC, multiasse AC-DC-AC / Motori e servomotori / Riduttori / Trasduttori e strumentazione di processo.
- **Elettromeccanica:** Controllo industriale / Sicurezza funzionale / Armadi di comando / Sistemi di climatizzazione / Sistemi di interfaccia uomo-macchina / Bordo macchina / Consulenza UL.
- **Digital Innovation:** Cobot / Software per la progettazione, simulazione e analisi / Cloud / Edge Computing / Intelligenza artificiale / Manutenzione predittiva / Realtà aumentata / Additive manufacturing e stampa 3D / Cybersecurity/ Infrastrutture di rete OT e IT / Soluzioni ICT / Cybersecurity IT / Cybersecurity Industriale / Server & Storage / Data Center / Soluzioni e software per la manutenzione predittiva attraverso algoritmi di intelligenza artificiale.

Alcuni dei settori applicativi di questa business unit sono:

- **Industria alimentare**
- **Packaging**
- **Tessile**
- **Siderurgica**
- **Logistica**
- **Farmaceutica**
- **Chimica**
- **Oil&Gas**
- **Automotive**

Area Energy & Lighting Solutions

Telmotor supporta, attraverso la scelta dei migliori marchi e componenti, la progettazione e la realizzazione di impianti elettrici civili e industriali e di sistemi di illuminazione funzionale e decorativa, per la perfetta unione tra vivibilità, sicurezza e affidabilità in ogni ambiente. Garantisce soluzioni human-friendly, altamente tecnologiche ed efficienti, volte a rendere le abitazioni, gli edifici e le aziende sempre più intelligenti e orientate al futuro. In particolare:

- Grazie alle soluzioni Telmotor, è possibile regolare la distribuzione e il monitoraggio dell'energia elettrica su diversi livelli, con quadri di bassa o media tensione, quadri intelligenti (Smart Panel) e sistemi di condizionamento ambientale (HVAC). L'aspetto qualitativo dei componenti è curato in ogni minimo dettaglio.
- Telmotor è partner per la progettazione e realizzazione di soluzioni per il Lighting: dalla pianificazione del progetto all'individuazione della soluzione idonea, offre consulenza e supporto tecnico a 360° per progetti di illuminotecnica funzionale e decorativa. Si avvale di collaborazioni con i migliori partner disponibili sul mercato, mantenendo al centro la qualità e l'innovatività dei prodotti.

Elenco prodotti:

- **Media tensione:** Celle di media tensione / Trasformatori di media tensione / Relè di protezione MT CEI 0-16 / Accessori per cavi / Accessori per cabina.
- **Bassa tensione:** Quadri e carpenterie / Trasformatori di isolamento / Cablaggio strutturato / Serie civili / Gruppi elettrogeni / UPS / Apparecchiature CEE / Blindosbarra.
- **Green building:** Pannelli, inverter, storage, accessori e strutture di montaggio per fotovoltaico / Sistemi di protezione di interfaccia / Stazioni di ricarica in AC e DC per veicoli elettrici.
- **Comfort:** Konnex / HVAC / Domotica e sistemi integrati.
- **Impianti speciali e comfort:** Sistemi di rilevazione incendio e gas / Sistemi di evacuazione sonora / Rivelazione intrusione, controllo accessi e videosorveglianza.
- **Soluzioni BMS:** Controllori per l'automazione degli edifici / Pannelli di controllo / Desigo CC
- **Reti:** Infrastrutture di rete dati e cybersecurity per sistemi BMS.
- **Illuminazione ordinaria:** Illuminazione decorativa e funzionale.
- **Illuminazione d'emergenza.**

Alcuni dei settori applicativi di questa linea di business sono:

- **Poli industriali**
- **Poli didattici**
- **Luoghi di culto**
- **RSA e strutture sanitarie**
- **Hotel e strutture ricettive**
- **Residenze private**
- **Uffici e aziende**
- **Retail e GDO**

Le aziende del network Diginnova operano negli ambiti reti e cybersecurity, building automation, robotica, virtual commissioning, intelligenza artificiale e molto altro: strategie, strumenti operativi e servizi integrati per affiancare i clienti nei processi di digital transformation.

Grazie al partner T4SM è possibile interconnettere i macchinari, raccogliere i dati, avere a disposizione dei pannelli di analisi istantanea, prevedere i fermi macchina e gestire le informazioni che vengono raccolte, nel modo più efficiente. L'approccio data-driven e i software di intelligenza artificiale di T4SM si integrano con ogni impianto produttivo: soluzioni di industria 4.0 e 5.0, che aprono nuove opportunità di business per i clienti.

L'innovazione in Diginnova passa anche dalle più moderne soluzioni hardware per la building automation. Redi si occupa di automazione degli impianti, sicurezza, controllo ed efficienza energetica degli edifici; collabora inoltre con progettisti e imprese installatrici per sviluppare i più moderni sistemi di BACS - Building & Automation Control System - e potenziare l'edilizia del futuro.

Per accompagnare le imprese nel processo di transizione digitale, Diginnova offre soluzioni infrastrutturali e di cybersecurity solide, integrate e all'avanguardia: infrastrutture di rete IT e OT, ambienti IoT, cybersecurity, infrastrutture server & storage, data center, digital signage, Voip, Unified Communication e Collaboration. Grazie all'esperienza e al know how di ITCore, Diginnova è in grado di offrire soluzioni centrali per la sicurezza informatica, l'interconnettività e il passaggio all'industria 5.0.

Elenco dei servizi offerti:

- Consulenza pre e post-vendita.
- Installazione, testing di software e supervisione.
- Manutenzione predittiva.
- Formazione tecnica.

- Manutenzione e assistenza da remoto.
- Co-progettazione.
- Etc.

Alcuni dei settori applicativi:

- Industria manifatturiera (automotive, meccanica, elettronica).
- Fabbriche intelligenti / Smart Factory.
- Produzione automatizzata e Industry 4.0/5.0.
- Infrastrutture sanitarie, scolastiche e commerciali.
- Infrastrutture digitali e data center.
- Sanità, finanza, logistica, pubblica amministrazione.

Il settore in cui operano Telmotor e le sue aziende partner non è inserito in quelli per i quali è necessario un maggior dettaglio di rendicontazione. I prodotti indicati precedentemente sono significativi in quanto rappresentano almeno il 10% dei ricavi dell'impresa.

Alcune delle tipologie di clienti cui il gruppo rivolge il proprio lavoro sono:

- Costruttori di macchine / OEM.
- Quadristi.
- System integrator.
- Aziende finali.
- Studi di progettazione e architettura.
- Light Designer.
- Installatori.
- General Contractor.
- Privati.
- Enti pubblici.
- Organizzazioni pubbliche e private con alti requisiti di sicurezza IT/OT.
- Aziende con esigenze di cybersecurity e protezione dati.
- Gestori di immobili commerciali, scolastici e ospedalieri.
- Responsabili di produzione e operation.
- Stabilimenti con impianti complessi da monitorare o ottimizzare.

Le attività aziendali si realizzano esclusivamente in Italia, dove risiede il 100% degli addetti. In Italia nessuno dei prodotti commercializzati dalle aziende del gruppo è vietato.

Nel corso del 2024, Telmotor ha registrato ricavi complessivi pari a 185.599.646 euro. Sul fronte delle relazioni internazionali, l'export ha rappresentato circa l'1% del totale, mentre l'import si è attestato attorno al 3,5%. Da segnalare un importante incremento delle esportazioni, che quasi raddoppiano rispetto all'anno precedente, insieme a un lieve aumento dell'import, cresciuto di circa un punto percentuale.

Per quanto riguarda la redditività operativa, l'EBIT si è attestato a 15.508.385 euro, segnando una diminuzione di circa 4 milioni di euro rispetto al 2023. Nel 2024 non vi sono stati altri settori significativi o attività che avessero generato profitti intersocietari con impatti significativi.

Durante l'anno di rendicontazione sono stati fissati obiettivi di sostenibilità specifici per gruppi significativi di prodotti o servizi, categorie di clienti o aree geografiche ed è stata avviata una riflessione specifica sui rapporti con i portatori di interessi, come descritto più avanti.

Ad esempio, al fine di diminuire gli interventi di assistenza tecnica con relativo risparmio di CO2 emessa dalle trasferte, il gruppo ha definito l'obiettivo di introdurre un software di gestione e controllo da remoto delle richieste dei clienti.

Riguardo ulteriori investimenti di progetto, processo e prodotto che hanno consentito di soddisfare al meglio le aspettative dei clienti, nel 2024 il gruppo Telmotor e il network Diginnova hanno avviato importanti interventi volti a migliorare l'efficienza logistica e la sostenibilità operativa.

Tra questi, ha preso forma il processo decisionale per l'ampliamento del magazzino automatico, un progetto strategico la cui conclusione è prevista nel 2025. Questo investimento rientra in un percorso più ampio di ottimizzazione delle attività logistiche, pensato per garantire maggiore

efficienza, rapidità e precisione. I benefici attesi sono significativi: sul piano interno, l'automazione consentirà un aumento della velocità e della sicurezza nelle operazioni di magazzino; per i clienti, si tradurrà in una migliore qualità degli imballaggi e in una sensibile riduzione degli errori nelle consegne.

Parallelamente, nel 2024 il gruppo ha portato avanti il rinnovamento del parco mezzi, sostituendo tre furgoni con veicoli più efficienti e a minori emissioni, in grado di circolare anche in aree urbane soggette a restrizioni ambientali, come l'Area C di Milano. Questo aggiornamento ha permesso di ottimizzare ulteriormente le attività di consegna, riducendo l'impatto ambientale e migliorando la puntualità e la copertura dei servizi logistici in contesti urbani complessi.

Il rinnovamento e la manutenzione dei mezzi hanno comportato, nel corso del 2024, una spesa complessiva di € 1.156.049, sostenuta da Telmotor.

In aggiunta, il gruppo ha continuato a investire nel rafforzamento della propria rete di fornitori, puntando su strumenti e soluzioni in grado di migliorare l'efficienza e la qualità delle relazioni lungo la filiera.

Un esempio significativo è rappresentato dall'adozione del portale Metel, che ha reso più semplice, trasparente e strutturato lo scambio di flussi informativi, riducendo l'uso di carta e aumentando la trasparenza. Grazie a questo sistema digitale, oggi oltre il 60% del valore degli acquisti aziendali avviene tramite il portale, a conferma di una crescente integrazione tecnologica a supporto della collaborazione con i partner.

Il costo 2024 della piattaforma è stato pari a € 8.615.

Infine, Telmotor ha deciso di installare erogatori d'acqua con l'obiettivo di ridurre la produzione di rifiuti, in particolare bottiglie, bicchierini e palettine di plastica provenienti dalle vending machine.

I numeri

185.599.646€

Ricavi complessivi di Telmotor, anno 2024

15.508.385€

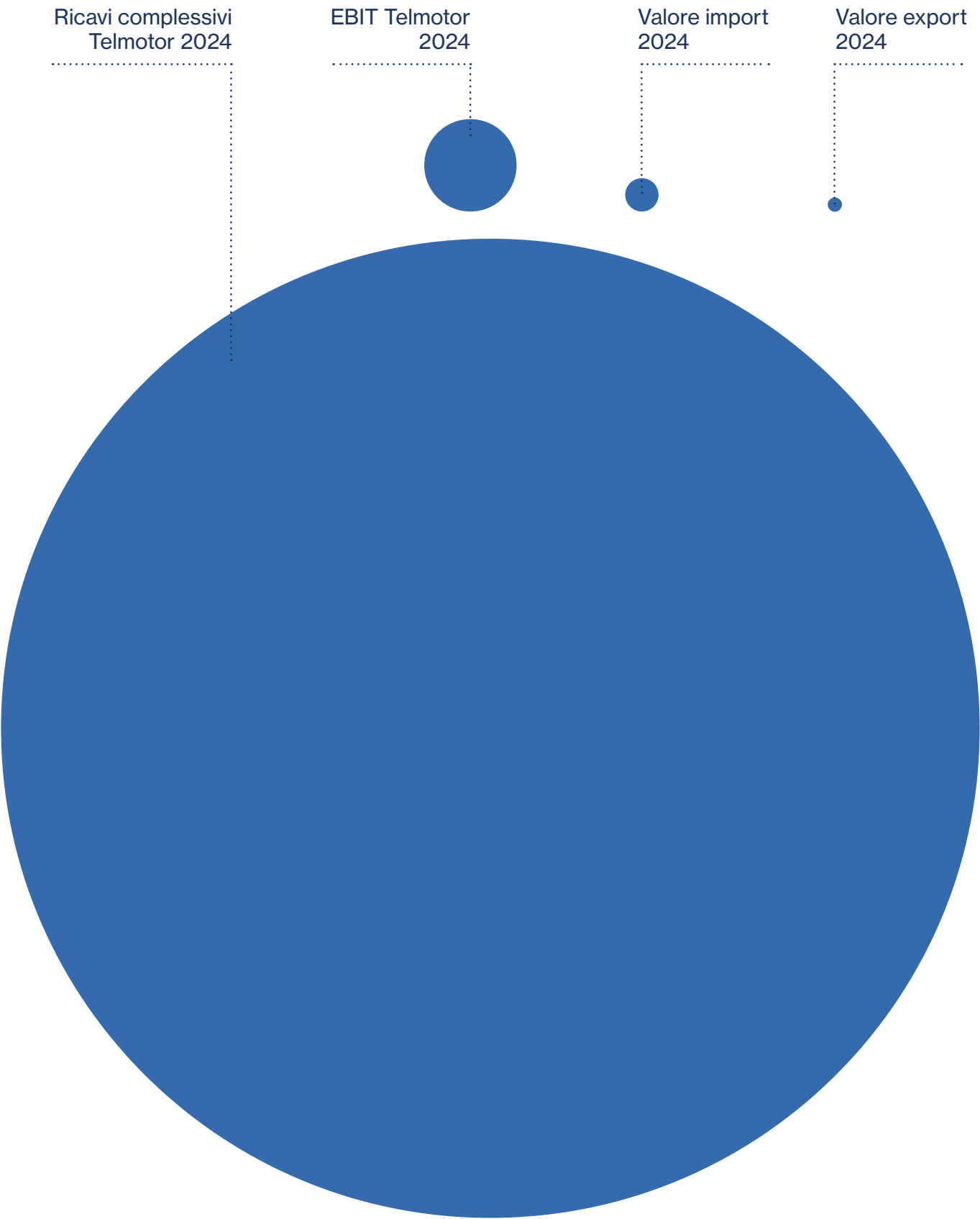
EBIT di Telmotor, anno 2024

3,5%

Valore delle attività di import, anno 2024

1%

Valore delle attività di export, anno 2024



Per quanto riguarda i propri collaboratori, il gruppo ha definito le seguenti progettualità:

- **Investimenti formativi e informativi, obbligatori e facoltativi:** sono stati sviluppati piani di formazione dettagliati e personalizzati.

- **Investimenti a livello IT:** nel corso dell'anno di rendicontazione sono state avviate attività di analisi e software selection che hanno portato alla conferma di Oracle come partner tecnologico per l'ERP, con il supporto del system integrator Reply per il 2025 sarà condotta una fase approfondita di analisi dei processi aziendali, finalizzata alla progettazione del nuovo sistema gestionale.

Per garantire l'efficacia dell'intervento, è stato costituito un team multidisciplinare di alto livello, composto da figure apicali, Direzione, Process Owner e Key User, ciascuna responsabile del proprio ambito operativo.

L'implementazione del nuovo sistema è prevista per gennaio 2026; a seguito, sarà avviata una nuova fase di software selection per l'integrazione degli altri applicativi a supporto dell'ERP, tra cui CRM, piattaforme e-commerce e altri strumenti digitali.

- **La crescita della sensibilità e della cultura tramite una comunicazione efficace:** oltre 70 collaboratori hanno partecipato attivamente ai percorsi formativi specifici.

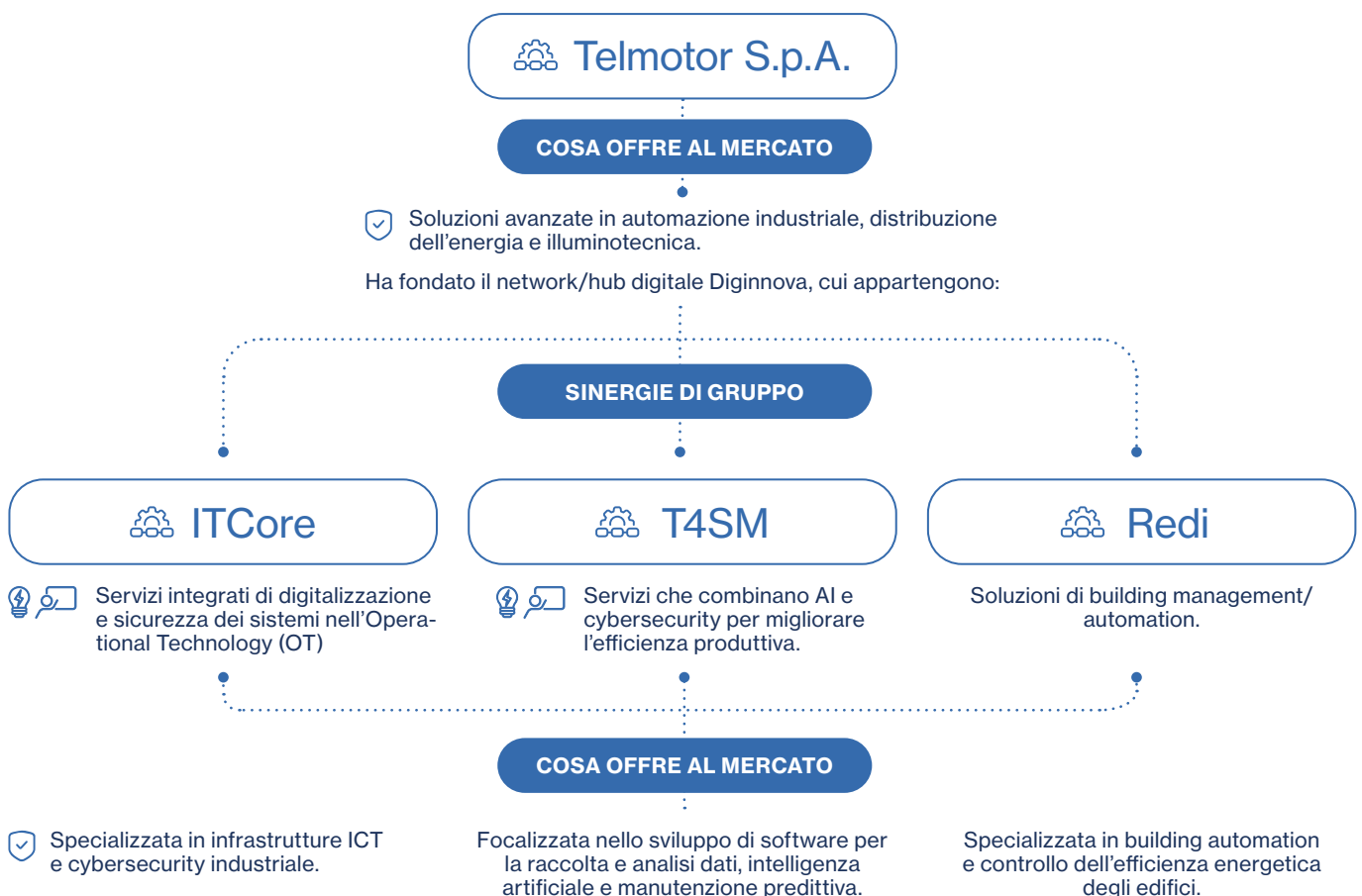
Le conseguenti ricadute aziendali sono state: il miglioramento della qualità dei prodotti, la survey interna ed esterna e un aumento della consapevolezza aziendale in ottica di miglioramento continuo.

Non esistono analisi sulla riduzione della CO2 frutto degli interventi sopra descritti.



Nessuna azienda lavora isolata dal contesto territoriale e dai propri stakeholder, motivo per cui è importante rappresentare la catena del valore in cui anche Telmotor e le sue aziende partner sono inserite. Nell'immagine di seguito riportata, si presenta una schematizzazione della catena del valore di cui si restituiscono, non solo le caratteristiche a monte e a valle, ma anche i punti di criticità (hot spot) che incidono in modo importante nel flusso dei rapporti e nello scambio di servizi/prodotti tra gli attori.

Catena del valore Telmotor e sue aziende partner



✓ **Cybersecurity:** l'integrazione crescente tra IT e OT espone il gruppo a potenziali attacchi informatici, con rischi per la continuità operativa e la sicurezza dei dati.

🔧 **Gestione della supply chain:** la complessità della catena del valore può comportare rischi legati alla sostenibilità dei fornitori e al consumo energetico dei data center e delle infrastrutture digitali.

💡 **Efficienza energetica:** l'adozione di soluzioni di building automation e l'ottimizzazione dei processi produttivi contribuiscono alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.

📖 **Formazione e Inclusione:** attraverso iniziative come l'Academy e Community, il gruppo investe nella formazione continua dei dipendenti e nella collaborazione con istituti scolastici, oltre che nello sviluppo sociale del territorio.

Descrivendo la catena del valore di Telmotor e delle sue aziende partner, emerge come nel cuore della strategia di Telmotor ci sia un principio concreto e identitario: integrare competenze diverse per generare valore sostenibile lungo tutta la filiera. Questa visione si è concretizzata nella creazione del network Diginnova, un ecosistema che unisce servizi di digital innovation, building technology, intelligenza artificiale e cybersecurity IT/OT, dando vita a una catena del valore che non è solo tecnica ma anche culturale.

Tutto comincia con la fase di ascolto e progettazione, in cui le competenze si fondono: Telmotor costruisce soluzioni partendo dai bisogni reali dei clienti, affiancandoli con agenti e tecnici esperti, provenienti anche dal mondo Diginnova.

Seguendo l'avanzamento del progetto, la fase esecutiva vede tutte le aziende del network agire in modo coordinato: dall'approvvigionamento dei materiali all'installazione, dalla configurazione software alla messa in funzione dei sistemi, garantendo una gestione sostenibile della fornitura; la scelta dei fornitori, dei materiali, dei componenti e dei trasporti incide direttamente sull'impronta ambientale del progetto.

Un elemento distintivo della catena del valore del gruppo è la formazione continua, non solo verso i clienti ma anche verso l'organizzazione stessa, attraverso l'Academy interna che coinvolge tutti i collaboratori in percorsi pensati per sviluppare non solo competenze hard, ma anche sensibilità etica e visione sostenibile del proprio lavoro.

La fase di vendita, lungi dall'essere solo commerciale, diventa un momento di partnership: Telmotor, i partner Diginnovae il cliente co-progettano una soluzione che deve funzionare ma anche rappresentare innovazione sostenibile e misurabile nel tempo. È qui che la logica condivisa emerge maggiormente: vendere non vuol dire solo consegnare una soluzione, ma trasferire capacità di leggere e governare l'efficienza, anche a distanza di mesi o anni.

Telmotor misura il proprio impatto e quello del network attraverso un report ESG sempre più integrato e orientato alla CSRD; tutti questi aspetti

rappresentano le proprietà fondamentali di una catena del valore pensata per essere robusta, trasparente e innovativa.

Nella suddetta catena del valore, i rischi e le opportunità ESG ambientali, sociali e di governance (cosiddetti hotspot) si concentrano in diversi punti chiave.

Rischi

Approvvigionamento: i rischi ambientali si manifestano nella scelta dei prodotti e dei fornitori; se i fornitori non adottano pratiche sostenibili, possono contribuire alla deforestazione, all'inquinamento o all'eccessivo sfruttamento delle risorse naturali.

I rischi sociali derivano da possibili violazioni dei diritti umani e condizioni di lavoro non sicure nelle catene di approvvigionamento.

Supporto alla progettazione e ingegnerizzazione: i rischi ambientali si riferiscono all'efficienza energetica e alla sostenibilità delle soluzioni individuate. La mancata considerazione di configurazioni ecocompatibili potrebbe portare a impatti ambientali negativi.

Produzione (lato fornitori) e assemblaggio: qui emergono rischi legati all'impatto ambientale dei processi produttivi dei fornitori: emissioni di CO₂ o gestione inadeguata dei rifiuti all'interno dei magazzini aziendali. Sul fronte sociale, il rischio riguarda le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori. In termini di governance, la trasparenza delle procedure aziendali è cruciale.

Logistica e distribuzione: i rischi ambientali includono le emissioni legate ai trasporti e la gestione sostenibile dei magazzini, oltre che la scelta di partner logistici che adottano pratiche responsabili.

Supporto all'installazione e assistenza: le pratiche di installazione possono comportare rischi ambientali se i rifiuti o i materiali non vengono smaltiti correttamente. Dal punto di vista sociale, è essenziale garantire che i lavoratori coinvolti ricevano adeguata formazione e lavorino in sicurezza.

Monitoraggio e manutenzione: il mancato monitoraggio può portare a inefficienze energetiche o ambientali. La mancanza di trasparenza sui risultati delle performance ESG può creare problemi di governance.

Cybersecurity: l'integrazione crescente tra IT e OT espone il gruppo a potenziali attacchi informatici, con rischi per la continuità operativa e la sicurezza dei dati.

Gestione della supply chain: la complessità della catena del valore può comportare rischi legati alla sostenibilità dei fornitori e al consumo energetico dei data center e delle infrastrutture digitali.

Opportunità

Approvvigionamento: l'azienda può selezionare fornitori che adottano pratiche sostenibili, utilizzando materiali riciclati o a basso impatto ambientale.

Scegliere partner che rispettano i diritti umani e promuovono il lavoro equo, rappresenta un'opportunità sociale e di governance importante, in linea con le normative italiane e internazionali sull'impiego e la sostenibilità, e con le aspettative della maggior parte degli enti creditizi.

Supporto alla progettazione e ingegnerizzazione: le opportunità ambientali nell'integrare tecnologie verdi per l'efficientamento energetico e l'ottimizzazione delle risorse, come le soluzioni smart per l'illuminazione, la distribuzione d'energia e l'automazione industriale, risiedono nella riduzione degli impatti e nella capacità di rispondere alla crescente domanda di sostenibilità dei clienti, per i quali la transizione ecologica sarà una priorità sempre più normata.

Produzione (lato fornitori) e assemblaggio: investire in processi a basso impatto ambientale e in energie rinnovabili, rappresenta un'opportunità sostenibile significativa.

Inoltre migliorare le condizioni di sicurezza e benessere dei dipendenti rafforza l'aspetto sociale, attirando talenti e migliorando la reputazione aziendale.

Logistica e distribuzione: adottare soluzioni di trasporto a basse emissioni e ottimizzare i percorsi per ridurre il consumo di carburante, offrono opportunità di risparmio economico e di CO2 emessa. Inoltre l'implementazione di pratiche di gestione dei rifiuti efficienti nei magazzini e l'uso di imballaggi riciclabili, rappresentano processi di razionalizzazione interna dei processi e di risposta ai bisogni di lavorare in filiere sempre più sostenibili.

Supporto all'installazione e assistenza: l'azienda può promuovere tecniche di installazione sostenibili, riducendo l'uso di materiali dannosi e ottimizzando l'efficienza energetica delle soluzioni installate.

Inoltre formare il personale e i clienti sull'uso responsabile delle tecnologie implementate può migliorare l'impatto sociale, riducendo i rischi e creando valore a lungo termine.

Monitoraggio e manutenzione: l'adozione di sistemi di monitoraggio avanzati per ottimizzare l'efficienza energetica e ridurre gli sprechi, offre un'importante opportunità ambientale.

Inoltre, fornire rapporti trasparenti sulle performance ESG ai clienti e agli stakeholder (anche finanziari), migliora la governance, favorendo una maggiore fiducia e conformità alle normative italiane ed europee.

Efficienza energetica: l'adozione di soluzioni di building automation e l'ottimizzazione dei processi produttivi contribuiscono alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.

Formazione e Inclusione: attraverso iniziative come Academy, School Academy e Community, il gruppo investe nella formazione continua dei dipendenti e nella collaborazione con istituti scolastici, oltre che nello sviluppo sociale del territorio.

Ulteriori dettagli saranno illustrati nelle relative informative tematiche.

3.2. Obbligo di informativa SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Datapoint n. 43-44-45
GRI 202

Gli stakeholder mappati e tipicizzati dal gruppo sono:

- **Shareholder e alta Direzione:** proprietari del capitale finanziario e produttivo di Telmotor S.p.A. e del network Diginnova; dirigenti di riporto al vertice.
- **Dipendenti e collaboratori:** risorse che operano per Telmotor S.p.A. e per il network Diginnova, inquadrati con un regolare contratto; possono avere diverse anzianità di servizio ed età. Abitano tendenzialmente all'interno dei territori in cui operano le aziende del gruppo, ad eccezione di risorse con competenze specifiche che possono provenire da aree geografiche più distanti.
- **Fornitori e partner tecnologici:** aziende che forniscono prodotti che verranno successivamente venduti al cliente finale, portando valore aggiunto a Telmotor e al network Diginnova; possono essere nazionali oppure di rappresentanza nazionale ma con sede legale all'estero (es. Siemens S.p.A.).

- **Enti finanziari:** istituti finanziari, banche, agenzie, obbligazionisti e qualsiasi altra istituzione che conceda prestiti, agevolazioni finanziarie, estensione del credito, sia di natura pubblica sia privata.
- **Clienti:** aziende del territorio nazionale, di qualsiasi settore e grandezza, caratterizzate da processi decisionali complessi, ordini di dimensioni diverse e negoziazioni di breve o lungo termine.
- **Comunità locale:** associazioni non profit, rappresentanze di cittadini locali e gruppi di interesse che seguono tematiche sociali o ambientali da vicino, facendosi portavoce dei bisogni della comunità.
- **Istituzioni pubbliche o private:** enti locali o nazionali e internazionali, operanti con rappresentanze sul territorio e in grado di modificare le normative economiche, ambientali e sociali di stretto interesse per l'azienda.



In merito al processo di coinvolgimento degli stakeholder, il gruppo ha sviluppato un'analisi dei livelli riportata di seguito:

STAKEHOLDER	Benefici che ricevono dalla partecipazione al processo di STK engagement	Contributi che portano partecipando	Conflitti potenziali, pregressi, attuali	Attività di engagement: modalità	Frequenza del coinvolgimento	Indicatori di monitoraggio
SHAREHOLDER ALTA DIREZIONE	Maggiore consapevolezza in merito ai temi della sostenibilità e del valore che questi hanno per gli altri stakeholder (mercato compreso)	Commitment per la costruzione delle strategie di medio e lungo termine che indirizzeranno l'azienda	Distanza dalla realtà aziendale Mancanza di tempo Scarso interesse e volontà di investimento	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Annuale per Stakeholder Engagement e Matrice della Materialità	Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte
DIPENDENTI	Condivisione di un sistema di valori comuni Appartenenza a un processo che porterà l'azienda a definire strategie e piani condivisi Motivazione interna Maggior conoscenza degli impegni aziendali sui temi della sostenibilità Nuove percezioni delle attività che svolgono per l'azienda	Percezione attuale della realtà aziendale Nuove idee	Poca motivazione, interesse e formazione Poca visibilità del contesto aziendale globale	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Annuale per Stakeholder Engagement e Matrice della Materialità e ad hoc per survey su temi dedicati	Numero di ambassador interni o stakeholder chiave che promuovono le iniziative Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte
FORNITORI PARTNER TECNOLOGICI	Confronto su tematiche sempre più comuni con conferma dell'impegno Creazione di relazioni durature basate su fiducia e rispetto Condivisioni di best practice	Consolidamento delle partnership su temi da cui possono scaturire soluzioni innovative di processo e/o di prodotto Condivisioni di best practice e competenze	Fornitore non formato (o troppo formato) sui temi specifici Mancanza di tempo e risorse per lo sviluppo di queste tematiche	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Annuale per Stakeholder Engagement e Matrice della Materialità e ad hoc per survey su temi dedicati	Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte
ENTI FINANZIARI (Banche, Fondi, Assicurazioni, Enti di formazione)	Confronto su tematiche sempre più comuni con conferma dell'impegno Creazione di relazioni durature basate su fiducia e rispetto Condivisioni di best practice	Consolidamento delle relazioni contrattuali Condivisioni di best practice	Imposizione di requisiti e metriche troppo stringenti	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Biennale (a meno di variazioni nel perimetro di rendicontazione)	Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte
CLIENTI	Condivisione di un sistema di valori comuni Maggiore consapevolezza in merito ai temi della sostenibilità e del valore che la società ha deciso di dare Condivisioni di best practice e competenze	Condivisioni di best practice e competenze Condivisione di un sistema di valori comuni	Cliente non formato sui temi specifici Mancanza di tempo e risorse per lo sviluppo di queste tematiche Al contrario, imposizione di requisiti e metriche troppo stringenti	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Almeno tre volte l'anno per Stakeholder Engagement e Matrice della Materialità, customer satisfaction audit ed eventi	Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte
COMUNITÀ LOCALI (Onlus, Associazioni)	Condivisione di un sistema di valori comuni Formazione e consapevolezza in merito ai temi della sostenibilità La visione sui temi ESG di un player del mondo aziendale (ossia profit) Condivisioni di best practice e progettualità	Un punto di vista non legato al business e al profitto Visione delle reali necessità sociali dei territori e delle necessità operative delle associazioni	Scarsa formazione sui temi specifici Mancanza risorse per lo sviluppo di queste tematiche. Vincoli normativi legati alla loro natura associativa e no-profit	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Annuale per Stakeholder Engagement e Matrice della Materialità e ad hoc per survey dedicate	Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte
ISTITUZIONI PUBBLICHE e/o PRIVATE (Locali, Nazionali, Regionali, Internazionali) PARTNER di RICERCA	Condivisione di un sistema di valori comuni La visione aziendale sui temi ESG Condivisioni di best practice su metodologie e processi Idee e competenze su strumenti / tecnologie a supporto dell'ESG	Punto di vista istituzionale sulle tematiche di sostenibilità Competenze su fondi/bandi Visione prospettica ed internazionale (EU) Innovazione	Scarsa (o troppa) formazione sui temi specifici Mancanza risorse per lo sviluppo di queste tematiche Vincoli burocratici legati alla loro natura pubblica, ministeriale o istituzionale	Per l'analisi relativa all'anno 2024 si produrranno survey dedicate	Biennale (a meno di variazioni nel perimetro di rendicontazione) e in occasione di survey dedicate	Tasso di risposta (%) Tasso di completamento Qualità delle risposte aperte

In base a tale approccio, l'azienda ha portato avanti un processo di engagement dei propri stakeholder, basato sulle linee guida AA1000 SES, emanate da AccountAbility (2015), i cui tre principi chiave sono:

- **Inclusività:** garantire il coinvolgimento dei propri stakeholder in tutto il processo, con l'obiettivo di definire una risposta strategica e condivisa alle sfide dello sviluppo sostenibile.
- **Rilevanza:** determinare la pertinenza e la significatività di un tema, sia per l'organizzazione che per i suoi stakeholder.
- **Rispondenza:** assicurare una risposta adeguata in merito ai temi chiave che hanno un impatto sugli stakeholder, attraverso decisioni, azioni e comunicazioni mirate ed efficaci.

La comprensione delle opinioni e degli interessi degli stakeholder ha tenuto conto di scambi avvenuti in diversi ambiti, sia commerciali che di marketing e di ricerca, frutto di un dialogo che il gruppo considera cruciale. In particolare, per la realizzazione della doppia matrice di materialità, è stato previsto e organizzato un coinvolgimento caratterizzato dall'uso di:

- Questionari (dipendenti, clienti, fornitori e istituzioni).
- Interviste da remoto (clienti direzionali, enti finanziari).
- Incontri e interviste dal vivo (soci e Direzione).

La gestione di questi scambi di informazioni tra stakeholder e aziende in ambito ESG, è stata opera del comitato ESG Telmotor che ha supportato anche le proprie aziende partner. Il team, respon-

sabile per la definizione di obiettivi, criteri, action point specifici e tipizzazione dei diversi stakeholder, ha raccolto i dati emersi dal dialogo con tutti i portatori di interesse e li ha valutati per la realizzazione della matrice di doppia materialità e per la definizione (o miglioramento) di policy aziendali valide anche per le aziende partner.

Ad oggi il gruppo non sintetizza in report periodici i risultati dello stakeholder engagement, tuttavia ne include gli aspetti più importanti nel narrativo e nei report di sostenibilità, realizzati a partire dal 2021 e disponibili sul sito aziendale.

Frutto dei diversi round di coinvolgimento degli stakeholder, condotti nel 2022 e 2023, Telmotor ha modificato la propria strategia inserendo temi ESG nelle agende delle varie unit aziendali, facendoli diventare argomento di riflessione e di sviluppo di scelte più responsabili da parte dei manager. Lo stesso processo verrà attivato a partire dal 2025 per le diverse aziende partner.

Gli organi di amministrazione, Direzione e controllo sono periodicamente informati (ogni tre mesi) dal comitato ESG che garantisce un flusso costante di informazioni circa il lavoro di ascolto e valutazione delle opinioni degli stakeholder. Questo consente, come nel percorso di definizione della matrice di doppia materialità, di promuovere politiche, azioni e investimenti necessari per il miglioramento della gestione aziendale, avendo come riferimento le tematiche di sostenibilità che emergono dallo scambio con tutti i portatori di interesse.



3.3. Obbligo di informativa SBM-3 – Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

Datapoint n. 46-47-48-49
GRI 2

Il gruppo Telmotor fornisce una descrizione di Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti, il cui processo viene dettagliato al successivo paragrafo 4.1. *IRO -1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti e le opportunità rilevanti.*

A seguito del processo di definizione della matrice di doppia materialità, sviluppata a partire dal coinvolgimento degli stakeholder precedentemente illustrato, il gruppo ha individuato i seguenti temi materiali in:

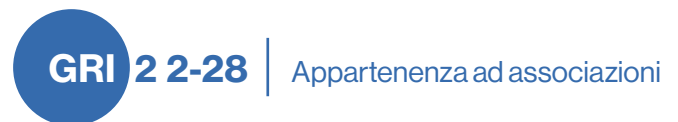
1. Area ambientale: ESRS E1 Cambiamenti climatici.

2. Area sociale: ESRS S1 Forza lavoro; ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore; ESRS S4 Consumatori ed utilizzatori finali.

3. Area di governance: ESRS G1 Condotta delle imprese.

La tabella seguente illustra gli impatti, i rischi e le opportunità legati ai temi rilevanti individuati, di cui alle lettere a) b) c) del presente paragrafo. Essi valgono per l'anno 2024, baseline temporale di riferimento.

Ulteriori dettagli saranno sviluppati nell'indicatore tematico specifico.



L'organizzazione non partecipa ad associazioni di settore, associazioni di categoria né a organizzazioni di advocacy nazionali o internazionali.

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	SHAREHOLDER E ALTA DIREZIONE Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia può influenzare la redditività aziendale. Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione con potenziale perdita di clienti e generando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali. Aumento di costi delle materie prime e dell'energia che possono causare impatti sul mercato. Perdita di business (es. fotovoltaico), causata da politiche anti green e pro combustibili fossili. Condizioni di accesso al credito più sfavorevoli in caso di dati ambientali negativi. Diminuzione di costi per la società, frutto di efficientamento dei consumi e dei materiali. dell'impatto sul territorio, frutto di logistica più green e minore uso di materie prime non rinnovabili. Superamento dei blocchi stradali ambientali e riduzione dei ritardi nelle forniture.	Eventi climatici estremi che possono influenzare disponibilità e qualità delle materie prime e dei componenti. Entrata in vigore di normative più stringenti che richiedono il ricorso a pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Fornitori di componenti che potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, esposti quindi a fluttuazioni nei prezzi dell'energia. Politiche internazionali (abolizione Green Deal) che possono impattare sul business diminuendo la chiarezza normativa. Conflitti armati che possono causare perdite di mercato. Minore liquidità ed accesso al credito.	Identificazione di nuove fonti di materie prime resilienti ai cambiamenti climatici. Investimenti in pratiche sostenibili: ad esempio dando incentivi ai fornitori per ridurre le emissioni di carbonio. Esplorazione di fonti di energia rinnovabile per l'azienda. Sfruttamento di pratiche di economia circolare (riciclo, riutilizzo, riparazione, etc.) Aggiornamento e presidio di processi di rendicontazione ESG. Miglioramento del dialogo con istituti finanziari.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	SHAREHOLDER E ALTA DIREZIONE Condotta dell'impresa	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Peggiori condizioni di accesso al credito da parte di banche e/o fondi finanziari, a causa di un profilo etico poco trasparente. Costi di rendicontazione crescenti dovuti all'incertezza normativa in materia ESG Costi per eventuali procedimenti legali su tematiche ESG di nuova gestione Possibili sanzioni per non conformità in ambito ESG, sia di prodotto che di processo, o per greenwashing Deresponsabilizzazione aziendale a fronte di un'incertezza normativa che non chiarisce gli obblighi e le tempistiche operative Perdita delle opportunità di crescita associate alla considerazione della sostenibilità come un asset e non come un costo Perdita di immagine e reputazione interna ed esterna Crollo del fatturato Perdita di governance stabile Difficoltà a trovare nuovi partner Diginnova e/o nuovi finanziatori Aumento di infortuni Riduzione del rischio di reato e stabilità aziendale Maggior valutazione economica del Gruppo	Comportamenti scorretti, reati, etc. di una o più aziende del Gruppo Modello organizzativo non presidiato Poca attenzione alla sicurezza sul lavoro	Sviluppo di processi di logistica alternativa e a minor impatto ambientale Approfondimento dei meccanismi di due diligence e adozione di modelli di business più responsabili (B-CORP, società benefit) o certificati (ISO 14064, ISO 26000, etc.) Miglioramento delle prassi commerciali con i fornitori e sviluppo di un vendor rating ESG e di policy condivise sui termini di pagamento Attrattività del Gruppo Possibilità di attirare nuovi partner e/o investitori

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	SHAREHOLDER E ALTA DIREZIONE Forza lavoro propria	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S1	
Costi personali maggiori in ottica di retention Aumento del fenomeno del job hopping, in particolare tra le fasce più giovani della forza lavoro Rischio di disservizio o carichi di lavori maggiori in caso di carenza di risorse nuove Difficoltà di ricambio generazionale Riduzione del rischio di uscita di talenti e quindi maggiore stabilità Incremento del numero di ingressi Maggior visibilità e incremento del business	Evoluzione continua delle esigenze da parte dei collaboratori per affrontare bisogni personali sempre più complessi da conciliare con quelli lavorativi Cambiamento del mercato del lavoro che porta ad un turnover maggiore e problemi di retention Carenza di risorse e competenze esterne per nuove assunzioni Esigenze dei collaboratori in continuo cambiamento Mancanza di attrattività nei confronti della GenZ	Attrattività del Gruppo Possibilità di attirare nuovi talenti Contenimento dei costi ed efficientamento
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	SHAREHOLDER E ALTA DIREZIONE Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato Calo della domanda da parte dei clienti per trend negativi da parte del mercato e incertezze commerciali internazionali Perdita di mercato per conflitti armati e conseguenti sanzioni a danno di potenziali mercati di sbocco Calo della marginalità Incremento del fatturato da altri prodotti e soluzioni Incremento di immagine e reputazione	Rischio di percezione di greenwashing in relazione agli impatti ambientali dichiarati e alla qualità effettiva dei prodotti Calo della domanda per trend negativi di mercato Insoddisfazione dei clienti Perdita di business a vantaggio dei competitor	Sviluppo di nuovi business Individuazione di nuove opportunità di business, soluzioni innovative, prodotti sostenibili e partnership strategiche che permettano di avvalorare sempre di più le soluzioni Telmotor S.p.A., rispetto a quelle degli altri competitor Sviluppo di nuove aree di mercato Maggior servizio e fidelizzazione del cliente
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	DIPENDENTI E COLLABORATORI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Impossibilità di recarsi al lavoro Costi per trovare soluzioni logistiche di emergenza Problemi organizzativi Riduzione dell'impatto ambientale complessivo Riduzione dei costi energetici	Blocco della circolazione per emissioni di CO2 Assenteismo causato da eventi climatici catastrofici Cambio di lavoro dovuto a trasferimenti per cambiamenti climatici o scelte green	Mappatura e identificazione di eventuali incentivi pubblici per processi ESG (es. trasporti) Riduzione costi grazie a pratiche più sostenibili Costruzione di nuovi edifici più green e a misura d'uomo
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	DIPENDENTI E COLLABORATORI Condotta dell'impresa	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Rischio di poca continuità e scarsa garanzia progettuale Crescita professionale e personale più limitata Maggior retention del personale Maggior motivazione del personale e aumento della produttività	Scarsa collaborazione interna sui temi ESG per bassa competenza e resistenza al cambiamento Scarsa diversity all'interno di Telmotor e relativo appiattimento del profilo del dipendente-tipo Fragilità ed esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa	Rafforzamento del senso di identificazione Costruzione di un modo di vivere l'azienda, proprio di Telmotor Promozione e diffusione di modelli di comportamento sostenibili, sia all'interno dell'organizzazione che lungo la catena del valore (es. predisposizione di spazi di lavoro a minor impatto ambientale, riduzione della CO2 di organizzazione, realizzazione di ordini multipli)

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	DIPENDENTI E COLLABORATORI Occupazione sicura per i dipendenti - Salari adeguati per i dipendenti	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S1	
Rischio di poca continuità e scarsa garanzia progettuale Crescita professionale e personale più limitata Scarsa affezione dei dipendenti nei confronti dell'azienda Bassa attrattività della GenZ Licenziamenti numerosi Retention per ingaggio Percorsi professionali più chiari e definiti	Cambiamento del mercato del lavoro che porta a un diverso ingaggio causato anche da forte spinta e aggressione dei competitor Carenza di risorse e competenze Alienazione causata da eccessiva automizzazione dei processi	Maggior attrattività nel mercato del lavoro Collaboratori più motivati e ingaggiati Ideazione di un meccanismo di incentivo e valorizzazione delle carriere che permetta a Telmotor di aumentare la propria talent acquisition (nei confronti dei nuovi lavoratori) e retention (nei confronti dei dipendenti e dei fornitori)
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati possono influenzare l'andamento aziendale, la liquidità, la solidità e la conseguente continuità aziendale Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti e causando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali e di conseguenza la continuità nel tempo Riduzione dell'impatto ambientale complessivo Stabilità dei costi energetici	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Fornitori di componenti potenzialmente dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, esposti quindi a fluttuazioni nei prezzi dell'energia Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Investimenti in pratiche sostenibili, ad esempio fornendo incentivi ai dipendenti, per ridurre le emissioni di carbonio
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Modello organizzativo e definizione del management; business model - strategie	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Cattiva reputazione nei confronti dei clienti in caso di errata comunicazione delle tempistiche di consegna Instabilità nel rapporto con lo specifico fornitore e quindi mancato proseguimento di un legame duraturo Fornitura di prodotti che non rispettano gli standard ambientali e qualitativi dichiarati Maggior numero di clienti Fidelizzazione del cliente	Comunicazioni assenti, errate o fraintendibili su varie tematiche (tempistiche di consegna, prassi di pagamento) Green washing per quanto riguarda gli impatti ambientali e la qualità dei prodotti Relazione poco chiara con i fornitori e prassi di pagamento non lineari	Miglioramento della trasparenza nella comunicazione e d'immagine aziendale Scambio di know-how, confronti assidui sui materiali/servizi forniti, così da ridurre i rischi e condividerli con l'intera filiera

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Forza lavoro propria	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S1	
Rischio di carichi di lavoro maggiori in caso di carenza risorse nuove Rischio di poca continuità e quindi di garanzia progettuale forte e anche di crescita professionale e personale più limitata Errori di fornitura (materiale mancante, riduzione della qualità, etc.) dovuta ad una riduzione della qualità del lavoro Rischio di perdita di rapporti duraturi con il fornitore e con le risorse interne ai fornitori Riduzione degli errori di fornitura Aumento della qualità del servizio e del materiale Conoscenza di nuovi fornitori: contatto con stesse risorse umane ma, causa job hopping, passate a fornitori più convenienti	Cambiamento del mercato del lavoro che porta a un diverso ingaggio, causato anche da forte spinta e aggressione dei competitor Carenza di risorse e competenze (per chi ricopre ruolo di responsabile) Fragilità ed esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa Job hopping in aumento	Scambio di know-how, confronti sui materiali/servizi forniti Job hopping in aumento
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Responsabilità nella filiera di fornitura	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S2	
Ripercussione dei problemi (come quelli della "Forza lavoro propria") lunga la filiera Rischio di perdita di rapporti duraturi con il fornitore e con le risorse interne dei fornitori Smorzamento dei rischi che si spalmano lungo la filiera	Cambiamento del mercato del lavoro che porta a un diverso ingaggio, causato anche da forte spinta e aggressione dei competitor Carenza di risorse e competenze (rischio per chi è nel ruolo di responsabile) Fragilità e esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa Job hopping in aumento	Scambio di know-how, confronti sui materiali/servizi forniti
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato Perdita del cliente Incremento fatturato da altri prodotti e soluzioni Retention clienti Incremento immagine e reputazione Nuovi clienti grazie al passaggio di risorse da un cliente già in essere a un potenziale	Calo della domanda e della richiesta di materiale Insoddisfazione e cambio fornitore Aumento dei prezzi del prodotto finale	Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti, partner Job hopping in aumento

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati che influenzano l'andamento aziendale, la liquidità, la solidità e la conseguente continuità Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione con potenziale perdita di clienti e generando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali Gestione totale verso lavoro da casa, uso di auto elettriche, car sharing Riduzione dell'impatto ambientale complessivo Stabilità dei costi energetici	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti Costi più elevati, associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Fornitori di componenti che potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, esposti quindi a fluttuazioni nei prezzi dell'energia Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Investimenti in pratiche sostenibili, ad esempio fornendo incentivi ai dipendenti per ridurre le emissioni di carbonio
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Condotta delle imprese	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Cattiva reputazione nei confronti dei clienti in caso di errata comunicazione delle tempistiche di consegna Instabilità nel rapporto con lo specifico fornitore e quindi mancato proseguimento di un legame duraturo Rischio di perdita di rapporti duraturi con il fornitore e con le risorse interne ai fornitori Maggior numero di clienti Fidelizzazione del cliente	Comunicazioni assenti, errate o fraintendibili su varie tematiche (tempistiche di consegna, prassi di pagamento) Job hopping in aumento	Miglioramento della trasparenza nella comunicazione e d'immagine aziendale
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Forza lavoro propria	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Rischio di carichi di lavoro maggiori in caso di carenza risorse nuove Rischio di poca continuità e quindi di garanzia progettuale forte e anche di crescita professionale e personale più limitata Errori di fornitura (materiale mancante, riduzione della qualità, etc.) dovuta a una riduzione della qualità del lavoro Rischio di perdita di rapporti duraturi con il fornitore Rischio di perdita di rapporti duraturi con il fornitore e con le risorse interne dei fornitori Riduzione degli errori di fornitura Aumento della qualità del servizio e del materiale Conoscenza nuovi fornitori: contatto con le stesse risorse umane ma, causa Job hopping, passate ad altri fornitori più convenienti	Cambiamento del mercato del lavoro che porta a un diverso ingaggio, causato anche da forte spinta e aggressione dei competitor Carenza di risorse e competenze (rischio per chi è nel ruolo di responsabile) Fragilità e esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa Job hopping in aumento	Scambio di know-how, confronti sui materiali/servizi forniti Job hopping in aumento

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Lavoratori nella catena del lavoro	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S2	
Ripercussione dei problemi (come quelli della “Forza lavoro propria”) lunga la filiera Rischio di perdita di rapporti duraturi con il fornitore e con le risorse interne ai fornitori Smorzamento dei rischi che si spalmano lungo la filiera	Cambiamento del mercato del lavoro che porta a un diverso ingaggio, causato anche da forte spinta e aggressione dei competitor Carenza di risorse e competenze (rischio per chi è nel ruolo di responsabile) Fragilità e esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa Job hopping in aumento	Scambio di know-how, confronti sui materiali/servizi forniti
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI E PARTNER TECNOLOGICI Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato Perdita del cliente Incremento del fatturato da altri prodotti e soluzioni Retention clienti Incremento di immagine e reputazione Nuovi clienti grazie al passaggio di risorse da un cliente già in essere a un potenziale	Calo della domanda e della richiesta di materiale Insoddisfazione e cambio fornitore	Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti, partner Job hopping in aumento
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	ENTI FINANZIATORI Condotta di impresa	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Perdita di immagine e reputazione interna ed esterna Calo del fatturato Perdita governance stabile Calo di attrattività delle risorse umane Limitazione/chiusura delle disponibilità finanziarie Riduzione del rischio di reato Stabilità aziendale Mantenimento e miglioramento della reputazione aziendale Retention verso i dipendenti virtuosi	Comportamenti scorretti, reati, etc. Modello organizzativo non presidiato Mancanza di un sistema di controlli	Identificazione di policy e modelli e comunicazione Lavoro su messaggi di comunicazione e controlli Diffusione di modelli e comportamenti sia all'interno che all'esterno dell'azienda Comunicazione esterna delle policy adottate e dei progetti ESG in essere, focalizzandosi sui risultati effettivi e quantificabili

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia può influenzare la redditività aziendale Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti e causando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali Riduzione dell'impatto ambientale complessivo della spedizioni Riduzione dei costi Efficientamento delle emissioni di CO2 Migliore immagine di sé trasmessa al mercato, in ottica sostenibile	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti Costi più elevati, associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati, causati dal blocco del traffico per riduzione delle emissioni di CO2	Possibilità di ottenere ordini multipli da parte dei clienti Possibilità di ottimizzare la propria supply chain, scegliendo fornitori vicini e pagando meno le spese di spedizione
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato Perdita del cliente Minori opportunità di mercato Crescita di business ridotta o azzerata Incremento fatturato da altri prodotti e soluzioni Retention dei clienti Incremento di immagine e reputazione aziendali Incremento della qualità del servizio offerto Possibilità di attrarre nuovi clienti	Calo della domanda e della richiesta di materiale Insoddisfazione e cambio fornitore	Nuovi business, soluzioni, prodotti, partner Nuove idee, emerse dal costante confronto con il cliente
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI Condotta delle imprese	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Riduzione del fatturato Perdita del cliente Minori opportunità di mercato Crescita di business ridotta o azzerata Più efficienza nella gestione delle controversie	Mancato rispetto degli adempimenti contrattuali Condotta di mercato scorretta	Nuovi modelli contrattuali che possano ridurre al minimo i rischi ESG

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia può influenzare la redditività aziendale Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti e causando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali Riduzione dell'impatto ambientale complessivo della spedizioni Riduzione dei costi Efficientamento delle emissioni di CO2 Miglior immagine di sé trasmessa al mercato, in ottica sostenibile	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati causati dal blocco del traffico per riduzione delle emissioni di CO2	Possibilità di ottenere ordini multipli da parte dei clienti Possibilità di ottimizzare la propria supply chain, scegliendo fornitori vicini e pagando meno le spese di spedizione
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI Consumatori e utilizzatori finali	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato Perdita del cliente Minori opportunità di mercato Crescita di business ridotta o azzerata Incremento fatturato da altri prodotti e soluzioni Retention dei clienti Incremento di immagine e reputazione aziendali Incremento della qualità del servizio offerto Possibilità di attrarre nuovi clienti	Calo della domanda e della richiesta di materiale Insoddisfazione e cambio fornitore	Nuovi business, soluzioni, prodotti, partner Nuove idee, emerse dal costante confronto con il cliente
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI Condotta delle imprese	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Riduzione del fatturato Perdita del cliente Minori opportunità di mercato Crescita di business ridotta o azzerata Più efficienza nella gestione delle controversie	Mancato rispetto degli adempimenti contrattuali Condotta di mercato scorretta	Nuovi modelli contrattuali che possano ridurre al minimo i rischi

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	COMUNITÀ LOCALI Condotta delle imprese	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Perdita di immagine e reputazione sul territorio e per comunità Riduzione attrattività interna ed esterna Maggior cultura sul senso di responsabilità sociale e quindi immagine sul territorio	Comportamenti scorretti, reati, etc. De-responsabilità sociale impresa Rischio socioeconomico (posti lavoro)	Predisposizione di un piano di coinvolgimento degli stakeholder che preveda l'attivazione di incontri periodici con le associazioni del territorio, in modo da intercettare i bisogni più sentiti e le opportunità più interessanti promosse dalla comunità Concretizzazione dei valori morali ed etici in comportamenti misurabili e identitari del brand Nuove progettualità sui territori legate alla CRS interna e alla finalità del progetto Attrattività e retention Network sul territorio
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	COMUNITÀ LOCALI Forza lavoro propria	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S1	
Mancanza di inserimenti obbligatori per legge Mancanza di inclusione e perdita di reputazione Difficoltà delle associazioni a terminare progetti Essere pionieri / portatori di innovazione sociale	Carenza di categorie protette allineate con rischio o tipo azienda Carenza di rappresentanze sociali diverse rappresentative della cultura dei territori Eventuale mancanza di supporto economico verso le associazioni e quindi loro continuità progettuale	Maggiore inclusione e quindi sinergia tra personale inserito e categorie protette, così da ottenere una forza lavoro più diversificata e produttiva Investimento in ambito Diversity&Inclusion, con percorsi di formazione dedicata ed eventuali certificazioni e politiche ad hoc Sviluppo di nuovi progetti CSR per i territori e per la motivazione e la formazione dei dipendenti Forza lavoro più diversificata e produttiva Rappresentazione di un'azienda che rispecchia la realtà sociale del contesto in cui opera
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	ISTITUZIONI PUBBLICHE E PRIVATE Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Riduzione del business Perdita dei clienti Decrescita del fatturato Aumento dei costi operativi Brand a rischio (immagine negativa) Riduzione dell'impatto ambientale complessivo delle spedizioni Riduzione dei costi nel lungo periodo Efficientamento delle emissioni di CO2 Brand più forte	Blocco del traffico Blocco delle aziende che inquinano Politiche economiche stringenti per le aziende che non efficientano il business Nuove tasse sull'inquinamento Normative non chiare che costringono le aziende a investire senza capire l'effettivo ritorno	Efficientamento del business Crescita dell'immagine sostenibile dell'azienda

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	ISTITUZIONI PUBBLICHE E PRIVATE Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Perdita di immagine e reputazione nei confronti dei propri stakeholder Sanzioni Miglioramento dell'immagine aziendale Opportunità di business nel pubblico	Comportamenti scorretti, reati, etc. Norme e leggi stringenti	Maggior sinergia tra l'azienda e il territorio Incremento delle relazioni con i soggetti pubblici

La localizzazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è estesa all'interno della catena del valore con concentrazioni rilevanti a livello di logistica, gestione dei fornitori (ottenimento informazioni ESG e verifica delle stesse) e relazioni interne con il personale. Ragionando in ottica di modello aziendale, i processi da considerare con maggiore attenzione sono quelli legati ai fornitori di materiali e servizi, essendo Telmotor S.p.A. un'azienda che non produce direttamente, e alla cybersecurity.

Gli effetti attuali e previsti dei suoi Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) fanno in generale riferimento a tre macro famiglie di IRO:

- L'impatto del cambiamento climatico e le sue conseguenze a livello di logistica (mobilità a basso impatto, nuovi percorsi da efficientare, nuove possibili normative), diversa offerta/disponibilità di materiali e risorse energetiche e accesso al credito, a seconda delle performance ambientali.
- L'impatto dei comportamenti dei fornitori, sia a livello ambientale e sociale che di trasparenza, con ripercussioni positive o negative in termini di business ethics.
- L'impatto dei processi di engagement e talent attraction rivolti ai dipendenti aziendali, che forniscono opportunità di crescita e fidelizzazione ma che risentono di un mercato del lavoro fortemente competitivo e poco stabile.

Gli orizzonti temporali attesi per gli impatti si collocano dai 3 ai 5 anni.

Il Gruppo non è coinvolto in impatti rilevanti che possono essere frutto di particolari rapporti commerciali poiché opera autonomamente sul mercato e non subisce dipendenze esterne.

Ulteriori dettagli in merito agli IRO saranno affrontati nelle informative tematiche esposte in seguito.

In merito agli effetti finanziari attuali degli IRO sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, nonché sulle dinamiche economico-finanziarie dell'azienda, nell'anno 2024 non è stata effettuata alcuna valutazione dacché il percorso di consapevolezza ESG di Telmotor e delle sue aziende partner era solo all'inizio. Questo tipo di valutazione si prospetta in analisi per l'anno 2025/2026.

Trattandosi del primo anno in cui si redige il report di sostenibilità di Telmotor e delle sue aziende partner, le entità si avvalgono della facoltà di omettere le informazioni prescritte dall'ESRS 2 SMB-3 par. 48 lettera (e) - effetti finanziari attesi.



Per quanto riguarda la resilienza della strategia e del modello aziendale in merito alla sua capacità di affrontare IRO rilevanti, il Gruppo non ha sviluppato un'analisi qualitativa e quantitativa specifica ma ha riconosciuto come, a livello qualitativo, sia possibile considerare dinamiche di resilienza in merito ai seguenti aspetti:

- Ricerca di materiali alternativi, a basso impatto ambientale o meno soggetti a fluttuazioni di mercato dovute agli impatti dei cambiamenti climatici.
- Mantenimento di una quota di investimenti in nuove soluzioni e processi che riducono gli impatti negativi, frutto del cambiamento climatico.
- Creazione di una “No fear Organization” che permetta a tutti gli addetti di sentirsi parte di un progetto vincente, dando libertà di espressione e di confronto all'interno dell'organizzazione.
- Creazione di partnership con diversi fornitori e ricerca di partner innovativi che possano sostituire le aziende maggiormente impattate da rischi socio-ambientali.
- Mantenimento di un'alta trasparenza nelle relazioni commerciali, in modo da poter godere di un canale sempre aperto per informare il cliente dei risultati positivi (o negativi) legati a dinamiche ESG.
- Mantenimento di un'alta attenzione legata ai percorsi di formazione e di aggiornamento interni.

Non vi sono cambiamenti intervenuti negli impatti, nei rischi e nelle opportunità rispetto al periodo di riferimento precedente, in quanto il 2024 è il primo anno in cui sono state sviluppate analisi IRO relative a Telmotor e alle sue aziende partner. Tuttavia, confrontando i dati della sola azienda Telmotor rispetto all'anno precedente (2023), emerge una maggiore attenzione agli impatti frutto di:

- Una normativa europea in materia di rendicontazione non finanziaria ancora molto incerta e in evoluzione.
- Una possibile percezione di fenomeni di greenwashing.
- Scarsa collaborazione interna dovuta a poca conoscenza delle dinamiche ESG e conseguenti rigidità nei processi di raccolta del dato.

Non vi sono descrizioni di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) rispetto ai quali il Gruppo ha fatto ricorso all'informativa aggiuntiva specifica per entità.

4. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

4.1. Informativa sul processo di valutazione della rilevanza

Datapoint n.50

4.1.1. Obbligo di informativa IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Datapoint n. 51-52-53

Tra il 2023 e il 2024 Telmotor e le sue aziende partner hanno svolto un'analisi di doppia materialità finalizzata alla preparazione del percorso di rendicontazione secondo i principi EFRAG e gli standard ESRS.

Sono state considerate sia la prospettiva inside-out, ovvero i principali impatti generati dall'attività svolta su ambiente, persone, economia e quindi sugli stakeholder, sia la prospettiva outside-in, attraverso una valutazione qualitativa degli impatti esterni in termini di rischi e opportunità che potrebbero influenzare la sua performance economica e finanziaria. Inoltre sono stati tenuti in debita considerazione gli hotspot intercettati, confermando la loro importanza grazie al coinvolgimento degli stakeholder che li hanno indicati, secondo il processo di seguito descritto.

Per ogni stakeholder coinvolto, l'analisi ha individuato il rischio e l'impatto di ogni singolo tema rispetto alle imprese e al suo risultato economico, nonché la possibile attività di mitigazione attuabile. È stata poi rilevata ogni opportunità offerta alle aziende dallo stesso tema e sono stati associati ad essa il possibile impatto positivo e le azioni di sviluppo idonee a manifestare il beneficio.

Rischi e impatti sono stati valutati tenendo in considerazione i risultati emersi dallo stakeholder engagement e dall'attenta analisi della catena del

valore, esaminando anche le estensioni esterne al perimetro del Gruppo. Inoltre sono stati analizzati gli specifici rapporti esistenti, in particolare con i fornitori diretti e i clienti istituzionali.

Il processo di attuazione dell'analisi di doppia materialità ha visto il susseguirsi delle seguenti fasi:

1. Identificazione degli impatti positivi e negativi: sono stati identificati gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, che il Gruppo genera su economia, ambiente e persone (prospettiva inside-out), in grado di influenzare le sue performance economico-finanziarie (prospettiva outside-in). Nella valutazione sono stati considerati i rischi-opportunità di sostenibilità connessi ai settori in cui operano Telmotor e le sue aziende partner.

2. Valutazione della significatività degli impatti: gli impatti identificati secondo le due prospettive sono stati sottoposti a valutazione mediante l'organizzazione di attività di stakeholder engagement (con il coinvolgimento attivo del comitato ESG); ai portatori di interesse è stato chiesto di analizzare la significatività degli effetti connessi a ciascun tema potenzialmente materiale.

3. Prioritizzazione degli impatti più significativi e definizione dei temi materiali: il Gruppo ha svolto un'attenta analisi al fine di individuare, nelle dimensioni ambientale, sociale e di governance, i temi rilevanti. In tale ottica ha esaminato le proprie priorità:

- Aggiornamento costante delle normative.
- Certificazioni di processo legate alla trasparenza.

- Clima aziendale positivo.
- Coinvolgimento della comunità in cui opera il Gruppo.
- Comportamenti etici di mercato (no corruzione, no insider trading, etc.).
- Continuità aziendale.
- Dialogo aperto con i propri clienti.
- Dialogo aperto con i propri fornitori.
- Diffusione modello di lavoro da remoto.
- Donazioni a cause green o sociali.
- Economia circolare e interventi per efficientare il fine vita del prodotto.
- Efficientamento dei processi.
- Formazione dei dipendenti.
- Innovatività delle forniture.
- Lotta alla corruzione.
- Miglioramento delle performance sociali e ambientali della catena di fornitura.
- Occupazione sicura e prossimità al territorio.
- Oculatezza degli investimenti.
- Presenza di obiettivi di miglioramento strategici.
- Qualità dei prodotti e dei servizi erogati.
- Relazioni con scuole e università per R&D.
- Reputazione di brand.
- Rispetto della privacy.
- Rispetto delle normative ambientali.
- Rispetto delle normative sociali.
- Salute e sicurezza sul lavoro.
- Sicurezza nella gestione dei dati interni.
- Tempistiche di pagamento corrette.
- Trasparenza e misurabilità dell'impegno in materia ESG.
- Trasparenza nei rapporti lavorativi.

Tali tematiche sono state così associate agli standard ESRS: ESRS G1, ESRS S1, ESRS E1, ESRS S4, ESRS S2.

4. Analisi della materialità di impatto per il Gruppo:

gli ESRS tematici, emersi dallo stakeholder engagement, sono stati esaminati secondo le indicazioni dei relativi sotto-temi e sotto-sotto-temi. Per ciascun ESRS è stata valutata la severity risultante da una media aritmetica (utilizzando una scala numerica da 1 a 10) di tre indicatori:

- Entità: misurata come gravità dell'impatto.
- Portata: intesa come perimetro di diffusione.
- Irrimediabilità: onerosità e difficoltà nel porre rimedio all'impatto.

•

I temi che hanno riportato una severity maggiore di 5 sono stati considerati rilevanti e materiali per l'azienda. Si tratta di ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

5. Analisi della materialità di impatto per singolo stakeholder:

il Gruppo ha sottoposto al medesimo ragionamento i temi emersi dallo stakeholder engagement. È stata pertanto eseguita un'analisi di materialità di impatto per singolo portatore di interesse, individuando i sotto-temi e sotto-sotto-temi riconducibili agli ESRS tematici. Sono così state affiancate ed esaminate le varie Severity e, attraverso un'analisi qualitativa, si è giunti a definire i seguenti temi materiali per gli stakeholder: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

6. Analisi della materialità di impatto per stakeholder e per Telmotor e le sue aziende partner:

considerati sia il punto di vista del Gruppo che quello degli stakeholder, il risultato finale della materialità d'impatto è riportato nella seguente tabella che conferma la selezione finale dei cinque temi materiali: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

SINTESI E RIEPILOGO			MATERIALITÀ D'IMPATTO
ESRS rif.	MATERIALITÀ PER STAKEHOLDERS	MATERIALITÀ PER AZIENDA	SELEZIONE FINALE
ESRS E1	5,98	4,67	5,33
ESRS S1	6,46	6,63	6,55
ESRS S2	6,29	4,94	5,62
ESRS S4	6,57	6,00	6,28
ESRS G1	6,55	8,14	7,35

7. Costruzione della materialità finanziaria: necessaria per individuare le tematiche che hanno un impatto sull’attività economico-finanziaria e sul processo di creazione del valore del Gruppo. La materialità finanziaria è stata realizzata attraverso 3 incontri online con i 3 enti finanziatori che hanno composto il campione di indagine per l’anno 2024. La valutazione è stata portata avanti mettendo in relazione gli standard tematici ESRS con alcune variabili che esplicitano la potenzialità e l’entità del rischio; in particolare è stata valutata la probabilità del rischio in relazione al singolo standard tematico.

La probabilità è stata poi affiancata da un’analisi di rischio nel tempo e da una scala di magnitudo; queste due variabili sono state utilizzate per valutare tre diverse aree di rischio: il fatturato, la normativa e la reputazione. Il risultato ha determinato la Severity. Infine è stato calcolato lo score ovvero il punteggio attribuito a ciascuno standard tematico. L’impatto finanziario, del quale si è tenuto conto valutandone il peso, sia positivo che negativo, è riferito alle sue diverse dimensioni: dall’influenza sul fatturato aziendale, ai possibili maggiori costi operativi, agli investimenti e alle perdite di ricavi connesse ai temi analizzati.

COMPLESSIVO			CONCLUSIONI CUT-OFF (>0,5)
IMPATTO INDICATORI	Severity	Score	
Cambiamento climatico E1	0,84	0,41	0,41
Propria forza lavoro S1	0,99	0,62	0,62
Lavoratori nella catena del valore S2	1,14	0,66	0,66
Consumatori ed utenti finali S4	1,03	0,53	0,53
Condotta delle imprese G1	1,06	0,40	0,40

IMPATTI DIPENDENZE	Severity	Score	
Fornitore X	1,14	0,45	0,45
Fornitore Y	1,06	0,45	0,45
Manodopera specializzata	1,10	0,55	0,55

Le valutazioni svolte nell'analisi di materialità finanziaria sono sinteticamente illustrate di seguito:

- **ESRS E1:** dall'analisi è risultata bassa la probabilità che il cambiamento climatico si manifesti e che possa generare impatti sulla catena del valore; in particolare è stata valutata la possibilità di blocchi del traffico dovuti ad alta concentrazione di pm10 nell'aria (nelle zone prossime agli stabilimenti Telmotor e delle sue aziende partner), di possibili incrementi nei costi dell'energia per scarsità di fonti rinnovabili o fossili, di scarso accesso al credito a causa di performance ambientali poco trasparenti. Il tema non è risultato materiale a livello finanziario.

- **ESRS S1:** il rischio di variazione della forza lavoro propria, così come di violazione dei diritti legati alle risorse umane interne del Gruppo, è stato considerato mediamente rilevante, con un impatto sulla reputazione e il fatturato. Lo score associato a questa tematica è stato sensibilmente più alto rispetto alla precedente, perché considerato generalmente più probabile. Si tenga presente che il Gruppo ha sviluppato costanti attività volte alla retention e alla sensibilizzazione al rispetto dei diritti umani, oltre a progetti di crescita formativa e professionale. Il tema è risultato materiale per quanto riguarda la prospettiva degli attori finanziari.

- **ESRS S2:** variazioni che interessano i lavoratori presenti nella catena del lavoro vengono considerate più impattanti rispetto a quelle relative alla forza lavoro propria del Gruppo, ottenendo lo score più alto tra tutte le dimensioni in votazione. Da qui si spiegano la severity e lo score più alti, frutto di preoccupazioni legate ai possibili impatti delle dinamiche lungo la filiera di fornitura. Si consideri che nel Gruppo vi è da sempre un'attenzione verso le condizioni dei lavoratori della catena a monte e a valle, avendo attivato canali di scambio e confronto aperti e accessibili verso tutti.

- **ESRS S4:** la probabilità che eventi che interessano la clientela e i consumatori finali possano incidere sul modello di creazione del valore del Gruppo, viene stimata con una severity superiore alla soglia di cut off, in virtù dei suoi effetti rilevanti su tutti i parametri di riferimento (fatturato, normativa e reputazione); questo implica lo score alto assegnato al tema, risultante tra i più rilevanti in ottica outside-in. Si consideri che il Gruppo ha sviluppato un modello di dialogo e ascolto molto approfondito dei propri clienti, realizzato attraverso una survey annuale che analizza la loro soddisfazione su tutti gli aspetti e i progetti aziendali (servizio tecnico, logistico, soluzione integrata, innovazione e propositività, Academy, Next, etc.).

- **ESRS G1:** decisioni rilevanti assunte dalla governance hanno certamente effetti importanti sulla generazione di valore aziendale, basti pensare a eventuali violazioni nella gestione dei dati della clientela e i relativi effetti sulla reputazione del brand. Tuttavia gli attori finanziari si sono espressi assegnando una severity molto bassa a questo tema, frutto di una naturale fiducia verso Telmotor e le sue aziende partner, che rende molto improbabile la manifestazione di impatti negativi a livello di condotta delle imprese.

8. Analisi di doppia materialità: messi a confronto i risultati delle due materialità, si è giunti all'identificazione di cinque tematiche: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1, oggetto di rendicontazione nel report di sostenibilità in simulazione CSRD, per l'anno 2024.

	MATERIALITÀ D'IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA	DOPPIA MATERIALITÀ
ESRS	SELEZIONE FINALE CUT-OFF (>0,5)	SELEZIONE FINALE CUT-OFF (>0,5)	SELEZIONE FINALE
Cambiamento climatico E1	5,33	0,41	Materiale
Propria forza lavoro S1	6,55	0,62	Materiale
Lavoratori nella catena del valore S2	5,62	0,66	Materiale
Consumatori ed utenti finali S4	6,28	0,53	Materiale
Condotta delle imprese G1	7,35	0,40	Materiale

La priorità strategica del Gruppo è neutralizzare i possibili effetti negativi delle tematiche materiali, al fine di creare un virtuoso processo di gestione dei rischi ESG, capace di affrontare con anticipo e lungimiranza gli eventuali effetti negativi intercettati. Approntando dunque uno strutturato sistema di mitigazione del rischio legato a dinamiche ESG, l'azienda esamina le stesse tematiche e sviluppa processi decisionali e procedure di controllo interno.

Gli input impiegati sono riferiti a fonti verificate e identificate sulla base di eventi già accaduti, mentre la portata delle operazioni è proporzionale allo scenario temporale di breve/medio periodo, riflesso nel ciclo attivo e passivo.

Nel corso del 2024, le analisi IRO sono state il primo passaggio necessario per l'individuazione dei temi che negli anni successivi permetteranno di definire meglio la strategia e rendere il processo di integrazione aziendale della sostenibilità, trasversale alle unit coinvolte.



La rendicontazione non finanziaria in dialogo metodologico: il ruolo degli indicatori GRI

L'approccio alla rendicontazione di sostenibilità si è fondato su un presupposto essenziale: costruire un sistema solido, credibile e pronto ad affrontare l'evoluzione normativa europea, anche in un contesto in cui alcuni aspetti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sono ancora in fase di definizione. In particolare, il cosiddetto pacchetto "Omnibus" della Commissione Europea, tuttora in fase di discussione, non ha ancora chiarito in modo definitivo quali saranno i soggetti effettivamente obbligati ad applicare la CSRD nella cosiddetta "Wave 2", né quali eventuali semplificazioni o posticipi saranno introdotti nel primo ciclo applicativo degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Di fronte a questa zona grigia normativa, si è scelto un approccio proattivo e metodologicamente robusto, capace di garantire coerenza sia verso le norme vigenti, sia verso le aspettative già consolidate nel reporting internazionale. In quest'ottica, l'integrazione tra gli ESRS e lo standard GRI (Global Reporting Initiative) risponde a due esigenze strategiche:

- Aumentare la solidità e la resilienza del sistema di reporting.
- Facilitare il dialogo con stakeholder nazionali e internazionali.

Si è quindi deciso di non limitarsi all'adempimento minimo previsto dagli ESRS ma di accompagnarlo con la struttura completa e riconosciuta dei GRI Standards (2021). Questo per rafforzare la profondità informativa del nostro bilancio, la tracciabilità dei dati e delle metriche secondo una logica multi-stakeholder, la coerenza nel tempo, a prescindere dalle scadenze e dalle soglie regolatorie che verranno confermate nei prossimi mesi.

Mentre gli ESRS sono una normativa ancora giovane, il framework GRI è già largamente utilizzato e compreso da investitori, clienti, enti certificatori e partner industriali. L'integrazione GRI garantisce quindi comparabilità con altri report internazionali; migliora la leggibilità e la credibilità del bilancio nei contesti multi-paese e rafforza la posizione nel mercato anche laddove la CSRD non sia (ancora) obbligatoria.

La sfida principale è stata quella di garantire coerenza, esaustività e comparabilità, unificando due prospettive complementari: da un lato, la visione della CSRD, fortemente normativa e ancorata al principio della doppia materialità; dall'altro, la profondità metodologica e la modularità del GRI, che permette una narrazione estesa e orientata al dialogo con gli stakeholder. Per farlo, è stato adottato un approccio di mappatura tematica, costruendo un parallelo diretto tra gli indicatori richiesti dagli ESRS (nello specifico: E1, S1, S2, S4, G1) e le informative GRI corrispondenti o tematicamente affini.

Il processo ha previsto anzitutto il raggruppamento degli standard GRI per prossimità tematica agli ESRS corrispondenti, creando sezioni coerenti che rispecchiassero le categorie ambientali, sociali e di governance. Successivamente, sono stati mappati gli indicatori in modo puntuale, specificando per ogni ESRS la relazione con le disclosure GRI di riferimento.

Di seguito si presenta la tabella di raccordo tra ESRS e indicatori GRI:

TEMA	ESRS	GRI	Pagina rif.
Cambiamento climatico	ESRS E1	302 - Energia 305 - Emissioni	p. 94 p. 112
Forza lavoro propria	ESRS S1	302 - Energia 305 - Emissioni 402 - Relazioni tra lavoratori e management 405 - Diversità e pari opportunità 406 - Non discriminazione	p. 94 p. 112 p. 132 p. 16 p. 170
Lavoratori nella catena del valore	ESRS S2	308 - Valutazione ambientale dei fornitori 413 - Comunità locali	p. 218 p. 151
Comunità interessate	ESRS S4	413 - Comunità locali 417 - Marketing ed etichettatura	p. 151 p. 196
Condotta aziendale e governance	ESRS G1	2 - Informativa generale 202 - Presenza sul mercato 205 - Anticorruzione 206 - Comportamento anticoncorrenziale 207 - Imposte 413 - Comunità locali 417 - Marketing ed etichettatura 418 - Privacy dei clienti	pp. 10 - 46 - 67 - 126 - 136 - 166 - 180 - 210 - 216 p. 150 p. 219 p. 220 p. 214 p. 151 p. 196 p. 192 - 189

Il lavoro di allineamento ha consolidato tutte le informative secondo un'unica matrice di materialità, basata sull'analisi della doppia materialità e conforme sia ai principi GRI che agli articoli 29 e 29b della Direttiva CSRD e ha permesso di adottare una logica narrativa che permette al lettore di cogliere la complementarità tra le due strutture metodologiche, evidenziando dove il GRI arricchisce l'analisi richiesta dagli ESRS e dove, viceversa, è la CSRD a introdurre un livello di dettaglio normativo superiore.

L'integrazione ha portato alla costruzione di un sistema di reporting armonizzato, capace di soddisfare sia le esigenze regolatorie europee che le aspettative degli stakeholder globali, compresi investitori, clienti, enti certificatori e comunità locali. Lo sforzo per la realizzazione di un report di sostenibilità conforme alle normative ha generato un testo dialogico, trasparente e accessibile, che rappresenta un ponte concreto tra la regolamentazione europea emergente e la prassi consolidata del reporting internazionale.

4.1.2. Obbligo di informativa IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

Datapoint n. 54-55-56-57-58-59

Il gruppo fornisce le informazioni sulla sostenibilità, conformandosi ai relativi obblighi di informativa, previsti dagli standard ESRS, sui temi risultati rilevanti secondo l'analisi di doppia materialità: ESRS E1, S1, S2, S4, G1.

Obblighi di informativa	Pagina del report di sostenibilità
ESRS E1	p. 92
ESRS S1	p. 122
ESRS S2	p. 172
ESRS S4	p. 186
ESRS G1	p. 208

Per quanto riguarda gli elementi di informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE, si rimanda alla tabella di seguito riportata.

Obbligo di informativa ed elemento di informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento Terzo Pilastro	Riferimento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Note
	Non soggetta	Non soggetta	Non soggetta	Soggetta	
				ESRS E1-1: Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2030	Non presente
				ESRS E1 – 7: Assorbimenti di GES e crediti di carbonio	Non attivi

Il gruppo Telmotor ritiene il tema “cambiamenti climatici” rilevante, offrendo adeguata informativa. I temi non rilevanti per i quali si omette la relazione sono: ESRS E2 – Inquinamento, ESRS E3 – Acque e risorse marine, ESRS E4 – Biodiversità ed ecosistemi; ESRS E5 – Economia circolare.

4.2. Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni

4.2.1. Obbligo minimo di informativa – Politiche MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti

Datapoint n. 60-61-62-63-64-65
GRI 2

Il gruppo, da intendersi come Telmotor e le sue aziende partner cui le seguenti policy sono estese, fornisce una sintetica descrizione delle politiche messe in atto per prevenire, attenuare e correggere gli impatti effettivi e potenziali, affrontando i rischi e perseguendo le opportunità rilevanti legate al tema considerato come materiale.

Tutte le politiche sotto elencate fanno riferimento al responsabile della unit relativa al tema trattato; ad esempio, il livello dirigenziale, responsabile della Politica sul rispetto dei diritti umani all'interno dell'azienda, è l'HR director. Tutti i referenti delle Unit riportano al CdA.

Dal punto di vista metodologico, tutte le policy riportate di seguito sono il risultato di scambi con gli stakeholder di riferimento (quella ambientale è stata discussa con esperti di settore) e analisi di best practice nazionali e internazionali.

Data l'estensione e la rilevanza delle politiche di seguito elencate, esse verranno specificatamente dettagliate nei relativi indicatori tematici, tramite apposito rimando.

ESRS E1 - Cambiamento Climatico

Per quanto concerne il cambiamento climatico, Telmotor ha adottato ed esteso alle altre aziende partner una "Politica di sostenibilità" in cui sono contenute le disposizioni puntuali rispetto alla riduzione degli impatti ambientali (i) e all'efficientamento energetico (ii). La Politica di sostenibilità è il quadro di riferimento cui anche le aziende partner si rivolgono in ottica di allineamento con le prassi e le modalità operative, in ottica di miglioramento continuo.

Ulteriori dettagli saranno precisati nell'obbligo di informativa E1 – 2 – "Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi", cui si rimanda.

Gli organi di riferimento per la relativa formulazione e attuazione sono la Direzione finanziaria e il comitato ESG.

ESRS S1 - Forza lavoro propria

La Politica delle risorse umane di Telmotor, estesa anche alle aziende partner, delinea un quadro organico di principi e pratiche per la gestione e valorizzazione delle persone, ponendo al centro la crescita professionale, il benessere e l'engagement dei collaboratori.

Strutturata e monitorata dal team del dipartimento People&Organization, in sinergia con manager e Direzione, si integra con codici e linee guida aziendali in materia etica, organizzativa, di inclusione, sostenibilità e gestione del rischio.

Tra i pilastri più rilevanti spicca lo sviluppo delle competenze, perseguito attraverso piani formativi annuali personalizzati, costruiti su mappature e assessment e integrati da incontri individuali, affiancamento sul campo e percorsi di upskilling e reskilling, con l'obiettivo di accrescere l'employability interna e attrarre nuovi talenti.

La comunicazione e il coinvolgimento vengono sostenuti da strumenti digitali, momenti di team building ed eventi relazionali, oltre che da iniziative sociali come il progetto "Community" che rafforza il legame con il territorio.

Centrale è anche la promozione della diversity & inclusion, intesa come valore arricchente e condizione necessaria per un ambiente di lavoro rispettoso, fondato sul merito, miglioramento continuo e comunicazione efficace, con tolleranza zero verso discriminazioni, molestie e mobbing.

La policy dedica inoltre ampio spazio alla salute e sicurezza, con piani annuali di prevenzione, formazione mirata e monitoraggi periodici, nella prospettiva di “zero incidenti”.

Sul piano retributivo, Telmotor promuove equità, meritocrazia e trasparenza, bilanciando salario fisso e variabile, includendo per alcune figure anche KPI ESG, garantendo valutazioni annuali di performance e competenze. Particolare attenzione è riservata al work-life balance, favorito da digitalizzazione, smart working regolato e diritto alla disconnessione, per sostenere la conciliazione vita-lavoro e ridurre gli impatti sugli spostamenti e sulla gestione familiare.

Infine, la protezione dei dati personali è assicurata da un modello organizzativo aggiornato per garantire conformità normativa e comportamenti quotidiani responsabili.

Un ulteriore documento a tutela della forza lavoro propria è il Manifesto Diversity & Inclusion di Telmotor: un documento valoriale che delinea la visione aziendale sull'inclusione. Tale documento parte dal presupposto che la diversità rappresenti un valore fondante e un fattore di crescita, innovazione e successo, ponendo al centro il benessere delle persone e il rispetto della loro unicità. Si è ancora a tre pilastri identitari dell'organizzazione: merito, miglioramento continuo e comunicazione efficace, considerati la base per costruire un ambiente realmente inclusivo.

Il testo sottolinea l'importanza del confronto e della contaminazione di esperienze e prospettive diverse, che generano innovazione e arricchiscono la comunità aziendale. In quest'ottica viene promosso il modello di “No Fear Organization”, un contesto libero da etichette, pregiudizi e paure, fondato sulla trasparenza, sul dialogo, sull'ascolto e sulla fiducia reciproca, in cui ciascuno può sentirsi libero di esprimersi e partecipare attivamente.

Il Manifesto ribadisce inoltre l'impegno a garantire pari opportunità e inclusione, a prescindere da età, genere, stato civile, orientamento sessuale, salute, disabilità, fede religiosa, opinioni politiche, condizione socioeconomica o altre caratteristiche personali.

L'inclusione diventa così un compito condiviso da management e collaboratori a tutti i livelli, chiamati a contribuire anche con piccoli gesti quotidiani. La parte conclusiva sintetizza i principi cardine: libertà di espressione, equità nelle opportunità, responsabilità diffusa nel promuovere inclusione, sicurezza fisica e psicologica, relazione e dialogo come base della crescita, tolleranza verso idee diverse e curiosità verso le differenze come fonte di arricchimento e apertura.

Ulteriori dettagli saranno aggiunti nell'obbligo di informativa S1 – 1 “Politiche relative alla forza lavoro propria”. La Politica e il Manifesto rappresentano il quadro di riferimento cui anche le aziende partner si rivolgono in ottica di allineamento con le prassi e le modalità operative, in ottica di miglioramento continuo.

Gli organi di riferimento per la relativa formulazione e attuazione sono il dipartimento People&Organization e l'ufficio amministrazione del personale.

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore

La Policy Fornitori definisce un approccio strutturato e trasparente alla gestione della supply chain, ponendo al centro criteri di qualità, eticità e sostenibilità. La selezione dei partner avviene sulla base di parametri oggettivi – qualità, convenienza, prezzo, capacità tecnica, efficienza e rispetto delle normative – con particolare attenzione a professionalità, solidità organizzativa e

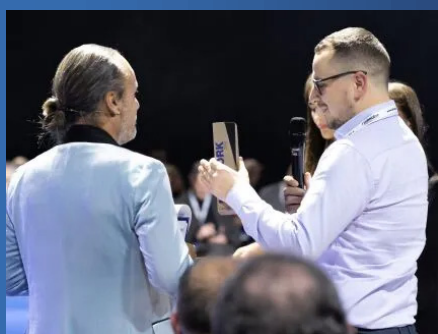
L'approccio al lavoro come leva di maturazione personale e collettiva

Nel 2024 è stato presentato il Manifesto Careers. Questo documento rappresenta la filosofia e i valori fondamentali alla base della cultura interna del gruppo Telmotor. Il Manifesto si basa su tre pilastri fondamentali: merito, miglioramento con-

tinuo e comunicazione efficace. Questi principi guidano il modo di lavorare, relazionarsi e crescere all'interno del gruppo, con l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro stimolante e orientato alla collaborazione.

01

La crescita professionale nel gruppo si basa su talento, competenze, passione e risultati. Telmotor investe in formazione, affiancamento e valorizzazione del merito, privilegiando sempre la crescita interna per sviluppare le potenzialità delle proprie persone.



02

Viene promosso un mindset flessibile e aperto al cambiamento, valorizzando l'apprendimento continuo e accogliendo gli errori come occasioni di crescita. Fondamentale è la cultura del feedback costruttivo, vista come leva per migliorare e progredire insieme.



03

Il gruppo promuove un ambiente di lavoro fondato su una comunicazione chiara, trasparente e aperta, basata sull'ascolto e sulla fiducia reciproca, valorizzando il dialogo e lo scambio in ogni contesto, formale e informale.



L'investimento a favore di una forza lavoro pienamente realizzata, ha portato il gruppo a realizzare nel 2024 un corso Academy chiamato "No Fear Organization", in collaborazione con una società specializzata nella formazione e nel coaching per lo sviluppo delle soft skill e la trasformazione culturale delle organizzazioni.

Il percorso è stato progettato per sviluppare le competenze relazionali individuali e promuovere la coesione tra le persone, rafforzando lo spirito di squadra e il team building e favorendo un ambiente di lavoro basato su una comunicazione chiara, immediata, trasparente e inclusiva.

finanziaria, responsabilità ambientale e reputazione, elementi ritenuti imprescindibili per non compromettere l'immagine aziendale. I fornitori sono tenuti ad aderire ai principi del Codice Etico e del Modello 231, evitando conflitti di interesse e pratiche illecite; eventuali omaggi o atti di cortesia sono ammessi solo se modesti e conformi alle regole interne.

La governance delle relazioni si fonda su un sistema di vigilanza continuo, affidato all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001, con cui i fornitori devono collaborare attivamente. Particolare rilevanza assume il monitoraggio della qualità e del servizio, assicurato da un modulo di valutazione che analizza la presenza di certificazioni, procedure formalizzate, controlli interni, efficienza del post-vendita e rispetto delle condizioni di consegna. A tutela della trasparenza, Telmotor ha introdotto un canale riservato di whistleblowing, in linea con il D.Lgs. 24/2023, che garantisce riservatezza e protezione dei dati personali per chi segnala violazioni o comportamenti scorretti.

Le conseguenze di inadempienze o violazioni del Codice Etico possono arrivare fino alla risoluzione del contratto, confermando l'impostazione rigorosa dell'azienda nella gestione dei rapporti con la propria rete di fornitura.

Infine, la policy è soggetta a revisioni periodiche per adeguarsi a normative e best practice, con l'impegno di informare tempestivamente i partner coinvolti.

Alla Politica sui fornitori si affiancheranno, entro il 2030, un sistema di vendor rating ESG e un codice di condotta specifico.

Questa politica è il quadro di riferimento cui anche le aziende partner si rivolgono in ottica di allineamento con le prassi e le modalità operative, con focus sul miglioramento continuo.

L'organo di riferimento per la relativa formulazione e attuazione è l'ufficio acquisti.

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali

Nel gruppo Telmotor non è presente una "Politica del consumatore", documento teso a garantire la sicurezza dei prodotti e dei servizi venduti (I), l'utilizzo di approcci di commercio non discriminatori (II) e la gestione corretta dei dati sensibili dei clienti (III); questi temi risultano inseriti nel Codice Etico aziendale di Telmotor, condiviso con tutto il gruppo e parte della Politica sulla qualità.

Il gruppo è da sempre attento ai prodotti e servizi venduti, con l'obiettivo di evitare danni ai consumatori finali, derivanti da poca trasparenza o attenzione nella commercializzazione. Per questo vengono messi in atto controlli continui e, tramite servizio di assistenza post-vendita, c'è sempre un canale di dialogo aperto con i clienti.

Telmotor inoltre possiede la certificazione di processo sul sistema di gestione della qualità ISO:9001/2015, estesa alla sede e alle filiali.

Ulteriori dettagli saranno precisati nell'obbligo di informativa S4 – 1 - "Politiche connesse ai consumatori e utilizzatori finali".

L'organo di riferimento per la relativa formulazione e attuazione è l'ufficio marketing.

ESRS G1 - Condotta delle imprese

In Telmotor e nelle sue aziende partner non esiste una politica anticorruzione ma alcuni aspetti tematici vengono ripresi in altri documenti che hanno l'obiettivo di sostenere e promuovere la cultura aziendale, gestendo al meglio i rapporti finanziari con i fornitori e limitando gli episodi di corruzione attiva e passiva. Ci si riferisce in dettaglio ai documenti: Politica sulla gestione del rischio (I), paragrafi relativi alla business ethics contenuti nel Codice Etico di Telmotor S.p.A. (II), Politica dei fornitori e condizioni di vendita e acquisto (III) e modello di gestione, organizzazione e controllo 231/2001.

Gli organi di riferimento per la relativa formulazione e attuazione sono l'ufficio acquisti e l'ufficio amministrazione.

Ulteriori dettagli saranno riportati nell'obbligo di informativa G1-1 – "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese".



4.2.2. Obbligo minimo di informativa – Azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti

Datapoint n. 66-67-68-69

In relazione a quanto emerso dalla doppia matrice di materialità, il gruppo ha avviato alcune progettualità dedicate alle questioni di sostenibilità rilevanti.

In ambito ambientale, rispetto al tema materiale **“Cambiamento climatico”**, le azioni si riferiscono a:

- Attivazione di un nuovo magazzino che permetta di ridurre i consumi energetici e i materiali di imballo.
- Rinnovo ISO 9001.
- Efficientamento energetico delle sedi produttive.
- Attivazione dell'impianto fotovoltaico di Cernusco sul Naviglio.
- Predisposizione di un budget per partecipazione a fiere ed eventi a tema ESG.
- Ricorso a materiale per imballo riciclato.
- Efficientamento energetico delle sedi produttive di Telmotor e delle sue aziende partner.
- Rinnovamento del parco veicoli: tre furgoni aziendali sostituiti con mezzi a basse emissioni.
- Riduzione dei rifiuti non riciclabili, eliminazione delle bottiglie di plastica, rimozione di bicchierini e palettine di plastica dalle vending machine, installazione di erogatori d'acqua.
- Predisposizione di colonnine di ricarica elettrica per il rifornimento di auto aziendali e private.

Il dettaglio verrà esposto nel relativo ESRS Tematico E1 “Cambiamento Climatico”.

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata dopo la presente informativa.

In parallelo agli aspetti ambientali, Telmotor e le sue aziende partner stanno da tempo lavorando sulla **gestione responsabile della forza lavoro propria**, dacché la reputazione dei diversi brand è legata, oltre che alla qualità delle soluzioni offerte, anche al rispetto dei propri collaboratori, ai quali vengono garantiti flessibilità di orario, formazione continuativa e gestione organizzata del lavoro. Le attività intraprese in questo ambito, nel 2024, per Telmotor e le sue aziende partner sono state:

- Formazione su diritti umani e diritti dei lavoratori durante i processi di onboarding.
- Aggiornamento, colloqui e formazione su temi legati ai diritti umani della forza lavoro.
- Condivisione di spazi online e utilizzo del portale Edok.
- Predisposizione e monitoraggio di meccanismi di whistleblowing.

I dettagli saranno esposti nell'ESRS corrispondente: S1 “Forza lavoro propria”.

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

Un aspetto strategico emerso nella matrice di materialità è l'attenzione da dedicare ai **lavoratori della catena del valore**, rispetto agli avanzamenti qualitativi dei processi ESG che interessano le forniture. L'azienda pone infatti molta attenzione all'accessibilità di canali di scambio e comunicazione, attraverso cui è possibile segnalare eventuali preoccupazioni.

Secondo la normativa ISO 9001, l'azienda effettua audit per verificare la qualità dei prodotti e delle consegne, all'interno dei quali si inseriscono possibili scambi sulle condizioni produttive e sugli impatti ambientali e sociali delle stesse.

Le attività intraprese nel 2024 a favore dei lavoratori nella catena di fornitura sono state:

- Predisposizione e monitoraggio dei meccanismi di reclamo.
- Revisione dei contratti e ulteriore approfondimento delle clausole legate al rispetto dei diritti umani presenti nel Codice Etico.
- Adozione della piattaforma Metel.

Ulteriori dettagli saranno esposti nell'ESRS corrispondente S2 “Lavoratori nella catena del valore”. Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

Parte del successo aziendale del gruppo è frutto dell'attenzione costante ai propri consumatori e utilizzatori finali che rappresentano la ragione di un business model attento ai bisogni e alle sfide

di un mercato in continua evoluzione. Le azioni a loro dedicate, realizzate da Telmotor e dalle sue aziende partner nel 2024, sono riportate di seguito:

- Aggiornamento del sito per comunicazioni ESG.
- Customer satisfaction survey, realizzata dalla sola Telmotor impiegando circa 200 ore e intervistando 606 clienti (circa il 10% del totale) con il 95% di manifesta soddisfazione.

I dettagli saranno esposti nel corrispondente ESRS S4 “Consumatori e utilizzatori finali”.

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

A livello di **condotta delle imprese**, il tema materiale emerso dallo stakeholder engagement e dal processo di definizione della doppia materialità, è relativo all'etica del business, verso cui il gruppo ha portato avanti diverse azioni:

- Processo di valutazione dei fornitori Cerved.
- Formazione dei dipendenti in materia di anti-corruzione.

- Ottenimento e rinnovo nella ISO 9001.

I dettagli saranno esposti nel corrispondente ESRS G1 “Condotta delle imprese”.

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

A livello finanziario, le risorse allocate per ciascuna azione sopra citata o approfondita nel relativo standard tematico, hanno determinato l'individuazione di spese operative (OpEx) e/o in conto capitale (CapEx) rilevanti, rapportate con le relative voci di bilancio e spese future:



ESRS E1 – Cambiamento Climatico

Azioni	Capex 2024	Opex 2024	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2025	Risorse future (Y+2) 2026
Nuovo magazzino automatico	-	30.000 €	Canoni di manutenzione	900.000 €	30.000 €
Rinnovo ISO 9001	-	4.600 €	Costi per servizi	4.600 €	4.600 €
Impianto fotovoltaico (Cernusco S/N)	58.504 €	3.000 €	Costi per servizi	3.000 €	3.000 €
Partecipazione a fiere green e eventi ESG	0	0	Costi per servizi	1.000 €	1.000 €
Ricorso a materiale per imballo da fonti di materiale riciclato	-	47.000 €	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	65.000 €	65.000 €
Efficientamento energetico delle sedi produttive	28.353 €	-	Ammortamenti	10.000 €	10.000 €
Sostituzione furgoni aziendali con vetture meno inquinanti	193.852 €	-	Ammortamenti	-	-
Presenza di colonnine di ricarica elettriche, fruibili dai dipendenti con finalità ibrida	-	2.000 €	Ammortamenti	2.000 €	2.000 €

ESRS S1 – Lavoratori propri

Azioni	Capex 2024	Opex 2024	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2025	Risorse future (Y+2) 2026
Formazione su diritti umani e diritti dei lavoratori durante i processi di onboarding	0	0	0	0	0
Aggiornamento, colloqui e formazione su temi legati ai diritti umani della forza lavoro	0	0	0	0	0
Condivisione di spazi online e portale EDOK	0	35.505 €	Costo Servizi	35.505 €	35.505 €
Predisposizione e monitoraggio meccanismi di whistleblowing	0	9.430 € 1.500 € (portale)	Costo Servizi	9.430 €	-
Costi per la sicurezza (consulenza per RSPP e formazione)	0	89.657 €	Costo Servizi	89.657 €	89.657 €

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore

Azioni	Capex 2024	Opex 2024	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2025	Risorse future (Y+2) 2026
Adozione piattaforma Metel	-	8.615 €	Costo servizi	8.615 €	8.615 €

ESRS S4 – Clienti e utilizzatori finali

Azioni	Capex 2024	Opex 2024	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2025	Risorse future (Y+2) 2026
Aggiornamento del sito per comunicazioni ESG	-	0 €	Servizi	2.000 €	2.000 €
Customer satisfaction survey	-	20.000 €	Servizi	20.000 €	20.000 €

ESRS G1 – Condotta delle imprese

Azioni	Capex 2024	Opex 2024	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2025	Risorse future (Y+2) 2026
Processo di valutazione dei fornitori Cerved	-	20.000 €	Costi per servizi	-	-
Formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione, data privacy e GDPR	0 €	13.000 €	Costi per Servizi	13.000 €	13.000 €
Ottenimento e rinnovo della ISO 9001	-	4.600 €	Costi per Servizi	2.250 €	2.250 €

5. Metriche e obiettivi

Datapoint n. 70-72

5.1. Obbligo minimo di informativa – Metriche MDR-M – Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti

Datapoint n. 73-74-75-76-77

Il gruppo illustra nella seguente tabella, le metriche utilizzate per monitorare l'efficacia delle azioni di sostenibilità rilevanti, realizzate nel 2024.



ESRS E1 – Cambiamenti Climatici

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Attivazione di un nuovo magazzino che permetta di ridurre i consumi energetici e i materiali di imballo	Percentuale di avanzamento dei lavori e attivazione dello spazio	-	No	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Rinnovo ISO 9001	Ottenimento del rinnovo	-	No	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Rinnovamento del parco veicoli: tre furgoni aziendali sostituiti con mezzi a basse emissioni	N° auto a ridotto impatto ambientale	Riduzione di PMI e CO2 emesse in atmosfera CO2 emessa	Norma ISO	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Ricorso a materiale per imballo da fonti di materiale riciclato	Percentuale di packaging green sul totale del packaging da imballo utilizzato e percentuale packaging riciclato da fornitori sul totale del packaging utilizzato	Le soluzioni di carta o cartone sono meno inquinanti di quelle di plastica, oltre all'imballo non consumato perché riutilizzato	No	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Pannelli fotovoltaici installati sull'impianto di Cernusco sul Naviglio	kW/h generati dall'impianto fotovoltaico, sul totale consumato dalla filiale	Utilizzo di energia rinnovabile in linea con i piani del Green Deal europeo	No	E 1 - 5 Consumo di energia e mix energetico	-
Efficientamento degli stabilimenti produttivi (es. isolamento termico degli edifici)	Energia consumata dal singolo impianto pre vs post efficientamento	Efficientamento degli impianti che riduce la CO2 emessa dal sito e avvicina l'azienda ai percorsi di neutralità climatica	No	E 1 - 5 Consumo di energia e mix energetico	-
La riduzione dei rifiuti non riciclabili, l'eliminazione delle bottiglie di plastica, la rimozione di bicchierini e palettine di plastica dalle vending machine, l'installazione di erogatori d'acqua	Percentuali di rifiuti non riciclabili effettivamente eliminata	Ridurre i rifiuti non riciclabili significa ridurre la CO2 collegata al loro smaltimento	No	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Predisposizione di un budget per partecipazione a fiere ed eventi a tema ESG	Completamento dell'attività	Formare in ambito ESG permette di promuovere comportamenti che riducono gli impatti ambientali	No	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Presenza di colonnine di ricarica elettriche, fruibili dai dipendenti in modalità ibrida	Tasso di utilizzo della colonnina elettrica	Supportare l'adozione di auto elettriche riduce l'emissione di CO2	No	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-

ESRS S1 – Forza Lavoro Propria

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Aggiornamenti, colloqui e formazione su temi legati ai diritti umani della forza lavoro	Ore impiegate; n°beneficiari rispetto al totale degli aventi diritto	Formare in ambito di diritti umani permette di promuovere comportamenti che riducono possibili violazioni	No	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	-
Formazione su diritti umani e diritti dei lavoratori durante i processi di onboarding	Ore impiegate; n°beneficiari rispetto al totale degli aventi diritto	Formare in ambito ESG permette di promuovere comportamenti che riducono possibili violazioni	No	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	-
Condivisione di spazi online e portale Edok	-	-	No	S1 – S13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	-
Predisposizione e monitoraggio meccanismi di whistleblowing	Ore di monitoraggio realizzate; numero di beneficiari su aventi diritto.	Monitorare i processi permette di mantenere la procedura attiva ed efficace	No	S1 – S13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	-
Assunzioni mirate a gruppi sotto-rappresentati	N° di nuovi assunti, conformità alla normativa	Predisporre un ambiente di lavoro inclusivo migliora la retention e il clima interno	No	-	-

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Predisposizione e monitoraggio dei meccanismi di reclamo	Numero di reclami su totale dei processi monitorati	-	No	S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	-
Revisione dei contratti e ulteriore approfondimento delle clausole legate al rispetto dei diritti umani	Numero di contratti rivisti e livello di accettazione delle controparti	-	No	S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	-
Adozione della piattaforma Metel	La diffusione della piattaforma rafforza le soluzioni digitali che riducono gli impatti sugli stakeholder esterni (es. soluzioni collaborative, materiali condivisi online, etc.)	Adottare soluzioni digitali che permettano di efficientare la filiera in ottica ESG	No	S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	-

ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Aggiornamento del sito per comunicazioni ESG	Stato di avanzamento delle integrazioni web	-	No	S4-2 processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Telmotor S.p.A.
Customer satisfaction survey	Presenza di una survey annuale e percentuale di clienti a cui viene inviata	-	No	S4 - 3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Telmotor S.p.A.
Meeting periodici con il coinvolgimento dei dipendenti	N° di meeting realizzati, partecipazione sugli aventi diritto	-	No	S4 - 3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Telmotor S.p.A.
Monitoraggio dei dati relativi alle criticità ESG vissute dal cliente	N° di revisioni realizzate; N° interventi migliorativi frutto delle comunicazioni arrivate dai clienti	-	No	S4 - 3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Clienti

ESRS G1 – Condotta delle imprese

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Processo di valutazione dei fornitori Cerved	Completamento della valutazione	-	No	G1 - 3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Cerved
Formazione dei dipendenti in materia anticorruzione	Ore di formazione erogate, % dei partecipanti rispetto agli aventi diritto	-	No	G1- 2 Gestione dei rapporti coi fornitori	-
Presenza e aggiornamento della certificazione ISO 9001	Rinnovo della certificazione	ISO standard	Sì	G1 - 1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	ISO

5.2. Obbligo minimo di informativa – Obiettivi MDR-T – Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi

Datapoint n. 78-79-80-81

Nel comunicare gli obiettivi relativi alle questioni di sostenibilità elencate in precedenza, per ciascuna azione verrà illustrato un sistema di monitoraggio (se presente) che aiuterà a coglierne l'efficacia, con le relative metriche associate e lo stato di avanzamento delle attività (come proxy per comprendere il progresso raggiunto).

Si riporta, per ciascuna azione compiuta nel 2024:

- L'obiettivo della relativa politica.
- Lo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi della politica.
- La modalità di monitoraggio prevista per l'obiettivo.
- L'eventuale coinvolgimento dei portatori di interessi.

Azioni	Obiettivo della relativa politica	Stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi della politica	Modalità di monitoraggio prevista per l'obiettivo:	Eventuale coinvolgimento dei portatori di interessi
ESRS E1				
Attivazione di un nuovo magazzino che permetta di ridurre i consumi energetici e i materiali di imballo	Riduzione CO2	100%	Emissioni CO2 ridotte	No
Riduzione dei rifiuti non riciclabili, eliminazione delle bottiglie di plastica, rimozione di bicchierini e palettine di plastica dalle vending machine, installazione di erogatori d'acqua	Riduzione CO2	70%	Verifica dei kg di plastica ordinati e/o smaltiti, confrontati con gli anni precedenti	Dialogo aperto con i fornitori per trovare alternative alla plastica
Rinnovamento del parco veicoli: tre furgoni aziendali sostituiti con mezzi a basse emissioni	Riduzione CO2	3 furgoni sostituiti 100%	Monitoraggio continuo dei consumi e dei costi di carburante della flotta aziendale	No
Ricorso a materiale per imballo da fonti di materiale riciclato	Riduzione CO2	100%	Kg di carta e plastica ordinati e/o € spesi per l'acquisto di carta, confrontati con gli anni precedenti	Dialogo con l'ufficio spedizioni e logistica
Efficientamento energetico delle sedi produttive Telmotor e sue aziende partner	Efficientamento e riduzione dei consumi energetici	100%	Confronto dei consumi energetici con gli anni precedenti	No
Rinnovo ISO 9001	Miglioramento processi in ottica ESG	100%	Audit annuale con metriche definite esternamente	Dialogo con certificatore esterno

Azioni	Obiettivo della relativa politica	Stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi della politica	Modalità di monitoraggio prevista per l'obiettivo:	Eventuale coinvolgimento dei portatori di interessi
ESRS S1				
Formazione su diritti umani e diritti dei lavoratori durante i processi di onboarding	Miglioramento della cultura aziendale in ambito ESG	Stato di avanzamento: 100%	Realizzazione dell'attività e partecipazione effettiva	Dialogo diretto
Aggiornamento, colloqui e formazione su temi legati ai diritti umani della forza lavoro	Miglioramento di retention, fidelizzazione del dipendente e miglioramento della produttività	Stato di avanzamento: 100%	Realizzazione dell'attività e partecipazione effettiva	Dialogo diretto
Condivisione di spazi online e portale Edok	Aumento della trasparenza e della sicurezza nella gestione documentale	Stato di avanzamento: 100%	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	No
Predisposizione e monitoraggio meccanismi di whistleblowing	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 100%	Realizzazione dell'attività di monitoraggio	No
Assunzioni mirate a gruppi sotto-rappresentati	Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo	Stato di avanzamento: 100%	Realizzazione dell'attività e condivisione delle finalità	Dialogo con i beneficiari
ESRS S2				
Predisposizione e monitoraggio dei meccanismi di reclamo	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 100%	Controllo sulla realizzazione dei processi di monitoraggio	Dialogo con i fornitori
Revisione dei contratti e ulteriore approfondimento delle clausole legate al rispetto dei diritti umani	Miglioramento delle relazioni e dell'efficacia commerciale	Stato di avanzamento: 20%	Stato di avanzamento del nuovo contratto	Dialogo con i fornitori per l'allineamento su bisogni e necessità
Adozione della piattaforma Metel	Efficientamento dei processi	Stato di avanzamento: 100%	Percentuale di adesione sul totale dei target	Dialogo con i fornitori
ESRS S4				
Monitoraggio dei dati relativi alle criticità ESG vissute dal cliente	Apprendimento interno in ottica di miglioramento continuo	Stato di avanzamento: 100%	Realizzazione secondo il calendario prestabilito	No
Meeting periodici con il coinvolgimento dei dipendenti	-	Stato di avanzamento: 10%	Monitoraggio e aggiornamento annuale dei processi	No
Aggiornamento del sito per comunicazioni ESG	Rafforzamento della trasparenza con i clienti	Stato di avanzamento: 80%	Monitoraggio e aggiornamento continuo della pagina e dei suoi contenuti	No
Customer satisfaction survey	Rafforzamento della trasparenza e miglioramento del dialogo con clienti e utilizzatori finali	Stato di avanzamento: 100%	Risultati della survey annuale sui clienti	No

Azioni	Obiettivo della relativa politica	Stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi della politica	Modalità di monitoraggio prevista per l'obiettivo:	Eventuale coinvolgimento dei portatori di interessi
ESRS G1				
Processo di valutazione dei fornitori Cerved	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 100%	Monitoraggio annuale da parte del team dedicato; verifica del numero dei fornitori che hanno ricevuto la survey	Condivisione con i fornitori delle finalità del questionario
Formazione dei dipendenti in materia anticorruzione	Miglioramento della cultura interna in materia di anticorruzione	Stato di avanzamento: 100%	Monitoraggio da parte del team dedicato	No
Ottenimento e rinnovo della ISO 9001	Rafforzamento di processi interni di controllo	Stato di avanzamento: 100%	Monitoraggio da parte del team dedicato	Dialogo con certificatore esterno

Infine, si specifica per ciascun obiettivo di policy menzionato e in riferimento al 2024:

- Il rapporto tra l'obiettivo dell'azione e l'obiettivo della politica
- L'obiettivo in percentuale o valore assoluto.
- L'unità di misura dell'obiettivo.
- L'ambito dell'obiettivo.
- Il valore base e/o l'anno base di misurazione.
- Il periodo di applicazione dell'obiettivo.
- Lo scenario selezionato.
- La relazione con dati scientifici certi.
- Le prestazioni realizzate, rispetto agli obiettivi comunicati.

Rapporto tra l'obiettivo dell'azione e l'obiettivo della politica	Obiettivo in percentuale o valore assoluto?	Unità di misura dell'obiettivo	Ambito dell'obiettivo	Valore base/ anno base della misurazione	Periodo di applicazione dell'obiettivo	Scenario selezionato	Relazione con dati scientifici certi
Efficientamento dei consumi	Valore assoluto per anno corrente % su anno precedente	kW consumati o relativi € spesi	Ambientale	2024	Annuale	Bassa intensità emissiva	Protocollo GHG Accordi di Parigi per il clima
Riduzione della CO2	Valore assoluto per anno corrente % su anno precedente	N° di mezzi rimossi e/o sostituiti Km percorsi e/o CO2 emessa	Ambientale	2024	Annuale	Bassa intensità emissiva	Protocollo GHG Accordi di Parigi per il clima
Riduzione della CO2	Valore assoluto per anno corrente % su anno precedente	€ spesi per materiale imballo	Ambientale	2024	Annuale	Bassa intensità emissiva	Protocollo GHG Accordi di Parigi per il clima
Miglioramento retention	Valore assoluto e percentuale del turnover	Unità degli addetti	Sociale	2024	Annuale	-	-
Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Valore assoluto	Presenza/ assenza del processo, del dato e dell' informativa N° di non conformità riscontrate	Sociale e governance	2024	Annuale	-	-
Miglioramento delle relazioni e dell'efficacia commerciale	Valore assoluto	N° dei contratti rinnovati N° dei partecipanti alle formazioni	Sociale	2024	Annuale	-	-
Rafforzamento della trasparenza e miglioramento del dialogo con gli utilizzatori finali	Valore assoluto	N° dei partecipanti alle formazioni N° di reclami ricevuti	Sociale	2024	Annuale	-	-
Allineamento con le aspettative e i desiderata dei clienti	Valore assoluto	Qualità dei feedback ricevuti N° dei contratti rinnovati	Sociale	2024	Annuale	-	-
Dialogo aperto e rafforzamento dei processi interni di controllo	Valore assoluto	N° dei feedback ricevuti N° dei partecipanti alle formazioni	Sociale e governance	2024	Annuale	-	-

APPENDICE B: elenco degli elementi d'informazione di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Appunti
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)	-	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10	-	-	-	N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione 28, tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14	-	Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/181829 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	-	N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)	-	-	Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	-	N/A
ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14	-	-	-	Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non presente

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Appunti
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)	-	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5	-	-	-	N/A
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5	-	-	-	N/A
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6	-	-	-	N/A
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Appunti
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56	-	-	-	Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non presenti
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66	-	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	-	N/A
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1- 9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)	-	Articolo 449 bis del Regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico	-	-	N/A
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)	-	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali	-	-	N/A
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69	-	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7	-	-	-	N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10	-	-	-	N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14	-	-	-	N/A
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13	-	-	-	N/A

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Appunti
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12	-	-	-	N/A
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	-	-	-	N/A
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21	-	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11	-	-	-	N/A
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11	-	-	-	N/A
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5	-	-	-	N/A
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3	-	-	-	N/A
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8	-	-	-	N/A
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7	-	-	-	N/A

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Appunti
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13	-	-	-	N/A
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11	-	-	-	N/A
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4	-	-	-	N/A
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818	-	N/A
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19	-	-	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II	-	N/A
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	-	-	-	N/A
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15	-	-	-	N/A
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6	-	-	-	N/A
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17	-	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816	-	N/A
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16	-	-	-	N/A



02.

Informazioni ambientali

ESRS E1

Cambiamenti climatici

SCOPO, INTERAZIONE CON ALTRI ESRS, INFORMAZIONI GENERALI

Datapoint n.1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12

In questa sezione saranno approfonditi gli obblighi di informativa che consentono al lettore di comprendere come le attività aziendali incidono sui cambiamenti climatici, gli sforzi di mitigazione attuati e da realizzare, nonché la capacità di adattare la propria strategia e il proprio modello di business al fine di contribuire a limitare il riscaldamento globale. I dati qui riportati fanno riferimento al 2024.

Eventuali interazioni del presente ESRS E1 - Cambiamenti climatici, con altri ESRS, saranno esplicitati in particolare nell'ESRS S1 - Forza lavoro propria e nell' ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali, risultati rilevanti dall'esame della doppia materialità.

Le informazioni della presente vanno lette e applicate in combinato disposto dagli obblighi di infor-

mativa di cui all'ESRS 2, capitolo 2 *Governance*, capitolo 3 *Strategia* e capitolo 4 *Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità*. Le informative imposte in questo capitolo sono presentate nella dichiarazione sulla sostenibilità, unitamente a quelle richieste dall'ESRS 2, ad eccezione dell'ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale.

1. Governance

1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

Datapoint n.13

Il Gruppo, come specificato nell'ESRS 2 GOV-3, per i membri degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo non ha definito un piano di incentivazione correlato a obiettivi di riduzione delle emissioni di GES; il risultato del loro lavoro non è valutato sulla base di questi.

2. Strategia

2.1. Obbligo di informativa E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

Datapoint n.14-15-16-17

A seguito dell'analisi di doppia materialità, il Gruppo ha identificato l'approccio alla tematica oggetto della presente sezione come rilevante e strategico. Per questo motivo, ha avviato la definizione di un piano di transizione, attualmente in fase di sviluppo da parte della Direzione aziendale con il supporto del comitato ESG. Il piano sarà formalizzato entro il 2030, tenendo conto degli adempimenti normativi e degli oneri correlati.

2.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Datapoint n.18-19
GRI 302

Rispetto ai rischi legati al clima, considerati come rilevanti nell'ESRS 2 SBM-3, Telmotor S.p.A. ha svolto la seguente analisi, relativa all'anno 2024.

Rischio rilevante legato al clima	Natura del Rischio	Possibile Impatto Economico/Finanziario
Eventi climatici estremi	Rischio fisico legato al clima	Influenza della disponibilità e della qualità delle materie prime e dei componenti, impattando sui costi di approvvigionamento
Costi più elevati associati all'attuazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio	Rischio di transizione legato al clima	Indebitamento per gestione costi più elevati
Dipendenza, da parte dei fornitori, da fonti energetiche non sostenibili, risultando esposti a fluttuazioni nei prezzi dell'energia	Rischio fisico legato al clima	Impatto regressivo sulle risorse allocate per l'approvvigionamento dei materiali e dei servizi Costi legati alla necessità di aggiornare il parco fornitori
Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Rischio di transizione legato al clima	Costi di logistica più alti
Politiche economiche restrittive per le aziende che non efficientano il proprio business, riducendo gli impatti ambientali	Rischio di transizione legato al clima	Necessità di ripensare il modello di business e la gestione delle risorse a disposizione per le diverse attività aziendali
Nuove tasse sull'inquinamento	Rischio di transizione legato al clima	Riduzione delle marginalità e dei profitti
Rischio di proliferazione dei programmi ESG richiesti dai clienti	Rischio di transizione	Perdita di focus sulla realtà di gruppo per soddisfare le esigenze dei clienti, con costi crescenti

Alla luce della tabella precedente, compilata tenendo in considerazione il modello di business aziendale, il gruppo nel 2024 ha iniziato a riflettere sul concetto di resilienza ragionando su una portata di impatto circoscritta per Telmotor e le sue aziende partner, su un arco temporale di valutazione dei rischi e degli impatti di 3/5 anni (tempistica minima per la predisposizione di risorse e la definizione di azioni correttive e/o di mitigazione).

In relazione alla natura del proprio business, il gruppo Telmotor ha escluso dall'analisi dei rischi ambientali – riportata nella tabella di riferimento – quelli relativi all'inquinamento delle acque, alla biodiversità e ad altre forme di impatto ambientale che non siano direttamente riconducibili all'inquinamento atmosferico generato dai trasporti, in

particolare su gomma e via aerea, attraverso le emissioni di CO2.

Per l'anno oggetto di rendicontazione, sono stati inoltre analizzati gli scenari climatici e i loro potenziali impatti economici (rif. ESRS 2 – IRO 1). L'analisi ha evidenziato come, in caso di eventi ambientali estremi o restrizioni strutturali – ad esempio l'interruzione del trasporto merci su gomma o aereo per motivi climatici – tutte le linee di business del gruppo sarebbero coinvolte, con un potenziale impatto sull'intero fatturato aziendale. Tali scenari sottolineano l'importanza strategica della gestione dei rischi climatici e della pianificazione di soluzioni resilienti lungo la catena logistica. I principali scenari climatici analizzati sono stati riferiti ad un blocco della movimentazione merci,

dovuto al crescente inquinamento, all'incertezza delle normative ambientali e all'irreperibilità delle materie prime, con conseguente fluttuazione dei prezzi e impatto negativo sulle marginalità aziendali.

L'analisi di resilienza è stata avviata ipotizzando un progressivo scenario di transizione verso un'economia circolare, basata sull'uso sostenibile delle materie prime e sulla valorizzazione del ciclo di vita dei prodotti.

Le ipotesi fondamentali sul modo in cui la transizione verso un'economia resiliente e a basse emissioni di carbonio influenzerà le tendenze macroeconomiche nel settore in cui operano Telmotor e le sue aziende partner indicano che l'elettrificazione diffusa, trainata da veicoli elettrici, pompe di calore e processi industriali elettrici, farà crescere la domanda di: componenti, sistemi di gestione dell'energia, infrastrutture di ricarica e soluzioni di storage; le imprese investiranno sempre più in: automazione, digitalizzazione e controllo dei processi per ridurre emissioni e aumentare resilienza. Parallelamente, normative e incentivi sosterranno la sostituzione massiva dell'illuminazione tradizionale con sistemi LED e smart, stimolando non solo le vendite di prodotti ma anche i servizi di progettazione, audit e manutenzione, in un contesto in cui la regolazione rappresenta un fattore cruciale di accelerazione ma anche di volatilità.

Le catene di fornitura saranno messe sotto pressione dalla crescente domanda di semiconduttori e materie prime critiche, imponendo strategie di diversificazione dei fornitori, gestione degli stock e sviluppo logistico, mentre la competizione, con la progressiva commoditizzazione di alcuni prodotti, si sposterà sul valore aggiunto dei servizi, delle certificazioni e dell'integrazione. Al tempo stesso, il mercato si orienterà verso modelli a lungo termine e basati su performance, come contratti di manutenzione predittiva o soluzioni offerte da ESCo, che favoriranno la stabilità dei flussi di ricavi; la finanza sostenibile e i criteri ESG diventeranno requisiti imprescindibili per accedere a capitali e mantenere la competitività.

Infine la crescente attenzione alla resilienza energetica, in risposta a eventi climatici estremi e rischi di continuità operativa, spingerà lo sviluppo di microgrid, sistemi di accumulo e soluzioni off-grid, aprendo nuove opportunità di business per inte-

gratori e distributori. In questo scenario, Telmotor e le sue aziende partner dovranno consolidare il proprio ruolo come fornitori di soluzioni integrate, rafforzando competenze tecniche e servizi digitali, investendo in formazione e capacità logistica, cogliendo le opportunità offerte dagli incentivi e sviluppando modelli orientati alla ricorrenza, così da trasformare i rischi della transizione in leve di crescita competitiva.

Gli ambiti di incertezza di questa iniziale analisi sono:

- L'evoluzione del quadro regolatorio e politico, poiché incentivi, normative e tempistiche della transizione energetica dipendono da decisioni europee e nazionali che possono subire rallentamenti, revisioni o contraccolpi politici.
- La dinamica tecnologica, dato che i ritmi di innovazione in campi come automazione, accumulo energetico, digitalizzazione e illuminazione intelligente potrebbero accelerare o rallentare rispetto alle previsioni, ridefinendo la competitività di prodotti e soluzioni.
- Le catene di fornitura globali e all'accesso a materie prime e semiconduttori: tensioni geopolitiche, politiche commerciali o crisi logistiche possono alterare disponibilità, tempi e prezzi, con impatti sui margini e sulla capacità di risposta al mercato.
- Le condizioni macroeconomiche generali, come crescita del PIL, inflazione, costo del capitale e andamento della domanda industriale, influenzano la propensione agli investimenti dei clienti e sono soggette a ciclicità e shock esterni.
- La velocità di adozione da parte dei clienti finali, che dipende non solo da fattori economici ma anche da barriere culturali, tempi di ritorno sugli investimenti e capacità delle imprese di integrare nuove tecnologie.
- Gli effetti del cambiamento climatico stesso, che può generare una domanda crescente di resilienza ma anche introdurre rischi imprevisti a livello infrastrutturale, sociale e operativo.

Frutto di questa analisi, il gruppo nel 2024 ha operato utilizzando un mix energetico composto da fonti fossili e da energia rinnovabile autoprodotta grazie all'impianto fotovoltaico installato presso la filiale di Cernusco sul Naviglio (MI). Questo approccio riflette l'impegno nel ridurre gradualmente la dipendenza da fonti non rinnovabili, promuovendo soluzioni più efficienti e a minore impatto ambientale.

Inoltre, sono state potenziate le politiche di smart working ed è stato introdotto a livello aziendale l'uso di mezzi di trasporto sostenibili, grazie a mezzi ibridi, elettrici e car pooling.

Nel breve, medio e lungo periodo, pur non avendo ancora sviluppato un'analisi di resilienza completa sotto il profilo quantitativo, il gruppo Telmotor ha dunque definito una serie di azioni mirate a salvaguardare la continuità aziendale. L'approccio adottato si fonda sull'adattamento progressivo della strategia e del modello operativo, attraverso le seguenti direttrici:

- **Nel breve periodo:** ricerca e impiego di materiali alternativi, a basso impatto ambientale e meno vulnerabili alle fluttuazioni di mercato generate dagli effetti del cambiamento climatico.
- **Nel medio periodo:** diversificazione della base fornitori, con una costante ricerca di partner più innovativi e resilienti, in grado di sostituire soggetti potenzialmente esposti a rischi socio-ambientali.
- **Nel lungo periodo:** mantenimento di una quota stabile di investimenti destinata a nuove soluzioni e processi capaci di ridurre in modo strutturale l'impatto delle attività aziendali sul clima e, al tempo stesso, di aumentarne la capacità di risposta agli scenari futuri.



Impianto fotovoltaico installato presso la filiale di Cernusco sul Naviglio (MI)

3. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

3.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

Datapoint n.20-21

Come già anticipato in precedenza, l'analisi di doppia materialità finalizzata alla rendicontazione, secondo i principi di EFRAG e gli standard ESRS 2 - IRO 1, ha considerato sia la prospettiva inside-out che quella outside-in, esaminando le attività di Telmotor S.p.A. e considerando gli hot-spot intercettati.

Nello specifico è emerso quanto segue:

- Gli impatti sui cambiamenti climatici sono legati all'evoluzione del business, all'aumento dei consumi delle sedi, alla crescita del numero dei lavoratori coinvolti e a possibili modifiche delle politiche di commuting/smartworking che potrebbero impattare negativamente sulle emissioni di gas a effetto serra.
- I rischi fisici legati al clima sono connessi alla probabilità di eventi meteorologici estremi: trombe d'aria, precipitazioni intense improvvise o persistenti e conseguenti allagamenti e/o interruzioni dei servizi di rete elettrica, di connettività e viabilità, che potrebbero compromettere la business continuity e la sicurezza dei sistemi informatici.
- I rischi di transizione legati al clima, nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore, a monte e a valle (con scenario climatico limitato a +1,5°C), risultate dall'analisi IRO sono:
 - Incremento dei costi energetici dovuti al passaggio dall'energy mix tradizionale all'approvvigionamento energetico 100% rinnovabile.
 - Riorganizzazione delle tempistiche di conse-

gna delle merci, a seguito dell'impiego di logistica green (mezzi elettrici a pieno carico).

- Rischio del consumo di suolo, frutto dell'apertura del nuovo polo tecnologico da cui si ricaverà energia green per la sede di Bergamo (effetto rebound).
- Le opportunità individuate dal gruppo, in linea con la propria struttura organizzativa e modello di business, riguardano diverse aree strategiche di sviluppo sostenibile. Tra queste:
 - Il rafforzamento delle politiche di smart working, con benefici sia in termini ambientali che di benessere organizzativo.
 - La promozione di iniziative di mobilità sostenibile, volte a ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro.
 - Lo sviluppo di dinamiche di economia circolare, applicate ad alcuni prodotti e processi, per prolungarne il ciclo di vita e ridurre l'impatto complessivo.
 - La scelta di materie prime alternative, più sostenibili e riutilizzabili, in un'ottica di approvvigionamento responsabile.
 - La commercializzazione di prodotti ad alta efficienza energetica e con minore impatto ambientale, in grado di generare nuove opportunità di crescita e incremento del fatturato.

Rischi e impatti sono stati valutati tenendo in considerazione i risultati emersi dallo stakeholder engagement, oltre che dall'attenta analisi della catena del valore e delle sue estensioni fuori dal perimetro del gruppo. Inoltre, sono stati esaminati gli specifici rapporti esistenti, in particolare con i fornitori di materie prime e tecnologia, con i clienti e i distributori.

L'esito dell'analisi effettuata attraverso lo stakeholder engagement ha evidenziato la rilevanza di questo tema anche per i portatori d'interesse intervistati che hanno manifestato le loro posizioni riportate nella tabella seguente:

Stakeholders	Rischio cambiamento climatico e rilevanza per stakeholder	Impatto sul gruppo
Shareholder e proprietà	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio I fornitori di componenti potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, risultando esposti a fluttuazioni nei prezzi dell'energia	Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia può influenzare la redditività aziendale Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori, possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione, potenziale perdita di clienti e possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali
Dipendenti e collaboratori	Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Aumento del lavoro da casa Uso di auto elettriche Car sharing
Fornitori e partner tecnologici	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio I fornitori di componenti potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, risultando esposti a fluttuazioni nei prezzi dell'energia Blocco della circolazione dovuto ad eccessive emissioni di CO2 Rischio reputazionale su progetti condivisi	Costi operativi elevati danneggiano la continuità aziendale, impattando su liquidità e margini economici Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti, con impatti sulla qualità dei prodotti finali e sulla continuità aziendale Alti costi dovuti all'attivazione della due diligence ambientale Maggiori costi di ingaggio dei partner
Enti finanziatori	-	-
Clienti	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati, causati dal blocco del traffico dovuto al bisogno di ridurre la CO2	Costi più alti Incertezza nelle consegne Difficoltà a garantire la relazione commerciale
Comunità locali	-	-
Istituzioni pubbliche	Inquinamento del territorio Rischi sanitari per le comunità Perdita di valore degli immobili Cattiva reputazione del territorio	Blocco del traffico Blocco delle aziende che inquinano Nuove tasse sull'inquinamento Politiche economiche restrittive per le aziende che non efficientano il business

Per le valutazioni di cui sopra, il gruppo ha fatto riferimento allo scenario climatico IPCC SSP1-2.6 (Intergovernmental Panel on Climate Change) relativo a un livello di emissioni di gas serra “alte”. Questo ha determinato la direzione delle proprie scelte di politica aziendale, a favore di un sempre maggior contenimento delle emissioni, sia in fase operativa (inside-out, con azioni che saranno dettagliate ai paragrafi E1-5 ed E1-6) che in quella di assistenza ai clienti e distribuzione logistica dei prodotti.

Allo stesso scenario climatico si è fatto riferimento anche per l'individuazione dei rischi e delle eventuali opportunità, effettivi e potenziali, rilevati lungo la catena del valore.

La valutazione dei rischi fisici effettuata dal gruppo, rapportata nel medio periodo, viene riassunta nella seguente tabella:

CLASSIFICAZIONE DEI PERICOLI LEGATI AL CLIMA
(Fonte: regolamento delegato UE 2021/139 della Commissione)

	Temperatura	Venti	Acque	Massa Solida
Cronici	Cambiamento della temperatura (aria, acque dolci, acque marine)	-	Cambiamento del regime e tipo di precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	-
	Stress termico	-	Variabilità idrologica o delle precipitazioni	Degrado del suolo
	Variabilità della temperatura	-	-	-
	-	-	Stress idrico	-
Acuti	Ondata di calore	Cicloni, uragani, tifoni	Siccità	-
	Ondata di freddo/gelata		Forti precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	Frana

La tabella che segue mette in evidenza alcuni effetti, rapportati al medio periodo, in relazione a eventi di transizione dovuti al cambiamento climatico:

EVENTI DI TRANSIZIONE LEGATI AL CLIMA (basati sulla classificazione della task force sulle comunicazioni di informazioni di carattere finanziario relative al clima – TFCD)

Natura politica e giuridica	Tecnologia	Mercato	Reputazione
Aumento del prezzo delle emissioni di GES	Necessità di sostituzione di prodotti e servizi esistenti con opzioni a basse emissioni	Possibile modifica del comportamento dei clienti	Variazione delle preferenze dei consumatori
Potenziamento degli obblighi di comunicazione delle emissioni	Investimenti fallimentari in nuove tecnologie	Incertezza dei segnali di mercato	Stigmatizzazione del settore
Mandati e regolamentazione relativi a prodotti e servizi esistenti	Costi della transizione verso una tecnologia a basse emissioni	Aumento del costo delle materie prime	Maggiore preoccupazione da parte dei portatori di interessi
Mandati e regolamentazione relativi a processi di produzione esistenti	-	-	Riscontro negativo da parte dei portatori di interessi
Esposizione a controversie legali	-	-	-

3.2. Obbligo di informativa E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi.

Datapoint n.22-23-24-25

Per quanto concerne il cambiamento climatico, il gruppo adotta una politica omnicomprensiva chiamata "Politica di sostenibilità", che contiene alcune azioni puntuali per la riduzione degli impatti ambientali (i) e l'efficientamento energetico (ii).

Ricollocando i processi alla luce del loro indirizzo di mitigazione o adattamento ai cambiamenti climatici, è possibile definire le seguenti aree di interesse:

• **Aspetti di policy legati alla mitigazione dei cambiamenti climatici:**

- Progettazione green delle soluzioni tramite adozione di materiali e processi innovativi.
- Politica di gestione responsabile dei rifiuti con differenziazione e riduzione progressiva dell'uso della plastica.
- Politica paperless.
- Ottimizzazione della logistica.
- Aumento dello smart working.
- Pannelli fotovoltaici installati sulla filiale di Cernusco sul Naviglio.
- Isolamento termico della sede di Bergamo (parte degli infissi).
- Promozione del riutilizzo degli imballaggi ricevuti dai fornitori, con l'obiettivo di ridurre l'acquisto di nuovi materiali.

• **Aspetti di policy legati all'adattamento ai cambiamenti climatici:**

- Sostituzione di mezzi logistici con mezzi elettrici per ovviare ai blocchi del traffico.
- Verifiche ed efficientamento delle sedi industriali e degli uffici per anticipare misure normative a favore dell'edilizia green.

• **Aspetti di policy legati all'efficienza energetica:**

- Verifiche ed efficientamento delle sedi industriali e degli uffici.
- Pannelli fotovoltaici installati sulla filiale di Cernusco sul Naviglio.
- Isolamento termico della sede di Bergamo (parte degli infissi).

• **Aspetti di policy legati alla diffusione di energie rinnovabili:**

- Ottimizzazione dei consumi energetici, inclusi quelli in logistica attraverso la razionalizzazione dei processi di spedizione/consegna (vd. Box "Logistica sostenibile").



3.3. Obbligo di informativa E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

Datapoint n.1-2-3-4

Il gruppo Telmotor ha definito diverse azioni in coerenza con la propria Politica di sostenibilità e con le disposizioni specifiche dedicate alla riduzione degli impatti ambientali e all'efficientamento energetico:

- Efficientamento energetico delle sedi produttive.
- Riduzione degli impatti ambientali relativi alla differenziazione e allo smaltimento dei rifiuti.
- Presenza di alcune giornate di smart working, con conseguente riduzione delle emissioni di gas clima-alteranti.

Per il 2024 non è possibile indicare il risultato quantitativo di ogni azione, né il contributo in termini di riduzione dei GES, in quanto il gruppo non ha attivato una misurazione dell'impatto positivo in termini di emissioni di CO₂. Tali attività di riduzione si attiveranno a partire dal 2025, per l'anno di calcolo 2024.

AZIONI 2024

Adattamento

- Progettazione di soluzioni commerciali a ridotto impatto ambientale, tra cui: ordini multipli da parte dei clienti, formazione su pratiche di uso più green dei prodotti, esternalizzazione delle consegne.
- Approccio circolare nella gestione dei prodotti e dei processi, anche sviluppati in partnership con università e centri di ricerca.
- Efficientamento energetico delle sedi operative e predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali: attività di mitigazione.
- Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi e degli impianti

Mitigazione

- Riduzione della plastica e dell'uso di carta in ufficio.
- Presenza di colonnine di ricarica elettrica fruibili dai dipendenti, per finalità ibride.
- Acquisto di tre furgoni con motore ibrido, che possano viaggiare anche durante i blocchi del traffico, dovuti ad eccessivo inquinamento.
- Scelta di packaging e materiali di imballaggio più sostenibili (riciclati e riciclabili):
- Leva di carbonizzazione: riduzione delle emissioni per riduzione dei consumi.
- Installazione di pannelli fotovoltaici nella filiale di Cernusco sul Naviglio (MI).
- Automazione del magazzino:
- Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi e degli impianti.

AZIONI PREVISTE NEL 2025

Adattamento

- Pianificazione di backup per prevenire il danneggiamento dovuto a shock termici o energetici.
- Sviluppo di un processo interno di business continuity per garantire l'operatività in caso di eventi imprevisti:
- Leva di decarbonizzazione: gestione della resilienza operativa, a sostegno delle strategie di decarbonizzazione di Medio-Lungo Periodo.

Mitigazione

- Sviluppo di una Carbon Footprint di organizzazione per Telmotor e le sue aziende partner, riferita alla base dati 2024:
- Leva di decarbonizzazione: gestione della resilienza operativa, a sostegno delle strategie di decarbonizzazione di Medio-Lungo Periodo.

AZIONI PREVISTE DA COMPLETARSI ENTRO IL 2030

Mitigazione

- Adozione di un sistema di incentivi retributivi basato anche su performance green.
- Costruzione del polo tecnologico che fornirà energia rinnovabile alla sede di Bergamo:
- Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi legati al controllo degli impatti e dei rischi ambientali.

Per quanto riguarda le azioni di mitigazione, il loro risultato per il gruppo in termini di riduzione degli impatti ambientali è descritto in seguito:

- La riduzione della plastica e dell'uso di carta in ufficio porta a un minor consumo di risorse vergini e a una diminuzione dei rifiuti prodotti, con un impatto positivo diretto sulla gestione sostenibile dei materiali.
- L'acquisto di tre furgoni ibridi, in grado di circolare anche durante i blocchi del traffico, consente di abbattere le emissioni dirette di CO₂ e inquinanti locali rispetto ai veicoli tradizionali, contribuendo sia alla qualità dell'aria che alla continuità operativa.
- La scelta di packaging e materiali di imballaggio più sostenibili, riciclati e riciclabili, riduce la pressione sulle discariche e favorisce l'economia circolare, migliorando l'impronta ambientale della catena logistica.
- L'installazione di pannelli fotovoltaici nella filiale di Cernusco sul Naviglio consente di autoprodurre energia rinnovabile e di ridurre le emissioni indirette legate al consumo di elettricità da fonti fossili.

- L'automazione del magazzino genera maggiore efficienza energetica e ottimizza i flussi logistici, diminuendo sprechi e consumi superflui.
- Lo sviluppo di una Carbon Footprint di organizzazione, riferita al 2024, permette di misurare in maniera strutturata le emissioni di gas serra e di individuare aree prioritarie di intervento, rafforzando la trasparenza e la capacità di pianificazione.
- L'adozione di un sistema di incentivi retributivi legati a performance green stimola comportamenti sostenibili tra i collaboratori, traducendosi in una riduzione indiretta degli impatti ambientali attraverso scelte quotidiane più responsabili.
- La costruzione del polo tecnologico che fornirà energia rinnovabile alla sede di Bergamo consentirà di abbattere in modo strutturale le emissioni associate ai consumi energetici aziendali, garantendo al contempo maggiore resilienza e indipendenza dalle fonti fossili.

Logistica sostenibile

Nel 2024 il gruppo ha intrapreso una serie di progetti strategici volti a innovare e ottimizzare la propria logistica. Di seguito vengono presentate le principali iniziative attuate:

1. Magazzino automatico Autostore: nel corso dell'anno non sono state apportate modifiche a questo progetto; tuttavia, il gruppo ha avviato la pianificazione di un ampliamento del 35%, che prevede l'aumento delle cassette di storage da 15.000 a 21.300 unità, l'introduzione di un nuovo robot e l'incremento delle postazioni di lavoro da 9 a 11. Gli studi preliminari sono stati avviati verso la fine dell'anno di rendicontazione e il progetto entrerà in fase di attuazione nel 2025. L'intervento comprenderà anche la sostituzione e l'ottimizzazione di ulteriori attività di magazzino, con un risparmio energetico stimato del 15%, offrendo al contempo l'opportunità di aderire al programma Transizione 5.0.

2. Transizione verso l'uso di imballaggi sostenibili: nel corso del 2024 si è posta maggiore attenzione a questo aspetto, creando aree dedicate allo stoccaggio delle scatole di cartone provenienti dal ricevimento merci, così da poterle riutilizzare quando necessario. In precedenza, infatti, venivano riutati solo gli imballaggi disponibili nella stessa giornata, mentre al termine del turno di lavoro quelle rimanenti venivano cestinate; a partire dall'anno di rendicontazione, invece, le scatole ricevute vengono conservate a magazzino. Questa modifica è stata introdotta anche in vista del progetto di ampliamento del magazzino automatico (riportato sopra), che prevede l'inserimento di una nuova linea di convogliamento in grado di gestire qualsiasi tipologia di cartone, misurandone peso e volume in fase di uscita. In questo modo sarà possibile riutilizzare ogni imballaggio, ottimizzando dimensioni e materiali di riempimen-

to in base agli articoli presenti. In assenza di tale aggiornamento, la linea di convogliamento avrebbe potuto gestire esclusivamente i cartoni originali Telmotor, disponibili in sole sei dimensioni standard, limitando di fatto il livello di riciclo e riuso.

3. Esternalizzazione delle consegne: nel corso del 2024 questa strategia è stata ulteriormente sviluppata a livello di governance, anche attraverso l'instaurazione di un rapporto continuativo con i corrieri. La percentuale di consegne esternalizzate è rimasta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente, attestandosi sempre intorno al 10-15%.

4. Durante l'anno di rendicontazione si è avuta l'opportunità di confrontarsi con i corrieri su diversi aspetti gestionali, tra cui orari di ritiro, saturazione dei mezzi, livello di servizio e altre modalità operative. La modifica degli imballi, descritta in precedenza, consentirà al gruppo di ottimizzare i colli in termini di peso e dimensioni, riducendo lo spazio occupato e migliorando così l'efficienza dei trasporti esterni, con conseguente riduzione dei consumi. Lo stesso approccio verrà applicato anche alle consegne effettuate con mezzi propri, che beneficeranno di una più efficace ottimizzazione dei carichi.

Infine nel 2025 il progetto evolverà ulteriormente, includendo la storicizzazione dei pesi e dei volumi dei colli consegnati, con l'obiettivo di individuare nuove aree di miglioramento nelle attività di trasporto.



AutoStore
029

029

AutoStore
02
Empowered by
swisslog

AutoStore

021

Empowered by
swisslog

025

Nella tabella seguente vengono precisate le azioni, riferite alla mitigazione dei cambiamenti climatici, relazionando gli importi monetari significativi di Capex e Opex, necessari per l'attuazione delle azioni intraprese.

Azioni 2024	Capex	Opex	Riferimento al Bilancio 2024	Risorse Future 2025 (Y+1)
Riduzione della plastica e dell'uso di carta in ufficio	-	0	Servizi IT	2.000 €
Installazione di pannelli fotovoltaici nella filiale di Cernusco sul Naviglio	58.504 €	3.000 €	Ammortamenti	3.000 €
Efficientamento energetico delle sedi operative e predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali	50.000 €	-	Ammortamenti Immobilizzazioni materiali degli impianti di riscaldamento e raffrescamento Immobilizzazioni materiali infissi	30.000 € 10.000 €
Scelta di packaging e materiali di imballo più sostenibili (riciclati e riciclabili)	-	10.000 €	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	47.000€
Acquisto di tre furgoni con motore ibrido, che possano viaggiare anche durante i blocchi del traffico, dovuti ad eccessivo inquinamento	193.852 €	-	Ammortamenti	-
Automazione del magazzino	-	30.000 €	Ammortamenti	900.000 €
Presenza di colonnine di ricarica elettriche, fruibili dai dipendenti con finalità ibrida	-	2.000 €	Attrezzature	2.000 €

3. Metriche e obiettivi

4.1. Obbligo di informativa E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi

Datapoint n.5-6-7-8-9

All'interno delle politiche e delle azioni di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, il gruppo ha definito alcuni obiettivi qualitativi e quantitativi, riassunti nella tabella di seguito.

Il gruppo non ha effettuato la misurazione delle proprie emissioni di carbonio relative all'anno 2023, pertanto, nel 2024, non è stato possibile definire obiettivi di mitigazione dei cambiamenti climatici basati su tali dati di impatto carbonico.

Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi 2024					
Policy	Obiettivo	Arco temporale	Azione	Obiettivo	Arco temporale
Riduzione impatti ambientali	Ridurre l'impatto carbonico legato alle operazioni aziendali e di vita lavorativa, all'interno degli stabilimenti Telmotor	2022 - 2030	Riduzione della plastica e dell'uso di carta in ufficio	Riduzione della plastica del 30% negli uffici	Entro il 2030
			Acquisto di auto aziendali che possano viaggiare anche durante i blocchi del traffico dovuti ad eccessivo inquinamento	Sostituzione totale del parco auto	Entro il 2030
			Scelta di packaging green	Utilizzo del 30% di imballi green	Entro il 2030
			Automazione del magazzino	> 15% consumi elettricità frutto del magazzino automatico	Entro il 2030
Efficientamento Energetico	Realizzare interventi di riqualificazione che servano ad ottimizzare i rapporti tra emissioni di energia e rendimento dei consumi	2022 - 2030	Installazione di pannelli fotovoltaici nella filiale di Cernusco sul Naviglio (MI)	Conclusione dell'installazione e approvvigionamento del 100% dell'energia della sede	Entro il 2030
			Progettazione di soluzioni commerciali a ridotto impatto ambientale	Applicazione di processi di valutazione degli impatti ambientali dei prodotti (carbon footprint di prodotto)	Entro il 2030
			Approccio circolare nella gestione dei prodotti e dei processi	Definizione di metodi di gestione circolare degli scarti e dei rifiuti	Entro il 2030
			Efficientamento energetico delle sedi operative e predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali	Riduzione della dispersione del calore del 30% rispetto al 2021	Entro il 2030

4.2. Obbligo di informativa E1-5 – Consumo di energia e mix energetico

Datapoint n.10-11-12-13-14
GRI 302

Nella tabella seguente sono riportate le informazioni di dettaglio sul consumo di energia e del mix energetico da parte di Telmotor S.p.A. e delle sue aziende partner. Sono omesse le prime 5 righe previste dalla tabella RA 34 del regolamento.



Consumo di energia e mix energetico 2024	Dato in KWh
6) Consumo totale di energia da fonti fossili	5.498,184 MWh
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia %	89.25 %
7) Consumo da fonti nucleari	17,776 MWh
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia %	0,29 %
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, etc.)	263,081 MWh
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	339,169 MWh
10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	30,57 MWh
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10)	632,82 kWh
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	10,27 %

Per quanto riguarda l'intensità energetica in base ai ricavi netti, il gruppo non fornisce il dato in quanto non presenta attività in settori ad alto impatto climatico.

Di seguito sono riportati i dati relativi ai consumi energetici, sia interni che esterni, di Telmotor e del network Diginnova. Le informazioni comprendono anche gli aspetti legati all'efficienza energetica, alle strategie adottate e ai risultati conseguiti

in materia di utilizzo di fonti rinnovabili che costituiscono la base di riferimento per la valutazione dei progressi e dei miglioramenti attesi nei prossimi esercizi di rendicontazione.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Unità di misura	Dato Telmotor e network Diginnova
Consumo totale di combustibile all'interno dell'organizzazione proveniente da fonti di Energia non rinnovabili, in joule o multipli utilizzati	in joule o multipli	5.498,184 KWh
Fonti di energie non rinnovabili: tipologie di combustibili	testo	Fonti fossili, metano e combustibili
Consumo totale di combustibile all'interno dell'organizzazione proveniente da fonti di energia rinnovabili, in joule o multipli	%	10,27%
Fonti di energie rinnovabili: tipologie di combustibili	testo	Biomasse + Biodiesel
I. Totale consumo di elettricità	in joule, Wattora o multipli	850.979 kW
IV. Totale consumo di vapore	in joule, Wattora o multipli	0
I. Totale elettricità venduta	in joule, Wattora o multipli	7.532 KWh
II. Totale energia per il riscaldamento venduta	in joule, Wattora o multipli	0
III. Totale energia per il raffreddamento venduta	in joule, Wattora o multipli	0
IV. Totale vapore venduto	in joule, Wattora o multipli	0
Consumo totale di energia all'interno dell'organizzazione, in joule o multipli	in joule o multipli	6.160,283 MWh
Standard, metodologie, ipotesi e/o strumenti di calcolo utilizzati	testo	La metodologia utilizzata nel presente studio per la quantificazione delle emissioni di gas ad effetto serra è basata sul calcolo delle emissioni di GHG
Fonte dei fattori di conversione utilizzati	testo	La quantificazione delle emissioni di GHG è effettuata tramite la moltiplicazione tra il dato di attività e il relativo fattore di emissione, ottenendo le tonnellate di CO2 equivalente

L'energia prodotta dal gruppo è interamente destinata al consumo interno e non viene utilizzata al di fuori dell'organizzazione. Inoltre, poiché non

vengono svolte attività operative al di fuori delle sedi aziendali, il consumo energetico esterno risulta nullo.

4.3. Obbligo di informativa E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

Datapoint n.19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30
GRI 305

Le prestazioni ambientali inerenti le emissioni di gas serra delle attività svolte da Telmotor e sue aziende partner sono state calcolate per l'anno 2024, nelle diverse sedi aziendali. La raccolta dei dati e il calcolo dei GHG sono stati sviluppati secondo i principi del GHG Protocol che, pur non essendo una norma vincolante, rappresenta lo standard volontario più diffuso a livello globale per la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra.

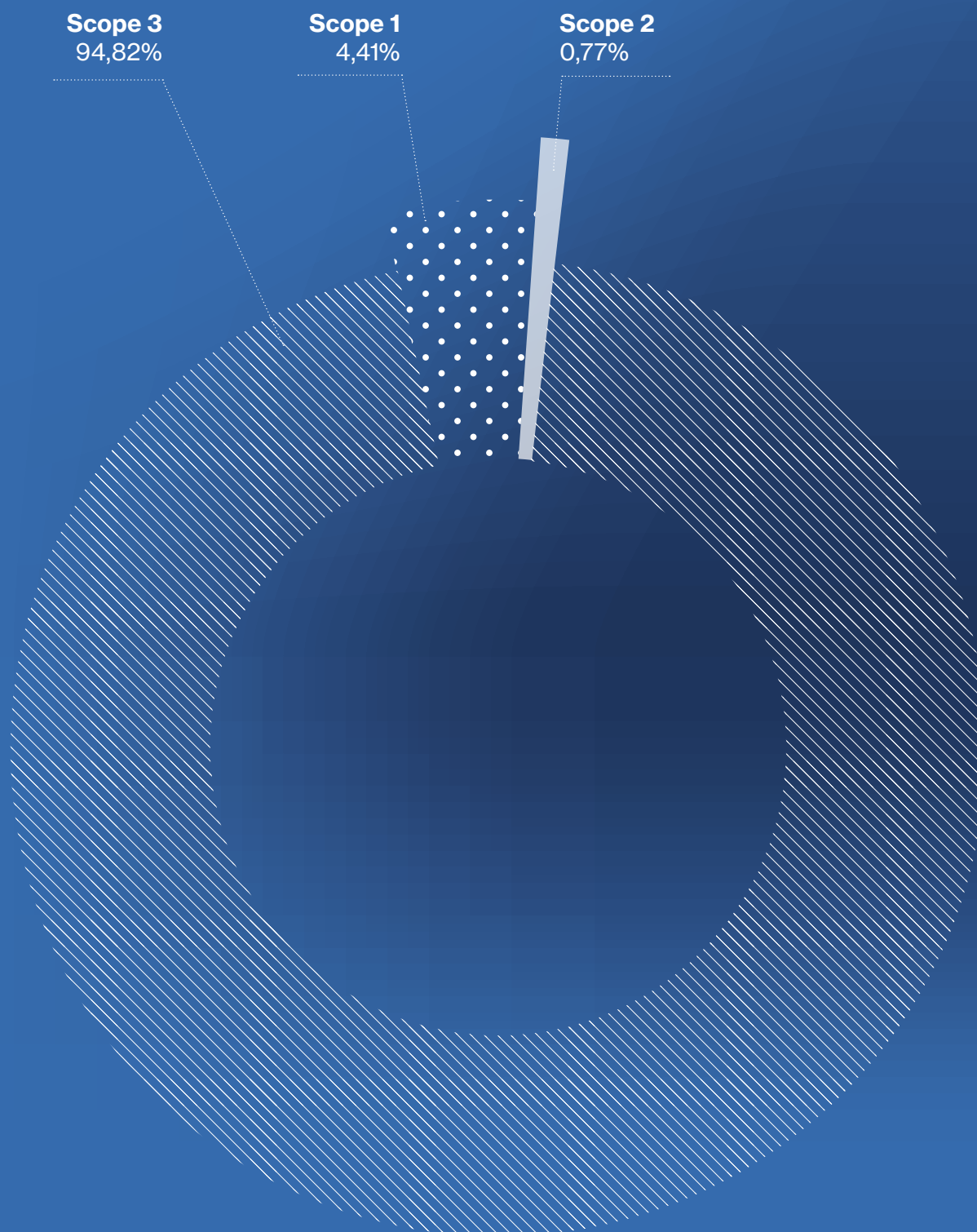
Il risultato del calcolo effettuato è il totale di GHG emessi dalle attività svolte dalle organizzazioni facenti parte di Telmotor e e network Diginnova ed è espresso come tonnellate di CO2 equivalente (tCO2eq) complessive in valore assoluto.

La metodologia utilizzata per la quantificazione delle emissioni di gas ad effetto serra è basata sul calcolo. La scelta di tale metodo è coerente rispetto alla dimensione aziendale e alla quantità e tipologia di sorgenti presenti all'interno dei confini organizzativi; il metodo è anche facilmente riproducibile negli anni successivi per fini comparativi. Tutti i dati di attività relativi alle emissioni di gas ad effetto serra del presente studio sono stati modellati mediante utilizzo di banche dati quali Ecoinvent, ISPRA, EPA e dati di letteratura.

Si precisa che non ci sono assorbitori di GHG, per cui non sono state quantificate rimozioni di GHG.

Emissioni	Emissioni	Totale tCO ₂ e	Categoria	Totale tCO ₂ e
Emissioni dirette	Scope 1	1398,05		
	Scope 2	242,69		
	Scope 3	30.036,8		
Emissioni indirette			Categoria 1	28.460,49
			Categoria 2	120,31
			Categoria 3	555,97
			Categoria 4	160,99
			Categoria 5	16,62
			Categoria 6	12,61
			Categoria 7	414,09
			Categoria 8	104,39
			Categoria 9	0,002
			Categoria 13	191,34
			Totale	31.677,55

Emissioni GHG Gruppo Telmotor 2024



Per tutte le tipologie di emissioni considerate, il calcolo comprende anidride carbonica (CO₂), metano (CH₄), protossido di azoto (N₂O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC) ed esafluoruro di zolfo (SF₆). Le analisi riguardano esclusivamente gli impatti riferiti al 2024, primo anno di monitoraggio da parte del gruppo.

Le sorgenti di emissione diretta (Scope 1) generano un'emissione pari a 1.398,49 tCO₂e, che corrispondono al 4,41 % del totale: queste emissioni derivano dall'uso di gas metano e carburanti per i mezzi aziendali.

I fattori di emissione e i valori di potenziale di riscaldamento globale fanno riferimento alla combustione di gas metano e dei carburanti utilizzati nei mezzi aziendali, sulla base dei dati estratti dal gestionale aziendale.

L'approccio di consolidamento in materia di emissioni è stato basato sul controllo operativo.

I dati sono stati forniti dal gruppo in termini quantitativi, espressi in metri cubi di gas e litri per ciascun carburante utilizzato nei mezzi aziendali. Unica eccezione riguarda la sede di Roma, per la quale i consumi di gas metano sono stati comunicati in modalità spend-based, ossia come costi sostenuti: tale valore è stato convertito in metri cubi sulla base del costo medio del 2024 riportato da ARERA.

La modellazione delle emissioni GHG è stata effettuata utilizzando il database Ecoinvent.

Le emissioni indirette di GHG di Scope 2, derivanti dal consumo di energia elettrica, sono pari a 242,69 tCO₂e, contribuendo per circa lo 0,77% alle emissioni serra dell'azienda.

Il calcolo include le emissioni di GHG derivanti dal consumo di energia elettrica importata, considerando in particolare i consumi da rete in bassa tensione e l'autoproduzione da impianto fotovoltaico dell'azienda ITCore.

Sono invece escluse le emissioni upstream (dalla culla alla centrale elettrica) associate ai combustibili, alle perdite di rete per il trasporto e la distribuzione, alla costruzione delle infrastrutture e alle perdite di SF₆ utilizzato per l'isolamento della rete di trasmissione.

L'approccio di consolidamento in materia di emissioni è stato basato sul controllo operativo.

Le emissioni GHG di Scope 3 sono pari a 30.036,80 tCO₂e, equivalenti al 94,82% delle emissioni complessive annuali.

Per la raccolta dei dati è stato adottato un approccio misto: activity-based, basato su dati quantitativi (per alcuni materiali), e spend-based, fondato sui costi di acquisto in euro.

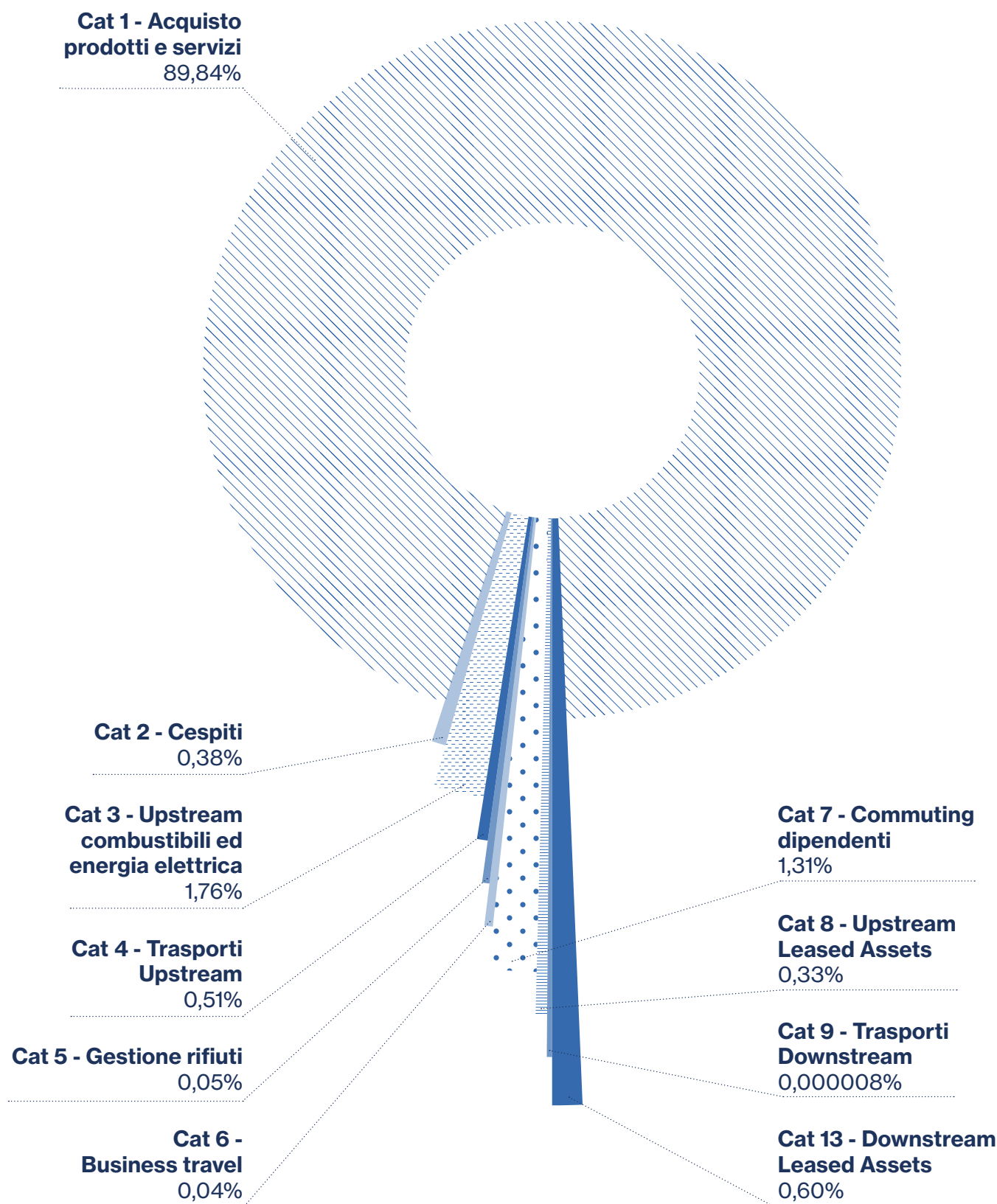
Questa categoria comprende le emissioni relative all'upstream di combustibili ed energia non incluse negli Scope 1 e 2, ovvero quelle derivanti dalla produzione dei carburanti utilizzati dal parco auto aziendale, nonché dalla produzione, distribuzione, infrastrutture e perdite di rete legate all'approvvigionamento e all'autoproduzione di energia elettrica.

Entrando nello specifico delle 10 categorie analizzate per lo Scope 3, le emissioni maggiori, considerando il valore assoluto, derivano dalla categoria 1 vale a dire l'acquisto di prodotti e servizi da parte delle aziende del gruppo, che costituiscono l'89,84% dell'intero inventario GHG.

Tutte le altre categorie risultano poco significative.

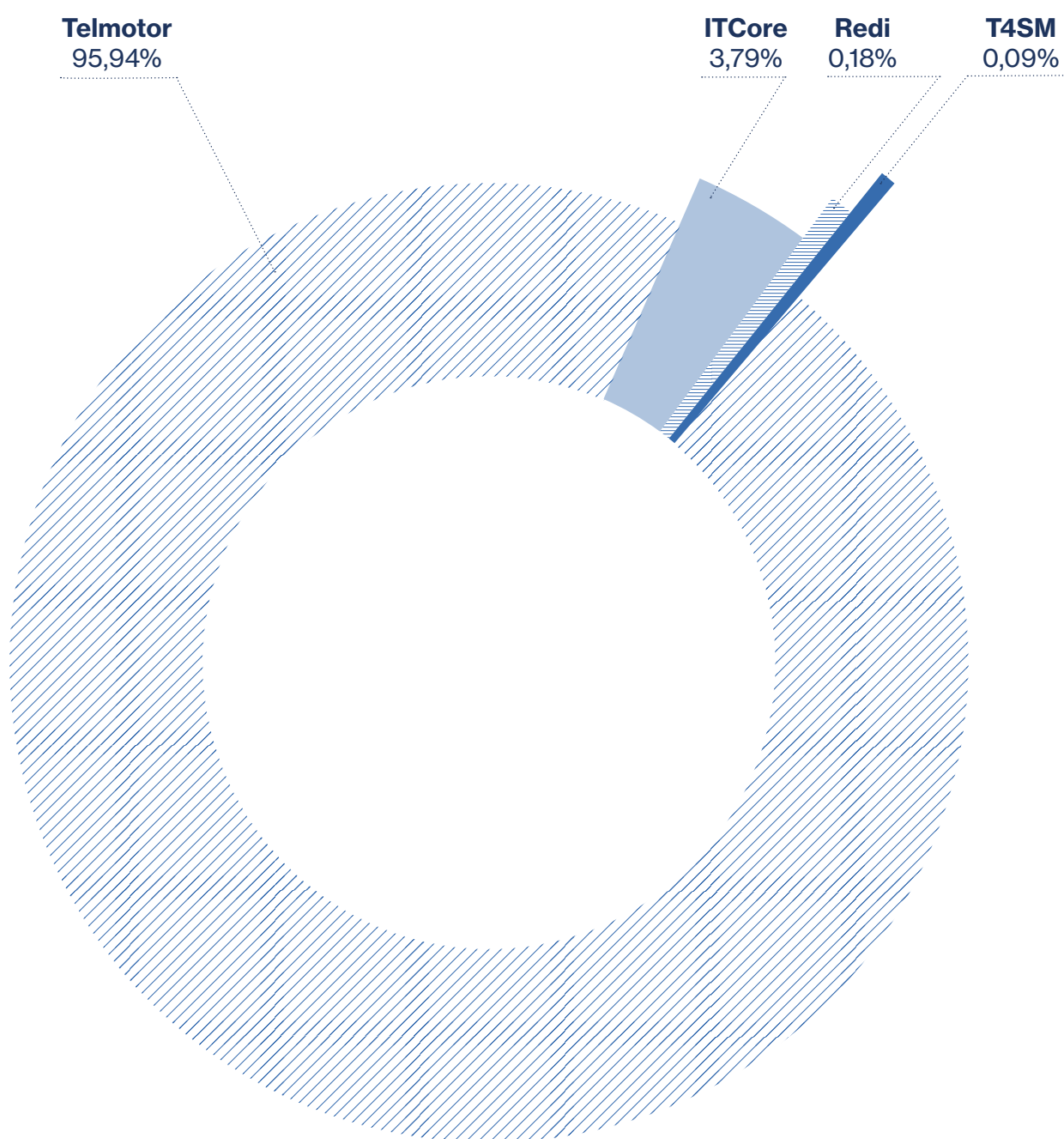
Nel grafico di seguito sono riportate le emissioni di Scope 3 suddivise nelle 10 categorie considerate:

Inventario GHG Gruppo Telmotor 2024 - Emissioni Scope 3



Infine, nel grafico successivo, è possibile visualizzare l'incidenza emissiva di Telmotor e della sue aziende partner, all'interno dello Scope 3, da cui si evince una responsabilità maggiore da parte dell'azienda capofila, che contribuisce per il 95,96% delle emissioni in Scope 3.

Emissioni Scope 3 - Suddivisione Gruppo Telmotor



L'intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GES) del gruppo Telmotor per il 2024 è stata calcolata considerando le emissioni complessive degli Scope 1, 2 e 3, che includono i sei gas climalteranti principali: anidride carbonica (CO₂), metano (CH₄), protossido di azoto (N₂O), idrofluorocarburi (HFC), perfluorocarburi (PFC) ed esafluoruro di zolfo (SF₆).

Il valore ottenuto, pari a 31.667,54 tonnellate di CO₂e, è stato rapportato ai ricavi del gruppo (185.599.646 €), da cui risulta un'intensità emissiva di 0,17 Kg di CO₂e per euro di ricavo.

Nel rapporto di intensità energetica sono conside-

rati i consumi di energia elettrica e di combustibili. Si segnala che il calcolo del consumo energetico prende in considerazione esclusivamente l'energia effettivamente utilizzata all'interno dell'organizzazione.

Per quanto riguarda i calcoli relativi alla riduzione dei consumi energetici e alle diminuzioni ottenute come risultato diretto di interventi di risparmio energetico e iniziative di efficientamento, non è stato possibile procedere alla loro determinazione in quanto il presente rappresenta il primo anno di valutazione di tali metriche.

4.4. Obbligo di informativa E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio

Datapoint n.31-32-33-34-35-36

Il gruppo fornisce di seguito una descrizione delle azioni intraprese con l'obiettivo di assorbire in modo permanente o di favorire attivamente l'assorbimento di gas a effetto serra (GES) dall'atmosfera, pur precisando che le iniziative realizzate nel 2024 non derivano da un calcolo della carbon footprint riferito all'anno 2023.

In dettaglio, nel 2024 Telmotor e le sue aziende partner si sono impegnate per:

- **La decarbonizzazione dei trasporti** → Acquisto dei tre furgoni a motore ibrido. Avvicinamento a modelli di economia circolare → Approccio circolare nella gestione dei prodotti e dei processi, anche sviluppati in partnership con università e centri di ricerca.
- **L'efficientamento energetico delle sedi lavorative** → Installazione pannelli fotovoltaici, riduzione della dispersione del calore.

Nei progetti sopra evidenziati, tuttavia non è presente la quantificazione di assorbimento dei GES espressa in tonnellate metriche di CO₂e, in quanto tali processi non derivano da piani di riduzione frutto di un calcolo della carbon footprint aziendale, che è stato realizzato nel 2025 su base dati 2024; pertanto andrà a giustificare azioni di riduzione degli impatti ambientali realizzate a partire dal 2025.

Il gruppo non ha acquistato crediti di carbonio e non ha indicato obiettivi di azzeramento delle emissioni nette, in aggiunta a quelli di azzeramento delle emissioni lorde di GES; inoltre non ha fatto dichiarazioni pubbliche sulla propria neutralità climatica frutto del ricorso a crediti di carbonio.

4.5. Obbligo di informativa E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio

Datapoint n.37-38

Il gruppo non applica sistemi di fissazione del prezzo interno del carbonio.

4.6. Obbligo di informativa E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima

Datapoint n.39-40-41-42-43-44-45

Il gruppo intende avvalersi della possibilità di omettere le informazioni relative a questo datapoint, come indicato nell'Appendice C della Disposizione transitoria 10.4.





03.

Informazioni sociali

ESRS S1

Forza lavoro propria

SCOPO, INTERAZIONE CON ALTRI ESRS, INFORMAZIONI GENERALI

Datapoint n.1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11

In questa sezione saranno precisati gli obblighi di informativa che consentono di comprendere il modo in cui l'operato e le scelte intraprese da Telmotor e le sue aziende partner impattano sulla forza lavoro propria, le azioni attuate per mitigare gli impatti su condizioni di lavoro, parità di trattamento e opportunità ed altri diritti connessi al lavoro.

Questa sezione permette inoltre di approfondire in quale misura si è conformi a quanto disposto dalle convenzioni e dagli strumenti internazionali ed europei in materia di diritti umani.

Eventuali interazioni del presente ESRS S1 - Forza lavoro propria, con l'ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore e l'ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali, saranno presentati di seguito.

1. Strategia

1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Datapoint n.12

Gli interessi, le opinioni nonché i diritti delle persone che operano in nome e per conto di Telmotor e delle sue aziende partner sono da sempre tenute in alta considerazione dall'azienda, orientandone la strategia e il modello aziendale per quanto concerne l'occupazione sicura, gli orari di lavoro, le remunerazioni, il dialogo sociale, la libertà associativa, l'equilibrio casa lavoro, la salute e sicurezza, la parità di genere, la formazione, l'inclusione sociale e il rispetto dei diritti umani. Per questo motivo la forza lavoro propria è considerata un gruppo di stakeholder fondamentale e dunque coinvolto a diverso livello dall'azienda stessa.

Percorsi di formazione, processi di gestione delle risorse umane consolidati e verificati esternamente e, infine, canali di dialogo sempre aperti caratterizzano la modalità con cui il gruppo si mette in ascolto dei propri dipendenti.

Dal 2018 nell'organigramma aziendale di Telmotor è stata inserita la figura del responsabile delle risorse umane, a cui è stato affidato il compito di presidiare l'organizzazione del personale e il coinvolgimento dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi di mercato e di quelli più intangibili e comunemente affiancati alle tematiche di CSR, come la motivazione personale, la collaborazione tra diverse funzioni, l'equilibrio casa-lavoro, la formazione. Questa figura non è presente nelle aziende partner, tuttavia il suo lavoro ne influenza le scelte in materia di personale.

Al fine di raccogliere interessi e opinioni degli stakeholder, nel corso del 2024 sono stati attivati appositi strumenti di ascolto a livello di gruppo, tra cui:

- **Survey dedicate:** è stata effettuata un'indagine sul clima aziendale coinvolgendo i 350 dipendenti dai quali si è ottenuto circa l'80% delle risposte (questo strumento è stato attivato solo per la capofila Telmotor).
- **Colloqui individuali one-to-one con il personale:** effettuati da tutti i dipendenti del gruppo raggiungendo il 100% di coinvolgimento, con un totale di 700 ore di colloquio.
- **Riunioni periodiche di aggiornamento finalizzate alla valutazione professionale del team:** queste riunioni hanno visto la partecipazione di tutti i dipendenti del gruppo (con il 100% di coinvolgimento) per un totale di 500 ore di colloquio.

A supporto di questo processo, nella sola Telmotor è stato inoltre adottato un mansionario specifico per ciascuna figura aziendale e organizzato uno spazio online condiviso, dedicato sia alle informazioni apicali (top-down) che a quelle provenienti dal personale e dirette ai vertici aziendali (bottom-up), oltre al canale whistleblowing, alla presenza dell'Organismo di Vigilanza e dell'ufficio HR per eventuali segnalazioni.

Le aziende partner di Telmotor – Redi, ITCore e T4SM – pur non disponendo di una funzione HR formalmente strutturata, non trascurano in alcun modo l'attenzione al tema materiale del benessere della propria forza lavoro. In qualità di realtà di dimensioni contenute, tali società adottano modalità più snelle e dirette per garantire un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. Tra le pratiche rilevanti si segnalano:

- **Rapporti diretti e costanti** tra management e collaboratori, che consentono un dialogo immediato e una presa in carico tempestiva di esigenze o criticità.

- **Attenzione alla flessibilità organizzativa**, con possibilità di adattare orari e modalità di lavoro alle necessità personali e familiari, laddove compatibile con le attività.
- **Iniziative di welfare aziendale di prossimità**, come momenti di team building, formazione mirata e strumenti a supporto del benessere individuale e collettivo.

- **Cura degli spazi e delle condizioni di lavoro**, al fine di preservare un ambiente sicuro, stimolante e favorevole alla collaborazione.

Tutte le iniziative descritte confermano che le opinioni della forza lavoro orientano la strategia e il modello aziendale, mitigando gli impatti rilevanti descritti nell'ESRS 2 SBM – 3.



1.2. Obbligo di informativa relativo all’ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello del gruppo

Datapoint n.13-14-15-16
GRI 2 - GRI 405

Nella tabella di seguito viene illustrato se e come gli impatti effettivi e potenziali sulla forza lavoro propria derivano da una strategia e dal modello aziendale del gruppo o sono ad essa collegati oppure se li orientano.
Per il gruppo il concetto di impatto richiama la definizione del glossario della normativa sulla CSRD; si riferisce, quindi, a un cambiamento di status, positivo o negativo, frutto di un intervento esterno su un processo o un prodotto.

	Impatti effettivi sulla forza lavoro propria	Impatti potenziali sulla forza lavoro propria
Che derivano da strategia o modello di business dell’impresa	Soddisfazione del personale per sicurezza occupazionale, orari di lavoro e adeguatezza dei salari Ambiente più equo e accessibile per via di iniziative a favore della D&I, parità retributiva e prevenzione della violenza e molestie sul luogo di lavoro	Fidelizzazione della forza lavoro Aumento della motivazione, attrazione di nuovi talenti, calo del turnover
Che orientano la strategia e il modello di business dell’impresa	Expertise e competenza propria delle RU frutto di formazione continua Riduzione della malattia e dei permessi a causa di flessibilità lavorativa ed equilibrio casa-lavoro	Aumento della produttività e dell’innovatività dei processi, talent acquisition Riduzione dei costi per malattia, aumento della motivazione e della produttività, calo del turnover

Rischi e opportunità che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria, da un lato, e strategia e modello di business, dall'altro, sono evidenziati nella tabella:

	Rischi	Opportunità
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria	Stress lavoro-correlato dovuto a sovraccarico per alto turnover Bassa talent acquisition	Ripensare i carichi ed i pesi Aumentare la flessibilità lavorativa per conciliare vita professionale e vita privata
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di strategia e modello di business	Bassa fidelizzazione perché alta appetibilità sul mercato di dipendenti molto formati	Sviluppare piani di carriera competitivi e attrattivi nel lungo periodo

Sono inclusi nell'informativa SBM 3 - ESRS 2 tutti i lavoratori propri su cui l'azienda produce impatti rilevanti, compresi quelli connessi alle operazioni proprie e alla sua catena del valore, anche attraverso i suoi servizi, e ai rapporti commerciali.

I lavoratori di Telmotor e delle aziende partner, pur ricoprendo ruoli differenti, possono essere soggetti a impatti rilevanti in relazione alla natura delle attività svolte.

In particolare, il personale tecnico e operativo impegnato in attività di installazione, manutenzione e gestione di impianti elettrici e tecnologici è esposto a rischi connessi alla sicurezza sul lavoro e alla salute fisica, mentre i professionisti dell'area progettuale e consulenziale possono essere interessati da carichi cognitivi ed elevati livelli di responsabilità verso clienti e partner. Anche le figure commerciali e amministrative, pur operando in contesti meno rischiosi dal punto di vista fisico, sono coinvolte da pressioni organizzative e dall'esigenza di garantire continuità ed efficienza nei processi.

Gli impatti negativi rilevanti sulla forza lavoro propria, sono:

- Ridotto senso di appartenenza e motivazione dei collaboratori più fragili, causato dalla forte spinta e aggressività dei competitor.
- Carenza di risorse e competenze per chi è in posizione dirigenziale e difficoltà a svolgere le proprie mansioni.

Gli impatti sistemici riguardano principalmente la perdita di attrattività sul mercato del lavoro, mentre quelli connessi alla scarsità di risorse e competenze o alla limitata inclusione sono da ricondurre a circostanze specifiche e situazioni puntuali.

Gli impatti positivi rilevanti si riferiscono principalmente a:

- Pratiche di welfare aziendale che permettono ai lavoratori che ne fanno richiesta e ne hanno giustificata ragione, di usufruire di orari flessibili.
- Aggiornamento e alta competenza di tutte le figure professionali, frutto di un lavoro di formazione continua grazie all'Academy interna.
- Buon clima aziendale, derivante dall'impiego di processi di ascolto e condivisione interna: colloqui semestrali con i dipendenti e incontri one to one tra responsabile e collaboratore.
- Progetti di welfare aziendale, come borse di studio per i figli dei dipendenti, iniziative sociali e attività sportive e aggregative.

Per quanto riguarda i rischi e le opportunità rilevanti per l'impresa e derivanti dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria, si rimanda alla tabella sopra riportata.

Per Telmotor e le sue aziende partner, l'attuazione di piani di transizione orientati alla riduzione degli impatti ambientali può generare diversi impatti rilevanti sulla forza lavoro.

In primo luogo, la progressiva introduzione di tecnologie e soluzioni a maggiore efficienza energetica e sostenibilità richiede un costante aggiornamento delle competenze, con conseguente necessità di formazione continua e di riqualificazione professionale, soprattutto per le figure tecniche e operative. Al tempo stesso, la riorganizzazione dei processi produttivi e dei modelli di servizio per ridurre consumi ed emissioni può comportare cambiamenti nelle mansioni, nelle responsabilità e nelle modalità di lavoro, con possibili ricadute in termini di adattamento e gestione del cambiamento da parte dei dipendenti. Inoltre, l'adozione di pratiche più sostenibili può incidere sul benessere organizzativo, favorendo motivazione e senso di appartenenza laddove percepita come un valore condiviso, ma anche generare pressioni legate a nuovi standard di performance ambientale. In ultimo, la spinta verso soluzioni digitali e innovative, spesso connesse alla transizione ecologica, può aumentare il rischio di polarizzazione tra profili altamente specializzati e mansioni più tradizionali, rendendo cruciale un approccio equo e inclusivo alla gestione del capitale umano, al fine di evitare licenziamenti e penalizzazioni economiche.

Il gruppo non ha operazioni proprie a grave rischio di lavoro forzato o coatto e tantomeno minorile.

Con riferimento ai lavoratori propri che potrebbero subire effetti negativi, sulla base della valutazione di rilevanza condotta in conformità all'ESRS 2

IRO-1, Telmotor ha individuato i manager dell'headquarter come categoria potenzialmente esposta a maggiori rischi. In particolare, un cambiamento del mercato, caratterizzato da un diverso livello di ingaggio e da una crescente competitività e aggressività dei concorrenti, potrebbe generare elevati livelli di stress, aumentando il rischio di burnout che risulterebbe ulteriormente accentuato nel caso in cui la maggiore attrattività di professionisti altamente qualificati, li inducesse ad accettare offerte alternative, determinando una carenza temporanea di personale e, di conseguenza, un incremento dei carichi di lavoro e dell'estensione dei turni fino al completamento delle sostituzioni.

Queste considerazioni sono frutto di scambi gestiti a livello personale con i diretti interessati, i responsabili, la funzione HR e la Direzione aziendale.

Nelle proprie analisi il gruppo è riuscito a comprendere anche i lavoratori con particolari caratteristiche (persone con disabilità fisica, soggetti fragili, giovani e care giver) che potrebbero essere maggiormente esposti a rischi. Il loro coinvolgimento è avvenuto attraverso incontri one to one e riunioni ad hoc che hanno permesso di raccogliere eventuali bisogni e aspettative.

Tra i rischi e le opportunità rilevanti, frutto di impatti e dipendenze, quelli che interessano gruppi specifici di persone o, al contrario, l'intera forza lavoro sono evidenziati nella seguente tabella:

	Rischi rilevanti frutto di impatti e dipendenze	Opportunità frutto di impatti e dipendenze
Che interessano gruppi specifici di persone	Posizioni aperte a profili junior Profilo senior e altamente qualificato	Sviluppo di attività di brand reputation e equilibrio casa-lavoro Sviluppo di piani di carriera e benefit integrativi, competitivi e attrattivi
Che interessano l'intera forza lavoro	Project manager sotto organico o responsabile d'ufficio con poco personale a disposizione	Definire piani di gestione alternativi pensati su diversi livelli di retention



2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1. Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

Datapoint n.17-18-19-20-21-22-23-24

La Politica sulle risorse umane sviluppata da Telmotor ed estesa alle sue aziende partner, si applica a tutta la forza lavoro, con particolare riferimento ai manager attivi nell'headquarter di Bergamo che potrebbero essere soggetti a un livello maggiore di stress lavoro-correlato.

In particolare:

- Il Gruppo rispetta i diritti umani e del lavoro, mettendo in atto tutte le procedure obbligatorie e riconosciute dall'ordinamento italiano ed europeo che impediscano il verificarsi di violazioni. Su alcuni temi, come la lotta alla discriminazione e l'inclusione sociale, nel 2024 il gruppo ha scelto di andare oltre i requisiti minimi di legge, promuovendo una campagna interna di sensibilizzazione sulle diversità culturali e socio-economiche che arricchiscono la propria forza lavoro.

Nell'ambito di questa iniziativa, è stato inoltre sviluppato un Manifesto interno dedicato alla diversità e all'inclusione.

- Per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori propri, il Gruppo è particolarmente proattivo e mette in campo una serie di iniziative che danno voce ai dipendenti e permettono di raccogliere preoccupazioni o istanze positive.

Ulteriori dettagli vengono presentati nella successiva informativa.

- Circa le misure per porre rimedio a eventuali violazioni dei diritti umani, la capofila Telmotor prevede un meccanismo di identificazione del rischio frutto di sistemi di denuncia anonimi (in parte correlati alla normativa sul whistleblowing) e frequenti occasioni di confronto con i propri colleghi e responsabili.

Il gruppo opera in linea con i principi guida della Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro e delle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

L'informativa di cui al Datapoint n.22 non è pertinente per il gruppo in quanto non esposto a rischio di tratta degli esseri umani e lavoro forzato o minorile.

Approfondendo il tema della prevenzione e gestione degli infortuni sul lavoro, il gruppo ha predisposto una procedura a riguardo, attivata negli ultimi mesi del 2024, grazie a un RSPP esterno e un piano salute e sicurezza con budget dedicato. A livello procedurale, ogni anno viene predisposto un piano sicurezza che contempla azioni concrete volte a migliorare o consolidare principi, standard e soluzioni che costituiscono le "best practice", con l'obiettivo di conseguire zero incidenti mortali sul lavoro ed adottando idonee misure di prevenzione e verifica della loro adeguatezza ed efficacia. Nel piano sono incluse iniziative di sensibilizzazione, formazione e informazione sui rischi e sulle misure di controllo adottate, rivolte a tutti i collaboratori e specifiche per funzione.

Questo tema è altresì presente nella Politica delle risorse umane, laddove i processi di gestione degli infortuni trovano nell'ufficio del personale o, per le aziende partner, nella Direzione, i loro referenti diretti.

Per queste attività, i costi relativi alla sicurezza, comprendenti sia la consulenza svolta dal RSPP che le spese per la formazione dei dipendenti

e dei responsabili, ammontano, per il 2024, a € 89.657.

Per quanto concerne le politiche volte all'eliminazione della discriminazione (in base alla razza, origine etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinioni politiche, estrazione sociale) e alla promozione delle pari opportunità, il gruppo ha adottato le disposizioni presenti nel Codice Etico aziendale di Telmotor, esteso alle aziende

partner, oltre che il Manifesto sulla diversità ed inclusione redatto nel 2021, di cui vi è un rimando nella Policy HR.

Il gruppo non ha assunto specifici impegni o policy a favore di gruppi vulnerabili all'interno della propria forza lavoro.

L'attuazione delle suddette politiche e procedure segue lo stesso meccanismo attuativo di altre tipologie di politiche aziendali.



2.2. Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Datapoint n.25-26-27-28-29
GRI 402

La gestione degli impatti rilevanti, potenziali o effettivi, sulla propria forza lavoro è un'attività che va concertata con i lavoratori e i loro rappresentanti. In merito, secondo il processo di due diligence interno, l'impresa coinvolge le suddette categorie tramite dialogo che avviene grazie a survey interne, momenti di ascolto one-to-one coi responsabili, riunioni tematiche.

Le fasi di tale coinvolgimento prevedono:

- Durante l'induction e la fase di onboarding, la presentazione di questi temi al nuovo assunto.
- Durante l'anno, vengono fornite informative e organizzati momenti di aggiornamento su questi argomenti, oltre a sessioni formative necessarie e fondamentali in base alla rilevanza e criticità del tema.
- Particolare enfasi e coinvolgimento vengono dedicati alla prima e seconda linea di gestione, data la loro maggiore responsabilità e la necessità di un allineamento continuo con la Direzione.

La figura ed il ruolo più elevato che si occupa del coinvolgimento dei lavoratori è la responsabile delle risorse umane, presente solo in Telmotor e attiva con funzioni di coordinamento anche nelle aziende partner; gestisce la procedura di coinvolgimento dei lavoratori in merito agli impatti sulla forza lavoro propria.

Nel 2024, per Telmotor e le sue aziende partner, non esisteva un accordo quadro globale tra impresa e sindacati in relazione ai diritti umani dei dipendenti e collaboratori, così come non esisteva un metodo di valutazione dell'efficacia del coinvolgimento della forza lavoro propria, né note aziendali per comprendere meglio le posizioni dei lavoratori più vulnerabili.

Telmotor e le sue aziende partner possono valutare l'efficacia del coinvolgimento della forza lavoro attraverso un approccio integrato che unisca strumenti quantitativi e qualitativi, analizzando non solo la partecipazione dei dipendenti a iniziative e programmi dedicati, ma anche il livello di consapevolezza e comprensione dei principi ESG.

Un ulteriore elemento di valutazione è rappresentato dal grado di proposta e di iniziativa spontanea dei collaboratori su progetti legati alla sostenibilità, che riflette la reale interiorizzazione dei valori aziendali e la capacità di tradurli in comportamenti concreti.

Le misure adottate per comprendere meglio le prospettive dei lavoratori propri sono survey, incontri periodici con cadenza semestrale (in relazione con la stesura e la revisione di mid-term dei budget) e colloqui individuali, bilanciando modalità puramente informative, partecipative e di coinvolgimento attivo.



telmotor

AUTOMHA

L'attenzione verso le nuove generazioni

La capofila Telmotor dedica una particolare attenzione alle nuove generazioni. Nel corso del 2024 sono state promosse due iniziative pensate per coinvolgere i figli dei collaboratori: “Monolitini Green” e “Premi al merito”.

La prima iniziativa, rivolta ai più piccoli dai 3 ai 10 anni, prevede attività creative in cui i bambini realizzano giochi utilizzando materiali di recupero. Un'occasione pensata per stimolare la loro fantasia, sensibilizzarli e avvicinarli in modo divertente ai temi del riciclo e della sostenibilità.

La seconda, rivolta ai figli dei collaboratori che frequentano le scuole di primo e secondo grado e l'università, prevede l'assegnazione di borse di studio per merito, con l'obiettivo di riconoscere e

premiare i risultati ottenuti e l'impegno dimostrato durante l'anno di studio 2023-2024.

Il 20 settembre si è tenuta la speciale serata di premiazione, un momento di festa e condivisione che ha coinvolto le famiglie dei collaboratori Telmotor; durante l'evento sono stati celebrati e premiati i vincitori di entrambe le iniziative, riconoscendo il talento, l'impegno e la creatività dei giovani partecipanti.



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

Datapoint n.30-31-32-33-34
GRI 2

L'approccio aziendale che permette al gruppo di porre rimedio agli impatti negativi sulla propria forza lavoro, oltre che dare la possibilità di sollevare istanze e preoccupazioni, è di due tipi:

- **Infrastrutturale.**
- **Partecipativo.**

L'approccio **infrastrutturale** a supporto della comunicazione interna, si basa su strumenti pensati per agevolare la circolazione di istanze e comunicazioni, sia in senso top-down (dalla Direzione ai dipendenti) sia bottom-up (dai lavoratori alla dirigenza o agli organi competenti). In particolare, Telmotor S.p.A. mette a disposizione di tutto il personale un canale condiviso in Drive, che svolge principalmente la funzione di favorire la comunicazione interna e la condivisione tra colleghi.

Per quanto riguarda le aziende partner, le segnalazioni o eventuali problematiche presenti possono essere indirizzate direttamente al titolare aziendale. Inoltre, per tutte le realtà aziendali, è presente un link/indirizzo di posta a cui si possono inviare segnalazioni in forma anonima.

Ogni dipendente viene informato dell'esistenza del canale condiviso su Drive e dei processi dedicati alla raccolta di segnalazioni su potenziali impatti negativi, sia in fase di assunzione che nel corso delle riunioni periodiche di team, in occasione di eventuali aggiornamenti procedurali.

A livello di compliance, Telmotor (non le aziende del network Diginnova) ha inoltre attivato un canale ufficiale di whistleblowing, che garantisce l'anonimato, e messo a disposizione l'indirizzo email dell'Organismo di Vigilanza (OdV). Le segnalazioni più rilevanti o gravi vengono trattate a tutela del rispetto delle normative e dei valori aziendali.

Per verificare l'efficacia delle soluzioni, il gruppo adotta diversi approcci:

- **Benchmarking:** confrontando le proprie performance con quelle di altre aziende del settore.
- **Analisi delle tendenze nel tempo:** valutando i miglioramenti ottenuti su un periodo di mesi o anni, per stabilire la sostenibilità delle soluzioni adottate.

In generale l'approccio a questo tipo di segnalazioni o meccanismi di reclamo è rispettoso sia dei diversi punti di vista che della solidità dei processi di analisi e risoluzione dei problemi, che infatti vengono considerati da tutte le aziende nelle riunioni con i rappresentanti dei lavoratori o con i lavoratori stessi.

Il gruppo non accetta atteggiamenti punitivi o minatori e considera il dialogo su questi aspetti come un vero arricchimento e miglioramento segnalato da portatori di interesse cruciali. Conseguentemente, tali canali di segnalazioni per problematiche e preoccupazioni sono presenti in tutti i luoghi in cui i dipendenti possono averne accesso.

Il trattamento di tali denunce è trasparente e strutturato, coinvolgendo la unit risorse umane, i lavoratori, il CdA o direttamente il titolare per questioni di massima urgenza e rilevanza.

L'altro ambito di coinvolgimento dei lavoratori propri, quello **partecipativo**, è frutto di puntuali colloqui annuali con i collaboratori a cura dei singoli responsabili, volti a misurare il clima aziendale, la soddisfazione personale e la ricerca di feedback circa la performance e le competenze, al fine di definire le aree di miglioramento e le criticità sulle quali lavorare.

Nel 2024, dedicando 1 ora a dipendente, aggiungendo il tempo di preparazione delle risorse al colloquio e l'elaborazione dei dati ricevuti, sono state circa 700 le ore complessive investite. Oltre che per un ascolto aperto in caso di preoccupazioni e problemi, i risultati di questi colloqui forniscono le basi per la valutazione a fine anno del dipendente, così come gli input necessari per la creazione del percorso di crescita.

I canali specifici tramite cui i lavoratori propri possono trasmettere le comunicazioni, sono quelli messi a disposizione dall'ufficio HR, dedicato a strutturare momenti e canali di ascolto e confronto i cui esiti sono applicabili sia a Telmotor che alle sue aziende partner.

Questi strumenti forniscono possibilità di confronto in caso di difficoltà su tematiche personali e aziendali. Inoltre rappresentano un supporto strutturato in fase di on-boarding per le nuove risorse, coinvolte in una precisa fase di induction con incontri formativi strutturati, mirati e di affiancamento.

Per la sola Telmotor, ogni due settimane, per le figure che si avviano ad un nuovo percorso professionale, viene svolto un meeting con la Dire-

zione finanziaria e con la responsabile P&O per attività di confronto e crescita. In media, nel 2024 sono stati coinvolti circa 15 dipendenti per 150 ore totali.

Il meccanismo di trattamento dei reclami avviene attraverso una revisione periodica classificandoli in "non rilevanti", "rilevanti" e "urgenti".

Tali canali di confronto sono promossi da Telmotor e dalle sue aziende partner, in quanto parte strutturale del ruolo dell'HR; tutti i lavoratori ne sono a conoscenza.

La loro efficacia viene verificata attraverso la capacità di risoluzione dei problemi segnalati, la rapidità degli interventi e il livello di soddisfazione espresso dai dipendenti in merito alla chiarezza e utilità dei processi di confronto.

Per assicurarsi che le persone siano consapevoli dell'esistenza e dell'accessibilità di questi strumenti, Telmotor e le sue aziende partner promuovono attività di comunicazione e sensibilizzazione interna, verificandone l'effettiva conoscenza tramite momenti formativi e l'analisi della frequenza di utilizzo, così da garantire un coinvolgimento autentico e diffuso.

2.4. Obbligo di informativa S1-4 – Interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni e approcci

Datapoint n.35-36-37-38-39-40-41-42-43

La modalità di gestione ed intervento degli impatti negativi e delle opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria è riassunta, per l'anno 2024, nella tabella:

2024	Prevenire, mitigare, rimediare impatti negativi	Interventi di rimedio su impatti negativi effettivi	Azioni supplementari per la produzione di impatti positivi	Meccanismo di monitoraggio dell'efficacia di tali azioni
Azione 1	Verifiche delle competenze, formazione per colmare le carenze	Verifiche delle competenze, formazione per colmare le carenze	Sviluppo di piani di carriera di medio-lungo periodo	Analisi dei dati di turnover e indagine interna, tramite incontri one-to-one
Azione 2	Formazione sulla diversità e sull'inclusione, assunzioni mirate a gruppi sottorappresentati	Formazione sulla diversità e sull'inclusione, assunzioni mirate a gruppi sottorappresentati	Attività di volontariato aziendale che possano aumentare la sensibilità interna sui temi di inclusione sociale	Verifica dell'adesione interna e feedback conclusivi richiesti a tutti i partecipanti
Azione 3	Creazione e rafforzamento dello spirito di squadra	Teambuilding aziendale, brainstorming con tecniche innovative	Programma di scambio delle competenze	Verifica dell'adesione interna e feedback conclusivi richiesti a tutti i partecipanti

La scelta della specifica azione necessaria e idonea in risposta a un particolare impatto negativo avviene tramite consultazione interna all'azienda, in particolare all'area risorse umane e – laddove necessario – con la consulenza esterna di esperti del settore.

2024	Azioni di mitigazione dei rischi rilevanti frutto di impatti e dipendenze	Meccanismo di valutazione dell'efficacia	Azioni per perseguire opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria
Azione 1	Attività di aumento della brand reputation	Miglioramento performance talent acquisition	Attività di CSR, collaborazione con Università, progetti di brand activism
Azione 2	Attività a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Monitoraggio livelli di soddisfazione interna	Attività di CSR, Flessibilità lavorativa
Azione 3	Formazione continua	Monitoraggio livelli di soddisfazione interna	Partnership di ricerca, collaborazioni con altri uffici di aziende nella stessa filiera, sviluppo di benefit legati ai risultati innovativi generati

L'assicurazione che i processi aziendali non causino impatti negativi rilevanti sulla propria forza lavoro è frutto di un sistema di procedure e processi interni che derivano da un'estesa esperienza relazionale da parte della dirigenza di Telmotor e delle sue aziende partner, così come da un dialogo sempre aperto con i propri dipendenti. Inoltre il rispetto di tutte le norme e la vocazione a voler mantenere sempre alta la reputazione del diversi brand fanno sì che l'attenzione alla propria forza lavoro sia al centro delle strategie aziendali di crescita e sviluppo. Per esempio, nel caso del rischio di burn-out dovuto ad un possibile aumento del lavoro e/o condizioni di carenza di staff, Telmotor e le sue aziende partner si impegnano a sostituire il prima possibile la funzione che potrebbe mancare e causare pressioni sulle rimanenti, rivedendo la pianificazione delle attività con gli addetti rimasti per rimodulare i carichi e gli impegni.

La sola Telmotor S.p.A. garantisce flessibilità lavorativa, riconoscendo giornate aggiuntive di smart working e il pagamento delle ore straordinarie a chi svolge mansioni extra o supera le 8 ore giornaliere. Le altre aziende del network Diginnova invece non prevedono modalità di work from home se non su richiesta e in casi specifici.

In merito alle risorse che permettano ai fruitori delle azioni di comprendere come queste sono gestite, l'azienda si affida a Google Drive, su cui sono caricati i documenti accessibili liberamente online, e ad apposite riunioni.

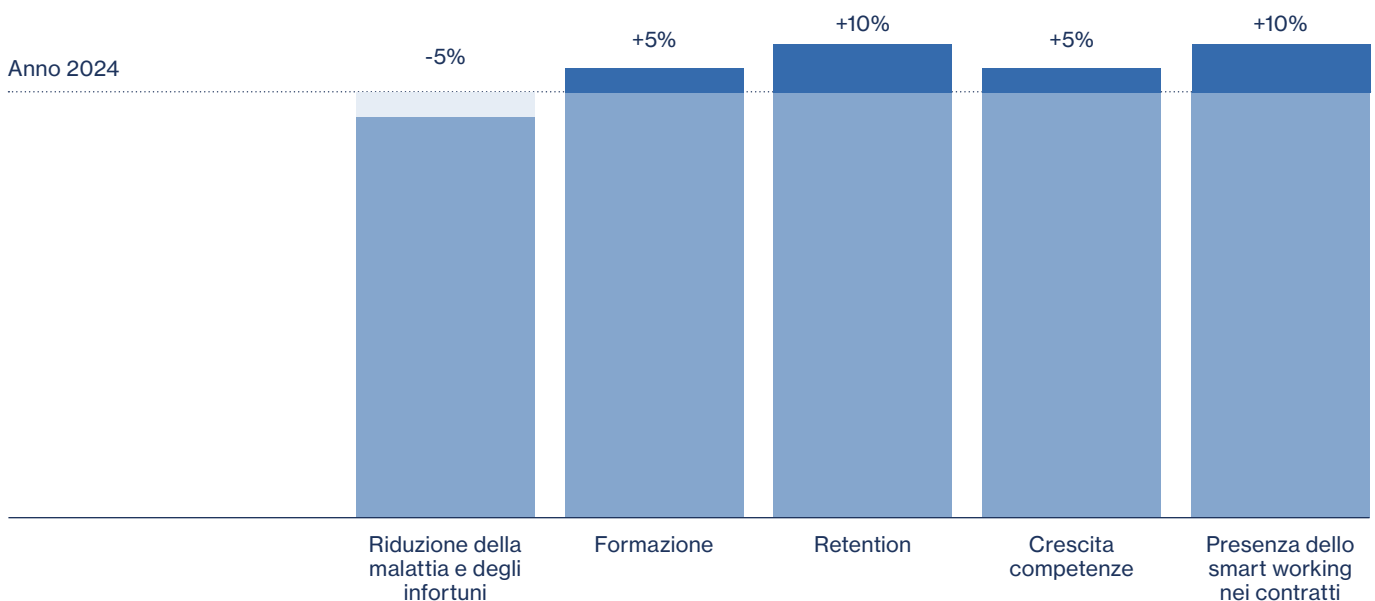
3. Metriche e obiettivi

3.1. Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Datapoint n.44-45-46-47

Il gruppo ha definito precisi obiettivi legati alla gestione degli impatti e a quella dei rischi e delle opportunità sulla forza lavoro propria. Essi si riferiscono agli obblighi di informativa già definiti nell'ESRS 2 MDR-T (monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi).

Obiettivi prefissati sulle questioni sociali e inerenti ai diritti umani



Riduzione degli impatti negativi sulla forza lavoro propria

Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Obiettivi prefissati
Occupazione sicura	Riduzione della malattia e degli infortuni (-5%), crescita della soddisfazione dei collaboratori in termini di clima, formazione (+5% della media del punteggio rispetto all'anno precedente), retention (+10% sull'anno precedente), crescita competenze (+5% del numero dei corsi annui)
Orario di lavoro	Incremento del numero di persone con contratto che permetta il lavoro agile (+10% nel 2024)
Salute e Sicurezza	Formazione programmata e comunicata, KPI relativi alla sicurezza negli MBO dei responsabili
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Canale whistleblowing per Telmotor e molta sensibilizzazione sul tema, controllo tramite responsabili e non solo
Lavoro minorile	-
Lavoro forzato	-

Potenziamento degli impatti positivi sulla forza lavoro propria

Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Obiettivi prefissati
Libertà di associazione, contrattazione collettiva	-
Salari adeguati	-
Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Survey annuali e smart working, flessibilità su richiesta e altre iniziative di welfare
Parità di genere e parità di retribuzione per uno stesso lavoro	-
Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Progetto Community: Telmotor S.p.A. lavora sull'inclusione interna ed esterna, finanziando progetti che garantiscano lavoro a ragazzi con disabilità, in luoghi e strutture in cui sono seguiti e protetti e dando la possibilità ai collaboratori di dedicare ore al volontariato (dal 2025 ore annuali dedicate ufficiali e pagate)
Diversità	Progetto "age diversity" e inclusione di team con persone appartenenti a generazioni diverse

Gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti per la forza lavoro propria

Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Obiettivi prefissati
Dialogo sociale, esistenza di comitati aziendali, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Progetto Community e ESG con gruppi interni che lavorano a temi sociali
Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione continua, mappatura annuale delle competenze e percorsi formativi interni mirati alla valorizzazione e crescita delle risorse

Il processo di fissazione degli obiettivi avviene attraverso analisi riportate dai referenti dell'ufficio HR (per Telmotor) o dell'ufficio di pertinenza del segnalante, che recepiscono le istanze promosse direttamente dai lavoratori.

Gli obiettivi vengono quindi definiti secondo linee guida strategiche che partono dalla Direzione e poi coinvolgono la prima e seconda linea, che a loro volta rendono partecipi le terze e quarte linee. In un contesto di leadership diffusa, anche i goal risultano ampiamente condivisi: il personale interno ha così l'opportunità di contribuire alla definizione delle metriche e delle tempistiche.

Il monitoraggio delle performance rispetto agli obiettivi è affidato ai responsabili di funzione che si confrontano periodicamente con la Direzione generale o direttamente con il titolare (per le aziende partner).

L'individuazione di insegnamenti avviene tramite condivisione interna delle evidenze emerse e, se necessario, aggiornamento dei mansionari o alla revisione delle dinamiche lavorative. Ogni modifica viene approvata dal Consiglio di Amministrazione (CdA) che ne autorizza l'implementazione a livello procedurale o operativo.

Le aziende del network Diginnova, essendo realtà di dimensioni più contenute, presentano strutture organizzative meno articolate. Solo una delle tre, ITCoreore, adotta sistemi di obiettivi e incentivi rivolti al team commerciale.

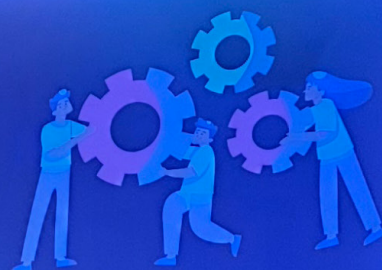


Ritrovarsi e guardare al futuro. La convention 2024

Nell'ultima settimana di dicembre 2024, la capofila Telmotor ha organizzato la Convention aziendale, un momento importante non solo per rafforzare lo spirito di squadra ma anche per fare il punto sui risultati raggiunti nell'anno in chiusura e condividere la pianificazione delle attività e degli obiettivi per l'anno successivo.

Il meeting, realizzato presso l'auditorium di Aruba di Bergamo, si è focalizzato sull'integrazione delle soluzioni e delle competenze e sul miglioramento continuo e ha visto la partecipazione di 160 collaboratori.

telmotor
innovation inside



CONVENTION 2024

INTEGRAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO:

Le chiavi per il successo personale e organizzativo



3.2. Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Datapoint n.48-49-50-51-52

Alla conclusione del periodo di rendicontazione, il gruppo Telmotor contava un totale di 407 dipendenti, di cui 72 donne (18%) e 335 uomini (82%) tutti attivi in Italia.

Numero totale dipendenti	Numero Donne	Numero Uomini
407	72	335
Percentuali	18%	82%

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, la maggioranza dei dipendenti – 395 persone, pari a circa il 97% – risulta assunta con contratto a tempo indeterminato, mentre solo 12 collaboratori (meno del 3%) risultano impiegati con contratto a tempo determinato.

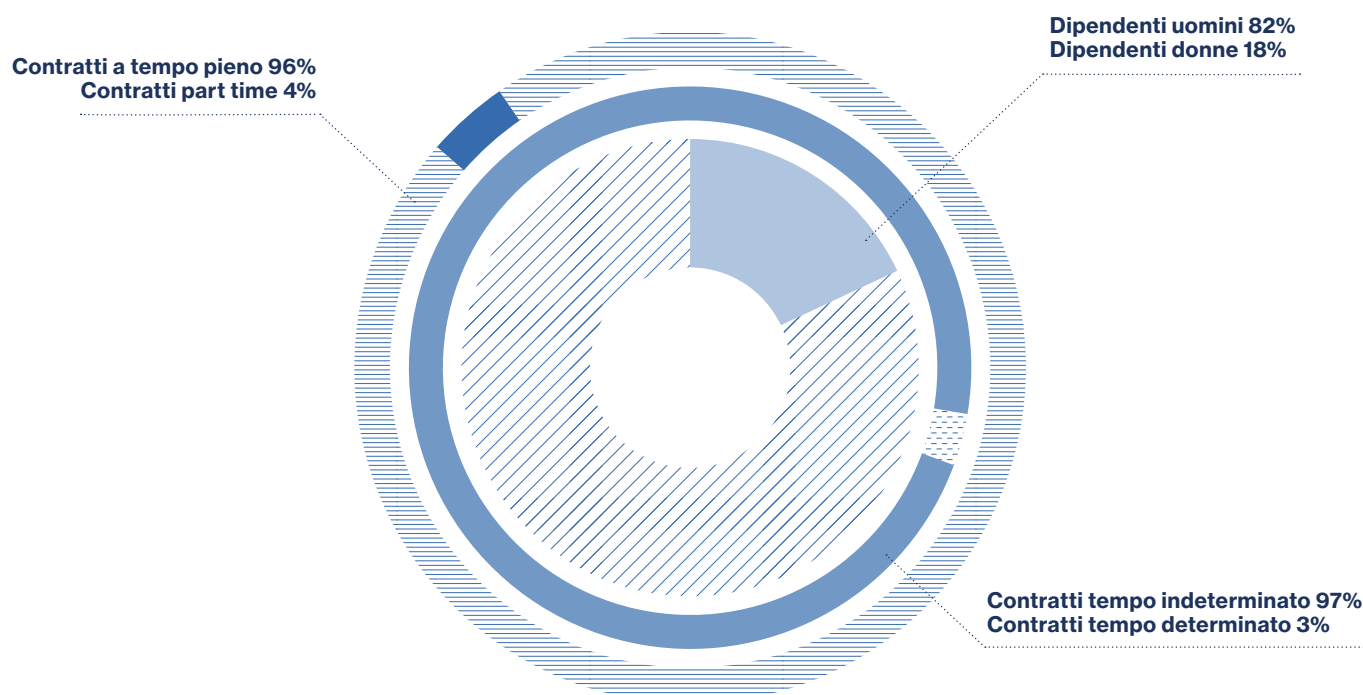
Una distribuzione analoga si riscontra anche nella modalità oraria: il 96% delle risorse (392 persone) lavora a tempo pieno, mentre solo 15 risultano impiegate con contratto part-time.

Con riferimento all'occupazione nel gruppo, il tasso medio di turnover si attesta al 18,75%, con variazioni significative tra le diverse società, che spaziano dallo 0% fino al 43%. Nello specifico:

Turnover POSITIVO	Turnover NEGATIVO
(personale entrato nel corso dell'anno / organico a inizio anno) × 100 10,15%	(personale uscito nel corso dell'anno / organico a inizio anno) × 100 13,23%

Nel corso del 2024, 41 persone hanno lasciato il gruppo e, contestualmente, sono state inserite 43 nuove risorse.

I numeri sopra sono indicati utilizzando come unità il numero di persone (non l'unità ETP) alla fine del periodo di riferimento.



3.3. Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Datapoint n.53-54-55-56-57

Nel 2024, il gruppo si è avvalso di 9 lavoratori autonomi non dipendenti, tutti di genere maschile, impiegati tramite accordi stipulati con diverse cooperative. Ulteriori dettagli sono stati riportati nell'obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3.

I numeri sopra sono indicati utilizzando come unità il numero di persone (non l'unità ETP) alla fine del periodo di riferimento.

Le principali categorie di lavoratori non dipendenti comprendono, in particolare, i professionisti della logistica impiegati in attività di trasporto, distribuzione e gestione dei flussi e i consulenti esterni che forniscono supporto specialistico e competenze tecniche in diversi ambiti aziendali.



3.4. Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Datapoint n.58-59-60-61-62-63

Nel 2024, il gruppo ha potuto contare su una copertura del 100% dei dipendenti tramite contratto collettivo nazionale, senza mai aver impiegato personale con contratti collettivi diversi all'interno dello Spazio Economico Europeo. Per quanto riguarda i contratti collettivi applicati, le quattro società del gruppo Telmotor adottano diverse tipologie contrattuali, in linea con le specificità delle attività svolte.

Tra i CCNL applicati figurano:

CCNL Commercio	Telmotor S.p.A.
CCNL Metalmeccanico – Piccola industria (CONFAPI)	ITCore
CCNL Metalmeccanici	Redi
CCNL per la piccola industria	T4SM

Per quanto concerne i lavoratori non dipendenti, le loro condizioni di lavoro sono influenzate dai contratti collettivi del lavoro e le disposizioni in merito sono attuate e rispettate dal gruppo. Nel 2024, la percentuale di dipendenti coperta da rappresentanze sindacali è stata pari allo 0%, mentre i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) hanno garantito copertura al 100% della popolazione aziendale. Non risulta l'esistenza di accordi coi dipendenti per la rappresentanza da parte di un comitato aziendale europeo (CAE), un comitato aziendale di una società europea (SE) o un comitato aziendale di una società cooperativa europea (SCE).

3.5. Obbligo di informativa S1-9 – Metriche della diversità

Datapoint n.64-65-66

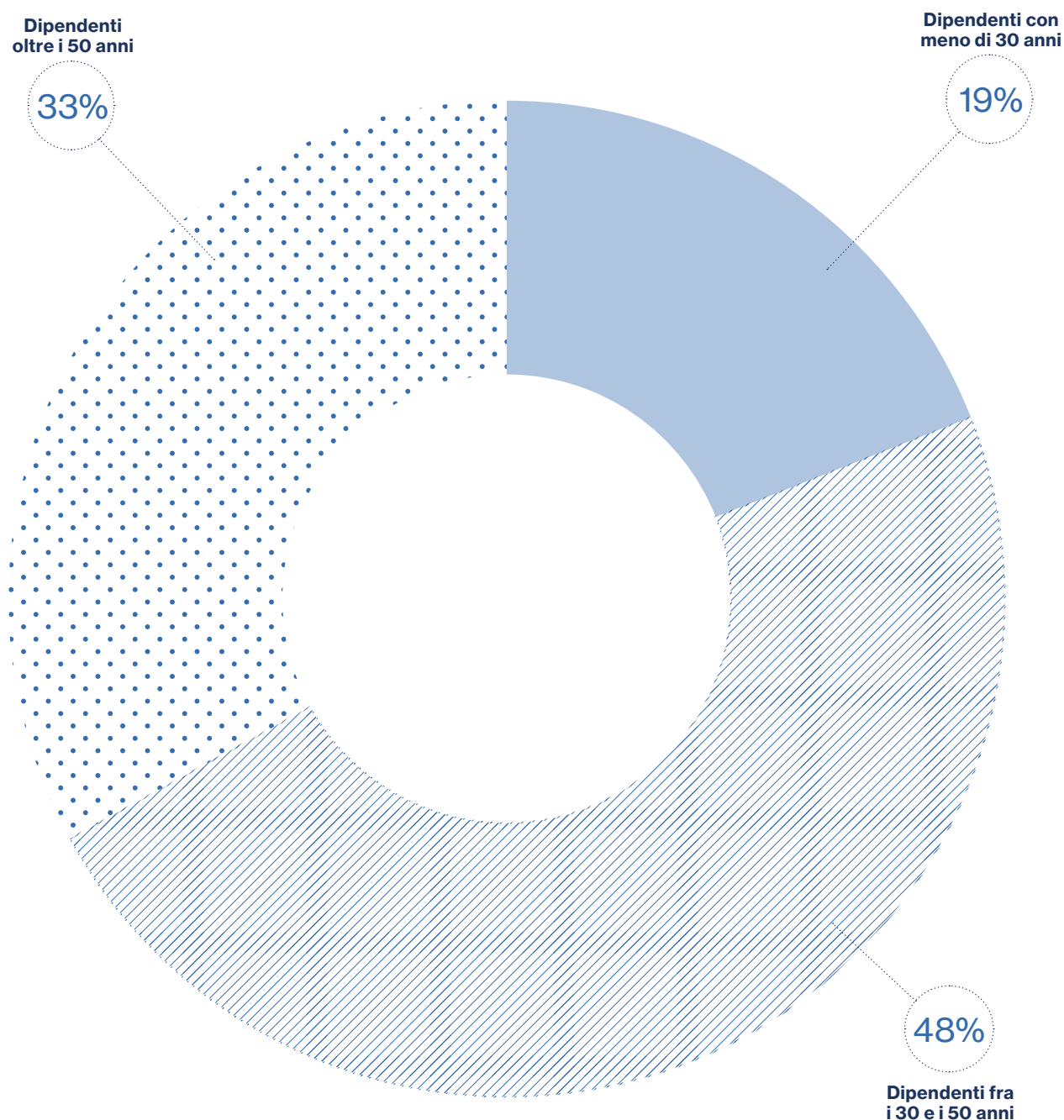
Il gruppo rende nota quella che è la situazione in termini di diversità di genere tra dirigenti e quadri (questi ultimi si intendono come i primi livelli sotto l'organo di Amministrazione, Direzione e Controllo):

Genere dirigenti e quadri 2024	Numero di dipendenti (in num. di persone)	Percentuale di incidenza
Uomini	7	78%
Donne	2	22%
Altro	0	0%
Non comunicato	0	0%
Totale	9	

Per quanto riguarda la distribuzione anagrafica, il gruppo Telmotor si conferma una realtà relativamente giovane, con circa il 60% delle risorse di età pari o inferiore a 50 anni. La tabella seguente riporta nel dettaglio la suddivisione delle risorse per fasce d'età.

Fascia d'età (2024)	Numero di dipendenti (in num. di persone)	Percentuale di incidenza
Meno di 30 anni	76	19%
Fra i 30 e i 50 anni	195	48%
Oltre i 50 anni	136	33%
Totale	407	

Percentuale di incidenza dei dipendenti per fascia d'età



3.6. Obbligo di informativa S1-10 – Salari adeguati

Datapoint n.67-68-69-71-71
GRI 202

Tutti i dipendenti del gruppo percepiscono un salario adeguato, in linea con i parametri stabiliti dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33). Inoltre i salari sono in linea con le soglie definite nel contratto nazionale di categoria.

Non sono state previste per il 2024 misure integrative extra rispetto al salario standard previsto.

3.7. Obbligo di informativa S1-11 – Protezione sociale

Datapoint n.72-73-74-75-76

Il gruppo assume il proprio personale applicando il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL), che garantisce tutele in materia di protezione sociale, comprese la cassa integrazione in caso di contrazione improvvisa della produzione e l'indennità di disoccupazione in caso di licenziamento o cessazione dell'attività. Il CCNL prevede inoltre le coperture sociali e previdenziali obbligatorie per legge, assicurando ai dipendenti protezione in caso di malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro, disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento.

Nel 2024 non erano presenti, nel gruppo, coperture aggiuntive facoltative (bonus, assicurazioni sanitarie integrative, etc.), a favore dei dipendenti o della forza lavoro non dipendente.



3.8. Obbligo di informativa S1-12 – Persone con disabilità

Datapoint n.77-78-79-80

La responsabilità sociale con la quale il gruppo si prende cura non solo dell'ambiente ma anche delle proprie risorse umane, garantisce equi processi di inclusione sociale, anche a favore di persone svantaggiate, inserite in organico al pari di soggetti normodotati, occupandosi di mansioni nelle quali la disabilità non rappresenti un limite e non comprometta il conseguimento di eque performance.

Alle persone diversamente abili è offerto accompagnamento, supporto e sostegno, soprattutto nei mesi di avvio alla professione.

Il gruppo, così come disposto dalla legge n. 68/99, ha ottemperato all'obbligo che prevede l'assunzione di persone appartenenti alle categorie protette per società con più di 15 dipendenti. Nel 2024 all'interno del gruppo erano presenti 8 risorse (2% del totale dell'organico) appartenenti alle categorie protette, di cui 7 uomini e 1 donna. La percentuale è stata calcolata considerando il totale dei dipendenti delle aziende con almeno 15 addetti.

Nel perimetro di analisi rientrano Telmotor, ITCore e T4SM; Redi, con 7 dipendenti, è stata esclusa dal calcolo.

3.9. Obbligo di informativa S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Datapoint n.81-82-83-84-85
GRI 413

Il gruppo offre alle proprie risorse umane costanti opportunità di formazione, non solo per adempiere agli obblighi normativi, ma anche per investire nel rafforzamento del capitale umano interno all'azienda ed esterno, ossia territoriale.

La formazione ricevuta dai dipendenti è per la maggior parte di tipo interno, salvo casi specifici in cui si ricorre a enti esterni, ad esempio per tematiche come il team building o la sostenibilità ambientale. Al contrario, nelle società del network Diginnova la formazione è prevalentemente esterna, in coerenza con la loro struttura e operatività.

Come già illustrato nei precedenti Bilanci di sostenibilità, la formazione aziendale trova nel progetto Telmotor Academy una realtà altamente qualificata e orientata al futuro, impegnata nell'incremento delle competenze tecniche.

La scuola di Telmotor, che combina know-how interno e contributi di docenti esterni, promuove una cultura tecnica evoluta, sostiene la competitività delle organizzazioni e favorisce la crescita professionale permanente.

Nel corso del 2024, la Telmotor Academy ha concretizzato questi intenti attraverso l'erogazione di oltre 120 corsi specialistici, per un totale di 280 giornate di formazione con più di 1000 partecipanti.

Per quanto riguarda le aziende del gruppo, nel corso del 2024 il 50% dei dipendenti (80% uomini e 20% donne) ha partecipato a corsi tecnici o commerciali, finalizzati all'apprendimento e all'aggiornamento delle competenze strettamente legate alle rispettive aree di business; le ore complessive di aggiornamento sono state 2.286.

La formazione interna per l'accrescimento delle competenze

Per Telmotor, le persone rappresentano una leva strategica per la crescita e la continuità aziendale. Nel 2024 l'azienda ha investito in modo significativo in attività di formazione dedicate, con l'obiettivo di sostenere il miglioramento continuo e rafforzare la capacità di affrontare con successo le trasformazioni del mercato.

Il 4 marzo 2024 i collaboratori dell'area commerciale hanno partecipato a una giornata formativa dedicata alle principali novità in ambito Digital Innovation. L'incontro aveva lo scopo di aggiornare le competenze della forza vendita e fornire strumenti utili per proporre ai clienti soluzioni digitali sempre più innovative, efficaci e allineate all'evoluzione tecnologica del settore.

Grazie alla collaborazione con i partner ItCore, T4SM e RediRe.Di, sono stati approfonditi alcuni temi chiave legati alla trasformazione digitale e all'Industry 4.0:

- **Robotica collaborativa**, con un focus sull'interazione tra operatori e robot e sui benefici in termini di efficienza e sicurezza dei processi.
- **Convergenza IT/OT**, per evidenziare come l'integrazione tra tecnologie informatiche e operative consenta di migliorare il controllo dei processi industriali.

- **Data analytics e manutenzione predittiva**, strumenti essenziali per aumentare l'efficienza operativa e ridurre i fermi impianto.
- **Cybersecurity per sistemi IT/OT**, tema sempre più rilevante per la protezione delle infrastrutture critiche.
- **Building automation**, con particolare attenzione alle soluzioni smart dedicate alla gestione intelligente, efficiente e sostenibile degli edifici.

Questa iniziativa conferma l'impegno di Telmotor nel promuovere una cultura orientata all'apprendimento continuo e all'innovazione, rafforzando le competenze interne e la qualità del servizio offerto ai clienti.





La formazione offerta al territorio per valorizzare giovani e sapere

A febbraio 2024 si è svolta la premiazione del contest “Storie di Alternanza e Competenze”, promosso dalla Camera di Commercio di Torino. Tra i protagonisti, l’I-TIS Avogadro, che ha partecipato con un progetto di alternanza scuola-lavoro realizzato in collaborazione con Telmotor; gli studenti hanno ideato e prodotto un mini spot dedicato allo Smart Building, dimostrando capacità creative e tecniche e aggiudicandosi, per il secondo anno, il primo posto nel concorso.

Anche nel 2024 Telmotor è stata invitata da Siemens a partecipare ai Campionati nazionali di automazione, iniziativa di rilevanza nazionale inserita nel programma per la Valorizzazione delle Eccellenze del Ministero dell’Istruzione e del Merito. Martina Locatelli, Marketing Manager, e Roberto Piazzalunga, People Organization Specialist, hanno rappresentato Telmotor in qualità di membri della giuria.

Durante la competizione, gli Istituti Tecnologici Superiori hanno presentato progetti dedicati all’innovazione e all’industria 4.0, evidenziando l’importanza dell’adozione consapevole delle nuove tecnologie e della collaborazione tra scuole, aziende e territori: valori pienamente condivisi da Telmotor che continua a sostenere iniziative orientate alla crescita delle competenze tecniche e allo sviluppo dei giovani talenti.

Ad aprile 2024 Telmotor è stata invitata da Siemens a intervenire nel webinar Siemens EDU “Infrastrutture che insegnano, Tecnologie che ispirano”. L’incontro ha coinvolto oltre 300 docenti da tutta Italia, offrendo un’importante occasione di confronto sul ruolo della tecnologia nella didattica e della collaborazione scuola-impresa.

Nel corso del webinar è stato presentato il progetto Telmotor School Academy e sono state illustrate le principali attività del programma tra cui la fornitura di materiale tecnico tramite il nuovo catalogo Demo-Kit e le opportunità di formazione estiva offerte dalla Telmotor Summer School.

School Academy: un ponte tra scuola e impresa

La School Academy è il programma educativo di Telmotor dedicato alla valorizzazione dei giovani e allo sviluppo delle competenze tecnico-professionali.

L'iniziativa nasce per creare un collegamento concreto tra il mondo scolastico e quello del lavoro, coinvolgendo ogni anno oltre 500 studenti provenienti da circa 30 istituti tecnici e professionali in tutta Italia. A guidare le attività è un team di 25 Ambassador Telmotor, che mettono a disposizione competenze, esperienza e supporto operativo.

Il progetto ha l'obiettivo di promuovere nelle nuove generazioni conoscenze tecniche aggiornate e consapevolezza sulle opportunità professionali del settore. La School Academy offre borse di studio, percorsi formativi personalizzati per studenti e docenti, visite aziendali e collaborazioni progettuali, sostenendo le scuole sia economicamente sia con know-how tecnico-specialistico.

Tra le iniziative più significative rientra CheClasse, un percorso immersivo in cui gli studenti simulano la gestione di una vera azienda, realizzando contenuti di comunicazione – video, campagne social e materiali digitali – dedicati a temi quali manutenzione predittiva, edge computing ed edifici intelligenti.

Il 22 maggio 2024, presso l'UCI Cinemas di Orio, si è svolto l'evento conclusivo della School Academy, momento di presentazione dei progetti realizzati durante l'anno con il supporto degli Ambassador Telmotor. L'iniziativa conferma l'impegno dell'azienda nel dialogo con le nuove generazioni e nella diffusione di competenze utili all'inserimento nel mondo del lavoro.

Durante l'evento sono stati premiati i progetti più meritevoli:

- **Miglior format giornalistico e migliore campagna ADV:** Istituto Archimede di Treviglio.
- **Miglior format di marketing:** ITIS Avogadro di Torino.

La School Academy rappresenta un impegno concreto verso le comunità locali, contribuendo alla crescita dei giovani talenti e avvicinandoli alle professioni del settore tecnologico.



Festival settimana arte

Nel corso del 2024, Telmotor ha partecipato indirettamente al Festival Settimana Arte di Oriocenter, un'iniziativa dedicata agli studenti delle scuole superiori.

Durante il festival, i ragazzi vengono supportati da professionisti del settore e invitati a ideare e realizzare cortometraggi originali. Tra questi, uno è stato prodotto dagli studenti dell'ISS Majorana di Bergamo e ha visto Telmotor protagonista, consolidando così il legame dell'azienda con il territorio e con le nuove generazioni.



3.10. Obbligo di informativa S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

Datapoint n.86-87-88-89-90

Il sistema di gestione della salute e sicurezza, che copre il 100% della forza lavoro, sia dipendente che non dipendente, è stato sviluppato su misura da tutte le aziende per rispondere alle specifiche esigenze, garantendo una copertura completa in tutte le sedi e tutti i reparti. Il sistema si avvale della presenza di un RSPP esterno e di un ASPP interno. Per la sua attuazione, nel 2024 è stato stanziato un budget complessivo di € 113.421,70 per tutto il gruppo. Il relativo programma formativo ha previsto un totale di 1.687 ore di formazione nell'anno di riferimento.

All'ingresso in azienda, ogni dipendente viene coinvolto nel processo di apprendimento delle procedure di salute e sicurezza tramite sessioni di formazione periodiche, materiali informativi e la fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI), in base al piano, alle priorità funzionali e al ruolo ricoperto. La formazione continua è erogata per assicurare che tutti i dipendenti siano costantemente aggiornati e consapevoli dei protocolli da seguire.

All'interno del gruppo, nel 2024:

- Non si sono verificati decessi correlati a lesioni o malattie contratte sul luogo di lavoro.
- Il numero di infortuni sul lavoro è stato pari a 4 (con un tasso di 4,60).
- Non si sono verificati infortuni di lavoratori che operavano nei siti dell'impresa senza essere dipendenti (fornitori).
- Non sono stati registrati casi di malattie riconducibili al lavoro.
- Il totale delle giornate di lavoro perse a causa di infortuni è stato pari a 46.

3.11. Obbligo di informativa S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Datapoint n.91-92-93-94

Il gruppo presidia da sempre il tema dell'equilibrio casa-lavoro, garantendo i congedi come parte del CCNL (congedo di maternità, paternità, parentale e per prestatori di assistenza), come da obbligo di legge.

Tutti i dipendenti di Telmotor e delle sue aziende partner hanno diritto, per legge, al congedo familiare.

Nel corso del 2024, il gruppo ha concesso complessivamente 266 giorni di congedo familiare: di questi, 40 giorni (pari al 15%) sono stati utilizzati da personale femminile, mentre i restanti 226 giorni (85%) da personale maschile.

Accanto alle misure sopra descritte, l'azienda offre ai dipendenti la possibilità di usufruire di ore extra di congedo per motivi quali l'inserimento all'asilo, il supporto nei compiti scolastici o la cura e l'assistenza di coniugi o parenti di primo grado che ne abbiano bisogno. Il permesso deve essere richiesto al proprio responsabile e alla Direzione con almeno 12 ore di anticipo, per garantire un'efficace organizzazione aziendale.

Una particolare ed originale interpretazione del concetto di welfare aziendale è quella che il gruppo concretizza mettendo in dialogo i dipendenti con i bisogni della comunità: ciò avviene durante momenti di scambio e convivialità organizzati, in orario lavorativo, con associazioni e ONLUS che si occupano di disabilità e fragilità.

Nel box di seguito sono dettagliate le diverse attività filantropiche portate avanti dal gruppo nel 2024, con il coinvolgimento attivo di 30 ambassador (dipendenti) per un numero complessivo di 150 ore.



Un territorio per crescere assieme: la filantropia in Telmotor

Community è il progetto sociale del gruppo Telmotor, nato ispirandosi allo spirito filantropico dei fondatori. Oggi è diventato un vero e proprio ponte tra l'azienda e il mondo del non profit, un canale di dialogo e collaborazione con il territorio. È un patto condiviso che unisce interno ed esterno, con l'obiettivo di generare valore e supportare chi ogni giorno affronta la difficoltà, trasformando l'impegno collettivo in una concreta leva di cambiamento.

Grazie al coinvolgimento dei collaboratori, la Community si traduce in ascolto, partecipazione e vicinanza: un tempo ritrovato nel cuore della quotidianità lavorativa, dedicato a costruire reti solidali.

Dal 2016 a oggi, Telmotor ha sostenuto oltre 160 realtà e continua a rinnovare il proprio impegno, supportando ogni anno più di 30 progetti in tutta Italia.

Nel 2024 attraverso l'iniziativa "Community Telmotor" si è scelto di sostenere concretamente delle realtà sociali italiane impegnate in progetti educativi e inclusivi, destinando un totale di oltre 20.000 euro:

- A Brescia, con Alberi di Vita, è stato avviato un CRE Senior per contrastare la solitudine degli anziani nei mesi di luglio e agosto, attraverso attività ricreative e di socializzazione.
- A Grosseto, l'associazione Vela Insieme ha realizzato delle esperienze in mare con ragazzi fragili, per un'esperienza formativa di navigazione in equipaggio misto.
- A Rovato (BS), La Giostra a Colori ha organizzato un centro estivo creativo per giovani con di-

sabilità, focalizzato su riciclo e stimolazione del pensiero.

- A Pomezia (RM), Acchiappasogni ha gestito un centro estivo integrato, ricco di laboratori educativi per sviluppare autonomie e competenze relazionali nei più piccoli.

- A Bussolengo (VR), la cooperativa Agespha ha portato in piazza il suo Circo Mobile, offrendo ai bambini un'esperienza ludico-educativa all'insegna dell'inclusione.

•

- In parallelo, sono stati anche sostenuti i seguenti progetti, con un contributo complessivo di 28.000 euro:

- IDEM di Parre (BG), con un laboratorio culinario dedicato alla produzione dei tradizionali scarpinocc, ravioli tipici del territorio, realizzati da giovani con disabilità. Un'esperienza che unisce manualità, socializzazione e formazione pre-lavorativa.

- La Tana del Bianconiglio di Torino, con un percorso di crescita personale e professionale per utenti con disabilità cognitiva lieve o seguiti dai servizi di salute mentale, attraverso la produzione di saponi, candele e oli essenziali.



- I Colori di Matteo di Roma, che lavora per costruire un vero e proprio “villaggio inclusivo” in cui famiglie con bambini autistici possano trovare un punto di riferimento stabile, tra attività terapeutiche, laboratori e supporto alla quotidianità.
- L'Officina dell'Aias di Verona, con il progetto Il Mangiabottoni: un'osteria dove ragazzi e ragazze con disabilità lavorano a diretto contatto con il pubblico, seguiti in un percorso verso l'autonomia e l'inserimento lavorativo.
- La Cooperativa Socio Culturale di Mira (VE), che promuove un'esperienza agricola formativa post-scolastica per giovani con disabilità, incoraggiando lo sviluppo di competenze, autonomia e responsabilità.
- L'Associazione Federica Albergoni di Albino (BG), che ha reso accessibile un sentiero di montagna grazie al lavoro dei volontari e all'uso di una carrozzina speciale 4x4, offrendo così anche alle persone con disabilità la possibilità di vivere l'ambiente naturale in sicurezza.

Il 12 ottobre, in occasione di Milano4MentalHealth, Telmotor ha sostenuto “La Grande Pagina Bianca”, un'iniziativa promossa dall'Associazione C'è Da Fare ETS, che è stata organizzata in Piazza Duomo. L'appuntamento ha visto la partecipazione di numerosi ospiti e l'organizzazione di talk dedicati al tema della salute mentale, affiancati da performance artistiche e musicali. Il cuore dell'evento è stata una grande “pagina bianca”, sulla quale tutti i presenti sono stati invitati a scrivere, disegnare o dipingere liberamente pensieri ed emozioni.

Il gruppo Telmotor ha poi rinnovato con convinzione il proprio impegno nel sociale, destinando circa 45.000 euro a precedenti iniziative già sostenute, in particolare:

- A Cisano Bergamasco, il supporto a Insieme per Benedetta ha permesso l'attivazione di un gruppo dedicato ai fratelli e sorelle di persone

con disabilità, offrendo uno spazio di ascolto e confronto.

- A Montirone (BS), presso Cascina Mensi, sono stati coinvolti oltre cinquanta giovani con disabilità in percorsi di agricoltura sociale, dove il lavoro manuale diventa strumento di autonomia e integrazione.
- A Chiari (BS), con l'Istituto Pietro Cadeo, è stato sostenuto un progetto di pet therapy per anziani, capace di stimolare affettività, linguaggio e benessere psico-emotivo.
- A Roma, l'associazione Missione Tabita ha garantito interventi precoci con specialisti per bambini con autismo in famiglie fragili, mentre Oisma e Seconda Stella hanno avviato un laboratorio di cucina inclusivo finalizzato all'inserimento lavorativo di ragazzi autistici.
- Nel bergamasco, il gruppo del Sorriso Onlus ha organizzato un corso di idromotricità per giovani con disabilità, e a Lecco, La Goccia ha proposto attività ricreative per ragazzi e momenti di sollievo per i genitori, affrontando il delicato tema del “dopo di noi”.
- A Brescia, Feel Sport ha promosso il rugby mixed ability, dove atleti con e senza disabilità giocano insieme, superando ogni barriera.
- La Cooperativa Parole per Dirlo ha avviato un progetto educativo per preadolescenti con fragilità cognitive e relazionali, mentre a Venezia, con Artismo, è stato realizzato un originale laboratorio di incisione con giovani disabili come “insegnanti speciali”.
- A Bergamo, Ceralacca ha ricevuto un contributo per attivare un appartamento dedicato a percorsi di vita autonoma per giovani con disabilità, offrendo un'esperienza concreta verso l'indipendenza.

Nel corso dell'anno sono stati investiti € 248.150 per l'organizzazione e la realizzazione di tutti i progetti sopra elencati.



3.12. Obbligo di informativa S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

Datapoint n.95-96-97-98-99
GRI 2

In relazione alle retribuzioni all'interno del gruppo, si registra un divario retributivo medio pari a € 24.913,07. Il valore massimo si riscontra nella società capofila, con un differenziale di € 63.000,00, influenzato dalla maggiore dimensione aziendale e dalla più ampia distribuzione dei contratti. Il divario minimo, pari a € 352,28, si rileva invece in Redi dove è presente una struttura più contenuta e una distribuzione dei ruoli meno diversificata.

Per quanto riguarda il divario retributivo di genere (differenza tra i livelli medi corrisposti ai lavoratori femminili e maschili), espresso in percentuale rispetto al livello retributivo medio dei lavoratori uomini, il dato si attesta al 16% (esclusivamente nella società Telmotor). In valore assoluto, tale divario, a parità di mansioni e livello di inquadramento, è in media di € 6.000 a favore di profili maschili. Nel network Diginnova tali differenze non sono presenti.

Il tasso totale di remunerazione annua rappresenta l'ammontare complessivo riconosciuto ai dipendenti, in termini di retribuzione all'interno del gruppo.

Nel 2024 il totale delle remunerazioni annuali nelle quattro aziende che compongono il gruppo ammonta a € 22.976.510,91, con una media di € 5.744.127,73. La società capofila registra il valore più elevato, pari a € 20.035.801, mentre il valore minimo è € 266.835,00. Metodologicamente, il calcolo non ha considerato la retribuzione dei Consiglieri delegati.

Nel corso del 2024, il gruppo ha erogato premi per un valore complessivo di circa € 621.000, quale riconoscimento per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per le performance individuali e di team conseguite (MBO).

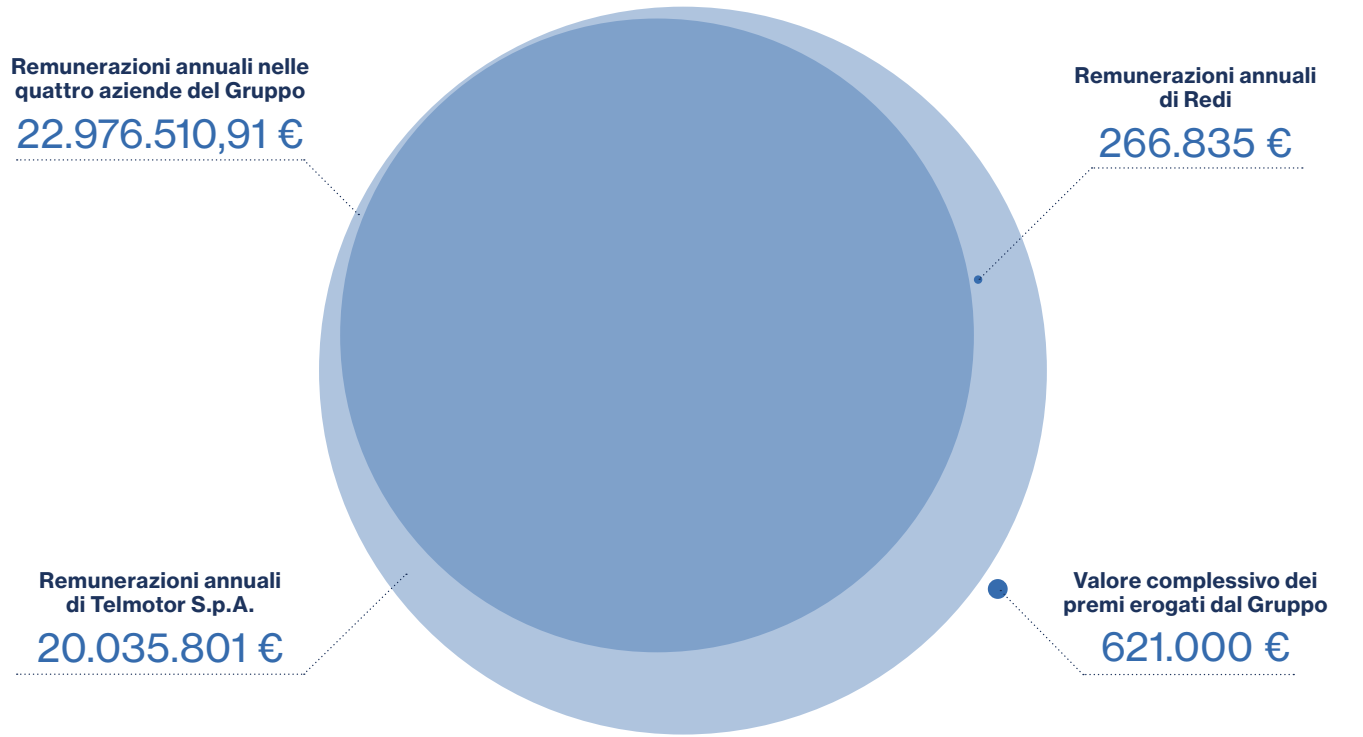
La suddivisione dei dipendenti per genere e livello di inquadramento è presentata in diverse tabelle, poiché le aziende che compongono il gruppo operano con contratti collettivi nazionali differenti.

Telmotor S.p.A.			
Livello di inquadramento	Donne	Uomini	Totale
1	6	68	74
2	10	72	82
3	19	85	104
4	14	52	66
5	4	8	12
6	0	0	0
7	0	1	1

ITCore			
Livello di inquadramento	Donne	Uomini	Totale
1	0	0	0
2	0	0	0
3	1	2	3
4	3	13	16
5	2	11	13
6	2	3	5

T4SM				Redi			
Livello di inquadramento	Donne	Uomini	Totale	Livello di inquadramento	Donne	Uomini	Totale
1	1	0	1	1	0	0	0
2	0	0	0	2	0	1	1
3	0	0	0	3	0	1	1
4	0	2	2	4	1	1	2
5	2	2	4	5	0	3	3
6	0	8	8				

Remunerazioni annuali del Gruppo Telmotor



Teambuilding

Per favorire la creazione di nuove sinergie e rafforzare lo spirito di squadra, il 19 aprile 2024 a Bergamo si è svolta la seconda edizione del torneo di padel Telmotor, che ha coinvolto i dipendenti del Gruppo.

Sono state formate 16 squadre, suddivise per livello di gioco, in un contesto pensato non solo come momento sportivo, ma anche come occasione di responsabilità sociale.

Telmotor ha infatti messo in palio un premio in denaro destinato a fini solidali. Ogni squadra ha scelto un'associazione benefica già supportata dalla Community Telmotor nel 2023 e 2024: la squadra vincitrice ha potuto devolvere il premio all'ente selezionato, trasformando il successo sportivo in un gesto concreto di solidarietà.

Con lo stesso obiettivo di rafforzare l'alchimia tra

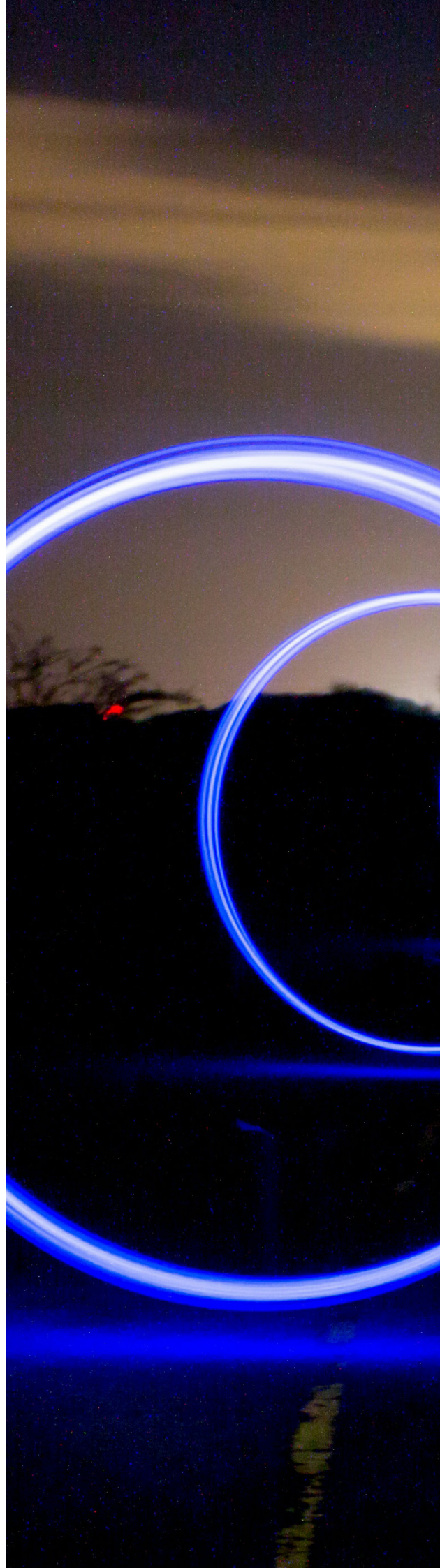
colleghi, il 19 luglio è stato organizzato un apericena aziendale che ha coinvolto tutti i dipendenti delle 11 filiali Telmotor, rappresentando una delle rare occasioni di incontro simultaneo di tutta la popolazione aziendale. La serata è stata un momento di convivialità e aggregazione, reso ancora più significativo dal fatto che il catering è stato curato dall'associazione I Bambini di Mary, già appartenente alla rete Community. L'evento si è concluso con uno spettacolo di tessuti aerei, che ha contribuito a rendere l'esperienza ancora più memorabile per tutti i partecipanti.

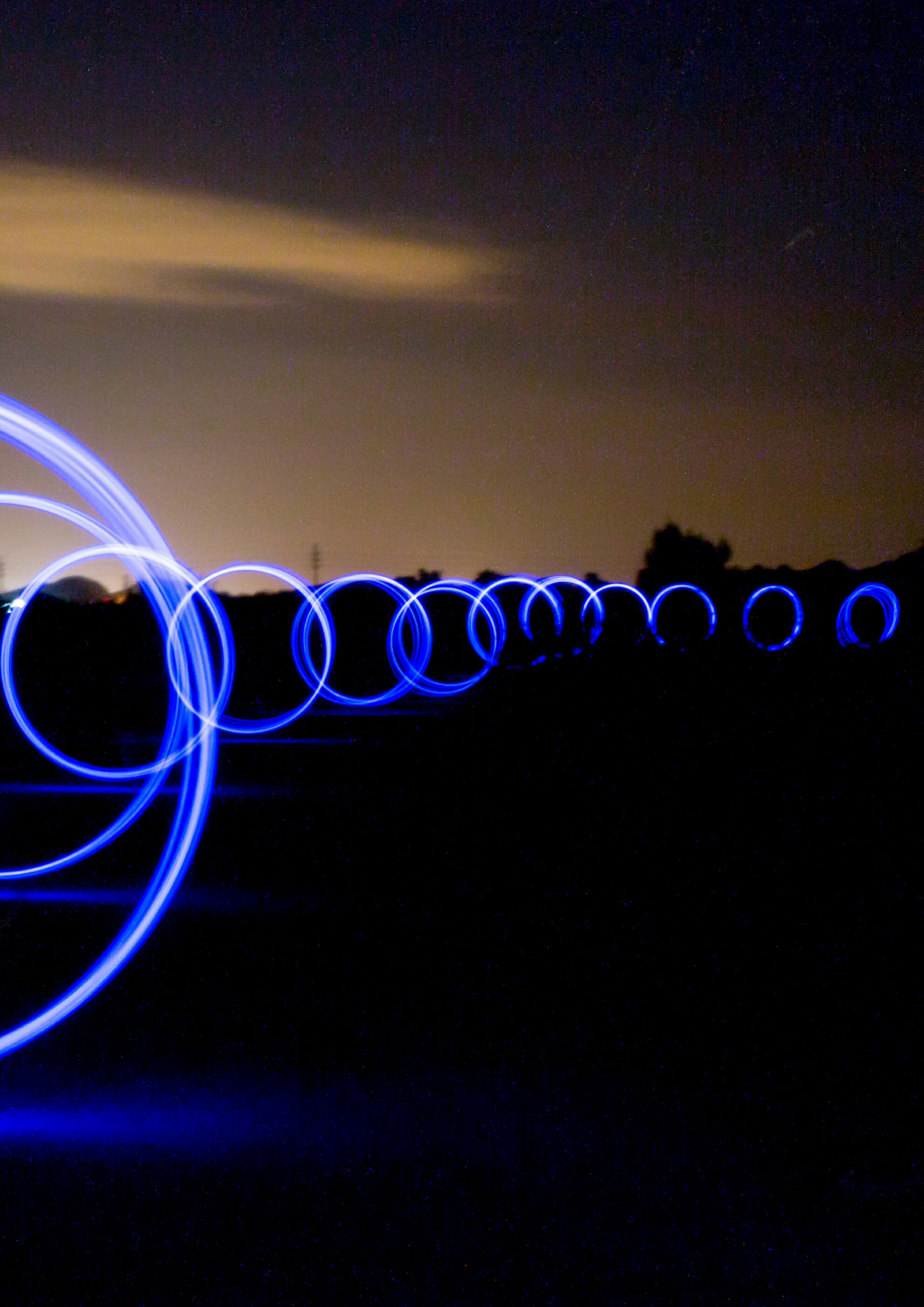


3.13. Obbligo di informativa S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Datapoint n.100-101-102-103-104
GRI 406

Nell'anno di rendicontazione non si sono verificati casi di discriminazione, comprese le molestie, né sono state depositate denunce a riguardo. Egualmente non sono stati segnalati incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani.





ESRS S2

Lavoratori nella catena del valore

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS

Datapoint n.1-2-3-4-5-6-7

OBBLIGHI DI INFORMATIVA ESRS 2 – Informazioni Generali

Datapoint n.8

In questa sezione saranno precisati gli obblighi di informativa che consentono di comprendere il modo in cui l'operato e le scelte del gruppo impattano sui lavoratori nella catena del valore, considerando sia gli impatti connessi alle operazioni proprie che alla catena del valore. Saranno considerati gli impatti generati dai propri servizi, nonché dai rapporti commerciali, relativi rischi e opportunità rilevanti.

Il presente indicatore ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore, deve essere letto in combinato disposto con l'ESRS 1 Prescrizioni Generali e ESRS 2, oltre a ESRS S1 e ESRS 4 – Consumatori e Utilizzatori finali.

1. Strategia

1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Datapoint n.9

Gli interessi, le opinioni e i diritti dei lavoratori nella catena del valore del gruppo potrebbero subire impatti rilevanti in un contesto in cui gli squilibri negoziali, frutto di posizioni dominanti da parte del gruppo, premessero per la riduzione dei costi, per l'imposizione di particolari pratiche non concertate e per la conseguente violazione dei diritti dei lavoratori nella catena del valore. Anche a livello di diritti umani, eventuali impatti potrebbero avvenire in virtù di processi di selezione dei fornitori che dessero priorità solo al prezzo ridotto, a scapito di altre variabili che determinano il valore di mercato di beni e servizi, inclusi i costi di compliance normativa in materia di diritti umani. Un tale scenario è tuttavia agli antipodi rispetto al modo in cui il gruppo opera, visto che la reputazione relazionale è una delle principali caratteristiche distintive.

L'ecosistema dei fornitori e partner commerciali del gruppo si compone di imprese di grandi e piccole dimensioni con le quali si è instaurato un rapporto leale e trasparente. Conseguentemente non vi sono fornitori diretti o indiretti a rischio di violazioni dei diritti umani, come dettagliato in seguito.

Gli interessi e le opinioni dei propri lavoratori nella catena di fornitura sono recepiti dal gruppo grazie a processi annuali di aggiornamento e verifica dei contratti, comprendendo anche le condizioni legate ad aspetti diversi dalla mera fornitura (es. flessibilità, problem solving, chiarezza, capacità di “andare oltre”, etc.).

Ogni fornitore, distributore o produttore, a monte o a valle del business aziendale, può comunicare con l'azienda grazie a riferimenti istituzionali presenti sul sito e alla disponibilità di figure che hanno la responsabilità di mantenere e curare le relazioni esterne.

Sia in Telmotor che nelle sue aziende partner è presente la figura del responsabile acquisti, attiva anche nel mantenere i rapporti con i fornitori, grazie a colloqui diretti o incontri fisici durante fiere e meeting di settore.

Fornitori strategici per l'innovazione sostenibile: il caso Siemens



Il legame tra il gruppo e Siemens è solido e strategico ed è basato su una collaborazione pluriennale che si è evoluta nel tempo; Telmotor è riconosciuta come unico distributore Solution Partner di Siemens Digital Industries in Italia e come Approved Partner Value Added Reseller.

Questa partnership nasce dalla condivisione di valori e obiettivi comuni, primo fra tutti l'impegno per un'industria sempre più responsabile dal punto di vista ambientale. L'attenzione alla sostenibilità parte dal prodotto; le soluzioni Siemens, distribuite e integrate da Telmotor, sono progettate per garantire alte prestazioni in termini di efficienza energetica, lunga durata e flessibilità di aggiornamento, oltre che riciclabili e riutilizzabili.

In quest'ottica, Siemens ha avviato un percorso strutturato per la creazione di una dichiarazione ambientale di prodotto (EPD - Environmental Product Declaration), documento certificato, redatto secondo standard internazionali (tra cui ISO 14021, 14040/44, EN 50693), che fornisce informazioni chiare, oggettive e quantificabili sull'impatto ambientale del prodotto lungo tutte le fasi della sua esistenza.

A novembre 2024, a testimonianza del forte legame con Siemens, Telmotor è stata invitata a partecipare all'evento ufficiale organizzato presso l'Ambasciata d'Italia a Berlino, in occasione del conferimento dell'onorificenza di Commendatore dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana a Roland Busch, Presidente e CEO di Siemens AG. La presenza di Telmotor a una cerimonia così prestigiosa sottolinea l'importanza delle sinergie tra Italia e Germania nel campo dell'industria e dell'innovazione digitale; un riconoscimento simbolico, ma significativo, che conferma il ruolo attivo del gruppo nel percorso di trasformazione tecnologica sempre più avanzata e sostenibile.

1.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Datapoint n.10-11-12-13

Nella tabella di seguito viene illustrato se e come gli impatti effettivi e potenziali sulla forza lavoro nella catena del valore derivano da una strategia e dal modello aziendale del gruppo, sono ad essa collegati o se li orientano.

	Impatti Effettivi sui lavoratori nella catena del valore	Impatti Potenziali sui lavoratori nella catena del valore
Che derivano da strategia o modello di business di Telmotor e delle sue aziende partner	Presenza di attori intermedi a monte dell'azienda, con possibili contratti in subappalto e impatti negativi a livello contrattualistico per il lavoratore finale Aumento dell'automazione del magazzino Nuove tecnologie (AI) per la gestione di attività precedentemente svolte da fornitori	Scarsa motivazione, prestazioni di basso livello, conflittualità tra lavoratori e intermediari Mancanza di competenze Riduzione della forza lavoro
Che orientano la strategia e il modello di business di Telmotor e delle sue aziende partner	Limitata consapevolezza delle condizioni di lavoro di tutti i fornitori e produttori della merce distribuita da Telmotor S.p.A. Smart working Aumento della flessibilità lavorativa delle persone (cambi lavoro)	Distanza tra il modello di business di Telmotor S.p.A. e i processi a monte e a valle del proprio business Aumento della flessibilità lavorativa delle persone (cambi lavoro) Crescente interesse verso aspetti ambientali/ESG dei dipendenti

Rischi e opportunità, che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria, da un lato, e strategia e modello di business dall'altro, sono evidenziati per Telmotor e le sue aziende partner nella seguente tabella:

	Rischi	Opportunità
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in relazione ai lavoratori nella catena del valore	Alto turnover del fornitore a monte e a valle del gruppo Quite quitting	Identificazione di nuovi fornitori e nuove soluzioni
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di strategia e modello di business	Poca capacità di intervento su tempistiche incerte o modalità di produzione a monte del gruppo Minor bisogno di alcune forniture, sostituite dall'automazione	Sviluppo di una mappatura della catena del valore e un meccanismo di verifica delle condizioni lavorative, riducendo l'ambito di incertezza Riduzione dei costi aziendali

I lavoratori nella catena del valore, su cui il gruppo produce impatti rilevanti, sono quelli coinvolti in relazioni commerciali con l'impresa che detengono un contratto di prestazione.

Descrivendo sinteticamente l'archetipo dei lavoratori impattati dalle operazioni del gruppo, si può affermare che siano italiani, di età variabile, con formazione tendenzialmente tecnica e alcune capacità chiave: senso di responsabilità, orientamento e determinazione al risultato, passione, curiosità, voglia di crescere, propositività e flessibilità.

Tra i lavoratori operanti presso le sedi delle aziende, ma non direttamente dipendenti del gruppo, si contano 9 persone, attive in ambito logistico e di magazzino, con mansioni quali il prelievo della merce, il controllo qualità e la preparazione dei colli per i clienti. A questi si aggiungono i manutentori esterni degli impianti (elettrici, antincendio e di automazione magazzino).

Tra i lavoratori a monte della catena del valore, si includono quelli coinvolti nella produzione dei beni commercializzati dal gruppo.

A valle, invece, si annoverano:

- I produttori di macchinari industriali.
- I produttori che operano tramite processi automatizzati.
- Le attività di distribuzione, logistica e vendita al dettaglio.
- I clienti privati, con particolare riferimento al settore illuminotecnico.

Non risultano lavoratori impiegati in joint venture o società veicolo riconducibili al gruppo.

All'interno delle categorie sopra elencate, si segnalano anche lavoratori in condizioni di fragilità, come persone con disabilità, soggetti inseriti in percorsi di reinserimento sociale, lavoratori da remoto, donne e giovani.

Non esistono aree geografiche, all'interno della catena del valore del gruppo, o particolari merci, per cui esista un rischio significativo di lavoro minorile o lavoro forzato.

Gli impatti negativi rilevanti sui lavoratori della catena del valore sono:

- Incertezza e instabilità della collaborazione o della commessa, frutto di un possibile aumento dei prezzi sia in acquisto che in vendita.
- Minor budget per nuove forniture, frutto di un possibile aumento degli investimenti per seguire la transizione verde.
- Scarsa consapevolezza dei bisogni e delle reali condizioni di lavoro, frutto del ruolo intermedio di Telmotor S.p.A. all'interno della filiera.
- Rallentamento/irrigidimento del processo di acquisto in conseguenza dell'aumento di vincoli, procedure e norme.
- Rischio diminuzione della forza lavoro, a causa dell'automatizzazione/digitalizzazione dei processi.

Tra essi, quelli generalizzati o sistemici (ossia strutturali) nel contesto in cui opera il gruppo sono il primo e il terzo; quelli connessi a singoli incidenti, sono il secondo e il quarto.

In merito ai possibili impatti negativi derivanti dalla transizione verde, si considerano in particolare quelli che potrebbero colpire i piccoli fornitori, potenzialmente non in grado di adeguare i propri prodotti o servizi alle nuove tecnologie green e ai modelli di produzione circolare; ciò potrebbe comportare situazioni di non conformità rispetto alle normative europee e nazionali legate al Green Deal.

Operai che svolgono mansioni potenzialmente sostituibili dall'automazione (i), impiegati che si occupano di attività rimpiazzabili dall'IA o da software intelligenti (ii) e magazzinieri (iii) rappresentano i gruppi maggiormente esposti ai suddetti rischi. Tali attori sono stati identificati dal gruppo, a seguito di analisi interne e processi di aggiornamento settoriale.

Gli impatti positivi rilevanti sui lavoratori nella catena del valore sono:

- Pratiche di acquisto aggiornate in funzione di principi ESG.
- Processi di capacity building a favore dei lavoratori nella catena di fornitura.

- Nuove occasioni di identificazione di fornitori innovativi e sostenibili.
- Maggior consapevolezza e conoscenza dei vari attori e dei passaggi produttivi, a monte e a valle della catena del valore.

I rischi e le opportunità commercialmente rilevanti, derivanti dagli impatti sui lavoratori nella catena del valore e dalle loro dipendenze:

- Rischio alta sostituibilità dei fornitori, dovuta all'avvento di tecnologie AI.
- Rischio relativo all'instabilità dei contratti per fornitori non solidi economicamente (per dimensioni o seniority).
- Rischio di coinvolgimento in fatti che possono portare alla perdita di reputazione aziendale.

Tra le opportunità commercialmente rilevanti si segnalano:

- Possibilità di sviluppare partnership innovative per l'avvio di nuovi progetti.
- Creazione di alleanze tra aziende della stessa filiera per attivare percorsi di advocacy, a favore di un miglior trattamento dei fornitori.

Tra i rischi e le opportunità rilevanti, frutto di impatti e dipendenze in relazione ai lavoratori nella catena del valore del gruppo, quelli che interessano gruppi specifici di lavoratori sono evidenziati nella seguente tabella:

	Rischi rilevanti frutto di impatti	Opportunità frutto di dipendenze
Che interessano gruppi specifici di lavoratori nella catena del lavoro	Alta sostituibilità della piccola azienda Diminuzione della necessità di forza lavoro Aumento dei prezzi dei prodotti	Creazione di una rete di piccoli fornitori o sub-fornitori che possano sostenere ordini importanti Prodotti più sostenibili (longevi e sicuri) Nuove posizioni lavorative
Che interessano tutti i lavoratori nella catena del valore	Tempistiche di lavoro e compensi non conformi Diminuzione della necessità di forza lavoro Aumento dei prezzi dei prodotti	Prodotti più sostenibili (longevi e sicuri) Nuove posizioni lavorative Possibilità di sviluppare partnership innovative per l'avvio di nuovi progetti

2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1. Obbligo di informativa S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Datapoint n.14-15-16-17-18-19

Le politiche del gruppo in materia di catena del valore, riguardano i lavoratori nella catena del valore su cui producono impatti rilevanti, o che potrebbero subirne.

Anche nel 2024, il gruppo ha adottato una Politica di gestione dei propri fornitori, nel ciclo attivo e passivo, attenta alla qualità del prodotto e del servizio acquistato. Parte del concetto di qualità è anche la certezza che il processo, alle spalle di ciò che l'azienda acquista e distribuisce, sia a norma per quanto riguarda il rispetto dei diritti umani: i diritti del lavoro e dei lavoratori (i), il loro coinvolgimento nella catena del valore (ii), la presenza di eventuali misure per porre rimedio agli impatti sui diritti umani (iii).

Ciò si traduce in una serie di disposizioni rivolte alla tutela degli orari di lavoro, divieto di tratta di esseri umani, divieto di lavoro forzato e minorile, in linea con gli strumenti riconosciuti a livello internazionale, compresi i principi guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani.

Durante l'anno di rendicontazione non sono stati segnalati casi di inosservanza di tali principi, né di quelli della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro o delle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

È importante precisare che il 99,8% dei fornitori del gruppo è localizzato in Europa e il 94,5% in Italia, risultando quindi soggetto a normative che tutelano in modo stringente i diritti umani, tipiche di questi contesti giuridico-normativi. Ciò nonostante, per garantire un controllo più approfondito sulle fasi produttive delle forniture, nel 2024 il gruppo ha avviato alcuni processi ispirati ai principi del Procurement Etico; tra questi, l'introduzione dell'obbligo per i fornitori di attestare l'assenza di violazioni dei diritti umani nei propri processi industriali e/o di erogazione dei servizi.

Nel 2024 è stata formalizzata una Policy fornitori che definisce criteri oggettivi e trasparenti per la selezione e la gestione dei partner, basati su parametri di qualità, integrità etica e conformità legale. La Policy impone il rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231, dove presente, integrando meccanismi di controllo periodico, canali riservati per segnalazioni e un sistema di sanzioni graduate in caso di inadempienze.

Non sono state ricevute segnalazioni di inosservanze dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

2.2. Obbligo di informativa S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

Datapoint n.20-21-22-23-24
GRI 2

Il processo di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore è un processo importante per Telmotor e le sue aziende partner, che da sempre hanno un dialogo aperto con i propri fornitori. Tuttavia è doveroso ricordare che, non essendo dipendenti, il livello di interazione è sempre mediato dalla volontà della loro proprietà e/o dirigenza di comunicare al buyer, eventuali bisogni o opportunità.

Il gruppo negli anni è riuscito a sviluppare dei canali di scambio e confronto che vanno oltre il mero rapporto commerciale; grazie a questo, è stato possibile coinvolgere i fornitori più importanti nello sviluppo e nell'aggiornamento della matrice della materialità 2024.

Le fasi di coinvolgimento sono avvenute in momenti particolari:

- **Durante la realizzazione della collaborazione commerciale o di ricerca:** il gruppo dialoga attivamente con i lavoratori della catena del valore per focalizzare eventuali impatti rilevanti dovuti, per esempio, a: tempistiche di consegna (talvolta troppo strette e a possibile rischio di sfruttamento dei lavoratori); tempistiche di pagamento (aspetto che verrà ripreso nell'indicatore ESRS - G1); presenza di eventuali subappaltatori; qualità dei prodotti e dei processi necessari (approfondendo gli impatti ambientali e sociali di una particolare fornitura e/o materiale). Queste interazioni fanno parte del processo di sviluppo della collaborazione e permettono al gruppo di inquadrare al meglio le condizioni di lavoro dei propri fornitori.

Il tipo di coinvolgimento è sia ufficiale, tramite mail e incontri formali nelle sedi aziendali, sia frutto di stima personale tra lavoratori e buyer.

- **Durante i processi di coinvolgimento stakeholder alla base dello sviluppo della matrice della doppia materialità:** una selezione di fornitori rappresentativa (compresi categorie svantaggiate o più deboli, a cui è più difficile dare voce) è coinvolta nell'identificazione dei temi rilevanti che poi determinano gli impatti, i rischi e le opportunità legate alle attività delle imprese e al suo modello di business.

Questi processi sono responsabilità del responsabile acquisti, per quanto concerne la gestione quotidiana della collaborazione con i lavoratori della catena del valore, e del comitato ESG per quanto concerne lo sviluppo della matrice di materialità e la sua revisione.

L'efficacia dei processi di coinvolgimento viene valutata in termini di durata della collaborazione con il fornitore (i) e di assenza di incidenti legati alla violazione dei diritti umani tra i lavoratori della catena del valore (ii).

Nel corso del 2024, il gruppo non ha sottoscritto accordi quadro globali in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori nella catena del valore. Il gruppo non ha sviluppato misure particolari per comprendere meglio il punto di vista dei lavoratori particolarmente vulnerabili.

2.3. Obbligo di informativa S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni

Datapoint n.25-26-27-28-29

Eventuali problematiche che impattano sui lavoratori lungo la catena del valore vengono raccolte tramite un sistema strutturato di confronto reciproco, attraverso il quale il fornitore può contattare il proprio referente aziendale per segnalare esigenze o criticità legate a impatti ESG negativi. In maniera più strutturata, Telmotor attua un meccanismo di reclamo aperto ai fornitori, tramite indirizzo mail di un referente incaricato.

Il gruppo annualmente coinvolge i lavoratori nella catena del valore nel percorso di identificazione dei temi rilevanti, finalizzato alla stesura del report di sostenibilità: in tale momento è possibile per qualunque lavoratore o rappresentante di fiducia (incluso i referenti sindacali, qualora ve ne fosse) sollevare dubbi o perplessità, così come spiegare le esigenze che vorrebbero fossero gestite. Il gruppo informa i propri fornitori rispetto a quanto sopra indicato, sia durante gli incontri a scopo commerciale (in presenza o da remoto), con preghiera di diffusione a tutti i lavoratori che prendono parte alla relazione, sia richiamandone la presenza nelle note di appendice integrative dei contratti.

Questi meccanismi sono richiamati nel Codice Etico di Telmotor (esteso alle aziende partner) e nel report di sostenibilità.

Al fine di porre rimedio agli eventuali impatti negativi rilevati, il gruppo recepisce le segnalazioni da parte dei lavoratori nella catena del valore. Successivamente coinvolge il referente del processo in oggetto e valuta internamente il grado di severità dell'impatto generato, la sua estensione

e la sua irrimediabilità. Laddove questo impatto sia giudicato importante, il gruppo procederà immediatamente a porvi rimedio con soluzioni tecniche, percorsi di approfondimento e training, evitando che ricapiti in futuro. È altresì possibile che il gruppo si attivi per compensare il danno, secondo quanto previsto dalle norme di legge.

L'intero processo viene monitorato nella sua efficacia coinvolgendo il comitato ESG e il referente della funzione acquisti.

Il gruppo, inoltre, sta immaginando un meccanismo di coinvolgimento dei beneficiari del processo, ossia i lavoratori nella catena del valore, che non crei differenze tra quelli attivati e tutti gli altri, in modo da poter ascoltare il loro parere, anche in termini di efficacia del processo di raccolta dei reclami.

Il gruppo garantisce la propria dedizione nell'informare i propri fornitori e lavoratori nella catena del valore circa la presenza di tali processi.

Il gruppo non ha attualmente in essere politiche specifiche per la protezione delle persone che utilizzano i meccanismi di denuncia o reclamo. È tuttavia importante sottolineare che le azioni sopra descritte, pur valendo per tutti i partner sono gestite principalmente da Telmotor per conto delle altre società appartenenti al network.

2.4. Obbligo di informativa S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni

Datapoint n.30-31-32-33-34-35-36-37-38

Per quanto riguarda gli interventi attraverso cui il gruppo fa fronte agli impatti rilevanti sui lavoratori della catena del valore, nella tabella si presentano le specifiche iniziative a riguardo:

Azioni per prevenire o mitigare gli impatti negativi rilevanti	In corso: contratti chiari su tempistiche e modalità di lavoro; dialogo stretto con tutti i lavoratori nella catena del valore, demandato ai referenti della unit competente
Rimedi nei confronti di impatti rilevanti effettivi	In corso: audit del fornitore
Azioni a favore di impatti positivi per i lavoratori nella catena del valore	In corso: formazione e affiancamento costante per migliorare le modalità di lavoro
Azioni di monitoraggio in essere	In corso: contatti periodici per verificare lo stato di avanzamento delle attività

I processi di individuazione delle risposte sono frutto di:

- Un recepimento dell'istanza da parte dei lavoratori nella catena del valore.
- Una valutazione interna in base all'importanza dell'impatto negativo (in funzione della gravità, estensione e irrimediabilità dello stesso).
- Un'attivazione di una risposta correttiva immediata.

Quest'ultima viene selezionata all'interno di più alternative prese in analisi, dando priorità al rapporto costo/efficacia e all'immediata praticabilità nel breve periodo.

In ultima analisi, viene contemplata anche la cessazione del rapporto commerciale con il fornitore. Una volta effettuato l'intervento correttivo, il fornitore non viene coinvolto in una fase di verifica dell'efficacia dell'intervento.

Per quanto concerne la creazione di capacità e/o

forme di coinvolgimento tra i lavoratori della catena del valore, si rimanda al paragrafo precedente.

Il gruppo si assicura che i processi per porre rimedio agli impatti negativi siano disponibili e accessibili a tutti i lavoratori nella catena del valore, rendendoli strutturali e dotati di un budget confermato annualmente.

Tra le azioni previste per mitigare i rischi rilevanti, il gruppo intende avviare entro il 2030 una valutazione strutturata del profilo dei fornitori, con l'obiettivo di selezionare partner che dimostrino una maggiore attenzione ai diritti umani e ai criteri ESG.

In particolare, attraverso il sistema di vendor rating ESG, verranno introdotte specifiche domande di profilazione volte a individuare potenziali esposizioni a impatti negativi e a valutare eventuali ricadute sulla relazione commerciale.

Il mantenimento di un dialogo sempre aperto e il coinvolgimento diretto dei fornitori tramite figure specifiche in azienda, garantiscono la piena consapevolezza in materia di processi aziendali e impatti ESG, siano essi positivi o negativi.

A titolo esemplificativo, l'adozione di una nuova tecnologia o di un nuovo processo viene sempre valutata immaginando gli impatti sui fornitori, sempre aggiornati e coinvolti anche in fase di contrattualizzazione.

In termini di opportunità rilevanti per il gruppo, in relazione ai lavoratori nella catena del valore, nell'anno di rendicontazione, l'attenzione si è rivolta alle seguenti tematiche:

- Costante formazione che permetta di sviluppare soft skill interne da utilizzare in fase di negoziazione per cogliere i bisogni dei fornitori.
- Identificazione di nuove fonti di materie prime resistenti agli impatti dei cambiamenti climatici.
- Garanzia di continuità d'acquisto a fornitori con basse emissioni di carbonio.
- Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti, partner che innovino la filiera in ottica più responsabile.

Per quanto concerne l'approvvigionamento, le vendite e l'uso dei dati, l'approccio del gruppo per evitare di causare impatti negativi rilevanti sulla propria catena del valore, prevede il monitoraggio dei nodi cruciali attraverso lo scambio di informazioni nelle fasi di registrazione e modifica delle conferme d'ordine, o la gestione delle non conformità.

Nel 2024 non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi alla catena del valore a monte e a valle.

La comprensione da parte dei fruitori delle informazioni sulla gestione degli impatti rilevanti, è affidata all'ufficio acquisti e all'ufficio legale che si accertano che i fornitori siano consapevoli di quanto richiesto dal gruppo in termini di standard di servizio e commerciali.



3. Metriche e obiettivi

3.1. Obbligo di informativa S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Datapoint n.39-40-41-42

Il gruppo ha definito specifici obiettivi temporali legati al potenziamento degli impatti positivi sui lavoratori nella catena del valore. In dettaglio:

Obiettivo	Arco temporale
Pratiche di acquisto aggiornate in funzione di principi ESG	Primo semestre 2025
Processi di capacity building a favore dei lavoratori nella catena di fornitura	Primo semestre 2025
Nuove occasioni di identificazione di fornitori innovativi	2024 - 2026
Maggior consapevolezza e conoscenza dei vari attori e dei passaggi produttivi a monte e a valle della catena del valore aziendale	2024 - 2025

Per quanto concerne la riduzione degli impatti negativi sui lavoratori e sulla catena del valore, gli obiettivi individuati sono:

Obiettivo – gestione del rischio	Arco temporale
Rischio alta sostituibilità dei fornitori per l'avvento di tecnologie AI, monitoraggio e dialogo specifico con i fornitori più esposti	Primo trimestre 2025
Rischio relativo all'instabilità dei contratti per fornitori non solidi economicamente (o per dimensioni o per seniority): monitoraggio e dialogo specifico con i fornitori più esposti	Attività continuativa
Rischio di coinvolgimento in fatti legati alla perdita di reputazione aziendale: monitoraggio e dialogo specifico con i fornitori più esposti	Attività continuativa

Obiettivo – gestione dell'opportunità	Arco temporale
Possibilità di sviluppare partnership innovative per l'avvio di nuovi progetti	Primo trimestre 2025
Creazione di alleanze tra aziende della stessa filiera che possono attivare percorsi di advocacy a favore di un miglior trattamento dei fornitori	Primo trimestre 2026

Tali obiettivi sono frutto di uno scambio di opinioni e di vedute tra il gruppo e i principali fornitori coinvolti nel processo di ottimizzazione dei processi, ai quali è stato chiesto di partecipare alla definizione dei traguardi da raggiungere, in virtù della loro approfondita conoscenza circa la fattibilità e la tempistica di raggiungimento.

Tuttavia nel 2024 questi scambi non hanno ancora fatto parte di un processo strutturato e gli stakeholder non sono stati coinvolti nel monitoraggio delle performance del gruppo rispetto agli obiettivi individuati.

Le migliorie introdotte, in caso di correzione di processi con impatti negativi, producono benefici per tutti gli stakeholder coinvolti, in funzione dell'efficacia dell'intervento, della sua accettazione da parte degli attori interessati e del rapporto costo-beneficio atteso.



ESRS S4

Consumatori e utilizzatori finali

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS

Datapoint n.1-2-3-4-5-6

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

ESRS 2 – Informazioni Generali

Datapoint n.7

In questa sezione si prenderanno in esame le informazioni riguardanti l'approccio aziendale relativo all'individuazione e gestione di impatti, rischi, opportunità derivanti da impatti sui consumatori e utilizzatori finali delle soluzioni offerte sul mercato, con particolare riferimento alle informazioni cui viene dato accesso al consumatore (I), sicurezza dei consumatori (II) inclusione sociale e non discriminazione dei consumatori (III). Si tratteranno dunque temi legati alla reputazione dei prodotti o servizi e del brand aziendale.

Si precisa che il gruppo opera in ambiente B2B e, per pochi prodotti di illuminotecnica, in ambiente B2C: la maggioranza dei clienti che acquista un servizio dal gruppo non sarà necessariamente l'utilizzatore finale dello stesso.

Diversamente, per la formazione Academy erogata, si intende il cliente come il fruitore finale del servizio stesso di formazione (B2C).

Il presente indicatore ESRS S4 – consumatori e utilizzatori finali, deve essere letto in combinato disposto con l'ESRS 1 Prescrizioni Generali e ESRS 2.

1. Strategia

1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Datapoint n.8

Il gruppo ha una strategia di mercato rivolta all'eccellenza e al rispetto dei propri clienti e consumatori finali, ai quali si rivolge fornendo soluzioni innovative e di qualità.

Il modello aziendale prevede la presenza di una serie di canali di informazione e scambio aperti al pubblico, sia in ambiente online (sito, social network, newsletter, piano media per riviste online, ADV e sponsorizzate, etc., etc.) che offline (email aziendali, email aziendali, recapiti telefonici, eventi ad hoc, etc.).

Tra le aziende partner di Telmotor, Redi ha una strategia comunicativa meno focalizzata e strutturata, a causa dell'assenza di un reparto marketing dedicato.

Questi canali sono poi ulteriormente rafforzati da processi interni di controllo qualità e sicurezza, gestiti (solo in Telmotor S.p.A.) da figure dedicate all'interno dell'ufficio marketing; nelle altre aziende del gruppo sono il risultato di un'azione congiunta tra le diverse unità aziendali.

Tutti i prodotti utilizzati dal gruppo rispettano le normative nazionali ed europee in materia di salute e sicurezza del consumatore.

I suddetti aspetti orientano la strategia e il modello di business dell'intero gruppo e sono frutto di un modus operandi rafforzato dalla presenza di un processo di ascolto del cliente che, nel solo caso di Telmotor S.p.A., si realizza annualmente tramite una survey di valutazione. Nel 2024 l'audit si è focalizzato sulla soddisfazione dei consumatori; le opinioni raccolte hanno evidenziato come, seppure non vi fossero domande strettamente dedicate ai temi della salute e sicurezza, dell'inclusione e della riservatezza, la strategia aziendale sia stata

in grado di offrire certezze e garanzie minime per procedere con la relazione commerciale.

Le voci più in linea ai temi ESG, da cui si può desumere una generale soddisfazione dei clienti e degli utilizzatori finali, anche solo per assenza di note contrarie, sono state:

- Competenza e consulenza degli uffici tecnici.
- Supporto pre-vendita.
- Supporto post-vendita.
- Relazione con il consulente tecnico.
- Relazione con il consulente commerciale.
- Tempestività di risposta.

A queste si sono poi aggiunte le due voci seguenti, non strettamente legate ai temi della salute e sicurezza del consumatore e utilizzatore finale.

- Offerta di soluzioni integrate.
- Servizio logistico.

Per quanto riguarda la sicurezza informatica in relazione agli attacchi hacker, l'intero gruppo ha adottato un approccio strutturato, avvalendosi di una società esterna specializzata che svolge controlli sistematici per individuare e gestire eventuali vulnerabilità nei sistemi.



Customer satisfaction survey 2024

Nel 2024 Telmotor ha condotto un'indagine mirata a raccogliere informazioni sulla soddisfazione e sul comportamento d'acquisto dei propri clienti, con l'obiettivo di valutare la qualità percepita dei servizi e individuare aree di miglioramento.

L'attività di rilevazione ha coinvolto un campione rappresentativo di aziende, selezionate in base al volume di spesa e alla tipologia di rapporto. Nel corso del 2024 sono stati raccolti 606 questionari, con una redemption pari al 45%; il campione è formato da 502 (82,8%) aziende appartenenti alla Fascia B (con un potere di spesa compreso tra 7.000 e 40.000 euro), e da 104 (17,2%) di Fascia C (spesa inferiore ai 7.000 euro).

Le interviste, condotte telefonicamente nel periodo giugno-luglio 2024, sono state realizzate da intervistatori specializzati in rilevazioni B2B.

La survey si è articolata in sei aree principali di indagine:

- 1. Soddisfazione percepita:** misurazione del livello di soddisfazione complessiva verso Telmotor.
- 2. Indicatori di soddisfazione complessiva (CSI):** elaborazione di un indice sintetico volto a riassumere la performance complessiva dell'azienda.
- 3. Soddisfazione sui singoli fattori:** analisi del grado di soddisfazione relativo ai diversi aspetti specifici del servizio.
- 4. Comportamenti d'acquisto:** valutazione dell'andamento degli acquisti, dell'interesse verso le aree specialistiche di Telmotor e delle motivazioni di ricorso ad altri fornitori.

5. Diginova, Next, Academy: misurazione del livello di conoscenza, utilizzo e apprezzamento dei servizi digitali e formativi offerti dall'azienda.

6. Sostenibilità: analisi della sensibilità dei clienti rispetto ai temi ESG e della conoscenza dell'impegno di Telmotor in ambito di Responsabilità Sociale.

Per la misurazione della soddisfazione, è stata adottata una scala di valutazione da 1 a 10, con le seguenti categorie: "Insoddisfatti" (1-4), "Neutri" (5-6), "Soddisfatti" (7-8) e "Pienamente soddisfatti" (9-10). La media complessiva delle votazioni si è attestata sui 7,8 punti, con una quota dell'83% di giudizi superiori alla votazione 7. In particolare, l'82% dei clienti della Fascia B e l'84% di quelli della Fascia C hanno espresso valutazioni comprese tra 7 e 10.

Un'ulteriore distinzione è stata operata in base alla categoria di appartenenza dei clienti: automazione e infrastrutture. Tra i clienti dell'area automazione, l'84% ha assegnato voti compresi tra 7 e 10, mentre nella categoria infrastrutture la percentuale è risultata leggermente inferiore (80%).

All'interno della survey, Telmotor ha inoltre indagato gli ambiti ESG (Environment, Society e Governance). I risultati evidenziano che:

- L'86% delle aziende clienti ha avviato iniziative in ambito ambientale.
- Il 35% in ambito sociale.
- Il 25% in ambito governance.

Le azioni ESG sono state articolate come segue:

- **Ambiente:** interventi su risparmio energetico, utilizzo di fonti rinnovabili (fotovoltaico), gestione e riciclo dei rifiuti, impiego di materiali ecologici.
- **Governance:** iniziative riguardanti la gestione del personale, la sicurezza informatica, l'etica aziendale e l'organizzazione del lavoro.
- **Society:** progetti rivolti ai dipendenti (forma-

zione, smart working, welfare), maggiore attenzione ai fornitori e sostegno alla comunità (collaborazioni con scuole, sponsorizzazioni, etc.).

Non emergono differenze significative tra le fasce B e C nelle tre aree tematiche, ad eccezione dell'ambito governance che registra un leggero scostamento: 24% per la Fascia B e 29% per la Fascia C (+5 punti percentuali).

Infine, è stato chiesto ai clienti se fossero a conoscenza dell'impegno attivo di Telmotor in materia di responsabilità sociale: solo l'8% ha dichiarato di essere informato sulle iniziative intraprese, con una percentuale leggermente superiore (11%) nell'area di Bergamo.

95% di clienti soddisfatti o pienamente contenti di Telmotor.



1.2. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Datapoint n.9-10-11-12

GRI 418

Nella tabella seguente viene illustrato se e come gli impatti effettivi e potenziali sui consumatori o sugli utilizzatori finali derivano dalla strategia e dal modello aziendale dell'impresa o sono ad essa collegati, oppure se li orientano.

	Impatti Effettivi su consumatori e utilizzatori finali	Impatti Potenziali su consumatori e utilizzatori finali
Che derivano da strategia o modello di business del gruppo	Informazioni non verificate (perché non proprietarie) da parte di Telmotor S.p.A. su salute, sicurezza e fruibilità da parte dei bambini Pratiche non verificate (perché non proprietarie) da parte di Telmotor S.p.A. sull'accesso a informazioni di qualità da parte del produttore dei beni commercializzati da Telmotor S.p.A. Informazioni non verificate (perché non proprietarie) da parte di Telmotor S.p.A. sull'inclusività generata dal prodotto commercializzato	Mancanza di informazioni nel lungo periodo Discriminazione qualora non siano presenti processi di inclusione
Che orientano la strategia e il modello di business del gruppo	Distanza e mancanza di comunicazione/ scambio tra consumatore, utilizzatore finale e Telmotor S.p.A. su questi temi	Isolamento dei produttori a monte, in particolare quelli più piccoli

Rischi e opportunità che derivano dagli impatti e dalle dipendenze, in relazione ai consumatori e/o agli utilizzatori finali, nonché dalla strategia e dal modello aziendale, sono evidenziati nella tabella:

	Rischi	Opportunità
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in relazione ai consumatori e utilizzatori finali	Scarsa conoscenza del consumatore finale e assenza di feedback	Collaborazione con il consumatore finale per raccogliere feedback in merito a: riservatezza, accesso alle informazioni di prodotto, salute, sicurezza e inclusione
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in relazione alla strategia e al modello aziendale	Scarsa conoscenza del prodotto o servizio che viene commercializzato, poca identificazione di brand	Collaborazione con i produttori (fornitori di Telmotor S.p.A.) per raccogliere informazioni in merito a: riservatezza, accesso alle informazioni di prodotto, salute, sicurezza e inclusione

I consumatori o le comunità interessate da possibili impatti rilevanti si riferiscono ai clienti diretti e agli utilizzatori finali (cd. clienti di secondo livello) di Telmotor e delle sue aziende partner :

- Costruttori di macchine/OEM.
- Quadristi.
- System integrator.
- Aziende finali.
- Studi di progettazione e architettura.
- Light Designer.
- Installatori.
- General Contractor.

Essi possono maneggiare prodotti intrinsecamente dannosi per le persone, (es. prodotti elettronici) non realizzati dal gruppo ma solamente commercializzati. Questo è il motivo per cui Telmotor, nel pieno rispetto delle normative, può solo accertarsi che tali prodotti siano a norma di legge, senza interferire con le loro modalità di fruizione da parte dei consumatori finali.

A livello di servizi, il gruppo si interfaccia con consumatori che interagiscono tramite siti web e piattaforme digitali. Questi ultimi possono avere ripercussioni sulla privacy, per quanto il gruppo adotti e rispetti il sistema di Gestione e Protezione Dati Personali in conformità al regolamento UE 2016/679 – GDPR e Telmotor S.p.A. sia seguita esternamente da un consulente che ne verifica la corretta applicazione.



Privacy dei clienti 2016

Nel corso del 2024 Telmotor e il network Diginova non hanno ricevuto alcun reclamo relativo a presunte violazioni della privacy dei clienti, né da parte di terzi né da autorità o enti regolatori. Inol-

tre, non si sono verificati incidenti riconducibili a fughe o perdite di dati.

A livello di accessibilità delle informazioni sui prodotti o servizi, le etichettature e le informazioni specifiche sono obbligatorie nei confronti dei consumatori e utilizzatori finali. Tuttavia, esse sono sviluppate dai fornitori cui Telmotor e le sue aziende partner si riforniscono, esulando dall'essere di diretta responsabilità.

Tra le comunità impattate a livello di consumatori e utilizzatori finali, non vi sono categorie particolarmente vulnerabili (bambini o persone in difficoltà economica); esistono però gruppi specifici, indirettamente esposti a eventuali problemi tipici dei seguenti settori serviti dal gruppo:

- Farmaceutico.
- Chimico.
- Alimentare.
- Oil&Gas.
- Strutture sanitarie.
- Hotel e strutture ricettive.
- RSA e strutture sanitarie.

I motivi per cui questi settori risulterebbero maggiormente generativi di rischi su soggetti vulnerabili è la loro importanza per strutture sensibili o strategiche, da cui tali soggetti vulnerabili dipendono grandemente.

Gli impatti negativi rilevanti, riscontrati dal gruppo a danno dei propri consumatori o utenti finali, riguardano principalmente:

- Tempistiche di consegna, non sempre coerenti con le esigenze degli utilizzatori finali, con possibili ripercussioni su strutture strategiche o su soggetti vulnerabili (si veda il paragrafo precedente).
- Incrementi di prezzo, che in alcuni casi hanno comportato la sospensione delle forniture o ritardi nelle stesse.
- Ritiri dal mercato di prodotti risultati malfunzionanti.

Tra questi impatti, quelli di natura generalizzata o sistemica, cioè strutturali nel contesto in cui opera il gruppo, sono i primi due. Al contrario, i casi riferiti a malfunzionamenti di prodotto sono riconducibili a episodi isolati o a singoli rapporti commerciali.

Gli impatti sistemici sono principalmente determinati da fattori geopolitici (guerre, epidemie, calamità naturali, etc.) e da dinamiche speculative, con effetti che possono includere carenza di materie prime, ritardi nelle consegne e aumento dei prezzi e che possono generare conseguenze critiche (rischio di interruzione delle attività, sospensione delle forniture o ricorso alla cassa integrazione per mancanza di commesse).

In merito agli impatti positivi rilevanti, generati dal gruppo, si segnalano:

- L'aumento del ciclo di vita dei prodotti, grazie agli investimenti in ricerca e sviluppo e all'impiego di materiali innovativi e ad alte prestazioni.

- La riduzione dei consumi energetici, ottenuta attraverso soluzioni più efficienti e sostenibili.

- Il miglioramento delle condizioni operative per gli utilizzatori, con prodotti e tecnologie che riducono la fatica fisica, aumentano la sicurezza e contribuiscono alla diminuzione degli infortuni sul lavoro.

Questi si verificano tipicamente a vantaggio di tutti i consumatori e in tutti i settori e le aree geografiche dove vengono commercializzati.

A livello di rischi e opportunità, quelli commercialmente rilevanti, frutto degli impatti sui consumatori, sono correlati agli scenari energetici che incrementano i costi e alla necessità di servizi after-market molto sviluppati per accompagnare il cliente nella fase di familiarizzazione con gli acquisti.



2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1. Obbligo di informativa S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

Datapoint n.13-14-15-16-17

Le politiche a tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, per gestire impatti e rischi rilevanti su tali stakeholder fanno principalmente riferimento a:

- Politica della qualità.
- Codice Etico per quanto concerne il paragrafo 5.3 “Gestione dei Rapporti coi Clienti”.

Questi documenti si riferiscono a tutta la categoria dei consumatori e utilizzatori finali e sono in linea con i principi delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

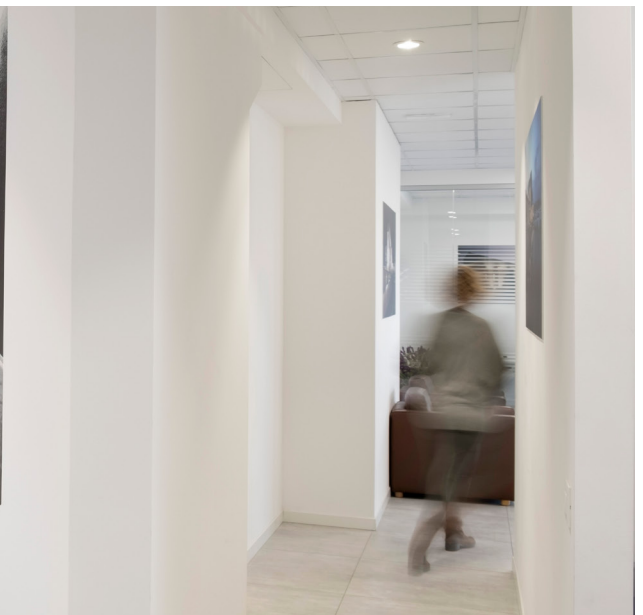
Non sono state riscontrate violazioni dei principi del Global Compact ONU e delle Linee guida OCSE sulle multinazionali a valle della catena del valore aziendale.

Il coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali in ambito di diritti umani, avviene per via in-

diretta, tramite le informazioni che i fornitori del gruppo rendono loro accessibili. Più direttamente il gruppo sottopone annualmente i propri clienti a un'indagine finalizzata a raccogliere il loro grado di soddisfazione; in questo processo, seppure non vi siano domande strettamente legate alla tutela dei diritti umani, eventuali criticità legate alla loro violazione troverebbero spazio di ascolto.

Il gruppo ha coinvolto i propri clienti nella definizione della doppia materialità contenuta nel presente documento (si veda ESRS 2).

A livello di gruppo non esistono misure volte a porre rimedio a eventuali impatti sui diritti umani a danno dei consumatori e utilizzatori finali del gruppo.



2.2. Obbligo di informativa S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti

Datapoint n.18-19-20-21-22

Il punto di vista dei consumatori e degli utilizzatori finali è preso in considerazione dal gruppo in diverse modalità, che spaziano dall'ottenimento di survey di gradimento dei prodotti e dei servizi, fino al costante coinvolgimento dei clienti da parte del reparto commerciale e del servizio post-vendita. Il gruppo dispone di diversi canali di dialogo diretto con i propri target commerciali, sia B2B che B2C, tra cui numeri di emergenza, questionari di gradimento relativi all'Academy (per Telmotor), indirizzi email dedicati gestiti da una figura interna responsabile delle relazioni con i clienti e un servizio di post-vendita.

Tutte le società del gruppo sono state in costante contatto con i clienti nel corso del 2024, organizzando eventi formativi a loro dedicati. Tuttavia, nelle aziende del network Diginnova non risultano ancora formalizzate procedure strutturate per la raccolta e l'analisi dei feedback.

Il punto di vista di consumatori e utilizzatori finali orienta le scelte del gruppo nella misura in cui i processi sopra descritti prevedono ruoli e responsabilità ben definite, scadenze da rispettare e azioni integrative o correttive, frutto di decisioni condivise. In particolare tale processo prevede:

- Lo scambio di informazioni attraverso la custom survey annuale (per Telmotor S.p.A.).
- Lo scambio di informazioni tra clienti e il loro account interno, attraverso e-mail, telefonate e incontri dedicati (per tutte le aziende del gruppo). Questi processi hanno luogo una volta l'anno (per quanto concerne la survey Telmotor) o con più frequenza in caso di eventuali aggiornamenti normativi o necessità improvvise. Le opinioni degli utilizzatori sono dunque il risultato di canali diretti di scambio, indagini ad hoc e consulenze esterne.

Tali canali sono costantemente aperti e particolarmente osservati laddove la variazione di una normativa o l'avvento di una nuova tecnologia o tecnica produttiva, impone al gruppo l'aggiornamento delle proprie procedure interne.

Il gruppo si affida a consulenti e legali esterni per aggiornare le procedure di sicurezza relative ai propri servizi.

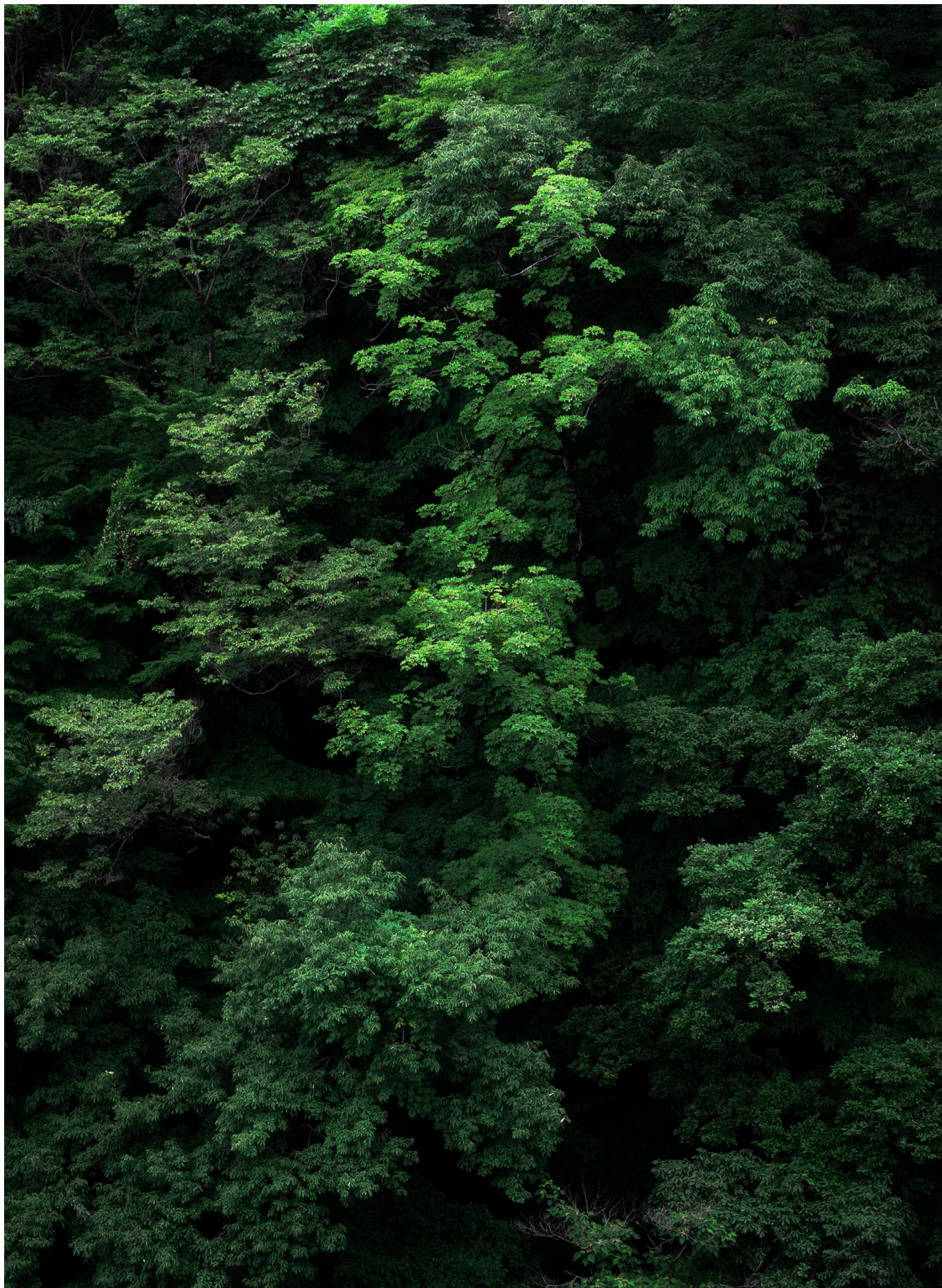
A livello di governance, all'interno del gruppo solo Telmotor dispone di una funzione direttamente coinvolta in tali processi, rappresentata dall'ufficio marketing, che opera con il supporto e la supervisione esterna di consulenti legali specializzati.

In ultima istanza, la Direzione mantiene la responsabilità diretta di questi processi di coinvolgimento, traendone benefici in termini di trasparenza, fidelizzazione dei clienti e reputazione del brand.

Per queste figure non sono stati realizzati nel corso del 2024 percorsi formativi e di aggiornamento, in quanto la posizione commerciale B2B non li avrebbe giustificati.

Per il network Diginnova non esistono procedure o ruoli dedicati.

L'efficacia del coinvolgimento, attraverso i canali sopra descritti, viene valutata in base alla qualità degli stimoli ricevuti e al numero di interventi migliorativi implementati. Non essendo presenti specifiche categorie svantaggiate tra gli utilizzatori finali dei propri prodotti o servizi, il gruppo non ha previsto modalità di coinvolgimento personalizzate.



Incontri e aggiornamenti a favore dei clienti: un 2024 ricco di opportunità

Nel corso del 2024, il gruppo Telmotor ha organizzato numerosi eventi gratuiti dedicati ai propri clienti, con l'obiettivo di approfondire tematiche di grande attualità e interesse, tra cui il Piano Transizione Industry 5.0 e le evoluzioni nel campo dell'automazione industriale. Nello specifico, di seguito verranno presentati i momenti di formazione promossi:

- Il **21 marzo**, Telmotor ha rinnovato l'appuntamento con Automation News, un evento formativo dedicato ai clienti, organizzato presso il Politecnico di Lecco con il supporto di Siemens e di Tools for Smart Minds. Il pomeriggio è stato dedicato all'approfondimento delle principali novità del settore dell'automazione industriale, con un focus sulle tecnologie avanzate e un confronto diretto con gli esperti.

Il workshop si è aperto con l'intervento di T4SM, seguito da approfondimenti sul portfolio Sinamics e sui Simatic IPC, evidenziando il ruolo sempre più centrale del controllo digitale nei processi produttivi. L'evento ha accolto anche un momento dedicato alla dimensione sociale, con la testimonianza del gruppo Sportivo Aurora San Francesco ASD, che ha presentato il proprio progetto di basket inclusivo, sostenuto dalla Community.

- L'**8 maggio 2024**, oltre 120 clienti hanno partecipato all'evento "Transizione 5.0" organizzato da Telmotor in collaborazione con Siemens, presso Kilometro Rosso di Bergamo.

Durante la giornata di formazione gratuita, sono

state approfondite le opportunità offerte dal Piano Industry 5.0, con un focus su prodotti e soluzioni per la digitalizzazione e la transizione energetica. L'evento ha affrontato temi cruciali legati alla trasformazione digitale ed energetica delle industrie, grazie all'intervento di esperti provenienti da realtà come Siemens, Pellegrino Consulting, Albini Energia e T4SM, partner Diginnova.

La giornata ha previsto sessioni teoriche e momenti di networking, offrendo ai partecipanti un'opportunità concreta per aggiornarsi e confrontarsi sulle prospettive della Industry 5.0.

- Il **16 maggio** Telmotor ha partecipato come relatore all'evento "Transizione 5.0", organizzato da FOIR (Fondazione dell'Ordine degli Ingegneri di Roma) in collaborazione con l'agenzia Enerklm. L'incontro ha riunito 45 professionisti e ingegneri, dando vita a un confronto sui temi più strategici e attuali per il settore industriale. Tra gli argomenti affrontati: le opportunità offerte dal Piano Industry 5.0, l'integrazione delle tecnologie fotovoltaiche e il ruolo dell'innovazione nei processi produttivi. In questo contesto, l'area manager di Telmotor



Roma ha illustrato i servizi aziendali a supporto delle imprese nell'ottimizzazione dei processi e nell'accesso ai fondi dedicati per la transizione.

- Il **16 maggio** si è svolto anche l'evento "Drive the Change" presso la sede Telmotor di Torino, pensato per coinvolgere professionisti del settore industriale interessati alle nuove frontiere dell'automazione.

Organizzato in collaborazione con Siemens, l'incontro ha rappresentato un'importante occasione di aggiornamento tecnico e networking, in cui è stata presentata in anteprima una combinazione tecnologica innovativa che integra il drive Sinamics S200 con il controllore S7-1200 e l'interfaccia operatore Unified Basic Panel.

I partecipanti hanno avuto modo di assistere a dimostrazioni pratiche, approfondire le applicazioni possibili nei contesti industriali e confrontarsi direttamente con gli esperti Siemens e Telmotor.

- Il **14 giugno** si è tenuta a Bergamo la terza edizione del torneo di padel dedicato ai clienti Telmotor; un appuntamento che ha visto la parteci-

pazione di numerosi ospiti in un contesto informale e coinvolgente. L'iniziativa è stata organizzata in collaborazione con Diomede Light, storico fornitore Telmotor, specializzato in soluzioni per l'illuminazione esterna.

La serata si è svolta all'insegna dello sport e della convivialità e ha visto, oltre alla premiazione delle squadre vincitrici, un aperitivo finale offerto a tutti i partecipanti. L'obiettivo dell'evento è stato quello di favorire il networking e consolidare le relazioni con clienti e partner, uscendo dai consueti contesti lavorativi.

- L'**11 settembre**, presso Confindustria Alto Milanese, Diginnova è stata invitata a partecipare all'evento "Transizione 5.0 – prodotti e soluzioni". L'incontro ha avuto come obiettivo principale l'approfondimento della trasformazione digitale ed energetica nelle aziende, con particolare attenzione alle soluzioni innovative compatibili con gli incentivi governativi. Durante la giornata, insieme ai partner Siemens e Tools For Smart Mind, sono state presentate le diverse proposte tecnologiche a supporto del percorso di transizione.

2.3. Obbligo di informativa S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Datapoint n.23-24-25-26-27

A livello generale, i meccanismi a disposizione del gruppo per porre rimedio agli impatti negativi sui consumatori sono rivolti al mantenimento della massima qualità delle soluzioni proposte e della relazione commerciale instaurata.

I canali specifici si riferiscono a processi diretti, ossia gestiti internamente al gruppo, tra cui un indirizzo e-mail dedicato.

Inoltre, grazie ai feedback sui corsi Academy, alla customer satisfaction survey annuale e agli incontri organizzati con i clienti, è possibile anticipare eventuali problemi e ridurre la probabilità di impatti negativi su consumatori e utilizzatori finali.

Il gruppo, non aderendo né risultando associato ad alcuna organizzazione di settore, non è coinvolto in canali di scambio esterni attraverso i quali clienti o consumatori possano esprimere preoccupazioni o esigenze. Tuttavia le relazioni commerciali dirette garantiscono un'elevata disponibilità e reattività, consentendo di raccogliere eventuali criticità o richieste di miglioramento e di trasferirle a monte della catena del valore, presso i fornitori da cui il gruppo si approvvigiona.

Le modalità di controllo e monitoraggio di eventuali problematiche sollevate prevedono una verifica annuale (che per Telmotor avviene a opera dell'ufficio marketing e della logistica). Qualora ci fossero picchi anomali di segnalazioni, il gruppo attiverebbe la procedura di controllo interno, finalizzata alla risoluzione immediata dei problemi riscontrati.

Nel caso di Redi, tali controlli non sono formalizzati in procedure ma vengono comunque effettuati con regolarità, anche in considerazione delle dimensioni contenute dell'azienda.

L'accessibilità di alcuni dei canali sopra elencati è comunicata dal gruppo ai propri clienti a livello contrattuale e sul sito istituzionale.

Per quanto riguarda le aziende del gruppo:

- Telmotor ha ricevuto 1900 reclami su circa 900.000 righe d'ordine (0,2%), principalmente dovuti a errori di consegna merce o inserimento ordini.
- Redi non ha ricevuto reclami nel corso del 2024.
- IT4SM non ha ricevuto reclami nel corso del 2024.
- ITCore non ha ricevuto reclami nel corso del 2024.



GRI 417

Marketing ed etichettatura 2016

Telmotor e il network Diginnova non si occupano della produzione diretta dei prodotti, ma esclusivamente della loro rivendita; tutti i beni commercializzati dal gruppo sono acquistati da produttori primari e successivamente rivenduti a clienti finali o ad altri distributori.

Ciascun prodotto deve essere conforme alle certificazioni possedute dalle aziende fornitrici e rispettare specifici criteri relativi a contenuto, utilizzo, origine e smaltimento, in linea con gli accordi commerciali e le normative di etichettatura vigenti.

Il 100% dei prodotti commercializzati dalle aziende appartenenti al gruppo rispetta tali requisiti.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, Telmotor e il network Diginnova non hanno rilevato alcuna non conformità relativa a codici volontari riguardanti l'etichettatura, le informazioni sui prodotti e sui servizi, nonché le comunicazioni di marketing, incluse pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni, che abbia comportato sanzioni, penali o avvisi.

Non sono attualmente previsti meccanismi specifici di protezione per i soggetti che segnalano impatti negativi, poiché la natura e l'entità degli eventuali avvisi non li espongono a ripercussioni; al contrario, il gruppo li considera interlocutori preziosi per l'identificazione di opportunità di miglioramento.

2.4. Obbligo di informativa S4-4 – Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizzatori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni

Datapoint n.28-29-30-31-32-33-34-35-36-37

Per quanto riguarda gli interventi con cui il gruppo fa fronte agli impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, si veda la tabella:

Azioni	In corso	Programmate
Azioni per prevenire o mitigare gli impatti negativi rilevanti	Meeting periodici suddivisi per tematica e funzione aziendale, con il coinvolgimento dei dipendenti operanti in ruoli a contatto con i consumatori e gli utilizzatori finali Azione a favore del cliente ma con rilevanza riferita all'ESRS E1: riduzione del materiale da imballo, preferenza crescente per quello riciclato/riciclabile rispetto alla plastica, riutilizzo di scatole inviate dai fornitori Progettazione di un'iniziativa di economia circolare con il partner commerciale Siemens per la vendita di materiale ricondizionato	Tutte queste azioni verranno riproposte e aggiornate nel periodo di rendicontazione successivo
Rimedi nei confronti di impatti rilevanti effettivi	Richiamo del prodotto in caso di non conformità alle normative	Questa azione verrà riproposta e aggiornata nel periodo di rendicontazione successivo
Azioni a favore di impatti positivi per i consumatori o utilizzatori finali	Concessione dei resi al cliente, mantenendo una costante collaborazione anche con il fornitore a monte, per rendere la relazione benefica per tutti	Miglioramento del portale cliente (più semplicità nelle richieste di reso, tracking spedizioni, e-commerce)
Azioni di monitoraggio in essere	Revisione dei dati relativi alle numeriche e alle tipologie di criticità, su base annuale Azione a favore del cliente ma con rilevanza riferita all'ESRS E1: monitoraggio del consumo dei materiali da parte del cliente, al fine di comprendere eventuali criticità nella predisposizione degli imballi Azione a favore del cliente ma con rilevanza riferita all'ESRS E1: monitoraggio del fine vita dei prodotti	Tutte queste azioni verranno riproposte e aggiornate nel periodo di rendicontazione successivo

I processi di individuazione delle risposte relative a un particolare impatto negativo sono frutto di un recepimento dell'istanza da parte del consumatore o dell'utilizzatore finale attraverso i canali sopra descritti e inseriti in processi già esistenti di gestione del rischio a 360 gradi, ivi compreso quello per gli utenti finali del gruppo.

Questi processi prevedono meeting periodici della Direzione con il coinvolgimento, mirato per tematica o funzione aziendale, dei dipendenti operanti in ruoli chiave.

A questo si aggiunge la nuova introduzione della valutazione degli IRO applicata ai temi della sostenibilità che, per la prima volta, ha dato il via a un'analisi che considera tutti gli stakeholder (clienti B2B e B2B2 di Telmotor e delle sue aziende partner).

Eventuali segnalazioni danno avvio a un processo interno di analisi e valutazione del problema, che, se confermato, viene valutato in base alla sua pericolosità effettiva o potenziale. In generale, il gruppo applica in tutti i propri processi e per tutti i propri prodotti il principio precauzionale che gli impedisce di correre (o far correre a terzi) rischi al momento non calcolabili.

Le diverse procedure che allineano le funzioni (laddove presenti) qualità, marketing, Direzione ed eventuali consulenti esterni, dopo la prima fase ispettiva, danno avvio a correzioni della criticità, nuovi test di sicurezza e qualità o, talvolta, rimborsi definiti in sede giudiziale. L'intero percorso permette di valutare internamente il tipo di problema riscontrato, ripensare i processi alla base della criticità riscontrate e riallineare le funzioni responsabili al fine di un cambiamento strutturale delle condizioni di erogazione del servizio.

Laddove necessario, la riduzione degli impatti negativi rilevanti può portare alla cessazione di rapporti produttivi con alcuni portatori di interessi.

Non sono previste misure di mitigazione di questi impatti, essendo questa una misura estrema, attuata solo in caso di gravi e reiterate mancanze da parte di controparti commerciali.

I processi sopra descritti sono garantiti in quanto strutturali al modello di business del gruppo, che prevede l'esecuzione di procedure specifiche per la risoluzione di eventuali criticità; non sono soggetti a variazioni nei budget annuali allocati, né ai diversi indirizzi che la Direzione potrebbe voler seguire nel corso del tempo.

Nel 2024 non è stato necessario ricorrere a queste soluzioni.

In termini di azioni già avviate o pianificate per mitigare i rischi rilevanti, nel 2024 soltanto Telmotor ha attuato le seguenti iniziative:

- **Azioni interne:** organizzazione di meeting periodici promossi dalla Direzione, suddivisi per tematica e funzione aziendale, con il coinvolgimento diretto dei dipendenti in ruoli a contatto con consumatori e utilizzatori finali.

- **Azioni condivise con partner:** attivazione di percorsi di aggiornamento, anche in collaborazione con partner strategici (es. Siemens), focalizzati alla formazione dei tecnici sulla conoscenza dei rischi associati ai prodotti, impatti ambientali, condizioni di utilizzo energeticamente più efficienti.

Per quanto riguarda i partner del network Diginova, al momento non risultano attivati processi analoghi.

L'efficacia di questi interventi è misurata, da parte di Telmotor, in termini di:

- Livello di competenze raggiunte e loro status rispetto ad anni precedenti.
- Livello di soddisfazione legato alla formazione erogata.

Gli interventi sopra descritti corrispondono a una responsabilità frutto dell'identificazione del gruppo come causa diretta degli impatti: i soggetti interessati a una risoluzione del problema sono le aziende Telmotor, Redi, ITCore e T4SM. Tuttavia è possibile che alcuni impatti negativi siano frutto di interazioni con altri soggetti verso i quali il gruppo opererà, sfruttando l'effetto di leva commerciale. Relativamente a Telmotor, questo è stato il caso dei processi di automazione del magazzino, per i quali, al fine di migliorare le performance interne e ridurre il consumo dei materiali da imballo, ha optato per alcune scelte non sempre accettate dal cliente. In questo caso sono stati avviati una serie di incontri per trovare una soluzione accettabile e infine si è giunti a un accordo.

In termini di azioni in corso o programmate per perseguire opportunità rilevanti, Telmotor e le sue aziende partner nel 2024 si sono attivati per:

- Nuovi corsi di formazione tecnica, sia interni che esterni.
- Collaborazioni più strette con i fornitori per raccogliere informazioni su temi quali: riservatezza, accesso alle informazioni di prodotto, salute e sicurezza e inclusione.

Tali misure atte a massimizzare gli impatti positivi riconducono l'operato del gruppo all'interno dei 17 obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite, con particolare riferimento agli obiettivi:

- SDG 9: Impresa, Innovazione e Infrastrutture.
- SDG 12: Consumo e Produzione Sostenibile.
- SDG 17: Partnership per lo Sviluppo Sostenibile.

Per quanto riguarda il gruppo, esso si assicura dell'efficacia pratica dei propri interventi, attraverso una loro revisione annuale e/o valutazione interna e un monitoraggio che riporti i dati di eventuali nuovi problemi.

Tra i principali miglioramenti conseguiti da Telmotor nel corso dell'anno di rendicontazione si segnalano:

- Maggiore soddisfazione dei clienti, sia sotto il profilo logistico che complessivo, come evidenziato dai risultati della customer survey.
- Riduzione degli errori nelle consegne, in particolare relativi a quantità e codici errati della merce.
- Incremento del livello di servizio, con un miglioramento delle tempistiche di consegna.
- Miglioramento della qualità dell'imballaggio, con conseguente riduzione degli impatti ambientali associati.

Per quanto riguarda le società partner, al momento della redazione del presente report non era ancora stato strutturato un processo di mappatura in relazione alle presenti richieste.

Nel lungo periodo, tali processi hanno generato alcune rilevanti opportunità di mercato valide per l'intero gruppo, tra cui:

- Differenziazione rispetto ai competitor meno attenti ai temi di sostenibilità.
- Maggiore visibilità del brand, favorita dalla facilità con cui tali interventi possono essere comunicati e valorizzati all'interno di circuiti dedicati al marketing.
- Fidelizzazione dei clienti già acquisiti, grazie all'impegno concreto dell'azienda nel promuovere procedure sempre più trasparenti, condivise e verificate, orientate alla corretta circolazione delle informazioni, alla sicurezza e all'inclusione degli utilizzatori finali.

Non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali. Tali impatti darebbero origine a esposizioni giuridiche e reputazionali, frutto di concepimenti sbagliati dei servizi o dei processi, culminanti con una perdita di continuità operativa che danneggerebbe sia il gruppo, sia il consumatore o utilizzatore finale.

3. Metriche e obiettivi

3.1. Obbligo di informativa S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Datapoint n.38-39-40-41

Il gruppo ha definito i seguenti obiettivi temporali legati alla riduzione degli impatti negativi sui propri consumatori/utilizzatori finali:

- *Breve Periodo* (primo semestre del 2025): **impatto negativo** → Informazioni non verificate (perché non proprietarie) da parte del gruppo su salute e sicurezza, fruibilità da parte di bambini, inclusività derivante dal servizio commercializzato, gestione delle informazioni.

Obiettivo → Aumento delle occasioni di scambio sia a monte (con i propri fornitori), sia a valle (con i propri clienti) per condividere informazioni migliorative sugli aspetti sopra citati.

- *Medio Periodo* (entro il 2025): **impatto negativo** → Aumento dei prezzi energetici che possono portare alla sospensione o a ritardi del funzionamento di un determinato servizio.

Obiettivo → Monitoraggio costante e definizione di un sistema di informazione puntuale del cliente su possibili trend al rialzo, in modo da limitare il rischio di incertezza commerciale della commessa.

Mentre i seguenti, legati al potenziamento degli impatti positivi:

- *Medio Periodo* (entro il 2025): aumento del ciclo di vita di un prodotto, dovuto all'utilizzo di nuovi materiali all'avanguardia, frutto di una scelta di fornitori con performance ambientali migliori.

A livello procedurale, la gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti prevede i seguenti obiettivi temporali per il gruppo, tutti di breve periodo:

- Realizzazione della customer satisfaction survey su base annuale (effettuata solo da Telmotor).
- Revisione della politica della qualità su base annuale.
- Realizzazione di un meeting all'anno in cui discutere di come ridurre gli impatti e massimizzare le opportunità legate ai temi dell'accesso delle informazioni al consumatore (I), sicurezza del consumatore (II) e inclusione sociale e non discriminazione dei consumatori (III).

Il processo di fissazione di tali obiettivi non ha previsto l'interazione diretta con consumatori e utilizzatori finali/loro rappresentanti.



04.

Informazioni sulla governance

ESRS G1

Condotta delle imprese

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS
Datapoint n.1-2-3

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

ESRS 2 – Informazioni Generali

Datapoint n.4

In questa sezione saranno precisati gli obblighi di informativa che consentono al lettore di approfondire questioni relative alla condotta dell'impresa, con specifico riferimento a etica e cultura d'impresa, rapporti con i fornitori ed eventuali questioni politico-sindacali.

Per le interazioni del presente ESRS G1 - Condotta dell'impresa, con i cross cutting si rimanda alla lettura dell'ESRS 2 - Prescrizioni generali.

1. Governance

1.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, Direzione e controllo

Datapoint n.5
GRI 2

Il gruppo riconosce l'importanza di avere una governance della sostenibilità strutturata ed efficace, poiché fondamentale per garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati in ambito ambientale, sociale e di governance.

Per favorire la progressiva integrazione delle tematiche di sostenibilità all'interno delle logiche di business, il gruppo ha ritenuto essenziale individuare ruoli e responsabilità manageriali, con particolare riferimento al team ESG di Telmotor che, all'occorrenza, opera anche a supporto dell'intero gruppo. L'attività di questo specifico team (come illustrato in ESRS 2 - Gov 1, dal 2022) è poi affiancata dal Consiglio di Amministrazione (CdA) e dalla Direzione finanziaria che contribuiscono a garantire coerenza con i principi etici e gli obiettivi strategici aziendali.



La prima referente progettuale del comitato ESG è l'Ing. Martina Locatelli (Marketing Manager) che collabora con:

- Ing. Francesca Caironi - People & Organization Manager.
- Ing. Andrea Chignoli - Customer Service & Autostore Manager.
- Ing. Andrea Locatelli - Stock planning Specialist.
- Dott.ssa Isabella Manenti - Group Controller.

L'operatività di tali ruoli ha previsto un lavoro congiunto relativo alla gestione dei processi di stakeholder engagement e al dialogo con i portatori di interessi, avvenuto tramite strumenti utili a validare la rilevanza dei temi materiali attraverso questionari, interviste telefoniche e dal vivo e incontri.

Le figure coinvolte nello sviluppo delle analisi e nella mappatura degli IRO sono le stesse che individuano le aree di miglioramento relative al tema "Condotta delle imprese", con l'obiettivo di creare una scala di priorità affrontabile anche nel corso degli esercizi futuri garantendo, laddove possibile, indicatori di performance.

Il lavoro del comitato ESG, quindi, si configura come l'elemento che garantisce un flusso costante di informazioni e di indicazioni utili per l'indirizzo e la gestione aziendale.

La Direzione finanziaria, informata semestralmente dal comitato ESG, informa successivamente il Consiglio di Amministrazione (CdA), contribuendo alla solidità dei processi informativi interni e a quelli di raccolta dati in vista della stesura dell'annuale report di sostenibilità.

Il CdA, adeguatamente informato, può a sua volta promuovere iniziative e investimenti necessari al miglioramento della gestione aziendale; inoltre, approva le strategie, le politiche, i piani operativi e il report di sostenibilità.

A livello documentale, i processi di redazione del report di sostenibilità, incluso nella relazione sulla gestione e in linea con i requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (D.Lgs. 254/2016), sono affidati all'ufficio marketing e alla Direzione finanziaria. Il Piano di Transizione, attualmente assente, verrà elaborato entro il 2030.

Per garantire una gestione efficace del business e, allo stesso tempo, il presidio di tutte le tematiche afferenti allo standard ESRS G1 "Condotta delle imprese", il gruppo ha come obiettivo nel 2026 di attuare un modello organizzativo integrato, che a oggi è presente solo nella capogruppo Telmotor, secondo la tabella:

Codice Etico e di Comportamento	Modello D.Lgs. 231/01	Sistema di gestione dei rischi	Sistema di Gestione della Protezione dei Dati Personali (GDPR)
Sancisce i principi generali e le regole di comportamento vincolanti per tutti i soggetti che interagiscono con Telmotor spa, integrando quanto già previsto a livello normativo	Ha lo scopo di prevenire la commissione di reati previsti dal decreto, quali ad esempio la corruzione, la concussione, le false comunicazioni, i reati ambientali e il riciclaggio	Ha lo scopo di definire i principali rischi aziendali con relativo livello di impatto, frequenza e quindi classe di rischio. Sono contemplati ambiti, funzioni coinvolte e azioni specifiche per ogni ambito	Ha lo scopo di rispettare il regolamento GDPR e stabilisce azioni e controlli a tutela della normativa vigente

Il modello organizzativo integrato prevede l'estensione e l'adozione univoca, da parte di tutto il gruppo, del Codice Etico e di Comportamento, del Sistema di Gestione dei Rischi e del sistema di Gestione per la Protezione dei Dati Personali. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Control-

lo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 continuerà invece ad essere applicato esclusivamente all'organizzazione di Telmotor.

Di seguito è riportata la presenza degli elementi sopra elencati all'interno delle diverse aziende.

	Codice Etico e di Comportamento	Modello D.Lgs. 231/01	Sistema di gestione dei rischi	Sistema di Gestione della Protezione dei Dati Personali (GDPR)
Telmotor	x	x	x	x
T4SM	x			x
ITCore				x
Redi				x
Diginnova				x

Il Codice Etico e di Comportamento, la politica di sostenibilità e il modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 adottati, sanciscono i principi generali ai quali deve conformarsi il com-

portamento dei componenti degli organi sociali, di tutto il personale, dei collaboratori esterni e dei fornitori.

Premi di gruppo

Il 13 febbraio 2024 si sono tenute, come ogni anno, le premiazioni del Best Performance Award di SdA Bocconi; l'evento ha lo scopo di premiare le imprese italiane che si distinguono per l'eccellenza nello sviluppo sostenibile, integrando crescita economica, innovazione, responsabilità sociale e ambientale.

Durante la cerimonia sono state riconosciute le aziende che hanno dimostrato la capacità di coniugare continuità aziendale con il rispetto delle dimensioni umana e ambientale, l'innovazione e una solida gestione economica.

Telmotor è stata selezionata tra i finalisti nelle categorie "Best Performing Large Company" e "Best Performer of the Year", grazie ai risultati economici raggiunti e al costante impegno verso lo sviluppo sostenibile. Pur non essendo tra le aziende premiate, il riconoscimento ottenuto da SDA Bocconi rappresenta comunque una conferma significativa del valore e della qualità del lavoro svolto nel corso dell'ultimo anno.

Ad inizio novembre il gruppo Telmotor ha partecipato con grande entusiasmo al primo AI & Sustai-

nability Forum organizzato da Oracle e H-FARM; l'evento è stato dedicato all'esplorazione delle potenzialità dell'intelligenza artificiale e delle sue applicazioni a supporto della sostenibilità ambientale.

Nel corso della giornata sono stati presentati numerosi progetti innovativi che coniugano tecnologia avanzata e responsabilità sociale. Il Consigliere delegato di Telmotor, Bruno Sottocornola, ha partecipato all'evento in qualità di speaker, condividendo la visione e le esperienze del gruppo in ambito tecnologico e sostenibile; nel suo intervento ha approfondito temi strategici come l'intelligenza artificiale, la sostenibilità, la supply chain e la gestione delle risorse umane, illustrando la posizione del gruppo in questi ambiti.



2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1. Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Datapoint n.6

Nel 2024 il gruppo ha attivato un processo per l'individuazione e la valutazione dei propri impatti, dei rischi e delle opportunità reali e potenziali. Nel paragrafo IRO 1 di ESRS 2 il processo è stato descritto dettagliatamente, mentre di seguito se ne riportano gli aspetti salienti.

Alla base di tutto vi è lo sviluppo della doppia materialità: di impatto (inside-out) e finanziaria (outside-in); questa analisi consente di individuare quali temi materiali (e relativi sotto-temi e sotto-sotto-temi) siano rilevanti per il gruppo in ottica di "Condotta delle imprese". Il processo di analisi deriva da un'attenta valutazione degli impatti e dei relativi rischi (reali e potenziali, positivi e negativi) che derivano dall'attività e dalle opportunità che il gruppo può realizzare nel contesto individuato; la valutazione viene fatta utilizzando criteri che tengono conto della loro entità e probabilità.

Il processo, gestito dal comitato ESG, è supportato dall'attività di stakeholder engagement che prevede, a seguito dell'individuazione dei portatori di interesse rilevanti, di conoscere quali siano le loro aspettative e quanto siano rilevanti i temi individuati nel loro rapporto con le aziende del gruppo. Parallelamente, il comitato ESG assegna una priorità ai rapporti più importanti in termini di severità che l'analisi IRO ha evidenziato.

L'ultima fase prevede la presentazione del lavoro al CdA che lo analizza e, se necessario, chiede ulteriori dettagli, prima di approvarlo.

2.2. Obbligo di informativa G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Datapoint n.7-8-9-10-11
GRI 207

I principali rischi che si intendono arginare attraverso le politiche inerenti a questo tema materiale, attengono all'impoverimento della cultura aziendale, al mancato rispetto dei rapporti finanziari con i fornitori e delle relative condizioni di pagamento e all'eliminazione degli episodi di corruzione sia attiva che passiva.

Questi aspetti sono di fondamentale importanza per la vita aziendale all'interno del gruppo, assicurandone la continuità ed evitando che l'azienda sia soggetta a gravi danni, in termini reputazionali, che potrebbero portarla alla chiusura qualora le violazioni fossero ripetute nel tempo senza un adeguato presidio.

Tra le politiche del gruppo atte a stabilire, sviluppare, promuovere e valutare la propria cultura d'impresa, si menzionano quelle attualmente valide per Telmotor che in futuro saranno da estendere anche alle aziende del network Diginnova:

- **Disposizioni anti-corruzione all'interno del Codice Etico:** pur in assenza di una politica specifica, il Codice Etico Telmotor contiene riferimenti e linee guida comportamentali in materia che vengono estesi anche alle aziende partner.

Ai fornitori del gruppo è richiesto il rispetto dei principi del Codice e del Modello di Organizzazione, con obblighi contrattuali e sanzioni previste in caso di violazioni.

- **Politica sulla gestione del rischio:** ha il compito di valutare ogni anno i rischi e gli impatti relativi al tema della condotta aziendale, considerando le opportunità e le progettualità sottese al singolo rischio. Ad essa afferiscono aspetti quali: presenza di corsi di sicurezza sempre aggiornati, figure dei preposti chiare e formate, rispetto delle norme di magazzino per le varie attività, sopralluoghi periodici dell'azienda che ci offre consulenza in ambito sicurezza e responsabilità nelle attività di magazzino.

- **Disposizioni all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo 231/01:** documento elaborato sulla base del processo di risk assessment e contenente i cardini della governance aziendale di Telmotor spa.

- **Politica dei fornitori, condizioni di vendita e di acquisto:** questi documenti hanno l'obiettivo di garantire il rispetto delle condizioni contrattuali stabilite con i fornitori, inclusi i termini di pagamento concordati; in caso di difficoltà, viene avviato un dialogo diretto.

Questo approccio, sviluppato da Telmotor ed esteso a tutte le aziende partner, consente una gestione più efficace dei processi di rendicontazione, anche ai fini della tracciabilità richiesta per eventuali finanziamenti ricevuti.

Per quanto riguarda i tempi di pagamento, si rimanda a quanto indicato nel paragrafo ESRS G1-6 del report di sostenibilità.

I meccanismi e le azioni attivate per individuare e segnalare preoccupazioni riguardanti comportamenti illeciti e per condurre indagini a riguardo, sono illustrati nei seguenti paragrafi e valgono se portati avanti sia da portatori di interessi interni (dipendenti) che esterni (fornitori, clienti, partner, collaboratori, etc.) del gruppo.

In merito alle tematiche di trasparenza ed etica nel business, il gruppo ha previsto la presenza di una mail a cui poter segnalare eventuali illeciti riscontrati nell'ambiente di lavoro, come pure una box dedicata accessibile a tutti i dipendenti e situata all'ingresso della sede di Bergamo.

Altre modalità di segnalazione sono indicate nel Codice Etico Telmotor esteso alle sue aziende partner e si riferiscono a canali sempre aperti,

accessibili a tutti, con possibilità di segnalazioni anonime. Su questi aspetti, alla consegna e sottoscrizione del Codice Etico, il gruppo forma tutti i nuovi dipendenti e i responsabili delle necessarie verifiche ed indagini interne.

Telmotor è inoltre soggetta per numero di dipendenti, alle disposizioni del D.Lgs 24/23 in materia di segnalazioni, noto come "whistleblowing", in virtù del quale ha istituito un apposito canale di segnalazione di eventuali illeciti e ha messo a disposizione dei soggetti interessati procedure ad hoc per la gestione delle segnalazioni; a supporto, ha effettuato un'ora di formazione a tutti i 340 collaboratori.

Sintetizzando quanto verrà dettagliato nel box di seguito, i processi di whistleblowing vietano qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla comunicazione o alle informazioni contenute in essa, compresa la presentazione di denunce infondate.

Il gruppo garantisce altresì misure di protezione del segnalante, pensate per le funzioni maggiormente esposte al rischio corruttivo (personale dell'ufficio acquisti, funzione commerciale e nuovi assunti).



Per quanto riguarda il quadro di governance e il controllo fiscale, il reparto Amministrazione, con il costante supporto del commercialista, è responsabile della conformità alla strategia fiscale.

Il CFO è incaricato di definire il modo in cui l'approccio alla fiscalità viene integrato all'interno dell'organizzazione e di gestire i rischi fiscali, oltre che coordinare la conformità rispetto al quadro di governance.

In materia fiscale, Telmotor e il network Diginnova non coinvolgono i propri stakeholder nella gestione delle relative criticità, operando esclusivamente a livello interno con il supporto dei consulenti esterni e del commercialista.

Whistleblowing in Telmotor

Sono legittimati a segnalare violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, le persone che operano in qualità di:

- Lavoratori subordinati con qualsivoglia tipologia di contratto.
- Lavoratori autonomi.
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti.
- Volontari e tirocinanti, anche non retribuiti.
- Azionisti (persone fisiche).
- Persone con funzioni, anche di fatto, di amministrazione, Direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può essere fatta:

- Quando il rapporto giuridico è in corso.
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.
- Durante il periodo di prova.
- Successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

Potranno essere segnalati comportamenti, atti od omissioni, che possono consistere in:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea relativa ai determinati settori (tra cui appalti pubblici; sicurezza e conformità dei prodotti; tutela dell'ambiente; salute pubblica; protezione dei consumatori; protezione dei dati personali, sicurezza sistemi informativi).
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché che compromettono la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali (ad esempio: violazioni in materia di concorrenza e aiuti di stato).
- Reati c.d. presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- Violazioni del modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ottemperanza ai dettami legislativi, Telmotor ha attivato il proprio canale interno di segnalazioni, mettendo a disposizione dei destinatari una piattaforma informatica rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/23 e accessibile al seguente link: <https://telmotor.whistlelink.com> nonché dalla pagina dedicata al whistleblowing presente sul sito internet.

Attraverso la piattaforma è possibile effettuare una segnalazione scritta, mediante la compilazione guidata di un modulo di segnalazione, ovvero mediante una registrazione vocale della durata massima di 10 minuti.

Con l'utilizzo di un codice identificativo univoco e una password, automaticamente generato dalla piattaforma e che non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo, sarà possibile per il segnalante monitorare lo stato di lavorazione della propria segnalazione ed eventualmente interloquire con il gestore delle segnalazioni.

Nel rispetto delle previsioni di legge, Telmotor garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone segnalate o comunque coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La società garantisce la protezione, vieta e sanziona ogni forma diretta o indiretta di provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori adottati nei confronti del segnalante, inclusi quelli omissivi, anche tentati o minacciati.

Sono previste altresì misure di sostegno da parte di enti del terzo settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Le tutele previste dal decreto si applicano anche alle persone diverse dal segnalante, che potrebbero essere comunque destinatarie di ritorsioni, in ragione del loro ruolo assunto e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante. Fra questi, rientrano:

- I "facilitatori", ossia coloro che hanno supportato il segnalante nella propria segnalazione.

- Colleghi di lavoro e persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante.
- Parenti o affetti stabili del segnalante.
- Enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

La gestione del canale interno di segnalazione e della segnalazione stessa è stata affidata da Telmotor a un gestore interno, autonomo rispetto all'azienda e specificatamente formato in tema di gestione delle segnalazioni, il quale le gestirà secondo la procedura adottata dalla società medesima. In particolare, il gestore interno darà seguito alle segnalazioni ricevute, verificandone il contenuto e svolgendo un'attività istruttoria interna al fine di verificarne la sussistenza e consentire l'adozione di misure atte a prevenire o sanzionare

le irregolarità o gli illeciti individuati. Il segnalante verrà informato del ricevimento della segnalazione e degli esiti degli accertamenti svolti.

Più specificatamente, il gestore del canale di segnalazione interno:

- Rilascerà al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.
- Manterrà le interlocuzioni con il segnalante, anche chiedendo eventuali integrazioni in merito all'oggetto della segnalazione.
- Fornirà riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.



2.3. Obbligo di informativa G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori

Datapoint n.12-13-14-15
GRI 308

Il gruppo intende creare valore anche grazie alla gestione responsabile delle relazioni con i fornitori, attori fondamentali nel processo gestionale etico e sostenibile.

In tutte le aziende del gruppo è presente un ufficio acquisti, strutturato come reparto o rappresentato da una singola figura, che assicura la definizione e il rispetto delle politiche di fornitura e la gestione centralizzata degli approvvigionamenti di beni, servizi e lavoro. Grazie a processi strutturati, le aziende all'interno del gruppo selezionano fornitori che aderiscono ai valori aziendali mediante la sottoscrizione del Codice Etico ed il rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al Decreto Legislativo n.231/01.

Il gruppo considera la catena di fornitura un elemento fondamentale per realizzare i propri obiettivi di sviluppo sostenibile.

In quest'ottica, Telmotor e il network Diginnova sviluppano annualmente una valutazione ESG approfondita attraverso un questionario che analizza i fornitori strategici su tematiche legate a:

- Gestione aziendale (es. ISO 9001, durata e costanza delle relazioni).
- Aspetti sociali.
- Aspetti ambientali (misurazione delle emissioni di carbonio, politiche di risparmio energetico, limitazione dell'uso di combustibili fossili, prossimità (entro 30 km) al sito aziendale).
- Aspetti di sicurezza e salute sul lavoro (come l'esistenza di sistemi di gestione certificati, volti alla prevenzione dei rischi sul lavoro, e il rispetto del protocollo ILO).
- Politiche di sostenibilità attuate verso i propri subfornitori.

A partire dal 2030, il punteggio ottenuto nella valutazione ESG dei fornitori sarà utilizzato anche come criterio premiante in fase di rinnovo contrattuale, con l'obiettivo di incentivare i partner meno virtuosi ad adottare pratiche più sostenibili.

I principali KPI utilizzati saranno basati sul rispetto della qualità del prodotto, dei tempi di consegna, dei prezzi applicati e degli impatti ESG rilevati attraverso il processo di qualifica.

Nel 2024 i fornitori sono stati costantemente monitorati al fine di:

- Facilitare una migliore comunicazione tra loro e l'azienda.
- Agire velocemente per correggere e migliorare le prestazioni.
- Creare partnership, in particolare con fornitori altamente innovativi.
- Sviluppare una cultura basata sulla performance.

Fornitori con performance non adeguate sono soggetti ad azioni correttive e potrebbero eventualmente essere sospesi o esclusi dall'elenco fornitori a seguito di eventi negativi rilevanti, tra cui:

- Comportamento non etico (particolarmente in tema di lavoro forzato, lavoro minorile, diritti umani).
- Gravi incidenti ambientali o di sicurezza sul lavoro.
- Non conformità gravi, rilevate nell'ambito di audit o verifiche sul campo.
- Mancato mantenimento delle documentazioni necessarie ai fini degli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro.
- Documentata posizione irregolare verso gli obblighi di legge.

2.4. Obbligo di informativa G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Datapoint n.16-17-18-19-22-21
GRI 205



Nel 2024 Telmotor e il network Diginnova non hanno implementato un processo di selezione dei fornitori fondato su criteri ambientali e sulla valutazione dei relativi impatti, positivi o negativi. Di conseguenza, nel corso dell'anno non sono stati individuati fornitori sulla base delle loro performance ambientali o delle misure da essi adottate. Grazie a una attività specifica di monitoraggio, nel 2024 non sono stati rilevati nella catena di fornitura comportamenti in contraddizione con i principi presidiati.

Il gruppo, d'altro canto, garantisce la corretta remunerazione delle merci e dei servizi acquistati e il rispetto degli accordi sottoscritti, quali le tempistiche di pagamento pattuite e calcolate entro i 10 giorni del mese successivo alla scadenza della fattura o definire secondo altri criteri.

In linea con i valori aziendali, il gruppo non utilizza fornitori a rischio lavoro sommerso, lavoro minorile, lavoro forzato e/o in assenza di accertato rispetto dei diritti umani.

La capofila Telmotor è estremamente attenta al rischio corruzione.

Di seguito si illustra la panoramica delle procedure predisposte per prevenire, individuare e gestire asserzioni o potenziali casi di corruzione attiva e passiva, che in futuro saranno estesi alle aziende del network Diginnova:

- Il documento principale cui far riferimento in chiave preventiva è il Modello 231/2001 (ex D.Lgs. 231/2001).
- La sottoscrizione del Codice Etico per tutti i dipendenti chiarisce i comportamenti ammessi e proibiti, precisando anche il tipo di approccio da tenere durante relazioni ad alto rischio corruttivo.
- Il sistema di segnalazioni ed indagini interne indicato al paragrafo precedente, che permette di segnalare eventuali anomalie o prove di reato (anche in forma anonima) in ottemperanza alla normativa sul whistleblowing (D.Lgs. n.24/2023); l'organo di indagine non è separato dalla catena procedurale aziendale, responsabile della condotta dell'impresa.
- La sensibilizzazione dei dipendenti con percorsi di formazione dedicata all'anticorruzione per le figure ad alto rischio e per gli organi dirigenziali.

In un'ottica preventiva, nel 2024 i programmi contro la corruzione attiva e passiva hanno previsto 2 ore di formazione per ciascun soggetto target, per un totale complessivo di 120 ore.

I destinatari della formazione sono stati i dipendenti operativi impiegati in funzioni considerate ad alto rischio, tra cui:

- Personale dell'area operation.
- Tecnici.
- Commerciali.
- Neoassunti.



Anticorruzione 2016

Per quanto riguarda la valutazione delle operazioni in relazione ai rischi di corruzione, Telmotor ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che prevede l'implementazione di procedure e controlli costanti. Annualmente, l'Organismo di Vigilanza effettua un audit per verificarne la corretta e continuativa attuazione.

Il Modello 231 prevede 13 processi che guidano gli ambiti più critici.

Codice processo	Processo
P01	Governo Societario
P02	Acquisti
P03	Gestione Salute E Sicurezza Sui Luoghi Di Lavoro
P04	Gestione Sistemi Informatici E Delle Reti
P05	Gestione Amministrativo Contabile
P06	Gestione Finanziaria E Tesoreria
P07	Gestione Del Personale
P08	Gestione Rapporti Con La Pubblica Amministrazione
P09	Gestione Commerciale E Rivendita Di Prodotti E Servizi
P10	Logistica
P11	Contenzioso
P12	Omaggi, Donazioni, Erogazioni Liberali E Sponsorizzazioni
P13	Gestione Adempimenti Ambientali

Tali processi sono stati affiancati a rischi correlati, elencati nella tabella seguente:

Codice processo	Rischio
Acquisti	• Corruzione tra privati • Creazione fondi neri strumentale alla corruzione della P.A.
Contenzioso	• Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione • Corruzione tra privati
Gestione amministrativo contabile	• Corruzione tra privati • Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Gestione commerciale e rivendita di prodotti e servizi	• Corruzione nei confronti della P.A. • Corruzione tra privati
Gestione del personale	• Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione • Corruzione tra privati
Gestione finanziaria e tesoreria	• Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione • Corruzione tra privati
Gestione rapporti con la pubblica amministrazione	• Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione • Corruzione nei confronti della P.A.
Governo societario	• Corruzione tra privati • Creazione fondi neri strumentale alla corruzione della Pubblica Amministrazione
Omaggi, donazioni, erogazioni liberali e sponsorizzazioni	• Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione • Corruzione tra privati

Telmotor non ha ulteriormente quantificato i processi a rischio; tuttavia, il modello è in costante aggiornamento e la loro identificazione non è mai stata interrotta. Inoltre, su base annuale, l'Organismo di Vigilanza conduce un audit volto a monitorare lo stato di aggiornamento del modello e a verificare l'effettiva applicazione dei processi.



Conoscenze collettive del massimo organo di governo

All'interno di Telmotor, la partecipazione ai programmi formativi in materia di anticorruzione ha riguardato in modo omogeneo le funzioni aziendali a rischio, con una distribuzione pari al 30% per le operation, 30% per l'area commerciale e 30% per l'area tecnica.
I neoassunti, appartenenti ai cluster sopra indicati, sono stati sistematicamente coinvolti nei percorsi formativi fin dal loro ingresso in azienda.

Per quanto riguarda la formazione rivolta agli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (ADC), nel 2024 l'azienda ha erogato 6 ore di formazione destinate a tutti i componenti. I dettagli degli interventi sono riportati nella tabella sottostante.

2024	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC (Organi di Amministrazione Direzione e Controllo)	Altri lavoratori propri
Estensione della formazione				
Totale	345	0	6	0
Totale destinatari	60	0	6	0
Modalità				
In aula	0	0	0	0
Da remoto	60	0	6	0
Formazione volontaria da remoto	0	0	0	0
Frequenza	2 volte all'anno			
Temi trattati	231, whistleblowing, anticorruzione			

Il processo di comunicazione dei risultati dell'indagine interna a favore degli organi ADC prevede la possibilità dell'inserimento del tema nell'agenda del primo CdA successivo alla conclusione delle indagini.

Le aziende del network Diginnova non hanno svolto formazione in materia di prevenzione della corruzione.

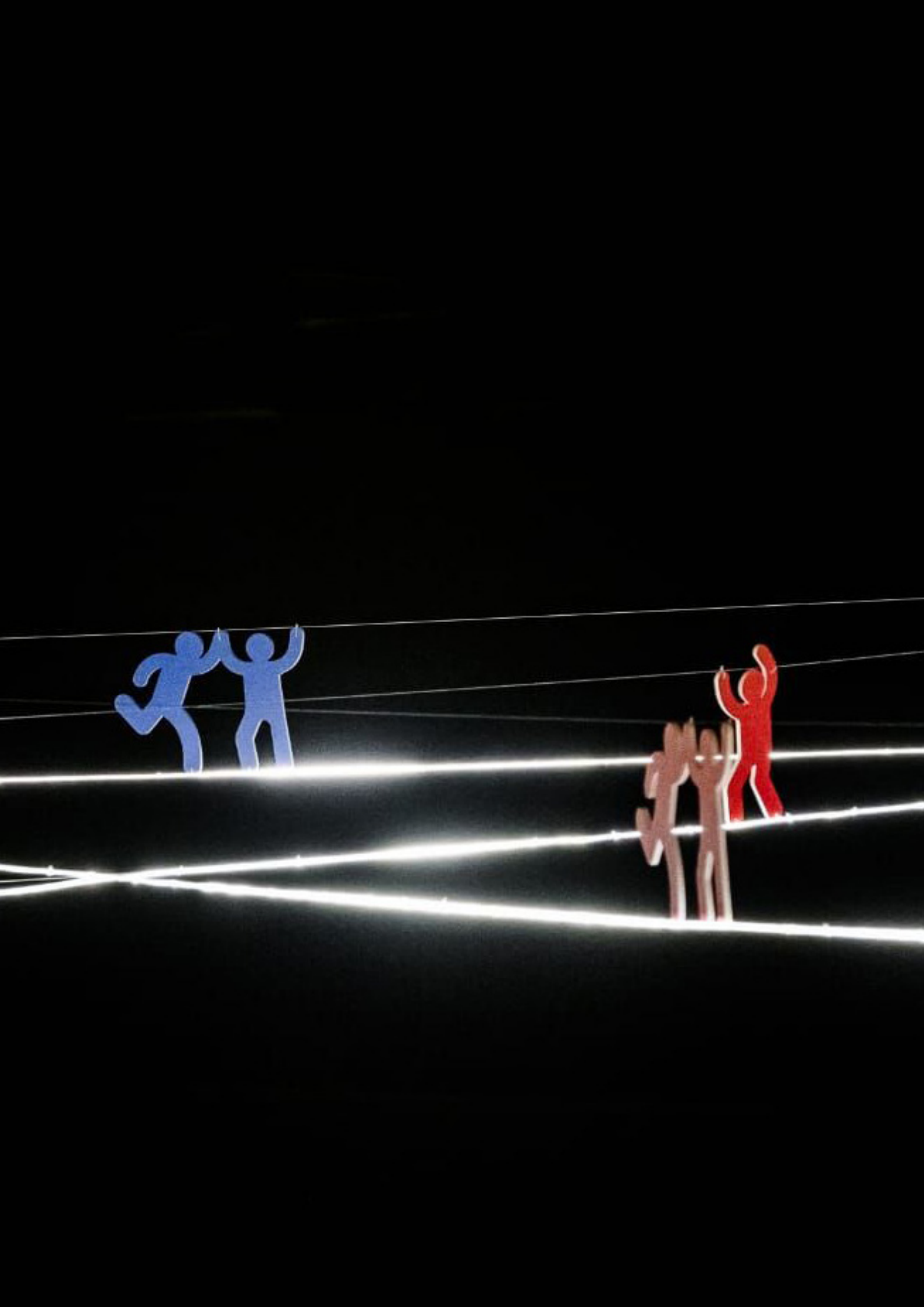
Sponsorizzazioni in sostegno ad arte e architettura

Telmotor ha preso parte all'evento Courmayeur Design Weekend, che si è tenuto dal 1° al 4 febbraio 2024, con un'installazione di light art.

L'opera, realizzata in collaborazione con lo studio di architettura milanese 967arch, è stata intitolata "Cammino in equilibrio" ed esposta in piazza Abbé Henry; ispirata ai cavi delle ovoidi di Courmayeur, l'installazione interpreta il tema del cambiamento di prospettiva come chiave per compiere quel "passo avanti" che la vita, a volte, ci richiede.

Il 14 maggio Telmotor ha preso parte all'evento "Chiese in Cantiere", organizzato da Chiesa Oggi, in qualità di relatore e sponsor.

A rappresentare l'azienda è stato Davide Rampinelli, Light Consulting HUB Coordinator di Telmotor, che ha tenuto un intervento dal titolo "L'arte della luce per valorizzare il patrimonio. Il caso del Tempio votivo di Santa Lucia a Bergamo". Durante il suo intervento, è stato illustrato in modo approfondito lo studio progettuale e la realizzazione dell'impianto illuminotecnico pensato per restituire nuova luce e valore alla chiesa di Santa Lucia.



3. Metriche e obiettivi

3.1. Obbligo di informativa G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Datapoint n.22-23-24-25-26
GRI 205

Telmotor spa e il network Diginnova, anche grazie alla politica di prevenzione indicata nell' ESRS 2 G1 - Condotta delle imprese, non ha riscontrato alcun episodio di corruzione attiva e/o passiva nel 2024.

Non vi sono stati casi di condanne o di ammende per casi di violazioni della legge contro la corruzione attiva e passiva.

3.2. Obbligo di informativa G1-5 – Influenza politica e attività di lobbying

Datapoint n.27-28-29-30

L'attività del gruppo non risulta collegata a pratiche di lobbying né ad attività di particolare rilevanza pubblica. Inoltre nessun membro del Consiglio di Amministrazione ha ricoperto incarichi di rilievo nella pubblica amministrazione nei due anni precedenti al periodo di rendicontazione 2024.

Nel corso degli anni di rendicontazione, non sono stati autorizzati contributi politici né finanziari né in natura, a nome e per conto dell'azienda, né direttamente né tramite soggetti terzi a essa riconducibili.

3.3. Obbligo di informativa G1-6 – Prassi di pagamento

Datapoint n.31-32-33

I termini contrattuali standard prevedono i pagamenti ai fornitori il giorno 10 del mese successivo a quello di scadenza della fattura. Per alcuni casi, in fase di definizione contrattuale, vengono concordati termini di pagamento più estesi, tenendo conto della natura della fornitura, della relazione commerciale esistente o di specifiche esigenze operative.

Il gruppo si impegna a rispettare rigorosamente i termini di pagamento concordati, sia quelli standard che quelli definiti su base individuale: a tale scopo, è previsto un margine di tolleranza massimo di 6 giorni, a garanzia della puntualità e dell'affidabilità nei rapporti commerciali.

L'azienda riscontra una percentuale di pagamenti puntuali pari a circa il 95% del totale.

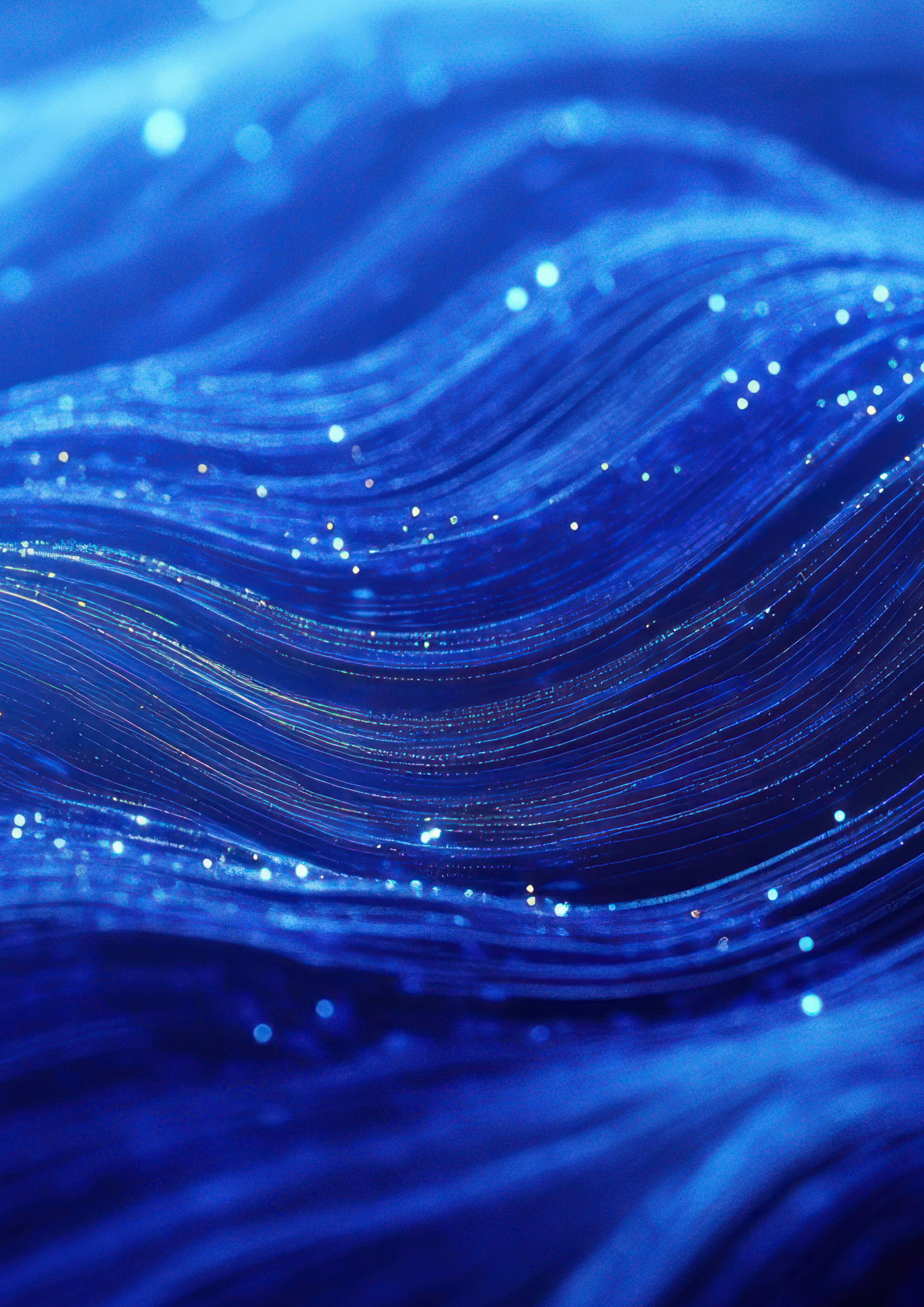
Eventuali ritardi registrati nel corso del 2024 sono stati imputati alla mancata ricezione del documento fiscale da parte del fornitore.

Al momento della redazione del presente report e con riferimento ai periodi analizzati non ci sono procedimenti giudiziari pendenti dovuti a ritardi di pagamento. Il gruppo ha fornito i dati di cui sopra prendendo in considerazione tutti i fornitori di beni e servizi, senza necessità di campionamento rappresentativo.



Comportamento
anti-competitivo

Nel 2024 Telmotor e il network Diginnova non hanno rilevato azioni legali, né pendenti né concluse, relative a comportamenti anticoncorrenziali o a violazioni della normativa antitrust e in materia di monopoli.



Con la consulenza di: De-LAB S.r.l. Società Benefit
Design: Innovazione Agency

Telmotor S.p.A.

Via Zanica, 91, 24126 Bergamo (BG)

C.F./P.IVA 00228060166

Cap. Soc. € 10.000.000 i.v.

N.iscr. al Registro Imprese 00228060166

N. Rea BG - 142207

