



The New Normal

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2023



The New Normal

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
NOTA METODOLOGICA	6
HIGHLIGHTS	8
ABOUT AB	11
Il profilo	12
La storia	13
La struttura del Gruppo	15
Le aree di business	19
Valori, tratti culturali e modello di leadership	20
VERSO IL NEW NORMAL La sostenibilità, un percorso continuo	25
Il contributo dell'Agenda 2030	26
I numeri di AB	27
Stakeholder	31
ANALISI DI MATERIALITÀ	35
Analisi di materialità	36
GESTIONE DEGLI IMPATTI	43
Gestione degli impatti	44
Governance sostenibile	46
Comitato di sostenibilità	48
Etica nel business	50
Strumenti per una gestione responsabile	52
Riconoscimenti	54
Data privacy & cybersecurity	56
Tecnologia e innovazione al servizio della transizione energetica	59
Il capitale umano del gruppo AB	72
Gestione degli impatti ambientali	96
Circular Economy & WasteManagement	103
Water Management	107
Catena del valore responsabile	110
AB Ambiente	120
Community engagement	126
INFORMATIVA DI DETTAGLIO	131
Il capitale umano del gruppo AB	132
Gestione degli impatti ambientali	142
Catena del valore responsabile	152
GRI CONTENT INDEX	155
ALLEGATO A APPROFONDIMENTI ADOORMORE CONTEST 2023	166

Cari stakeholder,
Ogni nuovo cammino inizia sempre con un primo passo coraggioso che porta al di fuori della propria zona di comfort.

Il 2023 ha segnato l'inizio di un nuovo capitolo nel percorso di AB verso una maggiore sostenibilità e competitività. Questo periodo, che potrebbe essere definito come l'anno della consapevolezza, ci ha offerto l'opportunità di riflettere profondamente sul nostro posizionamento attuale e di delineare con chiarezza i nostri obiettivi futuri.

Nel corso dell'anno, abbiamo rafforzato il nostro ruolo di protagonisti della decarbonizzazione. Le nostre tecnologie all'avanguardia, l'expertise dei nostri professionisti e il nostro impegno costante in ricerca e innovazione, ci hanno permesso non soltanto di perfezionare i nostri sistemi, ma anche di sviluppare soluzioni innovative che anticipano le esigenze di mercato.

Pur mantenendo il benessere e la salute dei nostri dipendenti come priorità assoluta, siamo consapevoli che le aspettative del mercato, delle istituzioni e – in primis – i nostri elevati standard etici ci spingono a innalzare ulteriormente l'asticella delle nostre performance.

In risposta a questa sfida, abbiamo intrapreso diverse iniziative significative. Abbiamo completato l'attività di ESG Assessment, gettando le basi per il nostro primo Bilancio di Sostenibilità. Parallelamente, abbiamo avviato collaborazioni strategiche di grande valore: la partnership con Progetto Doable per promuovere la sostenibilità nella nostra filiera e stimolare l'innovazione interna, la collaborazione con la Cooperativa Inchiostro di Soncino per promuovere progetti di inclusività sociale, la creazione della Foresta di AB a Villachiaro in sinergia con Wow Nature e molto altro ancora.

Sul fronte organizzativo, abbiamo implementato una significativa riorganizzazione che ha visto l'introduzione della figura del General Manager per le diverse Country. Queste figure non soltanto gestiscono l'operatività di ogni singola filiale, ma incarnano e promuovono i valori e l'etica aziendale, aspetti che ci contraddistinguono e dei quali andiamo profondamente orgogliosi.

Guardiamo al 2024 con rinnovato ottimismo e determinazione. Forti del nostro impegno verso la sostenibilità e l'eccellenza, siamo pronti ad affrontare le nuove sfide e a cogliere le opportunità che ci attendono, continuando a crescere e a innovare nel rispetto del nostro pianeta e delle nostre comunità.

Graziella Calzavacca
Presidente

**NUOVO PERCORSO
PER DIVENTARE
UN'AZIENDA ANCORA
PIÙ SOSTENIBILE
E COMPETITIVA.**

Lettera agli stakeholder



Nota Metodologica

Il Gruppo AB Holding S.p.A. (nel seguito anche **“Gruppo AB”**, **“AB”** o **“Gruppo”**) pubblica, in forma volontaria, il proprio Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche **“Bilancio”**, **“Report”** o **“Documento”**), attraverso il quale intende fornire ai propri stakeholder interni ed esterni una rappresentazione trasparente ed esaustiva delle attività, dei progetti, degli impegni, degli obiettivi e dei risultati raggiunti in ambito ESG. Il Bilancio si inserisce in un più ampio percorso intrapreso dal Gruppo per **integrare la sostenibilità nel proprio modello di business.**

Il Report è stato redatto in coerenza con i Global Reporting Initiative Standards 2021 (di seguito **“Standard GRI”**) pubblicati dal GRI - Global Reporting Initiative, secondo l’opzione **“in accordance with”**; il Documento, infatti, fa riferimento agli standard indicati nella tabella GRI Content Index che, attraverso il riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati, consente la tracciabilità degli indicatori GRI e delle altre informazioni quantitative e qualitative. Inoltre, la sezione **“Informativa di dettaglio”** in coda al Documento include tutte le tabelle che riportano i dati quantitativi raccolti nell’ambito della rendicontazione GRI.

In coerenza con la rendicontazione economico-finanziaria, tutte le informazioni e i dati contenuti nel Bilancio fanno riferimento al periodo **1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023** (di seguito indicato come **2023**). Ove possibile, sono stati riportati i dati afferenti al periodo **1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022** (di seguito indicato come **2022**) così da permettere una visione comparativa.

Il **perimetro** di rendicontazione è rappresentato da tutte le società del Gruppo:

SOCIETÀ	SEDE LEGALE	CODICE FISCALE	CAPITALE SOCIALE	% ABH
AB HOLDING SPA	Orzinuovi (BS)	02243290984	€ 6.000.000	Capogruppo
AB IMPIANTI SRL	Orzinuovi (BS)	01895490983	€ 1.000.000	80%
AB ENERGY SPA	Orzinuovi (BS)	02106060987	€ 1.000.000	100%
AB SERVICE SRL	Orzinuovi (BS)	02279020982	€ 1.000.000	60%
AB POWER SRL	Cologne (BS)	02293190985	€ 99.000	100%
AB FIN-SOLUTION SPA	Orzinuovi (BS)	02662610985	€ 2.000.000	67,50%
AB AMBIENTE SOC. AGRICOLA SRL	Orzinuovi (BS)	02632060980	€ 50.000	100%
ENVIROEXPERTS ITALIA SRL	Calolziocorte (LC)	03624880138	€ 66.000	85,50%
AB ENERGY ESPAÑA SL	Barcelona (Spagna)	B85683381	€ 30.000	90%
AB ENERGY ROMÂNIA SRL	Bucarest (Romania)	25216345	Lei 731.000	90%
KWE AB ENERGY POLSKA SP ZOO	Bielsko-Biala (Polonia)	9372337858	Zloty 50.000	75%
AB ENERGY SRBIJA DOO	Novi Beograd (Serbia)	107377008	Dinari 10.266.480	90%
AB ENERGY HRVATSKA DOO	Fiume (Croazia)	4103332347	€ 99.542	90%
AB ENERGY CESKA SRO	Praha (Rep. Ceca)	243 19 058	CZK 2.000.000	100%
AB ENERGY DO BRASIL LTDA.	Barueri - SP (Brasile)	CNPJ 08.542.297/0001-29	Reais 1.001.480	67%
AB ENERGY CANADA Ltd.	Guelph - ON (Canada)	GST/HST 832149462	CAD 200.000	53,50%
AB ENERGY (UK) LTD	London (Gran Bretagna)	GB 185213904	£ 50.000	100%
AB ENERGY DEUTSCHLAND GMBH	Rosenheim (Germania)	37/007/01671	€ 500.000	95%
AB ENERGY USA LLC	Pine Brook - NJ (USA)	320454893	\$1.000.000	80%
A.B. ENERGY (Cogeneration) ISRAEL LTD	Nesher (Israele)	515154482	NIS 1.400.00	60%
AB ENERGY RUS LLC	Moscow (Russia)	7743091265	RUB 5.000.000	100%
AB ENERGY FRANCE SARL	Vern-sur-Seiche (Francia)	FR54813789856	€ 200.000	100%
AB ENERGY MEXICO COG. S. DE R.L. DE CV	Mexico City (Messico)	RFC AEM15112321A	MXN 3.000	80%
AB ENERGY BULGARIA OOD	Sofia (Bulgaria)	205871511	BGN 200.000	90%
COGENERATION AB ENERGY HELLAS E.P.E.	Halandri (Grecia)	801238374	€ 100.000	90%
AB ENERGY ARGENTINA S.A.U.	Buenos Aires (Argentina)	30716491958	ARS 100.000	100%
AB ENERGY SINGAPORE PTE. LTD	Singapour (Singapore)	202319474R	SGH 200.000	15%
AB CANADA INVESTMENT LTD	Guelph - ON (Canada)	791518756	CAD 700.000	25%

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l’attività svolta dal Gruppo AB e gli impatti da esso generati. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un’analisi di rilevanza delle questioni di sostenibilità, come descritto nel paragrafo **“Analisi di materialità”**, in linea con le richieste dello Standard GRI 3: **“Material Topics 2021”**.

Le informazioni presenti sono state raccolte attraverso apposite interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le best practice in materia di rendicontazione non finanziaria; l’eventuale ricorso a stime è evidenziato nei diversi paragrafi del Documento.

Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio, è possibile utilizzare il seguente indirizzo: sustainability@gruppoab.it.

Impianti progettati per avere una durata di almeno

15 ANNI

arrivando fino a 25 anni con normali attività di manutenzione

Contributo agli SDGs



Impianti installati nel 2023

79 29 17

cogeneratori ECOMAX

impianti BIOCH4NGE

impianti fotovoltaici

Sviluppo di prodotti in ottica di

» EFFICIENZA ENERGETICA



» CIRCOLARITÀ



» CATTURA E REIMPIEGO DELLA CO₂



Sistema di gestione integrato AB Impianti

QUALITÀ
ISO 9001:2015

SALDATURA
ISO 3834:2006

REGOLAMENTO CE
N° 303/2008
GAS FLUORURATI

UNI EN
1090-1-2:2012
STRUTTURE IN ACCIAIO

Our people

1.145

dipendenti

96%

a tempo indeterminato

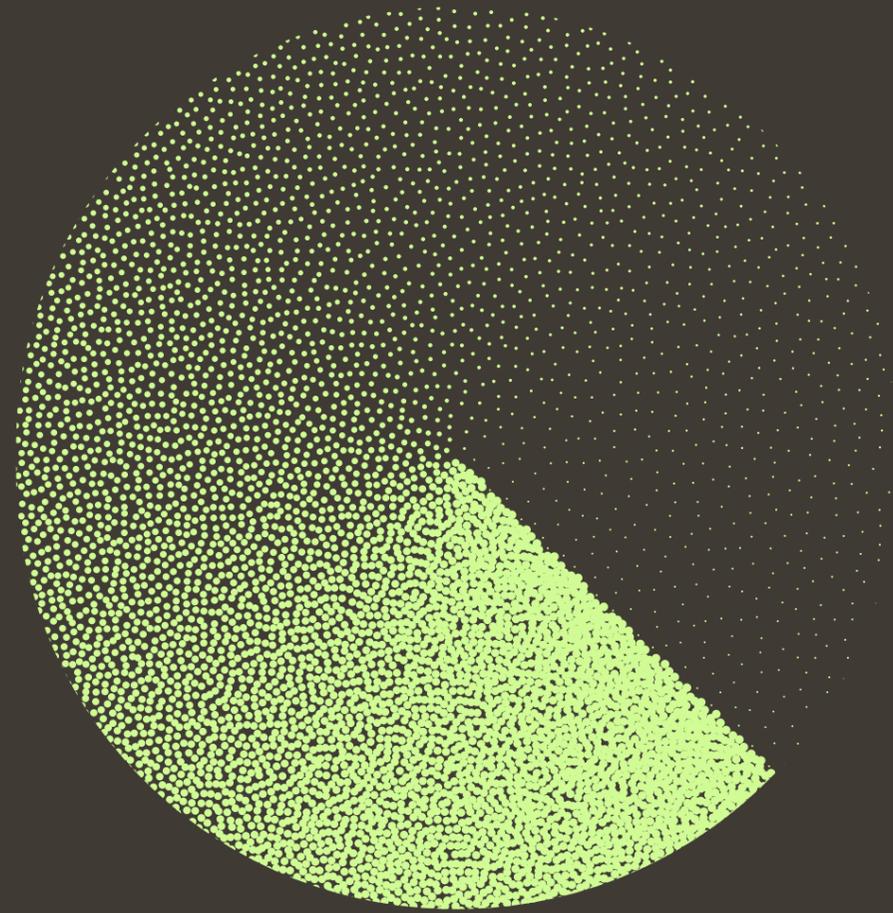


Supporto alla transizione verso modelli di business sostenibili

attraverso soluzioni che contribuiscono alla lotta al cambiamento climatico e alla transizione energetica



1



About AB

Il profilo

Da sempre, il focus del Gruppo è quello di sviluppare innovazione al servizio dell'energia; per questo, la leadership AB nel settore della **cogenerazione** si è allargata anche ai **biocombustibili**, con sistemi per la purificazione e la liquefazione del biometano e per la **cattura delle emissioni**.

Il Gruppo nasce dall'esperienza imprenditoriale di Angelo Baronchelli iniziata dai primi anni '80, e da sempre è al fianco delle aziende che vogliono accrescere la propria competitività, risparmiando energia e limitando le emissioni inquinanti nell'ambiente. AB, infatti, mette al centro delle sue attività competenza, capacità produttiva e servizio di elevata qualità, con l'obiettivo di fornire le migliori soluzioni di **sostenibilità energetica** ed essere il loro punto di riferimento.

Il Gruppo si distingue ponendosi come **unico riferimento** per il cliente finale, per il quale rappresenta un riferimento dal progetto all'assistenza di lungo periodo, proponendo **impianti "chiavi in mano"** e realizzando **progetti ad hoc** sulla base delle specifiche necessità.

Grazie a questa sua struttura, AB è l'unico Gruppo industriale del proprio settore in grado di gestire internamente l'intero ciclo di vita di un impianto.

Lo stabilimento AB di Orzinuovi (BS) si sviluppa per oltre 40.000 mq ed è il perno centrale di un polo industriale dove hanno sede le strutture *engineering*, service e direzionali del Gruppo.

AB cura nel dettaglio anche le scelte di tipo strutturale, in favore di un'ottimizzazione dei processi produttivi e del benessere organizzativo.

Inoltre, AB considera un suo tratto distintivo l'impegno profuso nell'aumentare la capacità dei clienti nella gestione efficace ed efficiente dell'energia impiegata nei processi aziendali e la riduzione degli sprechi, con l'obiettivo di tradurre queste iniziative in significativi vantaggi a livello del suo prodotto e del suo servizio.

CI SONO VARI MODI DI FARE LE COSE. AB VUOLE ESSERE IL MODO MIGLIORE DI FARLE NEL MONDO DELL'ENERGIA E DELLA SOSTENIBILITÀ.

La storia

Nel 1981 da un'idea del giovane specialista del settore elettrotecnico **Angelo Baronchelli** viene avviata una ditta che diventerà la base della nascita negli anni '90 delle prime società del **Gruppo AB**.

A tutt'oggi Angelo Baronchelli è l'Amministratore Delegato della **AB HOLDING SPA**.



ANGELO BARONCHELLI, IL FONDATORE DI AB

Nato da una famiglia di agricoltori di Orzinuovi, in provincia di Brescia, fin dall'infanzia contribuisce all'economia familiare. Grazie all'esperienza nell'azienda di famiglia e alla formazione come perito elettrotecnico, matura le idee e le convinzioni che ancora oggi lo accompagnano e che hanno dato vita ad AB.



LA PRECOCE CARRIERA DA IMPRENDITORE

Angelo affianca presto il padre nella conduzione dell'azienda agricola, ma è solo dopo il diploma come perito elettrotecnico, conseguito a Cremona, che decide di intraprendere un nuovo percorso: a soli 21 anni, nel 1981, dà vita a un progetto aziendale che ricalca la visione imprenditoriale, insieme alla moglie Graziella, attuale Presidente del Gruppo AB.



LA NASCITA DI AB

Negli anni '80 AB realizza impianti elettrici e di automazione per il contesto agricolo e zootecnico. Nel 1996, con la fondazione di AB Impianti, ha inizio la progettazione dell'innovativo sistema di cogenerazione da biogas, ECOMAX, che integra tutti i suoi componenti all'interno di un container.

La struttura del Gruppo

AB è un **gruppo internazionale** che opera sul mercato attraverso la Capogruppo operativa **AB HOLDING** e una molteplicità di società in diversi Paesi.

AB Holding S.p.A.



L'INTERNALIZZAZIONE

Nel 2007 inizia il processo di internazionalizzazione di AB, con l'apertura della prima filiale estera in Spagna, a Madrid, a cui seguirà negli anni la costituzione di altre società, fino all'attuale presidio di oltre 20 mercati nazionali nel mondo, dall'Europa al Nord e Sud America.



LA DIGITAL ENERGY REVOLUTION

Nel 2018 AB afferma la sua vocazione al futuro della ricerca e sviluppo e dell'innovazione con l'inaugurazione di DOABLE, il polo per la digitalizzazione. Si tratta di uno dei primi laboratori al mondo capace di applicare nuove soluzioni dedicate alla sostenibilità energetica. Inoltre, nello stesso anno, trova formalizzazione la funzione di Ricerca e Sviluppo e la ri-definizione di processi atti a diversificare e industrializzare il prodotto.



BIOCOMBUSTIBILI E TRATTAMENTO EMISSIONI

Nel 2019 AB lancia BIOCH4NGE, l'innovativo sistema di upgrading del biogas in biometano per la produzione di biocarburanti per il settore dei trasporti. Nello stesso anno, con l'acquisizione strategica di una società del comparto, estende la propria gamma di soluzioni al settore del trattamento delle emissioni in atmosfera.



I 40 ANNI DI AB

Nel 2021 AB festeggia il quarantesimo compleanno, con oltre 1.000 dipendenti nel mondo. Partendo dall'esperienza di leader del settore della cogenerazione e delle rinnovabili, rafforza il suo impegno nel campo dei biocombustibili e del trattamento delle emissioni in atmosfera, proponendosi come partner di sostenibilità delle aziende.



Il Gruppo AB ha una presenza diretta in 20 Paesi del mondo tra Europa, Russia, Nord e Sud America, Asia e una rete capillare che permette di presidiare ogni mercato specifico sotto il profilo dell'attività commerciale, dell'assistenza e del servizio post-vendita.

AB ENERGY è la società di riferimento commerciale per il mercato italiano. **AB IMPIANTI**, con oltre 140 ingegneri, è la maggiore società produttiva dedicata alla ingegnerizzazione, produzione, installazione e avviamento degli impianti.

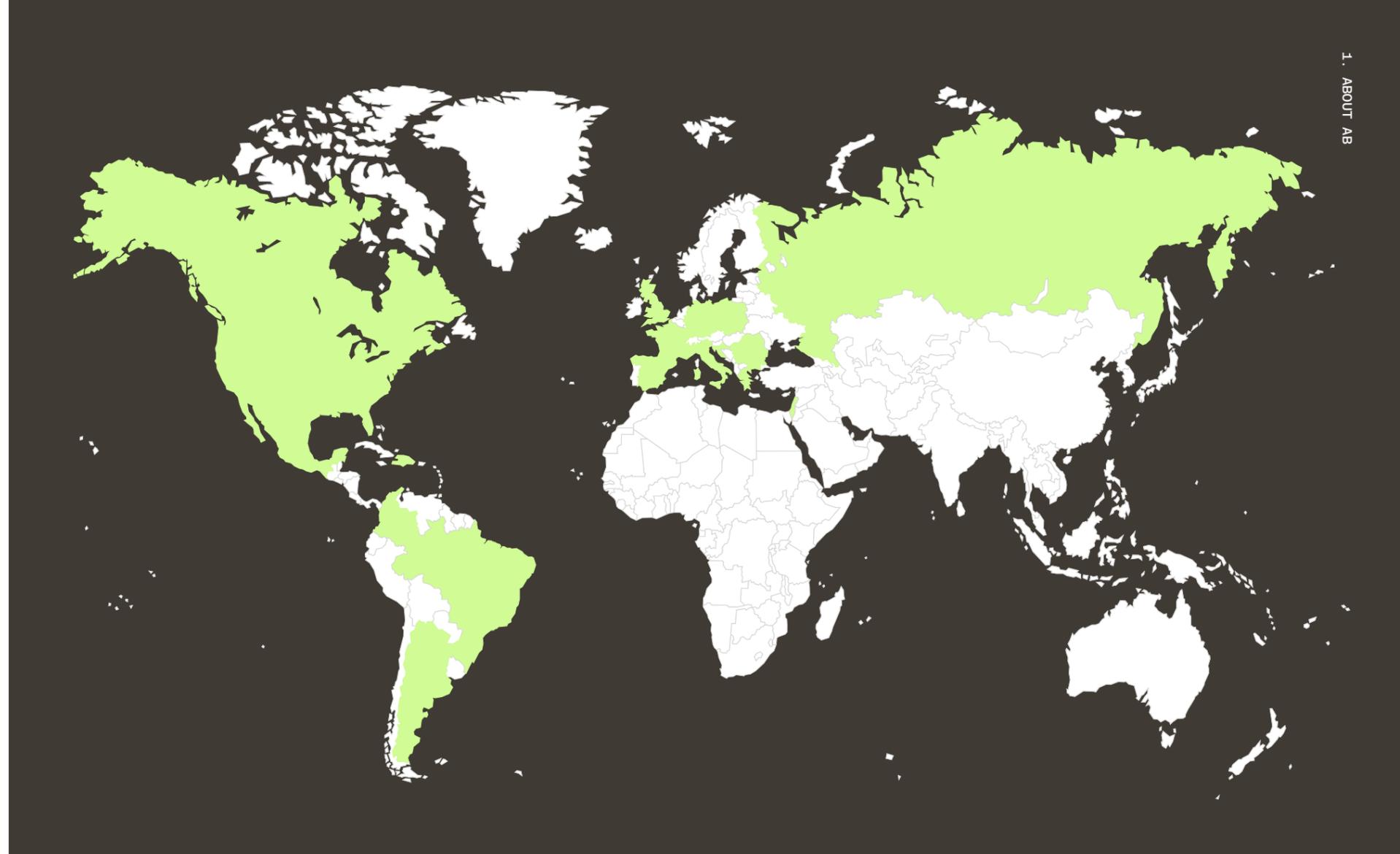
In AB IMPIANTI avviene, inoltre, l'attività costruttiva dell'impianto in ogni sua singola parte; mentre in **AB POWER** e in **ENVIROEXPERTS ITALIA** di specifici componenti accessori e complementari alle due macro-famiglie di prodotto.

AB FIN-SOLUTION è invece la società che si occupa della locazione operativa di macchinari e offre agli utilizzatori di ogni settore la possibilità di noleggiare un impianto AB o di beneficiare di soluzioni commerciali con pagamenti personalizzati.

L'organizzazione italiana del Gruppo si completa con **AB SERVICE**, la società dedicata all'assistenza post-vendita e alla manutenzione degli impianti AB, grazie anche alle più recenti tecnologie messe a punto dall'Industria 4.0.

A fungere da ambito privilegiato per sperimentare e testare direttamente le soluzioni dedicate all'economia circolare è **AB AMBIENTE**, società agricola con sede a Orzinuovi, dove sono in funzione anche impianti pilota a supporto dell'attività di ricerca e sviluppo di Gruppo.

Le altre Società estere del Gruppo AB sono dedicate allo sviluppo delle attività di Integration e Service nei vari Paesi, oltre al presidio e sviluppo commerciale degli stessi.



Il modello organizzativo adottato dal Gruppo è **a matrice**.

PERTANTO AL RISPETTO DELLE COMPLIANCE ALLE NORMATIVE DEI SINGOLI PAESI ED ALLA GUIDA AMMINISTRATIVA E ORGANIZZATIVA DEI CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE, SI AGGIUNGE L'ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO SVOLTA DALLA CAPOGRUPPO.

Da alcuni anni è stato avviato il progetto di revisione organizzativa denominato **"GLOCAL"**, con un particolare focus sui Paesi esteri: A tal proposito, sono stati identificate figure che, grazie a un percorso di crescita, hanno sviluppato competenze adeguate a diventare General Manager (GM) delle diverse società.

LA MISSION

AB rappresenta oggi uno dei principali punti di riferimento nell'ambito della transizione in atto nel settore energetico, grazie a un presidio che va dalla cogenerazione da biogas e gas naturale al trattamento delle emissioni in atmosfera.

Il Gruppo fornisce soluzioni in grado di soddisfare le esigenze di un ampio assortimento di clienti, appartenenti ai settori manifatturiero, chimico-farmaceutico, agricolo, dei rifiuti, dell'Oil & Gas e delle Utility. Nella strada verso il "New Normal", infatti, l'impegno quotidiano di AB è di essere costantemente al fianco delle aziende che vogliono accrescere la propria competitività, risparmiando energia e limitando le emissioni nell'ambiente.

L'"ABetter Way" esprime la mission di AB: supportare i propri partner nel trovare un modo diverso e migliore di produrre, che aumenti l'efficienza, incrementi i profitti, ma soprattutto promuova lo sviluppo sostenibile dei propri clienti e, più in generale, dei propri stakeholder. Un esempio concreto di questo impegno si può constatare nello sviluppo di impianti che hanno una vita di 25-30 anni garantita da interventi di revamping dopo i primi 15 anni di esercizio, frutto

di un'attenta ricerca e sviluppo di ecodesign.

Nel futuro si prevede di dare sempre più spinta a questa visione strategica, allargando il proprio campo d'azione verso nuove soluzioni nel settore dell'energia e limitrofi quali, ad esempio, il fotovoltaico, la liquefazione della CO₂ in forma e qualità adatte al settore *food & beverage*, lo sviluppo di tecnologie per l'abbattimento dell'azoto ammoniacale del digestato. In particolare, il continuo sviluppo di tecnologie dedicate al **Primary Energy Saving (PES)** che per ora ha ottenuto risultati fino al 42%, ma l'obiettivo è quello di raggiungere il 55% attraverso ulteriori implementazioni.

Le aree di business



	Industria Manifatturiera	Alimentare e Bevande	Lattiero-caseario	Chimico-Farmaceutico	Plastico	Serre	Terziario	Agricoltura	Rifiuti	Settore sanitario	Data centers	Microgrid	Oil & gas	Settore minerario	Utility, Esco & IPP	
→ COGENERAZIONE DA BIOGAS		●	●					●	●							●
→ COGENERAZIONE DA GAS NATURALE	●	●	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●	●
→ TRIGENERAZIONE	●	●		●	●		●			●	●					●
→ UPGRADING E LIQUEFAZIONE DEL BIOMETANO		●	●					●	●							●
→ TRATTAMENTO EMISSIONI IN ATMOSFERA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Valori, tratti culturali e modello di leadership

Il set di valori e di tratti culturali che caratterizzano il Gruppo rappresentano la base sulla quale è stato costruito un modello di leadership di riferimento. Il modello identifica i comportamenti virtuosi del manager AB nell'ambito delle tre aree di intervento che caratterizzano la sua azione, quali la guida del business, la guida del cambiamento e la guida delle persone.

Ogni persona nel Gruppo è tenuta ad assumere nella quotidianità comportamenti in linea e coerenti con i tratti culturali e valori di riferimento. I manager sono chiamati a usare il modello di leadership come ulteriore fonte di ispirazione e confronto.

Le caratteristiche di personalità dei singoli rendono, inevitabilmente e correttamente, l'interpretazione del ruolo manageriale differente da caso a caso.

Il Gruppo crede che tale diversità sia un valore e che non debba essere messa in discussione, ma ritiene importante che, seppure nelle differenze, si possa riconoscere uno "stile" comune e caratterizzante: lo stile di leadership AB. Questo stile di riferimento rappresenta una meta verso la quale tutti i responsabili si impegnano ad arrivare, nella consapevolezza che ognuno parte da situazioni diverse.

Lo stile di leadership promuove un clima di fiducia, collaborazione, creatività e cura delle persone ed è volto a favorire il miglioramento delle performance e la generazione di innovazione.



LAVORO

Il lavoro, quando è vissuto con impegno e passione, realizza ciascun individuo e contribuisce a superare i momenti personali e aziendali più difficili. AB lavora con la consapevolezza di partecipare a un progetto che va oltre la soddisfazione delle proprie necessità. Lavorando al meglio delle possibilità, il Gruppo contribuisce a rispondere ai bisogni della collettività e a costruire un futuro migliore.

ECCELLENZA

L'eccellenza dei sistemi di cogenerazione AB è un valore assoluto. Il Gruppo vuole continuare a essere leader in questo settore, impegnandosi ad offrire tecnologie e servizi che assicurano le massime prestazioni per tutta la vita degli impianti.

FIDUCIA

AB considera clienti e fornitori come partner. Il suo impegno è costruire rapporti basati sulla franchezza e sulla fiducia. Il Gruppo vuole dare più di quello che il cliente si aspetta e si aspetta altrettanto dai suoi fornitori.

DETERMINAZIONE

AB vuole continuare a essere il "centro pensante" della cogenerazione. È determinato a perseguire il massimo grado d'innovazione, accumulando conoscenze, esperienze e tecnologie per rispondere in modo evoluto ad un bisogno primario dell'uomo e delle imprese: l'energia.

RISPETTO

Le persone sono al centro del mondo di AB. La qualità dei rapporti fra le persone è un valore fondamentale e un fattore di progresso sociale. AB rispetta le persone e favorisce la soddisfazione di ognuno nell'esercizio delle sue responsabilità. Vengono rispettate le culture dei Paesi in cui il Gruppo opera.

SOSTENIBILITÀ

La cogenerazione contribuisce a salvaguardare l'ambiente, limitando le emissioni e valorizzando le fonti rinnovabili; essa, infatti, permette anche alle aziende di ridurre i consumi, gli sprechi di energia e, soprattutto, i costi. AB rispetta il conto economico dei propri clienti.

SOLIDITÀ

Economica e patrimoniale. La creazione di ricchezza è il presupposto indispensabile alla sua distribuzione a favore di collaboratori interni, fornitori, azionisti, territorio e fiscalità. È la base per creare nuovi posti di lavoro.

I valori sopra citati rappresentano un set di riferimenti positivi percepiti come comuni da tutte le persone del Gruppo; attraverso la condivisione di questi riferimenti si intende caratterizzare il Gruppo, inteso come contesto sociale di lavoro in cui operano non solo tutti i dipendenti, ma anche tutti coloro che a vario titolo interagiscono con AB. I valori affondano le loro radici in tratti culturali che caratterizzano in modo unico il Gruppo e la famiglia imprenditoriale che lo guida. Le "6 carte" qui di seguito rappresentate descrivono sinteticamente tali tratti culturali.

I TRATTI CULTURALI

01 SERVIZIO AL CLIENTE COME PRIORITÀ ASSOLUTA

Niente è impossibile: non ci deve essere la cultura del «non si può fare», ma del «come si può fare», per dimostrare al Cliente che siamo straordinari, perché **sappiamo andare oltre le sue aspettative**. Il Cliente ci può considerare cari, ma la nostra fattura deve essere quella che paga più volentieri.

02 METODO COME CRITERIO RISOLUTIVO

Approcciare i problemi con METODO e ORDINE, facendo leva sul capitale di conoscenza e di cultura del Gruppo. Pensare al **metodo come** al meccanismo che sa cogliere un **valore più grande di ciò che ciascuno di noi può esprimere**, consentendoci di arrivare ad un obiettivo sfidante.

03 FOCUS SULL'OGGETTIVO E VISIONE IN UNA CORNICE DI SOSTENIBILITÀ

È necessario essere sempre capaci di **vedere nell'obiettivo non solo una direzione di lavoro, ma anche un risultato atteso da cogliere al di là dei propri compiti** formali e al di fuori degli schemi. Occorre affrontare i problemi sulla scorta di una **visione che vada anche al di là della contingenza**, del breve periodo e dell'obiettivo stesso. Tutto quello che facciamo deve essere ispirato da una **logica stringente di sostenibilità** (non solo economica/di efficienza finanziaria, ma anche di impatto sul contesto organizzativo, sul territorio e sull'ambiente).

04 TENSIONE AL MIGLIORAMENTO CONTINUO CON INTELLIGENZA, SENSO ECONOMICO E CREATIVITÀ

Non stancarsi mai di migliorare continuamente. Nella ricerca del «bello» non c'è limite: **ogni volta che fai qualche cosa di bello mettila da parte e inizia subito a pensare a come migliorarla**. Sapersi prendere dei rischi con coraggio, usare intelligenza, creatività e, sempre, senso economico nel cercare le soluzioni.

05 APPARTENENZA AD UN UNICO GRUPPO E COOPERAZIONE NEL PROCESSO

Riconoscersi e sentirsi parte di **una entità** che supera la singola società o realtà locale e **che rappresenta un interesse comune prioritario per tutti**. Sentirsi parte, con il proprio ruolo, di un processo che vede coinvolte più persone/funzioni/business line, ognuno delle quali, al di là del proprio compito specifico, opera in modo proattivo affinché l'intero processo possa andare a buon fine e si possano **cogliere obiettivi comuni**.

06 VALORIZZAZIONE DELLE NOSTRE PERSONE E CONDIVISIONE DI UN SAPERE COLLETTIVO

Avere una continua cura e rispetto delle nostre persone: valorizzare sempre il capitale umano del Gruppo e favorire un processo di condivisione: «chi impara condivide». Adottare sempre un atteggiamento professionale nel gestire in modo accurato completo e tempestivo i **dati**: essi **sono ciò che della nostra esperienza lasciamo al Gruppo** e la premessa per la costruzione di un **saper fare collettivo**.

IL MODELLO DI LEADERSHIP

LEADING BUSINESS
garantire i risultati

- Avere il coraggio di «dire la verità» ed essere disponibile ad accoglierla
- Pensare anche fuori dagli schemi per proporre soluzioni innovative e inaspettate
- Aiutarsi a proiettarsi nel lungo periodo per orientare il breve periodo
- Prendersi la responsabilità di decidere e con la giusta tempestività
- Agire in modo sinergico rispetto al resto del Gruppo

LEADING PEOPLE
valorizzare le persone

- Operare con integrità, trasparenza e dando il buon esempio
- Ascoltare, comprendere, indirizzare, sostenere i propri collaboratori, impegnandosi nel fornire loro feedback
- Stimolare il lavoro di squadra tra i propri collaboratori e con il resto del Gruppo
- Promuovere il Gruppo come asset di valore, favorendo la condivisione di conoscenze ed esperienze
- Responsabilizzare le persone sul proprio apprendimento e sulla propria crescita

LEADING CHANGE
facilitare il cambiamento

- Sostenere la visione, gli obiettivi, (generali e specifici), di cambiamento con tutte le persone/team interessate
- Attivare, coinvolgere e potenziare la propria linea gerarchica
- Promuovere il cambiamento con forte determinazione, affrontando proattivamente eventuali resistenze, inerzie e difficoltà
- Costruire metriche, KPI e sistemi di valutazione degli obiettivi di cambiamento
- Trasferire la passione per l'eccellenza esterna, valorizzando anche il pensiero diverso dal nostro

VERSO IL NEW NORMAL

La sostenibilità, un percorso continuo

Il 2023 è stato un anno di riflessione e maturazione per AB di nuovi input strategici che possano consentire al Gruppo di ripartire con un nuovo paradigma, che all'inizio del 2024 ha trovato una sua definizione nel concetto di **“New Normal”** nel quale la sostenibilità fa parte in modo naturale di processi e obiettivi.

Durante l'anno, l'analisi di materialità ha evidenziato gli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, che il Gruppo genera nei confronti della società e dell'ambiente. Attraverso un continuo confronto del Comitato di Coordinamento, è stata valutata la loro rilevanza e affinata la mappatura degli stakeholder di AB.

Nel periodo tra luglio e settembre, sono state condotte circa 18 interviste approfondite con il Management per comprendere l'attuale modalità di gestione degli aspetti ESG e, nello specifico, mappare politiche, procedure, strumenti e iniziative esistenti. Sulla base delle informazioni e della documentazione raccolte, è stato valutato il livello di presidio dei temi materiali identificati (situazione As Is) e sono state individuate le possibili aree e attività di intervento per la creazione di valore. La valutazione

ha considerato parametri quali governance, strategia, attività realizzate, metriche di misurazione e livello di comunicazione. Il progetto si è concluso con un **Report di ESG Assessment**, condiviso tra la fine di ottobre e l'inizio di novembre.

L'obiettivo del 2023 era proprio quello di identificare con chiarezza le opportunità di crescita e i margini di miglioramento per integrare strategicamente la sostenibilità in tutti gli aspetti del business, senza trascurarne alcuno, e di continuare il percorso verso un futuro ancor più sostenibile, verso il **“New Normal”** dove AB si propone di diventare un riferimento per i propri clienti nel **PERCORSO** di sostenibilità:

1. nella **fornitura di soluzioni e servizi mirati** al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, principalmente energetica e ambientale e, conseguentemente, anche economica;
2. come **esempio virtuoso nel percorso di sostenibilità** più ad ampio spettro.

AB considera la sostenibilità un elemento cruciale per la sopravvivenza e l'evoluzione verso nuovi modelli di business. Pertanto, il Gruppo si sente chiamato ad adottare **un approccio pragmatico, fortemente realista, che consenta ad AB di adattarsi efficacemente a scenari in continuo mutamento.**

La volontà di fare di AB un esempio di sostenibilità ed equità non dovrà andare oltre il senso dell'**azienda come operatore economico ed entità socio-economica**: AB contribuisce alla crescita di ciò che la circonda, collaborando fattivamente con fornitori, clienti, scuole, università, etc.

Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile definita dalle Nazioni Unite nel 2015 definisce un programma d'azione globale per lo sviluppo sostenibile.

Gli obiettivi (Sustainable Development Goals - SDG) hanno validità globale, in quanto coinvolgono tutti i Paesi e tutte le componenti della società.

I 17 obiettivi riguardano le tre dimensioni chiave dello sviluppo sostenibile, ossia quella ambientale, quella sociale e quella economica, e affrontano problema-

tiche universali, quali povertà, fame, mancanza di istruzione, cambiamenti climatici, disparità di genere, mancato accesso ad acqua ed energia pulite. Gli obiettivi sono inoltre declinati in 169 target da raggiungere entro il 2030.

Il Gruppo ha deciso di contribuire, tramite le proprie attività e i propri progetti, all'Agenda 2030 e, nello specifico, al raggiungimento degli SDG identificati attraverso l'analisi di materialità.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



I numeri di AB

A livello globale, il 2023 ha visto un'**attenuazione** dell'inflazione dovuta a politiche monetarie più restrittive. Nonostante una **crescita del PIL mondiale** superiore alle aspettative, le **tensioni geopolitiche, l'inasprimento delle condizioni finanziarie, la fragilità del commercio e il calo della fiducia delle imprese e dei consumatori** hanno influenzato negativamente l'andamento dell'anno.

In Europa, nonostante le **crisi dei prezzi** e le **tensioni sui mercati dell'energia** siano progressivamente **rientrate**, i livelli assoluti dei **prezzi di gas e elettricità** sono rimasti **oltre le medie storiche**, continuando a esercitare una pressione al contenimento della domanda.

Grazie alla **contrazione dei consumi di gas** - che da agosto 2022 a novembre 2023 si sono ridotti di oltre il 17% rispetto alla media dei cinque anni precedenti - e **dell'elettricità**, il consumo di energia primaria

dell'Eurozona si è attestato in diminuzione nel 2023 del 3,5% circa, con un calo anche maggiore delle emissioni di CO₂ (-6% circa).

Come mostrato nella tabella di seguito, analizzando l'andamento del 2023 del Gruppo, si può evincere un **incremento rispetto all'esercizio precedente nei ricavi**, attestatisi a circa **410,7 ML €** (+26,6% sul 2022) e un **incremento del valore della produzione**, attestatosi a circa **378,5 ML €** (+0,7% sul 2022).

(ML €)	2023	2022
Ricavi	410.707.941	324.480.282
Valore della produzione	378.504.354	375.973.424

Di seguito si quantificano i principali **macro-indicatori economici**:

(ML €)	2023	2022
Margine operativo lordo	83.338.178	47.674.448
EBITDA (netto accantonamento operativi)	62.137.410	32.410.796
Risultato operativo	46.835.677	18.538.657
EBIT integrale	63.689.158	29.639.658
Risultato lordo	62.111.238	28.535.452
Risultato netto	51.929.108	18.694.835

Le dinamiche dell'**EBITDA** e dell'**EBIT** sono principalmente conseguenza degli impatti macroeconomici (in particolare effetti inflattivi sui principali fattori produttivi) e del completamento dei processi di sviluppo e investimento aziendale. Si aggiungono conseguenti dinamiche di prezzo, l'aumento sia dei ricavi che del saggio di contribuzione di commessa, con buone prospettive anche per il 2024.

Le scelte di politica aziendale che hanno in questi anni portato a non distribuire dividendi in favore degli azionisti della AB Holding S.p.A. confermano ancora una volta la restrittiva politica di **pay out**, da sempre adottata al fine di consolidare patrimonialmente la Capogruppo e favorire lo sviluppo del Gruppo nel suo complesso.

	2023	2022
Patrimonio totale	421.689.687 €	373.810.780 €
Capitale	6.000.000 €	6.000.000 €
Riserve	363.760.579 €	349.115.945 €
Utile esercizio	51.929.108 €	18.694.835 €

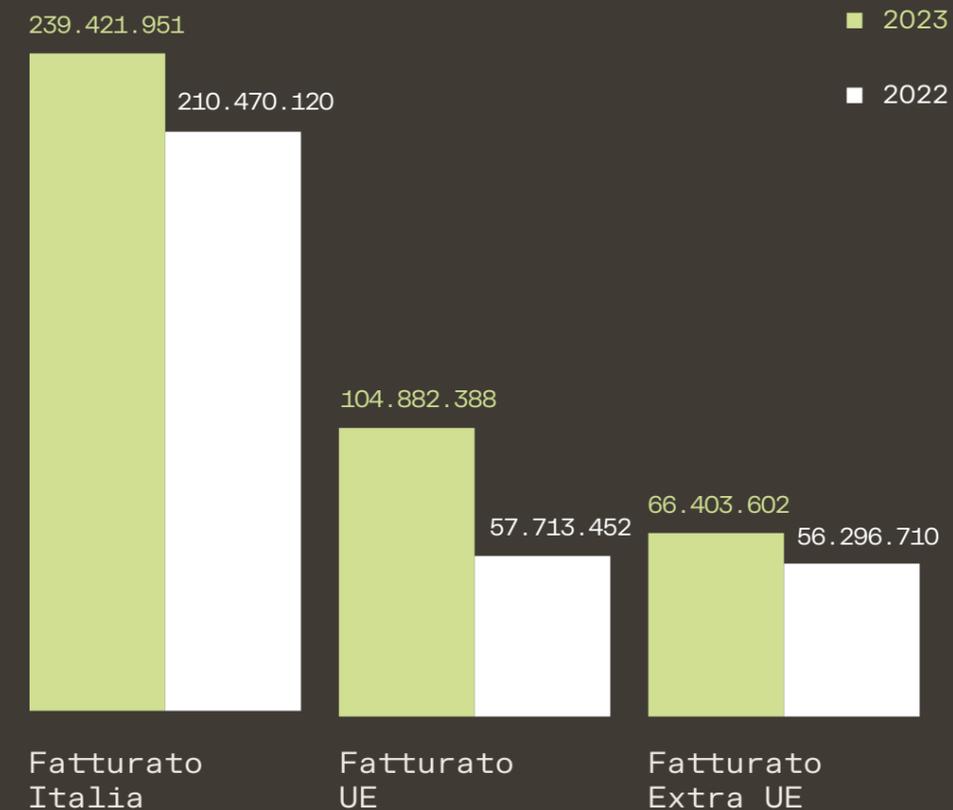
Il Gruppo AB è oggi **leader** italiano nel settore della produzione, vendita e manutenzione degli impianti di cogenerazione e biometano, con una quota di mercato importante nella gamma dei prodotti e servizi offerti.

La dinamica di **spinta normativa** in ambito biometano influenzerà in maniera positiva l'evoluzione di tale applicazione sul mercato di sbocco. È a tal proposito confermata l'**apertura di nuovi registri per l'autorizzazione di nuovi impianti** a livello nazionale nell'anno 2024, pur non sottovalutando le potenzialità di tale applicazione sui mercati internazionali in cui vi è una crescente domanda.

I **ricavi** sono **umentati** rispetto all'anno precedente. Al contempo continua lo sviluppo relativo ai **servizi di manutenzione impianti**, tramite la **sottoscrizione di nuovi contratti di manutenzione**, che si sommano a quelli siglati nei passati esercizi, nonché i contratti che entreranno in funzione nel nuovo anno.

Nel 2023 è stato in crescita anche il **valore degli investimenti** per contratti relativi a impianti destinati al settore del **Rent**, ossia della locazione non finanziaria di impianti, che darà prevedibilmente risultati positivi nei prossimi esercizi.

FATTURATO PER AREA GEOGRAFICA



Al fine di facilitare la lettura dello Stato Patrimoniale civilistico secondo una logica di tipo finanziario e avere una panoramica dettagliata sulla solidità finanziaria di AB, viene riportato di seguito lo schema di **Stato Patrimoniale finanziario**:

STATO PATRIMONIALE FINANZIARIO

Imm. immateriali	6.446.828	Capitale sociale	6.000.000
Imm. materiali	113.277.833	Riserve	363.760.579
Imm. finanziarie	37.970.834	Utile	51.929.108
Attivo fisso	157.695.495	Mezzi propri	421.689.687
Magazzino	137.544.077		
Liquidità differite	151.291.846	Fondi	39.744.147
Liquidità immediate	130.110.163	Debiti oltre 12m	7.415.051
Attivo corrente	418.946.086	Passività consolidate	47.159.198
		Debiti entro 12m	106.017.350
		Ratei e risconti	1.775.346
		Passività correnti	107.792.696
Capitale investito	576.641.581	Capitale di finanziamento	576.641.581

Il Gruppo risulta solido dal punto di vista finanziario: i buoni risultati economico-finanziari generali degli ultimi anni hanno consentito di perseguire ancora una volta il percorso di rafforzamento patrimoniale. La **Posizione Finanziaria Netta (PFN)**, intesa quale una variabile in grado di presentare l'effettiva esposizione debitoria di un'azienda, risulta **ampiamente positiva** e in linea con l'esercizio precedente.

A livello consolidato, le **imposte sul reddito** del 2023 sono in percentuale il **16,4%** del risultato lordo, contro il **34,5%** del 2022, e il **31,5%** 2021. La situazione fiscale di tutte le società del Gruppo può essere considerata **regolare**: risultano pagate le imposte a carico dell'esercizio.

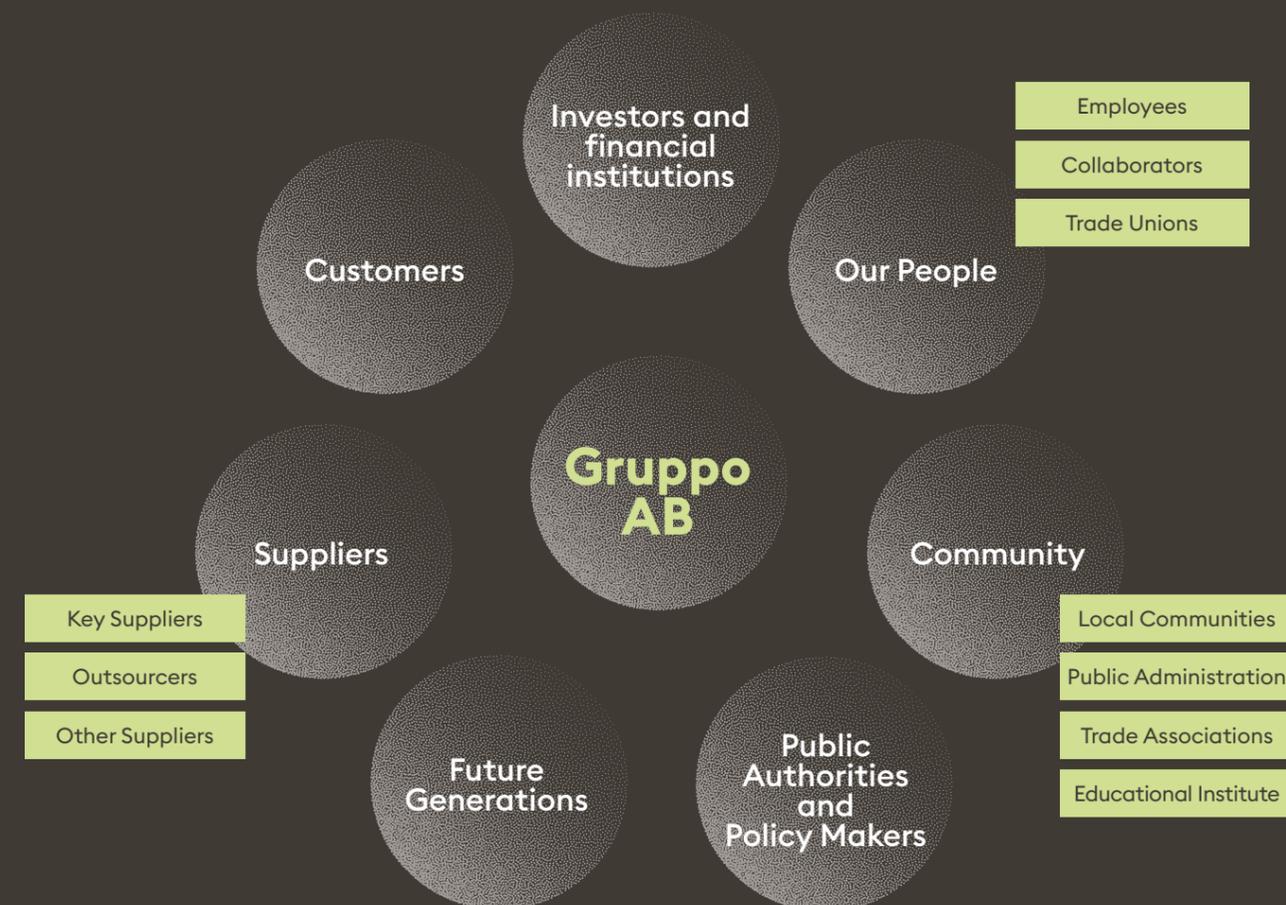
Il Gruppo nel complesso è **estremamente liquido**. Gli istituti di credito, con cui le società del Gruppo collaborano come partner, sono i principali sia a livello nazionale che internazionale, e i rapporti con gli stessi sono improntati a una fattiva collaborazione verso la crescita reciproca.

Stakeholder

Gli stakeholder sono individui, enti o istituzioni che possiedono un qualche tipo di interesse nelle attività svolte dal Gruppo e che sono in grado, allo stesso tempo, di esercitare un'influenza sul suo operato.

Nel periodo di rendicontazione precedente, il management del Gruppo ha svolto un'attività di identificazione degli stakeholder nell'ambito di un *workshop* dedicato: tale attività ha prodotto una precisa mappatura delle categorie interessate con cui il Gruppo dialoga e si relaziona nell'operatività delle proprie attività.

La mappatura è suddivisa in **sette macro-cluster**, che si articolano in **single categorie** per alcuni gruppi di soggetti:



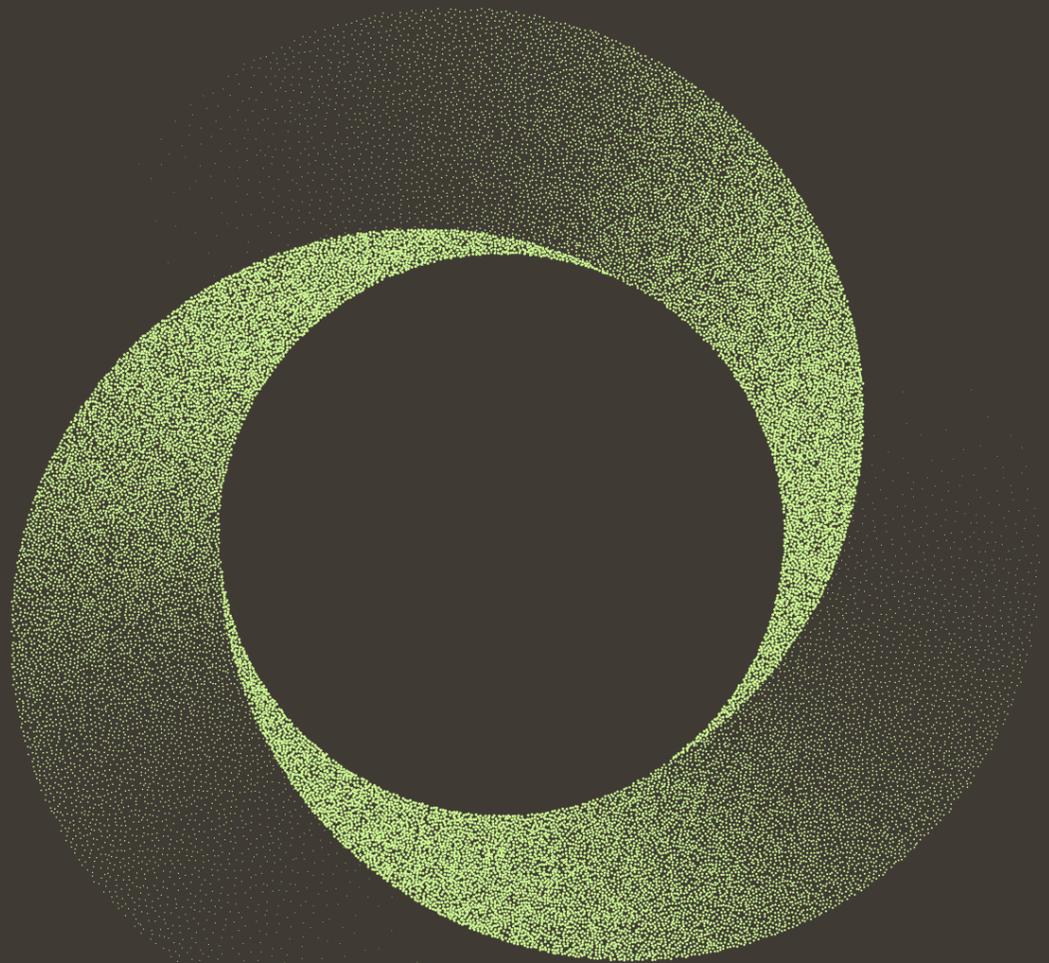
Dal momento che il Gruppo intende definire una strategia di sostenibilità per il futuro che tenga conto delle esigenze e delle aspettative dei diversi portatori di interesse, nel corso dell'anno sono state pianificate le seguenti attività, che troveranno completamento nel 2024:

- organizzazione di un **workshop** dedicato alla analisi e alla prioritizzazione degli stakeholder precedentemente mappati, al fine di esplorare le dinamiche relazionali con ciascuna categoria e identificare eventuali priorità e necessità specifiche;
- predisposizione di **tre questionari** studiati sui diversi target, anonimi e con partecipazione su base volontaria, destinati rispettivamente a dipendenti, fornitori e clienti, al fine di recepirne le opinioni in merito alle tematiche ambientali, sociali e di governance.



2

Analisi di materialità



2. Analisi di benchmark: sono stati analizzati 38 stakeholder (27 appartenenti al settore del biometano/biometano liquido/Co2; 11 appartenenti a quello della cogenerazione/produzione di energia elettrica da biogas).
 Fonti interne: documentazione aziendale, Bilancio consolidato, Politica integrata, Codice Etico, Modello 231, questionari ESG clienti, audit ESG clienti, mappatura dei rischi, studi di settore a cui il Gruppo ha aderito. Fonti esterne: quadro normativo di riferimento, studi e ricerche di settore, standard SASB, standard ERSR, Global Risk Report (Strategic Intelligence) del World Economic Forum, Due Diligence Guidance Responsible Business Conduct dell'OECD.

IL GRUPPO

L'analisi di materialità rappresenta il punto di partenza per identificare gli aspetti di sostenibilità più rilevanti per il Gruppo e per i suoi stakeholder e definire, conseguentemente, i contenuti del Bilancio di Sostenibilità secondo lo Standard GRI.

A seguito dell'aggiornamento dei più recenti GRI Universal Standards 2021, e in particolare dello Standard GRI 3 - Material Topics, è stato elaborato nel 2022 un processo di identificazione dei temi materiali basato sul concetto di impatto generato dall'organizzazione verso il contesto esterno (c.d. **"Impact materiality"**). Per impatto si intende l'effetto che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, nonché il contributo (negativo o positivo) che essa apporta allo sviluppo sostenibile.

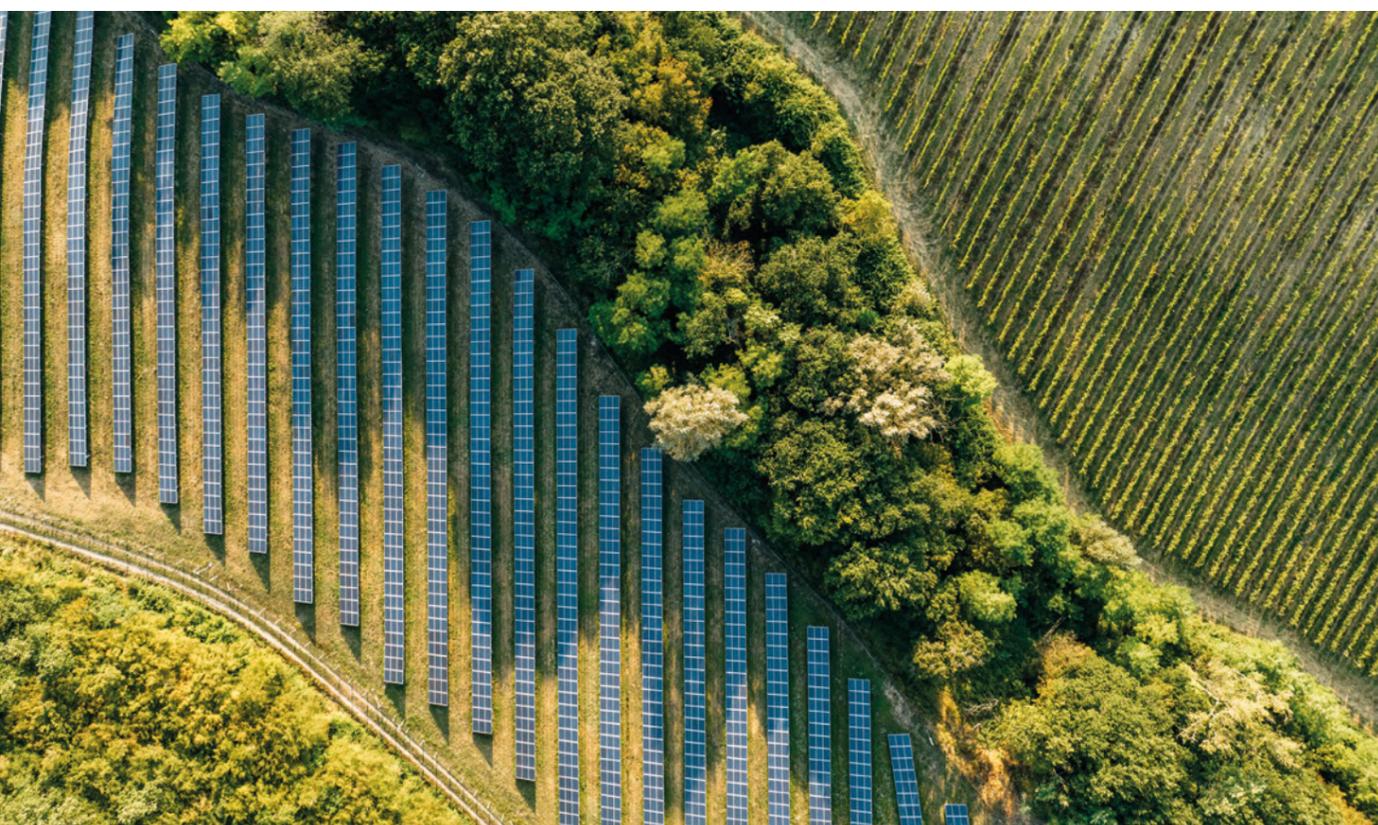
1. La prospettiva c.d. "inside-out" considera gli impatti di un'organizzazione ("inside") verso il contesto esterno ("out"), ovvero gli impatti significativi, effettivi o potenziali, su persone e ambiente, direttamente connessi alle attività, prodotti e servizi di un'organizzazione, comprese le attività a monte e a valle della sua catena del valore.

Il processo di analisi di materialità è stato articolato nelle seguenti fasi:

- **Comprensione del contesto**
 È stata svolta un'analisi delle attività del Gruppo, dei rapporti di business, del contesto di sostenibilità e degli stakeholder di riferimento, con l'obiettivo di raccogliere le informazioni necessarie per poter identificare gli impatti effettivi e potenziali. Oltre a una dettagliata analisi di benchmark dei principali peer di settore, sono state utilizzate fonti sia interne che esterne².
- **Identificazione della natura degli impatti**
 Gli impatti individuati sono stati classificati in effettivi e potenziali, negativi e positivi, diretti e generati attraverso le relazioni commerciali, a breve termine e medio-lungo termine, previsti e non intenzionali.
- **Valutazione della significatività degli impatti**
 Gli impatti sono stati valutati attraverso un *workshop* con le prime linee aziendali. È stata richiesta una valutazione attraverso i seguenti parametri (sulla base di una scala da 1 a 5): scala, ambito e livello di rimediabilità (quest'ultimo solo per gli impatti negativi); nel caso di valutazione di impatti potenziali si è tenuto in considerazione il livello di probabilità del loro verificarsi. La combinazione di questi fattori ha definito il livello di gravità/magnitudo.

Nella tabella riportata qui sotto sono stati riepilogati quindi gli impatti negativi e positivi, effettivi e potenziali più rilevanti per il Gruppo AB per ogni tema materiale e sono stati evidenziati i Sustainable Development Goals (SDG) a cui ogni tema contribuisce.

Sono stati inoltre inseriti gli impatti e i temi materiali specifici di AB Ambiente al fine di valorizzare le specificità di business di questa società rispetto alle altre del gruppo.



LEGENDA

- Molto significativo
- Significativo
- Abbastanza significativo

TEMI MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA	RILEVANZA	SDGS
GRUPPO				
Climate Change & Energy transition	Contributo alla transizione energetica e allo sviluppo di energie rinnovabili volto alla riduzione delle emissioni e al contrasto del cambiamento climatico	Positivo Effettivo	● ● ●	  
	Riduzione delle particelle inquinanti nell'ambiente attraverso sistemi di filtraggio all'avanguardia al fine di controllare e trattare le sostanze inquinanti.	Positivo Effettivo	● ● ○	
Energy Management & Emissions	Ridotto contributo alla diminuzione delle emissioni climateranti a causa dell'assenza di obiettivi definiti di riduzione e di monitoraggio delle emissioni (Scope 1, 2, 3).	Negativo Effettivo	● ● ○	 
	Utilizzo efficiente e sostenibile dell'energia in tutti i processi aziendali attraverso iniziative di miglioramento e transizione verso tecnologie volte a ottimizzare i consumi energetici e ridurre le emissioni.	Positivo Effettivo	● ● ○	
Circular Economy & Waste Management	Inquinamento ambientale dovuto a rifiuti pericolosi e/o allo smaltimento inadeguato dei rifiuti.	Negativo Potenziale	● ○ ○	
	Riduzione dell'inquinamento ambientale attraverso soluzioni di economia circolare sia per la riduzione dei rifiuti interni (riutilizzo, smaltimento, recupero e riconversione dei materiali) sia per supportare i clienti nell'adozione di pratiche sostenibili e sistemi volti all'utilizzo di sottoprodotti industriali, agricoli ed energetici.	Positivo Effettivo	● ● ○	
Water Management	Inquinamento delle risorse idriche a causa di insufficienti sistemi di filtraggio delle risorse idriche e inadeguato monitoraggio degli inquinanti immessi.	Negativo Potenziale	● ○ ○	
	Ottimizzazione delle risorse idriche utilizzate attraverso impianti di trattamento delle acque reflue, tecnologie e/o pratiche per riciclare o riutilizzare l'acqua.	Positivo Effettivo	● ○ ○	
Health & Safety	Aumento del numero degli incidenti e degli infortuni con gravi conseguenze a causa di insufficienti attività di prevenzione e di monitoraggio (es. attività di formazione).	Negativo Potenziale	● ● ○	
	Diminuzione del numero di infortuni e di malattie professionali, grazie al miglioramento della cultura della sicurezza.	Positivo Effettivo	● ● ●	

TEMI MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA	RILEVANZA	SDGS
Cohesive work environment	Insoddisfazione delle risorse a causa di eccessivi carichi di lavoro, carenze organizzative e inadeguate politiche di coinvolgimento.	Negativo Effettivo	● ● ○	
	Aumento della qualità della vita e del benessere di lavoratori e lavoratrici grazie al miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa (attraverso soluzione di welfare e well-being) e ad un ambiente di lavoro stimolante e collaborativo.	Positivo Effettivo	● ● ●	
Diversity & Inclusion	Mancato rispetto di diversità e parità a causa di trattamenti discriminatori, condizionati da fattori quali genere, orientamento sessuale, religione, etnia, lingua.	Negativo Potenziale	● ● ○	 
	Valorizzazione della diversità (in termini di età, genere, etnia, inclusione di persone con disabilità, etc.) attraverso la promozione di un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso della pluralità e dell'eterogeneità.	Positivo Effettivo	● ● ●	
Development of human resources	Insoddisfazione dei/delle dipendenti e livello di servizio al cliente inadeguato a causa di un livello di competenze (tecniche, di project management, etc.) insufficienti.	Negativo Effettivo	● ● ○	
	Valorizzazione e sviluppo delle risorse umane attraverso la definizione di piani di formazione e percorsi di carriera chiari e strutturati. All'interno del settore, la conservazione del know-how e lo sviluppo e il mantenimento di competenze tecniche rivestono un ruolo chiave.	Positivo Effettivo	● ● ○	
Community Engagement	Valorizzazione del territorio e della comunità in cui il Gruppo svolge le sue attività di business attraverso l'attivazione di iniziative specifiche, lo sviluppo di partnership e/o sponsorizzazioni e il supporto/realizzazione di progetti di solidarietà.	Positivo Effettivo	● ● ○	
Responsible and engaged Supply Chain	Violazione di diritti umani e dei lavoratori attraverso l'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori con condotte non etiche (sfruttamento di lavoratori non in regola, limitate libertà di associazioni, salari e/o orari di lavoro non adeguati, etc).	Negativo Potenziale	● ● ○	 
	Riduzione degli impatti ambientali e sociali negativi legati alla catena di fornitura attraverso la selezione di fornitori responsabili, lo sviluppo di una catena di fornitura trasparente e tracciabile e la condivisione di best practice in materia di sostenibilità.	Positivo Effettivo	● ● ●	
Technology & Innovation	Sostenere un'adeguata diffusione dell'innovazione per trovare migliori soluzioni su scala globale e contribuire allo sviluppo di nuovi modelli di business sia attraverso partnership con università, centri di ricerca, network di laboratori che canali di comunicazione e divulgazione accessibili.	Positivo Effettivo	● ● ○	 
	Riduzione dell'impatto ambientale e sociale grazie ad investimenti in R&D.	Positivo Effettivo	● ● ●	

TEMI MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA	RILEVANZA	SDGS
Cybersecurity	Violazione dei dati, a causa di attacchi informatici che hanno come obiettivo la sottrazione di dati sensibili o di informazioni riservate.	Negativo Potenziale	● ● ○	
	Sicurezza dei dati e delle informazioni sensibili grazie a infrastrutture, hardware e software, solide.	Positivo Effettivo	● ● ●	
Customer Centricity	Incapacità di soddisfare le aspettative dei clienti a causa di errori di progetto e/o non rispetto delle tempistiche e/o del budget e/o mancanza di comunicazione di eventuali modifiche e/o ritardi nella consegna del prodotto.	Negativo Effettivo	● ● ○	 
	Garanzia di elevata soddisfazione grazie al servizio di impianti 'chiavi in mano' comprensivi di tutti i componenti necessari, contratti di manutenzione full-service, disponibilità del servizio di pronto intervento 24/7 e monitoraggio digitalizzato e diagnostica online.	Positivo Effettivo	● ● ○	
Business Ethics	Danni al contesto socio-economico e inefficienze per il mercato dovuti ad attività di corruzione e/o inadeguato rispetto delle normative ambientali, sociali e fiscali e/o a pratiche commerciali non etiche (inclusa l'antitrust, attività di lobbying per influenzare politiche di finanziamento pubblico, dichiarazioni mendaci, conflitto di interessi rispetto a gare pubbliche e private).	Negativo Potenziale	● ○ ○	
	Contribuire alla sensibilizzazione interna e alla diffusione presso i diversi partner commerciali dei principi di condotta etica e responsabile di business.	Positivo Effettivo	● ● ○	

AB AMBIENTE

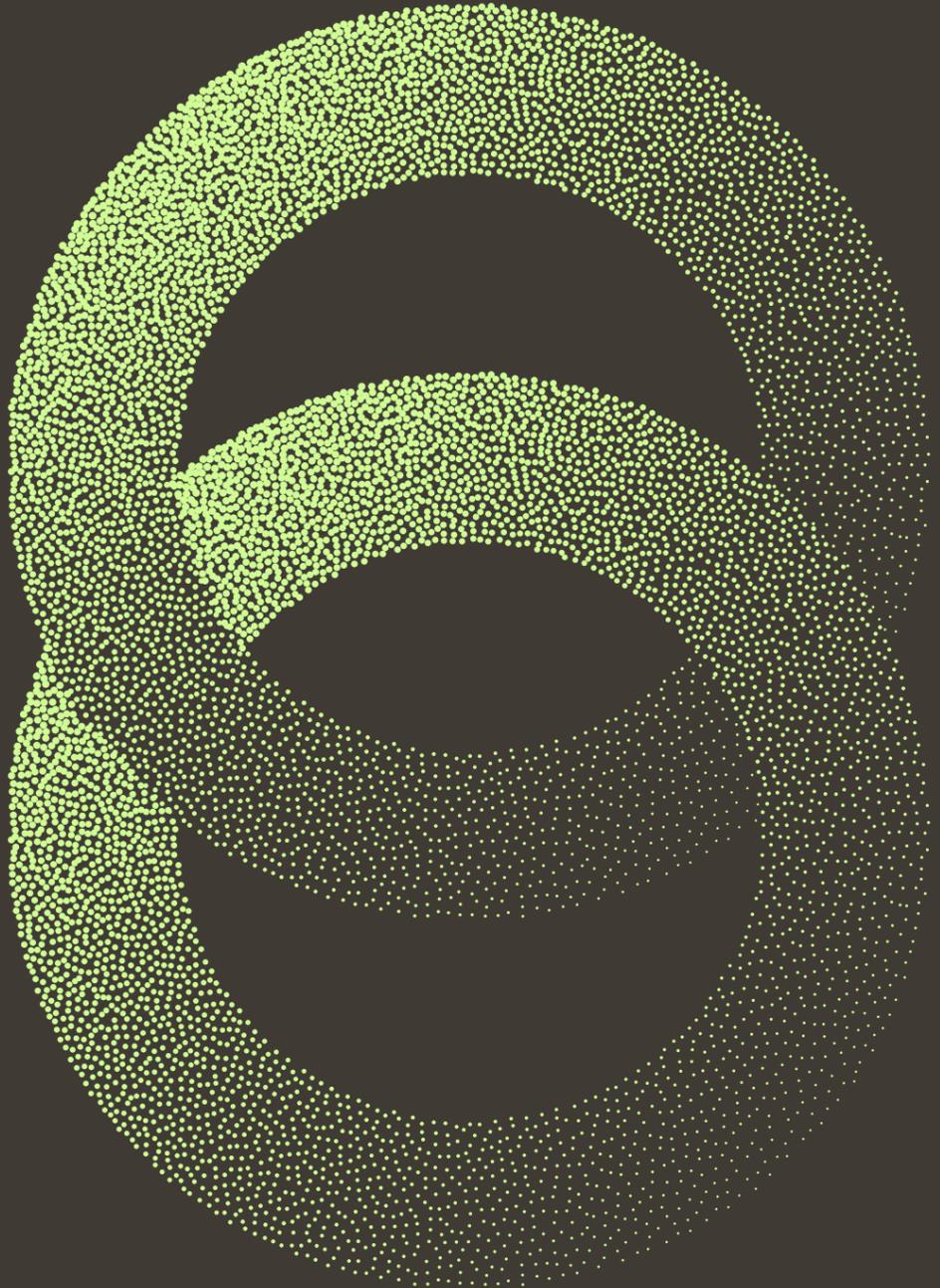
AB Ambiente è la società agricola del Gruppo AB dedicata alla produzione di prodotti agricoli destinati alla gestione del sito zootecnico, e alla produzione di latte, nonché alla produzione di Biogas, base per la generazione di energia elettrica rinnovabile grazie all'utilizzo di Impianti AB.

La società agricola si contraddistingue inoltre come “laboratorio di sperimentazione” del Gruppo, riflettendo l'impegno di quest'ultimo nello sperimentare e implementare soluzioni di economia circolare direttamente sul campo. In questo contesto, AB Ambiente consente la gestione di impianti pilota dedicati alla produzione di energia e biometano, che supportano attivamente le attività di ricerca e sviluppo del Gruppo.

Le attività di AB Ambiente sono quindi diversificate e rappresentano il punto di unione tra diversi settori: zootecnia, gestione dei terreni agricoli e produzione di energia elettrica. Inoltre, tutte le fasi di *upgrading* del biometano, inclusi il recupero della CO₂, l'abbattimento del digestato e la gestione dell'azoto ammoniacale, rientrano nell'operatività di AB Ambiente

Considerando il diverso *business model* di AB Ambiente, è stata condotta un'analisi *ad hoc* al fine di comprendere il contesto operativo e intercettare gli impatti specifici. Il processo metodologico è speculare a quello utilizzato per l'analisi di materialità sviluppata a livello di Gruppo; nella tabella riportata sono stati riepilogati gli impatti più rilevanti di AB Ambiente, negativi e positivi, effettivi e potenziali.

TEMI MATERIALE	IMPATTO	TIPOLOGIA	RILEVANZA	SDGS
AB AMBIENTE				
Animal Welfare	Incremento del benessere animale attraverso l'adozione di pratiche che garantiscono il trattamento etico e la salute degli animali (come la fornitura di condizioni di vita confortevoli, l'accesso al pascolo, un'alimentazione adeguata e l'accesso alle cure veterinarie).	Positivo Effettivo	● ● ○	
Sustainable farming	Incremento dell'impatto ambientale a causa delle emissioni di metano generate dalle deiezioni del bestiame.	Negativo Effettivo	● ● ○	 
	Riduzione dell'impatto ambientale attraverso l'adozione di pratiche agricole sostenibili a tutela del suolo e della biodiversità (ottimizzazione delle risorse idriche impiegate, minimizzazione dell'uso di sostanze chimiche, impiego di un'alimentazione biologica, adozione di una corretta gestione dei rifiuti).	Positivo Effettivo	● ● ○	
Food quality and security	Mancata tutela della salute dei consumatori finali mediante l'offerta di prodotti nutrienti e rispondenti ad elevati standard di qualità e sicurezza.	Negativo Potenziale	● ○ ○	



3

Gestione
degli impatti

Al fine di elaborare una **strategia di sostenibilità** che consenta al Gruppo di gestire efficacemente gli impatti ESG prodotti nei confronti del contesto esterno e di adottare un approccio proattivo sempre più solido, condiviso e allineato alle esigenze interne ed esterne al Gruppo, sono state pianificate per il 2024 le seguenti progettualità:

- attività di **stakeholder engagement**³ volte a raccogliere opinioni, suggerimenti e preoccupazioni da parte di tutte le parti interessate. L'obiettivo è di coinvolgere pienamente gli stakeholder nel processo decisionale aziendale, garantendo che le voci di tutte le Persone di AB siano ascoltate e integrate nelle strategie di sostenibilità del Gruppo;
- **coinvolgimento dei referenti** delle funzioni aziendali finalizzato a **prioritizzare i temi materiali**. Attraverso questionari e interviste, i BPO individueranno le **questioni di sostenibilità più rilevanti** e ne stabiliranno una **chiara prioritizzazione** che potrà guidare le decisioni strategiche e operative del Gruppo;
- **elaborazione di un Piano di Azione in ambito ESG** che guidi il Gruppo nell'implementazione di azioni concrete a breve, medio e lungo termine. Questo piano fungerà da punto di riferimento per le iniziative di sostenibilità, assicurando che le azioni intraprese siano allineate con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo e realistiche in termini di tempistiche e allocazione di risorse.

L'obiettivo delle progettualità di AB è quello di creare una strategia che permetta al Gruppo di **adattarsi in modo dinamico** alle nuove sfide e alle opportunità emergenti nel campo della transizione energetica, ponendosi non come spettatore, ma come protagonista.

Attraverso l'implementazione di piani di sostenibilità ben definiti, il Gruppo **potenzierà la capacità di innovazione e la competitività** nel lungo periodo, garantendo una **crescita responsabile e allineata agli obiettivi del settore energetico mondiale**.

³. Per maggiori dettagli, si rimanda al Capitolo "Stakeholder" a pagina 33



STRUTTURA DI GOVERNANCE

I **Consigli di amministrazione** sono l'organo centrale del sistema di Corporate Governance del Gruppo AB e hanno la responsabilità dell'organizzazione e della sostenibilità dell'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario. Sotto la rappresentazione dei Consigli di Amministrazione di tutte le società del Gruppo. In riferimento alla Capogruppo **AB HOLDING SPA**, di seguito i dati dei membri in carica al 31/12/2023:

I singoli board per ogni legal entity hanno la piena responsabilità per l'organizzazione e la sostenibilità dell'equilibrio economico-patrimoniale e finanziaria.

Gruppo AB: consiglio di amministrazione

HOLDING – BOARD OF DIRECTOR

AB Holding <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • G. Calzavacca
--

ITALIAN COMPANIES – BOARD OF DIRECTOR

AB Impianti <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • G. Calzavacca 	AB Energy <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Service <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • C. Baronchelli • E. Calzavacca 	AB Power <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli
AB Ambiente <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • G. Calzavacca • C. Baronchelli • G. Colossi 	AB Fin-Solution <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • R.N. Zucchi • G. Calzavacca 	Enviroexperts <ul style="list-style-type: none"> • G. Foglia 	

Gruppo AB: consiglio di amministrazione

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31.12.23

Membro	Ruolo	Genere	Età	Executive/Non executive	In carica dal
Graziella Calzavacca	Presidente	F	62	Executive	29/06/2022
Angelo Baronchelli	Consigliere Delegato	M	64	Executive	29/06/2022

Gli organi di controllo della Capogruppo sono il **Collegio Sindacale** (BoA), composto da tre membri, la **società di revisione** (*Auditors*) e l'**Organismo di Vigilanza** ex D. Lgs. 231/2001. Per quanto riguarda gli organi di controllo delle altre società del Gruppo si rinvia ai Bilanci delle singole società.

Individual Boards for each legal Entity have full responsibility for the organization and sustainability of the financial and economic balance.

WORLDWIDE COMPANIES – BOARD OF DIRECTOR

AB Energy Romania <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	KWE AB Energy Polska Spolka ZO.O <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna • I. Kunc-Lyczko 	AB Energy Espana <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Energy USA <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna
AB Energy Ceska <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Energy Srbija <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Energy Hrvatka <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Energy Israel <ul style="list-style-type: none"> • V. L. Bellavigna • C. Baronchelli • E. Lavi
AB Energy UK <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Energy Do Brasil <ul style="list-style-type: none"> • M. Cavalli 	AB Energy Canada <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna • J. Buijk • S. Riboldi 	AB Energy Rus <ul style="list-style-type: none"> • OOO Severny Project - M. Galluzzo
AB Energy Argentina S.A.U <ul style="list-style-type: none"> • D. Botana 	AB Energy Deutschland <ul style="list-style-type: none"> • V. L. Bellavigna • C. Baronchelli 	AB Energy France SARL <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	AB Energy México <ul style="list-style-type: none"> • S. De R.L De C.V • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna
AB Energy Bulgaria OOD <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • V. L. Bellavigna 	Cogeneration AB Energy Hellas E.M.E <ul style="list-style-type: none"> • A. Baronchelli • R.N. Zucchi • G. Calzavacca 	AB Energy Singapore Pte. Ltd. <ul style="list-style-type: none"> • P. Ruggeri • H.L.B Kharmis 	AB Canada Investment Ltd. <ul style="list-style-type: none"> • G. Fiorella • P. Ruggeri • R.N. Zucchi

Comitato di sostenibilità

Il Gruppo AB ha definito una governance chiara di alto livello per costruire una visione condivisa e comune sulle proprie priorità e linee di indirizzo in ambito sostenibilità.

In questa struttura, i principali organi di governo sono il **Sustainability Steering Committee**, composto dai referenti delle diverse funzioni aziendali, che ha la responsabilità di guidare le scelte del Gruppo sui temi di sostenibilità, e il **Gruppo di Coordinamento** composto da cinque membri, ognuno focalizzato sul presidio di un aspetto specifico: l'impatto sulle persone e la creazione di una cultura della sostenibilità, le tematiche ambientali, di salute e sicurezza, gli aspetti legali e di etica del business, gli aspetti di rendicontazione e le ricadute sul business. L'**HR Sustainability Manager** è la persona che, all'interno del Comitato di Coordinamento, non solo presidia l'impatto sulle persone e la creazione di una cultura di sostenibilità, ma è anche la figura incaricata di supervisionare in ottica di *project management* l'intero programma.

Il Gruppo di Coordinamento è quindi un gruppo di lavoro interfunzionale che ha il compito di promuovere iniziative di sostenibilità nelle diverse aree e sedi aziendali. I suoi membri, ambasciatori di sostenibilità, si incontrano a cadenza settimanale e supportano l'attuazione delle decisioni ESG all'interno del Gruppo.

Il Sustainability Steering Committee ha la responsabilità di delineare una **strategia di sostenibilità di Gruppo**, di individuare le risorse necessarie alla relativa implementazione e di monitorarne l'attuazione, in linea con le esigenze aziendali. Con frequenza periodica, esso riporta alla Direzione i progressi compiuti rispetto agli obiettivi prefissati, le opportunità di investimento ed eventuali criticità emerse.

Attualmente, l'iter di approvazione del Bilancio di Sostenibilità prevede una prima esamina da parte del Gruppo di Coordinamento, una successiva verifica da parte del Comitato di Sostenibilità e una finale approvazione presso il Consiglio di amministrazione.



IL GRUPPO AB HA DEFINITO UNA GOVERNANCE CHIARA DI ALTO LIVELLO PER COSTRUIRE UNA VISIONE CONDIVISA E COMUNE SULLE PROPRIE PRIORITÀ E LINEE DI INDIRIZZO IN AMBITO SOSTENIBILITÀ.

Le società AB Holding, AB Impianti e AB Service sono dotate di un **Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (Modello 231)** e hanno nominato un **Organismo di Vigilanza (OdV)** composto esclusivamente da membri esterni. Ogni anno, quest'ultimo utilizza il proprio budget per sviluppare verifiche di compliance 231, con particolare riferimento agli aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro e all'ambiente.

È stata predisposta una **casella e-mail** come canale **per le segnalazioni**, che assicura la massima riservatezza per i segnalanti poiché transita su sistemi non accessibili ai referenti aziendali; nel 2023 non è avvenuta alcuna segnalazione.

È presente anche la piattaforma per le segnalazioni prevista dalla normativa sul **whistleblowing** per tutte le società italiane del Gruppo. Per quanto concerne le società europee, sulla base dei criteri dettati dalla Direttiva UE 2019/1937, la società AB Energy Polska è l'unica a rientrare nell'ambito di applicazione.

Al 2023, il recepimento della direttiva europea da parte della legislazione nazionale polacca non ha ancora avuto luogo.

AB Holding, AB Impianti e AB Service hanno approvato inoltre un **Codice etico**, che consente a tutti i portatori di interesse di conoscere, comprendere e condividere i valori cardine e le norme di comportamento di AB. Alle altre società del Gruppo è richiesto di aderire esplicitamente a questo documento.

Il Codice etico e il Modello 231 delle diverse società sono pubblicati all'interno del sito internet di Gruppo (<https://www.gruppoab.com/it/modello-231-e-codice-etico/>).

Nel corso del 2022, è stata rinnovata la **formazione generale su Modello 231 e Codice etico** che ha coinvolto tutti i dipendenti (anche i membri del Consiglio di amministrazione) delle società dotate del Modello.

Per il Gruppo AB, lavorare in modo etico è una priorità e una condotta corretta è essenziale per lo sviluppo e il progresso aziendale; per questo motivo, all'interno del **manuale ABway** sono sintetizzati i **valori** (già evidenziati in precedenza) e le **norme etiche** che orientano le scelte e i comportamenti di tutte le persone che lavorano in AB nei confronti dei diversi stakeholder coinvolti nelle attività del Gruppo:

- contribuire alla crescita di AB: dare il massimo, nella consapevolezza di partecipare a un'impresa importante per sé stessi, per i propri compagni di lavoro e per la collettività;
- lavorare con passione: amare ciò che si fa e impegnarsi a fondo ogni giorno. Tutte le risorse sono pezzi di un grande puzzle: soltanto se ciascuno fa al meglio ciò che deve, l'immagine finale sarà bella e vincente;
- crescere professionalmente: ogni anno ciascuno deve fare un piccolo-grande salto di qualità. Ogni anno vi deve essere uno sviluppo professionale percepibile, e ogni traguardo deve essere il punto di partenza per raggiungere nuove mete;
- migliorare l'efficienza: migliorare l'efficienza e l'economicità dei sistemi decisionali, gestionali e produttivi per accrescere la solidità dell'impresa;
- considerare il punto di vista degli altri: essere trasparenti, formulare promesse mantenibili e assumere tutte le responsabilità derivanti dalla propria attività;

- rispettare i fatti: analizzare quanto accade internamente ed esternamente, in dettaglio e con strumenti all'avanguardia. Solo così si può essere obiettivi ed imparziali. Osservare la realtà che cambia con curiosità, modestia ed onestà, evitando i pregiudizi;
- tutelare la sicurezza della persona: assicurare l'affidabilità dei sistemi e delle procedure produttive, investire quanto necessario a garantire la massima sicurezza delle persone e dell'ambiente in cui operano;
- esercitare una concorrenza commerciale leale: agire nell'ambito della normativa che disciplina la concorrenza. Opporsi a qualsiasi forma di corruzione. Competere lealmente.



Strumenti per una gestione responsabile

Per AB, l'impegno per il miglioramento continuo si trasforma in un sistema di gestione in costante divenire, frutto della consapevolezza che il futuro si costruisce solo accumulando l'esperienza di ogni giorno e dell'attenzione costante per gli stimoli che giungono da parte di tutti i portatori d'interesse.

Lo strumento principale utilizzato ad oggi da **AB Impianti** per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici è l'adozione di un **Sistema di Gestione Integrato** della Qualità conforme ai requisiti delle seguenti normative e standard:

- UNI EN ISO 9001:2015
 - Qualità;
- UNI EN ISO 3834-2:2006
 - Saldatura;
- UNI EN 1090-1-2:2012
 - Strutture in acciaio;
- Regolamento CE N° 303/2008 - Gas Fluorurati.

Per AB Impianti è di fondamentale importanza definire adeguatamente la politica e gli obiettivi strategici da perseguire, ponendoli alla base dello sviluppo del proprio Sistema di Gestione, dei suoi prodotti, dei suoi processi interni e della sua stessa natura. Proprio con tale finalità, vige una **Politica Aziendale Integrata** relativa a qualità, ambiente, energia, salute e sicurezza che vuole essere il riferimento per la gestione corretta di tutti i processi e di tutte le attività, con lo scopo di guidare ed orientare i comportamenti di tutta l'azienda.

Il presidio delle attività interne al Gruppo è inoltre assicurato dall'adozione e dall'aggiornamento di una serie di certificazioni:

Certificazioni	Società certificate
ISO 9001:2015 Sistema di gestione della qualità	AB Impianti, EnviroExperts
ISO 3834 Requisiti di qualità per la saldatura per fusione dei materiali metallici	AB Impianti
UNI EN 1090 Componenti strutturali in acciaio e alluminio	AB Impianti
F-GAS FLI	AB Impianti, AB Service

Da fine 2023, la gestione del sistema di qualità conforme alla norma **ISO 9001:2015** è stata integrata nel dipartimento **Health, Safety, Environment (HSE)**, mentre la funzione di gestione della qualità del prodotto in senso stretto è stata separata.

Nel corso del prossimo anno, il Gruppo lavorerà per estendere il Sistema di Gestione Integrato anche alle sedi estere, con l'obiettivo di gettare le prime basi per l'eventuale ottenimento della certificazione anche a livello internazionale. Attualmente, il Gruppo sta lavorando per ottenere entro il 2024 le certificazioni **ISO 14001:2015 e ISO 50001**, che costituiscono un riferimento per lo sviluppo di azioni dirette alla protezione dell'ambiente attraverso pratiche legate al risparmio energetico, alla salvaguardia del clima e alla corretta gestione dei rifiuti.

È in programma anche l'ottenimento della certificazione **ISO 45001:2018**, che fissa standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Al 2023, l'iter di certificazione risulta avviato per **AB Impianti** - con conclusione prevista nell' **aprile 2024** - mentre per **AB Service** l'iter per la creazione del Sistema di Gestione avviato nella metà del 2024 con certificazione prevista nel 2025.

In questo contesto, il tema degli **audit** assume una centralità cruciale per il Gruppo AB. Per questa ragione, nel periodo di riferimento è stata avviata un'attività strutturata di **pianificazione ed esecuzione** degli audit. Le verifiche, che saranno condotte con modalità analoghe in Italia e all'estero, vedranno la partecipazione di **enti terzi**. Il perimetro coinvolgerà sia AB Impianti che AB Service. L'obiettivo del Gruppo per il futuro sarà di estendere la pratica anche ai **fornitori**.

OBIETTIVI FUTURI

Il Gruppo AB, al fine di garantire un miglioramento continuo in termini di gestione e assicurare al contempo il rispetto di standard elevati in vari ambiti operativi, mira a ottenere entro il prossimo anno diverse certificazioni. Tra queste:

- la **ISO 14001:2015** relativa al Sistema di Gestione Ambientale;
- la **ISO 50001** relativa ai Sistemi di Gestione dell'Energia;
- la **ISO 45001:2018** relativa ai Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2023, il Gruppo ha ricevuto, per il terzo anno consecutivo, la **certificazione Top Employer** da parte del Top Employer Institute.

La partecipazione al programma di certificazione Top Employer consente ogni anno di mettersi alla prova, di misurare l'operato e di confrontarsi con le aziende che adottano le più innovative pratiche nella gestione delle persone. Questo confronto è per il Gruppo stimolo e ispirazione per fare sempre meglio e valorizzare i talenti.

“DA QUANDO È INIZIATA LA MIA LUNGA ED EMOZIONANTE AVVENTURA CON AB HO SEMPRE RITENUTO CHE **LA PIÙ GRANDE RICCHEZZA DELLA NOSTRA REALTÀ DOVESSERO ESSERE LE PERSONE CHE OGNI GIORNO CI VIVONO E CI LAVORANO (...)**”
- ANGELO BARONCHELLI, PRESIDENTE DI AB

La Certificazione Top Employer è il riconoscimento ufficiale delle eccellenze aziendali nelle politiche e strategie HR e della loro attuazione per contribuire al benessere delle persone, migliorare l'ambiente di lavoro e il mondo del lavoro e viene rilasciata alle aziende che raggiungono e soddisfano gli elevati standard richiesti dalla HR Best Practices Survey.

La survey ricopre sei macroaree in ambito HR, esamina e analizza in profondità 20 diversi temi e rispettive best practice tra cui: People Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning, Diversity, Equity & Inclusion, Wellbeing e molti altri.



Data privacy & cybersecurity

AB ritiene fondamentale la protezione dei dati e la tutela delle informazioni sia interne che dei clienti. Per questo motivo, ha profuso un impegno significativo per il perfezionamento degli aspetti di cybersecurity e ha formalizzato le seguenti policy:

- policy GDPR per il trattamento e la tutela dei dati personali;
- policy in materia di gestione degli strumenti ICT e dei dati;
- policy esterna in materia di cybersecurity, sviluppata in collaborazione con una compagnia assicurativa.

Il Gruppo si affida a **sistemi digitali di ultima generazione** poiché ritiene che possano contribuire all'efficienza, all'innovazione e alla protezione dei propri processi. Negli ultimi anni ha, inoltre, progressivamente incrementato gli investimenti in materia di sicurezza informatica, anche in ragione del consolidamento dello smart working, che ha reso necessario aumentare la sicurezza delle infrastrutture aziendali e dei dati trattati.

Per rispondere prontamente alla potenziale infiltrazione di personale non autorizzato nelle reti aziendali, AB adotta un approccio basato su un **“Security Framework”** di Gruppo, che opera su tre livelli di sicurezza: **predittiva, proattiva e preventiva**. Di seguito, sono elencati alcuni esempi di sistemi di sicurezza informatica facenti parte del framework:

- active directory: si tratta di un servizio utilizzato per gestire l'accesso degli utenti, le autorizzazioni e i criteri di sicurezza all'interno della rete, migliorando la protezione contro gli accessi non autorizzati e le minacce alla sicurezza;
- sistemi di protezione della LAN: sono dispositivi e protocolli per proteggere le reti locali da minacce esterne e interne, inclusi firewall, anti-virus, VPN;
- sistemi di monitoraggio SOC: sono piattaforme e strumenti che operano 24/7, utilizzati per analizzare e rispondere a minacce informatiche in tempo reale;
- cybersecurity training intelligence: software che ogni mese monitora le informazioni e i potenziali data breach su server e web;

- attack & phishing simulator: software introdotto nel 2023 che simula attacchi informatici e tentativi di phishing per testare la capacità del Gruppo di rilevare e mitigare tali minacce.

Per quanto concerne la **valutazione dei rischi** associati alla cybersecurity, una volta al mese il Gruppo svolge dei **“vulnerability assessment”**, ossia delle valutazioni sistematiche volte a individuare, valutare e rispondere alle debolezze dei sistemi informatici interni ed esterni. In aggiunta, sono stati attivati dei servizi in grado di verificare la presenza di dati e lo scambio di informazioni riguardanti AB sul web.

Le iniziative menzionate contribuiscono all'obiettivo di mantenere un funzionamento ottimale dei sistemi informatici del Gruppo, garantendo **l'assenza di reclami esterni** circa episodi di **violazione della privacy** e di **fuga, furto o perdita di informazioni**.

Nel 2023, il Gruppo ha intensificato i propri sforzi per incrementare il proprio presidio informatico, allocando **nuove risorse**, umane ed economiche, al tema della cybersicurezza. In particolare, gli investimenti fatti dal Gruppo si sono concentrati sull'acquisizione di hardware più sicuri, software di protezione più

avanzati e sistemi per simulare attacchi informatici e testare la robustezza delle infrastrutture, al fine di individuare eventuali vulnerabilità e aree di intervento.

Per i prossimi anni, il Gruppo ha in programma **obiettivi ambiziosi**, tra cui l'ottenimento della **ISO 27001:2013**, certificazione che fornisce un quadro di riferimento per la protezione dei sistemi informatici delle organizzazioni. Inoltre, nel 2024 sarà avviato un **processo di revisione** della policy globale ICT, che si tradurrà nella formalizzazione di una nuova policy più modulare e facilmente implementabile.

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



Il Gruppo è consapevole che, ai fini di miglioramento costante, la **formazione** e la **sensibilizzazione dei dipendenti** rispetto alle minacce informatiche giocano un ruolo fondamentale. Per questo motivo, il Gruppo si impegna costantemente al fine di fornire formazione continua al personale in tema di sicurezza informatica.

Con questo obiettivo, nel 2023 sono stati installati totem informativi nei principali luoghi di aggregazione aziendale, volti a offrire **pillole di conoscenza e consigli pratici** in tema di sicurezza informatica. Inoltre, è stato istituito un nuovo **portale ICT interattivo**, concepito come un hub centralizzato per la condivisione di tutte le informazioni rilevanti e necessarie per gli utenti. Parallelamente, il Gruppo ha potenziato gli strumenti già esistenti, come l'intranet aziendale, migliorando l'accessibilità alle risorse informative.

Al momento, vengono erogati almeno una volta l'anno a tutti i dipendenti dei **corsi di formazione generica**, a cui vengono associati **ulteriori corsi specifici** per le esigenze di particolari ruoli e inquadramenti, inclusi i dirigenti di alto livello (C-Level) e i tecnici operativi. L'ambizione del Gruppo è di stimolare il coinvolgimento dei dipendenti, organizzando programmi di formazione sempre più frequenti e in grado di diffondere un senso di consapevolezza e di responsabilità rispetto ai benefici della sicurezza informatica.

Per garantire la **protezione dei dati dei propri clienti**, nel 2023 il Gruppo ha incaricato una società esterna di svolgere un **assessment di sicurezza** volto a valutare i rischi di vulnerabilità di sistema.

OBIETTIVI FUTURI

Nel contesto di un impegno continuo verso l'eccellenza operativa, la sicurezza delle informazioni e della gestione dei dati e l'armonizzazione delle pratiche di gestione delle tecnologie informatiche, il Gruppo AB ha delineato tra i suoi obiettivi futuri di medio-termine:

- l'ottenimento della **ISO 27001:2013**, standard riconosciuto a livello internazionale in tema di **gestione della sicurezza delle informazioni**;
- la revisione della policy globale ICT e la **formalizzazione di una nuova policy** più **modulare** e più facilmente implementabile.

Tecnologia e innovazione al servizio della transizione energetica

CLIMATE CHANGE & ENERGY TRANSITION

Il Gruppo AB contribuisce attivamente alla **lotta contro il cambiamento climatico** e alla realizzazione della **transizione energetica** attraverso le soluzioni che offre ai propri clienti.

In particolar modo, la strategia del Gruppo nel supportare la transizione dei propri clienti verso un modello di business più sostenibile, in linea con gli obiettivi climatici fissati dall'Unione europea, si articola nei seguenti pilastri:

- **risparmio di energia primaria** attraverso soluzioni di cogenerazione ed elettrificazione;
- **sostituzione di combustibili fossili** con alternative rinnovabili nelle industrie c.d. *"hard-to-abate"*, ossia difficili da decarbonizzare, come quelle dei settori acciaio e cemento;
- **produzione di carburanti decarbonizzati** appositamente pensati per il settore dei trasporti;
- **riduzione delle emissioni inquinanti** attraverso lo sviluppo di sistemi di abbattimento.

Le soluzioni che il Gruppo offre e che supportano il dispiegamento di tale strategia sono le seguenti:

- cogenerazione da gas naturale;
- cogenerazione da biogas;
- trigenerazione;
- *upgrading* del biogas in biometano;
- liquefazione del biometano;
- cattura e stoccaggio delle emissioni.



Cogenerazione da gas naturale	Benefici e settori serviti
<p>La cogenerazione consente la produzione simultanea di energia elettrica e termica da una singola fonte energetica, il gas naturale, all'interno di un unico sistema integrato. Mentre l'energia elettrica viene immessa nella rete, l'energia termica viene impiegata per produrre alternativamente acqua calda, acqua surriscaldata, vapore, olio diatermico e acqua fredda.</p>	<p>In primo luogo, utilizzando lo stesso combustibile per la produzione di due vettori energetici, si incrementa l'efficienza del combustibile di partenza fino all'85% e si risparmia oltre il 30% di energia primaria consumata. In secondo luogo, grazie al funzionamento "in isola" – vale a dire sganciato dalla rete elettrica – tipico degli impianti di cogenerazione, si aumenta la sicurezza energetica delle soluzioni e dei loro utilizzatori, garantendo una fornitura continua a strutture dove le interruzioni potrebbero comportare significativi problemi.</p> <p>La cogenerazione rappresenta un efficace strumento a servizio delle realità particolarmente energivore, come le aziende metallurgiche e l'industria chimica e farmaceutica, e delle realtà che esigono per loro natura di poter contare sulla sicurezza energetica, come gli ospedali, i centri di elaborazione dati e gli aeroporti.</p>
Cogenerazione da biogas	Benefici e settori serviti
<p>Il biogas è un combustibile che può essere ottenuto dalla digestione anaerobica di diverse materie prime, come biomasse agricole (es. sottoprodotti, scarti agricoli e deiezioni animali), agroindustriali (es. scarti della lavorazione della filiera alimentare) o la frazione organica dei rifiuti solidi urbani (FORSU). Il biogas prodotto è costituito per il 50-70% circa da metano e per la restante parte da anidride carbonica e altri componenti minori.</p> <p>Se opportunamente trattato, è in grado di alimentare il motore endotermico di un impianto di cogenerazione e produrre energia elettrica, che viene immessa nella rete, e termica, utilizzata per la produzione alternativa di acqua calda, vapore e acqua fredda.</p>	<p>I benefici di questa soluzione si esprimono in termini di circolarità: in primis, i materiali di scarto vengono recuperati e divengono una vera e propria risorsa per la produzione combinata di energia elettrica e calore rinnovabili; in secundis, un output fondamentale del processo di digestione anaerobica è il digestato, che è un fertilizzante impiegabile in ambito agricolo. I principali settori interessati da questa soluzione sono i settori produttivi come quello dell'agricoltura, del trattamento delle acque reflue e delle discariche, che per mezzo di queste soluzioni, sono in grado di operare soluzioni circolari con i propri materiali di scarto.</p>
Trigenerazione	Benefici e settori serviti
<p>La trigenerazione consiste in un particolare campo dei sistemi di cogenerazione che, oltre a produrre energia elettrica e calore, consente di utilizzare l'energia termica recuperata per generare energia frigorifera, grazie ad assorbitori che sfruttano il calore per produrre acqua fredda e gelida.</p>	<p>I benefici sono quelli riconducibili alla cogenerazione, ossia lo sfruttamento intelligente del combustibile di partenza, una maggiore efficienza complessiva nell'uso delle risorse energetiche e la riduzione dell'impatto ambientale del processo stesso.</p> <p>È una soluzione ideale per tutte le realtà che, oltre all'energia elettrica e termica sotto forma di acqua calda o vapore, hanno anche bisogno di acqua refrigerata per il corretto funzionamento dei propri processi industriali, come ad esempio le aziende del mondo "food & beverage" e l'industria della plastica.</p>

Upgrading del biogas in biometano	Benefici e settori serviti
<p>Il biometano è un gas rinnovabile che si ottiene sottoponendo il biogas grezzo ad un processo di purificazione dall'anidride carbonica, conosciuto come upgrading.</p>	<p>Essendo prodotto da biomasse agricole, scarti agroindustriali e rifiuti organici, il biometano può essere considerato a tutti gli effetti una fonte rinnovabile e sostenibile. Viene principalmente utilizzato per ridurre l'impatto generato dal settore dei trasporti come carburante per i veicoli a gas naturale compresso (CNG) o a gas naturale liquefatto (LNG) e come alternativa non fossile di condizionamento degli edifici.</p>
Liquefazione del biometano	Benefici e settori serviti
<p>La liquefazione del biometano consiste in un processo di raffreddamento a temperature estremamente basse che fa transitare il gas ad uno stato liquido per facilitarne il trasporto e lo stoccaggio. Il biometano liquefatto, o bio-LNG, non solo è facilmente trasportabile fino al suo punto di utilizzo ma, grazie alla sua densità tre volte superiore a quella del gas naturale compresso, garantisce maggior efficienza se utilizzato come carburante.</p>	<p>I principali benefici della liquefazione del biometano consistono nella riduzione del volume – che ne facilita il trasporto su lunghe distanze, permettendo di trasportarne maggiori quantità con una minor quantità di mezzi – nella flessibilità nell'uso – è un'ottima soluzione per molteplici settori, come il trasporto su terra attraverso mezzi pesanti, il trasporto marittimo e il riscaldamento industriale – e infine nell'efficientamento delle performance di impatto ambientale dei settori serviti.</p>
Trattamento delle emissioni in atmosfera	
<p>Le emissioni inquinanti si manifestano sotto forma di sostanze solide, liquide o gassose che causano l'inquinamento delle matrici ambientali, con conseguenze dannose sull'ambiente e la salute umana. Le principali categorie di emissioni inquinanti in atmosfera ad oggi classificate sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – particolato atmosferico (PM): si tratta di particelle sottili presenti nell'aria, spesso generate da processi di combustione di carburanti fossili e attività industriali; – ossidi di azoto (NO_x): sono inquinanti gassosi formati generalmente dai processi di combustione ad alta temperatura; – ossidi di zolfo (SO_x): sono inquinanti gassosi generati dalla combustione di combustibili fossili contenenti zolfo, nei processi industriali e nelle centrali elettriche; – monossido di carbonio (CO): si tratta di un gas generato dalla combustione incompleta di combustibili contenenti carbonio, come la benzina e il legno; – anidride carbonica (CO₂): è un gas prodotto dalla combustione di combustibili fossili e altri processi industriali; – metano (CH₄): si tratta di un gas generato dalla produzione di gas naturale, dalla digestione del bestiame e dalle discariche; – ossido nitroso (N₂O): è un inquinante gassoso prodotto da attività agricole e industriali e da processi di combustione; – composti organici volatili (VOC): sono inquinanti liquidi o gassosi rilasciati da prodotti chimici, solventi e scarichi dei veicoli; – metalli pesanti: si tratta di sostanze ad alto peso atomico come il piombo, il mercurio e il cadmio che vengono rilasciate nell'ambiente attraverso processi industriali, l'estrazione mineraria e la combustione di combustibili fossili. 	

Per trattare le emissioni presenti in atmosfera, AB propone le seguenti soluzioni:

REATTORE DENO_x SCR

Il reattore DeNO_x SCR tratta gli ossidi di azoto generati dalle soluzioni alimentate a gas naturale o biogas da digestione anaerobica, assicurando il rispetto dei limiti di emissione in atmosfera. Si serve della tecnologia più efficace per neutralizzare gli ossidi di azoto NO_x tipicamente contenuti nei gas di scarico dei processi di combustione: la **riduzione catalitica selettiva o SCR**.



REATTORE DENO_x SCR

OSSIDATORI TERMICI RIGENERATIVI (RTO)

Nel calcolo totale della **sostenibilità di un impianto di upgrading**, il metano residuale nell'*off-gas* gioca un ruolo cruciale, essendo la quota emessa in atmosfera inversamente proporzionale al valore di riduzione di gas a effetto serra. Gli **ossidatori termici rigenerativi (RTO)** sono la soluzione ideale per l'abbattimento delle sostanze organiche volatili presenti nelle emissioni industriali. L'efficienza del recupero termico degli RTO, infatti, può arrivare fino al 94%, riducendo drasticamente il consumo del combustibile di supporto e di conseguenza i costi operativi dell'impianto.



OSSIDATORI TERMICI RIGENERATIVI (RTO)

Nello specifico, AB ha progettato due gamme di RTO in grado di garantire un'emissione di metano in atmosfera sempre inferiore a **200 mg/Nm³** (fino a 20 mg/Nm³). Di seguito, le loro caratteristiche:

- **RTO_Bio:** Questa gamma è destinata al trattamento dell'*off-gas* proveniente dal processo di *upgrading* del biogas che utilizza due soli stadi di membrane per la separazione tra metano e CO₂ e dove il quantitativo di metano residuale può arrivare sino al 5-7%. È composta da tre camere di recupero termico e una camera di combustione. Le tre camere di recupero, riempite con materiale ceramico strutturato, lavorano in maniera ciclica per riuscire a portare a termine il riscaldamento e il successivo raffreddamento con un'efficienza di recupero energetico medio del 92%;
- **RTO_MiniBio:** Questa gamma è stata sviluppata per il trattamento dell'*off-gas* proveniente dal processo di *upgrading* del biogas che utilizza tre stadi di membrane per la separazione tra metano e CO₂ e dove il quantitativo di metano residuale può arrivare ad un massimo di 0,5-1%. È un modello più compatto, costituito da solo due camere di recupero termico e una valvola di purga asservita alla diluizione del contenuto di metano nell'*off-gas*.

SISTEMI DI TRATTAMENTO DELLE NEBBIE OLEOSE

Si tratta di **sistemi avanzati per il ripristino della salubrità dell'aria** nei contesti produttivi dell'industria meccanica, caratterizzati dalla presenza di nebbie oleose generate dalla vaporizzazione di fluidi lubrificanti utilizzati per le macchine utensili. Questa nebbia si deposita ovunque, rendendo unte e scivolose tutte le superfici e irrespirabile l'aria, poiché contiene sostanze tossiche e nocive in grado di raggiungere le zone più profonde dell'apparato respiratorio.

Tali tecnologie sono normalmente accoppiate a catalizzatori ossidanti destinati all'abbattimento del monossido di carbonio e di composti climalteranti come la formaldeide.

Il Gruppo è consapevole che, oltre ai numerosi benefici generati dalle proprie soluzioni tecnologiche, ci sono anche degli **impatti ambientali negativi** di cui tener conto, e cerca attivamente di trovare delle efficaci risposte mitigative.

Ad esempio, un fenomeno impattante consiste nell'utilizzo di grandi quantità di **olio lubrificante raffinato da petrolio** per il funzionamento degli impianti. Per ridurre l'impatto ambientale, il Gruppo ha avviato da anni delle **collaborazioni con dei consorzi di smaltimento**, i quali recuperano l'olio esausto e lo avviano a soluzioni circolari.

Un altro esempio consiste nell'impegno di AB nei confronti del **problema del consumo del suolo e della sua conversione ad usi che riducono la funzionalità degli ecosistemi**. AB è socio attivo di enti come il **Consorzio Italiano Biogas e la European Biogas Association**, fortemente attivi in iniziative di *precision farming*⁴ per l'agricoltura sostenibile, che non sottrae risorse a colture food (ILUC) contribuendo a preservare ed aumentare il suolo coltivabile, e la sua fertilità, anche attraverso l'incremento del contenuto di carbonio nel suolo.



SISTEMI DI TRATTAMENTO DELLE NEBBIE OLEOSE

4. Il *precision farming* consiste in un approccio gestionale che utilizza tecnologie avanzate per osservare, misurare e rispondere alle variabilità presenti nelle coltivazioni. Questo metodo mira a ottimizzare l'uso delle risorse agricole, migliorare la resa delle colture e ridurre l'impatto ambientale legato all'attività agricola.

TECHNOLOGY & INNOVATION

L'approccio del Gruppo alla tecnologia e innovazione si articola in due funzioni principali: da un lato, **l'innovazione di prodotto**, che opera nel breve termine al fine di migliorare le caratteristiche, l'installazione e le performance dei prodotti, in armonia con le richieste dei clienti; dall'altro, la funzione di **ricerca e sviluppo (R&D)**, focalizzata su progetti a lungo termine per la creazione di soluzioni strategiche e innovative. Quest'ultima è in capo ad **AB Grade**, il dipartimento di ricerca e sviluppo del Gruppo, che è alla costante ricerca di soluzioni all'avanguardia per lo sviluppo di nuove tecnologie, la messa a punto di impianti pilota e la creazione di un network di collaborazioni con università, centri di ricerca e imprese per garantire un futuro sempre più sostenibile. Nello sviluppare nuovi prodotti, sono **tre le direttrici seguite: l'efficienza energetica**, la valorizzazione delle risorse in ottica di **circolarità** e lo sviluppo di tecnologie di **cattura e reimpiego delle emissioni climalteranti**.

Il percorso che porta alla realizzazione di soluzioni innovative trova le proprie radici nell'input proveniente dall'Alta Direzione di AB Grade, che condividono con l'R&D Manager la necessità di avviare una nuova attività di ricerca e sviluppo, definendo area e obiettivi del progetto.

L'R&D Manager procede con la pianificazione e la suddivisione delle attività coinvolgendo le risorse del team di ricerca, a cui

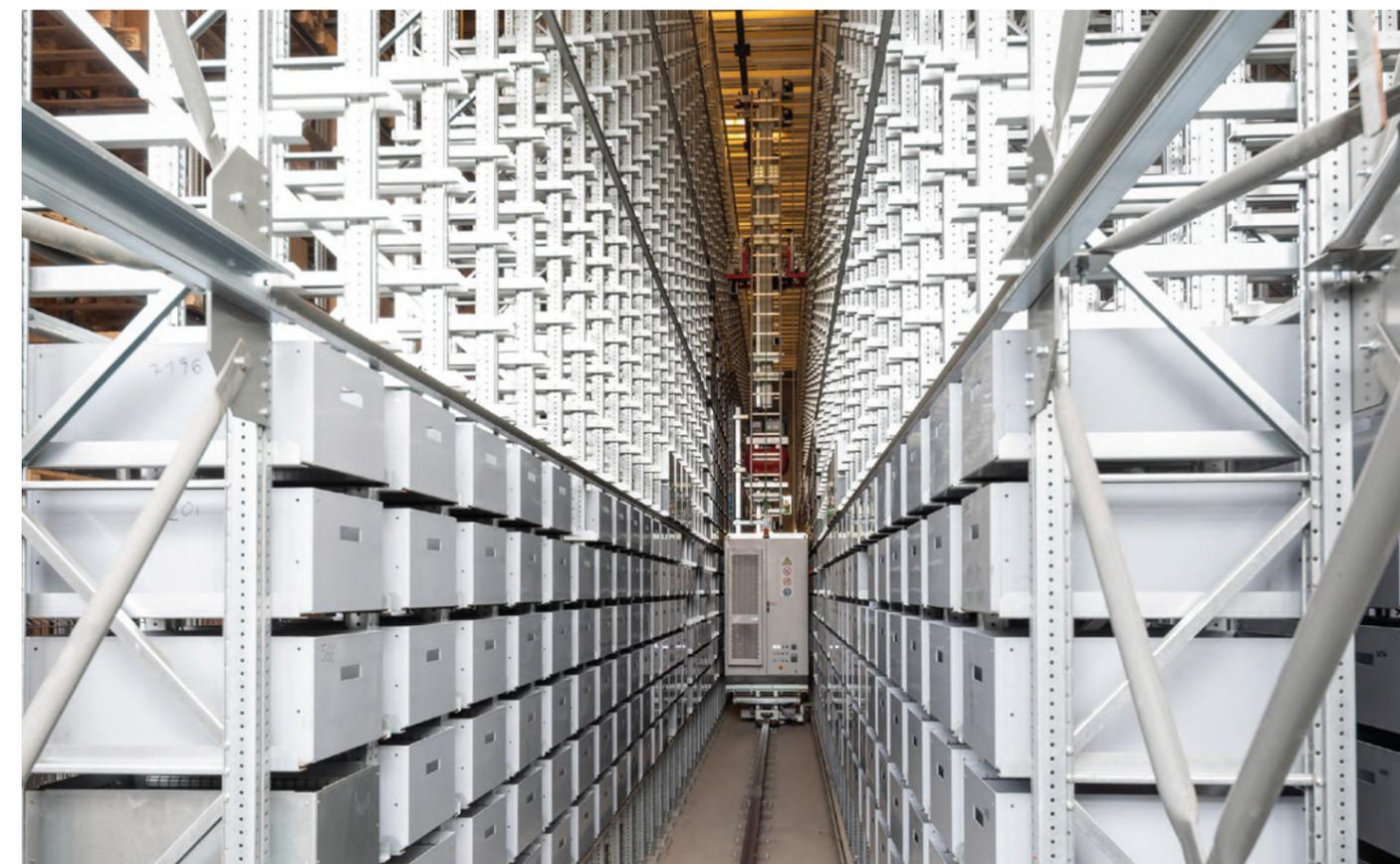
segue un brainstorming in cui si discute quale strategia adottare per l'attività di ricerca. In seguito, hanno luogo le attività di studio, pianificazione, predisposizione della documentazione formale necessaria e produzione dei prototipi in collaborazione con il team di *production*. Se i prototipi superano la fase di sperimentazione, vengono condivisi con il dipartimento di *engineering* per lo sviluppo definitivo. Negli ultimi anni, il Gruppo si è concentrato sull'introduzione di nuovi approcci per la produzione di gas rinnovabili (es. LNG), e sulla riduzione delle emissioni (es. sistemi di riduzione delle emissioni di metano). Questo approccio riflette la **strategia di diversificazione dei prodotti** ormai adottata da tempo. Tale strategia ha rappresentato una svolta cruciale per il successo del Gruppo, che ha mosso i primi passi affidandosi ad un **modello "mono prodotto" e "mono settore"**, basato sulle soluzioni di cogenerazione, per poi abbracciare sempre più progetti, dalla valorizzazione del biogas all'utilizzo della biomassa per la produzione di combustibili e carburanti decarbonizzati, dall'upgrading del biogas alla liquefazione del biometano. Attualmente, il 50% dell'attività del Gruppo si concentra sul business tradizionale della cogenerazione, mentre il restante 50% è dedicato al settore dei gas rinnovabili.



Tutto ciò è reso possibile dallo **stabilimento di Orzinuovi**, perno centrale di un polo industriale dove hanno sede le strutture di *engineering*, di *service* e di Direzione del Gruppo, la cui reciproca vicinanza garantisce una gestione snella ed efficace dei processi aziendali. L'intero stabilimento è all'insegna dell'innovazione tecnologica, con progetti che vanno dall'utilizzo di un **magazzino automatizzato**, che garantisce l'elevata efficienza dei processi industriali in un dialogo produttivo e sicuro tra uomini e macchine, fino alla scelta della **piena autonomia termica degli edifici**, garantita dall'adiacente impianto di cogenerazione a biogas che alimenta il riscaldamento a pavimento dell'officina e degli uffici.

Il Gruppo ha avviato un **processo di digitalizzazione** delle proprie procedure e sistemi da diversi anni, affidandosi a tecnologie IoT (*Internet of Things*⁵) per creare un'architettura in grado di monitorare i dati dei macchinari in modo centralizzato. Questo consente di tenere sotto controllo i consumi di macchine e server e di ridurre gli sprechi di materiale, come ad esempio l'olio – le capacità diagnostiche dei sistemi di controllo sono in grado di indicare l'esatto momento in cui il cambio d'olio è necessario – e la carta. Su questo ultimo punto, attraverso il progetto "Paperless", il Gruppo sta gradualmente sostituendo moduli cartacei e altri documenti nelle aree di controllo degli impianti e nei processi

5. Le tecnologie IoT (*Internet of Things*) rappresentano un sistema avanzato di dispositivi fisici interconnessi tramite internet, che possono raccogliere e scambiare dati senza richiedere intervento umano diretto.



produttivi con tablet e monitor, così da facilitare e snellire i processi di consultazione documentale e, al contempo, ridurre l'impiego di carta.

Gli **stakeholder** con cui il Gruppo collabora sono principalmente **università e imprese**, con particolare attenzione alle aree geografiche di Stati Uniti, Giappone e Nord Europa, dove sono in essere accordi di *co-engineering* e ricerca.

Inoltre, AB è stato in varie occasioni consultato dal **Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica** e dalla **Commissione europea** per fornire un **parere tecnico sull'abbattimento delle emissioni**, a testimonianza del ruolo significativo del Gruppo nel panorama dell'innovazione e della ricerca e sviluppo in Italia ed Europa. Infine, il Gruppo è partner del progetto **"BIOMASS**

HUB - Biometano per una società sostenibile: sviluppo di un laboratorio italiano di circular economy dal biometano" che mira alla promozione di un modello per la valorizzazione del rifiuto organico attraverso la produzione e gestione efficiente di energia elettrica, biometano e fertilizzanti in un'ottica di economia circolare e della chiusura del ciclo dei rifiuti per azzerare gli sprechi.



OBIETTIVI FUTURI

Il team di Ricerca e Sviluppo sta attraversando una fase di trasformazione significativa, guidata da un approccio ispirato all'innovazione, alla digitalizzazione e alla sostenibilità.

Gli obiettivi prefissati per il futuro, elencati di seguito, riflettono questa evoluzione:

- **digitalizzare ulteriormente i processi**, anche attraverso il supporto dell'Intelligenza Artificiale, per potenziare la manutenzione predittiva e l'affidabilità delle macchine;
- investire nei **sistemi di abbattimento** degli ossidi di azoto (NO_x) e dei composti organici volatili (VOC) e installare entro il 2024 il **primo impianto per la liquefazione della CO₂**;
- proseguire con le **collaborazioni accademiche e partnership aziendali strategiche** in progetti di ricerca avanzata e dottorati industriali nel campo dell'idrogeno, con particolare enfasi sulle celle a combustibile e sull'elettrolisi;
- **riorganizzare strategicamente la funzione R&D** per ottenere una gestione più efficace dello sviluppo di nuovi prodotti, garantire un'equa distribuzione tra progetti a basso e alto TRL (*Technology Readiness Level*⁶) e intercettare prontamente i requisiti di mercato e le esigenze dei clienti.

6. Il *Technology Readiness Level* (TRL) è una metodologia utilizzata per valutare la maturità di una soluzione tecnologica durante le diverse fasi del suo sviluppo, dall'idea iniziale fino all'implementazione commerciale.

CUSTOMER CENTRICITY

I clienti del Gruppo appartengono principalmente ai settori **agricolo** e **industriale**. Si tratta di imprese di **piccole, medie e grandi dimensioni**, collocate prevalentemente in Europa, Canada, Stati Uniti, Brasile, Messico e Australia (si rimanda ai dati economici che sedimentano i dati di volume per Area geografica).

I clienti industriali più strutturati manifestano una particolare attenzione verso il tema della sostenibilità e richiedono al Gruppo di comunicare in maniera trasparente le proprie performance ESG – specialmente per quanto riguarda l'ambiente e le emissioni – attraverso piattaforme esterne di valutazione.

La **qualità** è un **aspetto centrale** della strategia del Gruppo AB, che si assicura di rispettare elevati standard nelle soluzioni che offre. A questo proposito, AB Impianti ha un Sistema di Gestione Integrato sviluppato in coerenza, tra le varie certificazioni, con la **ISO 9001:2015**, la quale fornisce un quadro di riferimento per la realizzazione di un sistema di gestione della qualità all'interno delle organizzazioni.

Nello specifico, il Gruppo garantisce ai propri clienti:



soluzioni ad hoc: prodotti e servizi su misura in base alle esigenze del cliente;



plug & play: riduzione di tempi, costi e rischi in fase di installazione;



turnkey: impianti consegnati nella formula “chiavi in mano”, ossia pronti all'uso;



unico interlocutore dalla progettazione al Service;



affidabilità e qualità nei processi dei clienti;



performance: disponibilità di funzionamento degli impianti fino al 98%.

Un ruolo centrale nell'attività del Gruppo è l'assistenza al cliente (genericamente “manutenzione” o “Service”) e svolta da **AB Service**, la società che si occupa del servizio post-vendita, attraverso una fitta rete di tecnici operanti in Italia, e dalla sua Control Room, che assicura un'assistenza 24/7 a garanzia di prestazioni e affidabilità ottimali degli impianti nel tempo.



Le attività post-vendita (Service) all'estero sono demandate alle singole società locali, che si avvalgono di propri tecnici sul territorio.

Il Service opera sia fornendo supporto remoto con assistenza sugli impianti in esercizio, sia intervenendo fisicamente attraverso una fitta organizzazione di tecnici manutentori specializzati.

Negli anni AB Service ha sviluppato sistemi di raccolta dati (Big Data), automazione e intelligenza artificiale finalizzati a supportare e migliorare le prestazioni degli impianti, anche attraverso attività di manutenzione predittiva.

I canali di comunicazione sono attivi in maniera continuativa e possono essere utilizzati sia dal cliente, per comunicare le criticità, richiedere assistenza e manutenzione, che da AB Service, per rispondere alle richieste e confermare in maniera automatizzata l'avvenuta manutenzione degli impianti. La struttura organizzativa del supporto tecnico fa sì che vi sia un livello di assistenza capillare e supervisionata, per cui ogni otto motori viene assegnato un tecnico, ogni otto tecnici viene designato un Service Area Manager (SAM) e ogni otto Service Area Manager viene individuato un Regional Service Manager.



Per garantire elevati livelli di qualità nell'assistenza e nella manutenzione ai propri clienti, il Gruppo ha inoltre sviluppato un **Training Center**, una struttura dedicata alla formazione e all'aggiornamento dei tecnici.

Al cliente vengono garantiti due tipi di manutenzione, quella **preventiva**, che predispone gli impianti e ne assicura durata ed efficienza, e quella **correttiva**, per risolvere eventuali danni e/o inefficienze degli impianti. Negli ultimi anni, AB Service ha intrapreso un **percorso di digitalizzazione** per rendere più efficienti e smart le proprie attività manutentive.

Attraverso l'implementazione di algoritmi di autodiagnosi nei software, ad esempio, è riuscita a potenziare la manutenzione predittiva; o ancora, digitalizzando il sistema di raccolta dei dati che emergono durante l'attività correttiva, è stata in grado di ottenere un monitoraggio centralizzato di tutti i parametri degli impianti, rendendo più agevole la loro gestione e assicurando un approvvigionamento tempestivo dei componenti di ricambio.

LA CONTRATTUALISTICA DI AB SERVICE

I servizi di manutenzione vengono contrattualizzati attraverso accordi pluriennali e prevedono due tipologie di contratto: da un lato, il più frequente *"full service"*, che include i servizi manutentivi e l'assistenza tecnica 365 giorni all'anno per tutto il ciclo di vita dell'impianto, con la responsabilità di eventuali danni o guasti che ricade sul Gruppo; dall'altro, un contratto che prevede una garanzia di un anno, dopo il quale eventuali costi e responsabilità sono a carico del cliente. Il cliente può transitare da questa tipologia di contratto ad un contratto *"full service"* in qualsiasi momento. Gran parte dei contratti specifica delle soglie di funzionamento degli impianti, che possono arrivare fino al 98%. Qualora l'impianto funzioni al di sotto della soglia contrattualizzata, AB garantisce ai propri clienti un rimborso.

Il Gruppo somministra periodicamente un **questionario di soddisfazione** ai propri clienti. Attraverso il monitoraggio di una serie di KPI, come la qualità dell'operato, i canali di comunicazione utilizzati ed il rispetto delle norme di salute e sicurezza, AB individua eventuali lacune nel servizio, impegnandosi poi nella loro risoluzione.

I reclami vengono gestiti attraverso una procedura ben definita. Il numero dei reclami rispetto al volume delle vendite è esiguo, e la maggior parte proviene dall'estero, in particolar modo dalla Germania, dove la capacità produttiva è elevata, e dagli Stati Uniti.



OBIETTIVI FUTURI

Per il Gruppo è fondamentale garantire un costante miglioramento della customer experience e assicurare l'eccellenza nell'offerta delle proprie soluzioni e dei servizi annessi. A tal fine, si impegna a:

- monitorare il livello di servizio, non solo in termini di indicatori di disponibilità e performance, ma anche in termini di percezione del cliente, attraverso una maggior vicinanza al cliente sia dell'organizzazione operativa, sia della leadership aziendale;
- specializzare il servizio reso ai clienti anche in ragione dell'ampliamento del ventaglio prodotti, attraverso l'avviamento di unità specifiche dedicate ai gas rinnovabili e al rafforzamento del service engineering;
- restituire al mercato **prodotti sempre più durevoli**, ad esempio attraverso manutenzioni programmate che consentono di posticiparne il fine vita;
- ampliare la **gamma di servizi messi a disposizione** dei propri clienti.

Il capitale umano del Gruppo AB

La gestione ottimale delle risorse umane è una delle priorità del Gruppo AB, che si impegna costantemente affinché l'esperienza professionale quotidiana sia non soltanto produttiva, ma anche ricca di stimoli e in linea con le esigenze delle persone.

Questo impegno è descritto nella **People Strategy**, un documento che affonda le sue radici nella visione del Gruppo, incentrata sulla **formazione continua**, sulla **motivazione**, sull'**ingaggio delle persone** e sul **valore professionale**.

Le People Strategy del Gruppo si basa sui seguenti assunti:

- il **talento** è una risorsa presente in tutte le persone e l'azienda ha la responsabilità di valorizzarla e svilupparla;
- il **modello di leadership AB** è un elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici, deriva direttamente dalla cultura organizzativa ed è una "bussola" che orienta tutti i comportamenti manageriali;
- la **relazione** tra le persone all'interno del Gruppo si basa su una logica di collaborazione deliberativa, orientata a valorizzare il contributo che ciascuno può portare all'interno del Gruppo.

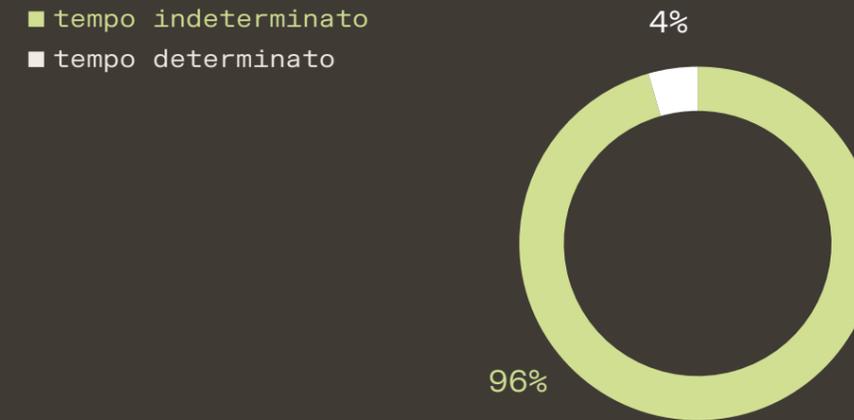
La funzione HR è pertanto chiamata ad affiancare la Direzione nel costruire un percorso sostenibile di evoluzione del Gruppo, continuando a presidiare i servizi istituzionali, ma soprattutto garantendo la crescita delle persone che lo compongono.

L'efficacia della People Strategy nel valorizzare e motivare il capitale umano si riflette nella **crescita del personale registrata nell'ultimo anno**.

Nel 2023, infatti, il Gruppo ha registrato un totale di **1.145 dipendenti**, in aumento rispetto ai 1.073 dell'anno precedente, con una percentuale di dipendenti con contratto a **tempo indeterminato** che ha raggiunto il **96%** dell'organico totale, contro il 92%⁷ del 2022.

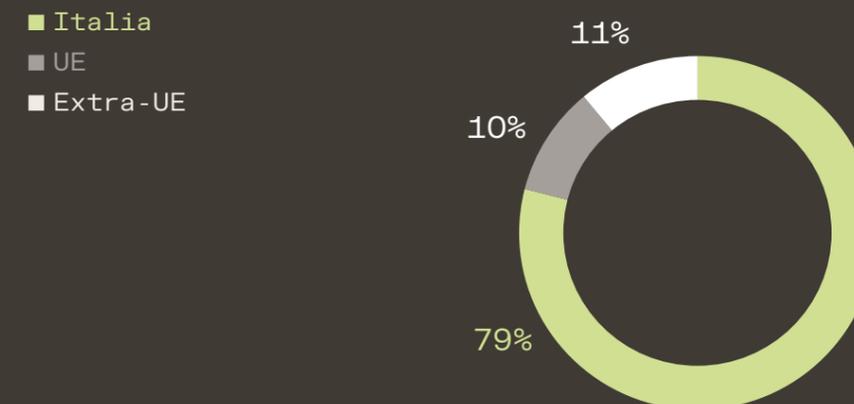
7. Si segnala una rettifica del dato rispetto a quanto riportato nel documento di rendicontazione precedente, dovuta a una raccolta dei dati più puntuale.

DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO (%)



L'impegno del Gruppo AB è dedicato a mantenere una solida presenza sul territorio nazionale, cogliendo al contempo le nuove opportunità a livello internazionale. La distribuzione geografica dei dipendenti riflette bene questo principio, con il **79%** della popolazione aziendale che opera in **Italia**, a cui seguono l'**Unione europea (UE)** e le regioni **extra-UE**, rappresentanti rispettivamente il **10%** e l'**11%** del totale dei dipendenti.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA (%)





11. Per approfondimenti su aDoormore Contest, si rimanda all'Allegato A - Approfondimenti aDoormore Contest 2023 "Allegato A Approfondimenti aDoormore Contest 2023" a pagina 168

COHESIVE WORK ENVIRONMENT

La volontà del Gruppo è quella di **creare un ambiente di lavoro coeso e attrattivo** per i dipendenti esistenti e futuri, attraverso la condivisione di conoscenze e la promozione di feedback continuativi.

L'engagement del Gruppo verso le sue persone, **orizzontale e informale**, incentiva la comunicazione e il continuo scambio di informazioni, dando l'opportunità ai dipendenti di condividere con i vertici eventuali opinioni o orientamenti strategici, questo anche in materia di sviluppo sostenibile. Di seguito citiamo alcune iniziative volte a migliorare l'ambiente di lavoro e l'engagement aziendale.

1. aDoormore Contest:¹¹ promuovere la sostenibilità attraverso la collaborazione. Nel 2023, il Gruppo ha lanciato un contest sulla sostenibilità attraverso la piattaforma aDoormore Contest. Questo progetto ha coinvolto i dipendenti delle società italiane, divisi in team, in un percorso articolato che è iniziato con una campagna di informazione e formazione sui principi della sostenibilità. Successivamente, attraverso aDoormore Contest, è stata condotta un'attività di censimento dei progetti sostenibili già realizzati dal Gruppo, seguita da un concorso a premi per raccogliere e votare proposte di futuri progetti sostenibili da implementare.
2. Per migliorare la comunicazione interna e creare una cultura condivisa sulla sostenibilità, il 21 settembre 2023 è stato inaugurato il ciclo di incontri **"Sustainability Talks"**, dedicati all'approfondimento delle iniziative di sviluppo sostenibile aziendali.

8. Turnover positivo: assunzioni nel periodo di rendicontazione / organico di inizio periodo (sono stati esclusi gli apprendisti e altre categorie di lavoratori).
9. Turnover negativo: cessazioni nel periodo di rendicontazione / organico di inizio periodo (sono stati esclusi gli apprendisti e altre categorie di lavoratori).
10. Turnover complessivo: assunzioni + dimissioni nel periodo di rendicontazione / organico medio del periodo (sono stati esclusi gli apprendisti e altre categorie di lavoratori).

Il Gruppo opera nel pieno rispetto delle normative vigenti in ogni Paese e, in particolare in Italia, dove ha sede l'headquarter, adotta diversi **accordi di contrattazione collettiva (CCNL)**, tra cui il CCNL Metalmeccanica, il CCNL Commercio, il CCNL Pulizie e Servizi.

Come mostrato di seguito le dinamiche relative all'avvicendamento dell'organico sono in leggero aumento rispetto al periodo di rendicontazione precedente:

INDICATORE	UNITÀ DI MISURA	2022	2023
Assunzioni	n.	219	254
Cessazioni	n.	141	182
Turnover positivo ⁸	n.	22%	24%
Turnover negativo ⁹	n.	14%	17%
Turnover complessivo ¹⁰	n.	35%	39%
Totale dipendenti	n.	1.073	1.145

In particolare, in linea con la strategia del Gruppo di bilanciare l'attrazione dei nuovi talenti e lo sviluppo delle risorse umane già presenti, nel 2023 ci sono stati **254 nuovi ingressi**, in lieve crescita rispetto alle 219 assunzioni registrate nel 2022.

Dei nuovi ingressi, il **41%** è composto da professionisti under 30, fattore che sottolinea l'attrattività del Gruppo AB per i giovani talenti emergenti. Diversamente, il **53%** delle uscite è composto da figure appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni. Di queste uscite, il **93%** è dovuto a **dimissioni volontarie**.

3. **Analisi di clima e stakeholder engagement:** l'ascolto necessario all'ingaggio. Il Gruppo sta intensificando l'impegno per rilevare in maniera sistematica e quali/quantitativa elementi utili a rappresentare gli impatti sulle sue persone anche attraverso la conduzione di **analisi di clima organizzativo e attività di stakeholder engagement**¹² volte a ricevere feedback da parte dei dipendenti su vari aspetti relativi alla sostenibilità, al fine di assicurare che le strategie future del Gruppo siano in linea con le esigenze e gli obiettivi delle Persone di AB, contribuendo così a rafforzare il rapporto di fiducia e collaborazione reciproca.

4. **Policy smart working:** uno strumento a garanzia dell'equilibrio vita-lavoro.

In linea con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro **coeso e attrattivo**, il Gruppo AB ha adottato iniziative volte a facilitare l'equilibrio vita-lavoro e a garantire ai propri dipendenti maggiore flessibilità.

Tra queste iniziative, per esempio, il Gruppo accorda ai lavoratori che ne abbiano esigenza soluzioni lavorative **part-time**. Si tratta, in ogni caso, di iniziative scelte da una minoranza dei dipendenti, pari al **7%** del totale, come mostrato dal grafico seguente:

¹² Per maggiori dettagli, si rimanda al Capitolo "Stakeholder". "LETTERA AGLI STAKEHOLDER" a pagina 5

Inoltre, nell'ottica di assicurare un ambiente di lavoro più inclusivo e adattabile alle diverse esigenze individuali, il Gruppo ha confermato anche per il 2023 la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa in modalità **smart working**.

Al fine di gestire al meglio lo smart working, è stata redatta una policy nella quale è demandata al responsabile di ogni singolo team e/o dipartimento la pianificazione di un'alternanza tra smart working e presenza in sede, congrua alla natura della prestazione da svolgere e attenendo in particolare le esigenze delle persone che abitano lontano dalla sede stessa.

In questo contesto, la policy di Gruppo definisce **tre tipologie di smart working**, applicabili ai lavoratori eleggibili e disciplinate da un apposito regolamento:

- **flexible:** da uno a tre giorni alla settimana in presenza laddove i) le attività lavorative necessitino di avere accesso a strumenti o infrastrutture presenti in sede; ii) le attività lavorative necessitino di una forte interazione tra le persone e che lo svolgimento da remoto comporterebbe inefficienze iii) one to one, inteso come colloqui e interviste; iv) incontri strategici con clienti e/o fornitori;

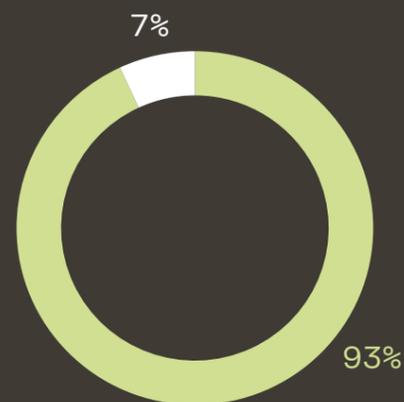
- **mainly on site:** almeno quattro o cinque giorni alla settimana in presenza;
- **remotely:** completamente da remoto (opzione riservata a chi vive molto lontano dall'azienda e nel caso in cui la natura dell'attività non richiede la presenza fisica sul posto).

Il regolamento disciplina anche il c.d. **«diritto alla disconnessione»**, ossia il diritto del lavoratore a non essere reperibile al di fuori dell'orario di lavoro concordato.



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI LAVORO (%)

■ Full time
■ Part time





DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Mettere al centro le persone significa anche investire nella formazione e nell'aggiornamento delle loro competenze. Il Gruppo AB ha l'ambizione di attirare e sviluppare internamente delle professionalità eccellenti, individuando e valorizzando il talento che è presente in ogni persona. La strategia del Gruppo nello sviluppo delle risorse umane si basa su tre pilastri: **attrazione, formazione e sviluppo professionale.**

ATTRAZIONE

AB si impegna a mantenere un **ambiente di lavoro stimolante e rispondente alle esigenze dei talenti** che vuole attrarre, a comunicare il proprio sistema valoriale alle risorse a cui si avvicina e a creare, fin dal momento del *recruiting*, un'esperienza formativa e professionalizzante.

Con l'obiettivo di integrare i principi di sostenibilità nel tessuto organizzativo del Gruppo, è stata istituita una nuova sotto-funzione dedicata alla declinazione delle pratiche di gestione delle risorse umane in chiave sostenibile, l'ufficio di **HR Sustainability Management.**

In questo contesto, il Gruppo ha portato avanti una **revisione approfondita dei processi** anche al fine di adattarli alle necessità e ai valori delle **nuove generazioni**, segmento che si mostra essere sempre più attento ai temi di sostenibilità e che rappresenta circa il 41% dei nuovi assunti nel periodo di riferimento.

La revisione dei processi si è focalizzata principalmente sulle fasi di *attraction, recruiting e onboarding*:

- **attraction:** il Gruppo AB integra attivamente **obiettivi sociali** nelle azioni di *employer branding*. Questo impegno mira non soltanto a selezionare i migliori talenti per le posizioni aperte da un punto di vista tecnico, ma anche a individuare persone che condividano i **valori di AB** e che possano apportare un contributo positivo alla comunità e alla società nel loro complesso. Attraverso la partecipazione a incontri nelle scuole e negli istituti superiori, il Gruppo promuove i valori aziendali, ma anche concetti di etica del lavoro che hanno una rilevanza universale, al di là dello specifico contesto professionale. Per approfondimenti si rimanda alla sezione del sito: **10 motivi, una destinazione: lavora con noi!***

5. ABe Together: costruire relazioni e mantenersi in salute. All'interno del programma WHP – Workplace Health Promotion, il progetto ABe Together si pone l'obiettivo di conciliare l'attività fisica con momenti di aggregazione per tutti i dipendenti e le loro famiglie in un contesto informale e fuori dall'orario di lavoro. Gli eventi si svolgono due volte l'anno in luoghi sempre diversi:

2017

Lago di Molveno

2018

Gargnano, escursione all'eremo di San Valentino

2019

Ponte di Legno

2019

Castagnata a Paspardo con pranzo e visita alla panchina gigante

2023

Val Seriana

2024

Madonna di Campiglio

6. To Be AB: strumento creativo di comunicazione interna, ingaggio e memoria aziendale.

Tutte le iniziative e le novità introdotte all'interno del Gruppo vengono condivise attraverso un documento riassuntivo, **l'Almanacco AB chiamato ToBeAB**, consegnato ai dipendenti alla fine di ogni anno.



SCANSIONA QUI* ↓



- **recruiting:** il Gruppo AB si impegna a garantire che i processi di selezione siano condotti in modo **trasparente ed equo**, rispettando i diritti dei candidati e fornendo loro informazioni chiare e complete, anche in termini di retribuzione. Il Gruppo promuove attivamente i principi di **diversità e l'inclusione**, garantendo che tutte le fasi del processo di selezione non siano condizionate da pregiudizi e che le opportunità siano accessibili alla più ampia gamma di candidati. Inoltre, il Gruppo ha introdotto nella fase di *recruiting* un momento dedicato alla condivisione del proprio percorso ESG, attraverso la concessione di licenze sulla piattaforma **ADoormore**, per valorizzare l'impegno del Gruppo verso la sostenibilità e offrire ai candidati l'opportunità di conoscere a fondo la realtà aziendale prima ancora della loro assunzione. Per approfondimenti si rimanda alla sezione del sito: **Candidate Experience***
- **onboarding:** il Gruppo AB offre un processo di inserimento arricchito rispetto ai modelli tradizionali, volto a garantire che l'integrazione dei nuovi membri rispetti le esigenze di tutte le figure nella propria individualità. In questo senso, il processo di *onboarding* include una fase preliminare dedicata alla condivisione di documenti introduttivi e di un kit di benvenuto contenente il Codice etico, le policy e i valori aziendali, e una fase secondaria che prevede l'implementazione di piani specifici per dipartimento volti al coinvolgimento attivo dei nuovi dipendenti in sessioni di formazione approfondite.



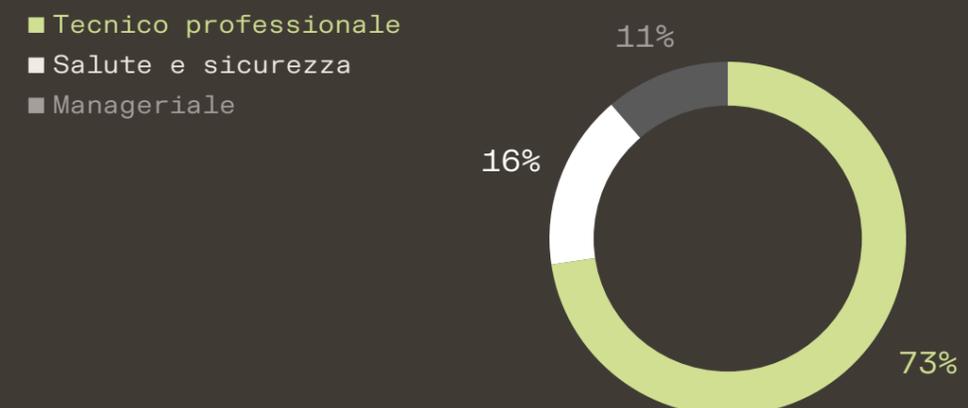
FORMAZIONE

Il tema della formazione, come indicato anche dalla procedura **“Human Resources”**, che descrive l'intero processo di gestione delle risorse umane, concentrandosi sulla valutazione del fabbisogno formativo e sulla gestione della formazione stessa, è presidiato con attenzione dal Gruppo, che monitora le opportunità offerte mediante la quantificazione delle **ore di formazione dei dipendenti** e la valutazione dei diversi **corsi erogati**.

Con questo fine, il Gruppo offre programmi di **aggiornamento delle competenze**, che possono essere obbligatori o volontari a seconda delle esigenze specifiche del ruolo e della figura. Nel periodo di riferimento, sono state erogate iniziative di formazione per un totale di **51.917 ore**, con una media di ore di formazione per dipendente di **45 ore**.

Tra i corsi offerti, sono inclusi programmi di formazione manageriale, corsi sulla salute e sicurezza sul lavoro e corsi tecnico-professionali rivolti alla popolazione operaia. In ragione della natura in continua evoluzione delle competenze tecniche richieste, **i corsi tecnico-professionali rappresentano circa il 73% del totale di corsi erogati**. In aggiunta, nel corso del periodo di rendicontazione, le prime linee aziendali, che includono alcuni membri del Consiglio di amministrazione, sono state coinvolte in diversi momenti di *induction* sullo sviluppo sostenibile.

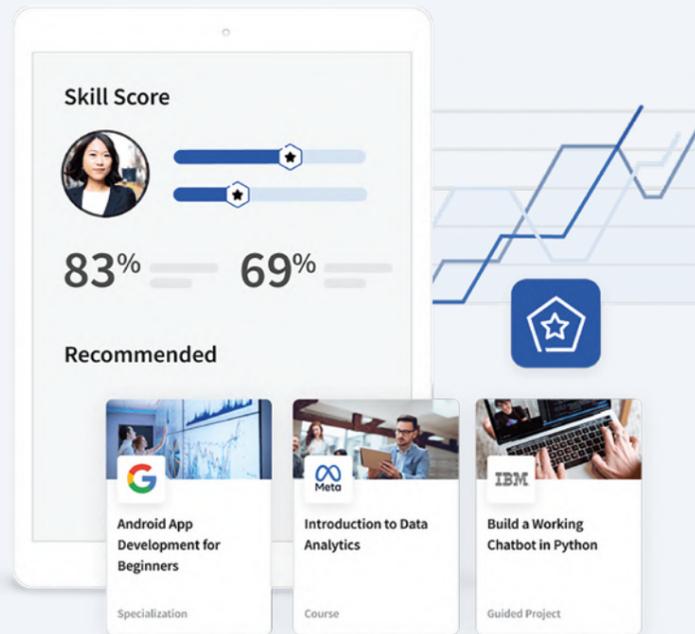
NATURA DEI CORSI DI FORMAZIONE (%)



SCANSIONA
QUI* ↓



coursera
for business



Nell'ottica di assicurare l'erogazione di corsi che abbiano un impatto effettivo sui dipendenti, il Gruppo AB conduce un'analisi dell'efficacia dei percorsi di formazione in **tre momenti**:

- inizialmente, durante l'erogazione del corso, viene effettuata una verifica dell'apprendimento dei contenuti attraverso prove pratiche o questionari proposti dal docente dello specifico corso;
- successivamente, i partecipanti sono invitati a esprimere un giudizio sulla formazione ricevuta compilando un apposito modulo;
- infine, a distanza di 6-9 mesi, se il corso è considerato particolarmente costoso o impegnativo, viene richiesto al responsabile della risorsa

di compilare un questionario per valutare l'impatto del corso sulla sua performance lavorativa.

Al fine di promuovere la formazione autonoma, il Gruppo incentiva largamente gli strumenti di **self-learning** e offre la possibilità ai propri dipendenti, attraverso una policy di utilizzo, di seguire anche durante l'orario lavorativo una serie di corsi erogati dalla **piattaforma Coursera**, anche non strettamente legati alla propria funzione lavorativa. Inoltre, AB finanzia ai propri dipendenti, su richiesta e qualora lo ritenga utile, il conseguimento di master, di lauree magistrali o titoli di dottorato industriale.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Il Gruppo ha a cuore la **crescita delle risorse interne** e si rivolge al *job posting* esterno solo nel caso in cui debba acquisire competenze e professionalità che non è in grado di sviluppare internamente nel breve termine.

Il team **HR Talent Management**, in collaborazione con gli **HR Business Partner**, promuove il processo di sviluppo delle competenze manageriali e tecniche dei dipendenti. Questo processo si svolge annualmente, con il supporto del software "Success Factors", attraverso cui l'HR Business Partner di riferimento invia ai responsabili delle risorse delle schede di valutazione da compilare. Il processo è guidato dai manager e sulla base delle valutazioni effettuate dai responsabili e condivise con i collaboratori, vengono identificati eventuali gap e vengono definiti i relativi obiettivi di sviluppo.

Con l'obiettivo di estendere la condivisione del *know-how* a tutte le figure in modo trasversale, il Gruppo AB sta effettuando una **revisione del modello di leadership**.

Questo nuovo modello affida ai manager, oltre ai canonici compiti di gestione dei progetti e delle risorse umane, anche la responsabilità di **creare, preservare e condividere le conoscenze all'interno del Gruppo** ai fini di miglioramento delle performance e generazione di innovazione.

Una delle novità del periodo di riferimento riguarda l'implementazione di un **processo strutturato per la gestione del periodo di prova**, con un accompagnamento costante del nuovo dipendente da parte di un tutor che definisce per la nuova risorsa un piano con obiettivi e criteri di valutazione chiari. Il tutor, insieme all'HR Department, valuta i progressi del nuovo dipendente a metà e alla fine del periodo di prova, esaminando sia gli aspetti relazionali sia quelli tecnici, per determinare se il periodo di prova è stato superato con successo.

La **valutazione periodica delle performance** dei dipendenti rappresenta un elemento cruciale per il mantenimento di alti standard di efficienza del Gruppo e per la promozione dello sviluppo professionale dei dipendenti all'interno dell'azienda. Per questa ragione, nel periodo di riferimento, sono state analizzate le prestazioni dell'**intera popolazione aziendale** per un totale di **1.145 dipendenti**.



In Italia, le **retribuzioni** sono definite attraverso meccanismi presidiati dal dipartimento delle Risorse Umane, che monitora i compensi in base a **tre principi**:

- **equità interna**, al fine di garantire che le retribuzioni siano coerenti ed eque rispetto alle mansioni svolte. Per garantire questo principio, il Gruppo ha sviluppato delle **matrici interne** che definiscono le aspettative retributive per ciascuna posizione;
- **complessità della posizione e ruolo**;
- **competitività rispetto al mercato**, garantita grazie a un sistema di classificazione secondo “*grade*” aziendale, che divide i dipendenti in cluster professionali e attribuisce alle diverse posizioni un valore, basato su alcuni indicatori specifici, confrontabile con le pratiche retributive di altre aziende nel mercato di riferimento.

Sulla base dei principi appena descritti, Il Gruppo AB effettua, con cadenza regolare, una **analisi, ed eventuale revisione, salariale annua** per tutti i dipendenti.

Inoltre, basandosi su logiche di ricompensa e valorizzazione dei risultati, il Gruppo applica meccanismi di premialità sia in Italia che all'estero. Tale meccanismo – con indicatori diversi da area ad area – considera sia la performance aziendale, con indicatori che includono il volume del venduto, la messa a ricavo e il margine generato, sia la performance individuale, valutata secondo gli indirizzi di gestione.

DIVERSITY & INCLUSION

All'interno della People Strategy, del Codice etico e di ABWay emerge in maniera esplicita l'intenzione del Gruppo di migliorare sempre di più in termini di trasparenza sulle tematiche legate all'uguaglianza, alla parità di genere e all'equità interna che AB intende promuovere come **pilastri valoriali**.

La governance del tema è affidata alla funzione **Human Capital**, che si impegna nel cercare soluzioni volte a potenziare le politiche di Diversity & Inclusion all'interno del Gruppo, con l'obiettivo di creare una cultura aziendale che valorizzi la diversità e promuova progettualità inerenti all'inclusione.

Come menzionato precedentemente, l'inclusione viene garantita fin dal **processo di recruiting**. Il Gruppo, infatti, sta lavorando per **rimuovere eventuali bias cognitivi**, al fine di rendere il processo sempre più inclusivo.

AB, inoltre, crede fermamente che una dinamica di ascolto approfondito delle persone finalizzata ad orientare le sue azioni nei mercati in cui opera sia possibile soltanto attraverso strumenti e focalizzazioni *ad hoc* che siano mantenute vive nel tempo. Per questo motivo, il Gruppo ha istituito un **Osservatorio Permanente**, che ha tra i suoi obiettivi anche quello di approfondire come le differenze culturali, linguistiche e di generazione influenzino le performance di business.

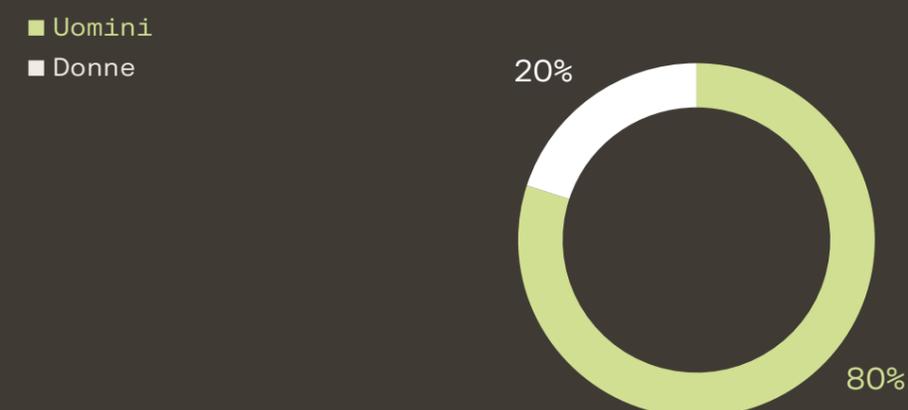
Nel Gruppo, la **rappresentanza femminile** corrisponde nel 2023 al **20% del totale**, con una leggera diminuzione rispetto al 21% del 2022.

Delle figure femminili, **l'83%** risulta collocato in **posizioni impiegate**, il **14%** in **posizioni operaie** e il **3%** in **posizioni di quadro**. La maggior presenza maschile è attribuibile al settore in cui il Gruppo AB opera, che attrarre prevalentemente un genere rispetto all'altro.

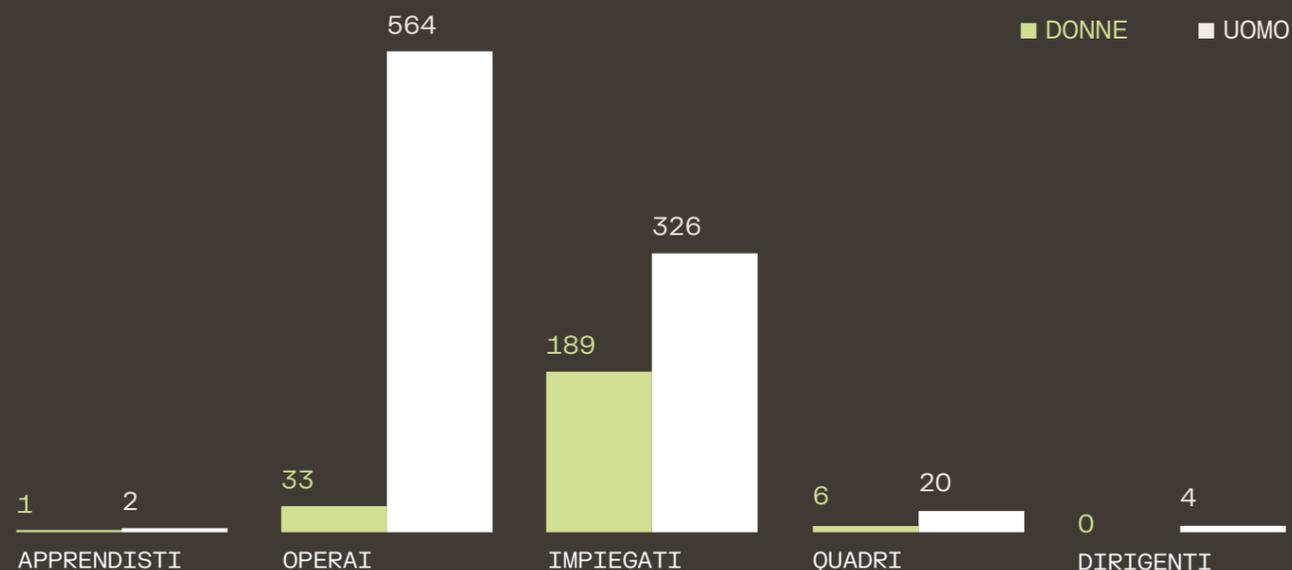
OBIETTIVI FUTURI

AB ha in programma di dotarsi di un programma strutturale di valorizzazione della *knowledge* che miri a stimolare la condivisione interna degli elementi che caratterizzano il modo di lavorare del Gruppo, in particolare – ma non solo – a beneficio delle persone nuove. Tale programma, che prevede l'identificazione e la valorizzazione di expert tematici (persone portatori di specifico *know-how* di valore per il Gruppo), abiliterà anche il programma You Are The Pilot (si veda capitolo specifico) di supporto ai fornitori e ai clienti del Gruppo in una chiave di cooperazione e di condivisione di esperienze a beneficio dell'intero ecosistema. Nel periodo di riferimento sono state effettuate le prime attività di sperimentazione di questi meccanismi innovativi che hanno avuto esito positivo.

COMPOSIZIONE PER GENERE (%)



DIPENDENTI PER GENERE E CATEGORIA DI IMPIEGO



In conformità alle normative nazionali ed estere, AB garantisce il **congedo parentale** a tutti i suoi dipendenti. Nel 2023, come mostrato nel grafico, ne hanno usufruito **28 dipendenti**, di cui **10 donne** e **18 uomini**. Inoltre, il Gruppo ha predisposto nella piattaforma “Success Factors” delle **video pillole sul funzionamento del congedo parentale** per informare e sensibilizzare i genitori, sia naturali che adottivi in materia di diritti legati alla genitorialità.

CONGEDO PARENTALE (N°)



■ dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale ■ dipendenti tornati a lavoro al termine del periodo di congedo

Anche in materia di **categorie protette**¹³, il Gruppo rispetta la normativa in vigore. Nello specifico, il Gruppo annovera **44 dipendenti** appartenenti a categorie protette in Italia, di cui il 45% compreso nella fascia d'età 30-50 e il 48% nella fascia over 50.

Tra le iniziative in tema di Diversity & Inclusion, nel 2023 il Gruppo ha dato vita al progetto **“ABreak”**, in collaborazione con Inchiostro Società Cooperativa Sociale. Il progetto mira a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e garantire l'opportunità ai propri dipendenti di godere di una pausa pranzo salutare. Con questo obiettivo, il Gruppo ha introdotto un food truck itinerante, interamente gestito da persone con disabilità, che opera tra e varie sedi aziendali, fornendo un'offerta gastronomica semplice, salutare e gustosa. Con questa nuova iniziativa AB soddisfa due bisogni apparentemente distanti: da una parte risponde a necessità emerse durante i focus group organizzati tra i dipendenti che richiedevano cibo diversificato e ulteriori momenti di socialità, dall'altra consente al Gruppo di compiere un ulteriore passo nel processo di attenzione nei confronti di diversità ed inclusione.

13. La Legge 68/1999 promuove l'inserimento lavorativo degli individui affetti da disabilità e invalidità psico-fisiche e gravi patologie (c.d. categorie protette). Le imprese hanno l'obbligo di inserimento di un certo numero di categorie protette sulla base del numero di dipendenti.

OBIETTIVI FUTURI

AB ha in programma di dotarsi di un **position paper** opportunamente orientato e in linea con la sua identità, ispirato al principio che la diversità sia un valore. Per AB non si tratta semplicemente di aderire alla retorica della libera espressione delle diversità, ma di **accogliere e valorizzare le differenze, praticando una vera e pragmatica politica di crescita professionale e personale, etica, indipendente dal genere, dal credo, dalla provenienza, dalle disabilità.**

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo AB, nell'ottemperare alle prescrizioni del **D. Lgs. 81/2008** ("Testo Unico sulla Sicurezza")¹⁴ in tema di sicurezza sul lavoro, adotta scrupolosamente tutti gli accorgimenti necessari o utili a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tutelando gli stessi da possibili infortuni.

In conformità con il Testo Unico sulla Sicurezza, il Gruppo AB ha sviluppato il proprio **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**. Il Documento individua per ogni sede e attività i **rischi** (inclusi rischi fisici, chimici, biologici, ergonomici e psicosociali), indica **le misure preventive e protettive da adottare** per ridurre o eliminare il rischio, e descrive un **piano di miglioramento** che include le attività di verifica periodica dell'efficacia delle misure adottate. Nonostante il Gruppo AB abbia sviluppato diversi **Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)** per ogni sede e attività, inclusa la manutenzione, è stato ritenuto opportuno far confluire tutte le tematiche in un unico piano di miglioramento, che dettaglia le varie attività specifiche per ogni singola sede all'interno di un **Registro di Miglioramento**, frutto del lavoro condiviso con tutte le funzioni coinvolte.

La strutturazione dei DVR ha non solo previsto la delineazione delle varie iniziative, ma ha

anche comportato un **ridisegno delle fasi di lavoro**, al fine di fornire istruzioni operative chiare ai lavoratori che svolgano una particolare attività considerata critica ed evitare i rischi associati.

Particolare attenzione è stata posta alle attività a maggior rischio, incluse **attività elettriche, ad alta quota e di movimentazione merci**. Inoltre, per determinare i pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze, sono stati sviluppati **piani operativi di sicurezza** per le attività svolte in cantiere.

In caso di nuovi rischi o intensificazione di quelli esistenti, il Gruppo interviene tempestivamente per **umentare e/o specializzare l'attività di formazione e, se necessario, introdurre Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) più adeguati**.

A dimostrazione di questo impegno, AB ha predisposto l'installazione di una serie di distributori automatici di dispositivi di protezione **senza limiti di erogazione**.

Per i DPI che invece non possono essere erogati automaticamente, è stata formalizzata una procedura di richiesta accessibile ai dipendenti tramite portale dedicato. Inoltre, il Gruppo collabora attivamente con propri collaboratori al fine di identificare i migliori DPI disponibili



14. Il D.Lgs. 81/2008, o Testo Unico sulla sicurezza, è il principale riferimento legislativo in Italia sul tema della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

sul mercato, assicurando così standard di sicurezza aggiornati e all'avanguardia.

La gestione degli **infortuni** rappresenta uno dei temi maggiormente presidiati dal Gruppo, che si impegna attivamente al fine di agire sui comportamenti individuali e diffondere una forte cultura aziendale in materia di sicurezza. A rendere, tuttavia, il tema particolarmente delicato contribuiscono diversi fattori, inclusi la complessità delle singole situazioni e il tasso di turnover in uscita del Gruppo.

Nel periodo di riferimento, gli **infortuni con gravi conseguenze** sono stati principalmente causati da cadute, urti/schiacciamenti, scivolamenti e rischi elettrici.

Al fine di aumentare le **misure preventive**, il Gruppo ha effettuato una **revisione** delle procedure di indagine degli **infortuni** e dei casi di **mancati infortuni** che prevedono ora, oltre ai ca-

nali formali e informali appositi volti a segnalare i **near miss**, un coinvolgimento più diretto degli interessati e dei responsabili. Nel 2023, sono state effettuate **22 segnalazioni**, di cui 12 fuori sede e 10 in sede.

Tra le altre misure, è stata inoltre sviluppata una **metodologia formale** per valutare il danno potenziale di un evento o di una situazione a rischio, consentendo una gestione preventiva più mirata degli scenari critici.

Al fine di fornire una prima panoramica degli infortuni – esclusi quelli riguardanti i lavoratori non dipendenti – registrati nel periodo di riferimento, comprensivi di indice di gravità e tasso di infortuni, viene riportata la tabella seguente:

DIPENDENTI (2023)

	N.	%
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0%
Numero e tasso ¹⁵ di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	7	2,49%
Numero e tasso ¹⁶ di infortuni sul lavoro	30	10,65%
Di cui in itinere	2	
Numero di near-miss registrati	22	
Il numero di ore lavorate	2.815.987	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	612	
Indice di gravità ¹⁷		0,21%

15. Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze è calcolato come numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) / Numero di ore lavorate * 1.000.000
 16. Il tasso di infortuni sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate * 1.000.000
 17. L'indice di gravità è stato calcolato come giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro * 1.000/ ore lavorate

Come misura mitigativa, il Gruppo ha confermato anche per il periodo di riferimento – in Italia, Brasile e Polonia – il **«Progetto Infortuni Zero»**, che comprende diverse attività e una forte azione di comunicazione sul tema della sicurezza. Il progetto, che replica le attività portate avanti in Italia adattandole alle specifiche realtà estere, coinvolge attivamente i lavoratori attraverso concorsi premianti per incentivare le se-

gnalazioni e le proposte; i principi su cui si basa il progetto sono:

- coinvolgimento in prima persona dei lavoratori;
- promozione della comunicazione sui temi salute e sicurezza;
- adeguamento del sistema di gestione per la sicurezza aziendale agli standard della norma ISO 45001.



Il Gruppo garantisce la **piena conformità a tutti i requisiti di legge** in materia di **formazione**.

È presente un **registro centralizzato** contenente l'elenco di tutti i dipendenti, la definizione e pianificazione temporale dei corsi. All'inizio di ogni anno, viene comunicato a tutti i responsabili un calendario dei corsi, erogati in presenza e online, e si richiede agli stessi di segnalare eventuali esigenze formative specifiche dei lavoratori.

A seconda dell'inquadramento dei dipendenti, la **formazione viene differenziata**: gli impiegati ricevono una formazione generale e una specifica ad alto rischio, oltre ai corsi dedicati al lavoro da remoto; i capi cantiere ricevono della formazione sull'uso delle PLE (Piattaforme di Lavoro Elevabili) e altre piattaforme specifiche; i preposti partecipano a corsi di primo soccorso, antincendio e utilizzo del defibrillatore.

Per quanto riguarda l'**assistenza sanitaria**, il Gruppo, in armonia con gli obblighi di legge, implementa regolarmente i controlli medici del lavoro per monitorare la salute dei dipendenti.

Nell'ambito del CCNL Metalmeccanica e del CCNL Commercio, vengono inoltre fornite alcune **agevolazioni** volte a garantire ulteriore assistenza sanitaria, inclusi rispettivamente **Metasalute e Fondo Est**.

Nel corso del periodo di riferimento in esame, così come in precedenza, AB **non ha registrato** alcun caso di **malattia professionale** né alcun **decesso** correlato.

Limitatamente all'Italia, il Gruppo AB applica il **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSGLS)** all'80% dei dipendenti e al 100% dei non dipendenti, principalmente lavoratori interinali operanti in AB Impianti. Per il futuro, tuttavia, il Gruppo ha **obiettivi** ambiziosi in tema di tutela dei lavoratori, inclusi l'**estensione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza** ad altre aziende del Gruppo in Italia e all'estero e, successivamente, l'**ottenimento della certificazione ISO 45001**, che stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori.¹⁸

L'estensione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza ad altre aziende del Gruppo in Italia e all'estero, e l'eventuale **ottenimento della certificazione ISO 45001**, che stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori.

¹⁸. Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo "Certificazioni" a pagina 54

INIZIATIVE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE

Il Gruppo interpreta il tema della salute e sicurezza non solo nei termini dell'approccio tradizionale di prevenzione e riduzione di infortuni e malattie professionali, ma anche come **promozione del benessere fisico e mentale** dei propri collaboratori. Per questa ragione, AB aderisce al programma di **Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro** denominato **WHP - Workplace Health Promotion**, volto a promuovere l'adozione di stili di vita salutari, favorire un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutto il personale anche in ottica di progresso del benessere sociale, oltre che fare parte di

un network di imprese del territorio che si confrontano e condividono best practices.

Il progetto è gestito dal Gruppo, con il supporto di Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e Confindustria Brescia. Il Team WHP, che vede la partecipazione di rappresentanti della funzione Safety, Marketing e del dipartimento HR, nonché della Direzione e del medico competente, valuta gli interventi da proporre sulla base di quelli suggeriti da un manuale di Regione Lombardia. AB si impegna a mettere in atto buone pratiche in sei aree tematiche¹⁹ (le prime quattro principali e le altre secondarie):

¹⁹ Per ALTRE PRATICHE si intendono: Conciliazione vita-lavoro, Welfare, Responsabilità Sociale d'Impresa, Adesione a comportamenti preventivi.



Nell'ambito delle politiche aziendali orientate all'**ottimizzazione del benessere del capitale umano**, AB ha implementato diverse iniziative con un **duplice scopo**: creare opportunità strutturate di **interazione sociale tra i dipendenti** al di là delle tradizionali dinamiche lavorative e promuovere uno **stile di vita equilibrato** che contribuisca positivamente alla loro salute mentale e fisica.

Queste iniziative, che si sviluppano tramite **eventi mirati** e **campagne di supporto in continuo**, includono:

- le Olimpiadi di AB;
- la Settimana della Salute;
- corsi di yoga e pilates;
- campagne di promozione del benessere.

La prima iniziativa vede ogni anno, all'inizio dell'estate, l'organizzazione delle **OLIMPIADI DI AB**. Nel corso della giornata

le squadre si sfidano a vicenda in dieci discipline sportive, tra cui calcio a sette, tennis da tavolo, arrampicata sportiva, salto in lungo, staffetta 4x100, badminton, tiro alla fune, etc. Le Olimpiadi di AB sono un'ottima occasione per agire sul creare un **ambiente di lavoro coeso e attrattivo**, stimolare il **team-building** e creare momenti di **svago**, rafforzando il **benessere psico-fisico** dei dipendenti.

Per migliorare la **salute** dei propri dipendenti, priorità di AB, il Gruppo organizza, una volta l'anno, la **"Settimana della Salute"**, un'iniziativa che prevede una serie di incontri online e in presenza su diversi temi, tra cui gestione dello stress e riduzione della conflittualità, prevenzione e riduzione dei rischi cardiovascolari, disturbi del sonno ed effetti sulla vita quotidiana, corretta alimentazione etc. L'iniziativa, attualmente aperta soltanto ai dipendenti del Gruppo, sarà estesa nel corso del prossimo anno anche alle **famiglie** dei collaboratori.

Nel corso del 2023, per contribuire al benessere psico-fisico dei propri dipendenti e garantire loro momenti di condivisione, il Gruppo ha avviato **corsi interni di yoga e pilates**, con classi da circa 20 persone, nel rispetto degli spazi disponibili.



Al fine di fornire un supporto in continuo al benessere motorio del proprio personale, nel corso del prossimo anno, il Gruppo AB ha in programma di istituire sessioni in presenza con un **fisioterapista**, offrendo ai dipendenti anche la possibilità di usufruire di una convenzione nel caso in cui volessero proseguire il percorso intrapreso anche al di fuori dell'ambito lavorativo. Inoltre, in partenariato con **cooperative del territorio**, verranno organizzati eventi che si focalizzeranno sul tema delle dipendenze, incluse quelle da alcool, droga, e da uso eccessivo di smartphone e social media.

Questi eventi, che si terranno il sabato mattina, forniranno informazioni, supporto e risorse per affrontare eventuali sfide in modo consapevole.

Già nell'anno di riferimento, il Gruppo ha organizzato campagne di comunicazione dirette ad incentivare la **cessazione tabagica**, offrendo anche percorsi di disassuefazione attraverso l'ASL competente.

Oltre l'organizzazione di eventi mirati, il Gruppo AB si impegna per garantire un **supporto costante** al benessere dei propri dipendenti, soprattutto in tema di alimentazione e benessere generale.

Infatti, il Gruppo considera sua responsabilità incoraggiare i propri dipendenti nel seguire un'alimentazione sana ed equilibrata. Per tale motivo, due volte a settimana, mette a disposizione dei dipendenti ceste di frutta fresca e garantisce, all'interno

dei distributori automatici, la presenza di almeno il 30% degli snack con valori nutrizionali adeguati. AB interviene anche sotto il profilo della comunicazione, attraverso l'affissione di locandine che promuovono comportamenti alimentari salutarissimi.

La gestione di queste iniziative è affidata al dipartimento di **Health, Safety, and Environment (HSE)**, che assume anche la responsabilità del coordinamento delle risorse umane coinvolte e della garanzia di qualità nell'organizzazione degli eventi stessi. Per garantire una comunicazione efficace e una condivisione delle iniziative con tutti i vertici aziendali, vengono organizzati incontri periodici dedicati a questo scopo.

OBIETTIVI FUTURI

Il Gruppo AB, al fine di fornire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro e portare avanti con successo il proprio percorso di sviluppo di misure volte alla protezione della salute e sicurezza migliori e più solide, ha fissato i seguenti obiettivi a breve termine:

- ottenimento della **ISO 45001:2018** per AB Impianti e AB Service ed estensione della certificazione alle sedi estere di Germania, Brasile e Canada;
- coinvolgimento delle famiglie dei lavoratori nelle attività svolte durante la **“Settimana della Salute”**;
- miglioramento del benessere psico-fisico dei dipendenti attraverso **l'organizzazione di sessioni in presenza con un fisioterapista**.

AB A Better Way

è sempre l'ora della frutta
...per uno **snack salutare!**

Nell'ambito del progetto WHP, nell'area di promozione della sana alimentazione, l'azienda mette a disposizione per i vostri snack salutarissimi frutta fresca di stagione.

I BENEFICI DELLA FRUTTA
 IMPORTANTE FONTE DI VITAMINE
 POCO CALORICA E POVERA DI GRASSI
 IMPORTANTE FONTE DI FIBRE

REGOLAMENTO FRUTTA SNACK:
 - LA FRUTTA VA CONSUMATA IN AZIENDA
 - PRENDERE NON PIU' DI 2 PORZIONI AL GIORNO

Sistema Socio Sanitario Regione Lombardia
ATS Brescia

WHP
 Workplace Health Promotion
 La rete delle aziende bresciane

CONFINDUSTRIA
 Brescia

Gestione degli impatti ambientali

ENERGY MANAGEMENT & EMISSIONS

Il settore energetico è quello in cui il Gruppo opera e all'interno del quale intesse le sue principali relazioni, approfondisce le conoscenze disponibili e sviluppa soluzioni innovative per essere all'avanguardia e sintonizzati sulle migliori soluzioni da offrire al cliente.

Per questo, AB assume responsabilmente l'impegno nei confronti dei propri impatti in ambito energetico. In particolare, il Gruppo si impegna a un miglioramento continuo della propria prestazione energetica e a contribuire attivamente al contrasto del cambiamento climatico, incrementando l'uso di energia prodotta da fonti rinnovabili e investendo in iniziative di efficientamento energetico e di riduzione delle emissioni.

In particolare, nel 2023 sono stati installati impianti per un totale di 83 MW di cui collaudati 60 MW per un totale pari a 58 impianti di cogenerazione.

CONSUMO ENERGETICO

Nel corso dell'anno si è registrato un **consumo energetico** pari a **15.553,61 GJ²⁰**. Nel 2019 è stata effettuata una **diagnosi energetica** ad opera di un consulente esterno, che ha individuato una serie di migliorie attuabili per incrementare l'efficienza energetica del sito produttivo di AB Impianti. Queste riguardano interventi di *relamping* LED per efficientare i sistemi di illuminazione interni ed esterni²¹, il monitoraggio dei consumi energetici e altre iniziative di *energy management* ed infine l'implementazione di strategie di ottimizzazione dei consumi della flotta aziendale, ad esempio attraverso l'acquisto di mezzi alimentati a metano.

Il Gruppo è in fase di implementazione di tali migliorie e monitora i progressi raggiunti con ulteriori diagnosi energetiche periodiche. Inoltre, AB intende installare un ulteriore **impianto fotovoltaico** dalla potenza di 544kW, ed incrementare anche nel settore agricolo la **quota di energia autoprodotta da fonti rinnovabili** del Gruppo, oggi già presente anche in ambito industriale (siti produttivi AB Impianti).



20. Il dato fa riferimento alle società e sedi aziendali elencate di seguito nel medesimo paragrafo.

21. Questi interventi sono stati completati.

EMISSIONI

Il Gruppo ha in programma di effettuare una **fotografia delle emissioni di gas serra** riconducibili alle proprie attività, in armonia con il *Greenhouse Gas Protocol*, che stabilisce un quadro globale completo e standardizzato per misurare e gestire le emissioni di gas a effetto serra, classificandole in tre categorie: scope 1, 2 e 3.

SCOPE 1	Questa categoria comprende le emissioni dirette provenienti dalle fonti possedute o controllate da un'organizzazione (es. emissioni derivanti dai processi produttivi ed emissioni dei veicoli appartenenti alla flotta aziendale). Nel caso del Gruppo AB, i principali combustibili impiegati per la produzione di energia elettrica sono biogas e gas naturale. L'autoproduzione copre il 73% del fabbisogno mentre il restante 27% è acquistato dalla rete (vedi Scope 2). La flotta aziendale è composta da 478 veicoli, di cui circa il 98% è alimentato a gasolio.
SCOPE 1	La categoria include le emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata , come elettricità, calore o vapore, che viene generata al di fuori dei confini aziendali e consumata all'interno dell'organizzazione. Circa il 23% dell'energia consumata dal Gruppo viene acquistata dalla rete nazionale. Non viene al momento acquistata energia 100% rinnovabile certificata.
SCOPE 3	La categoria racchiude le emissioni indirette che si verificano nella catena del valore dell'organizzazione, comprese le emissioni a monte e a valle associate ad attività quali l'acquisto di beni e servizi, i viaggi di lavoro, lo smaltimento dei rifiuti e tante altre. Se a seguito del Covid-19, era registrata una riduzione delle trasferte lavorative, si segnala nell'anno 2023 un aumento del numero dei biglietti acquistati dal Mobility Manager e un incremento del totale di miglia volate, dei giorni di pernottamento e del numero di noleggi di auto effettuati. I principali mezzi di trasporto impiegati sono stati l'aereo e l'automobile. Per ridurre l'impatto legato ai viaggi aziendali dei propri dipendenti, il Gruppo AB ha avviato nel corso dell'anno una partnership con Air France e KLM nel progetto "SAF - Sustainable Aviation Fuel" per la riduzione dell'impatto del trasporto aereo. In particolare, il <i>SAF Program</i> ha l'obiettivo di accelerare l'uso e la produzione di carburante sostenibile per l'aviazione, che garantisce una riduzione delle emissioni di circa il 75%. Stimolandone la domanda, il prezzo si riduce e la diffusione diventa più agevole. Nel contesto del progetto, il Gruppo ha calcolato le emissioni legate al proprio volume di viaggi annuale e ha in seguito acquistato una quota di SAF corrispondente. Il contributo del Gruppo è stato utilizzato per procurare carburante sostenibile al settore dell'aviazione nel corso dello stesso anno solare.

ALTRE EMISSIONI ATMOSFERICHE INQUINANTI

Il Gruppo, anche in virtù delle autorizzazioni in essere presso alcune delle sue sedi²², monitora le **emissioni inquinanti presenti in atmosfera** delle quali è responsabile, come i gas fluorurati (F-gas), gli ossidi di azoto (NO_x), gli ossidi di zolfo (SO_x), i composti organici volatili (VOC) e il particolato atmosferico (PM), legate alle seguenti attività impattanti (e conseguente iniziativa di monitoraggio):

- **sistemi di raffreddamento:** vengono condotte continue verifiche, a cui vengono associati interventi in caso di perdite di gas fluorurati, impiegati per il raffreddamento dei locali;
- **processo di saldatura:** vengono monitorate le polveri e i metalli presenti nei fumi delle cappe di aspirazione;
- **attività di verniciatura:** vengono monitorati polveri e solventi. Per ridurre le emissioni legate ai composti organici volatili, è stato introdotto nel 2021 l'utilizzo della vernice ad acqua;
- **attività di taglio dei pannelli di lana di roccia:** vengono monitorate le polveri di lana di roccia;
- **attività di taglio laser:** vengono monitorate le polveri e le particelle di metallo;
- **cabine di lavaggio:** viene monitorato il fosforo.

Per il 2023 il Gruppo AB si è assunto l'obiettivo di iniziare un percorso di efficientamento e decarbonizzazione partendo dal calcolo delle sue emissioni di scopo 1 e 2 condotto in via preliminare e speditiva e di seguito rappresentato.

22. È presente un'AUA per AB Impianti, sede di via G. Agnelli a Orzinuovi, un'autorizzazione semplificata per la sede di via Roma e un'altra autorizzazione semplificata per AB Service, sede di via Agnelli.

L'unità funzionale scelta è costituita dalle emissioni di scopo 1 e 2 - 2023 generate da:

1. le sedi del gruppo di seguito elencate, su territorio nazionale e internazionale:
 - AB Impianti, Villachiera, via Roma;
 - AB Impianti, Orzinuovi, via caduti del lavoro 13 – comprensivo di AB Holding;
 - AB Grade, Orzinuovi, via d'Annunzio;
 - Orzinuovi, via Artigianato – comprensivo di AB Energy e AB Engineering;
 - Magazzino a Torbole Casaglia;
 - AB Power Orzinuovi, via caduti del lavoro 8 (nuovo cantiere);
 - AB Power, Cologne, via Corsica 21;
 - Enviro Expert;
 - AB service, Orzinuovi, via Industria e via Artigianato 24;
 - KWE AB Energy Polska;
 - AB Energy Brasile;
 - AB Energy Romania;
 - AB Ambiente sedi di Orzinuovi, via del Commercio, via Cadevilla, via Cesarina (Cascina Fabbrica), di Verolavecchia (Cascina Biolcheria) e di Cascina Biasia.
2. la flotta di veicoli e mezzi d'opera del Gruppo;
3. gli esemplari di bovine adulte presenti in AB ambiente.

Per il calcolo dello scope 1 sono stati considerati: consumi di combustibile per il riscaldamento e per la trazione dei mezzi di proprietà o in leasing, le perdite di gas refrigeranti, le emissioni derivanti dai mezzi d'opera e dalle bovine presenti nella società AB Ambiente.

Per il calcolo dello scope 2 sono stati considerati gli approvvigionamenti di energia elettrica da fornitore terzo o gestite "intercompany".

Infatti, molte delle sedi aziendali del Gruppo sono dotate di impianti per l'autoproduzione di energia che in parte autoconsumano, in parte immettono in rete e in parte vendono ad altre società del Gruppo (scambio "intercompany"). La produzione avviene attraverso impianti fotovoltaici o attraverso impianti di cogenerazione.



Si specifica che l'impatto della produzione di energia termoelettrica da impianto di cogenerazione non è stata conteggiata negli impatti di scope 1 per le società produttrici, ma rientra nello scope 2 delle società che la utilizzano.

Sono stati esclusi dal calcolo alcuni impatti delle altre attività agricole es. relativi alla gestione del letame in quanto esso è convogliato direttamente agli impianti di cogenerazione e non sosta a cielo aperto, né viene utilizzato direttamente come fertilizzante, per essere poi utilizzato come ammendante in forma di digestato (le emissioni di questa pratica non sono state conteggiate per questa prima analisi).

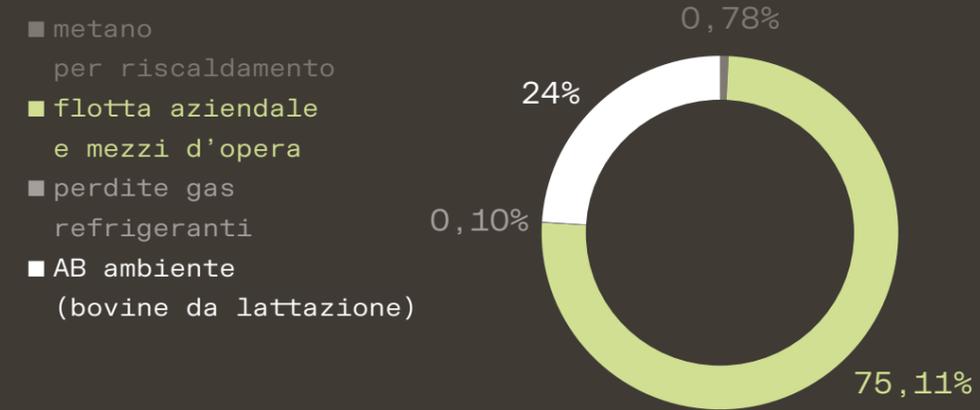
I risultati sono rappresentati nel dettaglio per evidenziare i singoli contributi rispettando la specificità delle diverse società incluse nel perimetro, con particolare riferimento ad AB ambiente e al suo modello di business particolarmente diverso dalle altre società del Gruppo.

I risultati ottenuti sono rappresentati nelle tabelle e grafico seguenti. Per il 2023 non sono state registrate perdite di gas refrigeranti; pertanto, questa categoria emissiva non risulta rappresentata.

Per quanto riguarda lo **scope 1**, si può osservare che il contributo maggiore è dato dalle emissioni legate ai trasporti, si tratta di un ammontare annuo che, *per i soli mezzi per il trasporto pesante*, si aggira su circa 7.000.000 di km percorsi dai 358 autocarri di proprietà del Gruppo, secondariamente, il contributo di **AB ambiente** rappresenta il 24% del totale che è causato dalla fermentazione enterica delle 700 bovine da latte possedute dalla società. Residuale, invece, il contributo del metano per il riscaldamento (0,78%) e delle perdite di F-gas (0,10%).

CATEGORIA EMISSIVA	TCO ₂ EQ	
scope 1	metano per riscaldamento	83,19
	flotta aziendale e mezzi d'opera	7.986,70
	perdite gas refrigeranti	10,86
	AB ambiente (bovine da lattazione)	2.551,92
TOTALE	10.632,67	

EMMISSIONI DI SCOPE 1



Per quanto riguarda lo **scope 2**, il contributo è dato dagli impatti di energia acquistata,

CATEGORIA EMISSIVA	TCO ₂ EQ	
scope 2	acquistata dalla rete	300,42
	acquistata intergruppo rinnovabile	0,00
	autoprodotta e consumata	0,00
TOTALE	300,42	

EMMISSIONI DI SCOPE 2



Circular Economy & Waste Management

Si tratta di impatti limitati rispetto al fabbisogno energetico del Gruppo, soprattutto se confrontati con le emissioni medie nazionali per KWh, come di seguito illustrato.

23. Fattore di conversione medio nazionale, dato ISPRA 2023

24. Fattore di conversione medio nazionale, dato ISPRA 2023

INDICE EMISSIVO AB RISPETTO ALLA MEDIA NAZIONALE

		kgCO ₂ eq per KWh energia consumata
market based	performance del gruppo AB	69,53
location based ²³	media nazionale kgCO ₂ per KWh	257,20
percentuale di emissioni risparmiate grazie alle soluzioni adottate dal Gruppo		73%

INDICE EMISSIVO AB RISPETTO ALLA MEDIA NAZIONALE

		kgCO ₂ eq per KWh energia consumata
market based	performance del gruppo AB	69,53
location based ²⁴	media nazionale kgCO ₂ per KWh	257,20

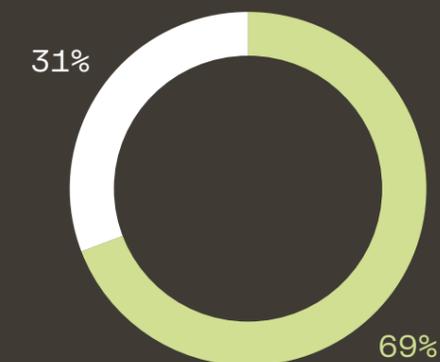
Il Gruppo dedica una costante attenzione ai temi della **circolarità** e della **gestione responsabile dei rifiuti**, attuando iniziative di riciclo e di recupero per minimizzare il quantitativo di rifiuti generati e garantendone un adeguato smaltimento, specialmente per quanto concerne le sostanze e i materiali pericolosi in uso.

Nel corso del 2023, i rifiuti prodotti dal Gruppo sono stati pari a circa **1.756 tonnellate²⁵**, di cui il **69%** classificati come **non pericolosi** e il **31%** come **pericolosi**.

25. L'ammontare dei rifiuti generati è imputabile alle seguenti società: AB Ambiente, AB Impianti, AB Energy, AB Power, ENVIROEXPERTS, AB Service, KWE ABE POLSKA.

RIFIUTI PERICOLOSI E NON PERICOLOSI

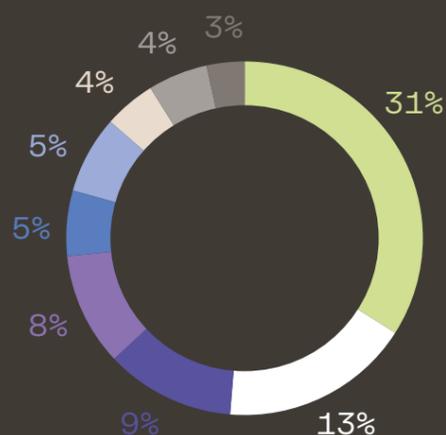
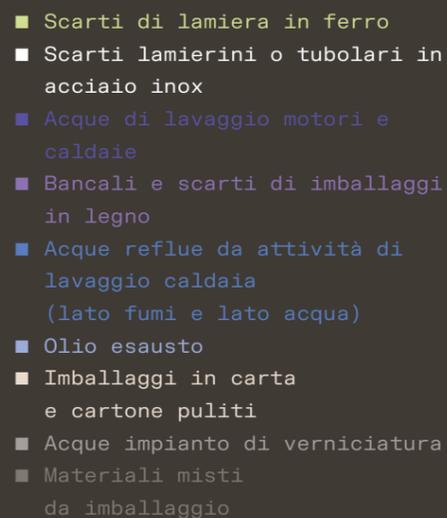
- Non pericolosi
- Pericolosi



Come si può evincere dal grafico riportato di seguito, la maggior parte dei rifiuti prodotti è legata agli scarti di lamiera in **ferro** (26%), agli scarti lamierini o tubolari in **acciaio inox** (13%), alle **acque di lavaggio** di motori e caldaie (9%) e infine ai bancali e agli scarti di imballaggio in **legno** (8%).



COMPOSIZIONE RIFIUTI



AB crede fortemente nella **circularità**. Per questa ragione, il Gruppo si impegna per mettere in atto azioni concrete volte a inviare a recupero gli scarti generati a partire da materiali quali **acciaio al carbonio, acciaio inox, vernici, cartone, legno e plastica**.

L'attività di **installazione degli impianti** genera una quantità minima di rifiuti, composta principalmente dagli imballaggi dei componenti da assemblare (scatoloni e cellophane), che nella maggior parte dei casi viene recuperata dai tecnici del Gruppo.

L'**attività manutentiva**, che consente di rilevare precocemente eventuali problematiche e garantisce una vita media degli impianti tra i 25 e i 30 anni, comporta una quantità di rifiuti significativamente maggiore. I rifiuti derivanti da questa attività sono gestiti in alcuni casi da parte dal Gruppo²⁶ e in altri casi dagli utenti finali. In questo ultimo caso, AB supporta i propri clienti nello smaltimento degli impianti, predisponendo una **formazione ad hoc** sul corretto processo di gestione del fine vita e fornendo un **"Manuale Impianti"** con tutte le istruzioni necessarie. Al fine di fornire un supporto ulteriore agli utenti e di conseguire una maggiore trasparenza nella gestione dei rifiuti, in futuro il Gruppo AB intende incrementare la percentuale dei rifiuti di cui si fa carico, compatibilmente con i limiti di capacità interna. Per quanto riguarda l'estero, l'attività di installazione è subappaltata. Di conseguenza, la gestione dei rifiuti ricade sull'installatore, che opera sotto l'attenta supervisione del Gruppo. I rifiuti derivanti dall'attività manutentiva sono invece gestiti direttamente dai clienti.

²⁶. Su 1.500 contratti di manutenzione in essere, circa il 10% richiede esplicitamente che sia AB a gestire i rifiuti prodotti nel corso dell'attività manutentiva.

Nei **processi produttivi**, il Gruppo si concentra su aspetti come la riduzione degli sprechi e degli scarti di produzione, il recupero di materiali inutilizzati tramite la loro restituzione ai fornitori o il loro reimpiego come materiale di ricambistica, l'ottimizzazione della logistica dei componenti e l'adozione di un metodo **"lean"** per snellire il processo produttivo. Nello specifico, è possibile segnalare le seguenti iniziative di circolarità:

- **recupero dei container navali:** quando possibile, invece di realizzare nuovi container per i propri impianti, il Gruppo adotta un approccio di recupero e riutilizzo dei container navali esistenti;
- **recupero degli scarti dei pannelli di lana di roccia:** invece di essere smaltiti, i pannelli di lana di roccia vengono recuperati e impiegati per l'insonorizzazione dei camini;
- **riutilizzo delle bobine in legno:** le bobine in legno vengono restituite ai fornitori d'origine che le reintroducono nel proprio processo produttivo;
- **recupero e riutilizzo di stracci:** gli stracci utilizzati per la manutenzione dei motori vengono recuperati, lavati da una società esterna e reimpiegati;
- **produzione interna dei propri contenitori per rifiuti:** il Gruppo produce *in-house* dei contenitori utilizzati per la raccolta dei rifiuti;
- **recupero e riutilizzo degli imballaggi in carta e cartone;**
- **recupero e riutilizzo delle candele di accensione** e/o delle materie prime che le compongono;
- **recupero di sfridi di acciaio:** Il materiale non recuperabile durante la produzione viene ritirato da aziende specializzate e consegnato alle acciaierie, dove viene riciclato per la produzione di nuovo acciaio.





Water Management

Il Gruppo opera con particolare attenzione alla **conservazione dell'acqua** come risorsa esauribile e si impegna a gestire responsabilmente e ottimizzare le risorse idriche impiegate nello svolgimento delle proprie operazioni, in conformità con la legislazione vigente.

Nel 2023, il Gruppo AB ha prelevato – e successivamente scaricato – circa **44 ML di acqua**. È opportuno evidenziare come la maggior parte dell'acqua impiegata non sia imputabile al *core business* del Gruppo, che richiede un quantitativo d'acqua minimo per svolgere le proprie operazioni, ma ad AB Ambiente, che presenta un consumo idrico più elevato a causa di attività come l'irrigazione dei campi agricoli e l'abbeveraggio del bestiame.

Da ultimo, la porzione minore di rifiuti è riconducibile a quelli prodotti all'interno degli uffici, per cui il Gruppo svolge una costante **azione di sensibilizzazione** dei dipendenti. In particolare, si evidenziano le seguenti attività:

- viene incentivato l'impiego di **documentazione elettronica** attraverso sistemi di automazione di processo che non richiedono carta (es. MES, PLM, WMS, ERP, BI, reportistica elettronica);
- viene incoraggiata la **riduzione delle stampe** attraverso l'impiego di stampanti centralizzate accessibili esclusivamente tramite badge;
- è in corso un **tavolo di lavoro per migliorare la gestione della raccolta differenziata** negli uffici, ad esempio riconsiderando la distribuzione dei cestini contenitori in ottica di centralizzazione e attivando una campagna di sensibilizzazione specifica;
- sono presenti delle torrette d'acqua con annesso borsecino riutilizzabili per rispondere al problema della **plastica monouso** legata alle bottigliette d'acqua dei dipendenti.

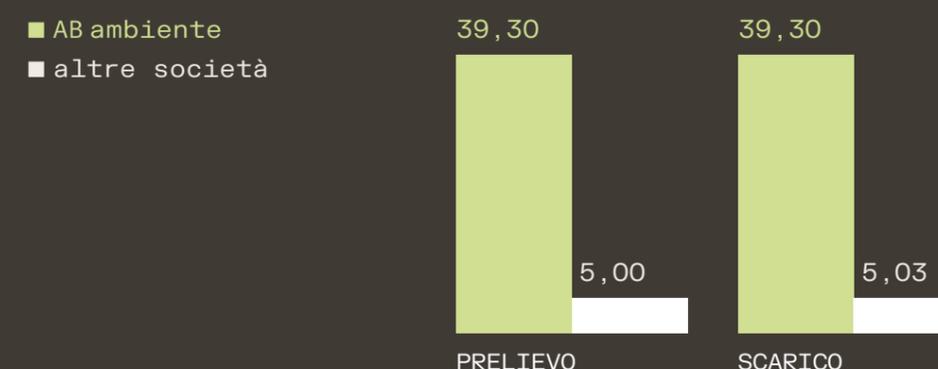
Tutti i rifiuti del Gruppo, sia quelli generati internamente sia quelli recuperati dai clienti, vengono gestiti attraverso il supporto di ditte esterne. Queste ultime prelevano, trasportano e trattano gli stessi attraverso pratiche di recupero, smaltimento tradizionale o incenerimento. Il **recupero** rappresenta la **modalità preferenziale**, con il 72% dei rifiuti recuperati **rispetto al 28%** destinato allo smaltimento tradizionale.

OBIETTIVI FUTURI

Per conseguire una maggior trasparenza nella gestione dei rifiuti, il Gruppo intende **farsi carico progressivamente di una quantità sempre maggiore di rifiuti** generati nel corso dell'attività di manutenzione degli impianti dei clienti, apportando un'apposita modifica delle condizioni contrattuali concernenti la gestione degli scarti. Il raggiungimento di tale obiettivo è condizionato unicamente dalla capacità interna di gestione dei rifiuti del Gruppo, che potrebbe rendere necessari dei rallentamenti nel processo di transizione.

Inoltre, il Gruppo intende continuare il proprio lavoro di ricerca volto a individuare **nuove soluzioni per incrementare la circolarità dei propri processi produttivi**.

PRELIEVO E SCARICO IDRICO (ML)



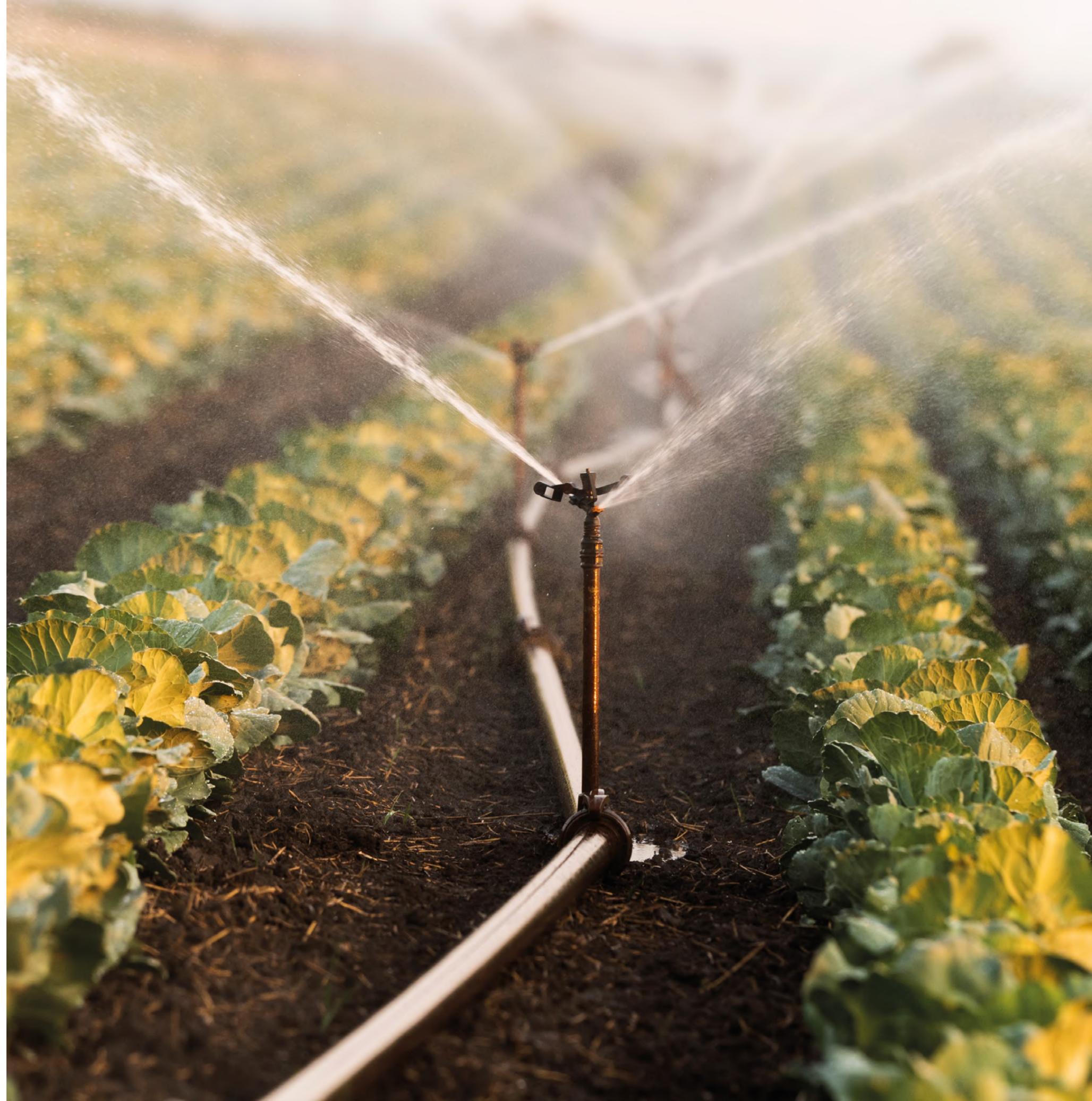
Poiché le attività di AB Ambiente differiscono notevolmente in termini di intensità idrica da quelle condotte dal resto delle società, il presente capitolo è dedicato a una descrizione generica dell'approvvigionamento, della gestione delle acque reflue e dei presidi esistenti per la sensibilizzazione dei dipendenti in tutto il Gruppo, mentre per la trattazione specifica della società agricola si rimanda al capitolo di riferimento.

L'**approvvigionamento** (5,00 ML) avviene principalmente dall'**acquedotto**, con una quota minore derivante dai pozzi, e le sue **destinazioni primarie** sono i processi di verniciatura, il trattamento di filtraggio delle polveri e le attività legate al lavaggio dei motori, agli erogatori di acqua potabile e ai servizi igienici.

Per quanto riguarda la **gestione delle acque reflue**, il Gruppo adotta pratiche che ne garantiscano il recupero, laddove possibile. È presente, infatti, un **sistema di trattamento e di riciclo** per **riutilizzare l'acqua impiegata** nelle principali attività produttive sopra elencate, tranne che negli impianti di lavaggio dei motori. Nel caso di acqua contaminata, questa viene sottoposta a un trattamento per minimizzarne gli impatti e facilitarne lo smaltimento.

L'acqua che non può essere sottoposta a pratiche di recupero viene smaltita principalmente nella rete fognaria, in un'apposita piazzola per lo scarico nel caso di acque di prima pioggia, oppure gestita come rifiuto liquido e affidata a un impianto autorizzato.

In generale, il Gruppo conduce un'**attività di sensibilizzazione dei dipendenti** rispetto ad un responsabile consumo dell'acqua, incentivandoli a utilizzare solamente le risorse di cui hanno strettamente bisogno.



Catena del valore responsabile

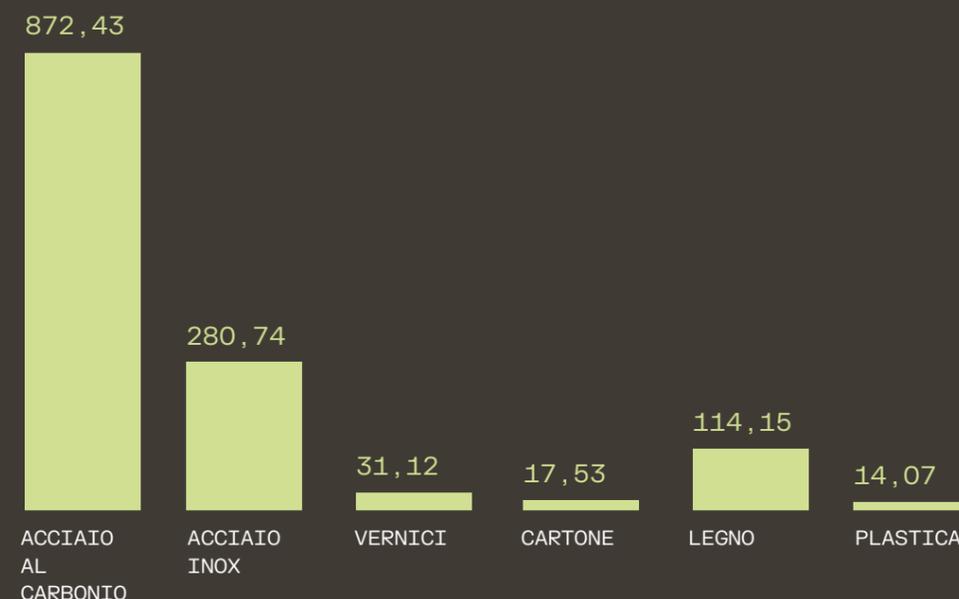
Il Gruppo si impegna attivamente nello sviluppo e nell'implementazione di **pratiche responsabili** lungo l'intera catena del valore, con progetti di supporto destinati alla filiera produttiva e a beneficio dei clienti, testimonianza tangibile di una visione della responsabilità sia a monte che a valle delle sue attività. In particolare, nell'ambito della catena di approvvigionamento, la dedizione del Gruppo emerge nell'affrontare le sfide e cogliere le opportunità connesse alla **gestione dei materiali** e al **consolidamento delle relazioni con i fornitori**. Questo impegno si riflette anche nella struttura solida della funzione **Procurement & Supply Chain**, la quale presenta responsabilità definite, in linea con la realtà organizzativa. Inoltre, il Gruppo mette a disposizione dei clienti la sua consolidata esperienza e le sue competenze in maniera proattiva, contribuendo alla creazione di un **ecosistema virtuoso e innovativo**.

APPROVVIGIONAMENTO DI MATERIALI E SERVIZI

L'approvvigionamento di materiali e servizi è un punto cruciale della strategia complessiva del Gruppo. Il tema ha assunto particolare rilevanza in considerazione degli avvenimenti legati alla scarsità di materie prime verificatesi in ragione degli **eventi geopolitici** registrati nel corso degli ultimi anni. In tale contesto, la gestione lungimirante delle risorse e dei materiali ha giocato un ruolo strategico, garantendo **continuità operativa** anche in tempi complessi. Questo successo ha accresciuto la consapevolezza di necessità di pratiche di approvvigionamento ben strutturate, orientate alla **sicurezza** e alla **diversificazione delle fonti**, allo scopo di mitigare rischi potenziali e assicurare una fornitura sostenibile e affidabile.

Tra le principali tipologie di materiali figurano l'**acciaio carbonio** e **acciaio inox** sotto forma di lamiera, travi e tubolari nelle varie dimensioni, per un totale di circa **1.153 tonnellate nel 2023**. Inoltre, per il packaging, il Gruppo acquisisce materiali come **legno, plastica, pellicole, carta e cartone, pallet, casse e pianali, film e bulinati termoretraibili**.

MATERIALI UTILIZZATI (ton)



Per i prodotti metallici, in conformità alla normativa **EN 10204**, il Gruppo richiede ai produttori il **Certificato 3.1.**, che ha lo scopo di attestare la **conformità del materiale** sulla base di test che vengono eseguiti direttamente sulla colata e sul materiale del lotto utilizzato. All'interno del documento vengono elencati e sviluppati punti quali informazioni sull'acciaiera che ha colato il materiale, l'acquirente, il tipo di materiale e della relativa sigla, l'identificazione del lotto e della colata, la composizione chimica della colata, i risultati dei test di resistenza (elasticità, rottura, durezza), le norme di riferimento dimensionali. Il documento permette, inoltre, di assicurare il corretto **tracciamento del prodotto e della filiera**, in accordo con la **normativa UNI EN 1090**. Un ulteriore documento richiesto è la **Declaration of performance (DOP)**, ossia un attestato legale obbligatorio per ogni prodotto da costruzione, in armonia con quanto disciplinato dal Regolamento Europeo 305/2011, che viene rilasciato dal fornitore e che contiene informazioni sulla destinazione d'uso del prodotto, le sue caratteristiche prestazionali e altri elementi utili per la sua rintracciabilità.

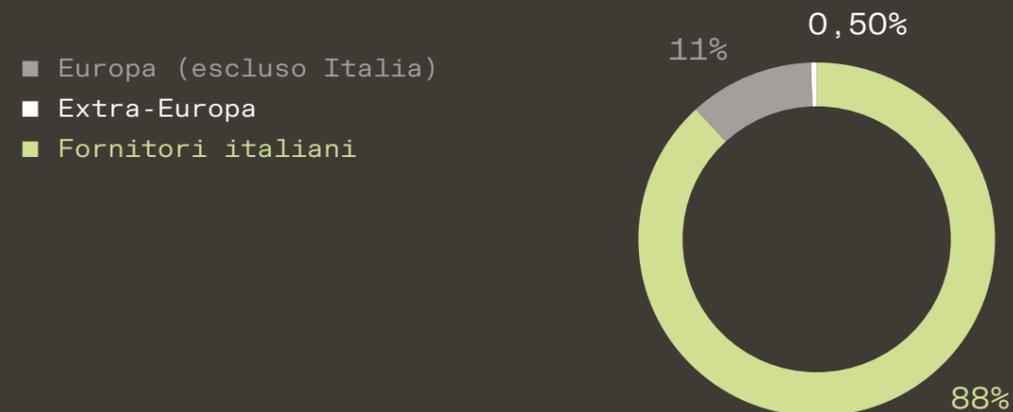
COLLABORAZIONE CON I FORNITORI

Un punto chiave della strategia del Gruppo nel suo rapporto con i fornitori è rappresentato da scelte di partnership più solide e funzionali rappresentate, per esempio, dall'adozione di **accordi quadro e ordini aperti**, che permettono una gestione più flessibile e reattiva della catena di approvvigionamento.

Un altro elemento strategico è la **diversificazione del parco fornitori** sia dal punto di vista geografico sia per stessa categoria di prodotto. Questo contribuisce a mitigare il rischio di interruzioni e garantire la **continuità operativa**. Un'analisi relativa a un campione di **113 fornitori** delle sole società italiane, rivela che circa il **27%** ha sede nei dintorni degli impianti di produzione di **Orzinuovi**, concentrandosi principalmente nella provincia di **Brescia, Bergamo e Cremona**. Inoltre, è importante notare che il restante portafoglio di fornitori si distribuisce in diverse aree geografiche, inclusi **Stati Uniti, Austria, Cina e Giappone**.

Il grafico qui di seguito mostra la percentuale di fornitori per area geografica nel periodo di riferimento:

FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA



Circa il **73%** delle spese sostenute viene allocato ai **fornitori italiani**, mentre la restante parte ai fornitori europei ed extra-europei.

Questa diversificazione geografica e per tipologia di fornitori conferisce al Gruppo maggiore resilienza e flessibilità, permettendo una gestione ottimale delle sfide di mercato la **garanzia di una fornitura continua e affidabile**. La **solidità delle relazioni a lungo termine con i fornitori** rappresenta un punto di forza del Gruppo. All'interno del campione esaminato, il **65%** delle partnership evidenzia una collaborazione con il Gruppo che ha una durata che si attesta sui **dieci anni**.

Nel portafoglio fornitori, accanto ai **fornitori storici**, sono stati integrati anche **nuovi fornitori**, soprattutto nell'ambito della componentistica. Questa scelta, che bilancia strategicamente fornitori consolidati e nuove relazioni commerciali, garantisce l'incontro tra profonda esperienza e *know-how* da una parte e soluzioni innovative dall'altra, in particolare per rispondere agli stimoli della gamma produttiva.

Il processo di selezione dei fornitori è attualmente guidato dai parametri di **qualità, prezzo e disponibilità**. Tuttavia, c'è l'obiettivo a medio termine di creare un sistema di valutazione strutturato e allineato agli standard di gestione responsabile della catena del valore, il Gruppo ha iniziato integrare nelle richieste ai fornitori informazioni relative alla performance di sostenibilità, incluse certificazioni energetiche e ambientali.

Ai fornitori strategici viene richiesta la firma delle **Condizioni Generali d'Acquisto** e il rispetto del **Codice etico**. All'interno delle Condizioni Generali d'Acquisto si fa riferimento al rispetto dei principi del Codice Etico e della normativa vigente in tema di anticorruzione. In questo contesto, oltre alla qualità e modalità della fornitura, si richiede lo sforzo di **ridurre al minimo l'impatto ambientale** derivante da rifiuti, acque reflue, inquinamento dell'aria e rumore. In caso di fornitura o utilizzo di sostanze chimiche di qualsivoglia natura da parte dei fornitori, si richiede tempestiva notifica per iscritto e ricezione di copia aggiornata della scheda sicurezza dei prodotti. Inoltre, si invita a promuovere un luogo di lavoro eco-compatibile con riferimento alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, alla Dichiarazione Tripartita dell'OIL sui Principi Concernenti le Imprese Multinazionali e la Politica Sociale, dalle Direttive all'OCSE per le Imprese Multinazionali.

A partire dal periodo di riferimento, AB Impianti e AB Service hanno adottato un nuovo **portale fornitori**, progettato per semplificare la gestione della documentazione dei fornitori, in particolare quella economica e di sicurezza. A **breve termine**, l'obiettivo del Gruppo è sviluppare ulteriormente il portale al fine di includere informazioni puntuali di sostenibilità, inclusi eventuali report di sostenibilità posseduti dai fornitori e supporti documentali relativi alle azioni implementate in ottica di strategia climatica.

A **lungo termine**, invece, il Gruppo ha stabilito l'obiettivo di strutturare una procedura di Due Diligence fornitori rispondente alle migliori pratiche presenti sul mercato europeo e internazionale operando una selezione di fornitori basata su criteri sociali e ambientali qualitativi e quantitativi. Il Gruppo prevede l'adozione di un portale in cui i fornitori potranno qualificarsi **autonomamente**, permettendo al Gruppo di verificare **in tempo reale** gli obblighi documentali a cui i fornitori sono tenuti ad adempiere. Inoltre, il portale integrerà criteri tecnici imprescindibili per la partecipazione a bandi, garantendo così una selezione più immediata e allineata agli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.

Nonostante il Gruppo AB non presenti **rischi diretti di lavoro forzato e minorile** lungo la catena di approvvigionamento, l'Ufficio Acquisti è impegnato a sviluppare linee guida per i fornitori, al fine di assicurarsi che anche i partner esterni operino in conformità con gli standard etici del Gruppo. Tuttavia, è fondamentale riconoscere che, data la complessità e l'ampiezza della catena di approvvigionamento, l'efficacia di tali linee guida potrebbe essere limitata.

PROGETTO DOABLE

Con l'obiettivo di ridisegnare le relazioni tra i soggetti che interagiscono nel mercato attraverso il patrimonio di conoscenze ed esperienze del Gruppo, AB ha avviato la collaborazione con **Progetto DOABLE**, società benefit a responsabilità limitata.

Progetto DOABLE mira a creare una forma di sostenibilità completa e concreta, promuovendo un **cambiamento di paradigma** a più livelli: **culturale, sociale e aziendale**. Questo obiettivo è perseguito attraverso il concetto di *Corporate Identity*, traduzione di uno specifico modo di pensare l'impresa che adotta un modello operativo in grado di orientare le attività presenti e future.

Al centro della *Corporate Identity* ci sono mission, vision e purpose, concetti-strumento separati ma interdipendenti che sono espressione del *Value System*.

- **Mission:** aiutare i clienti, sensibili ai criteri di sostenibilità, a soddisfare le loro necessità, attraverso servizi e prodotti che mettono a disposizione idee, metodi e strumenti ricavati da un patrimonio collettivo di esperienze;
- **Vision:** realizzare un ecosistema virtuoso in grado di liberare energie e potenziale inespressi, affinché una rete di soggetti interdipendenti diventi una comunità e produca un impatto positivo sull'economia, sulla società e sulla biosfera;
- **Purpose:** ridisegnare le relazioni nel mondo del lavoro.



Per concretizzare la filosofia AB ha deciso di promuovere internamente **due servizi ideati e forniti da Progetto DOABLE:**

aDoormore

aDoormore: una piattaforma dedicata alla promozione della sostenibilità lungo l'intera supply chain, attraverso l'incoraggiamento di pratiche responsabili e a basso impatto ambientale. Nella piattaforma, ogni partecipante può condividere i progetti di sostenibilità che ha realizzato al fine di renderli replicabili dagli altri membri della *community*;



aDoormore Contest: una piattaforma dedicata alla promozione della sostenibilità all'interno dell'ecosistema aziendale, dove ogni dipendente può valutare progetti di sostenibilità già realizzati in passato e promuovere nuove idee progettuali per alimentare lo sviluppo sostenibile dell'azienda.

YouAreThePilot

YouAreThePilot: un innovativo meccanismo di supporto dedicato alle imprese di dimensioni più piccole, sia all'interno della filiera produttiva sia a vantaggio dei clienti, le cui dimensioni sono spesso inferiori rispetto al Gruppo. L'iniziativa mira a favorire la crescita e il consolidamento delle imprese fornendo accesso a conoscenze ed esperienze. L'approccio utilizzato è di *orienteeering peer-to-peer*, fattore che crea una sinergia benefica per entrambe le parti coinvolte, contribuendo al progresso e alla solidità dell'intera filiera produttiva.

ADOORMORE

La piattaforma **aDoormore**, che si inserisce come iniziativa in grado di soddisfare pienamente l'SDG 17, Partnerships for the goals, nasce dall'idea di rendere il processo di innovazione **orizzontale**, creando un clima di collaborazione tra aziende stimolante e produttivo.

La piattaforma coinvolge l'intera catena di fornitura, senza fattori discriminanti la partecipazione, al fine di creare una *community* che sia trainante per l'implementazione di azioni di sostenibilità, permettendo anche ai fornitori meno maturi dal punto di vista ESG di implementare nuove iniziative prendendo spunto da quelle condivise dai partner.

Il coinvolgimento dei fornitori parte dal *white paper* di **aDoormore**, una dichiarazione di tutti gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo AB in veste di capofiliera. In questo modo, la piattaforma indirizza i fornitori verso una direzione specifica, fattore che permette di monitorare l'allineamento con gli obiettivi del piano strategico del Gruppo e favorire l'orientamento degli sforzi verso obiettivi condivisi.

Al fine di fornire un supporto trasversale e onnicomprensivo, il progetto **aDoormore** si sviluppa in modo duplice:

- da un punto di vista **di trasmissione di contenuti**, vengono organizzate delle **riunioni mensili** volte alla condivisione di **nozioni** e **dati** relativi al mondo della sostenibilità. Durante questi eventi, vengono condivisi aggiornamenti normativi e analizzate le azioni portate avanti dai fornitori durante il mese al fine di individuare insieme eventuali gap e discutere degli obiettivi futuri;
- da un punto di vista **pratico**, invece, la piattaforma consente la pubblicazione sul feed di contenuti relativi alle iniziative di sostenibilità portate avanti dai fornitori, al fine di generare nuove progettualità.

I membri della *community* sono supportati dallo staff che cura la piattaforma, nel contesto del progetto **DOABLE**. L'obiettivo è di dare la possibilità a coloro che desiderino creare un post delle indicazioni specifiche anche in merito alle azioni che potrebbero essere portate avanti in ambito ambientale, sociale e di governance. Per facilitare lo sviluppo di nuovi progetti, soprattutto per i fornitori di piccole dimensioni, la piattaforma dispone anche di un database in cui sono state annoverate circa una trentina di iniziative di AB in materia di sostenibilità da cui trarre esempio.

I post sono dettagliati e completi e includono una descrizione del progetto, le funzioni interne e gli stakeholder esterni coinvolti, gli obiettivi da raggiungere, l'organizzazione necessaria per il corretto svolgimento dell'iniziativa, il contributo al progetto dei vari dipartimenti, la valutazione rispetto alle difficoltà in termini di implementazione dell'iniziativa, basato su indicazioni che includono anche l'allocazione delle risorse.

La piattaforma prevede una tariffa annuale simbolica, volta a coprire i costi di gestione. La visibilità dei post è limitata soltanto agli iscritti. Il valore della piattaforma è significativo per i fornitori, che acquisiscono un enorme vantaggio competitivo, anche in ragione dello sviluppo di competenze aggiornate di sostenibilità e progettualità innovative.

Al fine di avere una panoramica dettagliata dei partecipanti, il Gruppo AB ha portato avanti un processo di “clusterizzazione” dei fornitori. Tra questi, sono stati individuati **fornitori strategici**, **fornitori di medie dimensioni** che potrebbero davvero far la differenza, se coinvolti in un percorso di sostenibilità e **fornitori più grandi**, considerati trainatori in ambito di sostenibilità.

A fine 2023, in occasione del **FuturaExpo**, il Gruppo ha portato avanti attività di coinvolgimento dei **fornitori strategici** con incontri *vis-à-vis*, volti a sottolineare la rilevanza della piattaforma in termini di arricchimento per tutti i partner coinvolti, soprattutto in termini di preparazione agli obblighi normativi stringenti che coinvolgeranno tutte le parti e che richiederanno sforzi condivisi.

La piattaforma verrà lanciata ufficialmente a gennaio del 2024 e si armonizzerà con gli sforzi portati avanti dal Gruppo in materia di gestione responsabile della catena del valore. A partire infatti dallo sviluppo di una *scorecard*, parte del sistema di *vendor rating*, che attribuirà un punteggio ESG ai fornitori, il Gruppo individuerà eventuali gap monitorabili, che potranno essere colmati attraverso lo sviluppo di progettualità che includano, per esempio, quelle condivise in piattaforma.

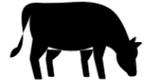
OBIETTIVI FUTURI

Il Gruppo AB crede fermamente nel coinvolgimento attivo dei propri fornitori come elemento cruciale per **migliorare le prestazioni di sostenibilità**. Per questa ragione, il Gruppo ha fissato come obiettivi a medio-lungo termine:

- formalizzazione, prevista per il 2025, della **Policy sugli acquisti sostenibili**, che, definendo al meglio la *vision* del Gruppo AB in ottica di tematiche ESG, costituirà una linea guida di riferimento anche per i fornitori che intendano collaborare con il Gruppo;
- introduzione di un nuovo sistema di **Vendor Rating** volto a valutare le prestazioni di fornitura di prodotti e servizi in ottica di *risk management* e criteri ESG, in linea con le disposizioni della nuova normativa CSRD;
- l’espansione della *community* di partner partecipanti alla piattaforma **Adoormore**.



AB Ambiente opera nel **settore agricolo** e in particolar modo si occupa delle seguenti attività:



gestione di una stalla con 700 bovine da latte;



produzione e vendita di latte conferito a una cooperativa di produttori e destinato principalmente all'industria della trasformazione e produzione di formaggi;



coltivazione dei terreni per la produzione del mangime del bestiame e la generazione di biomassa agricola impiegata negli impianti di cogenerazione;



conduzione di due impianti di cogenerazione alimentati a biogas con associata cessione dell'energia elettrica alla rete nazionale e impiego dell'energia termica nel complesso industriale del Gruppo.

L'idea di operare in un business così diverso da quello in senso stretto del Gruppo è legata anche alla volontà di **testare** in prima persona **le soluzioni del Gruppo AB** legate all'agricoltura e all'economia circolare.

La società opera con un **proprio personale** composto da dieci persone, di cui il 50% è impiegato nella gestione zootecnica, il 30% nella coltivazione dei terreni e il 20% nella conduzione degli impianti.

In termini di **stakeholder**, AB Ambiente collabora con diverse **istituzioni accademiche**, tra cui la facoltà di ingegneria dell'Università di Brescia, l'Università di Parma per progetti legati alla riduzione del rumore generato dalle apparecchiature che AB realizza, e infine l'Università di Cremona per studi e ricerche in ambito zootecnico. L'attività di ricerca è svolta anche internamente alla società, con studi focalizzati sul biometano, il recupero dell'anidride carbonica e il trattamento del digestato, principalmente per l'abbattimento dell'azoto ammoniacale.



OBIETTIVI FUTURI

AB Ambiente è in fase di crescita, con un focus sia sullo **sviluppo di tecnologie** interne sia sull'**espansione geografica** verso nuovi stabilimenti. Per questo motivo, si prefigge i seguenti obiettivi per il breve-medio termine:

- portare a termine la **costruzione di un nuovo sito zootecnico** presso Monticelli d'Oglio (BS);
- completare l'installazione, negli attuali siti di allevamento, di un **impianto fotovoltaico** con una capacità di 700kW e un sistema di accumulo da 600kW e l'introduzione nel nuovo sito di un ulteriore impianto fotovoltaico con una capacità di 550kW e un sistema di accumulo da 400kW. L'obiettivo finale è quello di **acquistare il 90% in meno di energia** dalla rete nazionale, grazie all'energia autoprodotta e accumulata dai propri impianti.

ANIMAL WELFARE

AB Ambiente ha a cuore il benessere degli animali che ha in gestione, motivo per cui le 700 bovine appartenenti alla sua stalla sono esclusivamente destinati alla lattazione.

Le iniziative per garantire un alto tenore di vita ai capi di bestiame sono le seguenti:

- la stalla è dotata di un **impianto di raffrescamento** per dare sollievo agli animali nei periodi più caldi dell'anno;
- è presente un sistema di **vaporizzazione di un prodotto moschicida** per impedire l'ingresso degli insetti nella stalla e incrementare il comfort degli animali;
- sono installate delle **tende automatiche** che si chiudono e si aprono in risposta alle condizioni atmosferiche esterne, proteggendo gli animali dai fastidi legati al vento e garantendo un ambiente stabile e confortevole;
- sono garantiti **ampi spazi** per permettere agli animali di circolare liberamente e coricarsi agevolmente;
- l'attività di **mungitura è completamente automatizzata** grazie alla presenza di sette robot che lasciano la libertà agli animali di decidere in totale autonomia quando essere munti;

- la **salute del bestiame** viene monitorata costantemente dai robot di mungitura, che analizzano il latte e segnalano gli animali a rischio di mastiti o di altri problemi di salute;
- la società è frequentemente sottoposta a **controlli** sul benessere e le condizioni igieniche degli animali **da parte delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS)** e i loro veterinari;
- le macchine di mungitura sono soggette a una **manutenzione annuale** che ne previene i malfunzionamenti. In caso di anomalie, il sistema è telecontrollato e programmato per bloccarsi e liberare l'animale;
- il **90% dell'alimentazione** degli animali è costituita da **cibo prodotto internamente**, tra cui fieno, frumento, mais e triticale, un ibrido artificiale tra segale e grano duro. Il restante 10%, costituito principalmente da soia e altre materie prime, viene acquistato esternamente

BANDO “STALLA MODELLO”

Nello svolgimento della propria attività, AB Ambiente pone grande attenzione alla qualità del prodotto, al benessere animale e all'efficienza energetica. Per questo motivo, ha deciso di aderire al progetto “**Stalla Modello**” con lo scopo di allargare la propria capacità produttiva per soddisfare i fabbisogni di mercato e migliorare la propria performance ESG, nell'ottica di un mercato che accresce progressivamente la richiesta di materie prime responsabili e di alta qualità.

Il progetto infatti contribuisce a obiettivi come il miglioramento dell'ambiente naturale, dell'igiene e del benessere animale, l'efficientamento dei processi di produzione agricola e zootecnica e la creazione di modelli e programmi a ricaduta virtuosa sul tessuto agricolo e zootecnico nazionale.

In caso di successo, AB Ambiente intende destinare i fondi ricevuti ad attività come l'acquisto e la ristrutturazione di stalle e terreni secondo i più moderni standard di benessere animale ed efficienza energetica e idrica, l'acquisizione di macchinari altamente automatizzati e la creazione di reti di distribuzione dei liquami.



OBIETTIVI FUTURI

AB Ambiente intende **automatizzare il processo di fornitura di cibo agli animali**, sostituendo l'attuale distribuzione manuale con dei carri autonomi che distribuiscono il mangime 24/7 e assecondando così le esigenze di nutrizione delle bovine.

SUSTAINABLE FARMING

La società si impegna a garantire la conduzione di **pratiche agricole sostenibili** volte a minimizzare l'impatto ambientale associato alla coltivazione dei terreni e legato ad aspetti come il consumo del suolo, la gestione dell'acqua e l'uso di risorse rinnovabili.

In primo luogo, viene adottato un **sistema di rotazione delle coltivazioni**, che apporta benefici alla **salute** e alla **fertilità del suolo**, ottimizzando i nutrienti del terreno e riducendo la presenza di parassiti ed erbe infestanti.

Inoltre, vengono utilizzati prodotti fitosanitari per tenere sotto controllo il numero di insetti che potrebbero danneggiare le colture.

In secondo luogo, si garantisce la circolarità dell'attività di allevamento dei capi di bestiame grazie al **reimpiego del biogas e del digestato** generati durante il processo di digestione anaerobica²⁷ di sostanze come gli effluenti zootecnici, le biomasse vegetali, i sottoprodotti di origine animale etc. Da un lato, il biogas viene utilizzato negli impianti di cogenerazione per produrre energia e calore; dall'altro, il digestato viene usato per fertilizzare i terreni da coltivare, in quanto ricco di sostanze nutritive come azoto, fosforo e potassio.

Infine, dato il tipo di attività svolta, ad AB Ambiente fa capo la gran parte dei **consumi idrici del Gruppo**, con un approvvigionamento pari a **39,30 ML** nel 2023.

L'acqua, interamente prelevata dai pozzi, è utilizzata principalmente per l'irrigazione dei campi agricoli e l'abbeveraggio del bestiame.

La società agricola si impegna costantemente per ottimizzare il proprio consumo d'acqua, ad esempio utilizzando un **sistema di irrigazione dei terreni c.d. goccia a goccia "a manichetta"**, che permette di **risparmiare circa il 70%** di acqua rispetto ad un sistema di irrigazione tradizionale, o ancora attraverso un **sistema pivot** sviluppato da AB Impianti, che si adatta alla forma del terreno e consente di irrigare anche gli angoli dei campi. Si è rivelato inoltre molto utile il **sistema di recupero delle acque meteoriche**, che ha consentito di rispondere con resilienza al periodo di siccità vissuto nel 2023. Questo sistema permette di raccogliere, immagazzinare e riutilizzare l'acqua piovana, contribuendo così a ridurre la domanda di acqua potabile, a diminuire il deflusso superficiale – e di conseguenza mitigare il rischio di inondazioni – e a risparmiare risorse idriche ed economiche.

27. Durante il processo di digestione anaerobica, i batteri decompongono la materia organica in assenza di ossigeno, producendo biogas e un materiale residuo che prende il nome di digestato.

AB Ambiente intende **continuare ad essere un supporto per lo sviluppo delle attività di ricerca e sviluppo del Gruppo, ma intende anche portare avanti la propria attività R&D interna e in collaborazione con le università** per garantire pratiche agricole sostenibili, che tutelino la salute del terreno e consentano un utilizzo efficiente delle risorse idriche.

FOOD QUALITY & SECURITY

Per AB Ambiente è fondamentale assicurare la **qualità e la sicurezza del latte** che viene prodotto e successivamente condiviso con le cooperative e l'industria latte-casearia. Per questo motivo, vengono effettuati tre tipi di controlli:

- un **primo controllo** è svolto dai robot di mungitura, che analizzano il latte e segnalano l'eventuale presenza di sangue o altre anomalie, comportando automaticamente lo scarto del prodotto;
- un **secondo controllo** viene realizzato dalle cooperative alle quali AB Ambiente cede il proprio latte, che verificano la qualità dello stesso al momento del ritiro;
- un **terzo controllo** è operato nel corso delle ispezioni periodiche delle Agenzie di Tutela della Salute (ATS).

Inoltre, ogni settimana vengono effettuati dei controlli sulla mandria da parte di consulenti esterni per verificarne lo stato di salute e rispondere tempestivamente a eventuali criticità.

Infine, AB Ambiente è socia di **Coldiretti**, la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, e aderisce al loro sistema integrato di qualità, l'**SQNPI Regione Lombardia**, riconosciuto a livello europeo.

Nonostante la dimensione internazionale, il Gruppo mantiene un **legame profondo con le proprie origini**, partecipando attivamente a numerose **iniziative** che coinvolgono la comunità locale e promuovendo una **comunicazione costante** con i propri stakeholder attraverso i social media, il sito web e la stampa locale. In particolare, i principali stakeholder con cui si interfaccia sono gli abitanti del territorio, gli enti di formazione e gli istituti universitari, le associazioni sportive e culturali e gli enti benefici.

Le iniziative e impegni a beneficio del territorio comprendono:



SPONSORSHIP

1. Sponsorship sportive

confermate nel periodo di riferimento:

- Orzi Basket;
- Vanoli Basket Cremona;
- U.S. Cremonese;
- River Basket;
- Tennis Club Orzinuovi;

- ACF Brescia Calcio Femminile;
- Orceana Calcio;
- Pedale Orceano;
- Gruppo Bocciofili Orceano;
- U.S. Offanenghese;
- Piscina Sporting Club Soncino;
- Atletica Chiari.

Inoltre, nel periodo di riferimento sono state attivate le seguenti **sponsorship sportive**:

- AS Villaclarene Società Calcio Dilettanti;
- Croce Verde Volontari Pubblica Assistenza Orzinuovi ODV;
- Team Putiferio ASD Pompiano.



ATTIVITÀ CULTURALI

2. **Sponsorizzazioni di attività culturali** attivate nel periodo di riferimento:

- Associazione Dutur Kaos;
- Supporto all'artista Giovanni Battista Mondini per la creazione di una scultura dedicata alla poetessa e scrittrice Alda Merini collocata presso i Navigli di Milano;
- Comune di Villachiaro
 - Settore Cultura;
- Comune di Orzinuovi
 - Mostra Foppa.



DONAZIONI

3. **Donazioni ad enti benefici** erogate nel periodo di riferimento:
- Corpo Volontari Parco Oglio Nord;
 - Cuori Grandi Onlus - Mozambico;
 - Fondazione Job Academy Bergamo;
 - Associazione Amici dei Pompieri di Orzinuovi;
 - Per La Famiglia Soc. Coop. Onlus;
 - Parrocchia Santa Maria Assunta di Orzinuovi - Caritas;
 - Parrocchia Santa Maria Assunta di Orzinuovi;
 - Parrocchia di Santa Chiara in Villachiara;
 - Parrocchia dei Santi Bernardo da Mentone - Oltressenda Alta (BG);
 - Scuola dell'Infanzia Luigi Mantova di Villachiara;
 - Associazione Rete di Daphne OdV;
 - Croce Verde Volontari Pubblica Assistenza Orzinuovi ODV;
 - Associazione Calima Odv Orzinuovi - Africa.



EVENTI LOCALI

4. **Sponsorizzazione di eventi locali** confermate nel periodo di riferimento:
- Evento sportivo "Strade Basse" - Borgo San Giacomo;
 - Trofeo calcistico Luciano Zanchini a Orzinuovi;
 - Orzi Summer Night.

- Inoltre, nel periodo di riferimento il Gruppo ha sponsorizzato i seguenti eventi a livello locale:
- Parrocchia S. Michele Arcangelo Gnari in festa di Coniolo;
 - Evento di esposizione canina per amatori - Bizio Annamaria;
 - "Si può fare" APS - Concerto;
 - Associazione Nazionale Alpini - Pompiniano.

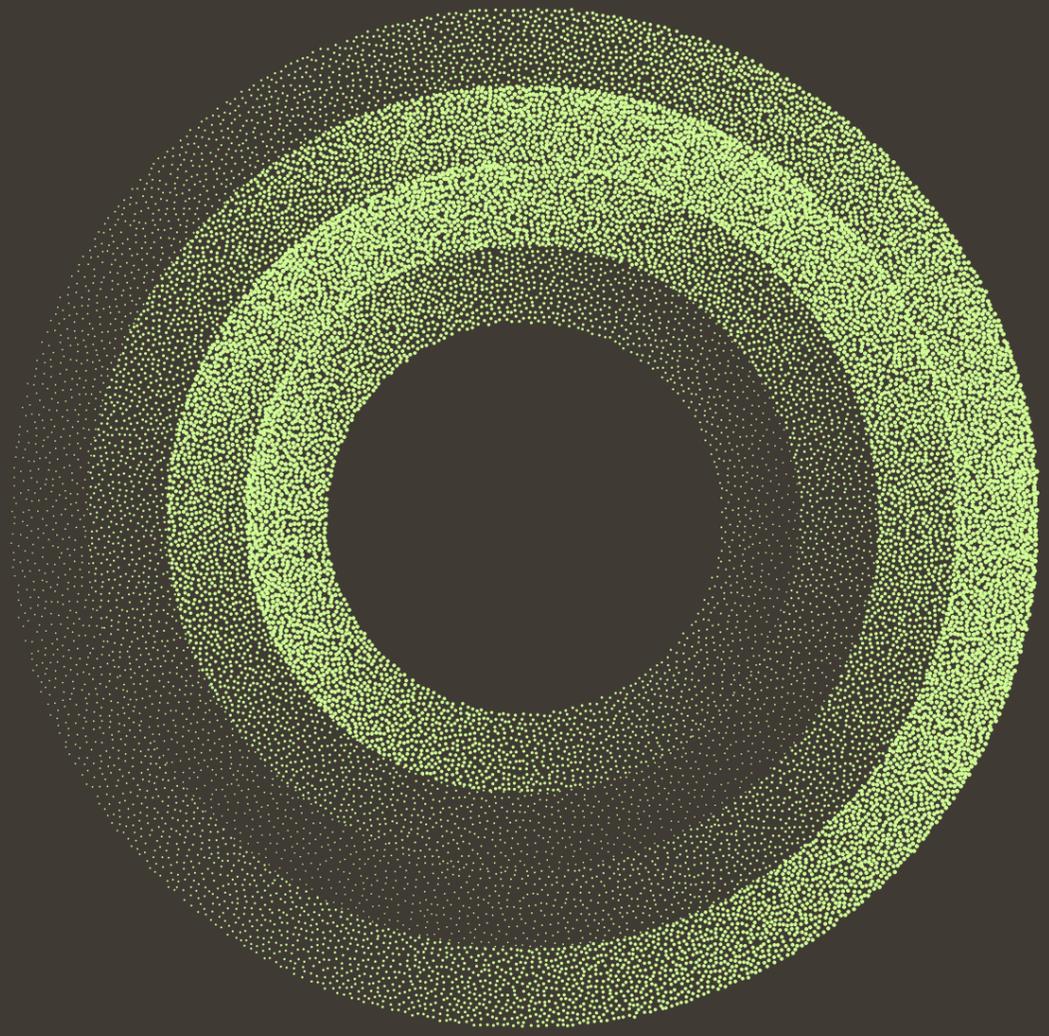
PORTALE NETZERO TUBE

NetZero
tube

NetZero Tube nasce nel 2022, con l'obiettivo di mettere in circolo e a fattor comune le conoscenze sulla produzione di energie alternative tramite cogenerazione, biogas e biometano al fine di favorire la transizione energetica. AB è l'editore del portale, costituito da tre canali video: Biogas Channel, Cogeneration Channel e Biomethane RNG Channel. Attraverso questi canali web, AB promuove su scala internazionale l'informazione e il dialogo tecnico-scientifico relativi a temi come la cogenerazione da gas naturale e da biogas, il biometano, la sostenibilità e l'efficienza energetica.

Biogas channel **Biomethane** RNG channel **Cogeneration** channel

4



Informativa
di dettaglio

Il capitale umano del Gruppo AB

TEMA MATERIALE: COHESIVE WORK ENVIRONMENT

GRI 2-7 DIPENDENTI

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO (TEMPO PIENO E PART-TIME), PER GENERE (2023)

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Full-time	158	908	1.066
Part-time	71	8	79
Totale	229	916	1.145

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO (TEMPO PIENO E PART-TIME), PER AREA GEOGRAFICA (2023)

Dipendenti	Donne	Uomini	Extra-UE	Totale
Full-time	835	110	129	1.074
Part-time	70	1	0	71
Totale	905	111	129	1.145

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO (A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO), PER GENERE (2023)

Dipendenti	Donne	Uomini	Totale
Determinato	11	40	51
Indeterminato	218	876	1.094
Totale	229	916	1.145

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO (A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO), PER AREA GEOGRAFICA (2023)

Dipendenti	Donne	Uomini	Extra-UE	Totale
Determinato	56	7	0	63
Indeterminato	850	103	129	1.082
Totale	906	110	129	1.145

GRI 2-8 LAVORATORI NON DIPENDENTI

28. Il tasso di entrata (o turnover positivo) è stato calcolato nel seguente modo: n° assunti/organico inizio periodo x 100.

ALTRI LAVORATORI PER CATEGORIA D'IMPIEGO (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Stagisti (università)	3	4	7
Tirocinio alternanza scuola lavoro	0	47	47
Somministrati	0	83	83
Altro (specificare)	0	0	0
Totale	3	134	137

GRI 2-30 ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

DIPENDENTI	2023	%
Coperti da contrattazione collettiva	918	80%
Non coperti da contrattazione collettiva	227	
Totale	1.145	

GRI 401-1 NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER

ASSUNZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ (2023)

	Donne	Uomini	Totale
<30	29	76	105
30-50	33	83	116
>50	14	19	33
Totale	76	178	254

TASSO DI ENTRATA²⁸ (2023)

	Donne	Uomini	Totale
<30	3%	7%	10%
30-50	3%	8%	11%
>50	1%	2%	3%
Totale	7%	17%	24%

CESSAZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ (2023)

	Donne	Uomini	Totale
<30	15	10	25
30-50	20	77	97
>50	10	50	60
Totale	45	137	182

RAGIONI D'USCITA (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Dimissioni	43	127	170
Pensionamenti	0	3	3
Licenziamenti	2	2	4
Altre ragioni	0	5	5
Totale	45	137	182

TASSO DI USCITA²⁹ (2023)

	Donne	Uomini	Totale
<30	1%	1%	2%
30-50	2%	7%	9%
>50	1%	5%	6%
Totale	4%	13%	17%

TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO³⁰ (2023)

	Donne	Uomini	Totale
<30	4%	8%	12%
30-50	5%	14%	19%
>50	2%	6%	8%
Totale	11%	28%	39%

ASSUNZIONI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Italia	26	159	185
UE	2	23	25
Extra-UE	2	42	44
Totale	30	224	254

29. Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo: n° uscite / organico inizio periodo x 100.

30. Il tasso di turnover (anche conosciuto come turnover complessivo) è stato calcolato nel seguente modo: (assunti+usciti nel periodo) / organico medio del periodo x 100.

TASSO DI ENTRATA (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Italia	2%	15%	11%
UE	0%	2%	2%
Extra-UE	0%	4%	4%
Totale	3%	21%	24%

CESSAZIONI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Italia	8	114	122
UE	3	16	19
Extra-UE	4	37	41
Totale	15	167	182

TASSO DI USCITA (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Italia	1%	11%	11%
UE	0%	1%	2%
Extra-UE	0%	3%	4%
Totale	1%	16%	17%

TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Italia	3%	25%	28%
UE	0%	4%	4%
Extra-UE	1%	7%	8%
Totale	4%	38%	39%

TEMA MATERIALE: DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

GRI 404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE, PER GENERE E CATEGORIA

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri	5	3	4
Impiegati	7	24	18
Operai	4	62	59
Apprendisti	14	73	53
Totale	1	47	45

GRI 404-2 PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI E DI ASSISTENZA NELLA TRANSIZIONE

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE

	Donne	Uomini	Totale partecipanti	Ore totali
Anticorruzione	0	0	0	0
IT - Privacy	0	0	0	0
Manageriale	28	75	103	5.880
Salute e sicurezza	64	462	526	8.321
Tecnico-professionale	69	428	497	37.716
Altro	0	0	0	0
Totale	161	965	1.126	51.917

GRI 404-3 VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

DIPENDENTI (2023)

	Donne	Uomini	N.	%
Dirigenti	0	4	4	100%
Quadri	6	19	25	100%
Impiegati	189	319	508	100%
Operai	33	572	605	100%
Apprendisti	1	2	3	100%
Totale	229	916	1.145	100%

TEMA MATERIALE: DIVERSITY & INCLUSION

GRI 401-3 CONGEDO PARENTALE

DIPENDENTI CHE HANNO DIRITTO AL CONGEDO PARENTALE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
	10	18	28

DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
	10	18	28

DIPENDENTI EFFETTIVAMENTE RITORNATI AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
	10	18	28

DIPENDENTI CHE SAREBBERO DOVUTI RIENTRARE AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
	10	18	28

DIPENDENTI RITORNATI AL LAVORO AL TERMINE DEL CONGEDO PARENTALE E CHE SONO ANCORA ALLE DIPENDENZE DELL'ORGANIZZAZIONE 12 MESI DOPO ESSERE RIENTRATI AL LAVORO (2023)

	Donne	Uomini	Totale
	10	18	28

TASSI DI RIENTRO AL LAVORO E DI FIDELIZZAZIONE DEI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Tasso di rientro a lavoro ³¹	100%	100%	100%
Tasso di fidelizzazione ³²	91%	75%	80%

31. Il tasso di rientro al lavoro è calcolato nel seguente modo: (n° dipendenti effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/n° dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale) x 100.

32. Il tasso di fidelizzazione è calcolato nel seguente modo: (n° dipendenti rimasti 12 mesi dopo essere ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/n° dipendenti ritornati da un congedo parentale nei periodi di rendicontazione precedenti) x 100.

33. Secondo i GRI Standard 2021, con "organo di governo" si intende un comitato o consiglio incaricato della guida strategica dell'organizzazione, del monitoraggio efficace della gestione e della responsabilità degli organi direttivi rispetto all'organizzazione in generale e agli stakeholder. Nel caso specifico di AB Group, si intende il Consiglio di amministrazione.

GRI 405-1 DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO³³ E TRA I DIPENDENTI

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO, PER ETÀ E GENERE (2023)

	Donne	Uomini	Totale
< 30	0%	0%	0%
30 - 50	8%	75%	83%
> 50	8%	8%	17%
Totale	17%	83%	100%

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO, PER GENERE E AREA GEOGRAFICA (2023)

	Donne	Uomini	Totale
Italia	17%	25%	42%
UE	0%	25%	25%
Extra-UE	0%	33%	33%
Totale	17%	83%	100%

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI PER ETÀ E GENERE (2023)

	<30			30-50			>50		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	0%	0%	0%	75%	75%	0%	25%	25%
Quadri	0%	0%	0%	24%	60%	84%	0%	16%	16%
Impiegati	11,6%	20,3%	31,9%	22,4%	37%	59,4%	3,1%	5,5%	8,7%
Operai	0%	19,7%	19,7%	1,8%	62%	63,8%	3,6%	12,9%	16,5%
Apprendisti	33,3%	0%	33,3%	0%	66,7%	66,7%	0%	0%	0%
Totale	5,2%	19,4%	24,6%	11,4%	50,9%	62,4%	3,3%	9,7%	13%

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI, PER GENERE E AREA GEOGRAFICA (2023)

	Italia			UE			Extra-UE		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	50%	50%
Quadri	23,1%	73,1%	96,2%	0%	0%	0%	0%	3,8%	3,8%
Impiegati	33,4%	55,7%	89,1%	1,9%	3,7%	5,6%	1,4%	3,9%	5,2%
Operai	5,5%	64,2%	69,7%	0%	13,7%	13,7%	0%	16,6%	16,6%
Apprendisti	33,3%	66,7%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	18,5%	60,5%	79%	0,9%	8,8%	9,7%	0,6%	10,7%	11,3%

GRI 405-2 RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE MEDIA DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI³⁴

SALARIO DI BASE ³⁵ (2023)

	Rapporto donne-uomini
Dirigenti	0,00%
Quadri	0,98
Impiegati	0,77
Operai	0,60
Apprendisti	1,00

RETRIBUZIONE MEDIA ³⁶ (2023)

	Rapporto donne-uomini
Dirigenti	0,00
Quadri	0,98
Impiegati	0,60
Operai	0,28
Apprendisti	1,00

34. Il perimetro di rendicontazione dei dati forniti copre AB Holding, AB Impianti, AB Power, Enviroexperts Italia, AB Energy, AB Service, AB Fin-Solution.

35. Il calcolo è stato effettuato mettendo a rapporto il salario di base delle donne rispetto agli uomini. Il salario di base è inteso come l'importo minimo, fisso pagato a un dipendente per lo svolgimento delle sue mansioni.

36. Il calcolo è stato effettuato mettendo a rapporto la retribuzione media delle donne rispetto agli uomini, tenendo conto del reale percepito, poi riproporzionato rispetto ai contratti part-time, di cui usufruisce maggiormente la popolazione aziendale femminile rispetto a quella maschile. La retribuzione media è intesa come il salario base più eventuali importi aggiuntivi corrisposti a un dipendente.

TEMA MATERIALE: HEALTH AND SAFETY

GRI 403-8 LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

DIPENDENTI (2023)

	N.	%
Numero e percentuale di dipendenti coperti da SGSSL ³⁷	917	79%
Numero e percentuale di dipendenti coperti da SGSSL e sottoposti a audit interno ³⁸	696	60%
Numero e percentuale di dipendenti coperti da SGSSL sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti	0	0%

LAVORATORI NON DIPENDENTI (2023)

	N.	%
Numero e percentuale di dipendenti coperti da SGSSL ³⁹	22	100%
Numero e percentuale di dipendenti coperti da SGSSL e sottoposti a audit interno	22	100%
Numero e percentuale di dipendenti coperti da SGSSL sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti	0	0%

GRI 403-9 INFORTUNI SUL LAVORO

DIPENDENTI (2023)

	N.	%
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) ⁴⁰	7	2,49%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro ⁴¹	30	10,65%
<i>Di cui in itinere</i> ⁴²	2	
Numero di <i>near-miss</i> registrati	22	
Il numero di ore lavorate	2.815.987	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro ⁴³	612	
Indice di gravità ⁴⁴		0,21%

37. Il Sistema di Gestione copre attualmente soltanto l'Italia e non le sedi estere.

38. Il perimetro copre AB Impianti e AB Service.

39. Il perimetro copre i lavoratori interinali di AB Impianti.

40. Il perimetro di rendicontazione copre AB Ambiente, AB Impianti e AB Service.

41. Il perimetro di rendicontazione copre AB Ambiente, AB Impianti, AB Service, ABE Canada, AB Energy France, AB Energy do Brasil, AB Energy Polska.

42. Il perimetro di rendicontazione copre AB Service.

43. Il perimetro di rendicontazione copre AB Ambiente, AB Impianti, AB Service, AB Energy France, AB Energy do Brasil, AB Energy Polska.

44. L'indice di gravità è stato calcolato come giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro * 1.000/ ore lavorate

LAVORATORI NON DIPENDENTI (2023)

	N.	%
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro ⁴⁵	4	59,25%
<i>Di cui in itinere</i>	0	0%
Numero di <i>near-miss</i> registrati	0	0%
Il numero di ore lavorate	67.500	
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	42	
Indice di gravità ⁴⁶		0,62%

45. Il perimetro di rendicontazione copre AB Impianti.

46. L'indice di gravità è stato calcolato come giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro * 1.000/ ore lavorate

GRI 403-10 MALATTIE PROFESSIONALI

DIPENDENTI (2023)

	N.
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0
Tipologie principali di malattie professionali	0

LAVORATORI NON DIPENDENTI (2023)

	N.
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili	0
Tipologie principali di malattie professionali	0

Gestione degli impatti ambientali

TEMA MATERIALE: ENERGY MANAGEMENT & EMISSIONS

GRI 302-1 CONSUMO DI ENERGIA INTERNO ALL' ORGANIZZAZIONE

ENERGIA CONSUMATA	UNITÀ DI MISURA	2023
ENERGIA ELETTRICA		
Energia elettrica acquistata dalla rete	GJ	4.204,64
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	GJ	1.976,35
Energia elettrica acquistata con contratti Garanzia Origine	GJ	0,00
Energia elettrica autoprodotta rinnovabile	GJ	11.348,97
Energia elettrica autoprodotta non rinnovabile	GJ	0,00
Totale Energia elettrica	GJ	15.553,61
Meno: energia autoprodotta rinnovabile e ceduta in rete	GJ	9.592,96
Meno: energia autoprodotta non rinnovabile ceduta in rete	GJ	0,00
TOTALE	GJ	5.960,64
Di cui da fonti rinnovabili	GJ	3.732,19
CARBURANTE AUTOVEICOLI		
Diesel (gasolio)	GJ	
Benzina	GJ	
GPL	GJ	
Metano	GJ	
GAS NATURALE (METANO) RISCALDAMENTO O ALTRI USI		
Metano	GJ	1.475,48
TOTALE	GJ	1.475,48

GRI I 302-3 INTENSITÀ ENERGETICA

INDICATORI	UNITÀ DI MISURA	2023
Consumo energetico	GJ	15.553,61
Valore della produzione	€	378.504.354
Indice di intensità	GJ/€	0,0411

GRI 305-1 EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)

CATEGORIA EMISSIVA	TCO ₂ EQ
scope 1	
metano per riscaldamento	83,19
flotta aziendale e mezzi d'opera	7.986,70
perdite gas refrigeranti	10,86
AB ambiente (bovine da lattazione)	2.551,92
TOTALE	10.632,67

GRI 305-2 EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)

CATEGORIA EMISSIVA	TCO ₂ EQ
scope 2	
acquistata dalla rete NR	300,42
acquistata intergruppo rinnovabile	0,00
autoprodotta e consumata	0,00
TOTALE	300,42

INDICE EMISSIVO AB RISPETTO ALLA MEDIA NAZIONALE	KGCO ₂ EQ PER KWH ENERGIA CONSUMATA
market based	performance del gruppo AB
	69,53
location based ⁴⁷	media nazionale kgCO ₂ per kWh
	257,20
percentuale di emissioni risparmiate grazie alle soluzioni adottate dal Gruppo	
	73%

47. Fattore di conversione medio nazionale, dato ISPRA 2023.

GRI 305-4 INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)

INDICATORI	UNITÀ DI MISURA	2022	2023
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Loc Based	tCO ₂ e	n.a.	11.743,97
Valore della produzione	€	375.973.424	378.504.354
Indice di intensità	tCO ₂ e/€	n.a.	0,0310
INDICATORI	UNITÀ DI MISURA	2022	2023
Emissioni Scope 1 + Scope 2 Mkt Based	tCO ₂ e	n.a.	10.933,09
Valore della produzione	€	375.973.424	378.504.354
Indice di intensità	tCO ₂ e/€	n.a.	0,0289

GRI 305-7 OSSIDI DI AZOTO (NOX), OSSIDI DI ZOLFO (SOX) E ALTRE EMISSIONI NELL'ARIA RILEVANTI

ALTRE EMISSIONI

	Unità di misura	Quantità 2023
Polveri totali	Kg/anno	82,80
Polveri totali	Kg/anno	141,10
COV	Kg/anno	667,30

TEMA MATERIALE:
CIRCULAR ECONOMY & WASTE MANAGEMENT⁴⁸

48. L'ammontare dei rifiuti generati è imputabile alle seguenti società: AB Ambiente, AB Impianti, AB Energy, AB Power, ENVIROEXPERTS, AB Service, KWE ABE POLSKA.

49. Dei rifiuti generati, non tutti sono stati smaltiti nel 2023. Infatti, circa 8,5 tonnellate di rifiuti, imputabili alla società AB Impianti, sono state generate nel 2023 e smaltite nell'anno successivo.

GRI 306-3 RIFIUTI GENERATI⁴⁹

CER	DEFINIZIONE CER	DESCRIZIONE RIFIUTO	UNITÀ DI MISURA	2023	
				Rifiuti NP	Rifiuti P
120114	Fanghi di lavorazione contenenti sostanze pericolose	Fanghi fondo vasca lavaggio motori	t	0,00	1,49
120102	Limatura e trucioli materiali ferrosi	Limatura e trucioli materiali ferrosi	t	3,00	0,00
120121	Corpi d'utensili e materiali da rettifica esauriti diversi da quelli alla voce 120120	Dischi esauriti dei flessibili o smerigliatrici	t	2,30	0,00
120199	Rifiuti non specificato altrimenti	Scarti lamierini di ferro	t	460,49	0,00
120301	Soluzioni acquose di lavaggio	Acque lavaggio container	t	0,00	29,36
120301	Soluzioni acquose di lavaggio	Acque di lavaggio pezzi	t	0,00	25,68
120301	Soluzioni acquose di lavaggio	Acque di lavaggio motori e caldaie	t	0,00	166,60
120301	Soluzioni acquose di lavaggio	Acque reflue da attività di lavaggio caldaia (lato fumi e lato acqua)	t	0,00	0,00
130205	Oli minerali per motori, ingranaggi e lubrificazione non clorurati	Olio esausto	t	0,00	95,73
130208	Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazioni	Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazioni	t	0,00	2,58
130802	Altre emulsioni	Emulsione olio-acqua	t	0,00	14,45
130802	Altre emulsioni	Emulsione olio-acqua (condensa compressori)	t	0,00	7,10
140601	Clorofluorocarburi, hcfc e hfc	Bombole di gas refrigerante esausto	t	0,00	0,28
150101	Imballaggi di carta e cartone	Imballaggi in carta e cartone puliti	t	62,07	0,00
150102	Imballaggi in plastica	Imballaggi in plastica puliti	t	24,41	0,00
150103	Imballaggi in legno	Bancali e scarti di imballaggi in legno	t	138,81	0,00
150106	Imballaggi in materiali misti	Materiali misti da imballaggio/ Teloni agricoli	t	59,31	1,00
150110	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	Imballaggi sporchi di olio/ diluente/vernici o che contenevano tali sostanze	t	0,00	8,85
150110	Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	Carta/plastica sporca di vernice	t	0,00	4,37

CER	DEFINIZIONE CER	DESCRIZIONE RIFIUTO	UNITÀ DI MISURA	2023	
				Rifiuti NP	Rifiuti P
150202	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose	Stracci sporchi	t	0,00	15,52
150202	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose	Filtri dell'impianto di abbattimento a servizio della verniciatura	t	0,00	2,64
150202	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose	Teli filtraggio acqua impianto di verniciatura	t	0,00	0,00
150202	Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose	Filtri aria e celle filtranti sostituite dagli impianti	t	0,00	8,45
150203	Filtri aria	Filtri aria	t	0,12	0,00
160107	Filtri dell'olio	Filtri dell'olio esausti	t	0,00	3,38
160114	Liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose	Glicole esausto	t	0,00	28,04
160117	Metalli ferrosi	Scarti in ferro e metalli vari	t	38,61	0,00
160119	Plastica	Plastica	t	0,00	0,00
160120	Vetro	Vetro	t	0,21	0,00
160121	Componenti pericolosi	Componenti di scarto contaminati da sostanze pericolose	t	0,00	0,37
160211	Apparecchiature fuori uso contenenti clorofluorocarburi hcfc, hfc	Impianti fuori uso contenti f-gas (condizionatori, ecc.)	t	0,00	0,70
160213	Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi, diversi da quelle di cui alle voci da 160209 a 160212	Apparecchiature elettriche/elettroniche fuori uso (monitor)	t	0,00	0,17
160214	Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 a 160213	Apparecchiature elettriche/elettroniche fuori uso	t	13,10	0,00
160216	Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alla voce 160215	Componenti di apparecchiature elettriche/elettroniche fuori uso	t	1,43	0,00
160303	Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	Polvere di ferro	t	0,00	2,31
160303	Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	Prodotto scaduto inutilizzato	t	0,00	0,05
160304	Rifiuti inorganici, diversi da quelli di cui alla voce 160303	Materiale isolante ignifugo inutilizzato	t	0,14	0,00

CER	DEFINIZIONE CER	DESCRIZIONE RIFIUTO	UNITÀ DI MISURA	2023	
				Rifiuti NP	Rifiuti P
160305	Rifiuti organici contenenti sostanze pericolose	Prodotto inutilizzato/scarto (Merlin Acid) per pulizia e sanificazione mungitrici	t	0,00	0,00
160306	Rifiuti organici diversi da quelli di cui alla voce 160305	Cartucce silicone di scarto	t	0,06	0,00
160505	Gas in contenitori a pressione	Bombole gas esauste	t	0,46	0,00
160506	Sostanze chimiche di laboratorio inutilizzate	Sostanze chimiche di laboratorio inutilizzate	t	0,00	0,10
160601	Batterie al piombo	Batteria al piombo esauste	t	0,00	6,99
160604	Batterie alcaline	Batterie alcaline	t	0,01	0,00
160605	Altre batterie ed accumulatori	Batterie al litio	t	0,05	0,00
160801	Catalizzatori esauriti contenenti oro, argento, renio, rodio, palladio, iridio o platino	Pastiglie catalitiche esauste	t	0,78	0,00
160803	Catalizzatori esauriti contenenti metalli di transizione o composti, non specificati altrimenti	Mattonelle catalitiche	t	2,87	0,00
161001	Rifiuti liquidi acquosi contenenti sostanze pericolose	Acque reflue da attività di lavaggio caldaia (lato fumi e lato acqua)	t	0,00	79,23
161002	Rifiuti liquidi acquosi non pericolosi	Acque reflue da attività di lavaggio caldaia (lato fumi e lato acqua)	t	8,19	0,00
170202	Vetro	Scarti in vetro	t	0,25	0,00
170203	Plastica	Tubazioni saldatrici/plastica	t	2,12	0,06
170401	Rame, bronzo e ottone	Rame, bronzo e ottone	t	0,00	0,00
170402	Alluminio	Scarti di profilati in alluminio	t	0,30	0,00
170405	Ferro e acciaio	Scarti di lamiera o tubolari in acciaio inox	t	228,55	0,00
170407	Metalli misti	Pezzi, scarti e/ componenti in metalli vari	t	27,18	0,00
170411	Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 170410	Corde, cavi, fili e barre in rame	t	8,04	0,00
170603	Altri materiali isolanti contenenti o sostituiti da sostanze pericolose	Lana di roccia	t	0,00	5,42
170604	Materiali isolanti, diversi da quelli di cui alle voci 170601 e 170603	Scarti pannelli sandwich/onduline	t	11,13	0,00

CER	DEFINIZIONE CER	DESCRIZIONE RIFIUTO	UNITÀ DI MISURA	2023	
				Rifiuti NP	Rifiuti P
170802	Materiali da costruzione a base di gesso, diversi da quelli di cui alla voce 170801	Cartongesso	t	7,37	0,00
170903	Rifiuti misti dall'attività di costruzione e demolizione contaminati da sostanze pericolose	Rifiuti misti dall'attività di costruzione e demolizione contaminati da sostanze pericolose	t	0,00	3,20
170904	Rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione diversi da quelli di cui alle voci 170901 e 170903	Materiale edile da costruzione/ demolizione	t	31,47	0,00
180202	Rifiuti che devono essere raccolti e smaltiti applicando precauzioni per evitare infezioni	Rifiuti infettivi da allevamento (aghi, siringe, medicinali, ecc.)	t	0,00	0,17
190904	Carbone attivo esausto	Carbone attivo esaurito da impianto biogas	t	4,10	1,60
200121	Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	Neon fuori uso	t	0,00	0,15
200307	Rifiuti ingombranti	Rifiuti ingombranti vari (sedie, porte, ecc.)	t	1,16	0,00
020104	Rifiuti plastici (ad esclusione degli imballaggi)	Manichette nere	t	8,00	0,00
080111	Pitture e vernici di scarto contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	Morchie di verniciatura/Diluente esausto	t	0,00	19,90
080120	Sospensioni acquose contenenti pitture o vernici, diverse da quelle di cui alla voce 080119	Acque impianto di verniciatura	t	71,60	0,00
080201	Polveri di scarti di rivestimenti	Polvere di verniciatura di scarto	t	2,04	0,00
080318	Toner per stampa esauriti, diversi da quelli di cui alle voci 080317	Toner stampanti esauriti	t	0,05	0,00
Totale			t	1.219,78	535,92
Totale			t	1.755,70	

GRI 306-4 RIFIUTI NON CONFERITI IN DISCARICA

RIFIUTI PERICOLOSI (2023)	UNITÀ DI MISURA	PRESSO UN SITO ESTERNO	IN LOCO	TOTALE
Riutilizzo	t	0,00	0,00	0,00
Riciclo	t	0,00	0,00	0,00
Altre opzioni di recupero	t	149,27	0,00	149,27
Totale rifiuti pericolosi non conferiti in discarica	t	149,27	0,00	149,27
RIFIUTI NON PERICOLOSI (2023)	UNITÀ DI MISURA	PRESSO UN SITO ESTERNO	IN LOCO	TOTALE
Riutilizzo	t	0,00	0,00	0,00
Riciclo	t	0,00	0,00	0,00
Altre opzioni di recupero	t	1.118,40	0,00	1.118,40
Totale rifiuti non pericolosi non conferiti in discarica	t	1.118,40	0,00	1.118,40
Totale rifiuti non conferiti in discarica	t	1.267,66	0,00	1.267,66

GRI 306-5 RIFIUTI CONFERITI IN DISCARICA

RIFIUTI PERICOLOSI (2023)	UNITÀ DI MISURA	PRESSO UN SITO ESTERNO	IN LOCO	TOTALE
Incenerimento (con recupero di energia)	t	0,00	0,00	0,00
Incenerimento (senza recupero di energia)	t	0,00	0,00	0,00
Conferimento in discarica	t	27,11	0,00	27,11
Altre operazioni di smaltimento	t	357,59	0,00	357,59
Totale rifiuti pericolosi conferiti in discarica	t	384,70	0,00	384,70

50. La conversione dei dati originari da metri cubi (mc) a megalitri (ML), così come richiesto dallo Standard GRI 303 - Acqua ed affluenti, è stata effettuata considerando una densità pari a 1. Tuttavia, va notato come gli scarichi idrici possano includere rifiuti liquidi acquosi con una densità variabile, che potrebbe causare lievi discrepanze nella conversione. Per questo motivo, il consumo idrico indicato in tabella e derivante dalla sottrazione dello scarico d'acqua al prelievo idrico risulta essere negativo per alcuni decimali. In ragione di questa circostanza, si invita a considerare il consumo idrico come pari a 0.

GRI 303-3 PRELIEVO IDRICO

ACQUA PRELEVATA (2023)	UNITÀ DI MISURA	ACQUA POTABILE (≤1.000 MG/L DI SOLIDI DISCIOLTI TOTALI)	ALTRE TIPOLOGIE DI ACQUA (>1.000 MG/L DI SOLIDI DI-SCIOLTI TOTALI)
Acque di superficie	ML	0,00	0,00
Acque sotterranee (pozzo)	ML	0,00	0,00
Acqua di mare	ML	0,00	0,00
Risorse idriche di terze parti (fognatura)	ML	44,02	0,00
Scarico autorizzato acque prima pioggia	ML	0,03	0,00
Rifiuti liquidi acquosi	ML	0,00	0,28
Totale	ML	44,05	0,28

GRI 303-5 CONSUMO IDRICO

ACQUA CONSUMATA	UNITÀ DI MISURA	2023
Prelievo idrico	ML	44,30
Scarico idrico	ML	44,33
Consumo idrico	ML	-0,03⁵⁰

RIFIUTI NON PERICOLOSI	UNITÀ DI MISURA	PRESSO UN SITO ESTERNO	IN LOCO	TOTALE
Incenerimento (con recupero di energia)	t	0,00	0,00	0,00
Incenerimento (senza recupero di energia)	t	0,00	0,00	0,00
Conferimento in discarica	t	10,93	0,00	10,93
Altre operazioni di smaltimento	t	85,91	0,00	85,91
Totale rifiuti non pericolosi conferiti in discarica	t	96,84	0,00	96,84
Totale rifiuti conferiti in discarica	t	481,54	0,00	481,54

TEMA MATERIALE: WATER MANAGEMENT

GRI 303-3 PRELIEVO IDRICO

ACQUA PRELEVATA (2023)	UNITÀ DI MISURA	ACQUA POTABILE (≤1.000 MG/L DI SOLIDI DISCIOLTI TOTALI)	ALTRE TIPOLOGIE DI ACQUA (>1.000 MG/L DI SOLIDI DI-SCIOLTI TOTALI)
Acque di superficie	ML	0,00	0,00
Acque sotterranee (pozzo)	ML	39,31	0,00
Acqua di mare	ML	0,00	0,00
Acqua prodotta	ML	0,00	0,00
Risorse idriche di terze parti (acquedotto)	ML	4,99	0,00
Totale	ML	44,30	0,00

Catena del valore responsabile

TEMA MATERIALE: RESPONSIBLE AND ENGAGED SUPPLY CHAIN

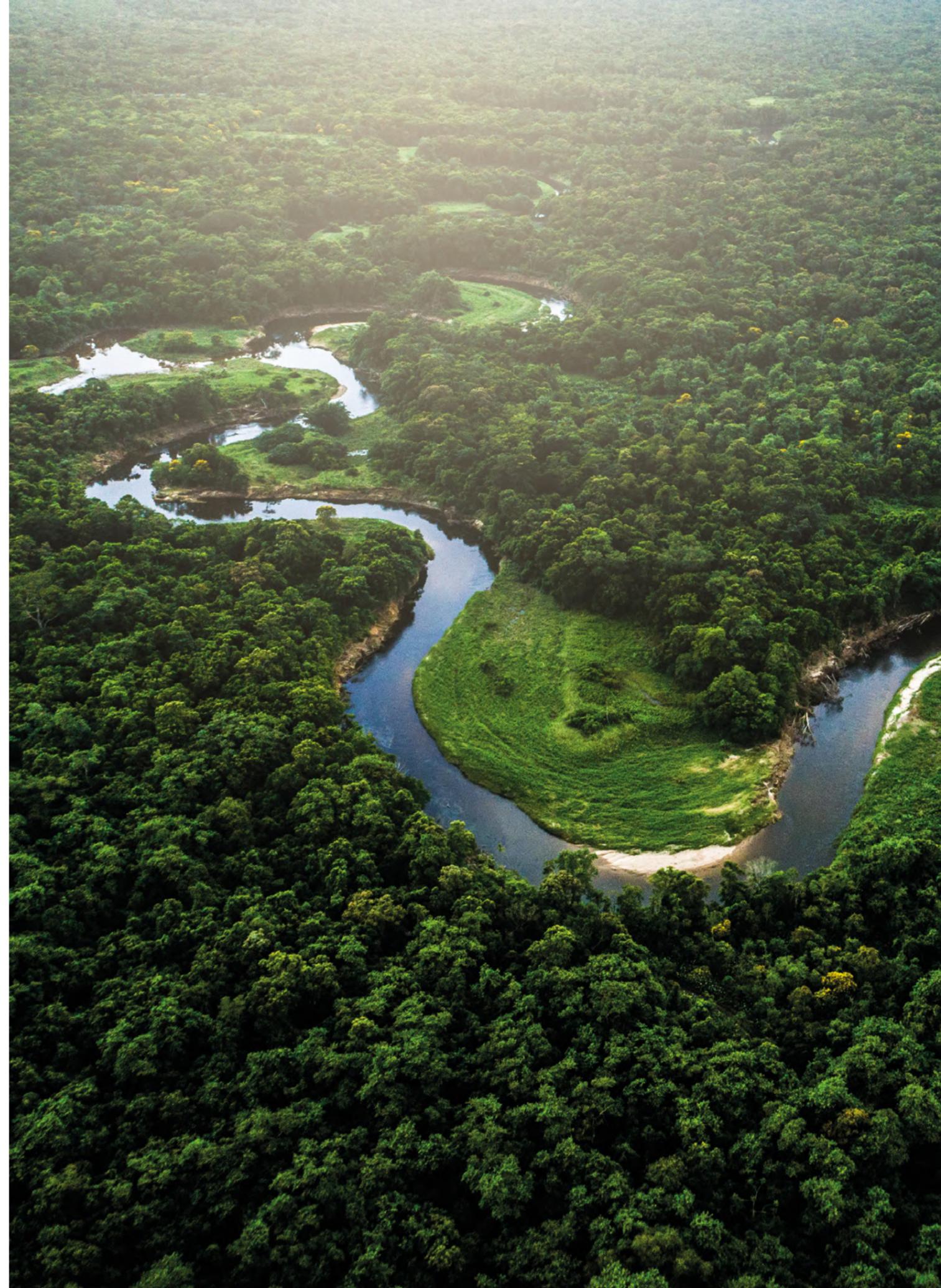
GRI 204-1 PROPORZIONE DI SPESA VERSO
FORNITORI LOCALI

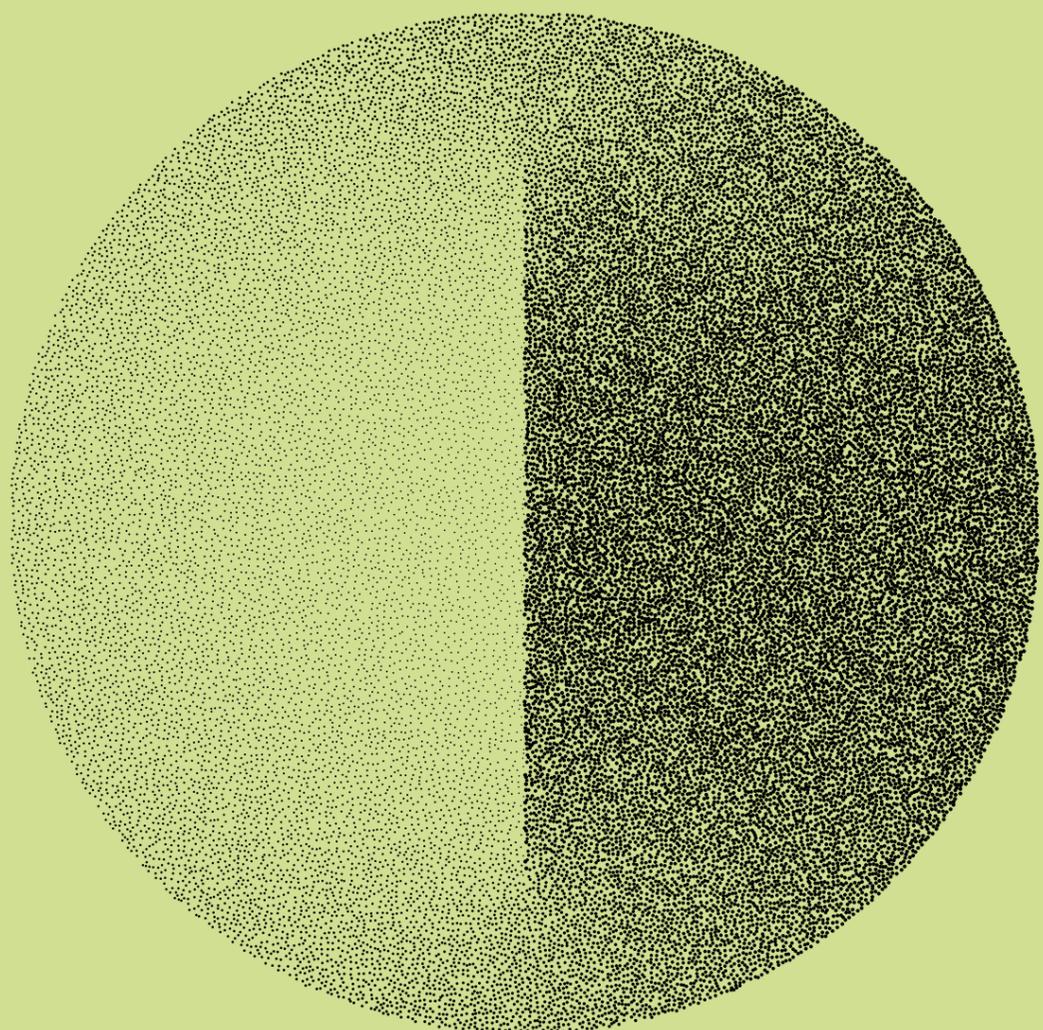
FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA 2023

	N.	%
Italia	350	88%
UE (esclusa Italia)	45	11%
Extra-UE	2	1%
Totale	397	100%

SPESA 2023

	%
Italia	73,23%
UE (esclusa Italia)	23,34%
Extra-UE	3,42%
Totale	100%





5

GRI Content Index

Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto secondo l'opzione "in accordance with".

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE			
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
2-1	Dettagli organizzativi	Nota Metodologica; La struttura del Gruppo	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	
2-4	Revisione delle informazioni	Nota Metodologica	
2-5	Assurance esterna		Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna.
Attività e lavoratori			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il Profilo; Le aree di business; Catena del valore responsabile	
2-7	Dipendenti	Il capitale umano del Gruppo AB; Cohesive Work Environment; Informativa di dettaglio	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Il capitale umano del Gruppo AB; Cohesive Work Environment; Informativa di dettaglio	
Governance			
2-9	Struttura e composizione della governance	Struttura di governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		La nomina del Consiglio di amministrazione è di competenza dell'Assemblea degli azionisti, in conformità all'art. 2383 del Codice Civile.
2-11	Presidente del massimo organo di governo		La Presidente del Consiglio di amministrazione non è un alto dirigente del Gruppo.
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Comitato di sostenibilità	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Comitato di sostenibilità	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Il presente Bilancio è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 13/11/2024.
2-15	Conflitti di interesse		Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile.
2-16	Comunicazione delle criticità		

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Development of human resources	
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo		Non sono al momento previsti meccanismi di valutazione delle performance del Consiglio di amministrazione nella gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.
2-19	Politiche retributive		Il compenso dei membri del Consiglio di amministrazione prevede un importo fisso.
2-20	Processo di determinazione della retribuzione		Il compenso dei membri del Consiglio di amministrazione è determinato dall'Assemblea degli azionisti in fase di nomina.
2-21	Rapporto sulla retribuzione totale annuale		Il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e il valore mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) è pari a 3,21 nel 2023.
Strategia, politiche e prassi			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di Sviluppo Sostenibile	Lettera agli stakeholder	
2-23	Impegno in termini di policy	Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU; Strumenti per una gestione responsabile; Ulteriore riferimento all'interno dei diversi paragrafi relativi ai temi materiali	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy		Ref. 2-23
2-25	Processi volti a rimediare gli impatti negativi		Nel corso del 2023 non sono state ricevute segnalazioni in merito a impatti negativi nella gestione delle tematiche ESG.
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Nota metodologica; Etica nel business	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità a leggi e regolamenti.
2-28	Appartenenza ad associazioni		Il Gruppo partecipa ad alcune associazioni di categoria, tra cui EBA – European Biogas Association, CIB, Italcogen, CogenEurope, AIB (Confindustria Brescia) e Coldiretti.

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
Coinvolgimento degli stakeholder			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	Il capitale umano di AB	CCNL Metalmeccanico CCNL Commercio Dirigenti Commercio Dirigenti Metalmeccanico CCNL Agricolo CCNL Pulizie
STANDARD SPECIFICI			
GRI 3 GESTIONE TEMI MATERIALI			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità	
3-2	Elenco di temi materiali	Analisi di materialità	
Tema materiale: Business ethics			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Etica nel business	
GRI 205 ANTICORRUZIONE			
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione		
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione		
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		Nel 2023 non sono stati registrati casi di corruzione.
GRI 206 – COMPORTAMENTO ANTI-COMPETITIVO			
206-1	Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche		Nel 2023 non sono pervenute azioni legali.
Tema materiale: Cybersecurity			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Data privacy & cybersecurity	
GRI 418 PRIVACY DEI CLIENTI			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Data privacy & cybersecurity	Nel 2023 il Gruppo non ha ricevuto reclami riguardanti la violazione della privacy o registrato episodi di fuga, furto o perdita dei dati dei clienti.
Tema materiale: Climate change & Energy transition			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Climate change & Energy transition	

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
Tema materiale: Technology & Innovation			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Technology & Innovation	
Tema materiale: Customer Centricity			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Customer Centricity	
Tema materiale: Cohesive Work Environment			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Cohesive Work Environment	
GRI 401 OCCUPAZIONE			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Cohesive Work Environment;	
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cohesive Work Environment	
401-3	Congedo parentale	Diversity & Inclusion;	
Tema materiale: Development of human resources			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Development of human resources	
GRI 404 FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Development of human resources; Informativa di dettaglio	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Development of human resources; Informativa di dettaglio	
404-3	Valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Development of human resources; Informativa di dettaglio	
Tema materiale: Diversity & Inclusion			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Diversity & Inclusion	
GRI 405 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Diversity & Inclusion; Informativa di dettaglio	
405-2	Rapporto tra retribuzione di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Informativa di dettaglio	

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
GRI 406 NON DISCRIMINAZIONE			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nel 2023 sono stati registrati due episodi di discriminazione.
Tema materiale: Health & Safety			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Health & Safety	
GRI 403 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Health & Safety	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Health & Safety	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Health & Safety	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Health & Safety	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Health & Safety	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Health & Safety	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Health & Safety	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Health & Safety; Informativa di dettaglio	
403-9	Infortuni sul lavoro	Health & Safety; Informativa di dettaglio	
403-10	Malattie professionali	Health & Safety; Informativa di dettaglio	Nel 2023 non sono state registrate malattie professionali.
Tema materiale: Energy Management & Emissions			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Energy Management & Emissions	
GRI 302 ENERGIA			
302-1	Consumo di energia interno dell'organizzazione	Energy Management & Emissions; Informativa di dettaglio	
302-3	Intensità energetica		L'indice di intensità energetica nel 2023 è pari a 0,04.

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
GRI 305 EMISSIONI			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Energy Management & Emissions; Informativa di dettaglio	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Energy Management & Emissions; Informativa di dettaglio	
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)		L'indice di intensità emissiva nel 2023 è pari a 0,02.
305-7	Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Energy Management & Emissions; Informativa di dettaglio	
Tema materiale: Circular economy & Waste Management			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Circular Economy & Waste Management	
GRI 306 SCARICHI IDRICI E RIFIUTI			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Circular Economy & Waste Management	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Circular Economy & Waste Management	
306-3	Rifiuti generati	Circular Economy & Waste Management; Informativa di dettaglio	
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	Circular Economy & Waste Management; Informativa di dettaglio	
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	Circular Economy & Waste Management; Informativa di dettaglio	
Tema materiale: Water Management			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Water Management	
GRI 303 ACQUA ED AFFLUENTI			
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	Water Management	
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	Water Management	
303-3	Prelievo idrico	Water Management; Sustainable farming; Informativa di dettaglio	
303-4	Scarico idrico	Water Management; Informativa di dettaglio	
303-5	Consumo idrico	Informativa di dettaglio	

GRI	INFORMAZIONE	CAPITOLO	NOTE
Tema materiale: Responsible and engaged Supply Chain			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Catena del valore responsabile	
GRI 204 PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO			
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Collaborazione con i fornitori; Informativa di dettaglio	
GRI 301 MATERIALI			
301-1	Materiali utilizzati in base al peso e al volume	Approvvigionamento di materiali e servizi; Informativa di dettaglio	
301-2	Materiali d'ingresso riciclati utilizzati	Approvvigionamento di materiali e servizi; Informativa di dettaglio	
GRI 308 VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Collaborazione con i fornitori	
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	Collaborazione con i fornitori	
GRI 414 VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	Collaborazione con i fornitori	
414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Collaborazione con i fornitori	
Tema materiale: Animal welfare			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Animal welfare	
Tema materiale: Sustainable farming			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Sustainable farming	
Tema materiale: Food quality & security			
GRI 3 GESTIONE DEI TEMI MATERIALI			
3-3	Gestione dei temi materiali	Food quality & security	





IL MECCANISMO DI FUNZIONAMENTO

aDoormore Contest è una piattaforma di condivisione di progetti di sostenibilità, dove è possibile pubblicare e prendere spunto da iniziative sostenibili, scambiare idee e ispirarsi a vicenda.

Il Gruppo ha scelto di sfruttare il meccanismo di gamification del contest per motivare tutti i dipartimenti a partecipare attivamente.

A ciascun dipartimento aziendale (AFC, Legale, Marketing strategico e operativo, Risorse Umane, Catena di Fornitura, HSE, Prodotto, Servizi, R&D, ICT) sono assegnate specifiche iniziative di sostenibilità che possono essere intraprese. Tali iniziative sono descritte attraverso specifici *statement*, ovvero azioni mirate che fanno riferimento ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG). Gli *statement* forniscono esempi concreti di attività che ogni dipartimento può realizzare per contribuire al raggiungimento dei singoli SDG, rendendo questi macro-obiettivi, spesso percepiti come astratti, più tangibili e facilmente applicabili.

In particolare, ogni Business Process Owner (BPO), insieme al suo gruppo di lavoro, ha la responsabilità di

- Studiare gli obiettivi SDG assegnati alla sua area per comprendere le finalità e le logiche di fondo;
- In linea con la strategia di sostenibilità di Gruppo e insieme al suo gruppo di lavoro, identificare gli SDG prioritari sui quali sia necessario migliorare e colmare il divario esistente attraverso un nuovo progetto dedicato, ponendo attenzione anche alla sostenibilità economica e alla reale fattibilità dello stesso.

Una redazione centrale AB è incaricata di verificare vari elementi, tra cui la coerenza tra il progetto e l'obiettivo SDG associato, la fattibilità operativa del progetto e la completezza contenutistica. I post approvati dalla redazione possono poi essere definitivamente pubblicati dall'utente sulla piattaforma e resi pubblici a tutti i dipendenti AB.

L'implementazione della piattaforma aDoormore Contest si inserisce nell'impegno del Gruppo AB verso il "New Normal", dove la sostenibilità è parte integrante dei processi e degli obiettivi strategici.

Con lo spirito di promuovere l'idea che la sostenibilità sia da affrontare insieme, mettendo a fattor comune le proprie esperienze per stimolarsi vicendevolmente e copiarsi, AB ha trovato in Progetto Doable il partner ideale per promuovere questo approccio. La piattaforma aDoormore Contest è infatti sviluppata da Progetto Doable, società benefit a responsabilità limitata.

Attraverso un formato interattivo simile a un social network, aDoormore Contest è uno strumento digitale che permette la condivisione di esperienze e *best practices*, creando un dialogo aperto e costruttivo su iniziative già realizzate e su progetti futuri. Protagonisti dell'iniziativa, nonché motore della stessa, sono proprio i dipendenti, in quanto sono questi ultimi a creare dei post e a manifestare il proprio apprezzamento sui progetti attraverso i pulsanti di interazione. Ciò consente non solo di arricchire il patrimonio di conoscenze del Gruppo, ma contribuisce anche a costruire una rete di consapevolezza e responsabilità condivisa.

LE FINALITÀ: CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Il Gruppo AB considera la sostenibilità un concetto olistico che lo riguarda nel suo complesso, e per poter essere perseguita è necessario un allineamento culturale da parte di tutti i dipendenti dell'azienda. L'intento è infatti quello di promuovere attivamente una cultura aziendale orientata alla sostenibilità. Consentendo a ciascun membro del Gruppo di condividere e valorizzare iniziative sostenibili, viene promossa una partecipazione attiva alla costruzione di una cultura condivisa, in cui i comportamenti quotidiani siano allineati ai valori fondanti del Gruppo. AB vuole veicolare tra i dipendenti e tra i dipendenti e la Direzione quanto in azienda si è fatto e si sta facendo nell'ambito della sostenibilità, valorizzandolo.

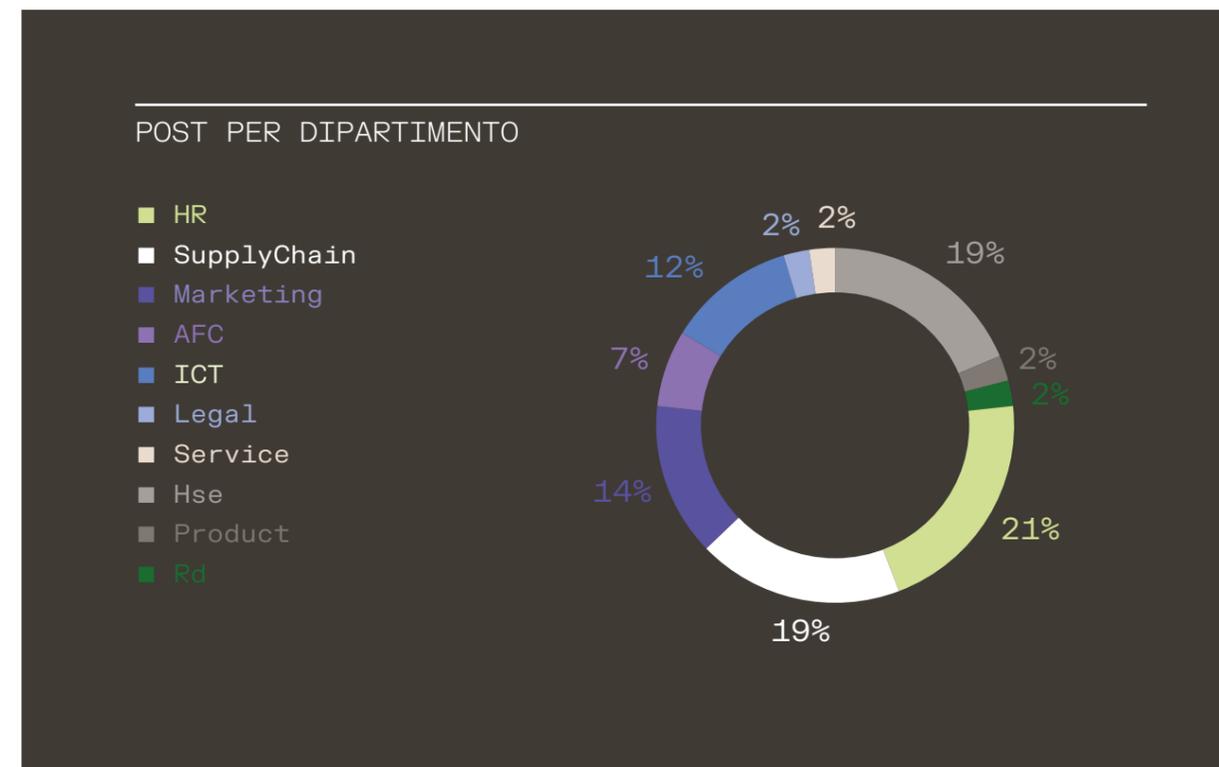
Contestualmente, l'obiettivo è quello di sensibilizzare i dipendenti sui temi legati alla sostenibilità e di stimolare tutte le aree aziendali ad essere propositive nell'ideazione e proposta di nuove iniziative. In questo senso, aDoormore Contest è uno strumento utile per lo *stakeholder engagement* dei dipendenti, anche rispetto a quanto richiedono in materia sia i principi GRI che la normativa europea CSRD.

L'IMPATTO IN NUMERI:
GLI ANALYTICS DELLA PIATTAFORMA

Nel 2023, i progetti realizzati sono stati 43, pari al 73% delle proposte di progetto che sono state effettuate nel corso dell'anno.

Il grafico a torta evidenzia il contributo dei diversi dipartimenti alla realizzazione dei post, dimostrando un elevato livello di partecipazione da parte di tutte le aree aziendali. Questo risultato conferma come la piattaforma venga percepita come uno strumento coinvolgente e motivante. Si osserva, inoltre, una prevalenza di progetti provenienti dalle Risorse Umane, dal dipartimento Health, Safety and Environment e dalla Supply Chain, settori strategici per il conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Il grafico sottostante evidenzia il numero di post, e quindi di progetti, associati a ciascun Obiettivo di Sviluppo Sostenibile. Si os-



servi come l'impegno del Gruppo si estenda alla maggior parte degli SDG, coinvolgendo ben 14 dei 17 obiettivi complessivi. Questo risultato rispecchia come la sostenibilità sia parte integrante delle azioni e dei processi di AB.

UN SOLO SPAZIO PER GESTIRE OGNI FASE
DEI PROGETTI DI SOSTENIBILITÀ

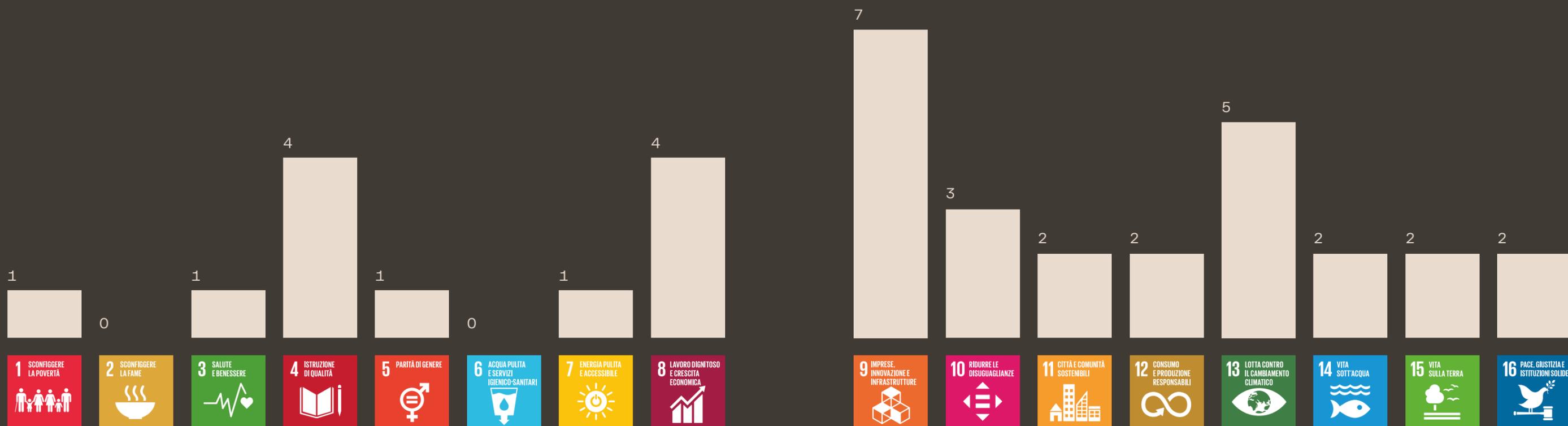
Il principale vantaggio della piattaforma risiede nella possibilità di accedere ad ogni fase del progetto di sostenibilità in un unico luogo. Ogni post fornisce informazioni dettagliate riguardanti:

- Esigenze da soddisfare, per chiarire l'obiettivo del lavoro
- Organizzazione aziendale coinvolta, per concretizzare da chi sia stato condotto il progetto e chi ha supervisionato
- Chi ha fatto cosa, declinando le responsabilità e le azioni concrete svolte nelle fasi di preparazione, implementazione adozione
- Tempistiche, con la declinazione nelle fasi: iniziale, intermedia, finale con adozione del progetto e concretizzazione del processo
- Difficoltà di preparazione
- Difficoltà di implementazione
- Difficoltà di adozione
- Risultati ottenuti, con specificazione dei benefici ottenuti e dati concreti.

COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI
E COMPETIZIONE

aDoormore Contest non solo promuove una maggiore consapevolezza e implementazione delle pratiche sostenibili, ma rende il processo coinvolgente: i dipendenti dei vari dipartimenti possono interagire con i post utilizzando le reazioni. I progetti che ricevono il maggior numero di apprezzamenti dalla community consentono al dipartimento che li ha realizzati di salire nella classifica generale. Alla fine dell'anno sono previsti premi per i primi tre dipartimenti classificati.

Questo approccio stimola una sana competizione tra i dipartimenti, incoraggiandoli a migliorarsi costantemente al fine di superare i propri concorrenti, e, al contempo, generare un impatto positivo sull'ambiente e sulla società.



CONCLUSIONI

Il fatto che tutti i post pubblicati sulla piattaforma siano il risultato di analisi, rilettura di processi, strumenti e progetti atti a promuovere lo sviluppo sostenibile sotto molteplici dimensioni è prezioso per non vivere la sostenibilità in modo superficiale, ma avendo casi concreti della sua declinazione.

AB è convinta che, ascoltando e integrando le opinioni di tutti i membri del Gruppo, potrà crescere e rafforzare il suo impatto positivo sull'ambiente e sulla società. I contenuti dei post rappresentano un *know-how* che il Gruppo vuole condividere in primis in azienda e poi al di fuori di essa, con la catena di fornitura e con i clienti, al fine di crescere insieme. Per questo motivo, mentre ad oggi sono stati coinvolti nella piattaforma soltanto i dipendenti del Gruppo AB in Italia, è prevista in futuro l'inclusione nella piattaforma dei dipendenti delle sedi estere.

PROMUOVERE
LO SVILUPPO
SOSTENIBILE
SOTTO
MOLTEPLICI DIMENSIONI
È PREZIOSO PER
NON VIVERE LA
SOSTENIBILITÀ IN
MODO SUPERFICIALE.



