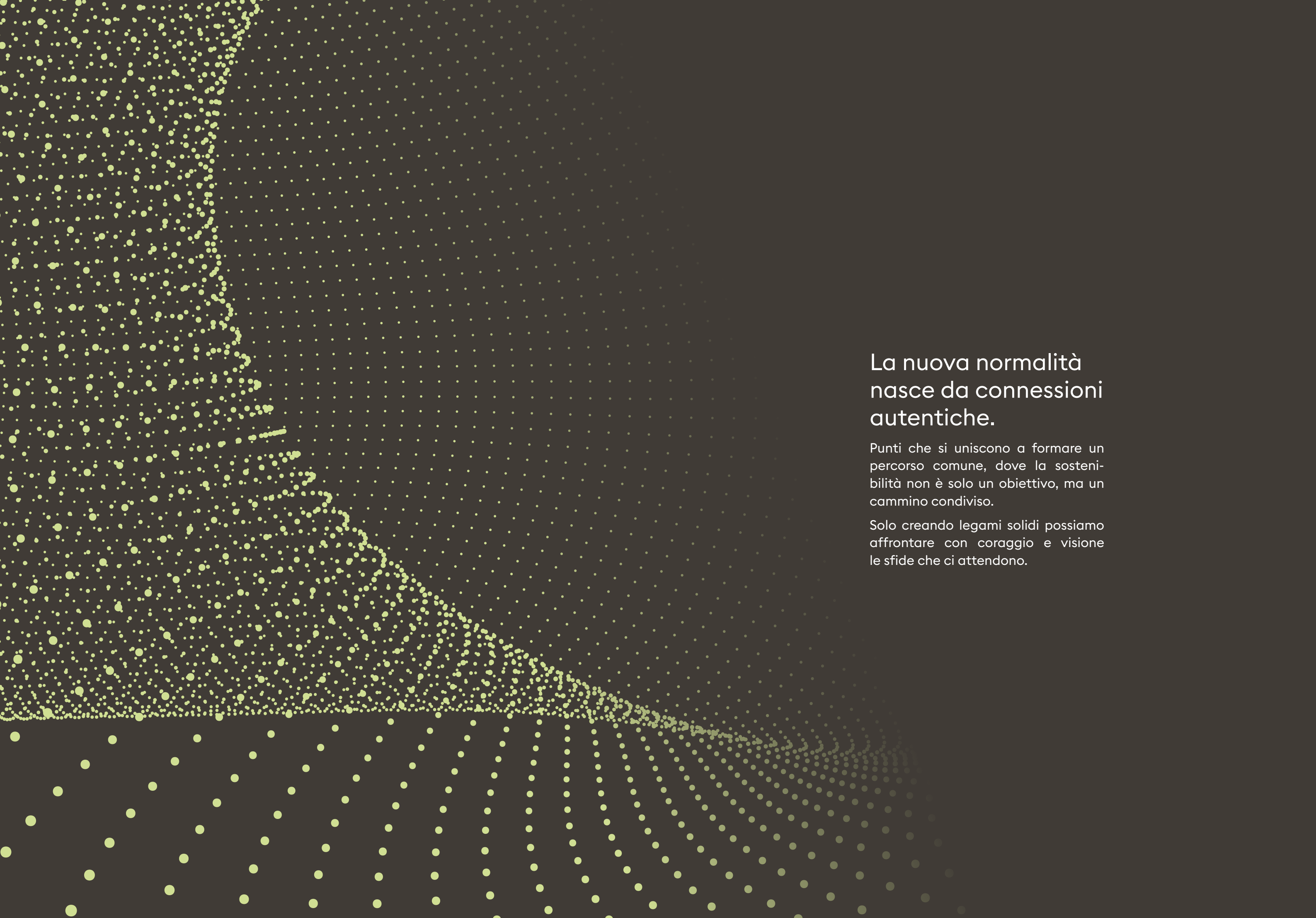




The New Normal

REPORT DI SOSTENIBILITÀ
2024



La nuova normalità nasce da connessioni autentiche.

Punti che si uniscono a formare un percorso comune, dove la sostenibilità non è solo un obiettivo, ma un cammino condiviso.

Solo creando legami solidi possiamo affrontare con coraggio e visione le sfide che ci attendono.

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
NOTA METODOLOGICA	8
HIGHLIGHTS	10

ABOUT AB	12
Il Profilo	14
La storia	16
La struttura del Gruppo	18
La mission	22
Valori, tratti culturali e modello di leadership	24
La governance di sostenibilità	29
Le soluzioni AB	32
Ricerca, sviluppo e innovazione	40
I clienti	42
Strumenti per una gestione responsabile	44
VERSO IL NEW NORMAL	
La sostenibilità, un percorso continuo	48
Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU	52
Stakeholder	54
Progetto Doable	56
Analisi di doppia rilevanza	58

GOVERNANCE	70
GI – Condotta delle imprese	72
Struttura di Governance	72
Politiche	74
Azioni	76
GI – Benessere animale	78
Politiche	78
Azioni	78
GI - Gestione dei rapporti con i fornitori	82
Politiche	82
Azioni	83
Metriche	85
Data privacy & cybersecurity	87
Politiche	87
Azioni	88

AMBIENTE	90
E1 – Cambiamenti climatici	93
Politiche	93
Azioni	94
Metriche	96
E2 – Inquinamento	99
Politiche	99
Azioni	99
E3 – Acque e risorse marine	101
Politiche	101
Azioni	101
Metriche	102
E4 – Biodiversità	103
Azioni	103
E5 – Economia circolare	105
Afflussi di risorse	105
Politiche	105
Azioni	106
Metriche	108
Politiche	109
Azioni	109
Rifiuti	111
Politiche	111
Azioni	111
Metriche	113

SOCIALE	114
S1 – Forza lavoro propria	116
Politiche	116
Condizioni di lavoro	119
Azioni	119
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	123
Azioni	123
Formazione e sviluppo delle competenze	126
Azioni	126
Metriche	129
Salute e sicurezza	137
Politiche	137
Azioni	138
Metriche	144
S2 – Lavoratori nella catena del valore	146
Politiche	146
Azioni	146
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	148
Politiche	149
Azioni – Gruppo AB	149
Azioni – AB Ambiente	150

INFORMATIVA DI DETTAGLIO	152
GRI - ESRs INTEROPERABILITY INDEX	164

NEL 2024 AB RAFFORZA UN PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ GIÀ AVVIATO, RENDENDOLO SEMPRE PIÙ STRATEGICO, CONCRETO E CONDIVISO.

Cari Stakeholder, il 2024 si chiude per AB con la consapevolezza di aver compiuto un ulteriore passo avanti nel nostro percorso verso un **modello di sviluppo sempre più sostenibile, integrato e condiviso**. È stato un anno di consolidamento e maturazione strategica, in cui abbiamo reso ancora più concreta la nostra visione di “New Normal”: un approccio in cui **la sostenibilità non è più un elemento accessorio**, ma parte integrante e imprescindibile di ogni processo aziendale.

Abbiamo lavorato con determinazione per rafforzare i presidi ESG del Gruppo, guidati da un **piano d'azione chiaro e strutturato**. L'aggiornamento dell'analisi di doppia rilevanza, l'implementazione di strumenti di stakeholder engagement e l'adozione di un **ESG Action Plan** sono solo alcune delle tappe fondamentali che hanno orientato le nostre scelte. Tutto questo con un obiettivo preciso: generare valore condiviso, ridurre gli impatti negativi e cogliere le opportunità che la transizione ecologica ed energetica ci offre.

I numeri parlano chiaro: **il 93,08% dei nostri ricavi deriva da attività eleggibili secondo la Tassonomia europea**, a conferma della coerenza tra il nostro core business e gli obiettivi ambientali dell'Unione Europea. La nostra specializzazione in tecnologie per la sostenibilità energetica ci posiziona come partner di riferimento per clienti e territori che vogliono affrontare con coraggio e concretezza la sfida della decarbonizzazione.

Ma la sostenibilità per noi non si esaurisce nell'ambiente. **Al centro del nostro impegno ci sono le persone**: dipendenti, clienti, partner, comunità. Nel 2024 abbiamo rafforzato le politiche di valorizzazione del capitale umano e avviato un progetto ambizioso che, a partire dal 2025, coinvolgerà gli Istituti Agrari italiani, unendo formazione e sostenibilità per coltivare i talenti del futuro.

Guardiamo avanti con fiducia, consapevoli che ogni traguardo raggiunto è il frutto di un terreno fertile, preparato con cura, impegno e visione. A tutti voi, che ogni giorno contribuite a rendere possibile questo percorso, va il nostro più sincero ringraziamento.

AB CONSOLIDA IL PROPRIO IMPEGNO ESG, UNENDO PERSONE, TERRITORI E INNOVAZIONE IN UN MODELLO SOSTENIBILE E ORIENTATO AL FUTURO.

Presidente
Graziella Calzavacca

Lettera agli stakeholder

Nota Metodologica

Il Gruppo AB Holding S.p.A. (di seguito denominato anche “**Gruppo AB**”, “**AB**” o “**Gruppo**”) presenta, su base volontaria, il proprio Report di Sostenibilità (nel seguito anche “**Bilancio**”, “**Report**” o “**Documento**”), mediante cui intende fornire ai propri stakeholder interni ed esterni una rappresentazione trasparente e completa di attività, progetti, impegni, obiettivi e traguardi conseguiti in ambito ESG. Il Report si colloca all’interno di un più ampio percorso intrapreso dal Gruppo per **integrare la sostenibilità nel proprio modello di business**. La redazione del Report si è basata sull’**interoperabilità tra gli Standard GRI e gli ESRS**, così come delineato nella matrice di corrispondenza sviluppata congiuntamente dalla GRI Foundation e da EFRAG. Il documento è stato quindi predisposto in conformità ai Global Reporting Initiative Standards 2021 (di seguito “**Standard GRI**” o “**GRI**”), secondo l’opzione “**with reference to**”. Parallelamente, il Report è stato integrato tenendo conto degli European Sustainability Reporting Standards (di seguito “**ESRS**”) elaborati dall’EFRAG – European Financial Reporting Advisory Group - e adottati dalla Commissione europea nel luglio 2023 con il Regolamento Delegato (UE) 2023/2772. In particolare, tutti gli indicatori quantitativi inclusi sono stati selezionati, sulla base del principio di rilevanza, tra quelli previsti dagli ESRS, in un’ottica di progressivo allineamento al nuovo quadro normativo europeo in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Questa impostazione consente di mantenere continuità con le prassi informative adottate negli anni precedenti, favorendo al contempo una transizione ordinata verso i requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (di seguito “**CSRD**”).

Il presente Documento, infatti, si inserisce in una **fase di transizione normativa** che vede il progressivo passaggio dalla rendicontazione di sostenibilità basata su standard volontari - come, ad esempio, i GRI - all’applicazione degli standard obbligatori ESRS, che perseguono l’obiettivo di migliorare e uniformare la rendicontazione in ambito ESG tra le imprese soggette alla CSRD.

In ragione di ciò, i dati di natura **quantitativa** sono stati raccolti secondo le indicazioni degli standard ESRS (cfr. GRI-ESRS Interope-

rability Index; Informativa di dettaglio), mentre le informazioni di natura **qualitativa** in coerenza con le disclosure richieste dai GRI (cfr. GRI-ESRS Interoperability Index).

In linea con la rendicontazione economico-finanziaria, tutte le informazioni e i dati contenuti nel Report fanno riferimento al periodo **1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024** (di seguito indicato come **2024**).

Gli orizzonti temporali a cui si fa riferimento all’interno del Documento sono in linea con quelli definiti dagli Standard ESRS (ESRS 1 – 6.4):

- **BREVE PERIODO:** il periodo adottato dal Gruppo come periodo di riferimento dei propri bilanci (2024);
- **MEDIO PERIODO:** fino a cinque anni dalla fine del periodo di riferimento di breve periodo;
- **LUNGO PERIODO:** oltre i 5 anni.

Il **perimetro** di rendicontazione è rappresentato da tutte le società del Gruppo: **AB Holding S.p.A.** (nel seguito anche “**AB Holding**”), **AB Impianti S.r.l.** (nel seguito anche “**AB Impianti**”), **AB Power S.r.l.** (nel seguito anche “**AB Power**”), **AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l.** (nel seguito anche “**AB Ambiente**”), **Enviroexperts Italia S.r.l.** (nel seguito anche “**Enviroexperts Italia**”), **AB Energy S.p.A.** (nel seguito anche “**AB Energy**”), **AB Service S.r.l.** (nel seguito anche “**AB Service**”), **AB Fin-Solution S.p.A.** (nel seguito anche “**AB Fin-Solution**”) e tutte le **società estere** (per il dettaglio si faccia riferimento al sociogramma presente nel paragrafo “La struttura del Gruppo”); eventuali limitazioni sono state opportunamente indicate all’interno del Documento.

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 delle questioni di sostenibilità più significative per il Gruppo, come descritto nel paragrafo “Analisi di doppia rilevanza”, in linea con le richieste dello Standard GRI 3: “Material Topics 2021” e dello Standard ESRS 1 – 3.3 “Doppia rilevanza”.

Le informazioni presenti sono state raccolte attraverso schede per la raccolta di dati quantitativi e interviste dedicate ai referenti di funzione, in coerenza con le best practices 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 Report, 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 2024

34 34 7

cogeneratori ECOMAX®

impianti BIOCH4NGE®

impianti CH4LLENGE

Sviluppo di prodotti in ottica di

» EFFICIENZA ENERGETICA



» CIRCOLARITÀ



» CATTURA E REIMPIEGO DELLA CO₂



Sistema di gestione integrato

CERTIFICAZIONI

UNI EN ISO 9001

Sistema di gestione della qualità

UNI EN ISO 45001

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

UNI EN ISO 14001

Sistema di gestione ambientale

UNI CEI EN ISO 50001

Sistema di gestione dell'energia

UNI EN ISO 3834

Requisiti di qualità per la saldatura per fusione dei materiali metallici

UNI EN 1090

Componenti strutturali in acciaio e alluminio

REG. (UE) N. 573/2024 F-GAS FLI

DIRETTIVA 2014/68/UE

Pressure Equipment Directive (PED)

Our people

1.215

dipendenti

95%

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

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

Sin dalle origini nel 1981, il focus del Gruppo è stato quello di **sviluppare innovazione al servizio dell'energia**, accompagnando le aziende nel percorso verso una maggiore competitività attraverso il risparmio energetico e la limitazione delle emissioni inquinanti nell'ambiente.

La leadership AB nel settore della **cogenerazione** si è progressivamente allargata anche ai **biocombustibili**, con sistemi per la purificazione e la liquefazione del biometano e per la **cattura delle emissioni**, ponendo al centro delle sue attività expertise, capacità produttiva e un servizio di eccellente qualità, con l'obiettivo di fornire le migliori soluzioni di **sostenibilità energetica** e rappresentare un partner di riferimento.

La crescente sensibilità dei clienti industriali verso le tematiche di decarbonizzazione sta trasformando profondamente il mercato dell'energia. Le soluzioni energetiche richieste oggi non si limitano più all'efficienza e al vantaggio economico, ma puntano sempre più alla riduzione dell'impatto ambientale e dell'impronta di carbonio.

In questo scenario evolutivo, **la cogenerazione mantiene un ruolo strategico**, tuttavia la chiave del successo risiede nel-

la sua integrazione all'interno di sistemi energetici ibridi che massimizzino il contributo delle diverse fonti rinnovabili. Per rispondere a questa complessità, AB ha sviluppato Smart Energy 360, un sistema avanzato di gestione intelligente delle risorse energetiche che ottimizza l'impiego coordinato di cogenerazione, fotovoltaico, batterie, celle a combustibile e pompe di calore.

Parallelamente, i sistemi del Gruppo sono già predisposti per **l'utilizzo di biocombustibili e combustibili decarbonizzati** come biometano e idrogeno, accelerando il processo di transizione verso produzioni industriali sostenibili. Questo approccio integrato consente ai clienti di ridurre contemporaneamente i costi energetici e le emissioni climalteranti, cogliendo le opportunità offerte dalla transizione energetica in atto.

Il Gruppo si contraddistingue ponendosi come **unico interlocutore** 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 configurazione, 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, la cui reciproca vicinanza garantisce una gestione snella ed efficace dei processi aziendali. AB cura, infatti, nel dettaglio anche le scelte di tipo strutturale, in favore di un'ottimizzazione dei processi produttivi e del benessere organizzativo. L'in-

tero 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.

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.



La storia

AB nasce nel 1981 da un'idea del giovane specialista del settore elettrotecnico Angelo Baronchelli, tuttora Amministratore Delegato del Gruppo.



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 e biogas ECOMAX®, che integra tutti i suoi componenti all'interno di un container.



NUOVI MERCATI

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, Asia e Australia.



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 ridefinizione di processi atti a diversificare e industrializzare il prodotto.



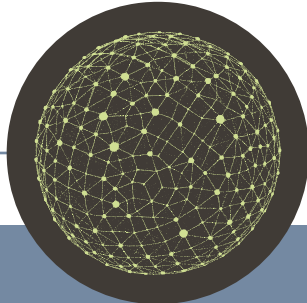
BIOCOMBUSTIBILI E TRATTAMENTO EMISSIONI

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.



LA SOSTENIBILITÀ È LA NUOVA NORMALITÀ

AB si pone l'obiettivo di integrare la sostenibilità in tutti i processi interni e vuole essere riferimento in questo percorso per clienti e stakeholder, offrendo soluzioni per la decarbonizzazione e collaborando attivamente con partner, istituti scolastici e comunità, per una crescita condivisa.

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.

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

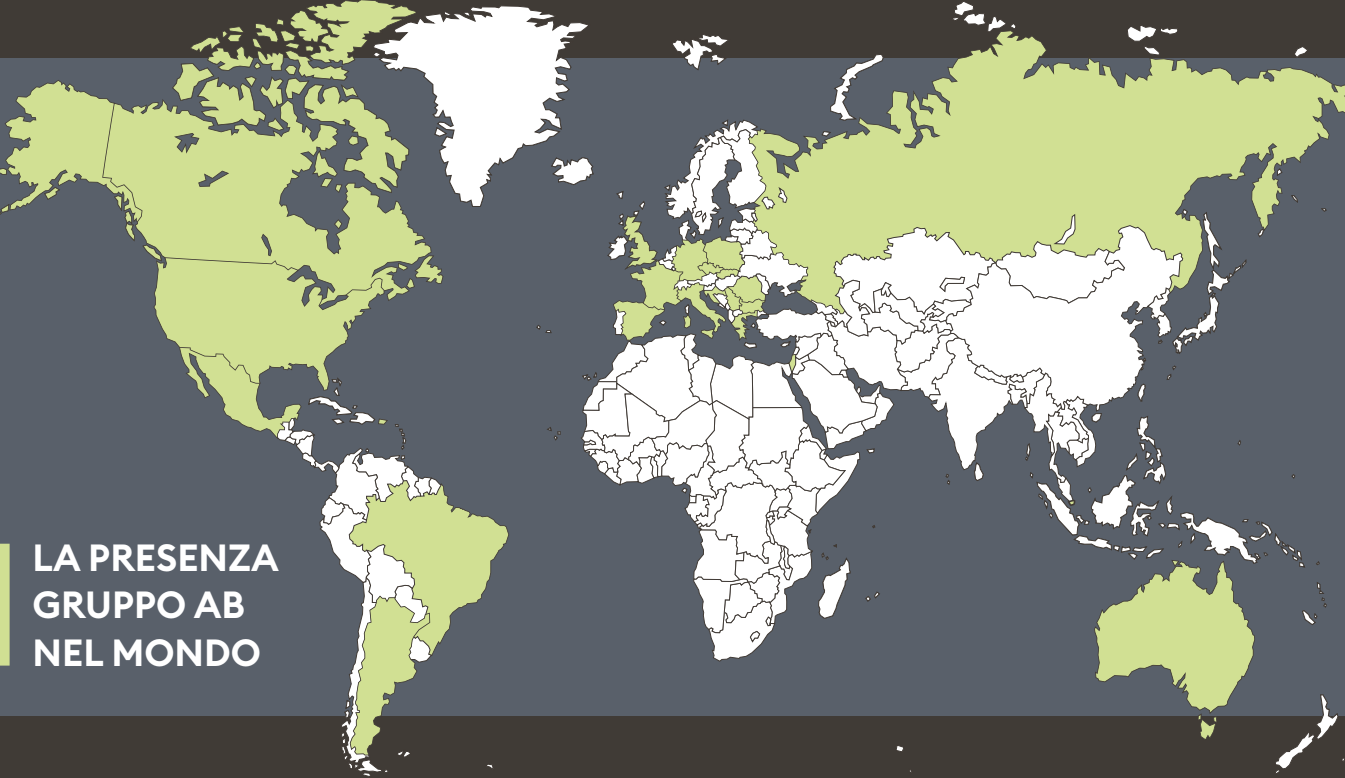
AB ENERGY è la società commerciale di riferimento per il mercato italiano.

AB IMPIANTI (presso la sede denominata “**AB ENGINEERING**”), con oltre 140 ingegneri, è 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 ancillari 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 finanziarie commerciali.

1. Nel corso del 2024 è stata aperta una nuova sede operativa: AB Energy Australia S.A.U.



AB Holding S.p.A.



AB Ambiente è la società del Gruppo AB dedicata alla produzione agricola per l'allevamento zootecnico e agli impianti di cogenerazione, rispettivamente per la produzione di latte e di energia elettrica.

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 gestisce impianti pilota dedicati alla produzione di biogas e biometano, che supportano attivamente le attività di ricerca e sviluppo del Gruppo.

Le attività di AB Ambiente sono 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.

L'organizzazione 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.

Il **modello organizzativo** adottato dal Gruppo è di tipo **matriciale**.

Da alcuni anni è stata avviata l'iniziativa di ristrutturazione organizzativa **“GLOCAL”**, con un particolare focus sui Paesi esteri: l'obiettivo è di rendere questi ultimi autonomi dal punto di vista economico-finanziario e di governance. Per tale ragione, sono state identificate figure che, attraverso un percorso di sviluppo professionale, hanno maturato competenze adeguate a ricoprire il ruolo di General Manager (GM) delle diverse società.

Ad oggi, il percorso può considerarsi completato, benché i GM abbiano una responsabilità sulle funzioni ancora circoscritta e in coordinamento con la direzione centrale, in linea con gli orientamenti strategici di Gruppo.

2. 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 mission

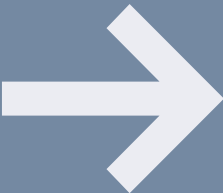
AB rappresenta oggi uno dei principali punti di riferimento nell’ambito della transizione in atto nel settore energetico, grazie a un presidio che spazia dalla cogenerazione da biogas e gas naturale al trattamento delle emissioni in atmosfera. Il Gruppo fornisce soluzioni in grado di soddisfare le esigenze 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 campo d’azione verso settori finora meno presenti quali, ad esempio, le discariche all’interno delle quali viene prodotto biogas sfruttabile nelle logiche della cogenerazione, 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, 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 l’implementazione delle celle a combustibile. I progetti di lungo periodo sono invece orientati a sviluppare tecnologie in grado di supportare la diffusione dell’idrogeno come vettore energetico, inclusa la costruzione di elettrolizzatori.

Le principali 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 1) la guida del business, 2) la guida del cambiamento e 3) 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'inter-

pretazione 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.

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

Dal 1981 siamo al fianco delle aziende che vogliono accrescere la propria competitività, risparmiando energia e limitando le emissioni nell'ambiente grazie alle nostre soluzioni di sostenibilità energetica.

ECCELLENZA

L'eccellenza dei sistemi 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.

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.

DETERMINAZIONE

AB vuole continuare a essere il "centro pensante" delle soluzioni di sostenibilità energetica. 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.

LE 6 CARTE DEI 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 pro attivo 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	LEADING PEOPLE valorizzare le persone	LEADING CHANGE facilitare il cambiamento
– 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 – Prendersi la responsabilità di decidere e con la giusta tempestività – Agire in modo sinergico rispetto al resto del Gruppo	– 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	– 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 pro attivamente 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

La governance di sostenibilità

Il Gruppo AB ha definito un **chiaro sistema di governance ESG** per costruire una visione condivisa e comune sulle proprie priorità e linee di indirizzo in ambito sostenibilità.

In questo sistema, i principali attori 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 e di salute e sicurezza; gli aspetti legali e di etica del business; gli aspetti legati alla rendicontazione; il prodotto e l'innovazione tecnologica. L'**HR Sustainability Manager** è la persona che, all'interno del Gruppo di Coordinamento, non solo presidia gli aspetti afferenti all'area di propria competenza, ma è anche la figura incaricata di coordinare le attività dell'intero Gruppo.

Nello specifico, al Sustainability Steering Committee sono attribuiti i seguenti compiti:

- **definizione delle politiche di sostenibilità:** il Comitato è responsabile della definizione di politiche, linee guida e piani d'azione che integrino i principi ESG nelle operazioni quotidiane del Gruppo;
- **consulenza e supporto al Consiglio di amministrazione:** il Comitato, insieme al Gruppo di Coordinamento, fornisce consulenza e supporto al Consiglio di amministrazione di AB Holding su questioni di sostenibilità;
- **monitoraggio e condivisione dei dati ESG:** il Comitato, con il supporto del Gruppo di Coordinamento, coordina la raccolta delle informazioni qualitative e quantitative in ambito ESG e le condivide in caso di richieste di compilazione di questionari da parte di stakeholders esterni;
- **supporto alla redazione del Report ESG:** il Comitato rivede la struttura generale del Report ESG e i suoi contenuti, assicurandosi che la comunicazione agli stakeholder sia completa, trasparente e allineata agli standard di riferimento;
- **gestione dei rischi ESG:** il Comitato, con il supporto del Gruppo di Coordinamento e l'HR Sustainability Manager, identifica,

- gestisce e monitora periodicamente i rischi legati a fattori ambientali, sociali e di governance e sviluppa eventuali strategie di mitigazione;
- **monitoraggio della conformità normativa ESG:** il Comitato assicura che il Gruppo AB sia conforme alle normative e agli standard internazionali in materia di sostenibilità;
 - **supporto all'innovazione e al miglioramento continuo:** il Comitato promuove l'innovazione e il miglioramento continuo nelle pratiche di sostenibilità attraverso la ricerca di nuove tecnologie, approcci e idee che possano migliorare le performance di prodotto, ambientali e sociali del Gruppo;
 - **coinvolgimento degli stakeholder:** il Comitato facilita il coinvolgimento degli stakeholder, inclusi dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali attraverso iniziative e attività dedicate;
 - **promozione della cultura della sostenibilità:** il Comitato promuove programmi di formazione e sensibilizzazione per i dipendenti, nonché iniziative per incoraggiare pratiche sostenibili tra la popolazione aziendale e gli stakeholder esterni;
 - **collaborazione con altri dipartimenti:** il Comitato collabora costantemente con i vari dipartimenti aziendali al fine di integrare pratiche virtuose di sostenibilità in tutti i dipartimenti del Gruppo.

Il Sustainability Steering Committee si riunisce almeno **tre volte l'anno** e, per ciascun incontro, redige un verbale che, dopo essere stato verificato dal Comitato stesso, è firmato dal Presidente e archiviato secondo le procedure previste.

Il Gruppo di Coordinamento è invece 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, supportano l'attuazione delle decisioni ESG all'interno del Gruppo.

Il Gruppo di Coordinamento si occupa in particolare di:

- promuovere la redazione di piani d'azione ESG e supervisionare la gestione delle questioni di sostenibilità rilevanti per il Gruppo;
- strutturare ed evolvere il processo di reportistica di sostenibilità, con particolare attenzione agli sviluppi normativi previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD);
- analizzare e valutare la necessità di supporto consulenziale in materia ESG e mantenere con le terze parti periodici aggiornamenti sullo stato di avanzamento dei progetti;
- riferire al Sustainability Steering Committee e al Consiglio di amministrazione di AB Holding le attività svolte in ambito sostenibilità.

Il Gruppo di Coordinamento si riunisce periodicamente e con la frequenza necessaria a garantire lo svolgimento ottimale delle proprie attività.

Il Sustainability Steering Committee e il Gruppo di Coordinamento collaborano anche in occasione dell'approvazione del Report ESG di Gruppo. Attualmente, l'iter prevede infatti 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 di AB Holding Spa.

GLI AMBASSADOR DELLA SOSTENIBILITÀ

Nel 2024, il Gruppo AB ha introdotto una significativa innovazione organizzativa con la creazione del **"Team Ambassador di Sostenibilità"**, un'iniziativa strategica finalizzata a promuovere una cultura aziendale sempre più consapevole e partecipativa sui temi ESG.

Il programma è stato avviato attraverso una campagna di coinvolgimento interno su base volontaria, rivolta a dipendenti motivati e sensibili a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Ai candidati è stato richiesto di descrivere, con l'ausilio di un breve video motivazionale, il valore strategico che secondo loro la sostenibilità ha all'interno di AB. Il processo ha portato alla selezione di otto Ambassador, nominati in occasione dell'evento aziendale "Sustainability Talk" di fine anno.

Gli Ambassador agiscono come promotori interni delle iniziative di sostenibilità, facilitando la diffusione di contenuti, stimolando il dialogo tra colleghi e contribuendo all'attuazione di progetti trasversali, tra cui il programma AB² (che verrà lanciato ufficialmente nel 2025). Il loro ruolo è pensato per favorire l'adozione di comportamenti sostenibili nella vita quotidiana aziendale e per rafforzare il senso di appartenenza all'interno dell'organizzazione.



Le soluzioni AB

Il Gruppo AB si caratterizza per il suo ruolo di **“rigeneratore ambientale”**, che si manifesta attraverso una missione che va oltre la semplice fornitura di soluzioni tecnologiche per abbracciare una visione più ampia di trasformazione sistemica. Questa scelta identitaria riflette l’impegno del Gruppo nel facilitare attivamente **la transizione dei propri clienti e stakeholder verso un modello di business più sostenibile**, in linea con gli obiettivi climatici fissati dall’Unione europea.

La strategia di rigenerazione ambientale del Gruppo si articola in quattro 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.

L’approccio operativo del Gruppo si fonda su una filosofia di ottimizzazione delle risorse esistenti, privilegiando sistematicamente **la riconversione e il potenziamento degli impianti in funzione**³ rispetto alla realizzazione di nuove infrastrutture. Per gli impianti di nuova realizzazione, il Gruppo adotta linee guida progettuali finalizzate a garantire una vita tecnica di 20 anni.

3. Questo approccio si rivela particolarmente efficace nelle applicazioni a biometano, con la sostituzione del motore principale e la conservazione dell’impiantistica ausiliaria.

METODOLOGIE DI VALUTAZIONE DELLA DURABILITÀ

La valutazione della durabilità degli impianti si basa su un’analisi sistematica per categorie di componenti, che comprende la caratterizzazione del ciclo di vita dei singoli elementi, la programmazione degli interventi manutentivi, le specifiche tecniche dell’impianto e le metodologie costruttive adottate. Questo framework analitico, strutturato per macro-componenti, permette una valutazione differenziata della vita tecnica di ciascun elemento costitutivo.

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 e della CO₂, fotovoltaico e cattura e stoccaggio delle emissioni.

COGENERAZIONE DA GAS NATURALE



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.

I Benefici e settori serviti

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. 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.

COGENERAZIONE DA BIOGAS

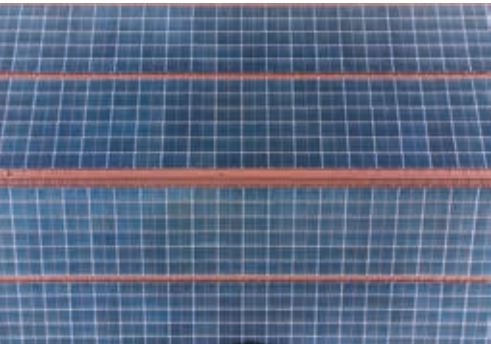


Il **biogas** è un combustibile che può essere ottenuto dalla **digestione anaerobica di diverse materie prime**, come biomasse agricole (es. sottoprodotti, scarti agricoli e deiezioni animali), agroindustriali (es. scarti della lavorazione della filiera alimentare) o la frazione organica dei rifiuti 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. 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.

Benefici e settori serviti

I benefici di questa soluzione si esprimono in termini di **circularità**: 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; inoltre, un output fondamentale del processo di digestione anaerobica è il **digestato**, che è un fertilizzante **impiegato** in ambito agricolo. I principali settori interessati da questa soluzione sono **quello agricolo**, del trattamento delle acque reflue e delle discariche.

TRIGENERAZIONE



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.

Benefici e settori serviti

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. 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.

UPGRADING DEL BIOGAS IN BIOMETANO



Il **biometano** è un gas rinnovabile che si ottiene sottoponendo il biogas grezzo ad un processo di purificazione dall'anidride carbonica, conosciuto come **upgrading**.

Benefici e settori serviti

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.

LIQUEFAZIONE DEL BIOMETANO



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.

Benefici e settori serviti

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**.

TRATTAMENTO DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA



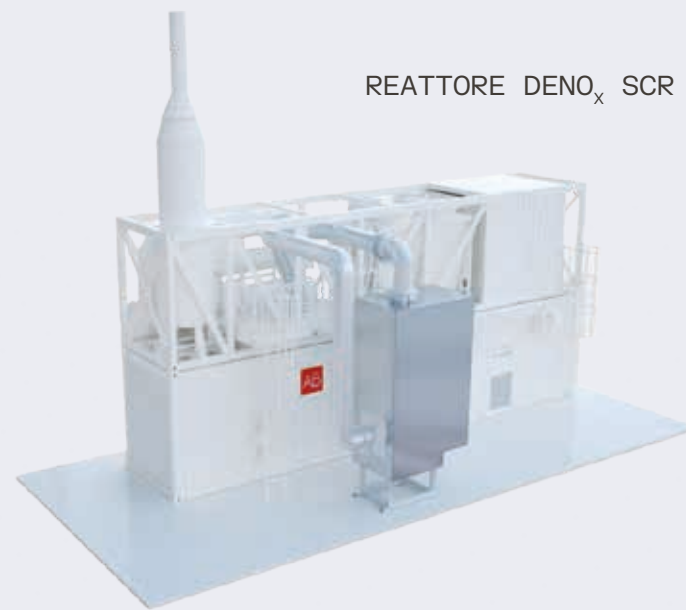
Le **emissioni inquinanti** si manifestano sotto forma di sostanze solide, liquide o gassose che causano l'inquinamento delle matrici ambientali, con conseguenze dannose sull'ambiente e la salute umana. Le principali categorie di emissioni inquinanti in atmosfera ad oggi classificate sono le seguenti:

- **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 (NOX)**: sono inquinanti gassosi formati generalmente dai processi di combustione ad alta temperatura;
- **ossidi di zolfo (SOX)**: 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 DENOX SCR

Il **reattore DeNOX 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 NOX tipicamente contenuti nei gas di scarico dei processi di combustione: la **riduzione catalitica selettiva o SCR**.



REATTORE DENOX 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.

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:



OSSIDATORI TERMICI RIGENERATIVI (RTO)

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 riconosce che, accanto ai numerosi benefici generati dalle proprie soluzioni tecnologiche, esistono anche potenziali impatti ambientali negativi che richiedono un'attenta considerazione. In quest'ottica, l'organizzazione si impegna attivamente nell'individuazione e nell'implementazione di misure efficaci di mitigazione. Un esempio rilevante riguarda l'impiego di significative quantità di olio lubrificante di origine petrolifera per il funzionamento degli impianti. Per ridurre l'impatto ambientale associato a tale utilizzo, il Gruppo ha avviato da tempo collaborazioni con consorzi specializzati nello smaltimento e nel recupero dell'olio esausto, promuovendone l'avvio a processi di economia circolare.

Un ulteriore ambito di impegno riguarda la tutela del



SISTEMI DI TRATTAMENTO DELLE NEBBIE OLEOSE

suolo e la prevenzione della sua conversione verso usi che ne compromettono la funzionalità ecosistemica. In tal senso, il Gruppo partecipa attivamente a enti di settore quali il Consorzio Italiano Biogas e la European Biogas Association, promotori di iniziative di agricoltura di precisione orientate alla sostenibilità.

Tali pratiche consentono di evitare la competizione con le colture alimentari (ILUC – Indirect Land Use Change), contribuendo alla conservazione e al miglioramento della fertilità del suolo, anche attraverso l'incremento del contenuto di carbonio organico.

LA TASSONOMIA EUROPEA

La forte specializzazione del Gruppo nello sviluppo di soluzioni impiantistiche orientate alla transizione sostenibile trova una naturale continuità nell'analisi del portafoglio prodotti secondo i criteri della **Tassonomia europea**. Il modello di business del Gruppo AB si fonda infatti su attività che mirano a generare un impatto ambientale positivo, in linea con gli obiettivi dell'Unione.

La Tassonomia europea, istituita dal Regolamento (UE) 2020/852, è un **sistema di classificazione** delle attività economiche sostenibili introdotto dall'Unione europea per orientare gli investimenti verso pratiche che contribuiscano in modo sostanziale al raggiungimento degli obiettivi climatici dell'Unione. Per essere considerata sostenibile, un'attività economica deve contribuire significativamente ad **almeno uno dei sei obiettivi ambientali** stabiliti dalla Tassonomia:

- mitigazione del cambiamento climatico;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e controllo dell'inquinamento;
- tutela e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Inoltre, l'attività deve rispettare il principio del "Do No Significant Harm" (DNSH), ossia non arrecare danno significativo a nessuno degli altri cinque obiettivi, e deve essere svolta nell'ambito di un contesto aziendale che assicuri il rispetto di criteri minimi di natura sociale (Garanzie Minime di Salvaguardia - GMS).

In questo contesto, il Gruppo AB ha intrapreso un percorso strutturato di allineamento progressivo alla Tassonomia, riconoscendo l'importanza strategica di questo strumento per la transizione verso un modello di business sempre più sostenibile. L'approccio integrato alla sostenibilità del Gruppo considera la Tassonomia non soltanto come adempimento normativo, ma come opportunità concreta per accelerare la transizione verso pratiche di business sostenibili, contribuendo attivamente agli obiettivi ambientali dell'Unione. Il progetto, avviato nella seconda metà del 2024, si articola in una metodologia strutturata che prevede:

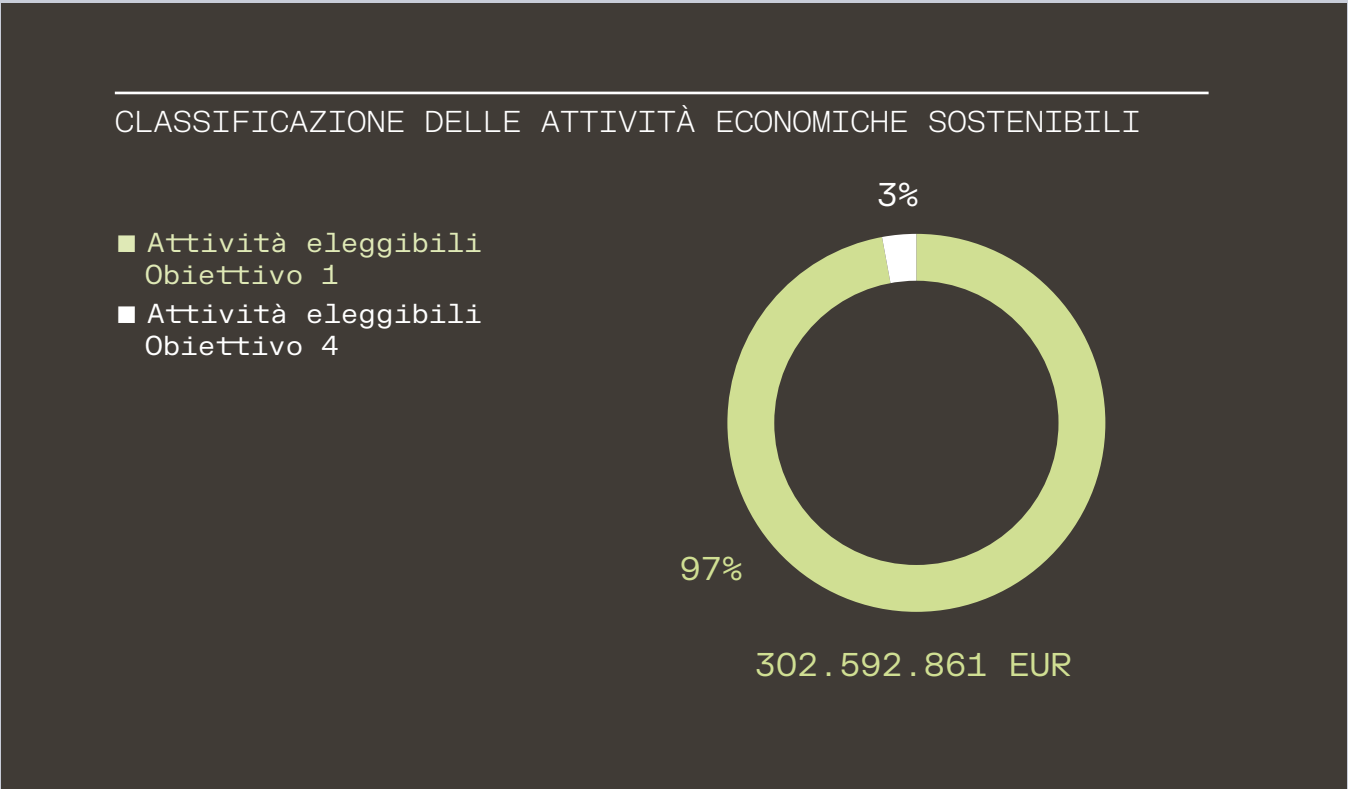
- l'identificazione delle attività aziendali rientranti nell'ambito di applicazione della Tassonomia secondo l'articolo 8 del Regolamento (UE) 2020/852;
- la valutazione dettagliata dei criteri di eleggibilità;
- la successiva analisi dei criteri di allineamento per le attività eleggibili.

L'analisi condotta ha permesso di identificare le voci di ricavo associate ad attività economiche previste dal Regolamento Tassonomia (c.d. attività eleggibili):

OBIETTIVI AMBIENTALI	ATTIVITÀ ELEGGIBILI	RICAVI (IMPORTO IN EURO AL 31.12.2024)
1. Mitigazione dei cambiamenti climatici	Electricity generation using solar photovoltaic technology	4.909.000
1. Mitigazione dei cambiamenti climatici	Cogeneration of heat/cool and power from bioenergy	82.870.498
1. Mitigazione dei cambiamenti climatici	High-efficiency co-generation of heat/cool and power from fossil gaseous fuels	35.946.108
1. Mitigazione dei cambiamenti climatici	Landfill gas capture and utilisation	1.602.085
1. Mitigazione dei cambiamenti climatici	Installation, maintenance and repair of energy efficiency equipment	168.450.536
4. Transizione verso un'economia circolare	Sale of spare parts	8.814.635
Totale ricavi da attività eleggibili		302.592.861
Totale ricavi		325.076.019

I risultati evidenziano che il **93,08%** dei ricavi del Gruppo deriva da attività eleggibili secondo la Tassonomia europea, confermando la coerenza strategica tra il core business aziendale e gli obiettivi di sostenibilità ambientale definiti dall'Unione. Il Gruppo risulta attivo in sei distinte attività economiche ammissibili, con particolare specializzazione nei settori della cogenerazione da bioenergia e da combustibili fossili gassosi, oltre che nelle attività di installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica.

Come mostrato dal grafico di seguito, inoltre, la distribuzione dei ricavi per obiettivo ambientale evidenzia una concentrazione primaria nell'**Obiettivo 1** relativo alla **mitigazione dei cambiamenti climatici** e nell'**Obiettivo 4** relativo alla **transizione verso un'economia circolare**, riflettendo l'orientamento strategico del Gruppo verso soluzioni che accelerino la transizione.



Nel corso dei prossimi esercizi, il Gruppo procederà con la fase successiva di valutazione per determinare l'effettivo allineamento delle attività eleggibili alla Tassonomia.

Ricerca, sviluppo e innovazione

L'approccio del Gruppo alla tecnologia e innovazione si articola in due funzioni principali: da un lato, **l'innovazione di prodotto**, che opera 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 per la creazione di soluzioni strategiche e innovative.

Quest'ultima è in capo ad **AB Grade**⁴ 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. Nel corso del 2024 la funzione R&D è stata riorganizzata tramite l'introduzione di due nuove unità operative, una dedicata allo scouting tecnologico e l'altra alla gestione della proprietà intellettuale.

Nello sviluppare nuovi prodotti, sono **tre le direttrici seguite**:

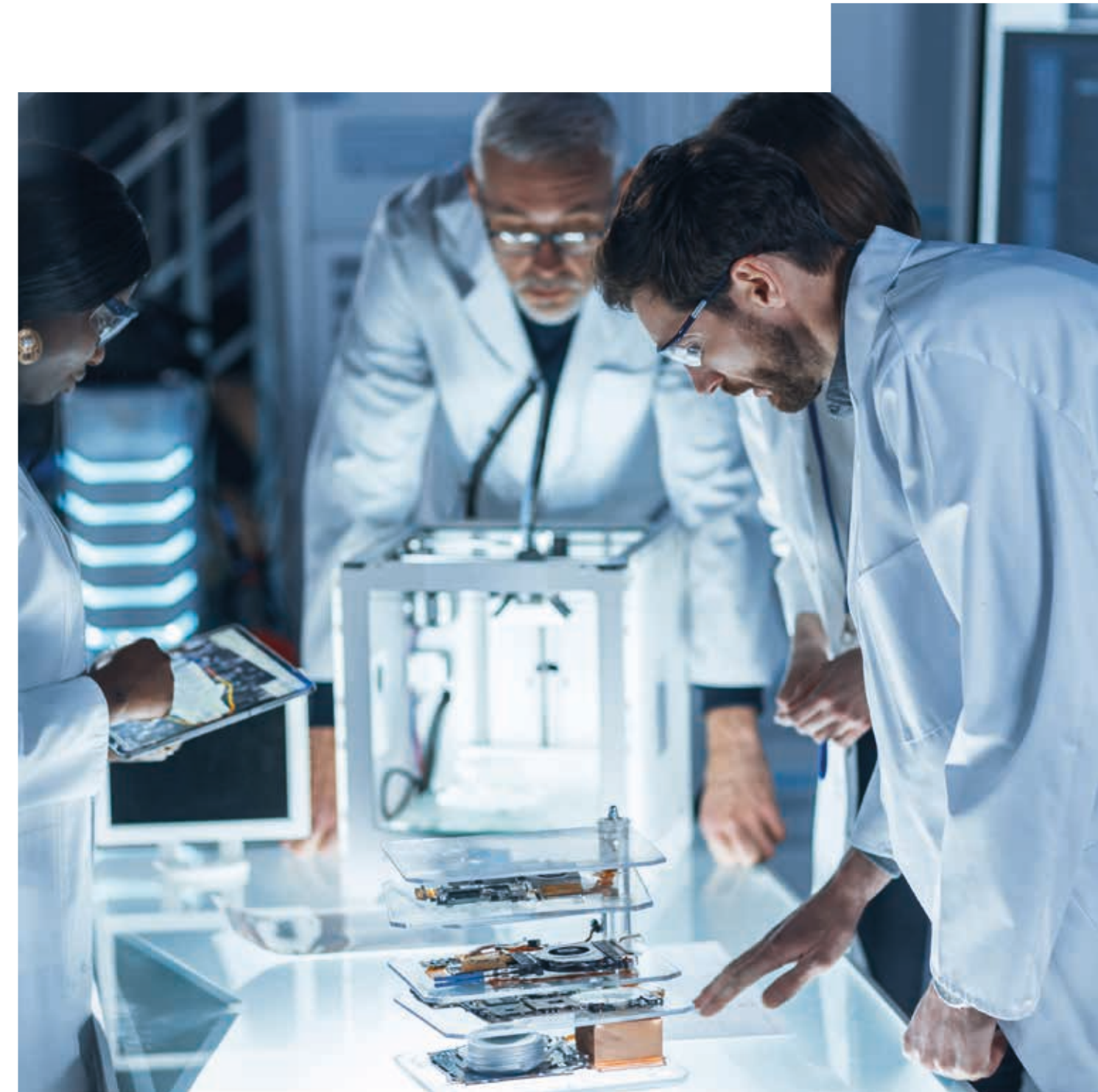
- efficienza energetica;
- valorizzazione delle risorse in ottica di circolarità;
- sviluppo di tecnologie di cattura e reimpiego delle emissioni climalteranti.

Le iniziative legate a ogni direttrice strategica sono approfondite nei capitoli di riferimento (cfr. El Cambiamenti climatici; E5 Economia circolare).

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 partecipa a gruppi di lavoro CTI, ISO, EBA, BIP e CEI al fine di fornire un contributo allo sviluppo tecnico e normativo sull'abbattimento delle emissioni. Nel 2024 sono stati condivisi i risultati del progetto **“BIOMASS HUB - Biometano per una società sostenibile: sviluppo di un laboratorio italiano di circular economy dal biometano”**, che ha visto la partecipazione di dieci partner, tra cui il Gruppo AB. L'iniziativa aveva l'obiettivo di promuovere un modello innovativo 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. I risultati sono stati significativi, in particolare sul piano dell'integrazione tecnologia e delle atti-

vità sperimentali. Il progetto ha inoltre permesso di individuare buone pratiche nell'ambito della produzione di biometano e della gestione del digestato,

contribuendo all'avanzamento delle conoscenze in questo campo strategico.



4. Il percorso per la realizzazione di soluzioni innovative nasce dall'input dell'Alta Direzione di AB Grade, che con l'R&D Manager definisce area e obiettivi del progetto; seguono le attività di pianificazione, brainstorming, ricerca, produzione di prototipi e, in caso di esito positivo, il passaggio al dipartimento di engineering per lo sviluppo definitivo.

I clienti

I clienti del Gruppo appartengono principalmente ai settori **agricolo e industriale**. Si tratta di **piccole, medie e grandi imprese**, collocate prevalentemente in Europa, Canada, Stati Uniti, Brasile, Messico e Australia.

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.

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'assistenza al cliente è svolto da **AB Service**, la società che si occupa del servizio post-vendita di tutti gli impianti realizzati attraverso una fitta rete di tecnici operanti nei Paesi in cui AB è attiva, e dalla sua Control Room, che assicura un'assistenza 24/7 a garanzia di prestazioni e affidabilità ottimali degli impianti nel tempo (cfr. S4 – Consumatori e utilizzatori finali).

Nel corso del 2024, la società ha avviato un'**importante evoluzione della propria della propria struttura organizzativa**⁵, puntando a una maggiore prossimità ai clienti e a una gestione operativa più efficiente.

Su questo punto, nel 2024 sono stati organizzati **incontri territoriali** in Emilia-Romagna, Pie-

monte e Veneto per condividere aggiornamenti su innovazioni tecnologiche di particolare interesse per la clientela. Durante questi eventi sono stati programmati confronti diretti con i tecnici del servizio post-vendita AB, con l'obiettivo di analizzare l'evoluzione organizzativa e raccogliere feedback informali sulla soddisfazione dei clienti. I riscontri ottenuti durante queste interazioni hanno permesso al Gruppo di definire azioni concrete per rafforzare ulteriormente le strutture organizzative e rivedere alcuni aspetti specifici legati all'organizzazione e al prodotto.



5. Si tratta di un'iniziativa a lungo termine, che proseguirà nel 2025 con una ristrutturazione significativa della divisione Service Engineering, accompagnata da un potenziamento del numero di risorse allocate a questa unità operativa, consentendo l'avvio di molteplici progetti innovativi basati sull'integrazione di tecnologie emergenti.

Strumenti per una gestione responsabile

Per il Gruppo AB, il miglioramento continuo rappresenta non solo un obiettivo strategico, ma un autentico principio guida. Esso trae origine dalla profonda consapevolezza che il futuro si costruisce attraverso l'esperienza quotidiana e l'ascolto attento e costante delle istanze provenienti da tutti gli stakeholder. In quest'ottica, uno degli strumenti chiave per l'attuazione della visione strategica del Gruppo è un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**⁶ in costante evoluzione. Originariamente sviluppato con un focus particolare su AB Impianti, il Sistema di Gestione Integrato è stato progressivamente esteso ad altre società del Gruppo, in una logica di armonizzazione e consolidamento delle buone pratiche.

Il Sistema è pienamente conforme ai seguenti standard internazionali di riferimento:

UNI EN ISO 9001

Qualità

UNI EN ISO 45001

Salute e Sicurezza

UNI EN 14001

Ambiente

La base del Sistema di Gestione Integrato è rappresentata dalla **Politica Aziendale Integrata**, che funge da quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi, la gestione dei processi e l'orientamento dei comportamenti dell'intera organizzazione.

6. Un Sistema di Gestione Integrato (SGI) è un sistema che unifica in un unico modello le normative ISO per la qualità (ISO 9001), l'ambiente (ISO 14001) e la salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001).

A conferma dell'impegno del Gruppo nel mantenere elevati livelli di performance e nel rispettare le normative specifiche per

ciascun settore operativo, si riportano di seguito le certificazioni attualmente in possesso di AB:

CERTIFICAZIONI	SOCIETÀ CERTIFICATE	AVVIO ITER DI CERTIFICAZIONE
UNI EN ISO 9001 Sistema di gestione della qualità	AB Impianti	AB Service
UNI EN ISO 45001 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	AB Impianti	AB Service
UNI EN ISO 14001 Sistema di gestione ambientale	AB Impianti	AB Service
UNI CEI EN ISO 50001 Sistema di gestione dell'energia	AB Impianti ⁷	
UNI EN 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	
Reg. (UE) N. 573/2024 F-GAS FLI	AB Impianti AB Service	
Direttiva 2014/68/UE Pressure Equipment Directive (PED)	AB Impianti	

Nel corso del 2024, il Gruppo AB ha avviato un **processo strutturato di estensione del SGI ad AB Service e alle società estere**, con l'obiettivo di garantire una governance omogenea e integrata a livello internazionale. Tuttavia, le **peculiarità normative e culturali dei Paesi in cui opera il Gruppo** hanno richiesto un approccio flessibile e differenziato, basato sulla contestualizzazione

e sull'adeguamento progressivo delle politiche e delle procedure rispetto alle specifiche normative previste dagli ordinamenti nazionali.

A tale fine, AB ha implementato un piano articolato che prevede:

- la **condivisione della Politica Aziendale Integrata come fondamento comune** a livello di Gruppo;
- l'**adattamento localizzato dei**

7. Si segnala che la Certificazione UNI CEI EN ISO 50001 coinvolge soltanto la sede di via G. Agnelli, Orzinuovi (BS).

protocolli SGI, in particolare per gli aspetti relativi a salute, sicurezza e ambiente;

- una **revisione documentale sistematica**, per assicurare la coerenza dei contenuti con le normative vigenti e le specificità operative di ciascun contesto.

Inoltre, per facilitare la diffusione interna e garantire una gestione più efficiente della documentazione, è stato avviato lo sviluppo di una **piattaforma digitale SGI integrata**. La nuova interfaccia, attualmente in fase di completamento, consentirà:

- la **consultazione rapida** dei documenti per dipartimento, tipologia e area tematica;
- l'**aggiornamento tempestivo** e centralizzato delle procedure;
- l'inserimento di una **sezione dedicata a suggerimenti e feedback** da parte dei dipendenti, a supporto della cultura del miglioramento continuo;
- la **visualizzazione delle scadenze e dei risultati degli audit** interni ed esterni.

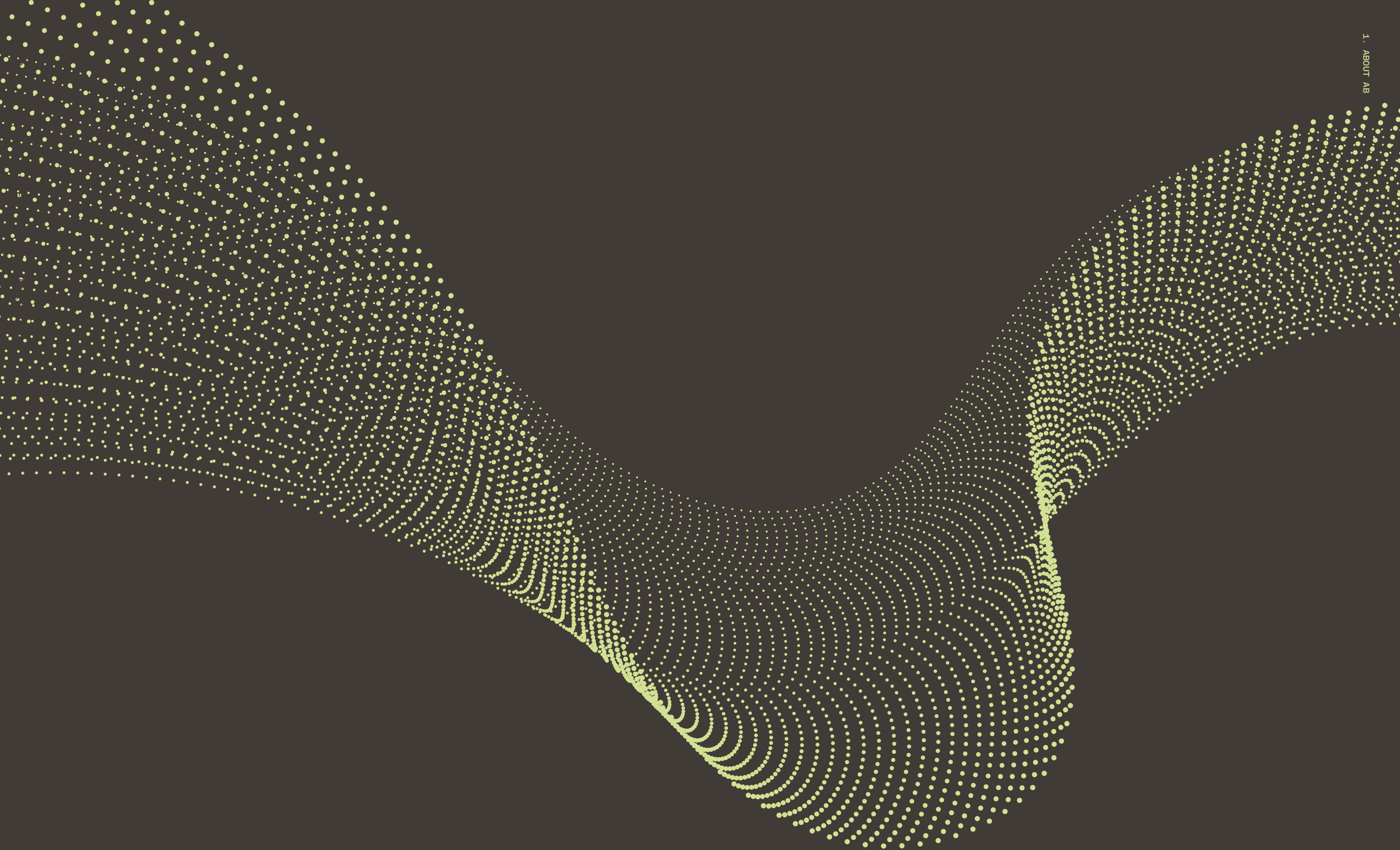
AZIONI FUTURE

Per rafforzare ulteriormente il proprio impegno verso una governance integrata, responsabile e allineata agli standard più evoluti, il Gruppo AB ha pianificato le seguenti azioni a **medio termine**:

- ufficializzazione della pagina SGI;
- estensione dell'ambito di applicazione del SGI ad altri dipartimenti;
- adeguamento del SGI ai requisiti della certificazione **SRG 88088:24 Social Responsibility and Governance**⁸.

8. La certificazione SRG 88088:20 Social Responsibility and Governance definisce i requisiti di un Sistema di Gestione per la Sostenibilità. I requisiti sono applicabili a tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro dimensione, natura giuridica, territorio, orientamenti e tipologia di prodotti e servizi erogati.





Verso il New Normal

VERSO IL NEW NORMAL

La sostenibilità, un percorso continuo

Nel corso del 2024, AB ha consolidato il proprio percorso di riflessione e maturazione strategica in ambito ESG avviato negli anni precedenti, definendo chiaramente il concetto di **“NEW NORMAL”**. Questa visione si basa sul principio secondo cui **la sostenibilità debba far parte in modo naturale dei processi e obiettivi del Gruppo**.

Di seguito si segnalano alcune tappe fondamentali di questo percorso di integrazione organica:

- **analisi di materialità (2023)** con una prima identificazione delle questioni di sostenibilità maggiormente significative per il Gruppo e dei relativi impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi sulla società e l'ambiente;
- **mappatura (2023) e predisposizione di un sistema di engagement degli stakeholder (2024)** con strutturazione di canali e strumenti di coinvolgimento per captare le percezioni e il possibile contributo dei portatori di interesse alle performance ESG del Gruppo (cfr. Stakeholder);
- **ESG Assessment (2023)** tramite cui è stata effettuata un'analisi dei presidi e delle modalità di gestione de-

gli aspetti ESG da parte del Gruppo, con relativa mappatura di politiche, procedure, strumenti e iniziative esistenti;

- **ESG Action Plan (2024)** attraverso il quale sono state individuate le aree e attività di intervento per la creazione di valore condiviso e il rafforzamento dei presidi ESG del Gruppo;
- **analisi di doppia rilevanza (2024)** con l'aggiornamento delle questioni di sostenibilità rilevanti e la loro denominazione secondo le indicazioni degli ESRS, la revisione degli impatti positivi e negativi generati dal Gruppo verso l'ambiente e le persone e infine l'individuazione di rischi e opportunità esterni in grado di avere un impatto finanziario sul business di AB (cfr. Analisi di doppia rilevanza).

Queste azioni hanno orientato e continuano a guidare l'integrazione strategica della sostenibilità in ogni aspetto del business, delineando un chiaro percorso verso il **“NEW NORMAL”**, dove AB si propone come riferimento nel **PERCORSO** di sostenibilità:

- **per i propri clienti:** nella fornitura di soluzioni e servizi

mirati al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, principalmente energetica e ambientale e, conseguentemente, anche economica;

- **per tutti gli stakeholder,** 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 di adattarsi efficacemente a scenari in continuo mutamento**.

UN NUOVO INIZIO A PARTIRE DA ANTICA FRATTA

Il concetto di **“NEW NORMAL”** nasce il 29 febbraio 2024 presso la tenuta di Antica Fratta, durante un workshop intensivo del Comitato ESG dedicato alla definizione della visione sostenibile di AB al 2030.

L'incontro è partito da una premessa fondamentale: la sostenibilità non è un elemento estraneo da innestare nel business di AB, bensì una caratteristica già presente nel DNA aziendale. La sfida consiste nel rendere questa caratteristica sempre più esplicita e strutturata, integrando armoniosamente le pressioni normative, le spinte all'innovazione e le dinamiche della supply chain con l'identità consolidata del Gruppo.

Attraverso attività di team coaching e di riflessione creativa, il workshop ha generato un'evoluzione concettuale significativa: accanto al tradizionale ruolo di **“rigeneratore ambientale”**, **AB ha riconosciuto la propria vocazione come “rigeneratore sociale”**. Questa duplice identità, sviluppata ulteriormente da un gruppo di lavoro dedicato, costituisce il fondamento della **“nuova normalità”** aziendale, che dal 2025 tradurrà operativamente questa visione ampliata attraverso iniziative mirate verso clienti, fornitori e istituzioni (cfr. Stakeholder).



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 problematiche 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 dei seguenti SDG:



TOPIC ESRS	SDG			
E1 Cambiamenti climatici	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
E2 Inquinamento	3 SALUTE E BENESSERE	6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI	14 VITA SOTT'ACQUA	15 VITA SULLA TERRA
E3 Acque e risorse marine	6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI			
E4 Biodiversità ed ecosistemi	6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI	14 VITA SOTT'ACQUA	15 VITA SULLA TERRA	
E5 Economia circolare	9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI		
S1 Forza lavoro propria	3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	5 PARITÀ DI GENERE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
S2 Lavoratori nella catena del valore		8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	
S4 Consumatori e utilizzatori finali	3 SALUTE E BENESSERE	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI		
G1 Condotta delle imprese	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	15 VITA SULLA TERRA	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
Cybersecurity	9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE			

Stakeholder

In armonia con la definizione fornita dagli ESRS (ESRS 1 – 3.1), gli stakeholder – o portatori di interessi – **sono coloro che possono esercitare un’influenza sull’impresa oppure subire l’influenza della stessa.** In particolare, ne esistono due gruppi principali:

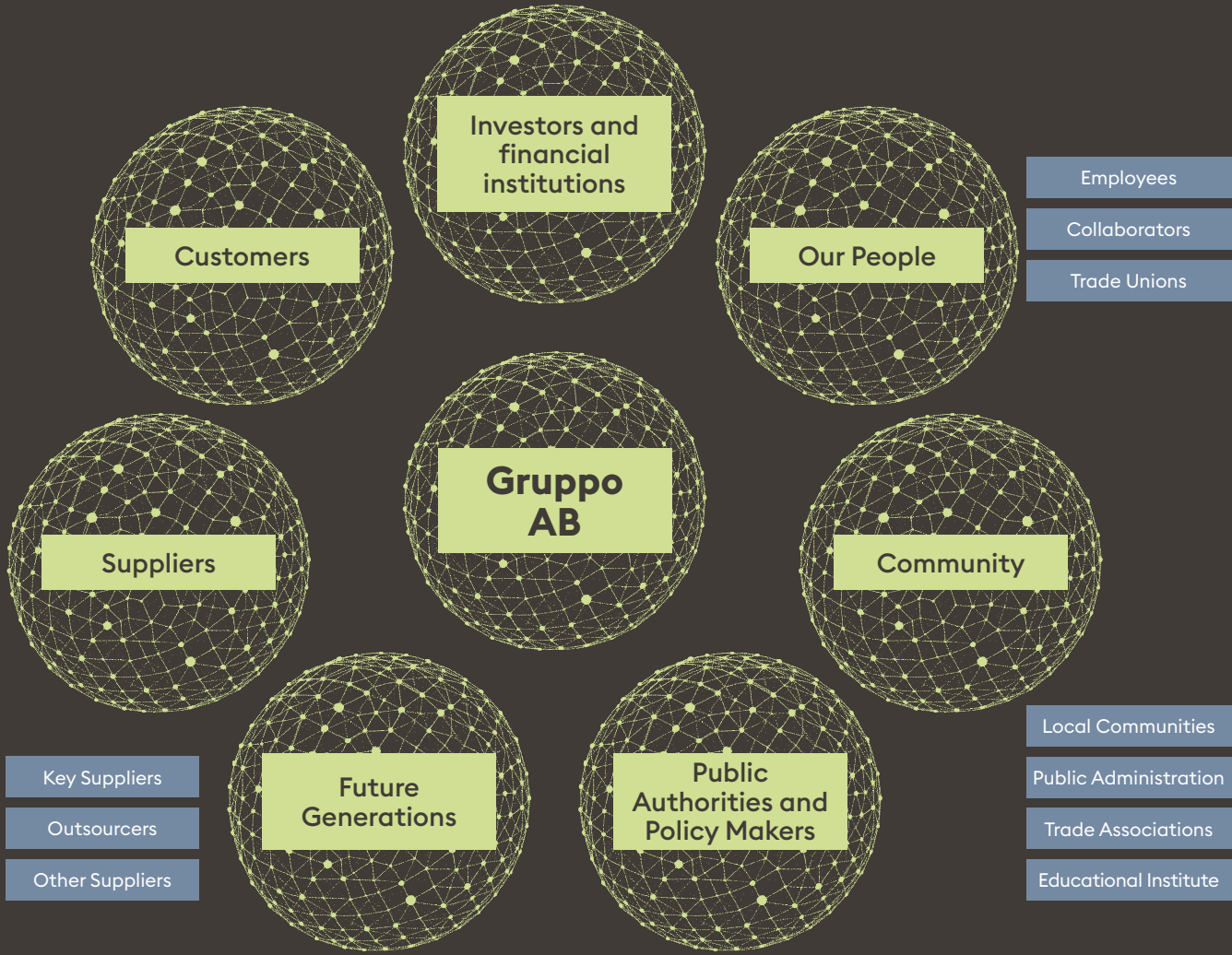
- **i portatori di interessi coinvolti:** le persone o i gruppi i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati (positivamente o negativamente) dalle attività dell’impresa e dai suoi rapporti commerciali diretti e indiretti lungo la catena del valore;
- **i fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità:** i fruitori principali dell’informativa finanziaria di carattere generale, quali investitori, finanziatori etc., e altri fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità, quali partner commerciali, sindacati, la società civile etc.

Nel 2023, 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 singole categorie per alcuni gruppi di soggetti (vedi infografica a lato)

In linea con la progressiva integrazione della sostenibilità nel DNA strategico del Gruppo e il conseguimento del “NEW NORMAL”, nel corso del 2024 il Gruppo ha portato a termine le seguenti attività:

- organizzazione di un **workshop** dedicato all’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. Dai risultati dei questionari è emersa una sensibilità diffusa e condivisa verso temi quali la protezione dell’ambiente, il benessere delle persone e l’integrità del business. In parti-



colare, i partecipanti hanno mostrato un’attenzione particolarmente marcata verso la riduzione delle emissioni di gas serra e l’ottimizzazione dei consumi energetici, riconoscendo l’importanza fondamentale di adottare pratiche più sostenibili. Sul fronte sociale, grande rilievo è stato attribuito alla promo-

zione della parità di genere, considerata un elemento chiave per garantire equità e inclusione all’interno dell’organizzazione e lungo l’intera catena del valore. Inoltre, è stato sottolineato il valore del coinvolgimento attivo degli stakeholder, intesi come partner fondamentali nel percorso di sostenibilità.

AZIONI FUTURE

Nel breve termine, il Gruppo intende sviluppare ulteriormente il coinvolgimento e il supporto offerto agli stakeholder attraverso una specifica progettualità che prende il nome di AB² (AB al quadrato), che faccia leva sul ruolo di **“rigeneratore sociale”** che AB intende assumere in futuro e integrare nella propria mission, a fianco di quello tradizionalmente coperto di rigeneratore ambientale. Progettato e condiviso internamente nel corso del 2024, AB² diverrà operativo a inizio 2025 e sarà destinato a tre categorie di stakeholder: clienti, fornitori e istituzioni pubbliche e private.

PROGETTO DOABLE



Con l'obiettivo di ridisegnare, attraverso il patrimonio di conoscenze ed esperienze del Gruppo, le relazioni tra i soggetti che interagiscono nel mercato, AB ha avviato la collaborazione con **progetto Doable** Società Benefit.

Progetto DoableE 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 di progetto Doable ci sono mission, vision e purpose, concetti-strumento separati ma interdipendenti che sono espressione del sistema valoriale ("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 tradurre questa filosofia in azioni pratiche e tangibili, AB ha deciso di promuovere internamente **due servizi ideati e forniti da Progetto Doable**:



aDoormore: (cfr. Approfondimento: 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.



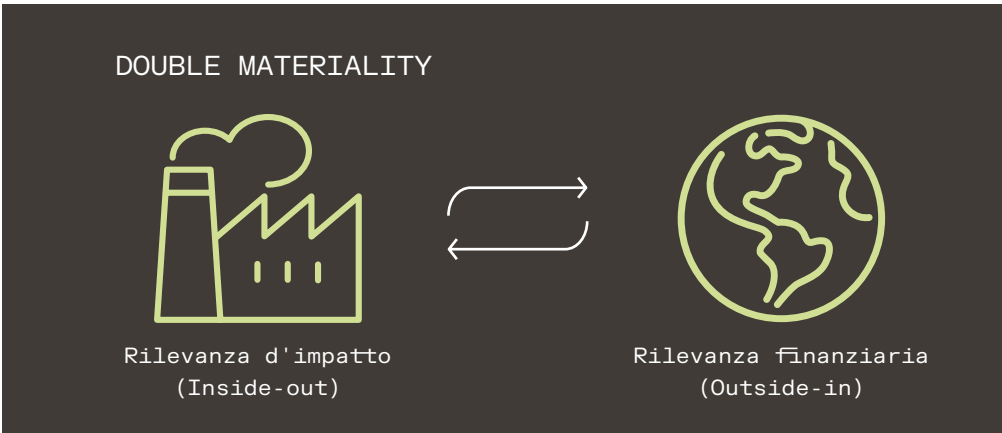
YouAreThePilot: un innovativo meccanismo di supporto dedicato alle imprese di dimensioni più piccole, sia all'interno della filiera produttiva di AB, sia a vantaggio dei clienti del Gruppo. L'iniziativa mira a favorire la crescita e il consolidamento delle imprese, offrendo accesso a conoscenze ed esperienze condivise. L'approccio peer-to-peer adottato favorisce uno scambio virtuoso, generando valore per entrambe le parti coinvolte e contribuendo al progresso e alla solidità dell'intera filiera produttiva.

Analisi di doppia rilevanza

Nel 2024, il Gruppo ha condotto la sua prima **analisi di doppia rilevanza** in conformità con le indicazioni degli ESRS (ESRS 1 – 3.3, 3.4, 3.5). Questo processo integra l'analisi di materialità di impatto precedentemente realizzata secondo i GRI Standard 2021, identificando gli impatti, i rischi e le opportunità (nel seguito **"IRO"**) rilevanti da includere nella rendicontazione di sostenibilità.

In particolare, l'analisi di doppia rilevanza consente di determinare se e in che termini una questione di sostenibilità sia rilevante considerando due dimensioni interdipendenti:

- **la rilevanza d'impatto** (c.d. "inside-out"): considera gli **impatti positivi e negativi**, effettivi e potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine. Gli impatti comprendono quelli connessi alle operazioni proprie dell'impresa e alla catena del valore a monte e a valle, anche attraverso i suoi prodotti e servizi e i suoi rapporti commerciali (non solo diretti⁹);
- **la rilevanza finanziaria** (c.d. "outside-in") considera i **rischi e le opportunità** subiti dall'impresa dall'esterno, analizzando come i fattori ESG esterni possano influenzare in modo significativo la performance economica e il valore finanziario del Gruppo. Diversamente dall'individuazione degli impatti, l'analisi di rischi e opportunità si basa su fattori esogeni che non sono sotto il controllo diretto dell'impresa, ma derivano dal contesto socio-economico e ambientale nel quale essa svolge le proprie attività e intrattiene i propri rapporti commerciali. Una questione di sostenibilità si considera dunque rilevante dal punto di vista finanziario se comporta o può ragionevolmente comportare effetti finanziari significativi sull'impresa.



⁹ I rapporti commerciali comprendono quelli siti nella catena del valore dell'impresa, a monte e a valle, e non sono limitati ai rapporti contrattuali diretti.

Rispetto all'analisi di materialità d'impatto secondo GRI, l'approccio della doppia rilevanza offre una visione ancor più strategica e integrata della sostenibilità, migliorando la gestione dei rischi, le opportunità di business e la trasparenza verso stakeholder e investitori, configurandosi come un vero e proprio strumento di gestione ESG.

PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IRO

Il processo di analisi di doppia rilevanza si è articolato nelle seguenti fasi:

FASE A:

Comprensione del contesto

È stata svolta un'accurata analisi delle attività del Gruppo, dei rapporti di business, degli stakeholder di riferimento, della catena del valore a monte e a valle, ponendo particolare attenzione a **elementi potenzialmente critici in ottica ESG**. L'analisi di contesto ha inoltre incluso un approfondimento del quadro normativo vigente, del contesto di sostenibilità e della situazione sociopolitica e geografica in cui il Gruppo opera.

FASE B:

Individuazione delle questioni di sostenibilità e dei relativi IRO

Per l'identificazione delle questioni di sostenibilità rilevanti, il Gruppo si è affidato alle indicazioni del Regolamento Delegato (UE) 2023/2772:

- **ESRS 1 – Appendice A – RA16:** propone un elenco di questioni di sostenibilità contemplate negli ESRS tematici (es. El Cambiamenti climatici);
- **ESRS 1 – Appendice E:** fornisce alcune linee guida, sotto forma di diagramma di flusso, per valutare se la questione di sostenibilità sotto esame sia rilevante o meno.

Per garantire la completezza del processo di determinazione degli IRO, è stata realizzata una mappatura delle questioni di sostenibilità indicate nell'ESRS 1 (RA 16), insieme ai relativi sub-topic e sub-sub-topic. È stato quindi effettuato un accostamento tra le questioni di sostenibilità individuate dalla normativa e i temi materiali precedentemente identificati nell'analisi di materialità d'impatto effettuata per il Report ESG 2023.

Questo approccio ha permesso di integrare i risultati dell'analisi di contesto e delle precedenti valutazioni di materialità, condotte in linea con gli standard GRI, per identificare in modo strutturato gli impatti, i rischi e le opportunità applicabili al Gruppo.

TEMI MATERIALI	ESRS
Energy management & Emissions	E1 Cambiamenti climatici - Energia
	E2 Inquinamento
Climate change & Energy transition	E1 Cambiamenti climatici - Adattamento ai cambiamenti climatici
	E1 Cambiamenti climatici - Mitigazione dei cambiamenti climatici
Material sourcing	E5 Economia circolare
Circular economy & Waste management	
Water Management	E3 Acque e risorse marine
Health & Safety	S1 Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro
Cohesive work environment	
Development of human resources	S1 Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti
Diversity and Inclusion	
Community Engagement	
Customer Centricity	S4 Consumatori e utilizzatori finali - Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali - Salute e sicurezza
Technology & Innovation	
Business Ethics	G1 Condotta delle imprese
Responsible and engaged Supply Chain	S2 Lavoratori nella catena del valore
Cybersecurity	Cybersecurity ¹⁰
Economic Performance	

Una volta individuate le questioni di sostenibilità rilevanti, si è proceduto con l'**identificazione dei possibili impatti**, rischi e opportunità ESG secondo le indicazioni dell'ESRS 1 sulla rilevanza d'impatto (ESRS 1 – 3.4) e la rilevanza finanziaria (ESRS 1 – 3.5), di cui sopra.

10. Si evidenzia come il tema "Cybersecurity" sia l'unico non contemplato dall'elenco di questioni di sostenibilità dell'ESRS 1 (RA 16). È stato comunque incluso in quanto rappresenta un tema di grande significatività per il Gruppo.

FASE C

Valutazione della rilevanza degli IRO

Gli impatti, rischi e opportunità sono stati valutati attraverso un workshop con le prime linee aziendali. In particolare, per ogni IRO è stata richiesta una valutazione (con l'attribuzione di un punteggio da 1 a 5) sulla base dei seguenti parametri:

CRITERI DI VALUTAZIONE DI RILEVANZA

Rilevanza di impatto (inside-out)	Impatti (ESRS 1 – 3.4 § 45-46)	– Probabilità – Entità – Portata – Irrimediabilità (solo per gli impatti negativi)
Rilevanza finanziaria (outside-in)	Rischi Opportunità (ESRS 1 – 3.5 §51)	– Probabilità – Entità

FASE D

Convalida e prioritizzazione degli IRO

A seguito del completamento della valutazione degli IRO, come anche precedentemente in fase di individuazione, i risultati sono stati oggetto di un confronto interno con le prime linee aziendali. Questo processo ha consentito di identificare i temi che superano la soglia di rilevanza e che, di conseguenza, devono essere considerati ai fini della rendicontazione.

La determinazione della **soglia di rilevanza**¹¹ è avvenuta in conformità con quanto previsto dagli ESRS, tenendo conto della significatività delle informazioni rispetto alla questione trattata e della loro capacità di rispondere alle esigenze conoscitive e decisionali degli utilizzatori del report. Tutti i temi analizzati hanno superato la soglia di rilevanza e sono stati pertanto inclusi nel presente Documento.

11. La soglia di rilevanza è stata stabilita a un punteggio complessivo pari a 2,5, per cui sono stati inclusi nella tabella solo gli IRO che si sono collocati al di sopra dello stesso.

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL'IMPATTO	FORMULAZIONE DELL'IMPATTO
E1 Cambiamenti climatici - Adattamento ai cambiamenti climatici	Impatto positivo	Contributo positivo alla durabilità degli impianti garantito dallo sviluppo di soluzioni impiantistiche (=legate alle componenti dei cogeneratori) e strutturali (=es. rispetto alle biologie) che tengano conto dell'aumento di probabilità del verificarsi di fenomeni fisici legati al cambiamento climatico (es. ondate di calore, stress idrico, evoluzione delle condizioni meteorologiche cui derivano fenomeni estremi o cronici).
	Opportunità	Estensione degli obblighi di legge che intensificano i requisiti di sostenibilità e impongono il rispetto del criterio DNSH per infrastrutture energetiche.
E1 Cambiamenti climatici - Mitigazione dei cambiamenti climatici	Impatto positivo	Contributo positivo alla transizione energetica esteso a tutta la catena del valore, specialmente con riguardo ai propri clienti, grazie al supporto in attività di sviluppo nell'impiego di energie rinnovabili in grado di ridurre le emissioni e favorire il contrasto del cambiamento climatico.
	Impatto negativo	Ridotto contributo alla diminuzione delle emissioni climalteranti a causa dell'assenza di obiettivi definiti di riduzione e di monitoraggio delle emissioni (Scope 1, 2, 3).
	Impatto negativo	Incremento dell'impatto emissivo (Scope 1) a causa delle emissioni di metano generate dall'allevamento delle bovine.
	Opportunità	Aumento delle quote di mercato derivanti dall'attrazione di nuovi clienti che necessitano di un supporto nella transizione sostenibile del proprio business.
E1 Cambiamenti climatici - Energia	Impatto positivo	Miglioramento nell'utilizzo efficiente e sostenibile dell'energia in tutti i processi aziendali attraverso iniziative di monitoraggio puntuale dei consumi, miglioramento impiantistico e transizione verso fonti di approvvigionamento a basso impatto (aumento dell'autoproduzione e forniture 100% rinnovabili) con attivazione di iniziative di smart grid a livello di Gruppo.
	Opportunità	Minore dipendenza energetica legata a fonti tradizionali quali carbone e petrolio con conseguenti minori ripercussioni economiche dovute alla variabilità dei prezzi (es. impennate nei prezzi dell'energia fossile o introduzione di nuove tasse sul carbonio).
	Rischio	Maggiori rischi finanziari legati all'instabilità e discontinuità degli approvvigionamenti energetici causati da crisi geopolitiche (es. conflitti, dazi e sanzioni tra governi)

E2 Inquinamento	Impatto positivo	Riduzione del livello di inquinanti (inclusi SoC, SVHC, EPs) nelle matrici ambientali garantita dall'implementazione, controllo e manutenzione di sistemi di filtraggio/ trattamento all'avanguardia al fine di operare nel rispetto delle autorizzazioni ambientali e secondo il principio di precauzione.
	Opportunità	Ampliamento delle opportunità di business conseguente allo sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche in grado di consentire performance di disinquinamento degli effluenti (gassosi, liquidi, solidi) all'avanguardia che si rivelino in grado di anticipare ed essere conformi a normative più restrittive delle attuali in termini di contenuto minimo di inquinanti ammissibili in scarichi e reflui che siano immessi nelle matrici ambientali.
E3 Acque e risorse marine	Impatto positivo	Ottimizzazione delle risorse idriche utilizzate attraverso impianti di trattamento delle acque reflue, tecnologie e/o pratiche per riciclare o riutilizzare l'acqua.
	Impatto negativo	Depauperamento nella qualità e nella funzionalità delle risorse idriche dovuto a diffusione accidentale di contaminanti causata da insufficienti sistemi di monitoraggio, controllo e contenimento dei propri reflui.
	Rischio	Rischio di scarsità idrica legata alla variabilità climatica (es. fenomeni di siccità) e conseguente compromissione della produttività.
E4 Biodiversità ed ecosistemi	Impatto positivo	Riduzione dell'impatto ambientale attraverso l'adozione di pratiche agricole sostenibili a tutela del suolo e della biodiversità (es. precision farming, tecnologie per l'evoluzione assistita, ottimizzazione delle risorse idriche impiegate, minimizzazione dell'uso di sostanze chimiche, impiego di un'alimentazione biologica, adozione di una corretta gestione dei rifiuti).
	Impatto negativo	Depauperamento del patrimonio di biodiversità presente nella propria realtà per fenomeni di inquinamento delle acque e del suolo associato a una impropria gestione delle deiezioni animali legata a eventi accidentali.

E5 Economia circolare	Impatto positivo	Riduzione del consumo di risorse naturali attraverso soluzioni di economia circolare orientate all'utilizzo di materiali rinnovabili e/o riciclati e/o riciclabili e alla capacità di ricondizionamento e/o di riutilizzo di componenti degli impianti (riutilizzo, smaltimento, recupero e riconversione dei materiali).
	Impatto positivo	Iniziative di riqualificazione del patrimonio immobiliare del Gruppo e utilizzo di aree/edifici dismesse/i per lo sviluppo di nuove sedi in luogo della costruzione di nuovi stabili.
	Impatto positivo	Contributo all'economia circolare lungo la catena del valore attraverso soluzioni tecniche progettate per supportare i clienti nell'adozione di pratiche circolari e sistemi che favoriscano l'utilizzo efficiente di sottoprodotti industriali e agricoli per la produzione energetica.
	Opportunità	Amplificazione delle opportunità di business in seguito al soddisfacimento di requisiti normativi (es. ESPR) che richiedono soluzioni immesse sul mercato rispondenti a elevati standard di durabilità, riciclabilità, efficienza.
	Rischio	Rischio di discontinuità del business dovuto a fluttuazioni nei costi e nella disponibilità delle materie prime e all'instabilità del mercato.
S1 Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro	Impatto positivo	Contributo positivo alla qualità della vita e al benessere di lavoratori e lavoratrici - e delle rispettive famiglie - grazie al miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa (attraverso soluzione di welfare e well-being) e alla creazione di un ambiente di lavoro stimolante e collaborativo.
	Impatto negativo	Aumento del numero degli incidenti e degli infortuni con gravi conseguenze a causa di un incremento di episodi di burn-out e stress lavoro-correlato e a causa di insufficienti attività di prevenzione e di monitoraggio (es. attività di formazione, monitoraggi, ...).
	Rischio	Costi indiretti dovuti a malattie professionali e infortuni che comportano assenze dei dipendenti, turnover e diminuzione della produttività.

S1 Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Impatto positivo	Valorizzazione della diversità (in termini di età, genere, etnia, inclusione di persone con disabilità, etc) di categorie sotto rappresentate e sensibilizzazione dell'organico aziendale sul tema attraverso la definizione di principi, linee guida e specifiche azioni che promuovano un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso della pluralità e dell'eterogeneità.
	Impatto positivo	Maggiore attrazione e retention delle risorse attraverso l'istituzione di meccanismi di sostegno concreto ai dipendenti nella dimensione della genitorialità e attraverso l'acquisizione di nuove competenze generate da progetti specificatamente orientati alla ricerca e la valorizzazione delle differenze (progetto con Università Ca' Foscari di Venezia).
	Impatto positivo	Contributo positivo all'occupabilità e alla competitività delle risorse sul mercato (vantaggio individuale) e incremento della resilienza e della capacità di affrontare le complessità del mondo moderno (vantaggio collettivo) attraverso programmi di formazione adeguati, mirati e aggiornati.
	Impatto negativo	Riduzione della retention dovuta al mancato rispetto della diversità e della parità a causa di trattamenti discriminatori, condizionati da fattori quali identità di genere, orientamento sessuale, religione, etnia, lingua.
	Rischio	Difficoltà nel reclutare risorse adeguate alle necessità del Gruppo, dovuta a fenomeni contemporanei che inficiano la disponibilità di professionisti (es. emigrazione verso Paesi che offrono salari migliori, scarsa presenza femminile nel settore, mancanza di canali per l'immigrazione regolare etc.).
S2 Lavoratori nella catena del valore	Rischio	Oneri gestionali concernenti la forza lavoro maschile dovuti a sistemi di incentivazione e/o obblighi normativi di supporto alla natalità più orientati alla parità nei ruoli genitoriali (es. estensione congedo di paternità, congedi familiari etc.) e che, per questo, comporteranno maggiore durata del periodo di assenza dal lavoro.
	Impatto positivo	Miglioramento delle condizioni di lavoro nella catena del valore attraverso l'introduzione di un Codice di condotta fornitori e mediante iniziative di coinvolgimento e partnership (es. iniziativa aDoormore) con successivo monitoraggio delle stesse attraverso attività ispettive, audit e altre leve di presidio disponibili (es. accordi commerciali).
	Impatto negativo	Precarizzazione del lavoro nella filiera derivante da politiche di acquisto che prioritizzano aspetti poco legati al benessere dei lavoratori (es. tempi di consegna stringenti rispetto a delle tempistiche condivise) in luogo di parametri di valutazione di natura ESG.
	Rischio	Perdita di fornitori e conseguente riduzione delle opportunità di operare una corretta diversificazione associate al mancato adeguamento da parte di soggetti attualmente presenti nella catena di fornitura agli obblighi normativi inerenti questioni ESG specifiche (es. equa retribuzione; politiche DE&I etc.)

S4 Consumatori e utilizzatori finali- Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali - Salute e sicurezza	Impatto positivo	Tutela della sicurezza degli utilizzatori finali degli impianti attraverso presidi quali servizi post-vendita, supporto da remoto e sul campo e manutenzione predittiva basata su big data e intelligenza artificiale.
	Impatto negativo	Minaccia alla sicurezza degli utenti finali dovuta a incidenti negli impianti installati a causa di inefficienze, ritardi e interruzioni nei servizi di manutenzione.
	Rischio	Variabilità della normativa di riferimento sui requisiti di sicurezza e sugli indicatori di impatto ambientale dei prodotti finali che causa ritardi e discontinuità nelle vendite.
	Rischio	Perdite reputazionali legate a incidenti straordinari che coinvolgono impianti venduti a clienti e diminuzione delle proprie quote di mercato dovuta a politiche di acquisto che favoriscono il mercato extra-europeo.
G1 Condotta delle imprese	Impatto positivo	Contributo positivo alla creazione di rapporti commerciali corretti ed etici grazie alla maggiore capacità di due diligence nella catena di fornitura attraverso l'integrazione di criteri ESG nella selezione e qualifica dei fornitori (es. vendor rating) e la condivisione di best practice di sostenibilità in grado di influire positivamente sulle opportunità di cambiamento dei propri stakeholder (es. aDoormore e You Are The Pilot).
	Impatto positivo	Promozione di comportamenti etici e responsabili nella popolazione aziendale e tra tutti gli stakeholder attraverso iniziative di sensibilizzazione e implementazione di presidi adeguati (es. formazione sul Modello 231, sistema di whistleblowing etc.).
	Impatto negativo	Difficoltà nel garantire elevati standard di compliance nei rapporti commerciali derivante dal ritardo nell'adeguamento dei presidi di governance per tutte le società del Gruppo (es. antitrust, lobbying per influenzare politiche di finanziamento pubblico, dichiarazioni mendaci, conflitti di interesse rispetto a gare pubbliche e private, anticorruzione).
	Opportunità	Integrazione strutturata della sostenibilità nei tessuti e processi aziendali conseguente a un obbligo di inclusione di obiettivi ESG per tutta la catena del valore e di premialità previste nei sistemi di incentivazione per l'installazione di soluzioni tecnologiche nel catalogo del Gruppo.
	Rischio	Rischio di discontinuità del business associato a fenomeni di perturbazione della supply chain legati a fattori casuali (es. situazioni di policrisi) e/o inerenti alla compliance di filiera (es. difficoltà nel soddisfare le richieste normative, quali CBAM, EPR etc.) e/o alla verifica della reale e verificata condotta delle imprese.
G1 Condotta delle imprese - Benessere animale	Impatto positivo	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) e l'adesione a sistemi di gestione certificati (es. Classyfarm).

Cybersecurity	Impatto positivo	Contributo positivo alle performance in termini di compliance e continuità del business determinato dallo sviluppo di presidi proporzionati e pertinenti in tema di cybersecurity che consentano di mantenere elevati standard di sicurezza informatica a tutela del know-how aziendale, della funzionalità dei suoi sistemi interni e di controllo degli impianti installati presso i clienti.
	Opportunità	Maggiore attrattività verso clienti sia privati che della pubblica amministrazione in conseguenza dell'applicazione della normativa NIS 2 che mira a garantire la cooperazione tra gli Stati Membri in termini di scambi di dati e informazioni e obbliga le catene del valore a valutare l'adeguatezza dei fornitori in termini di garanzie offerte in termini di compliance di filiera.



A seguire, si presenta l'elenco delle questioni di sostenibilità classificate in base al loro livello di rilevanza in tre categorie: **prioritaria, alta e medio-alta.**

Questa suddivisione riflette la loro criticità rispetto agli obiettivi strategici aziendali e alle aspettative degli stakeholder, supportando una lettura chiara delle tematiche di maggiore impatto e rilevanza per il processo decisionale.

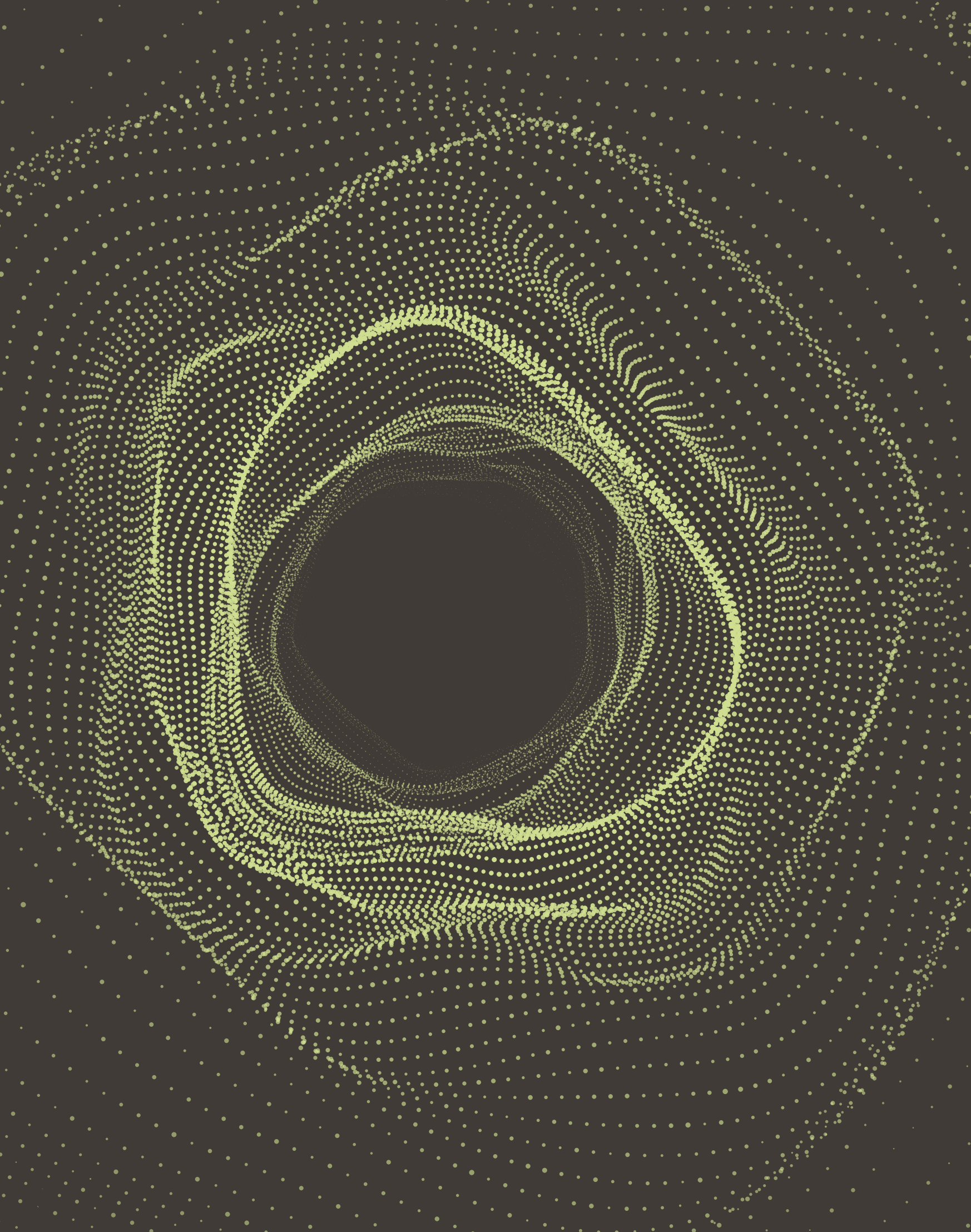
QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	RILEVANZA
G1 Condotta delle imprese	● ● ●
E1 Cambiamenti climatici - Mitigazione dei cambiamenti climatici	● ● ●
E2 Inquinamento	● ● ●
E5 Economia circolare	● ● ●
S4 Consumatori e utilizzatori finali - Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali - Salute e sicurezza	● ● ●
S1 Forza lavoro propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti Cybersecurity	● ● ●
E1 Cambiamenti climatici - Energia	● ● ○
S1 Forza lavoro propria - Condizioni di lavoro	● ● ○
S2 Lavoratori nella catena del valore	● ● ○

LEGENDA

- ● ●
Prioritaria
- ● ○
Alta
- ○ ○
Medio-alta

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	RILEVANZA
E1 Cambiamenti climatici - Adattamento ai cambiamenti climatici	● ● ○
E3 Acque e risorse marine	● ○ ○
G1 Condotta delle imprese - Benessere animale	● ○ ○
E4 Biodiversità ed ecosistemi	● ○ ○





2

Governance

G1 – Condotta delle imprese

STRUTTURA DI GOVERNANCE

Il **Consiglio di amministrazione** è l'organo centrale del sistema di Corporate Governance del Gruppo AB e ha la responsabilità dell'organizzazione e della sostenibilità dell'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AB HOLDING AL 31.12.24

Membro	Ruolo	Genere	Età	Executive/Non executive	In carica dal
Graziella Calzavacca	Presidente	F	63	Executive	29/06/2022
Angelo Baronchelli	Consigliere Delegato	M	65	Executive	29/06/2022

Il **processo di selezione e nomina** dei membri del Consiglio di amministrazione delle società del Gruppo si basa su criteri di competenza tecnica, integrità e professionalità. L'individuazione dei componenti avviene attraverso una valutazione attenta e rigorosa dei profili, con particolare attenzione all'esperienza maturata nei settori economico-finanziario, giuridico e organizzativo, in coerenza con le esigenze delle singole realtà societarie.

Gruppo AB: consiglio di amministrazione

I singoli Board per ogni Legal Entity hanno la piena responsabilità per l'organizzazione e la sostenibilità dell'equilibrio economico-patrimoniale e finanziario. Tutte le Società del Gruppo AB sono sotto la direzione e coordinamento della Capogruppo AB Holding Spa.

HOLDING – BOARD OF DIRECTORS

AB Holding

- A. Baronchelli
- G. Calzavacca

ITALIAN COMPANIES – BOARD OF DIRECTORS

AB Impianti

- A. Baronchelli
- G. Calzavacca

AB Energy

- A. Baronchelli
- E. Calzavacca

AB Service

- A. Baronchelli
- C. Baronchelli
- E. Calzavacca

AB Power

- A. Baronchelli

AB Ambiente

- G. Calzavacca
- A. Baronchelli
- C. Baronchelli
- G. Colossi

AB Fin-Solution

- A. Baronchelli
- G. Calzavacca
- R.N. Zucchi

Enviroexperts Italia

- G. Foglia

WORLDWIDE COMPANIES – BOARD OF DIRECTORS

AB Energy România

- A. Baronchelli
- G. Foglia

KWE AB Energy Polska

- A. Baronchelli
- I. M. Kunc-Lyczko
- P. Petruccioli

AB Energy España

- C. Baronchelli
- R. N. Zucchi

AB Energy USA

- E. Calzavacca
- P. Ruggeri

AB Energy Australia

- R.N. Zucchi
- P. Ruggeri
- D. Garry

AB Energy Česká

- P. Petruccioli

AB Energy Srbija

- G. Foglia

AB Energy Hrvatka

- G. Foglia

AB (Cogeneration) Energy Israel

- C. Baronchelli
- A. D'Aloia
- E. Lavi

AB Energy Puerto Rico

- E. Calzavacca
- P. Ruggeri

AB Energy (UK)

- A. Baronchelli
- P. Petruccioli

AB Energy Do Brasil

- M. Cavalli

AB Energy Canada

- A. Baronchelli
- J. M. Buij
- R. N. Zucchi
- S. Riboldi

AB Energy Rus

- OOO Severny Project

AB Energy Argentina

- D. Botana

AB Energy Deutschland

- C. Baronchelli
- E. Calzavacca

AB Energy France

- A. Baronchelli
- A. D'Aloia

AB Energy Mexico Cogeneracion

- A. Baronchelli
- P. Ruggeri

AB Canada Investment

- G. A. Fiorella
- R. N. Zucchi
- P. Ruggeri

AB Energy Bulgaria

- G. Foglia

Cogeneration AB Energy Hellas

- A. Baronchelli
- G. Foglia

AB Energy Singapore

- P. Ruggeri
- H. L. B. Kharmis

Il principio guida del processo è la ricerca dell'**eccellenza professionale**, considerata un elemento imprescindibile per garantire un presidio efficace delle funzioni di indirizzo strategico e controllo societario, nonché per garantire la piena conformità normativa e il raggiungimento degli obiettivi aziendali a lungo termine. Il Gruppo, consapevole dell'importanza di **ampliare il ventaglio di competenze e pro-**

POLITICHE

Il Gruppo AB ha adottato un **sistema strutturato di politiche e procedure formalizzate** volte a rafforzare la responsabilità organizzativa e promuovere una cultura aziendale improntata all'integrità e alla trasparenza. Attraverso una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità, il Gruppo si impegna a prevenire comportamenti illeciti, rafforzare la fiducia degli stakeholder e assicurare un presidio strutturato ed efficace dei processi decisionali, di gestione e di controllo.

Tra le politiche e le procedure adottate dal Gruppo AB in tema di etica aziendale, assumono un ruolo centrale:

- il **Codice etico**;
 - il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (anche noto come **"Modello 231"**)¹²;
 - **Canale per segnalazioni** e procedura **Whistleblowing**;
 - il **Manuale ABway**.
- Elemento fondante della cultu-

spettive presenti nei Consigli di amministrazione, si impegna a monitorare con attenzione le best practice internazionali per orientare la propria evoluzione.

Gli organi di controllo della Capogruppo AB Holding S.p.A sono il **Collegio Sindacale**, composto da tre membri, la **società di revisione (Brixia Revisione S.r.l.)** e l'**Organismo di Vigilanza** ex D.Lgs. 231/2001.

ra aziendale è il **Codice Etico**, attualmente applicato a **AB Holding, AB Impianti, AB Service** e alla maggior parte delle Società estere del Gruppo AB, che rappresenta la carta valoriale del Gruppo. Il documento definisce i principi etici e di condotta che devono ispirare l'agire quotidiano di tutti i soggetti che operano in nome o per conto dell'azienda, sia internamente, sia nei rapporti con clienti, fornitori, partner, enti pubblici e privati. Il Codice è supportato da un **sistema di formazione, comunicazione e monitoraggio**, che ne garantisce l'effettiva applicazione. Il documento è disponibile sul **sito web** del Gruppo.

Il **Modello 231**, attualmente adottato dalle società **AB Holding, AB Service e AB Impianti**, costituisce un pilastro fondamentale del sistema di governance del Gruppo AB. Lo scopo principale è **prevenire la commissione di reati**, attraverso un

approccio sistemico e pro-attivo alla gestione del rischio. In linea con le migliori prassi, il Modello è costruito sulla base di un'attenta mappatura delle attività sensibili, sull'adozione di protocolli di controllo e sull'attribuzione chiara di ruoli e responsabilità.

La struttura del documento si articola in **diverse sezioni**:

- **ambito di applicazione e glossario**;
- richiami al D. Lgs. 231/2001, nonché al quadro normativo nazionale e internazionale;
- **descrizione del Modello**, dei suoi principi ispiratori e delle aree di rischio presidiate;
- definizione dei compiti e dei poteri dell'**Organismo di Vigilanza (OdV)**;
- descrizione del **sistema disciplinare** applicabile in caso di violazioni;
- modalità di **comunicazione, diffusione e aggiornamento** del Modello.

Anche in questo caso, il Modello 231 - Parte Generale - è consultabile in formato integrale sul **sito web aziendale**.

A complemento di questo presidio, la **Procedura Whistleblowing** disciplina le modalità attraverso cui dipendenti, collaboratori e stakeholder possono segnalare, anche in forma anonima, comportamenti illeciti, violazioni del Modello 231, del Codice etico o di altre normative applicabili. La procedura si applica soltanto alle società italiane e fornisce **istruzioni operative** chiare per l'invio e la gestione delle segnalazioni attraverso il canale predisposto.

Inoltre, attribuisce formalmente al **Comitato Whistleblowing** la responsabilità di valutare l'ammissibilità e fondatezza delle segnalazioni, nonché di promuovere le eventuali azioni correttive o disciplinari.

A testimonianza dell'impegno tangibile verso una condotta professionale che sia in linea con i valori aziendali, il Gruppo ha inoltre redatto il **Manuale ABway**, una guida interna che traduce in comportamenti concreti i principi fondanti dell'identità organizzativa. Tra questi:

- **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**

12. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 è uno strumento che documenta l'insieme di regole, procedure e protocolli adottati dalle imprese per evitare la commissione di illeciti che potrebbero comportare responsabilità giuridica per l'ente.

- 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.

AZIONI

Per consolidare e rafforzare il proprio sistema di **governance responsabile** il Gruppo AB ha posto in essere, nel periodo di rendicontazione del presente Report, diverse **iniziative**.

Tra queste, il Gruppo ha istituito **tavoli di lavoro interni**, con incontri a cadenza regolare, finalizzati all'allineamento e al rafforzamento delle politiche aziendali e alla loro applicazione omogenea in tutte le Società del Gruppo. Questo percorso, che ha visto una forte partecipazione dei General Manager (GM) locali, ha portato a una **revisione della struttura organizzativa** e ha posto le basi per il recepimento, da parte dei Consigli di amministrazione delle diverse controllate, di politiche aziendali fino ad allora applicate solo alle società italiane. Per supportare questa evoluzione, nel 2024 è stata creata la funzione di **Process Management**, con il compito di guidare l'implementazione delle politiche

aziendali oggetto di formalizzazione e di sviluppare un piano operativo per la loro estensione a livello internazionale.

In parallelo, il Gruppo ha rafforzato il presidio dei **meccanismi di segnalazione** di comportamenti illeciti o non conformi ai valori aziendali, consolidando l'operatività del sistema di whistleblowing. In AB è infatti pienamente operativo un canale di segnalazione interno, attraverso una **piattaforma digitale**, conforme alla normativa nazionale ed europea, che consente l'invio di segnalazioni - anche in forma anonima - nel rispetto dei principi di riservatezza, protezione del segnalante e tracciabilità delle azioni successive.

- La piattaforma è **accessibile tramite sito web** aziendale da tutti i dipendenti, collaboratori e stakeholder esterni delle società italiane del Gruppo, e garantisce:
- la presa in carico strutturata e tempestiva delle segnalazioni;
 - la gestione trasparente dei casi,
 - la definizione di azioni correttive e disciplinari, ove necessario,
 - il monitoraggio continuo del sistema, per assicurarne efficacia e conformità nel tempo.

Nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Report **non sono pervenute segnalazioni**.

AZIONI FUTURE

Con l'obiettivo di consolidare ulteriormente il proprio sistema di governance responsabile e garantire un'evoluzione coerente con i più elevati standard normativi, il Gruppo AB ha definito un piano di **interventi strategici a medio termine**.

- Le azioni programmate includono:
- l'aggiornamento e la traduzione in lingua inglese, spagnola e francese del **Codice etico** di Gruppo;
 - l'aggiornamento del **Modello 231** delle società AB Holding, AB Impianti e AB Service;
 - l'organizzazione di **sessioni formative** sul Modello 231 destinate ai vertici e all'intera popolazione aziendale delle società dotate di Modello, con specifico approfondimento sui reati di corruzione e sulle relative procedure di prevenzione;
 - l'adozione del **Codice di Condotta Sales**, con l'obiettivo di indirizzare in modo diretto e strutturato le tematiche legate all'anticorruzione e fornire un quadro di riferimento chiaro e coerente per la condotta commerciale all'interno del Gruppo;
 - la creazione di una procedura standardizzata e codificata volta a **regolare l'esercizio delle deleghe** da parte degli organi amministrativi competenti per i Paesi europei dove è operativa la figura del General Manager (GM);
 - l'adeguamento alla **Direttiva NIS 2** attraverso la nomina del Punto di Contatto (PDC) responsabile per la gestione della compliance e la **definizione di un programma dettagliato** che risponda a tutti i requisiti della Direttiva;
 - la formalizzazione di un **framework di compliance di Gruppo**;
 - la strutturazione di un **sistema di gestione anticorruzione di Gruppo**;
 - la stesura di una **politica relativa alla gestione dei conflitti di interesse**;
 - l'estensione delle politiche di whistleblowing alle **società estere del Gruppo**;
 - la redazione di un **Codice di condotta fornitori**;
 - l'aggiornamento del **modello GDPR**;
 - il completamento del progetto **"Going Digital"** per l'archiviazione digitale.

13. La Direttiva Europea sul Whistleblowing (2019/1937) prevede l'obbligo per le aziende rientranti nel perimetro di applicazione di dotarsi di un sistema di segnalazione interno e di predisporre meccanismi di segnalazione strutturati rispondenti ai requisiti della normativa.

G1 – Benessere animale

Il tema del benessere animale è significativo per il Gruppo AB esclusivamente per quanto concerne AB Ambiente, società che opera nel **settore agricolo** e che, tra le varie attività¹⁴, si occupa dell'allevamento di oltre 800 bovine da latte¹⁵.

POLITICHE

Governance

La gestione del tema è in capo al **Consiglio di amministrazione** della società, che definisce la strategia per l'adozione di sistemi orientati al benessere animale - la cui fattibilità viene valuta-

ta dal **General Manager** - e approva gli investimenti necessari. Gli aspetti operativi sono gestiti dalla funzione **Zootechnical Services**.

Impegni

Come comunicato formalmente in un post pubblicato sulla piattaforma di aDoormore, il Gruppo si impegna pubblicamente a garantire che gli animali siano in buona salute, liberi dal dolore e che possano godere delle c.d. **“Cinque libertà”**¹⁶:

- libertà dalla fame, dalla sete

- e dalla cattiva nutrizione;
- libertà dai disagi ambientali;
- libertà dalle malattie e dalle ferite;
- libertà di manifestare comportamenti specie-specifici;
- libertà dalla paura e dallo stress.

AZIONI

Le azioni messe in atto per garantire un elevato livello di benessere animale 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 **va-**
porizzazione di un prodotto

14. Tra le attività svolte si annoverano la produzione e vendita di latte, la coltivazione dei terreni per la produzione del mangime del bestiame e la generazione di biomassa agricola impiegata negli impianti di cogenerazione, la conduzione di due impianti di cogenerazione con associata cessione dell'energia elettrica alla rete nazionale e impiego dell'energia termica nel complesso industriale del Gruppo.

15. Il latte prodotto viene conferito a una cooperativa di produttori e destinato principalmente all'industria della trasformazione e produzione di formaggi.

16. Tra le attività svolte si annoverano la produzione e vendita di latte, la coltivazione dei terreni per la produzione del mangime del bestiame e la generazione di biomassa agricola impiegata negli impianti di cogenerazione, la conduzione di due impianti di cogenerazione con associata cessione dell'energia elettrica alla rete nazionale e impiego dell'energia termica nel complesso industriale del Gruppo.

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 segna-

lano 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 tritcale (un ibrido artificiale tra segale e grano duro). Il restante 10%, costituito principalmente da soia, viene acquistato da produttori terzi.

BANDO “STALLA MODELLO”

AB Ambiente si impegna a garantire il benessere animale attraverso tecnologie avanzate e pratiche etiche, aderendo, tra l'altro, a un progetto di filiera denominato “Stalla Modello”.

Il progetto mira a migliorare l'ambiente, l'igiene e le condizioni di vita degli animali, ottimizzando anche l'efficienza energetica e idrica. Con il supporto di un team qualificato, composto da responsabili di stalla, alimentaristi e veterinari, AB Ambiente ha avviato una serie di investimenti strategici per raggiungere i propri obiettivi, focalizzandosi sull'ammodernamento delle strutture, sull'innovazione tecnologica e sull'ottimizzazione delle risorse. Tra i principali interventi di ammodernamento figura l'acquisto e la ristrutturazione di stalle obsolete, l'investimento in tecnologie e automazione, nonché in impianti di produzione di energia elettrica rinnovabile.



Nel corso del 2024, AB Ambiente ha avviato una **significativa espansione della propria attività zootecnica**, incrementato considerevolmente il numero di bovine gestite rispetto alle 700 unità dell'esercizio precedente. Questa crescita rappresenta il primo step di una strategia di sviluppo più ampia che prevede un ulteriore ampliamento del numero di capi allevati e l'estensione del raggio d'azione aziendale.

In linea con questa strategia espansiva, nel corso dell'esercizio è stato predisposto un **secondo sito operativo a Monticelli (BS)**, dove è già iniziato il popolamento con i nuovi animali. Per garantire standard elevati di gestione e benessere animale anche in questa fase di crescita dimensionale, la società ha implementato un sistema organizzativo più strutturato attraverso diverse iniziative innovative:

- installazione nel sito di Orzinuovi di un **sistema robotizzato per la preparazione e distribuzione di mangimi personalizzati**, che ottimizza i processi in base alle re-

ali necessità degli animali, riduce la competizione alimentare, abbassa i consumi energetici, riducendo di conseguenza le emissioni di CO₂, e migliora l'efficienza dei risultati economici;

- **introduzione di una figura professionale** specifica incaricata del monitoraggio quotidiano della qualità e della quantità delle razioni, nonché della gestione dei flussi in ingresso e in uscita (carichi/scarichi);
- **monitoraggio della salute degli animali** tramite software che analizzano il loro movimento e lanciano un allarme in caso di comportamenti anomali, come ridotto movimento o lunga permanenza nelle cuccette.

AZIONI FUTURE

AB Ambiente si prefigge i seguenti obiettivi per il breve-medio termine:

- estendere l'applicazione del sistema robotizzato per la preparazione e distribuzione del mangime al sito di Monticelli (2025);
- affidare alla figura professionale sopra citata un ruolo di coordinamento nei rapporti con l'Università nell'ambito dei progetti di ricerca e sviluppo sulla nutrizione animale (2025).



G1 – Gestione dei rapporti con i fornitori

Il rapporto con i fornitori rappresenta un elemento strategico per il Gruppo AB, che mira a costruire collaborazioni solide e durature, fondate su fiducia, trasparenza e condivisione di valori.

POLITICHE

Per assicurare una gestione del rapporto con i fornitori strutturata, trasparente e allineata ai più elevati standard internazionali, il Gruppo AB ha sviluppato una serie di documenti strategici che regolano il rapporto con i fornitori, definendo principi guida, standard operativi e criteri di responsabilità condivisa.

Elemento fondante di questo sistema è il **Codice etico**, che rappresenta il riferimento valoriale imprescindibile per tutti i partner commerciali. Il documento definisce le condotte attese, promuovendo una cultura improntata a **integrità, legalità, equità, trasparenza**, nonché alla **tutela dei diritti umani**, al rispetto dell'ambiente, all'inclusione e alla sicurezza nei luoghi di lavoro. La sottoscrizione del Codice etico da parte dei fornitori è condizione necessaria per l'avvio e il mantenimento di qualsiasi rapporto contrattuale con il Gruppo.

Apresidio di tali principi, il Gruppo ha dato il via, nel periodo di rendicontazione del presente

Report, alla stesura della **Politica per gli Acquisti Sostenibili**, un documento strategico volto a integrare in modo sistemico e misurabile i criteri ESG (Environmental, Social, and Governance) nei processi di acquisto. La politica, che sarà formalizzata entro il 2025, rappresenta uno strumento chiave per orientare le scelte di fornitura verso operatori qualificati, responsabili e allineati agli obiettivi di sviluppo sostenibile del Gruppo.

Attraverso la politica, il Gruppo AB si impegnerà a tutti i livelli della sua organizzazione in pratiche virtuose che includeranno, tra le altre:

- l'inclusione di criteri di sostenibilità ambientale, sociale ed economica nella **valutazione e selezione dei fornitori**, con attenzione alla gestione e al monitoraggio degli impatti lungo tutta la catena di fornitura;
- la **selezione preferenziale** di fornitori che dimostrino attenzione alla tutela dell'ambiente e delle persone, con

una gestione attiva degli impatti ambientali e un impegno tangibile verso il riciclo e il riutilizzo dei materiali nonché verso il rispetto dei diritti umani;

- la richiesta ai fornitori di mantenere **sistemi di gestione certificati**, con particolare attenzione alla qualità, all'ambiente, alla salute e alla sicurezza e alla cybersecurity.

AZIONI

Al fine di garantire una gestione responsabile della catena di fornitura, il Gruppo attua iniziative di consolidamento di pratiche già adottate, affiancandole a nuove iniziative che mirano a rafforzare ulteriormente l'efficienza operativa, la sostenibilità e la resilienza del proprio sistema di approvvigionamento.

In linea con i periodi di rendicontazione precedenti, il Gruppo ha perseguito un bilanciamento tra la **valorizzazione dei**

fornitori storici e l'**integrazione di nuovi partner**. Questa strategia, soprattutto per la componentistica, permette al Gruppo di combinare l'esperienza e l'affidabilità dei rapporti consolidati con la spinta innovativa data da nuovi soggetti, in risposta all'evoluzione dell'offerta e alle nuove esigenze produttive.

In tema di **requisiti contrattuali**, tutti i fornitori sono tenuti alla sottoscrizione delle Condizioni Generali d'Acquisto e all'adesio-



ne ai principi del Codice etico del Gruppo. Tali principi, che includono il rispetto delle normative in materia di anticorruzione, sicurezza, tutela dell'ambiente e diritti umani, si ispirano a riferimenti riconosciuti a livello internazionale, tra cui Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali e la Dichiarazione Tripartita dell'OIL.

Nel 2024, il Gruppo ha condotto un'analisi approfondita della propria catena di approvvigionamento, con particolare attenzione alle fonti di reperimento delle materie prime. In questo contesto, il Gruppo ha verificato che i propri fornitori, prevalentemente dealer e intermediari-spianatori, non si rifornissero da aree geo politicamente instabili, così da minimizzare il rischio di interruzioni e assicurare la continuità delle forniture. In linea generale, il Gruppo privilegia fornitori localizzati in Europa, adottando un **criterio di prossimità** che favorisce flessibilità operativa e minore esposizione a rischi geopolitici.

Nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, il Gruppo ha inoltre avviato una significativa trasformazione del **processo di selezione e qualifica dei fornitori**, integrando i criteri ESG (Environmental, Social, and Governance) nel sistema di **Vendor Rating**. Mantenendo come requisiti fondamentali alcuni tradizionali parametri di valutazione, tra cui qualità, tempi di consegna, competitività dei prezzi

e affidabilità, il nuovo quadro si articola su tre processi fondamentali:

- **assessment ESG:** analisi sistematica degli aspetti ambientali, sociali e di governance, includendo il possesso di certificazioni e politiche di gestione di temi di sostenibilità rilevanti;
- **assessment della solidità finanziaria:** verifica dell'affidabilità economico-finanziaria attraverso l'analisi di bilanci, indicatori di performance economica, rating creditizio e storia finanziaria dei partner commerciali;
- **verifica circa la partecipazione alla piattaforma aDoormore** (cfr. aDoormore).

A supporto di questo nuovo approccio, il Gruppo ha introdotto una sezione relativa alle tematiche ESG all'interno del software gestionale di qualifica. Il sistema combina gli indicatori di performance operativa con parametri ambientali e sociali, provenienti anche da un'altra piattaforma dedicata, permettendo un'analisi più completa, dinamica e coerente con gli obiettivi di miglioramento continuo della responsabilità lungo la catena di fornitura. Il sistema, inizialmente rivolto soltanto ai fornitori di servizi, sarà progressivamente esteso all'intero parco fornitori.

AZIONI FUTURE

Per rafforzare ulteriormente la sostenibilità della propria catena di approvvigionamento, il Gruppo ha previsto a medio termine una serie di iniziative. Tra queste:

- l'implementazione di un portale di **auto-qualifica** accessibile dal sito web aziendale, che consentirà di valutare i potenziali fornitori già in fase di ingresso nel network, permettendo al contempo la verifica immediata dei requisiti documentali e tecnici imprescindibili per la partecipazione a bandi;
- lo sviluppo di un **software gestionale** dedicato ai fornitori per ottimizzare ulteriormente il processo di valutazione, incrementandone l'efficienza operativa e l'aderenza agli standard più avanzati di settore;
- lo sviluppo di **linee guida specifiche per i fornitori**, al fine di assicurare che anche i partner esterni operino in conformità con gli standard etici del Gruppo¹⁷;
- la **partecipazione a Futura Expo 2025**, in cui il Gruppo - in veste di capofila - incontrerà la propria filiera al fine di presentare un progetto innovativo che mira a promuovere la condivisione e l'implementazione di buone pratiche di sostenibilità. Il progetto prevederà l'utilizzo di una piattaforma digitale dedicata che permetterà di rendere le iniziative fruibili e replicabili in modo semplice e veloce.

Con queste azioni, il Gruppo AB mira a integrare i fattori ESG già nella fase di selezione dei fornitori, creando così una filiera qualificata, affidabile e coerente con i propri obiettivi di sostenibilità. L'obiettivo è generare un circolo virtuoso in cui la responsabilità ambientale e sociale diventi parte integrante dei processi di acquisto e selezione, contribuendo alla costruzione di un ecosistema più etico, trasparente e resiliente.

METRICHE

Nella gestione dei rapporti con i fornitori, il Gruppo AB adotta un approccio improntato alla trasparenza, alla correttezza e al rispetto degli impegni contrattuali. L'elevato livello di conformità a tali condizioni – con il 95% dei pagamenti effettuati nei tempi previsti – conferma l'attenzione del Gruppo nel co-

struire relazioni commerciali affidabili e stabili. Questo comportamento virtuoso contribuisce a rafforzare la fiducia dei partner e a sostenere la resilienza complessiva della catena di approvvigionamento del Gruppo.

¹⁷ Data la complessità e l'estensione della catena di approvvigionamento, l'efficacia di tali linee guida potrebbe presentare delle limitazioni operative.

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 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.

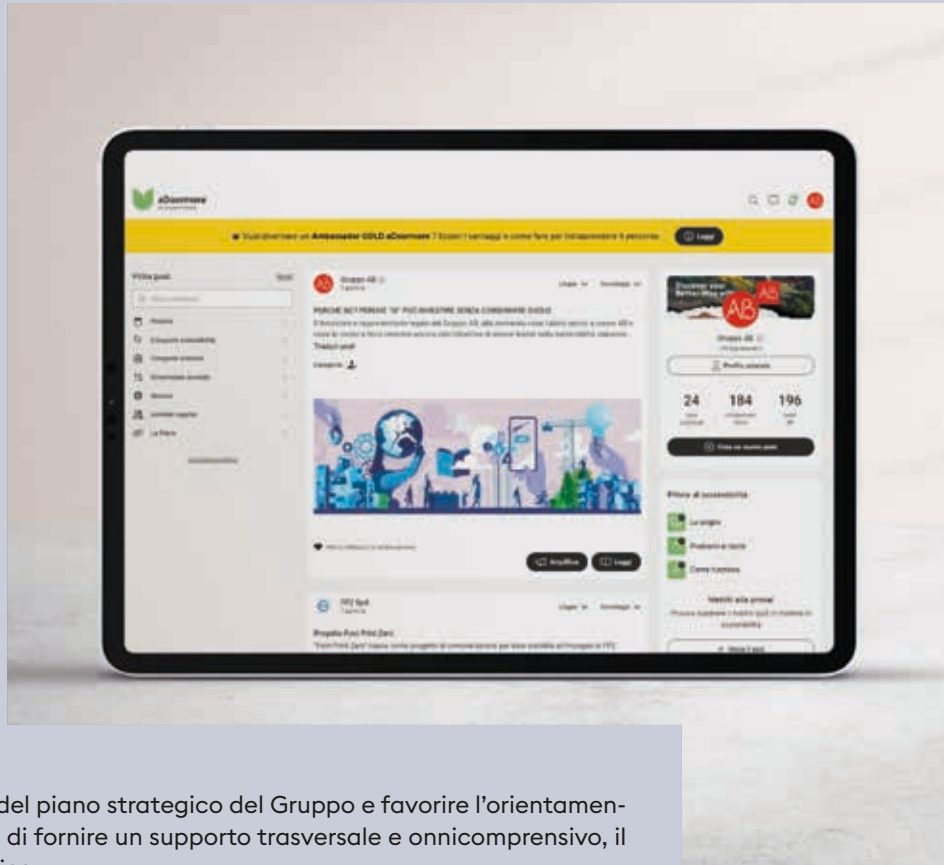
- Il coinvolgimento dei fornitori parte dal white paper, consultabile nella piattaforma aDoormore nella sezione dedicata, il quale è una dichiarazione di tutti gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo AB in veste di capofiliera. In questo modo, la piattaforma indirizza i fornitori verso una direzione 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 ricevono dallo staff deputato di AB e di progetto Doable l'assistenza tecnica per la pubblicazione dei contenuti e indicazioni specifiche sulle possibili azioni da intraprendere in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG). 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 raccolte circa una trentina di iniziative di AB in materia di sostenibilità da cui trarre spunto.

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'allocation delle risorse.

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.

La piattaforma è stata implementata in AB a partire dal 2024, in armonia con gli sforzi portati avanti dal Gruppo circa la gestione responsabile della catena del valore. Attraverso lo sviluppo di una scorecard – integrata nel sistema di **Vendor Rating** e finalizzata ad attribuire un punteggio ESG ai fornitori – il Gruppo sarà in grado di individuare eventuali gap monitorabili, che potranno essere colmati mediante lo sviluppo di progettualità mirate, incluse iniziative condivise tramite la piattaforma.



Data privacy & cybersecurity

Il Gruppo AB considera la **sicurezza delle informazioni** e la **protezione dei dati personali** come fattori strategici per proteggere il patrimonio informativo e trasformarlo in un vantaggio competitivo. Le informazioni e i dati personali sono considerati un asset fondamentale per l'attività e la gestione delle relazioni con le parti interessate. Per questo motivo, il Gruppo presta particolare attenzione agli ele-

menti che supportano le informazioni e ne permettono la gestione, inclusi l'organizzazione e i processi, le infrastrutture tecnologiche e fisiche e le persone.

Negli ultimi anni, il Gruppo ha effettuato investimenti significativi in questi ambiti, dotandosi di **sistemi digitali di ultima generazione** e implementando modelli virtuosi e progetti specifici in materia di protezione dei dati e cybersecurity.



POLITICHE

La progressiva diffusione di nuove tecnologie informatiche espone l'azienda a rischi relativi a un coinvolgimento sia patrimoniale sia penale, creando nel contempo problematiche inerenti l'immagine e la sicurezza della stessa. In questo contesto, il Gruppo AB ha adottato tutte le misure di sicurezza previste per il trattamento dei dati personali e ha fornito al personale coinvolto istruzioni chiare e coerenti rispetto a tali misure.

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza, atteggiamenti destinati a sorreggere ogni atto o comportamento posto in essere nell'ambito del rapporto di lavoro,

il Gruppo AB ha redatto una **Policy ICT** che si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente da ruolo o livello di inquadramento, nonché a tutti i collaboratori – inclusi lavoratori somministrati, consulenti, stagisti, agenti, forza vendita e altri incaricati esterni – che utilizzino strumenti informatici aziendali. In particolare, la Policy ICT norma l'utilizzo di:

- fax, fotocopiatrici e stampanti;
- pc;
- antivirus;
- posta;
- password;
- rete aziendale;
- dispositivi di memorizzazione di massa;
- cellulari;
- Office 365.

AZIONI

Sulla scia di quanto avviato nel periodo di rendicontazione precedente, anche il 2024 ha visto il concretizzarsi di numerose **iniziative strutturali e operative** volte a mantenere un funzionamento ottimale dei sistemi informatici e dei processi, garantendo così l'**assenza di reclami esterni** circa episodi di violazione della privacy e di fuga, furto o perdita di informazioni, obiettivo strategico del Gruppo. Tra queste:

- l'adozione del “**Security Framework**” di Gruppo, che opera su tre livelli di sicurezza - predittiva, pro attiva e preventiva - e garantisce monitoraggio e controllo costanti dei sistemi;
- l'aggiornamento degli strumenti di **cybersecurity threat intelligence** per monitorare le informazioni e i potenziali data breach su server e web;
- la **simulazione di attacchi e phishing** per testare la capacità del Gruppo di rilevazione e mitigazione di potenziali minacce;
- l'estensione del **framework di sicurezza SASE** (Secure Access Service Edge) alle società estere al fine di agevolare il personale da remoto garantendo allo stesso tempo una protezione completa dei dati da minacce esterne.

Per quanto concerne la **valutazione del rischio associato alla cybersecurity** e la mitigazione di potenziali minacce e vulnerabilità dei sistemi, il Gruppo effettua l'aggiornamento co-

stante dei sistemi mediante un rigoroso processo di **patch management** mensile, garantendo che tutte le criticità conosciute siano tempestivamente risolte. La sicurezza degli aggiornamenti viene verificata attraverso assessment periodici condotti dal **Security Operations Center** (SOC), che monitorano e valutano l'efficacia delle misure implementate.

Altre attività di supporto allo sviluppo di **sistemi di governance dei dati avanzati** hanno incluso l'accesso controllato e partizionato a sistemi e infrastruttura, l'implementazione dell'SSO e della doppia autenticazione, l'assessment sul sistema gestionale e la razionalizzazione profili in Active Directory ai fini di segregation of duty, la selezione della piattaforma Middleware per monitoraggio delle interfacce tra sistemi.

Il 2024 ha visto anche l'adozione di strategie volte a garantire **la continuità del servizio prestato**, aumentando la capacità di recupero delle informazioni in caso di attacco. Questo è stato possibile grazie alle attività di:

- rinnovamento e **potenziamento dei sistemi di backup**, che assicurano una maggiore resilienza e rapidità nel recupero dei dati;
- potenziamento dell'**infrastruttura interna** e della connessione esterna mediante la ridondanza delle linee di comunicazione, garantendo una maggiore affidabilità e stabilità delle operazioni;

- installazione di nuovi gruppi di continuità e valutazione di nuovi generatori ridondanti, assicurando così una protezione continua contro eventuali interruzioni di corrente e garantendo la continuità operativa anche in situazioni critiche.

Il Gruppo riconosce l'importanza cruciale della **formazione e della sensibilizzazione** dei di-

pendenti come leve fondamentali per alimentare un percorso di miglioramento continuo. Per questo motivo, AB si impegna costantemente al fine di fornire **formazione continua** al personale in tema di sicurezza informatica. A tale scopo, anche nel 2024 è stata erogata la **formazione specifica** su temi quali cybersecurity, Framework NIST e Direttiva NIS¹⁸.

L'attenzione al rispetto delle norme cogenti, vede AB impegnata come **soggetto essenziale** in importanti iniziative in materia di **Network and Information Security** come richiesto dalla Direttiva NIS2. In questo contesto, nel 2024 è stato eseguito da un soggetto terzo un assessment relativo all'adozione di «**misure tecnologiche, operative e organizzative adeguate e proporzionate**» per garantire compliance alle normative di sicurezza cibernetica a livello nazionale ed europeo. L'approccio alla sicurezza delle informazioni finora adottato dal Gruppo ha permesso di ottenere già discreti risultati.

AZIONI FUTURE

Nel contesto di un impegno continuo verso l'eccellenza operativa, la sicurezza delle informazioni e dei dati e l'armonizzazione delle pratiche di gestione delle tecnologie informatiche, il Gruppo AB ha identificato le seguenti priorità strategiche a medio termine:

- strutturazione di un **approccio integrato e globale** alla gestione del rischio informatico, al fine di gestire simultaneamente diversi tipi di rischi, migliorando al contempo la resilienza complessiva dell'organizzazione e una maggiore protezione contro le minacce emergenti;
- **adozione di piattaforme digitali dedicate alla formazione continua** su temi relativi alla sicurezza informatica, con sistemi di verifica delle competenze acquisite;
- revisione della **policy globale ICT** al fine di renderla più modulare e scalabile, così da adattarsi all'evoluzione dei sistemi e alle specificità dei diversi contesti aziendali;
- conduzione di una prima valutazione circa l'ipotesi di ottenimento della **certificazione ISO 27001:2022**;
- **adeguamento alla Direttiva europea NIS2** nel rispetto delle tempistiche indicate dalla stessa;
- strutturazione dell'**archivio digitale aziendale** per abilitare l'addestramento di sistemi di Intelligenza Artificiale e avviare progetti volti alla realizzazione di chatbot a supporto dell'operatività quotidiana.

18. Si segnala che i temi della formazione specifica variano a seconda dei ruoli e degli inquadramenti coinvolti.

3

Ambiente

Ambiente

Si segnala che, per le informazioni inserite nella presente sezione, il perimetro di rendicontazione è rappresentato dalle seguenti società: AB Holding S.p.A., AB Impianti S.r.l., AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l., Enviroexperts Italia S.r.l., AB Energy S.p.A., AB Service S.r.l., KWE AB Energy Polska Spółka z.o.o., AB Energy România S.r.l., AB Energy Deutschland GmbH, AB Energy Do Brasil Ltda, AB Energy Srbija DOO.

Eventuali eccezioni sono opportunamente segnalate nel testo.

EI – Cambiamenti climatici

POLITICHE

Governance

La responsabilità della gestione del tema è condivisa tra il team di Energy Management, il Facility, la Direzione e la Fun-

zione HSE di Gruppo, la quale, in particolare presidia la conformità alle normative vigenti.

Impegni

AB, in coerenza con le proprie politiche ambientali e con l'obiettivo di contribuire al contrasto dei cambiamenti climatici, aderisce al **Patto di Brescia 2050 di Futura Expo**¹⁹, attraverso il quale si impegna a:

- quantificare le proprie emissioni di gas serra e di sostanze inquinanti;
- definire interventi e strategie di lungo termine per la decarbonizzazione e l'azzeramento delle emissioni, rifiuti e consumi di risorse naturali;
- attuare gli interventi e mi-

sure del punto precedente, apportando cambiamenti e innovazioni tangibili alle attività aziendali (es. miglioramenti dell'efficienza, adozione di fonti rinnovabili di energia, logistica e mobilità sostenibili etc.);

- neutralizzare entro il 2050 qualsiasi residua emissione tramite compensazioni aggiuntive, quantificabili, credibili, permanenti e socialmente responsabili.

Strategia

Il contributo del Gruppo alla lotta ai cambiamenti climatici si articola su **due dimensioni strategiche** complementari. Sul fronte interno, AB si impegna nel monitoraggio costante dei

propri consumi energetici e nella minimizzazione del proprio impatto ambientale attraverso interventi di efficientamento energetico e produzione di energia da fonti rinnovabili. Sul

¹⁹. Per maggiori informazioni, si prega di visitare la pagina.



fronte esterno, il Gruppo si posiziona come attore chiave della catena del valore, fornendo ai propri clienti soluzioni impiantistiche innovative che supportano la transizione verso modelli di business più sostenibili.

La dimensione esterna rappresenta il **fulcro della strategia climatica aziendale**. Negli ultimi anni, il Gruppo si è infatti concentrato sull'introduzione di nuovi approcci per la produ-

zione di gas rinnovabili (es. LNG) e sulla riduzione delle emissioni (es. sistemi di riduzione delle emissioni di metano). Queste innovazioni si inseriscono in una più ampia **strategia di diversificazione** che ha trasformato AB da realtà “mono prodotto” e “mono settore” - originariamente basata sulla cogenerazione - in un ecosistema integrato di soluzioni per la decarbonizzazione (cfr. Le soluzioni AB).

AZIONI

Il Gruppo ha avviato un programma strutturato di **installazione di impianti fotovoltaici** presso le diverse sedi operative. Ad oggi, AB ha completato l'installazione di impianti fotovoltaici in tutte le sedi in cui la fattibilità tecnica²⁰ era già stata verificata; nelle restanti strutture sono in corso le verifiche preliminari all'installazione.

AB Impianti ha implementato una procedura specifica per la **definizione e il monitoraggio dei parametri energetico-ambientali** rilevanti per ciascuna sede operativa, comprensivi di consumi energetici, idrici e di gas, mediante l'installazione di appositi strumenti di misurazione. L'infrastruttura di monitoraggio si integra con un softwa-

20. Si segnala che l'installazione di un impianto fotovoltaico dalla potenza di 544kW presso il sito di Orzinuovi, progetto che rientrava tra gli obiettivi del 2023, è stata completata.



re specializzato finalizzato alla raccolta ed elaborazione dei dati, consentendo il monitoraggio in tempo reale delle emissioni e dei consumi energetici.

La **diagnosi energetica** condotta nel 2023 ha individuato alcune opportunità di miglioramento, quali il monitoraggio dei consumi energetici e altre iniziative di energy management e l'implementazione di strategie di ottimizzazione dei consumi della flotta aziendale (es. mezzi alimentati a metano). Rispetto all'ultima diagnosi condotta nel 2019, sono stati completati gli interventi di relamping LED per efficientare i sistemi di illuminazione interni ed esterni.

Sul piano delle **emissioni di Gas a Effetto Serra (GES)**, il Gruppo misura le emissioni Scope 1²¹ e Scope 2²² in armonia con quanto disciplinato dal Greenhouse Gas Protocol.

Sul fronte Scope 3²³, per ridurre l'impatto legato ai viaggi aziendali dei propri dipendenti, il Gruppo AB ha riconfermato nel 2024 la **partnership con Air France e KLM nel progetto “SAF**

– Sustainable Aviation Fuel” per la riduzione dell'impatto del trasporto aereo. In particolare, il SAF Program 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 annuale²⁴ 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.

Infine, nel 2024 è stato installato il **primo impianto per la liquefazione della CO₂**²⁵, che consente di catturare e trasformare l'anidride carbonica che altrimenti verrebbe rilasciata in atmosfera.

21. Lo scope 1 comprende le emissioni dirette provenienti dalle fonti possedute o controllate dall'organizzazione (es. emissioni derivanti dai processi produttivi ed emissioni dei veicoli appartenenti alla flotta aziendale).

22. Lo scope 2 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.

23. Lo scope 3 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.

24. Si segnala che il dato quantitativo dello scope 3 relativo alla categoria citata non è riportato nel presente Documento.

25. Un impianto per la liquefazione della CO₂ raccoglie e purifica il gas eliminando impurità e umidità. Successivamente, la CO₂ viene compressa ad alta pressione e raffreddata tramite un sistema frigorifero fino a raggiungere temperature molto basse (intorno a -56°C). A queste condizioni, la CO₂ si trasforma in liquido. La CO₂ liquida viene poi ulteriormente purificata e infine stoccata in serbatoi criogenici a bassa temperatura e alta pressione, pronta per il trasporto o l'uso industriale.

AB AMBIENTE

La gestione del liquame rappresenta un elemento strategico per contenere l'impronta carbonica della zootecnia, poiché la decomposizione anaerobica dei reflui zootecnici genera significative quantità di metano (CH₄) e di protossido di azoto (N₂O), gas serra con un potenziale di riscaldamento globale rispettivamente 25 e 298 volte superiore all'anidride carbonica²⁷.

AB Ambiente ha implementato un protocollo operativo che **minimizza i temi di esposizione del liquame all'ambiente durante la fase di raccolta**. In genere, il liquame viene raccolto e trattato entro un'ora dal momento della raccolta, riducendo così le emissioni dirette di gas serra.

Il liquame viene successivamente trasferito in vasche sotterranee, dove viene stoccato prima di essere immesso nella filiera della digestione anaerobica che alimenta gli impianti di cogenerazione del Gruppo. Questa gestione efficiente e controllata contribuisce a limitare le emissioni di metano e altri gas climalteranti, migliorando l'impronta carbonica complessiva delle operazioni zootecniche.

27. Fonte: IPCC Fifth Assessment Report, 2014 (AR5) – potenziale di riscaldamento globale (GWP) relativo alla CO₂ su un orizzonte temporale di 100 anni.

AZIONI FUTURE

Con l'obiettivo di mitigare ulteriormente il proprio impatto, il Gruppo AB ha definito un piano di **interventi strategici a medio termine**. Le azioni programmate includono:

- proseguire con l'installazione di impianti fotovoltaici a partire dagli stabilimenti di Romanengo e Monticelli (entro il 2025);
- installare sistemi di stoccaggio con batterie presso la sede di Monticelli (2025);
- applicare la procedura di definizione e monitoraggio dei parametri energetico-ambientali in ogni sede operativa di AB Impianti;
- effettuare interventi significativi sull'impianto di cogenerazione di AB Ambiente²⁸, con la sostituzione dell'unità esistente e l'installazione di un nuovo cogeneratore dedicato ad AB Impianti per il polo produttivo di Via Agnelli (entro il 2025);
- definire un **piano di spostamento casa-lavoro basato su un'indagine tra i dipendenti** con l'obiettivo di promuovere trasporti a basso impatto ambientale.
- realizzare una **fotografia completa delle emissioni di gas serra Scope 1, 2 & 3**.

27. Nello specifico, si intende convertire l'impianto di AB Ambiente a biometano, per consentire la produzione di biogas da immettere in rete e consentire l'integrazione di un cogeneratore da 600kW utilizzando esclusivamente energia rinnovabile.

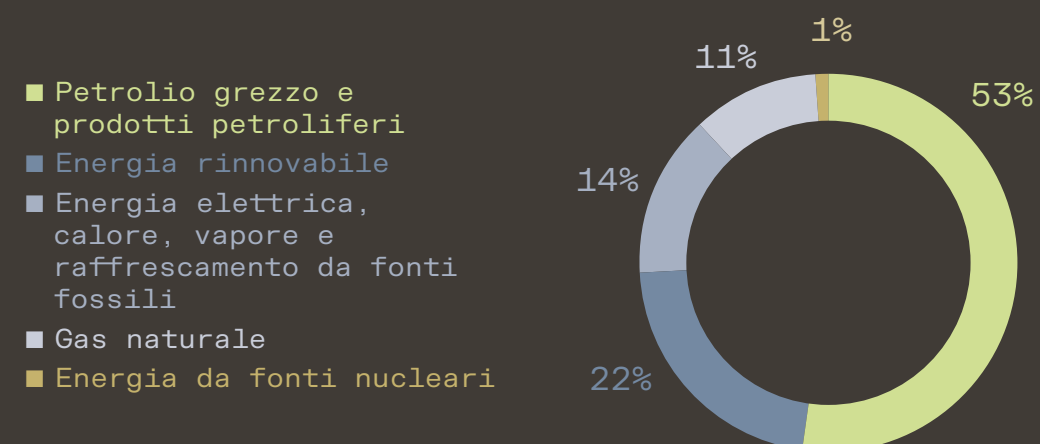
METRICHE

Consumo energetico

- Nel corso dell'anno si è registrato un consumo energetico pari a **17.360 MWh**. La composizione del mix energetico dal quale il Gruppo si approvvigiona risulta diversificata e riflette le specifiche esigenze operative delle diverse sedi. La componente più significativa è rappresentata dal petrolio grezzo e prodotti petroliferi, che costituiscono il **53%** del mix energetico totale e sono principalmente destinati alla flotta aziendale attraverso l'utilizzo di benzina e diesel per le attività di trasporto e logistica.
- Il mix energetico è completato dall'energia non rinnovabile acquistata che rappresenta il **14%** del totale, dal gas naturale che incide per l'**11%** del consumo, e in-

fine dai combustibili da fonti rinnovabili e altre fonti energetiche alternative che contribuiscono in modo residuale per la quota rimanente. Il dato complessivo è stato acquisito attraverso l'analisi delle bollette energetiche delle varie società del Gruppo e dei documenti di acquisto di carburanti.

CONSUMO DI ENERGIA PER FONTE



Emissioni

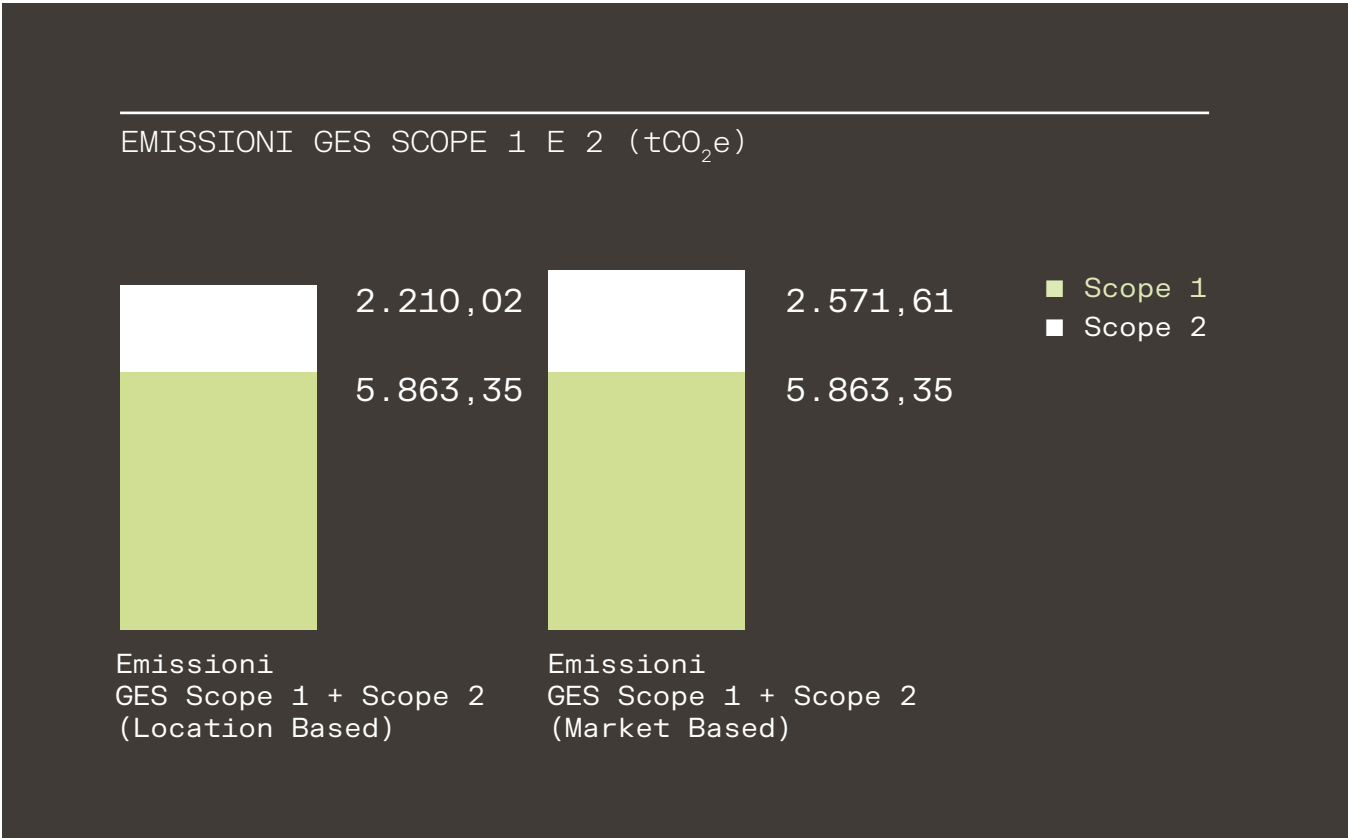
Di seguito si riporta la fotografia delle emissioni GES Scope 1²⁹ e 2 del Gruppo AB, che ammontano a un totale di **8.073 tCO₂**, secondo un approccio location-based, e a un totale di **8.434 tCO₂**, seguendo invece un approccio market-based.

I totali risultano diversi poiché i due approcci di calcolo considerano aspetti differenti:

- **location-based:** questo metodo riflette l'impatto medio della rete locale e considera l'intensità media delle emissioni della rete elettrica nella zona geografica in cui opera un'organizzazione, non tenendo conto delle scelte specifiche della stessa riguardo all'acquisto di energia (es. acquisto di energia rinnovabile);

- **market-based:** questo metodo riflette le decisioni contrattuali che l'organizzazione compie nell'approvvigionamento dell'energia, tenendo conto delle scelte specifiche nell'acquisto (es. acquisto di energia rinnovabile e/o di Garanzie d'Origine).

28. In riferimento al perimetro di rendicontazione indicato all'inizio della sezione "Ambiente", si segnala l'esclusione dai dati Scope 1 delle emissioni associate alla flotta aziendale delle seguenti società, a causa dell'indisponibilità di dati quantitativi verificabili: AB Energy Do Brasil Ltda, AB Energy Srbija DOO. Tale limitazione nel processo di raccolta dati è stata documentata in conformità con i requisiti di trasparenza previsti dagli standard di rendicontazione applicabili alle emissioni di gas ad effetto serra.



Il Gruppo non ha sottoscritto contratti di fornitura diretta di energia elettrica da fonti rinnovabili con relativa certificazione mediante Garanzie di Origine (GO).

Di conseguenza, la variazione rilevata tra le emissioni Scope 2 calcolate secondo il metodo location-based e quelle determinate con approccio market-based non riflette strategie di approvvigionamento energetico specifiche dell'azienda, ma deriva esclusivamente dall'applicazione di differenti fattori di emissione nella metodologia di calcolo. Per l'approccio location-based è stato considerato il mix energetico totale dei

fornitori, mentre per l'approccio market-based sono stati applicati i mix residui. I fattori di conversione utilizzati sono stati pubblicati dall'Associazione degli Enti Emittenti (AIB 2023) per le sedi europee e dall'Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA 2024) per le altre sedi.

E2 – Inquinamento

POLITICHE

La gestione del tema è condivisa tra il team di Energy Management, il Facility, la Direzione e la **Funzione HSE di Gruppo**, la quale, in particolare gestisce le misurazioni e verifica il rispetto dei valori e delle prescrizioni.

Strategia

Analogamente a quanto affermato in tema di cambiamenti climatici (cfr. E1 – Cambiamenti climatici), l'approccio del Gruppo per limitare l'inquinamento delle matrici ambientali fa perno su **due leve strategiche**:

- **leva interna**: il Gruppo monitora attentamente le proprie emissioni inquinanti, assicurandosi che si mantengano nei livelli previsti dalla normativa vigente;
- **leva esterna**: il Gruppo supporta i propri clienti nell'implementazione di sistemi avanzati di abbattimento delle emissioni inquinanti.

L'offerta si concentra particolarmente sui sistemi di abbattimento secondari, soluzioni tecnologiche progettate specificamente per ridurre le sostanze inquinanti e garantire il rispetto degli standard ambientali previsti dalla normativa (cfr. Le soluzioni AB).

Questa strategia consente al Gruppo di contribuire attivamente alla tutela ambientale sia attraverso un attento presidio interno sia mediante il supporto tecnologico fornito ai propri clienti.

AZIONI

Il Gruppo, anche in virtù delle autorizzazioni in essere presso alcune delle sue sedi²⁹, monitora le **emissioni inquinanti presenti in atmosfera** delle quali è responsabile, come i gas fluorurati (F-gas), gli ossidi di azoto (NOX),

gli ossidi di zolfo (SOX), i composti organici volatili (VOC) e il particolato atmosferico (PM), legate alle seguenti attività impattanti:

- **sistemi di raffreddamento**: vengono condotte continue

29. 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.

- 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;
 - **funzionamento del motore di cogenerazione:** vengono monitorate le polveri, il monossido di carbonio (CO), i composti organici volatili (VOC) e gli ossidi di azoto (NO_x);
 - **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.
- Tutte le attività relative alle emissioni atmosferiche sono disciplinate dalle normative vigenti sui punti di emissione, che stabiliscono i limiti e le procedure per il controllo delle emissioni inquinanti.

AB AMBIENTE

L'impatto delle attività zootecniche è riconducibile principalmente alla presenza di sostanze azotate, con un potenziale effetto climalterante legato alle emissioni di metano (CH₄) e ossidi di azoto (NO_x). Tali emissioni vengono significativamente ridotte attraverso il collettamento tempestivo dei liquami e l'utilizzo di impianti di digestione anaerobica, che consentono la raccolta e il trattamento della biomassa (in particolare i liquami), evitando il rilascio in atmosfera delle sostanze nocive.



AZIONI FUTURE

Con l'obiettivo di mitigare ulteriormente il proprio impatto, il Gruppo AB ha programmato le seguenti azioni:

- investire nei **sistemi di abbattimento** degli ossidi di azoto (NO_x) e dei composti organici volatili (VOC);
- realizzare un impianto **Nitro-Denitro**³⁰ per compensare l'aumento del numero di capi di bestiame in AB Ambiente e ottimizzare la gestione del liquame zootecnico (entro il 2025).

30. Un impianto Nitro-Denitro rimuove l'azoto dai liquami attraverso due fasi biologiche. Nella nitrificazione, batteri aerobici trasformano l'azoto ammoniacale in nitrati usando l'ossigeno. Nella denitrificazione, in assenza di ossigeno, altri batteri riducono i nitrati ad azoto gassoso, che viene rilasciato nell'aria. Il processo può avvenire in un unico reattore alternando condizioni aerobiche e anossiche.

E3 – Acqua e risorse marine

POLITICHE

Governance

La gestione del tema è condivisa tra il team di Energy Management, il Facility, la Direzione e la Funzione HSE di Gruppo, la quale, in particolare gestisce le misurazioni e verifica il rispetto dei valori e delle prescrizioni.

Strategia

La strategia del Gruppo AB per una gestione responsabile dell'acqua si concentra specificamente sui presidi di AB Ambiente, dove l'utilizzo della risorsa idrica risulta rilevante in ragione delle attività agricole e allevamento del bestiame. Le

attività del core business del Gruppo, infatti, non comportano consumi idrici particolarmente rilevanti, rendendo AB Ambiente il focus principale delle attività di ottimizzazione e contenimento dei consumi idrici.

AZIONI

Gruppo

AB adotta un sistema di gestione dell'acqua articolato su tre livelli di intervento:

- **recupero e riutilizzo delle acque reflue:** viene privilegiato il recupero delle acque reflue attraverso un sistema di trattamento e di riciclo che consente di riutilizzare l'acqua impiegata nelle principali attività produttive. Fanno eccezione gli impianti di lavaggio

dei motori, dove tale pratica non risulta applicabile;

- **trattamento e smaltimento responsabile:** le acque che non possono essere sottoposte a pratiche di recupero seguono canali di smaltimento differenziati, come il conferimento nella rete fognaria, lo scarico in apposite piazzole per le acque di prima pioggia, o la gestione come

E4 – Biodiversità

Si segnala che le informazioni inserite nel presente capitolo si riferiscono unicamente alla società AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l.

AZIONI

AB Ambiente si affida a pratiche agricole sostenibili che contribuiscono attivamente alla preservazione degli ecosistemi. In particolare, si segnalano le seguenti azioni:

- **adozione di un sistema di rotazione delle coltivazioni:** questa pratica agronomica consolidata apporta benefici multidimensionali alla salute e alla fertilità del suolo, ottimizzando la disponibilità di nutrienti del terreno attraverso cicli colturali diversificati. La rotazione interrompe naturalmente i cicli biologici di parassiti ed erbe infestanti, riducendo la pressione selettiva e mantenendo l'equilibrio dell'ecosistema agricolo. Inoltre, favorisce la diversificazione microbiotica del terreno e migliora la struttura fisica del suolo;
- **gestione attenta della stalla e del benessere animale:** la società adotta pratiche di allevamento che garantiscono condizioni ottimali di benessere animale, riducen-
- do lo stress e prevenendo malattie. Questa attenzione limita la necessità di trattamenti farmacologici e antibiotici, diminuendo il rischio di contaminazione ambientale da residui chimici;
- **impiego del digestato come fertilizzante naturale:** il digestato generato durante il processo di digestione anaerobica di effluenti zootecnici, biomasse vegetali o sottoprodotti di origine animale viene usato come fertilizzante organico nei terreni agricoli. L'uso del digestato, oltre a sostituire efficacemente i fertilizzanti chimici, migliora la qualità del suolo, contribuisce a chiudere il ciclo dei nutrienti e stimola la diversità microbica;
- **definizione di un piano integrato di gestione fitosanitaria:** nell'ambito della certificazione SQNPI (Sistema di Qualità Nazionale Produzione Integrata), il Gruppo ha definito un rigoroso piano di utilizzo dei pesticidi

31. Le informazioni circa la suddivisione del prelievo per fonti di approvvigionamento si applicano solo alle società italiane.

rifiuto liquido presso impianti autorizzati;

- **cultura aziendale del risparmio:** il Gruppo conduce una continua attività di sensibiliz-

zazione dei dipendenti rispetto a un consumo consapevole, incentivando l'utilizzo della risorsa idrica secondo criteri di stretta necessità operativa.

AB Ambiente

I presidi che AB Ambiente ha in essere per garantire una gestione ottimizzata e responsabile della risorsa idrica sono i seguenti:

- utilizzo di un **sistema di irrigazione dei terreni a goccia “a manichetta”**, che rilascia l'acqua in modo graduale attraverso tubi flessibili dotati di piccoli fori, permettendo così di risparmiare circa il 70% di acqua rispetto a un sistema di irrigazione tradizionale;

- impiego di un **sistema pivot** adattivo, sviluppato da AB Impianti, che consiste in una struttura rotante che irrigua i campi in modo circolare, adattandosi alla forma del terreno e che raggiunge con maggiore precisione tutte le aree coltivate;
- **recupero delle acque meteoriche** attraverso un sistema apposito che permette di raccogliere, immagazzinare e riutilizzare l'acqua piovana.

METRICHE

- Nel 2024 il Gruppo ha prelevato un totale di acqua pari a **108.537 m³** e ha scaricato **108.257 m³**, per un **consumo idrico totale pari a 280 m³**;
- Rispetto al totale, sono imputabili ad AB Ambiente **103.160 m³** (95%) di prelievo, **103.160 m³** (95%) di scarico e un consumo idrico totali pari a 0 m³.

L'**approvvigionamento** avviene principalmente dai **pozzi** (95%) e dall'**acquedotto** (5%)³¹, e le sue **destinazioni primarie** sono

l'irrigazione dei campi agricoli e l'abbeveraggio del bestiame (AB Ambiente) e 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 (Gruppo AB).

che esclude completamente l'impiego di pesticidi chimici e diserbanti. Questo approccio privilegia metodi di controllo biologico e tecniche di

prevenzione che preservano la fauna ausiliaria, gli impollinatori e la biodiversità microbica del suolo.

AZIONI FUTURE

Nel medio termine, il Gruppo ha in programma un percorso strutturato di **definizione di presidi e governance specifici per la biodiversità**.

A partire dal 2025, l'applicazione sistematica dei principi del piano fitosanitario si estenderà progressivamente a tutte le superfici coltivate, consolidando l'impegno verso l'agricoltura rigenerativa, in grado di contribuire attivamente alla tutela della biodiversità territoriale.

E5 – Economia circolare

Il Gruppo AB si impegna attivamente nello sviluppo e nell'adozione di **pratiche responsabili**, con un approccio integrato che riflette una visione della responsabilità estesa a monte e a valle delle proprie attività, dalla fase di approvvigionamento alla gestione dei rifiuti.

In particolare, nella fase di approvvigionamento, il Gruppo AB affronta con determinazione le sfide legate alla sostenibilità delle **materie prime**, alla **selezione dei fornitori** secondo criteri ambientali, sociali e di go-

vernance e all'**ottimizzazione dell'uso dei materiali**. A valle, il Gruppo promuove l'adozione di soluzioni tecnologiche che riducano l'impatto ambientale, aumentando la **durabilità dei prodotti** e riducendo la quantità di **rifiuti generati**.

A beneficio dei clienti e della filiera, il Gruppo AB condivide il proprio know-how in modo pro attivo, contribuendo alla creazione di un ecosistema industriale sempre più virtuoso, circolare e orientato all'innovazione.

Afflussi di risorse

POLITICHE

Governance

Il Gruppo AB si impegna per integrare la sostenibilità in ogni fase della propria catena del valore, adottando criteri ambientali, sociali ed economici anche nei processi di approvvigionamento e nella selezione dei fornitori. La gestione del tema è affidata alla funzione **Procurement & Supply Chain (PSC)**.

Nel 2024, in linea con gli obiet-

tivi ESG del Gruppo, è stato avviato il processo di redazione della **Politica per gli Acquisti Sostenibili**. Questo documento formalizzerà gli impegni di AB nel promuovere pratiche di approvvigionamento allineate ai più elevati standard internazionali, con particolare attenzione a:

- la preferenza per beni e servizi con **basso impatto am-**



bientale lungo l'intero ciclo di vita;

- la richiesta di **conformità a standard riconosciuti** di tutela dell'ambiente e di efficienza energetica;
- l'integrazione di criteri strin-

genti in tema di **salute e sicurezza** nella selezione di materiali, prodotti e servizi;

- la valorizzazione di filiere che adottano **pratiche etiche e sostenibili** lungo tutta la catena.

AZIONI

Il Gruppo AB ha avviato diverse iniziative volte a promuovere approvvigionamenti sempre più sostenibili e a ridurre l'impatto ambientale dei materiali impiegati nei propri processi produttivi. Tra queste:

- **utilizzo di materiali a basso impatto ambientale**, come le **vernici a base acquosa**³², che pur avendo prestazioni leggermente inferiori rispetto alle alternative tradizionali, garantiscono vantaggi significativi in termini di riduzione dell'impronta ecologica. I prodotti vernicianti impiegati nei cicli di lavorazione provengono da una realtà leader a livello globale in termini di soluzioni eco-compatibili e sono acquisiti dal Gruppo mediante l'intermediazione di dealer specializzati;
- **ottimizzazione dei processi al fine di ridurre gli scarti**, con l'introduzione del processo di **nesting** per il taglio dei materiali, che ha permesso una sostanziale riduzione degli scarti metallici. L'acciaio residuo, materiale altamente riciclabile, viene recuperato da un'azienda partner che effettua ritiri programmati, fornendo report puntuali sulla percentuale di

recupero rispetto alla materia prima acquistata;

- rinnovo del programma **SAF di Air France**, per il terzo anno consecutivo che ci ha permesso in questi anni di ridurre in modo significativo le emissioni di CO₂ legate agli spostamenti dei dipendenti **AB** tramite i voli;
- **richiesta di certificazioni** per i prodotti metallici, tra cui la **Certificazione 3.1**³³ e la **Declaration of Performance (DOP)**, un attestato legale obbligatorio per i prodotti da costruzione che contiene informazioni sulla destinazione d'uso del prodotto, le sue caratteristiche prestazionali e altri elementi utili per la sua tracciabilità;
- **sostituzione dei teli di copertura per trincee** con un materiale di copertura tecnicamente avanzato, completamente riciclabile e non classificato come rifiuto speciale, con l'obiettivo di ridurre significativamente l'impatto ambientale complessivo derivante dalle operazioni di copertura e protezione;
- **riduzione della complessità degli imballaggi** per cui il Gruppo utilizza come unico imballaggio il container pro-

prio dell'impianto, salvo necessità logistiche particolari, tra cui le spedizioni via mare e le spedizioni internazionali, che richiedono l'impiego di materiali protettivi aggiuntivi;

- **riorganizzazione delle componenti di interconnessione e supporto**³⁴, tra cui piping e altri accessori, mediante l'adozione di gabbie in legno dedicate al fine di consentire un'ottimizzazione volumetrica nei trasporti e una gestione più efficiente degli spazi nelle fasi di movimentazione e stoccaggio;

- **creazione del Team di Sostenibilità del PSC** al fine di integrare in modo efficace i principi di sostenibilità nelle attività quotidiane di approvvigionamento e facilitare la transizione verso pratiche più sostenibili, fungendo da punto di riferimento per l'adozione di soluzioni innovative e per la promozione di collaborazioni con fornitori impegnati in iniziative di responsabilità sociale e ambientale.

AZIONI FUTURE

Al fine di rafforzare ulteriormente la sostenibilità dei processi legati alle materie prime, il Gruppo AB ha pianificato a medio termine le seguenti azioni:

- introduzione di un **sistema di sabbiatura integrato nel ciclo produttivo**, al fine di ridurre il consumo di acqua e l'utilizzo di sostanze chimiche attraverso l'eliminazione della fase di lavaggio, migliorando sensibilmente l'impatto ambientale dell'intero processo;
- implementazione di un **sistema circolare per la gestione dei pallet** basato sul riutilizzo degli stessi in un circuito interno di movimentazione tra gli stabilimenti produttivi;
- attività di **riprogettazione del design dei pallet** con l'obiettivo di ottimizzare l'impiego di legno, superando l'attuale sovradimensionamento degli imballaggi rispetto alle reali esigenze operative, attraverso lo sviluppo di soluzioni calibrate in base ai parametri specifici di peso e volume dei prodotti, al fine di garantire adeguatezza tecnica e razionalizzare l'uso delle risorse materiali;
- estensione a tutte le linee di prodotto del **sistema di riorganizzazione delle componenti di interconnessione e supporto** mediante l'adozione di gabbie in legno dedicate;
- sviluppo di una **politica di imballaggio differenziata per tipologia di prodotto** finalizzata alla riduzione del packaging non necessario attraverso la definizione di soluzioni specifiche che tengano conto delle caratteristiche tecniche, logistiche e di movimentazione di ciascun articolo;
- **condivisione della Politica per gli Acquisti Sostenibili** ai fornitori diretti attraverso comunicazioni strutturate via e-mail ed eventi in presenza;
- aumento delle attività formative in ambito ESG, attraverso eventi di knowledge sharing e aggiornamenti periodici, al fine di rafforzare la cultura della sostenibilità all'interno del dipartimento.

32. Si segnala che il Gruppo ricorre a formulazioni alternative solo in casi eccezionali specifici.

33. La Certificazione 3.1 ha lo scopo di attestare la conformità del materiale sulla base di test che vengono eseguiti sulla colata e sul lotto analizzato (normativa EN 10204) e di permettere il corretto tracciamento del prodotto e della filiera (UNI EN 1090).

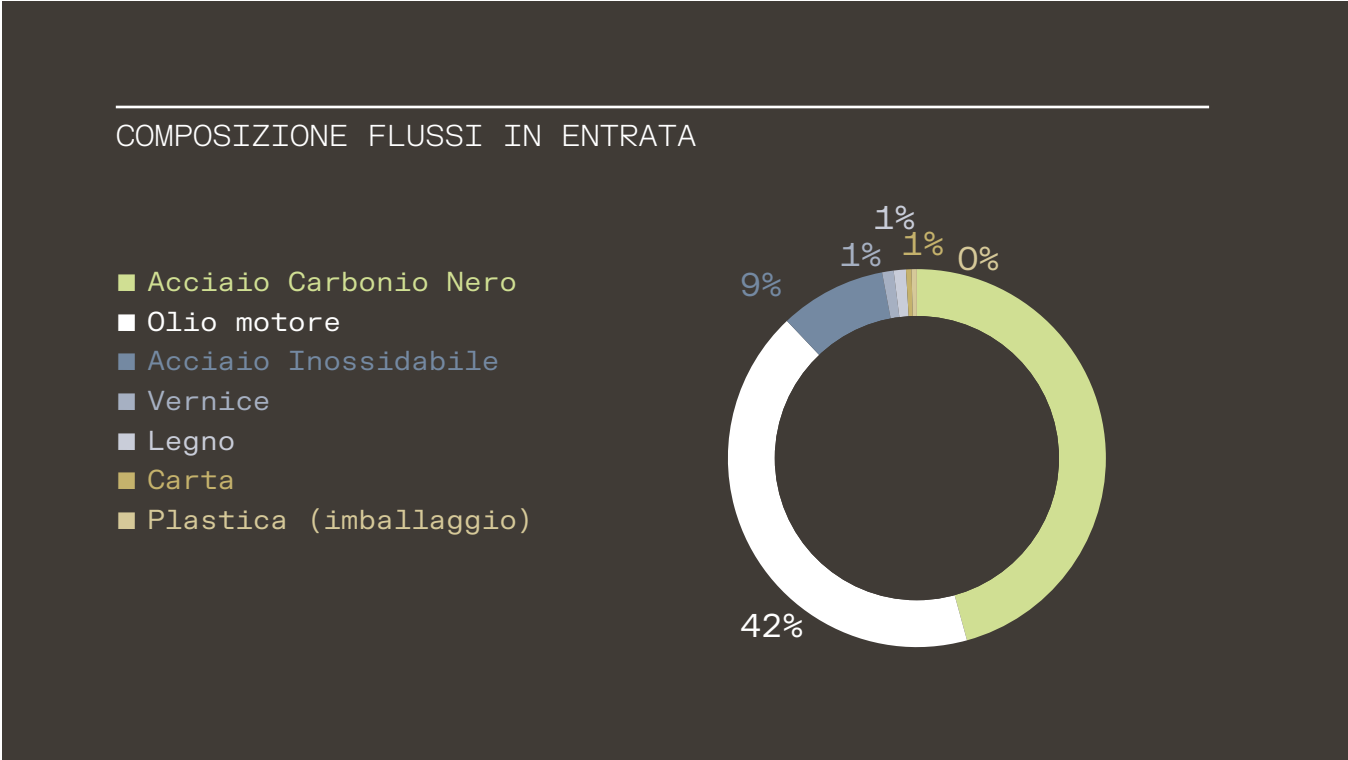
METRICHE

Come riportato dalla tabella di seguito, nel 2024, il peso totale complessivo dei **prodotti e dei materiali tecnici e biologici** rilevanti utilizzati durante il periodo di riferimento era di **4.596,77 tonnellate**.
Tra le principali tipologie di materiali figurano l'**acciaio carbonio** e **acciaio inox** sotto forma

di lamiera, travi e tubolari nelle varie dimensioni, l'**olio motore** e le **vernici**. Inoltre, per il packaging, il Gruppo acquisisce materiali come **legno, plastica, carta e cartone**.

FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA	U.D.M	2024
Acciaio Carbonio Nero	t	2.102,00
Acciaio Inossidabile	t	419,00
Olio motore	t	1.940,00
Vernice	t	45,38
Carta	t	21,20
Legno	t	48,03
Plastica (imballaggio)	t	21,16
Totale	t	4.596,77

Al fine di fornire una panoramica comprensiva della composizione dei **flussi in entrata** del Gruppo AB, si riporta il grafico di seguito:



POLITICHE

Nel contesto del sistema di gestione della Qualità, il Gruppo ha adottato una politica strutturata volta a garantire la **completa tracciabilità dei processi produttivi**. Questo approccio permette di monitorare in modo puntuale ogni fase operativa, assicurando il rispetto degli standard qualitativi, la conformità normativa e la tempestivi-

AZIONI

Nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, il Gruppo ha compiuto significativi progressi in materia di **ottimizzazione di prodotto**, con l'integrazione di criteri di **ecodesign** fin dalla fase di progettazione e iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale dei processi di produzione.
Tra le azioni implementate, il Gruppo ha proseguito con il **percorso di digitalizzazione** delle procedure e dei sistemi con tecnologie IoT (Internet of Things³⁵). Questo approccio ha avuto un duplice impatto in termini di:

- **dematerializzazione documentale**: è stato ulteriormente sviluppato il **Progetto Paperless**, che ha comportato la progressiva sostituzione dei supporti cartacei con strumenti digitali (tablet e monitor) all'interno delle aree di controllo impianto e dei processi produttivi. L'iniziativa ha favorito una maggiore efficienza nella consultazione dei documenti tecnici e amministrativi e ha con-

tà nelle azioni correttive.
Oltre alle procedure formali e ai registri obbligatori, il Gruppo è impegnato nello sviluppo di linee guida, prassi operative e strumenti di supporto, al fine di agevolare la gestione dei processi chiave caratterizzati da una significativa interazione tra diverse funzioni aziendali.

tribuito a una significativa riduzione dell'utilizzo di carta, in coerenza con gli obiettivi ambientali del Gruppo;

- **riduzione degli sprechi**: l'introduzione di un'architettura digitale centralizzata ha reso possibile il monitoraggio in tempo reale dei dati operativi dei macchinari e dei sistemi IT. Questo ha permesso di migliorare la gestione dei consumi energetici di macchine e server, nonché di implementare sistemi di **diagnostica predittiva** per la manutenzione, con conseguente riduzione degli sprechi di materiali e prolungamento del ciclo di vita delle apparecchiature.

Nell'ambito del proprio impegno verso l'adozione di pratiche virtuose di **economia circolare**, il Gruppo AB realizza 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

35. 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.

- di recupero e riutilizzo dei container navali esistenti;
- **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 pulizia 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 ricondizionamento delle candele di accensione** e/o delle materie prime che le compongono propeutici al riutilizzo;
- **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.

Inoltre, nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, è stato implementato un sistema strutturato di **recupero componenti** che prevede:

- l'invio dei materiali riutilizzabili a un **magazzino interno di recupero** dedicato;
- la **tracciabilità completa** delle componenti attraverso processi strutturati di identificazione e catalogazione;
- la gestione mensile delle componenti per la **riallocazione verso nuovi ordini clienti**;
- il **recupero completo di casse e impianti** in caso di mancato ritiro cliente;
- l'**analisi** e la **rigenerazione** delle componenti obsolete passibili di recupero attraverso l'intervento dell'area Ingegneria.

AZIONI FUTURE

In un'ottica di continuo miglioramento dei processi produttivi, il Gruppo guarda al futuro con un piano di azioni a **medio termine** volte a consolidare e ampliare l'integrazione dei principi ESG nelle strategie operative e industriali. Tra queste:

- l'istituzione di un **gruppo di lavoro multidisciplinare** all'interno della funzione Industrial, incaricato di tradurre gli indirizzi strategici ESG definiti dal Comitato Guida e dal Gruppo di Coordinamento in azioni concrete, al fine di assicurare che i principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance vengano efficacemente integrati nelle attività quotidiane di produzione e nei processi decisionali della funzione;
- l'esplorazione di **sistemi robotici collaborativi e antropomorfi** e **soluzioni di intelligenza artificiale**, con l'obiettivo di aumentare l'efficienza e ridurre l'impatto ambientale delle operazioni.

Rifiuti

Il Gruppo adotta un approccio sistematico e responsabile alla gestione dei rifiuti, con particolare attenzione al trattamento delle sostanze e dei materiali classificati come pericolosi. Le attività di gestione sono svolte

nel rispetto delle normative ambientali vigenti e mirano a minimizzare gli impatti ambientali dei rifiuti generati dalle attività operative.

POLITICHE

Governance

La responsabilità della gestione del tema è attribuita al dipartimento **HSE** (Health, Safety & Environment and Quality), che si occupa del monitoraggio delle attività, dell'interazione con

i fornitori di servizi ambientali, della gestione documentale e del coordinamento con le altre funzioni aziendali per promuovere il miglioramento continuo.

Politiche

Attualmente, il Gruppo AB non dispone di una **politica formalizzata** per la gestione dei rifiuti, tuttavia ha in essere una procedura operativa strutturata che definisce in modo puntuale le fasi del processo, nonché i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte. Tale procedura

rappresenta lo strumento di riferimento interno per garantire il rispetto delle normative ambientali vigenti e per assicurare una gestione efficace, sicura e tracciabile dei rifiuti generati dalle attività del Gruppo.

AZIONI

Nel quadro dell'impegno del Gruppo AB verso una gestione sempre più sostenibile delle risorse, particolare attenzione è

dedicata alla fase di **gestione dei rifiuti**, considerata parte integrante di una strategia più ampia orientata alla circolarità

e alla responsabilità ambientale. Le iniziative adottate mirano a strutturare un approccio sistemico e trasparente lungo tutto il ciclo di vita dei materiali, coinvolgendo sia gli attori interni all'organizzazione che i clienti finali.

In quest'ottica, AB ha implementato una serie di azioni concrete per migliorare la tracciabilità, la riduzione e la gestione consapevole dei rifiuti, rafforzando il proprio ruolo attivo nella promozione di pratiche sostenibili. Tra le azioni implementate:

- **integrazione automatica del servizio di gestione dei rifiuti nei contratti di manutenzione** stipulati con i clienti al fine di garantire un approccio al tema più strutturato e trasparente;
- **adozione di un portale** che garantisce la tracciabilità completa del ciclo di vita dei rifiuti, offrendo visibilità totale sulla destinazione finale dei materiali, documentando attraverso la quarta copia del formulario di identificazione ogni fase del processo dall'intermediazione al trasporto, fino alla tipologia di trattamento finale;

- **strutturazione di programmi rivolti ai dipendenti per la riduzione dei rifiuti negli ambienti di lavoro.** L'iniziativa ha visto l'istituzione di un tavolo di lavoro dedicato alle attività propedeutiche alla corretta gestione della raccolta differenziata negli uffici, nonché l'installazione di torrette d'acqua e la distribuzione di borracce riutilizzabili per tutti i dipendenti al fine di eliminare una fonte significativa di rifiuti plastici monouso;
- **erogazione di formazione ad hoc per i clienti** sul corretto processo di gestione del fine vita dei prodotti e condivisione con gli stessi di un "Manuale Impianti", riportante tutte le istruzioni necessarie, al fine di fornire un supporto tangibile agli utenti e di conseguire una gestione responsabile dei rifiuti.

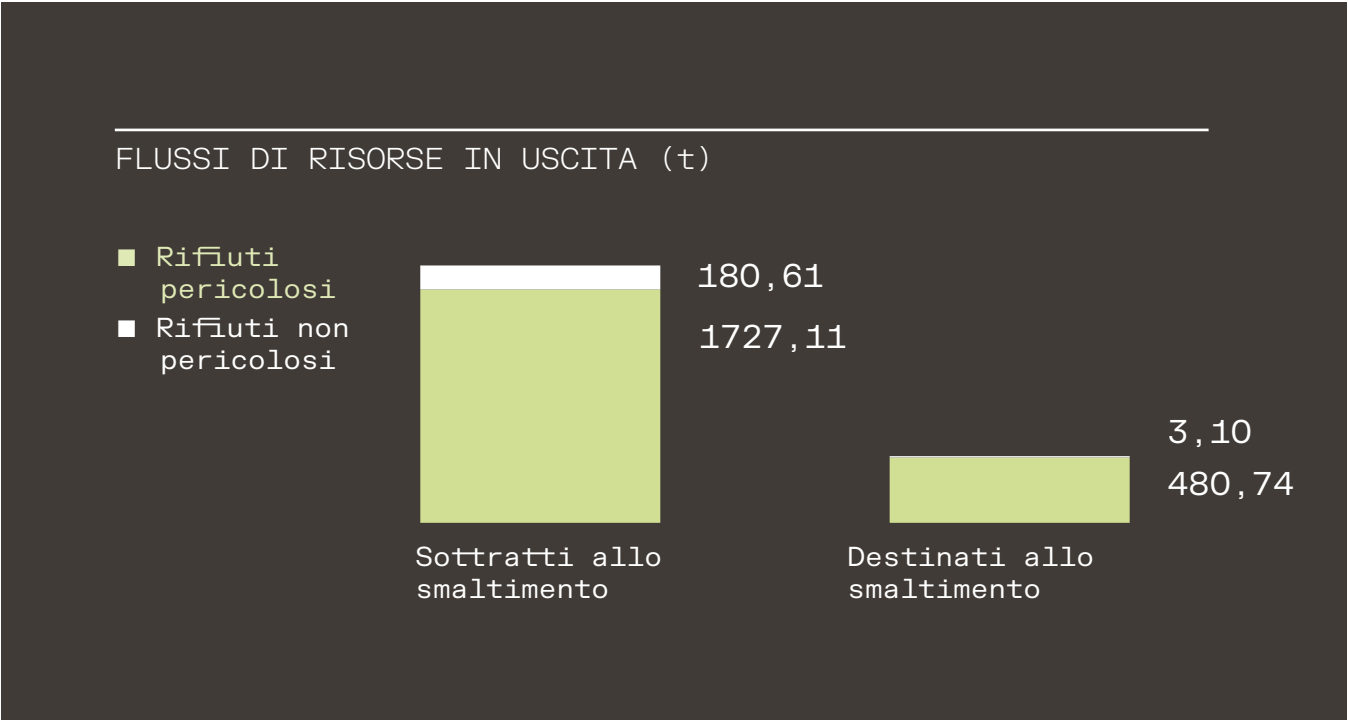
METRICHE

I flussi di rifiuti del Gruppo AB includono **rifiuti operativi** e **rifiuti da ufficio**.

I **rifiuti operativi** includono principalmente **materiali di imballaggio, metalli ferrosi e non ferrosi, lana di roccia, oli esausti, filtri, batterie, glicole, acque di lavaggio, residui di verniciatura, solventi, componenti elettriche dismesse** e **rifiuti delle attività veterinarie**. I **rifiuti**

da ufficio comprendono invece le tipiche frazioni della raccolta differenziata, ossia carta, plastica, vetro, organico e indifferenziata.

Al fine di fornire una panoramica circa le **quantità di rifiuti generate** dal Gruppo e la loro **caratterizzazione tra pericolosi e non pericolosi**, si riporta il grafico di seguito³⁶:



36. La classificazione riportata in grafico suddivide i rifiuti in quattro categorie basate sulla pericolosità (pericolosi/non pericolosi) e sul destino finale (recuperati/smaltiti) a partire dai codici CER di riferimento. Per i dati certi è nota la destinazione di ciascun CER, mentre per quelli non disponibili si è fatto ricorso a stime basate sui trattamenti più frequentemente applicati a ciascun codice CER presso gli impianti di trattamento. In ottemperanza all'obbligo di informativa E5-5.37 b) e c) si segnala che i trattamenti applicati ai rifiuti rendicontati rientrano nelle categorie "Altre operazioni di recupero" e "Altre operazioni di smaltimento".

Per quanto riguarda le metodologie applicate al calcolo dei quantitativi, si segnala che per le società italiane sono stati utilizzati i dati derivanti dai Formulari di Identificazione Rifiuti (FIR) e dai registri di carico e scarico rifiuti. Per le sedi estere, si è invece adottato un approccio basato sull'impiego di coefficienti medi di produzione dei rifiuti generati durante le attività di installazione e manutenzione, differenziati in base alla tipologia di prodotto (motori Jenbacher, MAN, sistemi ECOMAX®, BIOCH4NGE®, CH4LNG). Tali coefficienti sono stati elaborati tramite l'analisi dei dati operativi di AB Service e AB Impianti relativi al biennio 2023-2024.

4

Sociale

S1 – Forza lavoro propria

Governance

In AB, la gestione delle tematiche relative alle **condizioni di lavoro** e alla **parità di trattamento per tutti** è affidata all'area strategica di **Human Capital**, che opera con un approccio integrato attraverso **tre divisioni complementari**:

- **Human Resources (HR)**: responsabile dei processi core HR, tra i quali HR Business Partner, talent acquisition, talent management, dell'implementazione delle politiche di welfare;
- **Sustainability Management**: attraverso una serie di iniziative trasversali, promuove la cultura aziendale e l'integrazione dei principi di sostenibilità nei processi HR, operando in sinergia con il Comitato Guida e il Comitato di Coordinamento;

- **Knowledge Transfer**: garantisce la valorizzazione e la condivisione del know-how aziendale, contribuendo alla crescita professionale e al mantenimento delle competenze.

Le tematiche di Diversity & Inclusion sono integrate nei processi organizzativi attraverso la funzione **Human Capital**. Dal 2024, il presidio è stato rafforzato con l'istituzione del **Comitato D&I** - organo consultivo a composizione interfunzionale - e dell'**Osservatorio Permanente**, incaricato di analizzare l'impatto delle differenze culturali, linguistiche e generazionali sulle prestazioni aziendali, nonché di presidiare gli HR Analytics "tradizionali".

POLITICHE

La gestione delle risorse umane rappresenta una delle priorità del Gruppo AB, che si impegna a garantire un'esperienza professionale quotidiana non solo produttiva, ma anche stimolante e allineata alle reali esigenze delle persone.

Questo impegno è parte integrante della **People Strategy**, documento formalizzato nel 2024, le cui radici affondano nella visione del Gruppo, incentrata sulla **formazione continua**, sulla **motivazione**, sull'**ingaggio delle persone** e sulla **valorizzazione**

del capitale professionale.

Le **People Strategy** del Gruppo si basa sui seguenti principi chiave:

- il **talento** è una risorsa presente in tutte le persone e l'azienda ha la responsabilità di riconoscerlo, valorizzarlo e svilupparlo;
- il **modello di leadership AB** è un elemento centrale per il raggiungimento degli obiettivi strategici rappresenta una "bussola" che orienta tutti i comportamenti manageriali;
- la **relazione tra le persone** all'interno del Gruppo si basa su una collaborazione deliberativa, orientata a valorizzare il contributo di ciascun individuo.

A supporto di questo impegno vi è anche il **Codice etico**, che costituisce la carta valoriale del Gruppo e si rivolge a tutti gli stakeholder, interni ed esterni. Per i dipendenti, il Codice etico rappresenta un punto di riferimento comportamentale, in linea con i principi di integrità, responsabilità e rispetto.

Dal punto di vista procedurale, il Gruppo adotta una **procedura HR** che disciplina l'intero processo di gestione delle risorse umane, con un focus particolare

sulla valutazione del fabbisogno formativo e sulla gestione della formazione, finalizzata allo sviluppo delle competenze in coerenza con i valori aziendali.

Inoltre, nell'ottica di assicurare un ambiente di lavoro flessibile e attento alle diverse esigenze individuali, il Gruppo ha adottato una **policy sullo smart working**. Per assicurare una gestione efficace delle attività da remoto, il documento affida ai responsabili di team e/o dipartimento il compito di pianificare un'alternanza equilibrata tra lavoro a distanza e presenza in sede, tenendo conto della natura delle attività da svolgere e prestando particolare attenzione alle esigenze di chi risiede lontano dalla sede aziendale.

La policy individua **tre tipologie di smart working**, applicabili ai lavoratori eleggibili e disciplinate da un apposito regolamento:

- **flexible**: prevede da uno a tre giorni di lavoro in presenza alla settimana, nei casi in cui i) le attività lavorative richiedano l'uso di strumenti o infrastrutture disponibili solo in sede; ii) sia necessaria un'elevata interazione tra colleghi, tale per cui il lavoro da remoto risulterebbe inefficiente; iii) siano previsti col-

loqui o interviste one-to-one; iv) i siano pianificati incontri strategici con clienti e/o fornitori;

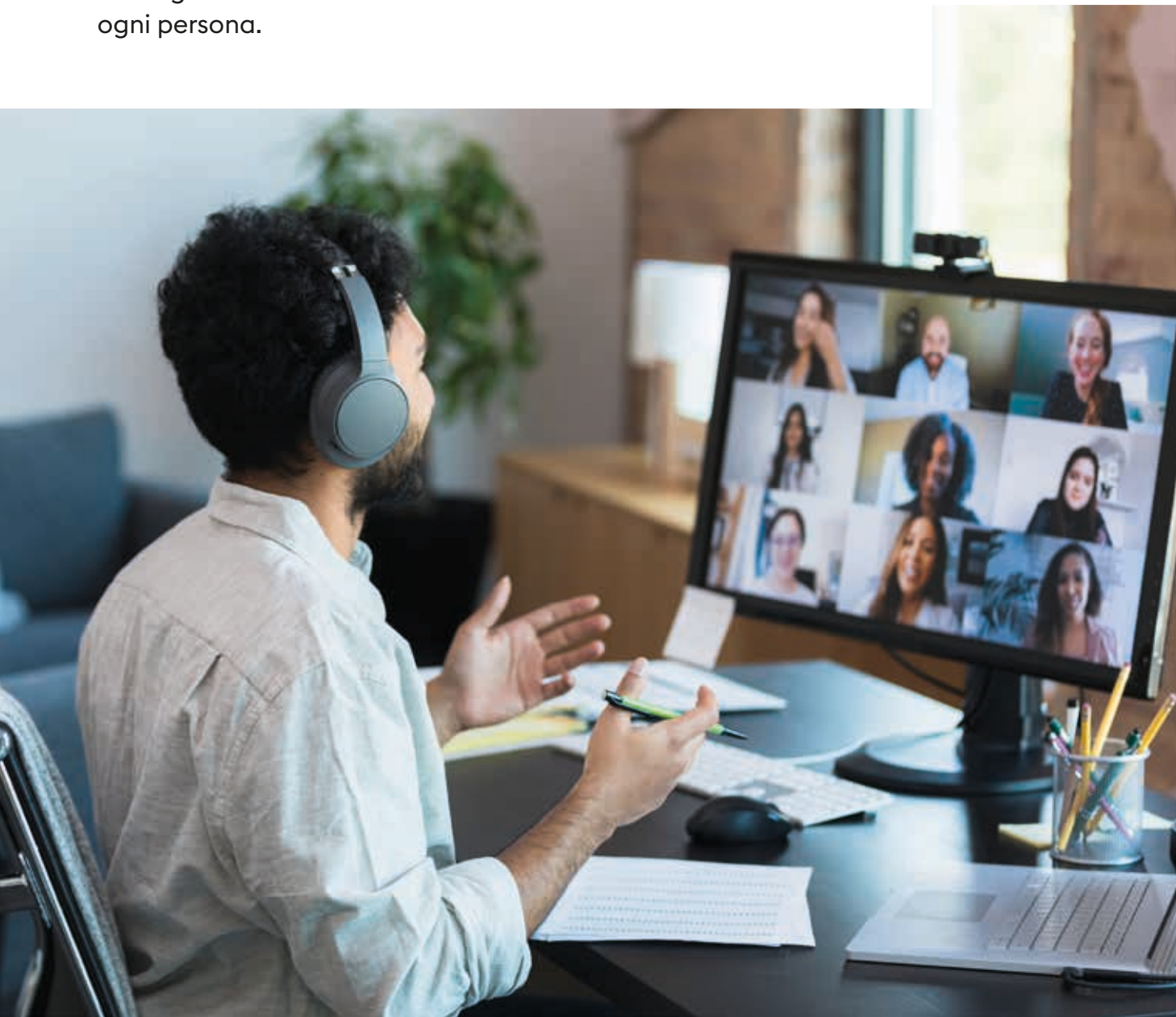
- **mainly on site:** richiede la presenza in sede per almeno quattro o cinque giorni alla settimana;
- **remotely:** consente lo svolgi-

mento dell'attività completamente da remoto; questa opzione è riservata a dipendenti che risiedono a notevole distanza dalla sede e per i quali la natura del lavoro non richiede la presenza fisica.

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.

In tema di diversità, il Gruppo ha pubblicato un **position paper** che definisce i principi e le linee guida per assicurare **un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze**. Il documento rappresenta un'espressione tangibile dell'identità del Gruppo, che riconosce nella diversità un autentico valore.

Per il Gruppo AB, infatti, non si tratta di aderire alla retorica della libera espressione delle diversità, ma di promuovere attivamente l'accoglienza e la valorizzazione delle differenze che rendono unica ogni persona.



Condizioni di lavoro

AZIONI

Il benessere delle persone è un pilastro fondamentale della cultura aziendale di AB e un driver strategico nella gestione del capitale umano. Nel corso del 2024, il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno in questa direzione, consolidando e ampliando una serie di iniziative volte a migliorare l'esperienza lavorativa complessiva, promuovere un ambiente inclusivo e stimolare il coinvolgimento attivo dei dipendenti.

A dimostrazione del suo impegno, nel 2024, il Gruppo ha ottenuto per la terza volta il riconoscimento di **Top Employer**, registrando un incremento dei punteggi e posizionandosi sopra la media delle aziende italiane premiate, raggiungendo un valore a soli due punti dalla media mondiale.

Inoltre, il Gruppo ha consolidato il **programma di welfare differenziato** avviato nel periodo di rendicontazione precedente.

Il sistema è specificamente progettato per incentivare la permanenza in azienda, valorizzare la crescita interna e migliorare l'equilibrio vita-lavoro dei dipendenti. Il programma opera secondo una logica incrementale: i dipendenti con anzianità inferiore ai due anni non accedono al credito welfare aggiuntivo mentre, a partire dal terzo anno, viene riconosciuto un credito welfare supplementare proporzionale all'anzianità aziendale. Il sistema, basato su una piattaforma unificata che consente l'accesso a tutti i servizi previsti dalla normativa, si applica in modo uniforme a tutti i dipendenti, indipendentemente dal contratto collettivo applicato, garantendo equità di trattamento nell'accesso ai servizi.

In linea con i valori di equità e inclusione che guidano quotidianamente l'operato del Gruppo, le **retribuzioni** sono definite attraverso meccanismi presi-



diati dal dipartimento delle Risorse Umane, che le monitora e regola secondo **tre principi**:

- **equità interna**, per garantire che le retribuzioni siano coerenti ed eque rispetto alle mansioni svolte; a tal fine, il Gruppo ha sviluppato **matrici retributive interne** che delineano le aspettative salariali per ciascuna posizione;
- **complessità della posizione e ruolo**, con attenzione al livello di responsabilità e alle competenze richieste;
- **competitività rispetto al mercato**, assicurata attraverso a un sistema di classificazione secondo “grade” aziendali, che suddivide i dipendenti in cluster professionali e attribuisce un valore alle diverse posizioni, sulla base di indicatori specifici confrontabili con le prassi retributive del mercato di riferimento.

Sulla base dei principi appena descritti, Il Gruppo AB effettua, con cadenza regolare, una **analisi - ed eventuale revisione - sala-**

riale annua per tutti i dipendenti.

Inoltre, al fine di **valorizzare i risultati e riconoscere il merito**, AB applica meccanismi di premialità in tutto il Gruppo. Questi sistemi, differenziati per area geografica, tengono conto sia della performance aziendale, sia di quella individuale, quest'ultima valutata secondo gli indirizzi di gestione.

Al fine di comprendere le necessità dei dipendenti e orientare le future linee d'azione strategiche, nel 2024 è stata condotta la prima **indagine di clima organizzativo**, rivolta al personale operante nelle società italiane. L'iniziativa ha registrato un'elevata partecipazione, con circa 700 risposte raccolte, a conferma dell'interesse e del coinvolgimento diffuso tra i dipendenti. L'indagine ha analizzato tutte le principali dimensioni tipiche del clima organizzativo includendo al contempo alcuni elementi connessi ai temi della sostenibilità.

Tra le iniziative avviate nei precedenti periodi di rendiconta-

zione, volte a migliorare l'ambiente di lavoro e promuovere il coinvolgimento aziendale, si confermano:

- **Sustainability Talks**, eventi dedicati al rafforzamento della comunicazione interna e alla diffusione di una cultura condivisa sulla sostenibilità;
- **aDoormore Contest**, una competizione dedicata alla sostenibilità, realizzata attraverso l'omonima piattaforma. Il progetto, basato

su dinamiche collaborative, coinvolge i dipendenti delle società italiane, organizzati in team, attraverso una campagna di informazione e formazione sui principi della sostenibilità. L'iniziativa prevede anche il censimento dei progetti sostenibili già realizzati dal Gruppo e un concorso a premi volto a raccogliere e selezionare nuove proposte da implementare.



AB CARES

Nel percorso verso un modello organizzativo sempre più attento al benessere delle persone e all'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il Gruppo ha dato vita ad AB Cares, un programma strutturato a sostegno della genitorialità in azienda. Il programma, che sarà ufficialmente lanciato il prossimo anno durante un evento open day in presenza, si articola in tre componenti principali:

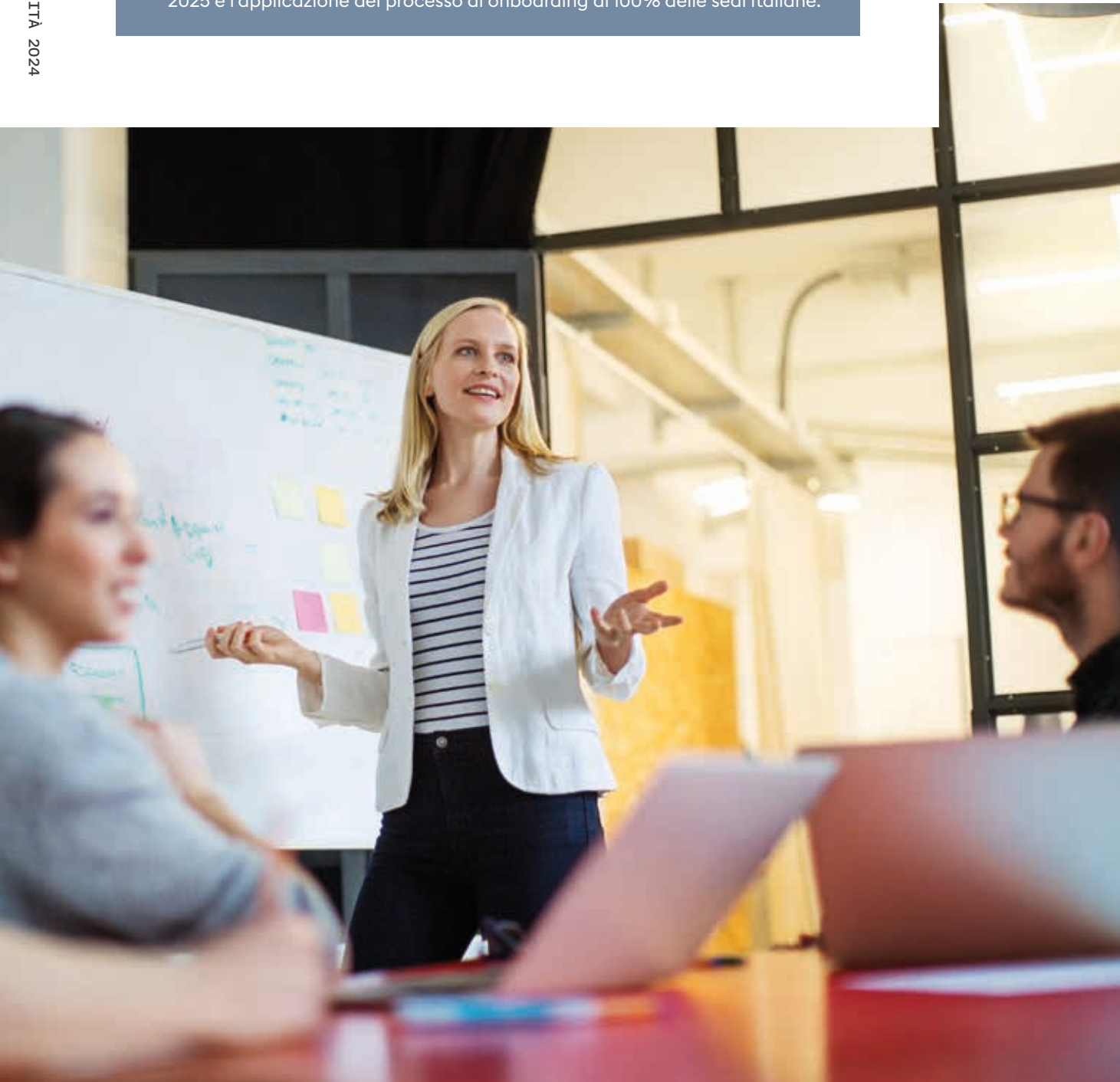
- **valorizzazione dell'assenza per congedo**: partendo dall'analisi delle criticità segnalate dai genitori rientranti dal congedo, tra cui disconnessione informativa e relazionale dall'azienda durante l'assenza, è stato strutturato un percorso di coaching individuale finalizzato a valorizzare le competenze trasversali acquisite attraverso l'esperienza genitoriale, facilitandone la traslazione in ambito professionale;
- **creazione di una comunità di supporto per genitori**: per contrastare il senso di isolamento riportato dai genitori, sia in ambito aziendale, sia sociale, è stata prevista la creazione di una community interna con sessioni periodiche di group coaching e webinar formativi su specifiche tematiche della genitorialità;
- **erogazione di supporti economici** attraverso il credito welfare aggiuntivo per ogni figlio, l'integrazione salariale durante il congedo parentale, l'estensione retribuita dei congedi - con due mesi aggiuntivi all'80% della retribuzione per i padri e un mese all'80% per le madri - e un contributo una tantum per i neogenitori;
- **creazione di uno sportello informativo** per sensibilizzare i dipendenti sulle normative relative ai congedi parentali e sulle opportunità offerte dall'azienda in questo ambito.



AZIONI FUTURE

Il Gruppo AB ha definito un **piano di azioni strategiche** a medio termine volto a rafforzare ulteriormente il benessere organizzativo e l'engagement dei dipendenti:

- **estensione e consolidamento** dell'indagine di clima aziendale, che assumerà cadenza annuale e sarà estesa anche alle **società estere**;
- **sviluppo di contenuti formativi e informativi** sotto forma di video-pillole dedicate a specifiche questioni di sostenibilità rilevanti, al fine di arricchire, attraverso il supporto di profili tecnici, la visione interdisciplinare della sostenibilità aziendale;
- **consolidamento del programma AB Cares** a favore della genitorialità;
- **implementazione di un processo di onboarding strutturato**, volto a offrire ai neoassunti supporto e orientamento sugli aspetti pratici della vita lavorativa in AB; l'iniziativa mira a facilitare l'inserimento nella cultura aziendale, fornendo il giusto incoraggiamento e le risorse necessarie. L'obiettivo previsto per il 2025 è l'applicazione del processo di onboarding al 100% delle sedi italiane.



Parità di trattamento e di opportunità per tutti

AZIONI

In tema di **diversità e inclusione**, il Gruppo AB ha adottato un approccio sistemico, fondato su una governance dedicata e sull'attuazione di iniziative mirate. Tra le azioni implementate, si segnalano:

- **employer branding inclusivo**: il Gruppo integra attivamente obiettivi sociali nelle azioni di employer branding, mirando non solo alla selezione dei migliori talenti dal punto di vista tecnico, ma anche all'identificazione di persone che condividano i valori aziendali; l'impegno si concretizza attraverso la partecipazione a incontri nelle scuole e negli istituti superiori, promuovendo valori azien-

dali e principi di etica del lavoro di rilevanza universale;

- **processi di selezione equi e trasparenti**: i processi di selezione del Gruppo sono progettati per garantire trasparenza ed equità, fornendo ai candidati informazioni chiare e complete, inclusi i dettagli retributivi;
- **consolidamento del progetto ABreak**: il Gruppo ha dato vita al progetto "ABreak", sviluppato in collaborazione con Inchiostro Società Cooperativa Sociale, che ha visto l'introduzione di un food truck itinerante gestito interamente da persone con disabilità; l'iniziativa risponde a due obiettivi complemen-



tari, da un lato, soddisfare la richiesta dei dipendenti di maggiore diversificazione alimentare e momenti di socialità, dall'altro, compiere un'azione concreta a favore della diversità e dell'inclusione;

- **istituzione del Comitato D&I:** nel 2024 il Gruppo ha istituito il **Comitato D&I**, una funzione consultiva e di carattere interfunzionale, che coinvolge rappresentanti delle aree HR, Legal e altre funzioni aziendali; il Comitato svolge un ruolo di indirizzo strategico e supporto progettuale, mentre la responsabilità operativa è attribuita al dipartimento **Human Capital** con il coordinamento del **Sustainability Manager**;
- **sviluppo di una partnership con l'Università Ca' Foscari:** nel 2024 è stato avviato un programma di dottorato innovativo in collaborazione con l'Università Ca' Fo-

scari di Venezia, incentrato sulle tematiche di diversità e inclusione. Il progetto, di durata pluriennale, è aperto sia a professionisti interni di AB sia a studenti esterni, con l'obiettivo di favorire un arricchimento reciproco tra prospettiva aziendale e approccio accademico. La collaborazione mira, attraverso un percorso di ricerca, analisi, elaborazione teorica e sperimentazione sul campo, a riflettere sul tema della diversità in tutte le sue forme, con l'obiettivo di fornire al Gruppo AB nuovi spunti che consentano di trasformare la complessità intrinseca derivante dalla presenza naturale di diversità nell'opportunità di massimizzare l'efficienza operativa e costruire un contesto culturale comune nel quale le persone si possano riconoscere.

L'OSSERVATORIO PERMANENTE

Nel corso del 2024, il Gruppo AB ha rafforzato il proprio impegno nel monitoraggio e nella valorizzazione del capitale umano attraverso il consolidamento dell'**Osservatorio Permanente**. Strutturato su due macro-filoni strategici, l'Osservatorio integra ricerca accademica e strumenti di misurazione per supportare decisioni più consapevoli e promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e orientato al miglioramento continuo.

In termini di **sostenibilità**, l'iniziativa si collega direttamente al dottorato industriale avviato in collaborazione con l'Università Ca' Foscari, focalizzato sull'approfondimento delle tematiche di Diversità & Inclusione. Il filone di ricerca triennale, che si trova attualmente in fase di programmazione e studio, mira a esplorare il tema della diversità e dell'inclusione in modo innovativo, offrendo al Gruppo AB strumenti e metodologie all'avanguardia per sviluppare pratiche operative capaci di gestire le diversità in modo strategico. L'approccio proposto non solo promuoverà un ambiente più inclusivo, ma contribuirà a definire una visione distintiva che diventerà una leva competitiva fondamentale anche in ottica di attraction e retention dei talenti.

In termini di **HR ANALYTICS**, l'innovazione principale è stata la creazione di una repository unificata dei dati HR, con indicatori come assenteismo e costo del lavoro. Il progetto ha previsto un processo strutturato di raccolta e normalizzazione dei dati, elaborazione mediante Power BI e sviluppo di dashboard intuitive per la visualizzazione delle informazioni.

AZIONI FUTURE

Nel percorso di rafforzamento di una cultura aziendale inclusiva, il Gruppo AB ha definito un piano di azioni a **medio termine** volte a promuovere i principi di diversità e inclusione. Tra le principali azioni programmate:

- lancio del **Community Special Project**, un'iniziativa strategica dedicata alla promozione di progetti strategici rivolti alla comunità interna ed esterna, quali, ad esempio AB al quadrato;
- **prosecuzione della collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia**, con l'obiettivo di rafforzare i legami tra mondo accademico e azienda e alimentare la cultura della sostenibilità e della leadership inclusiva;
- **introduzione di una governance dedicata alla D&I**, comprensiva di Certificazione **UNI/PdR 125:2022**, **progetti speciali** in ambito DE&I e **percorsi di formazione** (con erogazione della formazione DE&I al 20% dei dipendenti del Gruppo AB entro il prossimo biennio).



Formazione e sviluppo delle competenze

AZIONI

La strategia del Gruppo AB in materia di formazione si articola attraverso un ecosistema integrato di iniziative che rispondono alle diverse esigenze di sviluppo professionale, dalla

formazione autonoma alle competenze specialistiche, fino al trasferimento strutturale del know-how aziendale. Tra le azioni implementate:

FORMAZIONE

- **Promozione dell'apprendimento autonomo e continuo** attraverso strumenti di self-learning. In particolare, il Gruppo mette a disposizione dei dipendenti l'accesso a una serie di corsi sulla piattaforma **Coursera** e sul gestionale **Success Factor**, fruibili anche durante l'orario di lavoro, inclusi percorsi formativi non strettamente legati al proprio ruolo;
- **finanziamento di percorsi di alta formazione**: ove ritenuto coerente con gli obiettivi di sviluppo professionale, Il Gruppo sostiene economicamente master, lauree magistrali e dottorati industriali per i dipendenti che ne facciano richiesta;
- **strutturazione del programma HANS 10+ per l'eccellenza commerciale**: nel 2024 il Gruppo ha dato il via al programma pluriennale "HANS

10+", dedicato all'area Sales. Il programma, intitolato alla memoria di un collaboratore scomparso e accompagnato dal simbolo di eccellenza rappresentato dal suffisso "10+", si configura come un'iniziativa strategica a supporto della riorganizzazione complessiva della divisione Commerciale. La struttura ciclica del programma prevede attività di formazione concentrate nel primo semestre di ogni anno, con la fase iniziale focalizzata sulla mappatura delle competenze e l'individuazione di aree di miglioramento per definire piani di formazione personalizzati.

LA FORMAZIONE IN AB SERVICE

Nel 2024, AB Service ha inaugurato un nuovo **magazzino multifunzionale** che ospita l'intero portafoglio prodotti (motori, celle di media tensione, componenti) e include un'area dedicata alla simulazione delle attività sul campo in ambiente sicuro e controllato.

Questo spazio è diventato il centro della formazione dei dipendenti attraverso un approccio pratico: dopo un'introduzione teorica, i partecipanti vengono coinvolti direttamente nelle principali attività di manutenzione, con l'obiettivo di riprodurre le reali condizioni operative. Questa modalità è diventata lo **standard formativo** all'interno di AB.

Durante il periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, sono stati inoltre organizzati corsi specialistici per gruppi selezionati di dipendenti, mirati ad approfondire le competenze sugli impianti AB attraverso esercitazioni simulate e supporto continuo da parte di personale esperto.

Per ogni tecnico professionale di AB Service è definito un **piano formativo individuale**, pensato per sviluppare progressivamente le competenze richieste dal ruolo ricoperto.

Sempre nel 2024, AB ha consolidato il programma **Academy Service**, dedicato alla formazione e selezione di giovani diplomati. Il percorso offre una preparazione tecnica nei settori meccanico, elettronico ed elettromeccanico, con l'obiettivo di facilitare l'ingresso di nuove risorse nel mondo del lavoro e rispondere in modo pro attivo alle esigenze occupazionali dell'azienda.



SVILUPPO DELLE COMPETENZE E GESTIONE DEI TALENTI

- **Consolidamento del sistema annuale di valutazione e sviluppo:** il team **HR Talent Management**, in collaborazione con gli **HR Business Partner**, coordina il processo di sviluppo delle competenze manageriali e tecniche dei dipendenti. Il processo si svolge ogni anno con il supporto del software “Success Factors”, attraverso cui gli HR Business Partner di riferimento inviano ai responsabili delle risorse le 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 definiti i relativi obiettivi di sviluppo.
- **Revisione del modello di leadership:** Il Gruppo ha ridefinito il ruolo manageriale estendendo le responsabilità tradizionali alla creazione, preservazione e condivisione della conoscenza. Questa evoluzione trasforma i manager in facilitatori del knowledge sharing, promuovendo una cultura aziendale basata sulla condivisione del sapere come leva di miglioramento delle performance e come catalizzatore di innovazione.
- **Rafforzamento dei sistemi di valutazione delle attività formative:** il Gruppo ha consolidato un sistema strutturato per misurare l'efficacia dei percorsi formativi. Il processo si articola in **tre fasi**: una valutazione immediata dell'apprendimento tramite prove pratiche o questionari durante l'erogazione del corso; la raccolta di feedback da parte dei partecipanti; e, infine, una valutazione d'impatto a lungo termine, volta a misurare i cambiamenti nelle performance conseguenti alla formazione ricevuta.
- **Creazione di un sistema strutturato di gestione e trasferimento della conoscenza aziendale:** nel 2024 è stato istituito un network di circa cinquanta "Expert" selezionati, con l'obiettivo di favorire un passaggio di competenze strutturato, in particolare a beneficio dei collaboratori più giovani. Il programma è supportato da una figura dedicata al coordinamento e da strumenti specifici per garantire l'efficacia del trasferimento di conoscenze. A sostegno dell'iniziativa è previsto un **sistema di incentivazione** che include misure di welfare mirate, fondi per la formazione avanzata e opportunità di specializzazione. Un innovativo sistema meritocratico basato su contest interni monitora le attività di knowledge transfer, premiando con crediti welfare aggiuntivi gli Expert più attivi nella condivisione delle competenze.
- **Adozione della piattaforma tecnologica Syllotips:** a supporto delle iniziative di knowledge management, il Gruppo ha adottato una piattaforma basata sull'intelligenza artificiale che facilita un **accesso rapido** al know-how aziendale. Il sistema permette ai nuovi assunti non solo di interagire direttamente con gli Expert, ma anche di formulare quesiti specifici ricevendo risposte elaborate dall'IA, creando un ponte efficace tra l'esperienza consolidata e le nuove risorse.



METRICHE

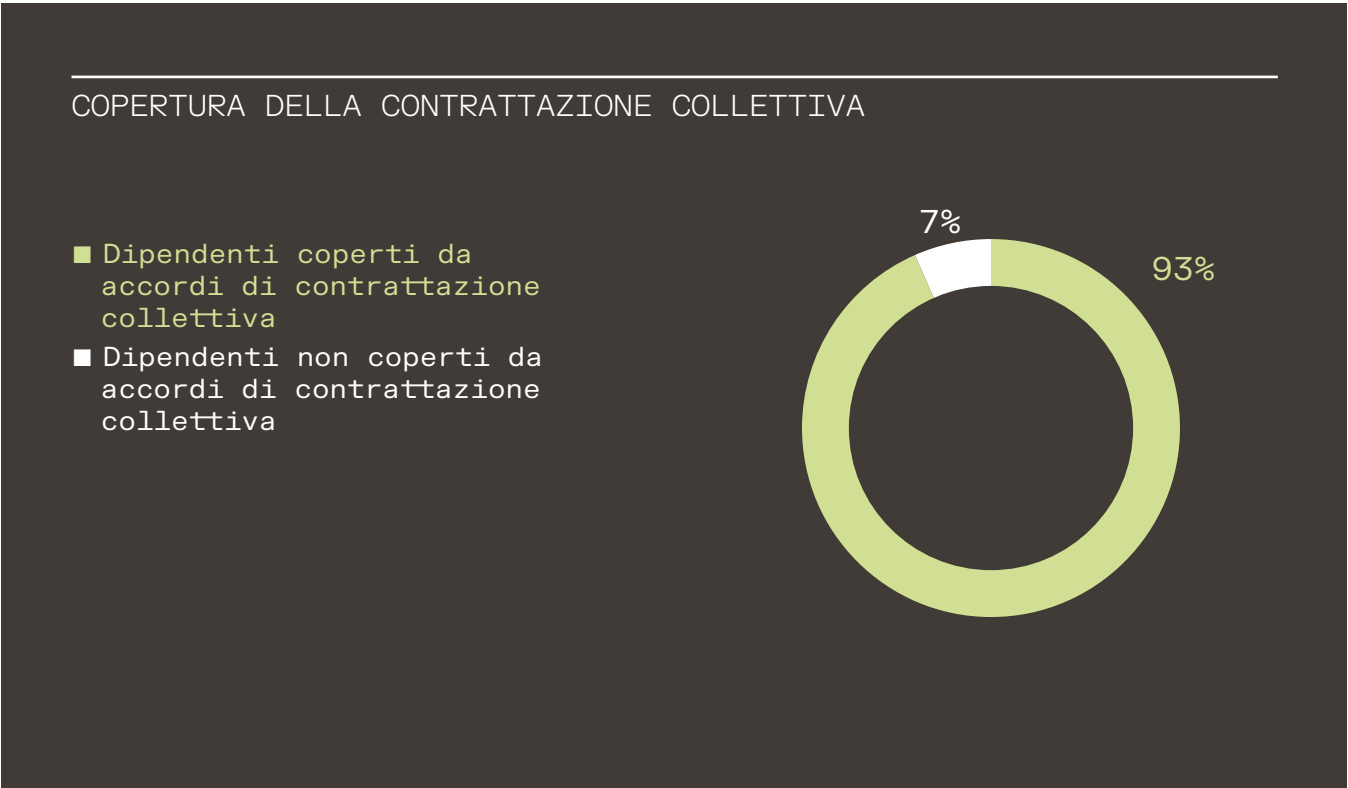
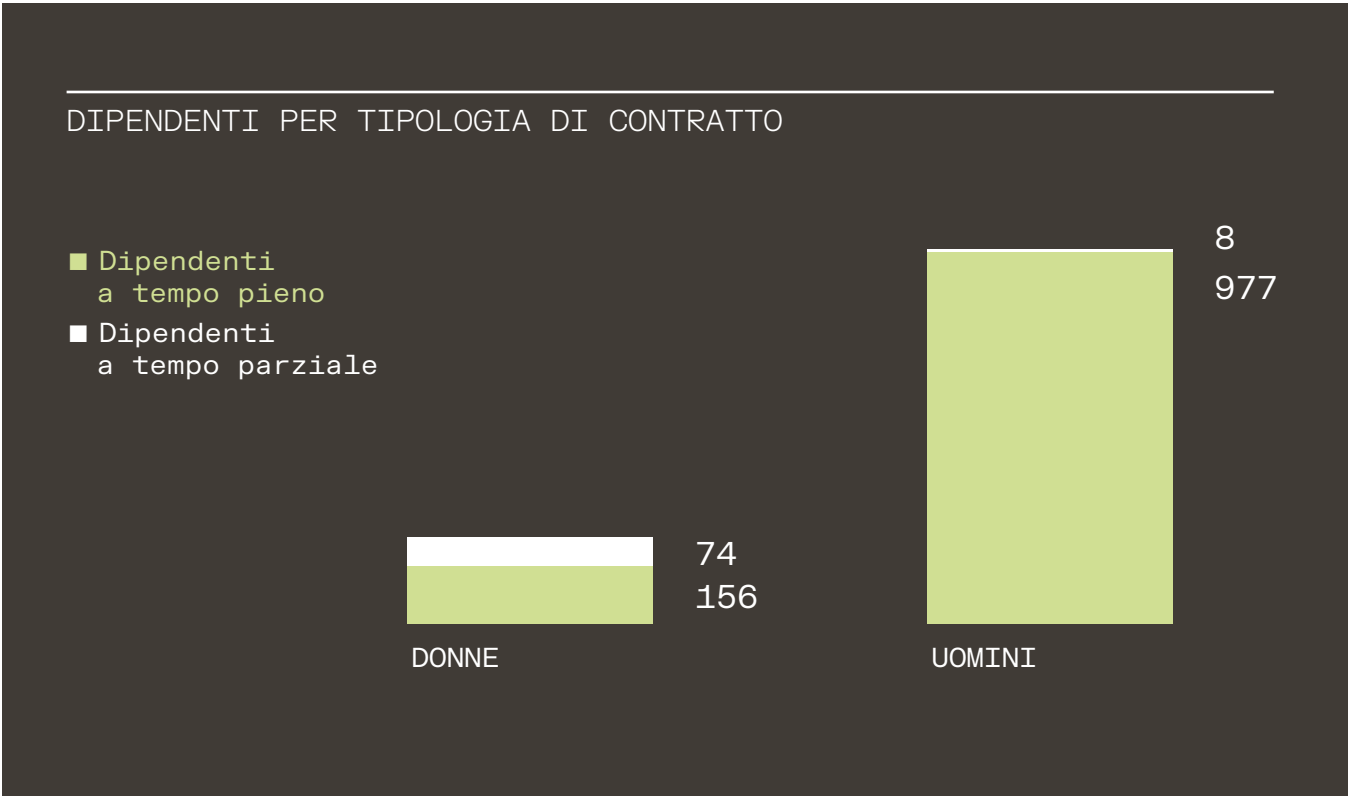
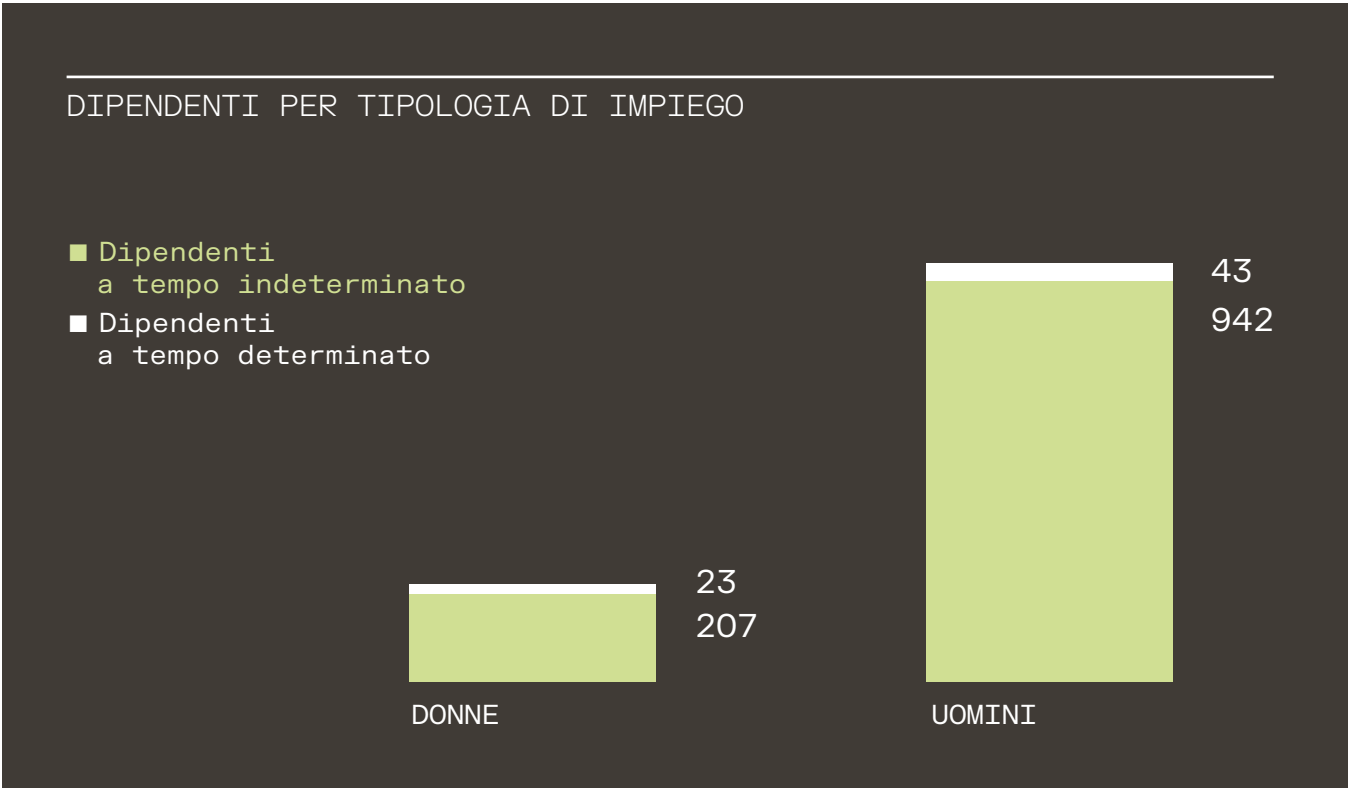
Nel 2024, il Gruppo ha registrato un totale di **1.215 dipendenti**³⁷, con il **95%** dell'organico inquadrato con contratto a **tempo indeterminato**, a conferma del forte orientamento alla stabilità occupazionale e alla fidelizzazione

del personale. Il **93%** dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno, mentre il restante **7%** lavora a tempo parziale.



37. Si segnala che il numero di dipendenti è calcolato al 31/12/2024.





Il **tasso di avvicendamento**³⁸ del personale si attesta all'**11,97%**, un valore considerato sotto controllo rispetto alla dimensione e al settore di attività del Gruppo. Il Gruppo AB si avvale inoltre di **64 lavoratori non dipendenti**, di cui **4** sono lavoratori autonomi e **60** forniti da agenzie specializzate in ricerca,

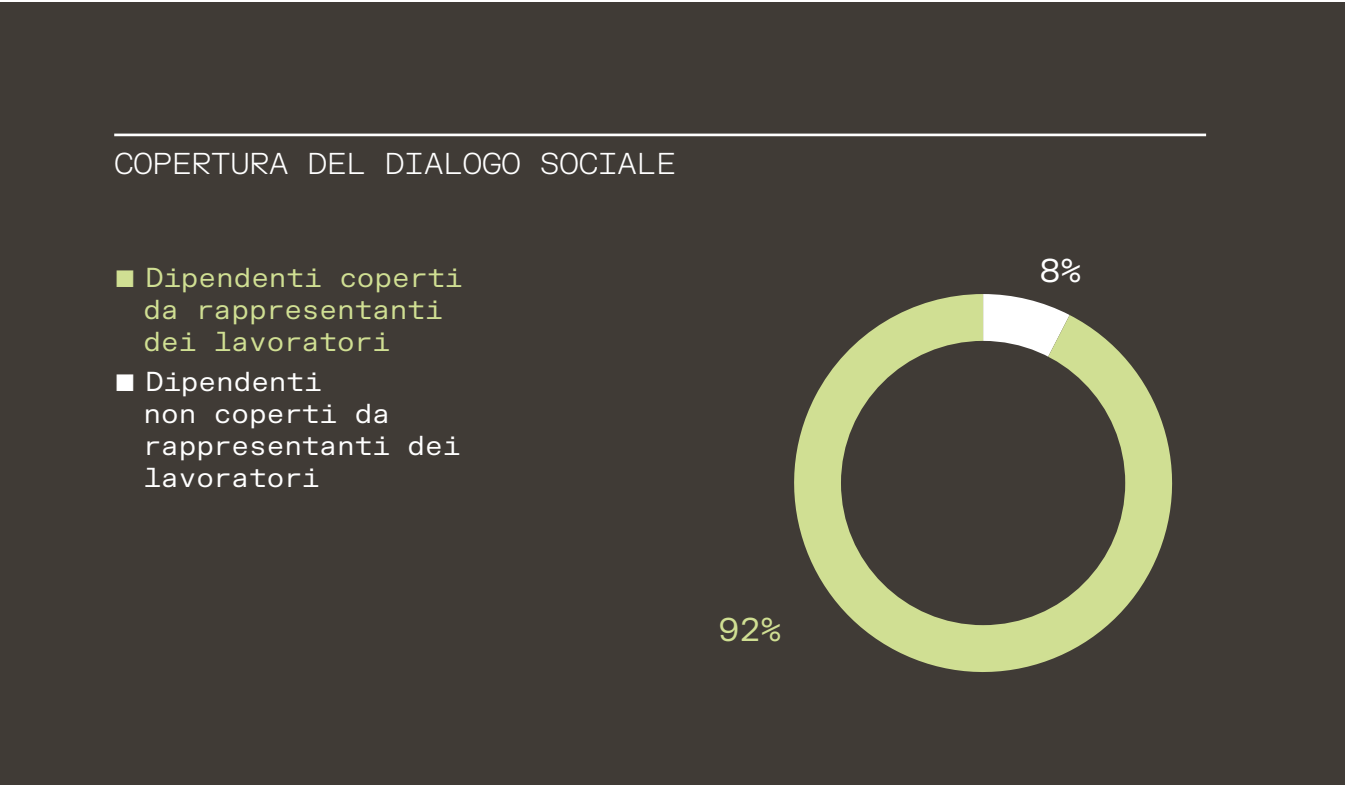
selezione e somministrazione di personale.

A dimostrazione dell'impegno verso la **trasparenza contrattuale e le tutele universali**, nel 2024, **1.135 dipendenti**, ossia il **93,4%** del totale³⁹, risultano coperti da **accordi di contrattazione collettiva (CCNL)**.

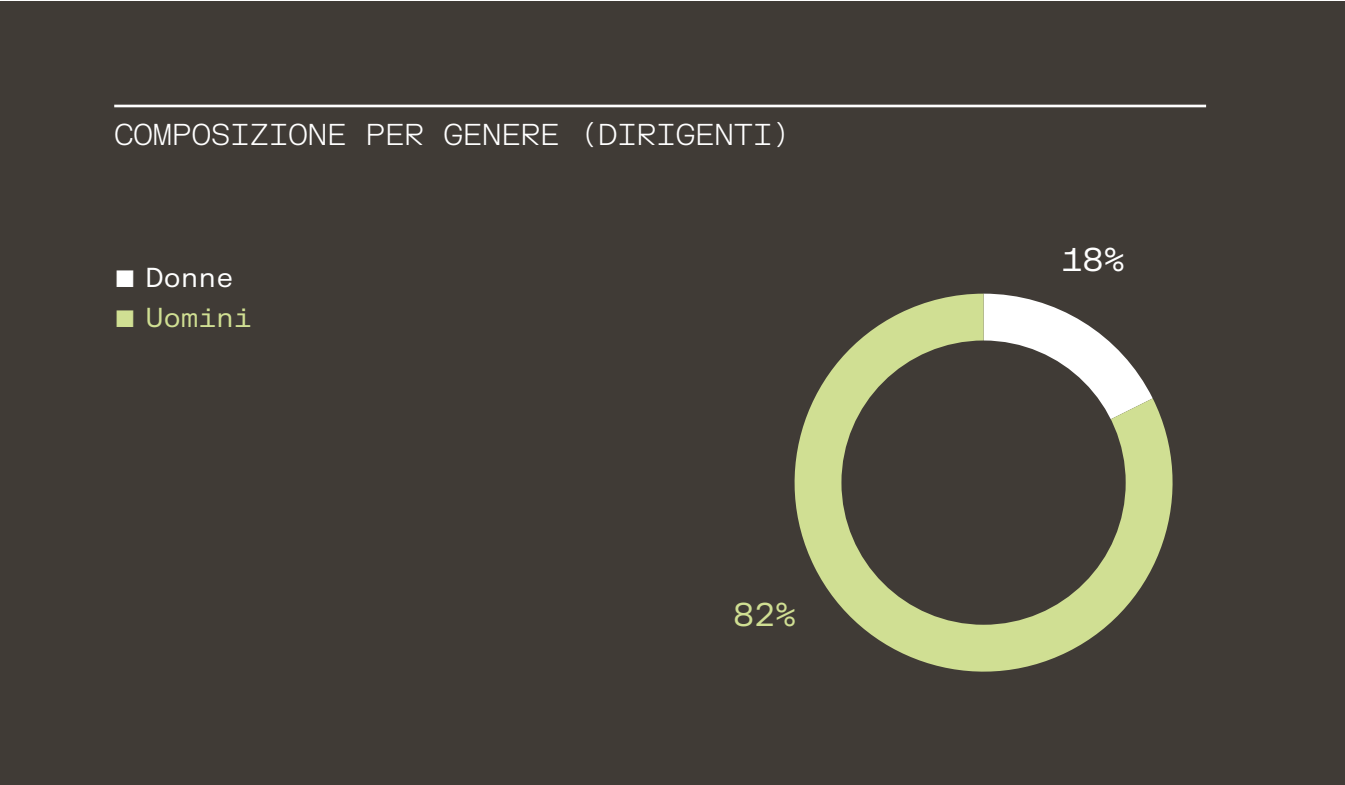
³⁸ Il tasso di avvicendamento è calcolato rapportando i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che, su base volontaria, a causa di licenziamento e pensionamento nel corso del 2024 hanno lasciato il Gruppo rispetto al totale dipendenti in forza al 31 dicembre 2023.

³⁹ In linea con quanto richiesto dall'obbligo di informativa SI-8 60 c), si segnala che la totalità dei dipendenti per le sedi al di fuori del SEE è coperta da contratti collettivi.

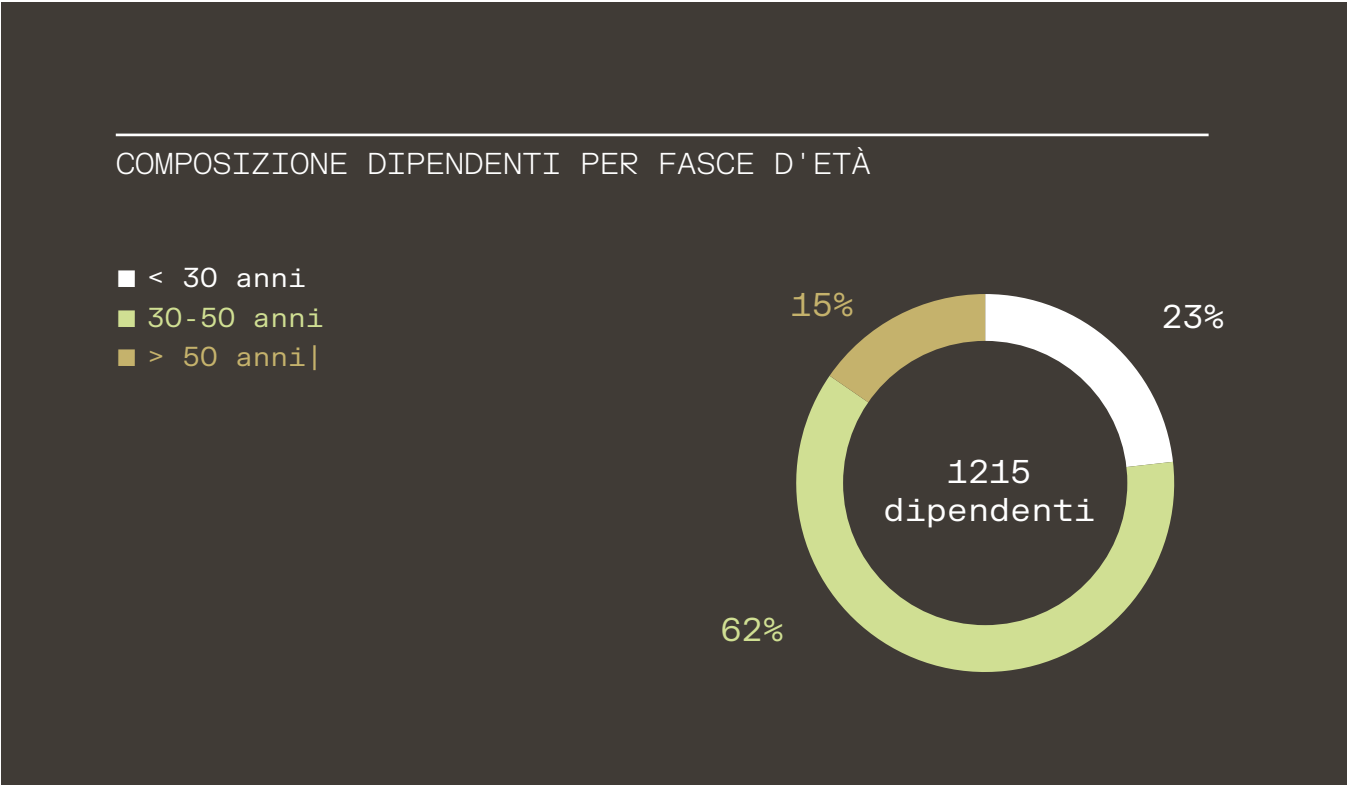
Nel 2024, il **7,6%** dei dipendenti (92 persone) è coperto da forme di rappresentanza sindacale, a conferma della presenza di un **dialogo sociale** strutturato all'interno del Gruppo.



– Per quanto riguarda la diversità di genere nell’alta dirigenza, 3 membri su 17 sono donne, pari al 17,6%.



Sul **piano anagrafico e di genere**, il personale è composto prevalentemente da persone nella fascia d’età **30-50 anni (62%)**, seguite dai giovani **under 30 (23%)** e dagli **over 50 (15%)**. Questo profilo anagrafico riflette una struttura aziendale in piena maturità operativa, ma al contempo capace di attrarre giovani talenti.



L'occupazione di **persone con disabilità**, che costituiscono il **3,86%** del totale, è in linea con gli obblighi normativi e vede la seguente distribuzione di genere: **2,30%** (28 dipendenti) di genere maschile rispetto all'**1,56%** femminile (19 dipendenti).

A testimonianza dell’impegno di AB verso la crescita e la valorizzazione delle proprie persone, nel 2024 il **100%** del personale è stato sottoposto ad **analisi periodiche delle performance**⁴⁰, segno di un sistema strutturato ed equamente accessibile da tutte le categorie.

Il Gruppo mostra un impegno significativo anche in ambito formativo, con programmi differenziati a seconda della categoria d’impiego. Nel 2024, le ore medie di formazione per dipendente ammontavano a **44,18**⁴¹.

In termini di **congedi parentali**, si segnala che, nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, il numero di dipendenti aventi diritto a usufruire di congedi per motivi familiari ammontava a **1.208 (99,18% del totale della forza lavoro)**.

Nel corso dell’anno, ne ha usufruito il **14,40%**, per un totale di **175 dipendenti, 13 donne e 144 uomini**.

40. Durante il processo di raccolta dei dati per l'esercizio corrente, non è stato possibile consolidare informazioni complete e affidabili relative al numero di revisioni periodiche effettuate per ciascun dipendente. Tale limitazione nella disponibilità dei dati ha comportato l'esclusione di questo indicatore dalla presente rendicontazione come richiesto dall'obbligo di informativa SI-13 RA 77. Il Gruppo AB si impegna a implementare, nel corso del prossimo esercizio, sistemi di monitoraggio adeguati a garantire la rilevazione sistematica e l'inclusione di tale metrica nei futuri report di sostenibilità.

41. In ottemperanza all'obbligo di informativa SI-13 83 b) si segnala che le ore di formazione per i dipendenti di genere femminile ammontavano nel 2024 a 23,65, mentre per i dipendenti di sesso maschile a 47,98.

Salute e sicurezza

Governance

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è affidata al dipartimento **Health, Safety & Environment (HSE)**, responsabile sia dell’attuazione delle iniziative in materia, sia del coordinamento delle risorse umane coinvolte nell’organizzazione delle attività correlate.

Nel 2024 è stata completata la formalizzazione delle deleghe funzionali relative ai **ruoli dirigenziali**, attraverso specifici atti di nomina, accompagnati dalla necessaria formazione e dalla relativa documentazione contrattuale.

POLITICHE

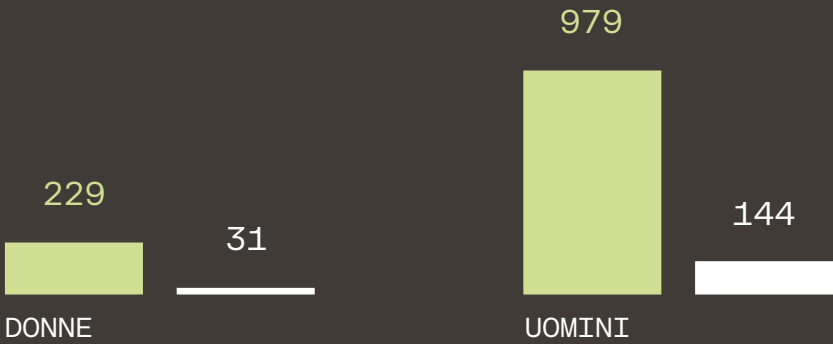
Il Gruppo AB pone al centro della propria strategia di sostenibilità l’impegno concreto verso la tutela della salute, la sicurezza e il benessere dei propri collaboratori.

Attraverso la sua **Politica Integrata**, il Gruppo assicura un rigoroso processo di identificazione e applicazione di tutte le normative e prescrizioni contrattuali relative alla salute e sicurezza sul lavoro, riconoscendo tali aspetti come fondamentali e imprescindibili. Per rafforzare l’efficacia del sistema di prevenzione e protezione, è stata condotta un’analisi strutturata dei rischi, volta alla programmazione e implementazione delle relative misure di controllo.

Nel quarto trimestre del 2024 è stato formalizzato il documento

strategico **“Wellbeing AB Position Paper”**, che definisce l’approccio del Gruppo al benessere organizzativo, specificando ruoli, responsabilità e ambiti di intervento. Al fine di promuovere il benessere, in particolare fisico, nei luoghi di lavoro, si conferma anche il **Programma WHP**, ormai adottato da oltre 10 anni e coordinato dal dipartimento **HSE**. Il Programma WHP opera in stretta sinergia con il **Programma D&I**, sotto la responsabilità del dipartimento **HR**.

CONGEDO PARENTALE (n°)



- Numero di dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari
- Numero di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari

Nel 2024, il **divario retributivo di genere**⁴² si è attestato al **12,30%**. Il valore del divario retributivo di genere è influenzato negativamente dalle sedi estere di Canada, Germania, Israele e Romania a causa della diversa distribuzione dei ruoli tra dipendenti di genere femminile e maschile. Nelle sedi indicate si registra infatti una maggiore presenza maschile nelle posizioni dirigenziali e quadro e, contestualmente, un maggior numero di contratti a tempo parziale tra le dipendenti di genere femminile, elementi che incidono significativamente sul calcolo del differenziale retributivo complessivo.

Il **rapporto tra la retribuzione più alta percepita nell’organizzazione e la retribuzione annua mediana di tutti i dipendenti** (escluso il valore più elevato)⁴³ è pari a **5,10**. Questo dato indica una distribuzione salariale relativamente equilibrata all’interno del Gruppo.

42. Si segnala che il divario retributivo di genere è stato determinato sulla base della retribuzione oraria lorda media. Questo valore è stato ottenuto dividendo la somma del reddito annuo lordo di ciascun dipendente per il numero di ore lavorative retribuite nell’anno separatamente come per tutti i dipendenti di sesso maschile e femminile del Gruppo AB. Per ogni entità giuridica, il divario retributivo di genere è stato calcolato utilizzando la seguente formula: Divario retributivo di genere (%) = (Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile - Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso femminile) / Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile x 100.

43. Il divario retributivo è calcolato come il rapporto tra la remunerazione totale annua percepita dalla persona con il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti gli altri dipendenti (escludendo la persona con il salario più elevato). Per il Gruppo AB è stato presentato il rapporto relativo alle sole entità giuridiche italiane, in quanto queste risultano maggiormente rappresentative sia per numero di dipendenti sia per tipologia di contratti applicati.

AZIONI

Nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, il Gruppo AB ha implementato diverse iniziative con un **triplice scopo**: garantire i più elevati standard di sicurezza sul lavoro, favorire opportunità strutturate di interazione sociale tra i dipendenti al di fuori delle consuete dinamiche professionali e promuovere uno stile di vita equilibrato, a beneficio della salute fisica e mentale delle persone.

Nel 2024, AB ha esteso l'implementazione di un **sistema di gestione integrato** alle **sedi estere**, standardizzando procedure operative, istruzioni di lavoro e monitoraggio dei mancati infortuni. L'approccio è stato applicato sistematicamente a tutto il Gruppo, e, in particolare, nelle filiali in Brasile e Polonia che hanno richiesto lo sviluppo di iniziative specifiche volte a garantire il coinvolgimento diretto del personale locale.

In conformità con il Testo Unico sulla Sicurezza, il Gruppo AB ha sviluppato il proprio **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, che identifica, per ogni sede e attività, i **rischi** (inclusi i rischi fisici, chimici, biologici, ergonomici e psicosociali) e definisce le misure preventive e protettive da adottare per ridurre o eliminare tali rischi. Il DVR include inoltre un **piano di miglioramento**, che prevede attività di verifica periodica dell'efficacia delle misure implementate. Per garantire coerenza e tracciabilità, il Gruppo ha sviluppato un **Re-**

gistro di Miglioramento, realizzato in collaborazione con tutte le funzioni coinvolte. Il registro dettaglia le azioni previste per ciascuna sede, costituendo un riferimento operativo unico e facilmente monitorabile.

Nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, è stata condotta un'intensa attività di **audit interno**, orientata principalmente alla verifica della conformità rispetto ai sistemi di gestione integrati. A supporto di questa strategia, l'azienda ha investito nella **formazione di personale interno**, qualificando i soggetti partecipanti come auditor certificati nelle tre principali normative ISO:

ISO 45001:

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

ISO 14001:

Sistemi di gestione ambientale.

ISO 9001:

Sistemi di gestione per la qualità.

I percorsi formativi hanno coinvolto diverse risorse del dipartimento HSE. Per rafforzare il monitoraggio delle performance in quest'area, sono stati introdotti **indicatori quantitativi** specifici collegati agli audit effettuati.

Le **verifiche esterne** hanno riguardato principalmente i cantieri. Nel 2024 sono stati com-

pletati circa 60 audit esterni, con esiti complessivamente positivi. I rilievi evidenziati hanno interessato prevalentemente aspetti connessi a responsabilità non direttamente facenti capo ad AB, a conferma degli elevati standard implementati dal Gruppo.

In materia di formazione, il Gruppo garantisce la piena conformità ai requisiti di legge attraverso un **registro centralizzato** contenente l'elenco di tutti i dipendenti e la pianificazione temporale dei corsi.

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. I corsi vengono generalmente erogati attraverso **società esterne specializzate**, con contenuti personalizzati sulle specifiche esigenze operative di AB. Per quanto riguarda le istruzioni di lavoro e l'inserimento dei neoassunti, viene posta particolare attenzione agli aspetti specifici correlati alle caratteristiche e alle procedure aziendali.

Come misura mitigativa strategica, il Gruppo ha confermato in Italia, Brasile e Polonia il **"Progetto Infortuni Zero"**, che comprende diverse attività e una forte azione di comunicazione.

Il progetto si basa su **tre principi fondamentali**:

- coinvolgimento diretto dei lavoratori attraverso concorsi premianti per incentivare segnalazioni e proposte;
- promozione della comunicazione sui temi salute e sicurezza;
- adeguamento del sistema di gestione agli standard ISO 45001.

Nell'ambito del progetto, nel 2024 il Gruppo ha confermato per il secondo anno di consecutivo l'adesione alla **Settimana Europea della Sicurezza**, coinvolgendo circa 800 persone tra dipendenti e stakeholder esterni. Durante gli eventi, i dipendenti hanno potuto testare direttamente **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** innovativi, partecipare a incontri di sensibilizzazione e ascoltare testimonianze dirette di membri dell'Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro (ANMIL), con cui sono stati organizzati incontri formativi mirati.

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

Al fine di migliorare il benessere dei dipendenti e favorire momenti di condivisione, il Gruppo ha anche confermato le seguenti iniziative:

- **Yoga, Pilates e Fisioterapia:** l'iniziativa ha visto l'organizzazione di corsi di yoga e pilates, pensati per offrire ai dipendenti dei momenti di benessere, ideali per ricaricare le energie e incentivare l'attività fisica durante la pausa pranzo;
- **Settimana della Mobilità Sostenibile:** in occasione della Settimana Europea della Mobilità 2024, AB ha deciso di promuovere l'utilizzo di metodi alternativi all'auto privata, come la bicicletta, al fine di generare un impatto positivo sull'ambiente e sul benessere fisico dei dipendenti;
- **eventi dedicati alle fami-**

glie incentrati su tematiche di rilevanza sociale; il primo incontro è stato organizzato con la collaborazione dei volontari della Croce Verde e dei Vigili del Fuoco e ha fornito informazioni pratiche sulla gestione delle emergenze in ambito domestico, mentre il secondo si è focalizzato sulla sicurezza stradale.

Nel 2024, AB ha preso parte attiva a **due gruppi di lavoro** rilevanti in ambito salute e sicurezza:

- **Osservatorio della sicurezza di Confindustria:** composto da 20 aziende selezionate, ha l'obiettivo di sviluppare e diffondere buone prassi in ambito sicurezza, in particolare verso le PMI. Il Gruppo AB partecipa con un ruolo attivo, intervenendo come relatore in almeno un incontro annuale dedicato a te-

matiche specifiche. L'Osservatorio promuove inoltre la condivisione di best practice tra i membri, con l'obiettivo di estenderne l'applicazione ad altre realtà industriali;

- **Tavolo di Coordinamento del Programma WHP:** AB rappresenta il settore industria-

le e coordina i sottogruppi territoriali per la provincia di Brescia. Il Tavolo coinvolge anche ATS e Regione Lombardia, con l'obiettivo di introdurre nuove pratiche operative e proporre aggiornamenti migliorativi ai protocolli esistenti.



IL PROGRAMMA WHP

Il Gruppo 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.

Il progetto è gestito dal Gruppo AB, con il supporto di Agenzie di Tutela della Salute (ATS) e Confindustria Brescia. Il **Team WHP**, che vede la partecipazione di rappresentanti della funzione HSE, 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.

Il programma **"Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP Lombardia"** rientra nelle azioni previste dal Piano Regionale di Prevenzione di Regione Lombardia. Esso contribuisce ai processi di promozione della salute negli ambienti di lavoro, presidiando specificatamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche e degenerative, tra cui scorretta alimentazione, sedentarietà, tabagismo, consumo dannoso di alcool.

Il 2024 ha visto, nell'ambito del Progetto WHP, l'organizzazione di diversi eventi.

Tra questi:

- **ABeTogether:** due giornate aperte ai dipendenti e alle loro famiglie, con l'obiettivo di trascorrere del tempo all'insegna dell'attività fisica e coltivare legami al di fuori dell'ambiente lavorativo; le giornate sono state organizzate a Madonna di Campiglio e al Parco delle Fucine di Casto;
- **Settimana della Salute in AB,** una serie di iniziative dedicate al benessere psico-fisico dei dipendenti: nel 2024, le sessioni formative-esperienziali hanno riguardato pratiche di mindfulness, approfondimenti sulla prevenzione delle principali malattie oncologiche, trattamenti fisioterapici per migliorare la postura, tecniche di gestione del tempo per ridurre lo stress;
- **AB ENERGY RUN:** la quarta edizione della corsa non competitiva aperta a dipendenti AB, amici e familiari di ogni età;
- **AB CHALLENGE:** giunta alla nona edizione, la sfida si è svolta presso il campo sportivo Orceana Calcio Orzinuovi e ha visto la partecipazione di più di 300 iscritti, con l'obiettivo di unire i dipendenti e le loro famiglie in iniziative di attività sportiva;
- **WHP Outdoor Contest:** un concorso per i dipendenti delle sedi estere di AB, che prevedeva l'invio di una foto che li ritraesse impegnati in attività all'aperto o in natura, al fine di condividere con i colleghi pratiche virtuose e sensibilizzare sull'importanza di praticare attività fisica regolare.

Nel corso dell'esercizio 2024 è stato aggiornato il "Diario WHP" (Workplace Health Promotion), un documento che sintetizza in modo organico tutte le iniziative di promozione della salute e del benessere implementate dal Gruppo.

AZIONI FUTURE

Al fine di rafforzare ulteriormente la governance della salute e sicurezza sul lavoro e promuovere il benessere in azienda, il Gruppo AB ha pianificato a medio termine le seguenti azioni:

- **formalizzazione di ulteriori deleghe funzionali relative alle aree produttive, cantieristiche e di service,** con un focus particolare sugli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro;
- **organizzazione di eventi dedicati alle famiglie dei dipendenti,** con particolare attenzione alla promozione di stili di vita sani per i bambini. L'iniziativa coinvolgerà i nuclei familiari in un percorso di consapevolezza sui temi della salute, rafforzando il legame tra benessere individuale e contesto sociale, in un'ottica di prevenzione e cura condivisa.

AB CHALLENGE



AB RUN 24



ABE TOGETHER - MADONNA DI CAMPIGLIO



METRICHE

Il Gruppo AB applica il **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSGLS)**⁴⁴ al **98%** della forza lavoro, confermando il proprio impegno verso la tutela delle persone e la prevenzione dei rischi professionali. L'adozione del sistema ha consentito un approccio strutturato e integrato alla gestione della sicurezza, contribuendo a consolidare i risultati positivi già raggiunti negli anni precedenti.

Nel 2024 sono stati registrati **19 infortuni**, con un **tasso** pari a **10,26**⁴⁵. Il dato evidenzia un miglioramento rispetto agli anni precedenti, a conferma dell'efficacia delle politiche preventive adottate e dell'effettiva implementazione dei controlli previsti.

Nessuno degli episodi rilevati è stato attribuito a carenze nei sistemi di vigilanza o a inefficienze nell'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). Tuttavia, l'analisi dei **near miss** ha evidenziato la necessità di porre particolare attenzione a determinati comportamenti.

Questi elementi confermano la rilevanza strategica di mantenere elevati livelli di sensibilizzazione e formazione. La costruzione di una solida cultura della sicurezza è, infatti, un processo continuo, che richiede impegno costante e un approccio graduale, strutturato e in continua evoluzione.

Inoltre, nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Report, non sono stati registrati **decessi** correlati a incidenti o malattie professionali, né nuovi casi accertati di **malattia professionale**⁴⁶.

44. La totalità dei dipendenti delle entità giuridiche incluse nel perimetro di rendicontazione risulta coperta da un sistema di gestione della salute e della sicurezza, ad eccezione di AB Ambiente Srl e EnviroExperts Italia Srl. La copertura percentuale dei dipendenti è stata calcolata ponderando il numero dei dipendenti coperti dal sistema di gestione in rapporto al totale dei dipendenti inclusi nel perimetro di consolidamento, tenendo conto della presenza o assenza di sistemi di gestione formalizzati per ciascuna entità giuridica.

45. Il tasso di infortuni sul lavoro è stato calcolato come: numero di casi di infortunio diviso per il numero totale di ore lavorate dai lavoratori dipendenti e moltiplicato per 1.000.000. Sono state escluse dal perimetro di rendicontazione del presente indicatore, a causa dell'indisponibilità dei dati relativi alle ore lavorate per dipendente, le seguenti entità giuridiche: AB Energy Do Brasil Ltda, AB Energy France SARL, KWE AB Energy Polska Spółka z o.o.

46. Si indica che è in corso la valutazione da parte dell'INAIL di una segnalazione afferente ad AB Service.

ABE TOGETHER - PARCO DELLE FUCINE



BCF DREAM CUP



SETTIMANA SALUTE 2024



S2 – Lavoratori nella catena del valore

POLITICHE

Il Gruppo AB adotta un approccio strutturato e trasparente nella gestione della propria catena di fornitura, fondato su politiche e procedure aziendali che riflettono i principi di integrità, legalità e sostenibilità. I due principali documenti di riferimento sono:

- il **Codice etico**, che rappresenta la carta valoriale del Gruppo e si applica a tutti gli stakeholder, inclusi fornitori e partner commerciali. Il documento stabilisce i principi fondamentali di condotta, tra cui legalità, trasparenza, correttezza, rispetto dei diritti umani e tutela della persona. I fornitori sono tenuti a prenderne visione e aderirvi

formalmente, impegnandosi a conformarsi ai suoi contenuti nell'ambito dei rapporti commerciali intrattenuti con il Gruppo AB;

- **Policy di acquisti sostenibile**, documento che include requisiti specifici in materia di qualità, conformità normativa, responsabilità sociale e ambientale.

Attraverso queste politiche, il Gruppo mira a promuovere una filiera responsabile, coerente con i propri valori e con gli obiettivi ESG, rafforzando i rapporti di fiducia con i partner e contribuendo alla creazione di valore condiviso.

AZIONI

Nel 2024, il Gruppo AB ha consolidato il proprio impegno verso una gestione sostenibile e responsabile della catena di fornitura, promuovendo iniziative mirate all'engagement dei partner esterni e alla diffusione della cultura della sicurezza anche oltre i confini organizzativi. Tra le principali azioni intraprese:

Community della Sostenibili-

tà⁴⁷: il programma si è distinto per il suo approccio innovativo alla sensibilizzazione sui temi della salute e sicurezza. Le iniziative, documentate in occasione degli incontri con i fornitori, hanno incluso momenti formativi e di confronto a cui hanno partecipato stakeholder interni ed esterni. Questo approccio ha favorito una più

ampia condivisione dei valori aziendali e una maggiore consapevolezza collettiva sui rischi e comportamenti sicuri;

- **engagement con appaltatori**: il Gruppo AB ha organizzato un incontro dedicato con circa 25 aziende appaltatrici, finalizzato al confronto su temi strategici come l'adozione di certificazioni in ambito HSE e l'introduzione di strumenti innovativi, tra cui la "**patente dei cantieri**". L'iniziativa ha rafforzato il dialogo con i partner esterni, promuovendo l'allineamento su standard operativi e requisiti di conformità;
- **qualifica dei fornitori**: con l'obiettivo di rendere la catena di approvvigionamento più trasparente, è stato sviluppato un portale dedicato alla qualifica dei fornitori⁴⁸ di

prestazioni e servizi. Lo strumento consente di standardizzare i criteri di selezione e monitoraggio, migliorando la tracciabilità dei processi e contribuendo ad assicurare elevati standard di qualità, sostenibilità e sicurezza tra tutti gli attori coinvolti.

48. Per ulteriori informazioni si rimanda alla sezione "G1 – Gestione dei rapporti con i fornitori".



47. Per ulteriori informazioni si rimanda alla sezione "Approfondimento: aDoormore".

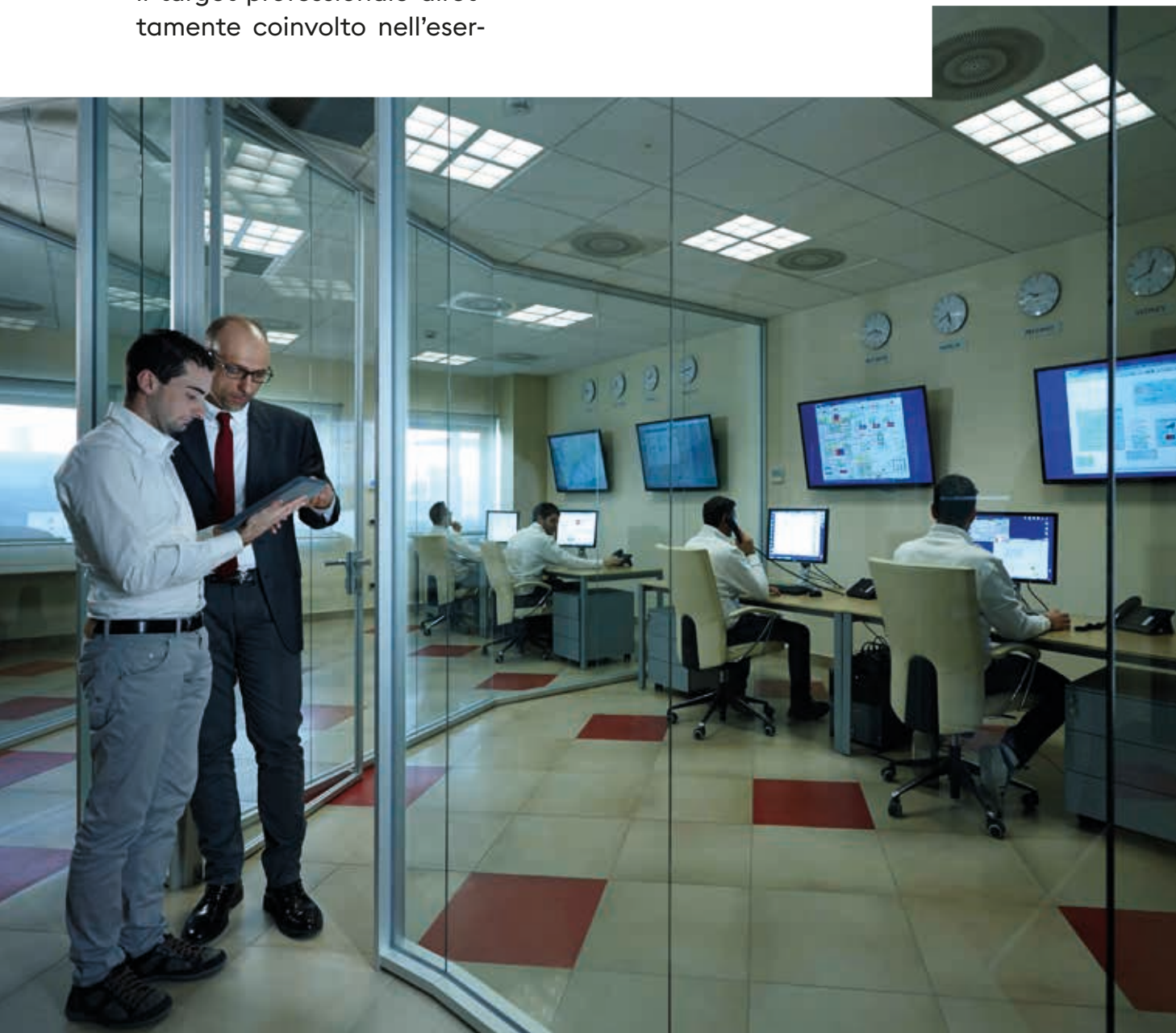
S4 – Consumatori e utilizzatori finali

I consumatori e utilizzatori finali rilevanti per il Gruppo AB si suddividono in due categorie, corrispondenti ai principali ambiti di attività del Gruppo:

- **operatori degli impianti:** personale tecnico che utilizza quotidianamente le soluzioni impiantistiche fornite da AB Impianti. Rappresentano il target professionale direttamente coinvolto nell'eser-

cizio e nella gestione delle tecnologie installate;

- **consumatori domestici:** individui che acquistano e consumano latte e derivati prodotti dai capi di bestiame della società agricola gestita da AB Ambiente, attiva nel settore agroalimentare.



POLITICHE

Il Gruppo AB ha strutturato la gestione delle relazioni con i propri clienti attraverso un modello organizzativo specializzato per settore.

AZIONI – GRUPPO AB

Per garantire la salute e la sicurezza degli utilizzatori finali degli impianti prodotti, il Gruppo ha implementato un sistema integrato di presidi che opera su più livelli.

Il **supporto continuativo 24/7**, disponibile sia da remoto, sia attraverso interventi diretti sul campo, è assicurato da un'ampia rete di tecnici manutentori specializzati. L'organizzazione segue un modello di supervisione capillare: un tecnico ogni otto motori, un Service Area Manager (SAM) ogni otto tecnici e un Regional Service Manager e ogni otto SAM.

Il Gruppo ha sviluppato avanzati **sistemi di monitoraggio continuo** degli impianti basati su Big Data, automazione e intelligenza artificiale, che abilitano interventi di manutenzione predittiva, riducendo il rischio di malfunzionamenti e migliorando la sicurezza operativa. La classificazione strutturata degli interventi manutentivi in urgenti, non urgenti e preventivi garantisce una gestione tem-

pestiva delle anomalie, mentre la digitalizzazione dei processi attraverso la Service App e l'impiego di algoritmi di autodiagnosi nei software assicura un monitoraggio centralizzato in tempo reale di tutti i parametri di funzionamento degli impianti.

I canali di comunicazione tra cliente e AB Service sono sempre attivi: il cliente può segnalare criticità e richiedere assistenza, mentre il sistema risponde automaticamente confermando l'avvenuta manutenzione.

Per assicurare standard elevati di qualità nell'assistenza e nella manutenzione, il Gruppo ha inoltre sviluppato un **Training Center**, una struttura dedicata alla formazione continua e all'aggiornamento tecnico del personale specializzato.

LA CONTRATTUALISTICA DI AB SERVICE

I servizi di manutenzione sono regolati da contratti pluriennali, articolati in due tipologie di contratto:

- il **contratto “full service”**, la formula più diffusa, che include manutenzione ordinaria e straordinaria, assistenza tecnica attiva 365 giorni all'anno per l'intero ciclo di vita dell'impianto; in questo caso, la responsabilità per eventuali guasti o danni è in capo al Gruppo;
- il **contratto con garanzia annuale**, che copre l'impianto per il primo anno di attività; al termine di questo periodo, eventuali costi e responsabilità ricadono sul cliente, che può comunque optare in qualsiasi momento per il passaggio al modello “full service”.

La maggior parte dei contratti prevede soglie minime di funzionamento degli impianti, che possono arrivare fino al 98%. In caso di mancato rispetto della soglia contrattuale, AB riconosce al cliente un rimborso.

Il Gruppo somministra periodicamente un **questionario di soddisfazione** ai propri clienti. Attraverso il monitoraggio di diversi KPI, come la qualità del servizio, i canali di comunicazione utilizzati e il rispetto delle norme in materia di salute e si-

curezza, AB rileva eventuali criticità e interviene prontamente per migliorarle.

I reclami, il cui numero è esiguo rispetto al volume delle vendite, vengono gestiti attraverso una procedura ben definita.

AZIONI – AB AMBIENTE

Per AB Ambiente, assicurare la qualità e la sicurezza del latte prodotto e destinato alle cooperative e all'industria lattiero-casearia è una priorità assoluta. A tal fine, viene adottato un sistema di controllo articolato su **tre livelli**:

- **controllo automatizzato**: i robot di mungitura analizzano in tempo reale il latte, rilevando eventuali anomalie (come la presenza di sangue), che determinano automaticamente lo scarto del prodotto;
- **controllo al momento del ritiro**: le cooperative acquirenti effettuano verifiche qualitative sul latte ricevuto, direttamente al momento del carico;

- **controllo istituzionale**: le Agenzie di Tutela della Salute (ATS) eseguono ispezioni periodiche per verificare la conformità alle normative sanitarie.

A completamento di questo sistema, ogni settimana consulenti esterni effettuano controlli sullo stato di salute della mandria, per individuare e gestire tempestivamente eventuali criticità.

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



5

Informativa di
dettaglio

Informativa di dettaglio

ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI

SBM-1 - STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE

ATTIVITÀ	UNITÀ DI MISURA	RICAVI 2024
Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica	M EUR	4,91
Cogenerazione di calore/raffreddamento ed energia da bioenergia	M EUR	82,87
Cogenerazione ad alto rendimento di calore/raffreddamento ed energia elettrica da combustibili gassosi fossili	M EUR	35,95
Cattura e utilizzo del gas di scarica	M EUR	1,60
Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica	M EUR	168,45
Vendita di pezzi di ricambio	M EUR	8,81
Affitto dell'impianto di cogenerazione	M EUR	13,98
Altro	M EUR	8,50
Totale	M EUR	325,08

ESRS G1 – GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

G1-6 PRASSI DI PAGAMENTO

	2024
Indicare il tempo medio impiegato dall'impresa per pagare una fattura dalla data in cui inizia a essere calcolato il termine di pagamento contrattuale o legale, espresso in numero di giorni;	0
Fornire una descrizione dei termini standard di pagamento dell'impresa in numero di giorni per categoria principale di fornitori	90
Percentuale di pagamenti che rispetta tali termini standard;	95,00%
Fornire il numero di procedimenti giudiziari attualmente pendenti dovuti a ritardi di pagamento;	0
Fornire informazioni complementari necessarie per fornire un contesto sufficiente. Se ha utilizzato un campionamento rappresentativo per calcolare i dati di cui alla lettera a), l'impresa lo dichiara e descrive brevemente la metodologia utilizzata.	

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1-5 CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO⁴⁹

	UNITÀ DI MISURA	RICAVI 2024
1) Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone	MWh	0
2) Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi	MWh	9.167,23
3) Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	1.850,23
4) Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili	MWh	0
5) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	MWh	2.469,52
6) Consumo totale di energia da fonti fossili (somma delle righe da 1 a 5)	MWh	13.486,98
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	77,69%
7) Consumo da fonti nucleari	MWh	81,79
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	0,47%
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc.)	MWh	0
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	MWh	2.616,02
10) Consumo di energia rinnovabile auto prodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	1.175,30
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (somma delle righe da 8 a 10)	MWh	3.791,32
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	21,84%
Consumo totale di energia (somma delle righe 6, 7 e 11)	MWh	17.360,09

E1-5 INTENSITÀ ENERGETICA RISPETTO AI RICAVI NETTI⁵⁰

	UNITÀ DI MISURA	RICAVI 2024
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività	MWh / M EUR	53,40

49. La quantificazione energetica dei combustibili fossili è stata effettuata mediante conversione in MWh applicando i coefficienti di conversione standardizzati pubblicati dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA 2024). La determinazione della composizione del mix energetico dell'energia elettrica approvvigionata (quota rinnovabile, non rinnovabile e nucleare) è stata derivata attraverso l'analisi delle specifiche contrattuali riportate nella documentazione di fatturazione fornita dal fornitore energetico per ciascuna sede operativa del Gruppo AB.

50. Il Gruppo AB opera principalmente attraverso quattro codici NACE:
- AB Impianti S.r.l.: 27.11 - Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici
- AB Service S.r.l.: 43.21 - Installazione di impianti elettrici
- AB Energy S.p.A.: 46.60 - Commercio all'ingrosso di altri macchinari, attrezzature e forniture
- AB Ambiente S.r.l.: 01.10 - Coltivazione di colture agricole non permanenti
Tutte le attività identificate dai suddetti codici sono classificate come "settori ad alto impatto climatico" secondo la normativa di riferimento. Di conseguenza, la totalità dei consumi energetici e dei ricavi del Gruppo AB risulta associata ad attività economiche caratterizzate da alto impatto climatico.
L'intensità energetica è calcolata come rapporto tra il consumo totale di energia e il valore dei ricavi dell'anno (milioni di euro).
Nel calcolo della produzione energetica da fonti rinnovabili è stata inclusa l'energia elettrica generata e immessa in rete per la cessione a soggetti terzi, quantificata in 1.118,86 MWh nell'arco temporale di rendicontazione considerato.

E1-5 COLLEGAMENTO TRA L'INTENSITÀ ENERGETICA IN BASE AI RICAVI NETTI E LE INFORMAZIONI CONTENUTE NELL'INFORMATIVA FINANZIARIA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Ricavi netti derivanti da attività in settori ad alto impatto climatico utilizzati per calcolare l'intensità energetica	M EUR	325,08
Ricavi netti (altro)	M EUR	0
Ricavi netti totali (bilancio)	M EUR	325,08

E1-5 PRODUZIONE DI ENERGIA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Produzione di energia da fonti rinnovabili ⁵¹	MWh	2.294,16
Produzione di energia da fonti non rinnovabili	MWh	0

E1-6 EMISSIONI GES

	UNITÀ DI MISURA	2024
Emissioni GES di Scope 1 ⁵²		
Emissioni lorde di GES di Scope 1	tCO ₂ e	5.863,35
Percentuale di emissioni di GES di Scope 1 coperta da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni	%	0%
Emissioni di GES di Scope 2 ⁵³		
Emissioni lorde di GES di Scope 2 (Location Based)	tCO ₂ e	2.210,02
Emissioni lorde di GES di Scope 2 (Market Based)	tCO ₂ e	2.571,10
Emissioni significative di GES Scope 3		
Emissioni indirette lorde totali di GES (Scope 3)	tCO ₂ e	n.a.
Emissioni totali di GES (Location Based)		
Emissioni totali di GES (Market Based)	tCO ₂ e	8.073,37
Emissioni totali di GES (Market Based)	tCO ₂ e	8.434,96

51. Nel calcolo della produzione energetica da fonti rinnovabili è stata inclusa l'energia elettrica generata e immessa in rete per la cessione a soggetti terzi, quantificata in 2.294,16 MWh nell'arco temporale di rendicontazione considerato

52. Le emissioni dirette di gas serra sono state quantificate sulla base dei consumi di combustibili per il trasporto aziendale e del consumo diretto di combustibili fossili, applicando i fattori di emissione standard pubblicati dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA 2024). Per le entità legali italiane, ove applicabile, sono stati utilizzati i fattori di emissione dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA 2024) mentre per le sedi extraeuropee sono stati applicati i coefficienti di emissione definiti dalle rispettive autorità ambientali nazionali di riferimento. Non ci sono emissioni di gas serra di Scope 1 coperte da sistemi regolamentati di scambio di quote di emissioni.

53. Le emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata comprendono quelle associate al consumo di elettricità e calore. Il calcolo delle emissioni indirette di gas serra è stato effettuato utilizzando i fattori di emissione delle reti nazionali in cui opera il Gruppo AB, pubblicati dall'Associazione degli Enti Emittenti (AIE 2023) per le sedi europee e dall'Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA 2024) per le restanti sedi. Per l'approccio location-based è stato considerato il mix energetico totale dei fornitori, mentre per l'approccio market-based sono stati applicati i mix residui.

E1-6 INTENSITÀ DI GES RISPETTO AI RICAVI NETTI

	UNITÀ DI MISURA	2024
Emissioni totali di GES (Location Based) rispetto ai ricavi netti	tCO ₂ e/ M EUR	24,84
Emissioni totali di GES (Market Based) rispetto ai ricavi netti	tCO ₂ e/ M EUR	25,95

E1-6 COLLEGAMENTO TRA L'INTENSITÀ DI GES IN BASE AI RICAVI NETTI E LE INFORMAZIONI CONTENUTE NELL'INFORMATIVA FINANZIARIA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Ricavi netti utilizzati per calcolare l'intensità di GES	M EUR	325,08
Ricavi netti (altro)	M EUR	0,00
Ricavi netti totali (bilancio)	EUR	325,08

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

E2-4 INQUINAMENTO DI ARIA, ACQUA E SUOLO⁵⁴

	UNITÀ DI MISURA	2024
Emissioni di inquinanti nell'aria	t	10,65
Emissioni di inquinanti nell'acqua	t	0,00
Emissioni di inquinanti nel suolo	t	0,00

54. Le emissioni in atmosfera dell'azienda derivano principalmente dalle attività produttive di saldatura, verniciatura e taglio pannelli, che generano polveri e composti organici volatili (COV), nonché dal funzionamento del motore di cogenerazione che produce polveri totali, monossido di carbonio (CO), composti organici volatili (COV) e ossidi di azoto (NOx). Pur non essendo stato possibile quantificare analiticamente ogni singolo inquinante emesso, gli inquinanti identificati e monitorati sono quelli sopra indicati, che rappresentano le principali tipologie di sostanze rilasciate nell'ambiente dai processi aziendali. Il calcolo è stato effettuato mediante valori di concentrazione rilevati per ciascun punto di emissione e la portata media dell'emissione, utilizzando come fonte dati i rapporti di prova del laboratorio INDAM per l'anno 2024.

ESRS E3 – ACQUE E RISORSE MARINE

E3-4 CONSUMO IDRICO⁵⁵

	UNITÀ DI MISURA	2024
Prelievi di acqua	m³	108.537,68
Scarichi di acqua	m³	108.257,16
Consumo idrico totale	m³	280,52
Consumo idrico totale in zone a rischio idrico, comprese quelle a elevato stress idrico	m³	0
Volume totale di acqua riciclata e riutilizzata	m³	0
Volume totale di acqua immagazzinata	m³	0
Variazione del volume totale di acqua immagazzinata	m³	0
Quota della misura ottenuta da misurazioni dirette, da campionamenti ed estrapolazioni, o dalle migliori stime	%	100%
Consumo idrico totale nelle operazioni proprie in m³ per milione di EUR di ricavi netti	m³ / M EUR	0,86

ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

E5-4 FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Peso totale complessivo dei prodotti e dei materiali tecnici e biologici utilizzati durante il periodo di riferimento	t	4.596,77
Percentuale di materiali biologici (e biocarburanti utilizzati a fini non energetici) che provengono da una filiera sostenibile	%	0,00%
Peso dei componenti secondari riutilizzati o riciclati e dei prodotti e dei materiali intermedi secondari utilizzati dall'impresa per i suoi prodotti e servizi	t	n.a
Percentuale dei componenti secondari riutilizzati o riciclati e dei prodotti e dei materiali intermedi secondari utilizzati dall'impresa per i suoi prodotti e servizi	%	n.a

55. I dati relativi al consumo di acqua sono stati ottenuti direttamente dalla documentazione fornita dal gestore del servizio idrico, ad eccezione di AB Energy Deutschland GmbH per la quale i valori sono stati stimati considerando un consumo di 50 litri per persona al giorno lavorativo, coerentemente con la media nazionale di riferimento.

E5-4 FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Acciaio Carbonio Nero	t	2.102,00
Acciaio Inossidabile	t	419,00
Olio motore	t	1.940,00
Vernice	t	45,38
Carta	t	21,20
Legno	t	48,03
Plastiche imballaggio	t	21,16
Totale	t	4.596,77

E5-5 FLUSSI DI RISORSE IN USCITA⁵⁶

	UNITÀ DI MISURA	2024
Sottratti allo smaltimento		
Rifiuti pericolosi	t	1.727,11
Rifiuti non pericolosi	t	180,61
Totale	t	1.907,72
Destinati allo smaltimento		
Rifiuti pericolosi	t	480,74
Rifiuti non pericolosi	t	3,1
Totale	t	483,84
Totale rifiuti	t	2.391,56

56. La gestione dei rifiuti del Gruppo AB si distingue tra rifiuti operativi e da ufficio, utilizzando metodologie differenti per garantire accuratezza nella rendicontazione.

Rifiuti operativi
I rifiuti operativi includono materiali di imballaggio (carta, plastica, legno, materiali misti), metalli ferrosi e non ferrosi, lana di roccia, oli esausti, filtri, batterie, glicole, acque di lavaggio, residui di verniciatura, solventi, componenti elettrici dismessi e rifiuti delle attività veterinarie.
La metodologia utilizzata per rendicontare questa tipologia di rifiuti è la seguente:
- per le entità giuridiche italiane sono stati utilizzati i dati ricavati dai Formulari di Identificazione Rifiuto (FIR) e dei registri di carico/scarico rifiuti;
- per le sedi estere è stata elaborata una metodologia di stima basata su coefficienti medi di produzione di rifiuti generati durante le attività di installazione o manutenzione e differenziati per tipologia di prodotto (motori Jenbacher, MAN, sistemi ECOMAX®, BIOCH4NGE®, CH4LNG). Tali coefficienti sono stati derivati dall'analisi dei dati operativi di AB Service e AB Impianti relativi al biennio 2023-2024. Le quantità stimate sono state quindi calcolate applicando questi coefficienti al numero di unità installate o oggetto di contratti di assistenza attivi durante il 2024

Rifiuti da ufficio
I rifiuti da ufficio comprendono le tipiche frazioni della raccolta differenziata come: carta, plastica, vetro, organico e indifferenziata. Tutti i valori sono stimati utilizzando coefficienti fissi per dipendente, sia per le sedi italiane che estere.
La classificazione riportata in tabella suddivide i rifiuti in quattro categorie basate sulla pericolosità (pericolosi/non pericolosi) e sul destino finale (recuperati/smaltiti), utilizzando i codici CER di riferimento. Per i dati certi è nota la destinazione di ciascun CER, mentre per quelli non disponibili le stime si sono basate sui trattamenti più frequentemente applicati a ciascun codice CER presso gli impianti di trattamento. I trattamenti applicati ai rifiuti rendicontati rientrano completamente nelle categorie "Altre operazioni di recupero" e "Altre operazioni di smaltimento" come richiesto dalle sezioni E5-5 37 b) e c) della normativa di riferimento.

ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA

S1-6 CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL ’IMPRESA

	UNITÀ DI MISURA	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Dipendenti a tempo indeterminato	n	207	942	0	0	1.149
Dipendenti a tempo determinato	n	23	43	0	0	66
Dipendenti a orario variabile	n	0	0	0	0	0
Totale dipendenti	n	230	985	0	0	1.215

S1-6 CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL ’IMPRESA

	UNITÀ DI MISURA	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Dipendenti a tempo pieno	n	156	977	0	0	1.133
Dipendenti a tempo parziale	n	74	8	0	0	82
Totale dipendenti	n	230	985	0	0	1.215

S1-6 CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL ’IMPRESA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento	n	137
Tasso di avvicendamento ⁵⁷ dei dipendenti	%	11,97%

S1-7 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL ’IMPRESA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Numero di lavoratori autonomi	n	4
Numero di lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale	n	60
Numero totale di lavoratori non dipendenti	n	64

57. Il tasso di avvicendamento è calcolato rapportando i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che, su base volontaria, a causa di licenziamento e pensionamento nel corso del 2024 hanno lasciato il Gruppo rispetto al totale dipendenti in forza al 31 dicembre 2023.

58. Si segnala che la totalità dei dipendenti per le sedi al di fuori del SEE sono coperti da contratti collettivi in linea con quanto richiesto dal obbligo di informativa S1-8 60 c).

S1-8 COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE⁵⁸

	UNITÀ DI MISURA	2024
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	n	1.135
Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi	%	93,42%
Numero di dipendenti coperti da rappresentanza dei lavoratori	n	92
Percentuale globale di dipendenti coperti da rappresentanza dei lavoratori	%	7,57%

S1-9 METRICHE DELLA DIVERSITÀ (ALTA DIRIGENZA PER GENERE)

	UNITÀ DI MISURA	2024	PERCENTUALE
Donne	n	3	17,65%
Uomini	n	14	82,35%
Altro	n	0	0,00%
Non comunicato	n	0	0,00%
Totale dei membri dell'alta dirigenza	n	17	

S1-9 METRICHE DELLA DIVERSITÀ (DIPENDENTI PER FASCE D ’ETÀ)

	UNITÀ DI MISURA	2024	PERCENTUALE
< 30 anni	n	282	23,21%
30-50 anni	n	746	61,40%
> 50 anni	n	187	15,39%
Totale	n	1.215	

S1-12 PERSONE CON DISABILITÀ

	UNITÀ DI MISURA	2024	PERCENTUALE
Donne	n	19	1,56%
Uomini	n	28	2,30%
Altro	n	0	0,00%
Non comunicato	n	0	0,00%
Totale	n	47	3,86%

S1-13 METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

	UNITÀ DI MISURA	DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE REVISIONI PERIODICHE (PER GENERE) ⁵⁹	PERCENTUALE DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE REVISIONI PERIODICHE
Donna	n	230	100%
Uomo	n	985	100%
Altro	n	0	100%
Non comunicato	n	0	100%
Totale	n	1.215	100%

	UNITÀ DI MISURA	DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE REVISIONI PERIODICHE (PER CATEGORIA) ⁶⁰	PERCENTUALE DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO ALLE REVISIONI PERIODICHE
Dirigenti	n	15	100%
Quadri	n	38	100%
Impiegati	n	529	100%
Operai	n	633	100%
Totale	n	1.215	100%

	UNITÀ DI MISURA	ORE DI FORMAZIONE	ORE MEDIE DI FORMAZIONE
Donna	n	5438,50	23,65
Uomo	n	48244,50	48,98
Altro	n	0,00	0,00
Non comunicato	n	0,00	0,00
Totale	n	53.683	44,18

59. Durante il processo di raccolta dei dati per l'esercizio corrente, non è stato possibile consolidare informazioni complete e affidabili relative al numero di revisioni periodiche effettuate per ciascun dipendente. Tale limitazione nella disponibilità dei dati ha comportato l'esclusione di questo indicatore dalla presente rendicontazione come richiesto dall'obbligo di informativa S1-13 RA 77. Il Gruppo AB si impegna a implementare, nel corso del prossimo esercizio, sistemi di monitoraggio adeguati a garantire la rilevazione sistematica e l'inclusione di tale metrica nei futuri report di sostenibilità.

60. Durante il processo di raccolta dei dati per l'esercizio corrente, non è stato possibile consolidare informazioni complete e affidabili relative al numero di revisioni periodiche effettuate per ciascun dipendente. Tale limitazione nella disponibilità dei dati ha comportato l'esclusione di questo indicatore dalla presente rendicontazione come richiesto dall'obbligo di informativa S1-13 RA 77. Il Gruppo AB si impegna a implementare, nel corso del prossimo esercizio, sistemi di monitoraggio adeguati a garantire la rilevazione sistematica e l'inclusione di tale metrica nei futuri report di sostenibilità.

61. Sono state escluse dal perimetro di rendicontazione del presente indicatore, a causa dell'indisponibilità dei dati relativi alle ore lavorate per dipendente, le seguenti entità giuridiche: AB Energy Do Brasil Ltda, AB Energy France SARL, KWE AB Energy Polska Spółka z o.o.

62. La totalità dei dipendenti delle entità giuridiche incluse nel perimetro di rendicontazione risulta coperta da un sistema di gestione della salute e della sicurezza, ad eccezione di AB Ambiente Srl e EnviroExperts Italia Srl. La copertura percentuale dei dipendenti è stata calcolata ponderando il numero dei dipendenti coperti dal sistema di gestione in rapporto al totale dei dipendenti inclusi nel perimetro di consolidamento, tenendo conto della presenza o assenza di sistemi di gestione formalizzati per ciascuna entità giuridica.

63. Il tasso di infortuni sul lavoro è stato calcolato come segue: numero di casi di infortunio diviso per il numero totale di ore lavorate dai lavoratori dipendenti e moltiplicato per 1.000.000.

64. Il divario retributivo di genere è stato determinato sulla base della retribuzione oraria lorda media. Questo valore è stato ottenuto dividendo la somma del reddito annuo lordo di ciascun dipendente per il numero di ore lavorative retribuite nell'anno separatamente come per tutti i dipendenti di sesso maschile e femminile del Gruppo AB. Per ogni entità giuridica, il divario retributivo di genere viene calcolato utilizzando la seguente formula: divario retributivo di genere (%) = (Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile - Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso femminile) / Retribuzione oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile x 100. Per determinare il divario retributivo di genere complessivo del Gruppo AB, è stata applicata una media ponderata dei divari retributivi di genere per entità giuridica. La ponderazione si basa sul numero di dipendenti di sesso maschile e femminile presenti in ciascuna sede al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Questa metodologia assicura una valutazione equa delle diverse scale salariali tra le entità giuridiche e riduce al minimo le oscillazioni dovute alle variazioni dei tassi di cambio o agli adeguamenti del potere d'acquisto. In aggiunta, per quanto riguarda il Gruppo AB, sono state escluse dal calcolo le seguenti entità giuridiche, in quanto prive di personale dipendente o di dipendenti appartenenti a entrambi i generi: AB Energy Argentina S.A.U., AB Energy Australia S.A.U., AB Energy France SARL, AB Energy México Cogeneración, AB Energy Rus LLC, AB Energy España S.L., AB Energy (UK) Ltd, AB Energy Česká s.r.o., AB Energy Hrvatska D.O.O., AB Energy Puerto Rico LLC, AB Energy Bulgaria OOD, Cogeneration AB Energy Hellas E.E.E., AB Energy Singapore PTE LTD, AB Energy Srbija DOO.

65. Il divario retributivo è calcolato come il rapporto tra la remunerazione totale annua percepita dalla persona con il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti gli altri dipendenti (escludendo la persona con il salario più elevato). Per il Gruppo AB è stato presentato il rapporto relativo alle sole entità giuridiche italiane, in quanto queste risultano maggiormente rappresentative sia per numero di dipendenti sia per tipologia di contratti applicati.

S1-14 METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA⁶¹

	UNITÀ DI MISURA	2024
Percentuale di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza dell'impresa in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti ⁶²	%	98%
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	n	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	n	19
Ore lavorate	n	1.852.393
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁶³	n	10,26
Casi di malattie connesse al lavoro rilevati durante il periodo di riferimento tra coloro che facevano parte in passato della forza lavoro dell'impresa	n	0

S1-14 METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

	UNITÀ DI MISURA	2024
Indicare il numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati	n	0
Numero di giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie	n	323

S1-15 METRICHE DELL 'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

	UNITÀ DI MISURA	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Numero di dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari	n	229	979	0	0	1.208
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari	%	99,57%	99,39%	0,00%	0,00%	99,18%
Numero di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	n	31	144	0	0	175
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	%	13,48%	14,71%	0,00%	0,00%	14,40%

S1-16 METRICHE DI REMUNERAZIONE

	UNITÀ DI MISURA	2024
Divario retributivo di genere ⁶⁴	%	12,30%
Rapporto tra la retribuzione del singolo con la retribuzione più alta e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) ⁶⁵	EUR	5,10



Gri - ESRS interoperability index

GRI – ESRS
Interoperability index

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
GRI 2: Informativa generale	2-1 Dettagli organizzativi	Si vedano i requisiti della Direttiva 2013/34/UE	Nota Metodologica; La struttura del Gruppo	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione dell'organizzazione	ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) e (b) i	Nota Metodologica	Ogni eccezione al perimetro indicato in Nota Metodologica è opportunamente segnalata nel Documento.
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto (2-3-a e 2-3-b)	ESRS 1 §73	Nota Metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni	ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a) - (b)	Nota Metodologica	Ogni revisione è opportunamente segnalata nel Documento.
	2-5 Assurance esterna	Si rimanda ai requisiti per l'assurance indicati nella Direttiva (UE) 2022/2464		Il presente Report non è soggetto ad assurance esterna.
Attività e lavoratori				
GRI 2: Informativa generale	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) i - (a) ii, (b) - (c), §42 (c)	Il Profilo; Le soluzioni AB; G1 Gestione dei rapporti con i fornitori	
	2-7 Dipendenti	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) - (b) e (d) to (e), §51 - §52	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	ESRS S1 S1-7 §55 - §56	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
Governance				
GRI 2: Informativa generale	2-9 Struttura e composizione della governance (2-9-b, 2-9-c-i, c-ii, c-v to c-viii)	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b)	La struttura del Gruppo; La governance di sostenibilità	

66. Il perimetro di rendicontazione del dato fornito copre AB Holding Spa, AB Impianti Srl, AB Energy SpA, Enviroexperts Italia Srl, AB Service Srl, AB Ambiente Srl

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
GRI 2: Informativa generale	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Il tema non è incluso nella lista delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 RA §16		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	Il tema non è incluso nella lista delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 RA §16		La Presidente del Consiglio di amministrazione non è un alto dirigente del Gruppo.
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a) - (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)	La governance di sostenibilità	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)	La governance di sostenibilità	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 GOV-5 §36; IRO-1 §53 (d)		Il presente Report è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 1/10/2025.
	2-15 Conflitti di interesse	Il tema non è incluso nella lista delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 RA §16		Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile.
	2-16 Comunicazione delle criticità	ESRS 2 GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-1 RA 1 (a); G1-3 §18 (c)	G1 Condotta delle imprese	
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	ESRS 2 GOV-1 §23	La governance di sostenibilità	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Il tema non è incluso nella lista delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 RA §16		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 (2-19-b)	ESRS 2 GOV-3 §29 (a) - (c); ESRS E1 §13	G1 Condotta delle imprese	Il compenso dei membri del Consiglio di amministrazione prevede un importo fisso.
GRI 2: Informativa generale	2-20 Processi per determinare la remunerazione	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) Si rimanda ai requisiti indicati nella Direttiva (UE) 2017/828 per le imprese quotate	G1 Condotta delle imprese	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 (2-21-a e 2-21-c) ⁶⁶	ESRS S1 S1-16 §97 (b) - (c)	S1 Forza lavoro propria	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 5,10 nel 2024.

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
Strategia, politiche e prassi				
GRI 2: Informativa generale	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)	Lettera agli stakeholder	
	2-23 Impegni assunti tramite policy (2-23-a-i ea-iv; 2-23-b, 2-23-d, 2-23-e, 2-23-f)	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) - (c) e (f); ESRS S1 S1-1 §19 - §21, e §RA 14; ESRS S2 S2-1 §16 - §17, §19, e §RA 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 to §17 e §RA 11; ESRS S4 S4-1 §15 to §17, e §RA 13; ESRS G1 G1-1 §7 e §RA 1 (b)	Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU; Strumenti per una gestione responsabile	Ulteriore riferimento all'interno dei diversi paragrafi relativi alle questioni di sostenibilità rilevanti
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §RA 35; ESRS S2 S2-4 §RA 30; ESRS S3 S3-4 §RA 27; ESRS S4 S4-4 §RA 27; ESRS G1 G1-1 §9 e §10 (g)		Riferimento all'interno dei diversi paragrafi relativi alle questioni di sostenibilità rilevanti
	2-25 Processi volti a rimediare gli impatti negativi	ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) and (e), §RA 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) and (e), §RA 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) e (e), §RA 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) e (e), §RA 23; S4-4 §32 (c)		Nel corso del 2024 non sono state ricevute segnalazioni in merito a impatti negativi nella gestione delle tematiche ESG.
GRI 2: Informativa generale	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	ESRS S1 S1-3 §RA 32 (d); ESRS S2 S2-3 §RA 27 (d); ESRS S3 S3-3 §RA 24 (d); ESRS S4 S4-3 §RA 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)	Nota metodologica; G1 Condotta delle imprese	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	ESRS 2 SMB-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §RA 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) - (d) e §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)		Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità a leggi e regolamenti.
	2-28 Adesione ad associazioni	Il “coinvolgimento politico” è una questione di sostenibilità per il G1 coperto dall'ESRS 1 §RA 16. Pertanto, quest'obbligo di informativa GRI è coperto dall' MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o potrà essere trattato come metrica entity-specific da rendicontare secondo ESRS 1 §11 e MDR-M (2b)		Il Gruppo partecipa ad alcune associazioni di categoria, tra cui EBA – European Biogas Association, CIB, Italcogen, CogenEurope, AIB (Confindustria Brescia) e Coldiretti.

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
Coinvolgimento degli stakeholder				
GRI 2: Informativa generale	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2 SMB-2 §45 (a) i - (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) - §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) e §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) e §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) e §21	Stakeholder	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	ESRS S1 S1-8 §60 (a) e §61	S1 Forza lavoro propria	In Italia, i CCNL attivi sono: CCNL Metalmeccanico CCNL Commercio Dirigenti Commercio Dirigenti Metalmeccanico CCNL Agricolo CCNL Pulizie
STANDARD SPECIFICI				
GRI 3: Temi materiali	3-1 Processi per determinare i temi materiali	ESRS 2 BP-1 §RA 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii - (b) iv	Analisi di doppia rilevanza	
	3-2 Lista dei temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) e (g)	Analisi di doppia rilevanza	
G1 Condotta delle imprese				
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS 2 SBM-1§ 40 (e); SBM-3 §48 (c) i e (c) iv; MDR-P, MDRA, MDR-M, e MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 e RA 40 (a); S1-5 §47 (b) to (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §RA 33 e §RA 36 (a); S2-5 §42 (b) - (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §RA 31, §RA 34 (a); S3-5 §42 (b) - (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §RA 30, e §RA 33 (a); S4-5 §41 (b) - (c)	G1 Condotta delle imprese	
GRI 205: Anticorruzione	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	ESRS G1 G1-3 §AR 5	G1 Condotta delle imprese	
GRI 205: Anticorruzione	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) e (c) e §AR 7 e 8	G1 Condotta delle imprese	
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1 G1-4 §25		Nel 2024 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	Il tema non è incluso nella lista delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 RA §16		Nel 2024 non sono pervenute azioni legali.

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	G1 Gestione dei rapporti con i fornitori	
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i e iv	G1 Gestione dei rapporti con i fornitori	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	G1 Gestione dei rapporti con i fornitori	
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i e iv	G1 Gestione dei rapporti con i fornitori	
GRI 415: Politica pubblica	415-1 Contributi politici	ESRS G1-5 § 29 (b)		Il Gruppo AB non eroga contributi politici finanziari o in natura.
Cybersecurity				
GRI 418: Privacy dei clienti	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §15 e §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31, §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §41, §41 (b) e (c)	Data privacy & cybersecurity	
	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	ESRS S4 S4-3 §RA 23; S4-4 §35	Data privacy & cybersecurity	Nel 2024 il Gruppo non ha ricevuto reclami riguardanti la violazione della privacy o registrato episodi di fuga, furto o perdita dei dati dei clienti.
E1 Cambiamenti climatici				
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E1 E1-2 §24 e §25 (c) to (d); E1-3 §28; E1-4 §32 e §33	E1 Cambiamenti climatici	
GRI 302: Energia	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E1 E1-2 §25 (c) - (d); E1-3 §26; E1-4 §33	E1 Cambiamenti climatici	
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione (302-1-a, b, c, e, g)	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §RA 32 (a), (c), (e) e (f)	E1 Cambiamenti climatici; Informativa di dettaglio	
	302-3 Intensità energetica	ESRS E1 E1-5 §40 - §42	Informativa di dettaglio	L'indice di intensità energetica nel 2024 è pari a 75,27
GRI 305: Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §RA 25 (b) e (c); §RA 39 (a) - (d); §RA 40; RA §43 (c) - (d)	E1 Cambiamenti climatici; Informativa di dettaglio	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §RA 25 (b) e (c); §RA 39 (a) - (d); §RA 40; §RA 45 (a), (c), (d), e (f)	E1 Cambiamenti climatici; Informativa di dettaglio	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	ESRS E1 E1-6 §53; §54; §RA 39 (c); §RA 53 (a)	Informativa di dettaglio	L'indice di intensità emissiva nel 2024 è pari a 31,97 (Location Based) e 33,08 (Market Based)



STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
E2 Inquinamento				
GRI 305: Emissioni	305-7 Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni nell'aria rilevanti	ESRS E2 E2-4 §28 (a); §30 (b) e (c); §31; §AR 21	E2 Inquinamento; Informativa di dettaglio	
E3 Acque e risorse marine				
GRI 303: Acqua e scarichi idrici	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 e §19; E2-3 §20; ESRS E3 E3-1 §9; E3-2 §15, §17 to §18; E3-3 §20	E3 Acque e risorse marine	
	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	ESRS 2 SBM-3 §48 (a); MDR-T §80 (f); ESRS E3 §8 (a); §RA 15 (a); E3-2 §15, §RA 20	E3 Acque e risorse marine	
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico d'acqua (303-2-iv)	ESRS E2 E2-3 §24 (2b)	E3 Acque e risorse marine	
	303-3 Prelievo idrico	Il “prelievo idrico” è una questione di sostenibilità per l'E3 coperto dall' ESRS 1 §RA 16. Pertanto, quest'obbligo di informativa GRI è coperto dall' MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o potrà essere trattato come metrica entity-specific da rendicontare secondo ESRS 1 §11 e MDR-M	E3 Acque e risorse marine; Informativa di dettaglio	
	303-4 Scarico idrico	Lo “scarico idrico” è una questione di sostenibilità per l'E3 coperto dall' ESRS 1 §RA 16. Pertanto, quest'obbligo di informativa GRI è coperto dall' MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o potrà essere trattato come metrica entity-specific da rendicontare secondo ESRS 1 §11 e MDR-M	E3 Acque e risorse marine; Informativa di dettaglio	
	303-5 Consumo idrico	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) e (e)	Informativa di dettaglio	

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
E5 Economia circolare				
GRI 301: Materiali	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	ESRS E5 E5-4 §31 (a)	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
	301-2 Materiali d'ingresso riciclati utilizzati	ESRS E5 E5-4 §31 (c)	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
GRI 306: Rifiuti	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E5 §AR 7 (a); E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	E5 Economia circolare	
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii e iv; ESRS E5 E5-4 §30	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti (306-2-a e c)	ESRS E5 E5-2 §17 e §20 (e) e (f); E5-5 §40 e §RA 33 (c)	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
	306-3 Rifiuti generati	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 - §40	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento (306-4-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 e §40	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento (306-5-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 e §40	E5 Economia circolare; Informativa di dettaglio	
S1 Forza lavoro propria				
GRI 401: Occupazione	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §RA 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §RA 33; §RA 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)	S1 Forza lavoro propria	
	401-1 Nuove assunzioni e turnover (401-1-b)	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time (401-2-a-ii, a-iii, a-iv, a-v e b)	ESRS S1 S1-11 §74; §75; §AR 75	S1 Forza lavoro propria	
	401-3 Congedo parentale (401-3-a e b)	ESRS S1 S1-15 §93	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
GRI 404: Formazione e istruzione	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §RA 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §RA 33; §RA 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c); ESRS S1 §24 (a)	S1 Forza lavoro propria	
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	ESRS S1 S1-13 §83 (b) e §84	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	Nel 2024, le ore medie di formazione per i dipendenti di genere femminile ammontavano a 23,65, mentre per i dipendenti di sesso maschile a 47,98.
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione (404-2-a)	ESRS S1 S1-1 §AR 17 (h)	S1 Forza lavoro propria	
	404-3 Valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	ESRS S1 S1-13 §83 (a) e §84	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
GRI 405: Diversità e pari opportunità	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §RA 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §RA 33; §RA 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)	S1 Forza lavoro propria	
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti (405-1-a-i e iii, 405-1-b)	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) - (b); S1-12 §79	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
	405-2 Rapporto tra retribuzione di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1 S1-16 §97 e §98	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §RA 103		Nel 2024 non sono stati registrati episodi di discriminazione.

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §RA 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §RA 33; §RA 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)	S1 Forza lavoro propria	
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (403-1-a)	ESRS S1 S1-1 §23 (1a)	S1 Forza lavoro propria	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti (403-2-b)	ESRS S1 S1-3 §32 (b) e §33	S1 Forza lavoro propria	
	403-3 Servizi di medicina sul lavoro	“Salute e Sicurezza” e “Formazione e sviluppo delle capacità” sono questioni di sostenibilità per l'S1 coperte dall' ESRS 1 §RA 16. Dunque, quest'obbligo di informativa GRI è coperto dall' MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o potrà essere trattato come metrica entity-specific da rendicontare secondo ESRS 1 §11 e MDR-M	S1 Forza lavoro propria	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		S1 Forza lavoro propria	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		S1 Forza lavoro propria	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	La “protezione sociale” è una questione di sostenibilità per l'S1 coperta dall' ESRS 1 §RA 16. Pertanto, quest'obbligo di informativa GRI è coperto dall' MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o potrà essere trattato come metrica entity-specific da rendicontare secondo ESRS 1 §11 e MDR-M	S1 Forza lavoro propria	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	ESRS S2 S2-4 §32 (a)	S1 Forza lavoro propria	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (403-8-a e b)	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90 (2c)	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
	403-9 Infortuni sul lavoro (403-9-a-i, a-iii, b-i, b-iii, c-iii, d, e)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (c); §RA 82	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	
	403-10 Malattie professionali (403-10-a-i, a-ii, b-i, b-ii, c-iii)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (d); §89; §AR 82	S1 Forza lavoro propria; Informativa di dettaglio	

STANDARD GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	NOTE
S2 Lavoratori nella catena del valore				
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12	S2 Lavoratori nella catena del valore	
S4 Consumatori e utilizzatori finali				
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Il tema non è incluso nella lista delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 RA §16	S4 Consumatori e utilizzatori finali	





