



The New Normal

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
NOTA METODOLOGICA	6
HIGHLIGHTS	8

01

ABOUT AB	10
Il Profilo	12
La storia	14
La struttura del Gruppo	16
Mission e vision	18
Valori, tratti culturali e modello di leadership	20
I clienti	25
The NEW NORMAL	26
La governance di sostenibilità	28
Strumenti per una gestione responsabile	32
La Tassonomia europea	36
AB come rigeneratore ambientale	38
Le soluzioni AB	42
Ricerca, sviluppo e innovazione	48
AB come rigeneratore sociale	51
Stakeholder	54
Progetto Doable	56
Analisi di doppia rilevanza	58
Processo di individuazione e valutazione degli IRO	59
Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU	70

02

AMBIENTE	72
Governance	74
E1 – Cambiamenti climatici	75
Politiche	75
Strategia	75
Azioni	76
Metriche	78
E2 – Inquinamento	80
Perimetro	80
Politiche	80
Strategia	80
Azioni	80
Metriche	82
E3 – Acque e risorse marine	82
Perimetro	82
Azioni	82
Metriche	83
E4 – Biodiversità	84
Perimetro	84
Politiche	84
Azioni	84
E5 – Economia circolare	85
Afflussi di risorse	85
Governance	85
Politiche	85
Azioni	86
Metriche	87
Deflussi di risorse	88
Politiche	88
Azioni	90
Rifiuti	95
Governance	95
Politiche	95
Azioni	95
Metriche	98

03

SOCIALE	100
S1 – Forza lavoro propria	102
Governance	102
Politiche	103
Condizioni di lavoro	105
Azioni	105
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	109
Azioni	109
Formazione e sviluppo delle competenze	114
Azioni	114
Metriche	119
Salute e sicurezza	125
Governance	125
Politiche	125
Azioni	125
Metriche	131
S2 – Lavoratori nella catena del valore	132
Politiche	132
Azioni	132
Obiettivi	137
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	138
Gruppo AB	138
Governance	138
Azioni - Gruppo AB	141
Governance - AB Ambiente	141
Azioni - AB Ambiente	141

04

GOVERNANCE	142
G1 – Condotta delle imprese	144
Governance	144
Politiche	147
Azioni	149
G1 – Benessere animale	151
Perimetro	151
Governance	151
Impegni	151
Azioni	151
G1 - Gestione dei rapporti con i fornitori	154
Azioni	154
Metriche	155
Cybersecurity, Data Privacy e Intelligenza Artificiale	156
Politiche	156
Azioni	157
Obiettivi	161

05

INFORMATIVA DI DETTAGLIO	162
--------------------------	-----

06

GRI - ESRS INTEROPERABILITY INDEX	172
-----------------------------------	-----

ADDENDUM	182
----------	-----

Lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder, con il presente Report di Sostenibilità 2025 desideriamo condividere, in modo trasparente, i risultati e l'evoluzione del percorso ESG del Gruppo AB. Nel 2025 abbiamo continuato a sviluppare innovazione al servizio dell'energia, rafforzando il nostro ruolo di partner per la competitività delle imprese e per la riduzione degli impatti ambientali, lungo l'intero ciclo di vita delle soluzioni: dalla progettazione e realizzazione "chiavi in mano" fino al service e all'assistenza continuativa.

La sostenibilità, per AB, non è un tema accessorio: è una componente strutturale delle nostre scelte strategiche e operative. Nel 2025 questo orientamento si è consolidato nel modello "NEW NORMAL", che interpreta la dimensione ESG come leva concreta per creare valore nel tempo: per i clienti, attraverso soluzioni che abilitano efficienza, decarbonizzazione e resilienza energetica e per gli stakeholder, grazie a presidi di governance, processi e strumenti che rendono misurabile il nostro impegno.

Nel periodo di riferimento abbiamo rafforzato la governance di sostenibilità, attraverso un sistema di responsabilità chiaro e interfunzionale: il Sustainability Steering Committee e il Gruppo di Coordinamento guidano l'integrazione dei principi ESG, supportano il Consiglio di Amministrazione, monitorano rischi e opportunità e presidiano la raccolta e la qualità dei dati. A ciò si affianca un'evoluzione organizzativa che, nel 2025, ha avviato un percorso di riorganizzazione interna con un focus sulla funzione Human Capital e con la creazione di presidi dedicati alla cultura aziendale e alla responsabilità sociale. Parallelamente, continuiamo a investire in sistemi di gestione e certificazioni (qualità, salute e sicurezza, ambiente) in una logica di miglioramento continuo.

Il 2025 è stato inoltre un anno significativo per la lettura del nostro modello di business alla luce della Tassonomia europea. L'analisi svolta evidenzia una forte coerenza tra le attività del Gruppo e gli obiettivi ambientali dell'Unione europea: la quota prevalente dei ricavi è associata ad attività economiche eleggibili, con particolare rilievo per le soluzioni orientate alla mitigazione dei cambiamenti climatici e alla transizione verso un'economia circolare. Nei prossimi esercizi proseguiremo con le fasi successive del percorso, finalizzate a valutare l'allineamento e a rafforzare ulteriormente la qualità e la tracciabilità delle informazioni.

La nostra identità di "rigeneratore ambientale" si traduce nello sviluppo e nella diffusione di tecnologie che supportano la transizione energetica dei clienti, in particolare nei contesti industriali più complessi. La strategia di rigenerazione ambientale si articola in pilastri che includono il risparmio di energia primaria, la sostituzione dei combustibili fossili con vettori rinnovabili, la produzione di carburanti decarbonizzati, la riduzione delle emissioni inquinanti e lo sviluppo di soluzioni integrate basate su idrogeno verde. In questo quadro, il Gruppo continua a rafforzare l'offerta su cogenerazione e trigenerazione, biogas e biometano (upgrading e liquefazione), soluzioni per l'abbattimento delle emissioni in atmosfera e iniziative di innovazione come Smart Energy 360 e le attività di cattura e valorizzazione della CO₂.

Accanto alla dimensione ambientale, nel 2025 abbiamo avviato e reso operativa anche una traiettoria di "rigenerazione sociale", con l'obiettivo di generare impatti positivi e duraturi nei territori e nelle comunità con cui interagiamo. Il programma AB² rappresenta la piattaforma di questo percorso: un'iniziativa che promuove collaborazione e condivisione di best practice sulla sostenibilità, anche attraverso lo sviluppo di nuove modalità di relazione e di contenuti dedicati. In tale contesto si inserisce anche il Progetto per le Scuole Agrarie, pensato per supportare il ricambio generazionale e la crescita delle competenze nel settore, e più in generale il rafforzamento dei canali di ascolto e coinvolgimento degli stakeholder.

Siamo consapevoli che la transizione richiede visione, investimenti e una misurazione sempre più robusta delle performance. Per questo continueremo a rafforzare l'integrazione ESG, l'estensione progressiva degli strumenti di misurazione (inclusa l'evoluzione della carbon footprint di Gruppo) e il dialogo con i portatori di interesse, con l'ambizione di essere una "Better way" per i nostri clienti e un riferimento credibile per il mercato. Vi ringraziamo per la fiducia e per il contributo che, con il vostro confronto, consente al Gruppo AB di migliorare continuamente.

Graziella Calzavacca
Presidente

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

Nota Metodologica

Il Gruppo AB Holding S.p.A. (di seguito anche “Gruppo AB”, “AB” o “Gruppo”) pubblica, su base volontaria, il proprio Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche “Bilancio”, “Report” o “Documento”), con l’obiettivo di offrire ai propri stakeholder una visione chiara e completa di politiche, azioni, obiettivi e metriche in ambito ESG e delle modalità di integrazione della **sostenibilità nel proprio modello operativo e strategico**.

Il Documento è redatto in conformità ai Global Reporting Initiative Standards 2021 (di seguito “**Standard GRI**” o “**GRI**”), secondo l’opzione “**with reference to**”, integrati, ove possibile, con gli European Sustainability Reporting Standards (di seguito “**ESRS**”) nella loro versione semplificata, approvata dall’European Financial Reporting Advisory Group (di seguito “**EFRAG**”) in data 28 novembre 2025 e trasmessa alla Commissione europea il 3 dicembre 2025¹.

Questa impostazione segue il **principio di interoperabilità GRI-ESRS**, pensato per armonizzare i due standard e accompagnare le imprese in una transizione graduale e consapevole agli ESRS. In una fase in cui una rendicontazione pienamente conforme a questi ultimi non è ancora praticabile, sia per la presenza di nodi normativi ancora irrisolti, sia per l’attesa adozione definitiva degli standard semplificati, questo approccio consente di pubblicare un documento basato su uno standard internazionalmente riconosciuto e di consolidata applicazione, quale il GRI.

I riferimenti agli Standard ESRS semplificati sono citati in lingua originale inglese, in quanto alla data di redazione del presente Documento non risulta disponibile una traduzione ufficiale della norma in lingua italiana.

In linea con la rendicontazione economico-finanziaria, tutte le informazioni e i dati contenuti nel Bilancio fanno riferimento al periodo **1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025** (di seguito indicato come “**2025**”).

Gli orizzonti temporali a cui si fa riferimento all’interno del Documento sono in linea con quelli definiti dagli Standard ESRS (ESRS 1 – 6.2):

- **BREVE TERMINE:** la durata del periodo adottato dal Gruppo per il proprio bilancio d’esercizio (2025);
- **MEDIO TERMINE:** dalla fine del periodo di breve termine fino a cinque anni;
- **LUNGO TERMINE:** 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 Ambiente Soc. Agricola S.r.l.** (nel seguito anche “**AB Ambiente**”), **AB Energy S.p.A.** (nel seguito anche “**AB Energy**”), **AB Service S.r.l.** (nel seguito anche “**AB Service**”) 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 “Doppia rilevanza come base per l’informativa sulla sostenibilità”².

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 practice in materia di rendicontazione non finanziaria; l’eventuale ricorso a stime è evidenziato nei diversi paragrafi del Documento.

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

1. Gli standard ESRS sono stati originariamente adottati dalla Commissione europea nel luglio 2023 tramite il Regolamento delegato (UE) 2023/2772. In seguito alle criticità emerse riguardo all’eccessiva complessità e all’onerosità degli obblighi di rendicontazione, è stato avviato un processo di revisione volto a semplificarne la struttura e l’applicazione. L’obiettivo di tale intervento è rendere la rendicontazione di sostenibilità più accessibile per le imprese, ridurre il carico amministrativo e, al contempo, preservare la coerenza con gli obiettivi del Green Deal europeo. Questo percorso ha portato alla definizione di una versione “semplificata” degli ESRS, caratterizzata da una riduzione del 61% dei datapoint obbligatori, l’eliminazione dei datapoint volontari, una semplificazione dell’analisi di doppia rilevanza e una minore pressione informativa lungo la value chain. L’adozione finale degli ESRS semplificati è prevista nel corso del 2026.
2. Il riferimento riguarda la versione originale dello Standard, dal momento che l’attività è stata svolta nel 2024. Si segnala che l’analisi di doppia rilevanza è in ogni caso conforme allo Standard semplificato ESRS 1 – 3.2 “Double materiality assessment: impact materiality and financial materiality”.

HIGHLIGHTS



Impianti progettati per avere una durata di almeno

15 ANNI

arrivando fino a 25 anni con normali attività di manutenzione

Contributo agli SDGs



Our people

1.365

dipendenti (+12% rispetto al 2024)

94%



a tempo indeterminato



5° anno consecutivo riconoscimento Top Employer

22

Paesi del mondo in cui AB ha filiali dirette

Sviluppo di prodotti in ottica di

» EFFICIENZA ENERGETICA



» CIRCULARITÀ



» CATTURA E REIMPIEGO DELLA CO₂



Sistema di gestione integrato AB Impianti e AB Service

SALUTE E SICUREZZA
ISO 45001:2018

QUALITÀ
ISO 9001:2015

AMBIENTE
ISO 14001:2015

Supporto alla transizione verso modelli di business sostenibili

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





01

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 nella 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 (cfr. AB come rigeneratore ambientale).

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 gestisce interamente l'intero ciclo di vita di un impianto, distinguendosi nel proprio settore per questo modello industriale.

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'intero stabilimento è all'insegna **dell'innovazione tecnologica**, con progetti che vanno dall'utilizzo di un magazzino automatizzato, che garantisce l'elevata efficienza dei processi industriali in un dialogo produttivo e sicuro tra uomini e macchine, fino alla scelta della piena autonomia termica degli edifici, garantita dall'adiacente impianto di cogenerazione a biogas che alimenta il riscaldamento a pavimento dell'officina e degli uffici.

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.



L'INTERNAZIONALIZZAZIONE

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'Asia all'Australia, dall'Europa al Nord e Sud America.



LA DIGITAL ENERGY REVOLUTION

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



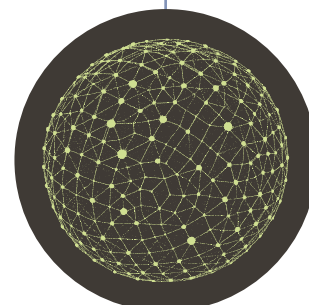
BIOCOMBUSTIBILI E TRATTAMENTO EMISSIONI

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.



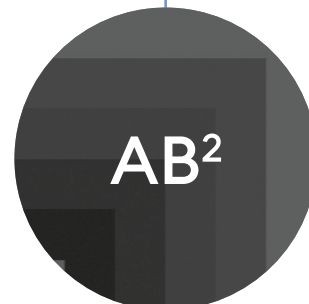
I 40 ANNI DI AB

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.

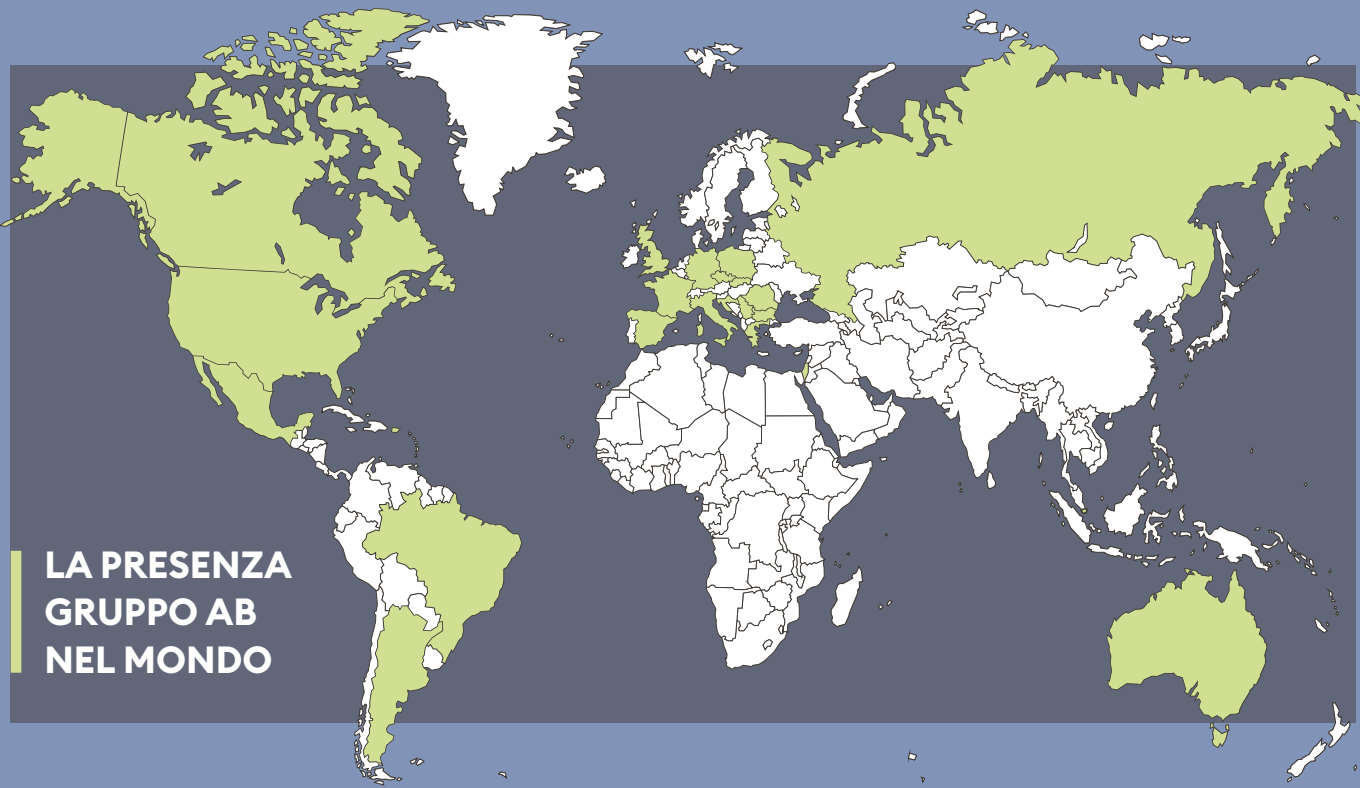


AB²: AB COME RIGENERATORE AMBIENTALE E SOCIALE

AB² (AB al quadrato) è l'evoluzione del posizionamento aziendale di AB. Se infatti è consolidata la posizione del Gruppo come rigeneratore ambientale, grazie all'ampia gamma di tecnologie offerte dedicate alla decarbonizzazione, AB desidera porsi sempre più anche come rigeneratore sociale, generando valore e impatto positivo anche sul territorio e presso le comunità nelle quali opera.

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

17



LA PRESENZA
GRUPPO AB
NEL MONDO

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.

Mission e vision

AB rappresenta uno dei principali punti di riferimento della **transizione energetica in corso**, forte di un expertise che copre cogenerazione e trigenerazione, alimentate da gas naturale, biogas e idrogeno, valorizzazione del biometano e trattamento delle emissioni in atmosfera.

Il Gruppo mette a disposizione soluzioni integrate per una platea eterogenea di operatori, dal comparto manifatturiero a quello chimico-farmaceutico, dall’agricoltura alla gestione dei rifiuti, dall’Oil & Gas al mondo 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.

IL RIFERIMENTO GLOBALE PER LA SOSTENIBILITÀ ENERGETICA

	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 O BIOMETANO	●	●	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●
→ TRIGENERAZIONE	●	●		●	●		●			●	●				●
→ UPGRADING E LIQUEFAZIONE DEL BIOMETANO		●	●					●	●						●
→ TRATTAMENTO EMISSIONI IN ATMOSFERA	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
→ LIQUEFAZIONE DELLA CO ₂	●					●		●							

IL NOSTRO IMPEGNO QUOTIDIANO È RIVOLTO AD ESSERE LA “BETTER WAY” PER I NOSTRI CLIENTI. PERCHÉ MIGLIORARE IL LORO MODO DI PRODURRE E LAVORARE È IL NOSTRO CONTRIBUTO ALLA COSTRUZIONE DI UN MONDO MIGLIORE.

La vision “ABetter Way” esprime la mission del Gruppo: 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 fino a 25 anni, garantita da interventi di revamping dopo i primi 15 anni di esercizio.

In futuro si prevede di dare sempre **più spinta a questa visione strategica**, allargando il campo d’azione a settori meno presidiati e investendo nel continuo sviluppo e nella diffusione di tecnologie dedicate ai quattro pilastri della strategia di rigenerazione ambientale di AB: risparmio di energia primaria, sostituzione di combustibili fossili, produzione di carburanti decarbonizzati e riduzione delle emissioni inquinanti (cfr. AB come rigeneratore ambientale).

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 i) la guida del business, ii) la guida del cambiamento e iii) la guida delle persone.

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

Le caratteristiche di personalità dei singoli rendono, inevitabilmente e correttamente, l'interpretazione del ruolo manageriale differente da caso a caso. Il Gruppo crede che tale diversità sia un valore e che non debba essere messa in discussione, ma ritiene importante che, seppure nelle differenze, si possa riconoscere uno "stile" comune e caratterizzante: lo stile di leadership AB. Questo stile di riferimento rappresenta una meta verso la quale tutti i responsabili si impegnano ad arrivare, nella consapevolezza che ognuno parte da situazioni diverse.

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



ECCELLENZA

FIDUCIA

DETERMINAZIONE

SOSTENIBILITÀ

RISPETTO

SOLIDITÀ

LAVORO

I valori

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.

ECCELLENZA

L'eccellenza dei sistemi di sostenibilità energetica 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.

SOSTENIBILITÀ

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

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" dei sistemi 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.

I valori sopra citati rappresentano un set di riferimenti positivi percepiti come comuni da tutte le persone del Gruppo; attraverso la condivisione di questi riferimenti si intende caratterizzare il Gruppo, inteso come contesto sociale di lavoro in cui operano non solo tutti i dipendenti, ma anche tutti coloro che a vario titolo interagiscono con AB.

I valori affondano le loro radici in tratti culturali che caratterizzano in modo unico il Gruppo e la famiglia imprenditoriale che lo guida. Le "6 carte" qui di seguito rappresentate descrivono sinteticamente tali tratti culturali.

LE 6 CARTE DEI TRATTI CULTURALI

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.
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.
FOCUS SULL' OBIETTIVO 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 del 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 e finanziaria, ma anche di impatto sul contesto organizzativo, sul territorio e sull'ambiente).
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.
APPARTENENZA AD UN UNICO GRUPPO E COOPERAZIONE NEL PROCESSO	Riconoscersi e sentirsi parte di una entità che supera la singola società o realtà locale e che rappresenta un interesse comune prioritario per tutti . Sentirsi parte, con il proprio ruolo, di un processo che vede coinvolte più persone/ funzioni/business line, ognuno delle quali, al di là del proprio compito specifico, opera in modo proattivo affinché l'intero processo possa andare a buon fine e si possano cogliere obiettivi comuni.
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	Operare con integrità, trasparenza e dando il buon esempio	Sostenere la visione, gli obiettivi, (generalì e specifici), di cambiamento con tutte le persone/team interessate
Pensare anche fuori dagli schemi per proporre soluzioni innovative e inaspettate	Ascoltare, comprendere, indirizzare, sostenere i propri collaboratori, impegnandosi nel fornire loro feedback	Attivare, coinvolgere e potenziare la propria linea gerarchica
Aiutarsi a proiettarsi nel lungo periodo per orientare il breve	Stimolare il lavoro di squadra tra i propri collaboratori e con il resto del Gruppo	Promuovere il cambiamento con forte determinazione, affrontando pro attivamente eventuali resistenze, inerzie e difficoltà
Prendersi la responsabilità di decidere e con la giusta tempestività	Promuovere il Gruppo come asset di valore, favorendo la condivisione di conoscenze ed esperienze	Costruire metriche, KPI e sistemi di valutazione degli obiettivi di cambiamento
Agire in modo sinergico rispetto al resto del Gruppo	Responsabilizzare le persone sul proprio apprendimento e sulla propria crescita	Trasferire la passione per l'eccellenza esterna, valorizzando anche il pensiero diverso dal nostr

I clienti



I clienti del Gruppo appartengono principalmente ai settori **agricolo e industriale**. 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.



turnkey
impianti consegnati nella formula “chiavi in mano”, ossia pronti all’uso.



affidabilità e qualità
nei processi dei clienti.



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



unico interlocutore
dalla progettazione al Service.



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 struttura organizzativa**⁴, proseguita nel 2025, con l’obiettivo di incrementare la prossimità ai clienti e migliorare l’efficienza operativa. In tale contesto, a partire dal 2026, la gestione delle attività di AB Service sarà articolata in due aree distinte: “Italia” per il territorio nazionale e “Corporate” per l’estero.

4. Si tratta di un’iniziativa a lungo termine 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.

The NEW NORMAL

L'approccio strategico di AB alla dimensione ESG si riassume nel concetto di **"NEW NORMAL"**, un modello sviluppato internamente dal Gruppo a partire dalla propria esperienza e dal proprio modello di business, in cui la sostenibilità non rappresenta una semplice estensione delle attività del Gruppo, ma una **componente integrata e strutturale dei suoi processi, delle sue scelte strategiche e del suo modo di fare impresa.**

Questa integrazione si traduce in un atteggiamento pragmatico, orientato alla concretezza, che consente al Gruppo di rispondere efficacemente a scenari in continuo mutamento.

L'approccio si sviluppa in due direzioni complementari:

- **verso i propri clienti**, attraverso la fornitura di soluzioni e servizi mirati al raggiungimento degli obiettivi energetici, ambientali ed economici;
- **verso tutti gli stakeholder**, come esempio virtuoso del percorso di sostenibilità più ad ampio spettro.

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 degli 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);
- **realizzazione di una carbon footprint di Gruppo (2025)**, che al momento coinvolge quasi tutte le società italiane⁵ ma che a tendere coprirà l'intero perimetro delle società del Gruppo.

5. AB Ambiente non è attualmente inclusa nell'attività.



The New Normal

La governance di sostenibilità

Un sistema di governance di sostenibilità chiaro rappresenta un **elemento cardine** per garantire l'integrazione efficace dei principi ESG all'interno delle strategie aziendali e dei processi decisionali.

Con questa visione, il Gruppo AB ha strutturato un sistema che vede come principali attori 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.

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 stakeholder esterni;
- **supporto alla redazione del Bilancio di Sostenibilità:** il Comitato rivede la struttura generale del Bilancio di Sostenibilità 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 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 le iniziative di sostenibilità nelle diverse aree e sedi aziendali. I suoi membri supportano l'attuazione delle decisioni ESG all'interno del Gruppo, principalmente attraverso:

- la redazione di **piani d'azione ESG** e la supervisione nella gestione delle questioni di sostenibilità rilevanti per il Gruppo;
- la strutturazione ed evoluzione del processo di **reportistica di sostenibilità**, con particolare attenzione agli sviluppi normativi previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD);
- l'analisi e la valutazione della necessità di supporto consulenziale in materia ESG e il mantenimento con le terze parti di periodici aggiornamenti sullo stato di avanzamento dei progetti;
- la notifica e rendicontazione al Sustainability Steering Committee e al Consiglio di amministrazione di AB Holding delle **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 **Bilancio di Sostenibilità** di Gruppo. Attualmente, l'iter prevede infatti una prima esame 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.

In coerenza con l'evoluzione della propria strategia di sostenibilità, soprattutto in ambito sociale, nel corso del 2025, il Gruppo ha intrapreso un rilevante percorso di **riorganizzazione interna**, che vedrà la sua conclusione nei prossimi periodi di rendicontazione, con un focus specifico sulla funzione **Human Capital** e su alcune aree ad essa correlate. In particolare, la nuova struttura prevede la creazione di una nuova area a riporto diretto della funzione Human Capital: il dipartimento **Corporate Culture and Social Responsibility (CCSR)**. Il nuovo dipartimento, che mira a garantire un'architettura più allineata agli obiettivi e agli indirizzi strategici del Gruppo in materia di sostenibilità, cultura aziendale e responsabilità sociale, è declinato in due macro-dimensioni:

- **dimensione interna:** con il dipartimento di **Corporate Culture**, che coordina il dipartimento di **Diversity, Equity and Inclusion** e il dipartimento di **Corporate Culture Change Management**, aventi rispettivamente presidio delle tematiche di diversità e inclusione e di ideazione, stimolo, project management e realizzazione operativa di progetti di trasformazione culturale aziendale;

- **dimensione esterna:** con il dipartimento di **Corporate Social Responsibility**, che guida l'area di **Philantropy and sponsorship**, con il compito di valutare, pianificare e gestire collaborazioni con enti esterni (es. associazioni, fondazioni, ONG, istituzioni) che siano coerenti con i valori e gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, e il dipartimento di **Value Relationship Leader** (cfr. AB come rigeneratore sociale).

A queste aree, si aggiungerà la funzione di Sustainability Support, precedentemente HR Sustainability Manager, che si occuperà di garantire che il modello operativo aziendale sia allineato alle dinamiche di sviluppo sostenibile, al fine di creare valore condiviso per l'organizzazione e per tutti i suoi stakeholder.

GLI AMBASSADOR DI SOSTENIBILITÀ



Nel corso dei precedenti periodi di rendicontazione, il Gruppo AB ha introdotto il Team "Ambassador di Sostenibilità", con l'obiettivo di promuovere comportamenti sostenibili nell'operatività quotidiana aziendale e rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione. Gli Ambassador operano come promotori interni delle iniziative ESG, facilitando la condivisione e circolazione dei contenuti, stimolando il dialogo tra colleghi e supportando l'attuazione di progetti trasversali, tra cui il lancio del programma AB² (cfr. AB come rigeneratore sociale).

Nel 2025, il Gruppo ha avviato per queste figure un percorso strutturato di formazione, articolato in sessioni frontali e workshop interattivi, con l'obiettivo di consolidarne competenze e consapevolezza nelle tre dimensioni della sostenibilità. Il programma si compone di cinque incontri tematici progressivi: il primo ha introdotto il rapporto tra ESG e modelli di business, fornendo una cornice strategica per comprendere come la sostenibilità si integri con la creazione di valore del Gruppo, mentre i tre successivi hanno approfondito in modo dedicato ciascuna delle dimensioni ambientale, sociale e di governance, declinandole rispetto alle specificità del contesto operativo di AB. Il quinto e ultimo incontro, previsto per il 2026, sarà dedicato al project management in ambito ESG, con l'obiettivo di dotare gli Ambassador delle metodologie e degli strumenti necessari per contribuire attivamente alla pianificazione e all'attuazione delle iniziative di sostenibilità del Gruppo.

Attraverso questo percorso, il Gruppo intende consolidare il ruolo degli Ambassador quali facilitatori del cambiamento, capaci di affiancare la funzione preposta e il management nella diffusione di un nuovo paradigma culturale all'interno dell'organizzazione.

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.

IL FUTURO SI COSTRUISCE ATTRAVERSO L'ESPERIENZA QUOTIDIANA E L'ASCOLTO ATTENTO E COSTANTE DELLE ISTANZE PROVENIENTI DA TUTTI GLI STAKEHOLDER

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
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 ⁶
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 ⁷

Il Gruppo AB ha inoltre avviato un **processo strutturato di estensione del SGI 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 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.

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).

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

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** nel gestionale. La nuova interfaccia consente:

- 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 nel gestionale aziendale;
 estensione dell'ambito di applicazione del SGI ad altri dipartimenti, con particolare attenzione a Marketing e Sostenibilità;
 adeguamento del SGI ai requisiti della certificazione **SRG 88088:24 Social Responsibility and Governance**⁸.

8. La certificazione SRG: 88088:24 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.



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).

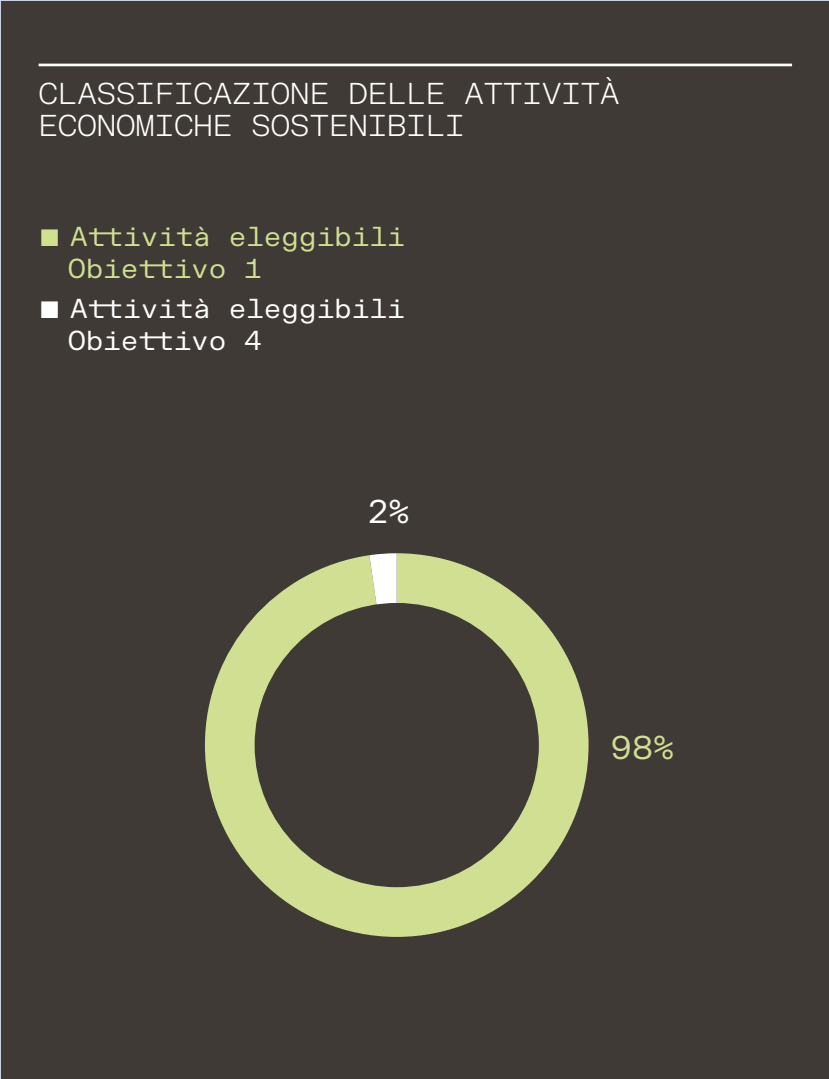
In questo contesto, il Gruppo AB ha intrapreso un percorso strutturato di allineamento progressivo alla Tassonomia, riconoscendo l’importanza strategica di questo strumento per la transizione verso un modello di business sempre più sostenibile. L’approccio integrato alla sostenibilità del Gruppo considera 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	NUMERO ATTIVITÀ	ATTIVITÀ ELEGGIBILI	RICAVI 2025	RICAVI 2024
Mitigazione dei cambiamenti climatici	4.1	Produzione di energia elettrica tramite tecnologia solare fotovoltaica	8.640.009 €	4.909.000
	4.20	Cogenerazione di calore/freddo ed energia elettrica da bioenergia	210.267.978 €	82.870.498
	4.3	Cogenerazione ad alta efficienza di calore/freddo ed energia elettrica da combustibili fossili gassosi	65.481.892 €	35.946.108
	5.10	Raccolta e utilizzo dei gas di scarica	1.747.261 €	1.602.085
	7.3	Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica	174.623.123 €	168.450.536
Transizione verso un'economia circolare	5.2	Sale of spare parts	10.755.528 €	8.814.635
Totale ricavi da attività eleggibili			471.515.791 €	302.592.861
Totale ricavi			492.704.721€	325.076.019



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

I risultati evidenziano che il **95,7%** 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 opera in **sei distinte attività economiche eleggibili**, evidenziando una marcata specializzazione nei settori della cogenerazione da bioenergia e da combustibili fossili gassosi, nonché nelle attività di installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l’efficienza energetica. In particolare, rispetto al precedente periodo di rendicontazione, i ricavi derivanti dalla cogenerazione di calore/freddo ed energia elettrica da bioenergia hanno registrato un incremento significativo, pari al 154%.

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.

AB come rigeneratore ambientale

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 CINQUE PILASTRI.

RISPARMIO DI ENERGIA PRIMARIA (PES) ATTRAVERSO SOLUZIONI DI COGENERAZIONE ED ELETTRIFICAZIONE

Il Gruppo adotta un approccio al risparmio energetico fondato sul concetto di efficienza energetica primaria, il cui parametro di riferimento è il **Primary Energy Saving (PES)**⁹, che misura la riduzione del consumo di energia primaria rispetto a una baseline di produzione separata di calore ed elettricità.

In questo quadro, il Gruppo ha avviato lo sviluppo del programma **Smart Energy 360**, un’iniziativa strategica finalizzata a riposizionare l’offerta tecnologica del Gruppo secondo una logica di integrazione multi-fonte. L’obiettivo è quello di massimizzare il risparmio energetico primario **combinando tecnologie rinnovabili non programmabili** (FRNP) - in particolare il fotovoltaico - che generano energia elettrica basandosi su fonti naturali intermittenti, con **fonti programmabili tradizionali**, garantendo flessibilità e continuità al sistema energetico.

Questa impostazione risponde a un’esigenza strutturale del mercato energetico: l’incremento della quota di generazione non programmabile richiede sistemi capaci di bilanciare domanda e offerta, aumentando la resilienza delle reti e favorendo l’integrazione delle rinnovabili. Le soluzioni proposte dal Gruppo, in particolare nell’ambito della cogenerazione ad alto rendimento, sono progettate per operare in sinergia con impianti fotovoltaici e altri sistemi rinnovabili, realizzando un risparmio energetico combinato e una contestuale riduzione delle emissioni di CO₂.

9. Con PES o Primary Energy Saving si intende la differenza nel consumo di energia primaria tra un sistema di poligenerazione e un sistema di riferimento, calcolata tenendo conto di tutti i flussi energetici, compresi l’elettricità, l’energia termica e l’energia di raffreddamento prodotte da vari sistemi energetici convenzionali e alternativi.

SOSTITUZIONE DI COMBUSTIBILI FOSSILI CON ALTERNATIVE RINNOVABILI NEI SETTORI “HARD-TO-ABATE”

Il Gruppo opera attivamente nel **processo di decarbonizzazione dei settori industriali ad elevata intensità emissiva** (c.d. “hard-to-abate”), come il siderurgico e il cementizio, per i quali la sola elettrificazione non rappresenta una soluzione tecnicamente ed economicamente percorribile nel breve-medio periodo.

Tutti i nuovi impianti del Gruppo sono progettati e predisposti nativamente per l’alimentazione a biometano e idrogeno, garantendo la **piena compatibilità con i vettori energetici rinnovabili** già disponibili e quelli in fase di sviluppo.

Sul fronte del biometano, il Gruppo ha raggiunto nel corso del 2025 una fase di maturità commerciale significativa: i primi clienti del portafoglio AB, nonché il Gruppo stesso in qualità di produttore diretto, hanno sottoscritto i primi Gas Purchase Agreement (GPA), contratti di vendita di biometano a soggetti industriali, tra cui operatori del settore siderurgico. Questa dinamica promuove una filiera integrata: il Gruppo abilita le tecnologie industriali che consentono la produzione e vendita di biometano, contribuendo alla decarbonizzazione per settori per i quali altrimenti la transizione sarebbe difficile.

Sul piano normativo, il Decreto Agricoltura 2024¹⁰ (art. 5-bis) ha introdotto la possibilità di cedere biometano dal produttore all’acquirente mediante l’utilizzo delle Garanzie di Origine (GO): tali certificati vengono poi annullati in conformità con il sistema EU ETS (Emissions Trading System). Questo meccanismo rafforza significativamente il valore economico e ambientale delle transazioni di biometano, agevolando l’accesso al mercato delle quote di emissione EU ETS per i clienti industriali del Gruppo.

10. Decreto-legge 15 maggio 2024, n. 63.



PRODUZIONE DI CARBURANTI DECARBONIZZATI

Nell'ambito della produzione di carburanti a basse emissioni per il settore dei trasporti, il Gruppo dispone di una presenza consolidata nella **produzione di biometano per la mobilità** attraverso soluzioni proprietarie di upgrading del biogas destinate alla produzione di biocarburanti (cfr. Le soluzioni di AB). Questa attività si affianca alla produzione di biometano ad uso industriale descritta nel precedente pilastro.

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI INQUINANTI ATTRAVERSO LO SVILUPPO DI SISTEMI DI ABBATTIMENTO

Il Gruppo ha avviato lo sviluppo di una gamma di soluzioni per l'abbattimento delle emissioni inquinanti, destinate a integrare le tecnologie dei due macro-segmenti di business "Energy Saving" e "Gas & Rinnovabili". I prodotti sono attualmente in fase di sviluppo; la pipeline è in corso di definizione e sarà descritta nelle successive edizioni della rendicontazione non finanziaria.

IDROGENO VERDE NELLE SOLUZIONI INTEGRATE

Sul fronte dell'**idrogeno verde**, il Gruppo ha definito nel 2025 una partnership strategica con un primario produttore di stack per l'elettrolisi, con l'obiettivo di sviluppare e commercializzare soluzioni integrate per la produzione di idrogeno da fonti rinnovabili.

Il posizionamento industriale del Gruppo si concentra sull'ingegnerizzazione e costruzione dell'intero impianto ausiliario necessario al funzionamento dell'elettrolizzatore includendo: sistemi di trattamento e purificazione dell'acqua di alimentazione, impianti di condizionamento e compressione del gas, e sistemi di abbattimento e purificazione dei gas in uscita.

L'obiettivo è offrire al mercato soluzioni per la produzione di idrogeno verde, integrando il know-how dell'elettrolisi del partner con la competenza nelle tecnologie energetiche del Gruppo.

Le soluzioni AB

LE SOLUZIONI CHE IL GRUPPO OFFRE E CHE SUPPORTANO IL DISPIEGAMENTO DELLA STRATEGIA DI RIGENERAZIONE AMBIENTALE SONO LE SEGUENTI: COGENERAZIONE DA GAS NATURALE, COGENERAZIONE DA BIOGAS, COGENERAZIONE A IDROGENO, TRIGENERAZIONE, UPGRADING DEL BIOGAS IN BIOMETANO, LIQUEFAZIONE DEL BIOMETANO, LIQUEFAZIONE DELLA CO₂, TRATTAMENTO DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA.

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.

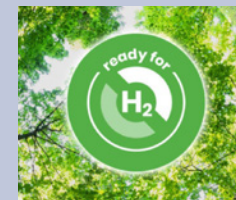
COGENERAZIONE A IDROGENO



L'uso dell'idrogeno come combustibile è una delle tappe fondamentali sul sentiero per la neutralità climatica. Grazie al suo potenziale come fonte di carburante priva di carbonio e alla possibilità di essere stoccato, l'idrogeno (H₂) è destinato a giocare un ruolo importante nella transizione energetica.

Già oggi, AB realizza **impianti di cogenerazione con motori predisposti per l'alimentazione a idrogeno**. La tecnologia CHP a idrogeno consente di avviare l'impianto con gas naturale convenzionale e di aumentare progressivamente la quota di idrogeno in miscela, fino alla piena conversione a un funzionamento CO₂-free non appena il vettore sarà maggiormente disponibile sul mercato.

I Benefici e settori serviti



I benefici di questa soluzione si esprimono in termini di flessibilità e orientamento al futuro: gli impianti sono progettati per la conversione a idrogeno senza interventi strutturali significativi, proteggendo nel tempo l'investimento degli utilizzatori e garantendo la piena compatibilità con la crescente disponibilità di idrogeno verde.

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. Per le soluzioni di cui sopra, AB propone **ECOMAX®**, una soluzione che mette a disposizione del comparto industriale e commerciale impianti di cogenerazione che uniscono compattezza e versatilità strutturali a elevate performance energetiche.

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**. Per le soluzioni di cui sopra, AB propone **BIOCH4NGE®**, il sistema a membrane più diffuso e utilizzato al mondo. Le membrane sono costituite da particolari materiali polimerici che presentano una permeabilità selettiva utile alla separazione tra CH₄ e CO₂.

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. Per le soluzioni di cui sopra, AB propone **BIOCH4NGE®**, il sistema a membrane più diffuso e utilizzato al mondo. Le membrane sono costituite da particolari materiali polimerici che presentano una permeabilità selettiva utile alla separazione tra CH₄ e CO₂.

TRATTAMENTO DELLE EMISSIONI IN ATMOSFERA



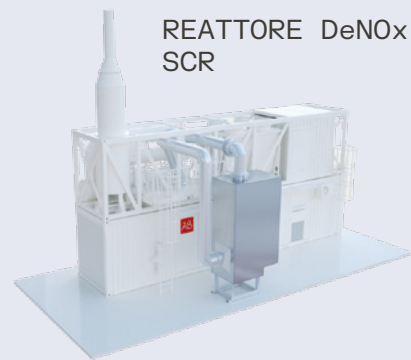
Le **emissioni inquinanti** si manifestano sotto forma di sostanze solide, liquide o gassose che causano l'inquinamento delle matrici ambientali, con conseguenze dannose sull'ambiente e la salute umana. Le principali categorie di emissioni inquinanti in atmosfera ad oggi classificate sono le seguenti:

- **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;
- **biossido di carbonio (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 NO_x tipicamente contenuti nei gas di scarico dei processi di combustione: la **riduzione catalitica selettiva o 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:

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.

OSSIDATORI TERMICI RIGENERATIVI (RTO)



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.

TRATTAMENTO DELLE NEBBIE OLEOSE



SISTEMI DI TRATTAMENTO DELLE EMISSIONI COMPLESSE

Molte produzioni industriali sono caratterizzate da **emissioni inquinanti complesse**, cioè composte da una miscela di sostanze diverse dal punto di vista chimico-fisico, impossibili da trattare efficacemente in un'unica soluzione, come resine sintetiche, lavorazioni alimentari e del tessile. A queste realtà AB propone una speciale macchina combinata che racchiude al suo interno **più stadi di abbattimento delle emissioni**, basati su tecnologie specifiche per differenti frazioni di inquinanti. Il depuratore AB per le emissioni complesse racchiude in un'unica struttura un precipitatore elettrostatico e uno scrubber ad umido. Uno speciale elettrofiltro trattiene le sostanze in forma di aerosol o di particolato, mentre gli inquinanti in forma gassosa e di vapore sono assorbiti chimicamente, con adduzione di ozono. 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 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. Infine, 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**¹¹ 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.



11. 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.

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**¹² 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.

12. 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.

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.

EFFICIENZA ENERGETICA

L'innovazione di prodotto in ambito efficienza energetica si articola attorno al programma Smart Energy 360, che integra tecnologie complementari in un'architettura di sistema orientata alla massimizzazione del Primary Energy Saving.

Nel 2025, il Gruppo ha definito un accordo di collaborazione, la cui formalizzazione è prevista nel corso del 2026, per lo sviluppo di applicazioni ibride che integrano la cogenerazione ad alto rendimento con pompe di calore industriali. Questa configurazione consente di ottimizzare simultaneamente la produzione di energia termica ed elettrica, adattando l'impianto alle variazioni di carico e alle condizioni operative del sito industriale.

Parallelamente, il Gruppo ha avviato una collaborazione con un produttore terzo specializzato per l'integrazione di sistemi di accumulo energetico a batteria nell'offerta dei suoi prodotti. L'accumulo rappresenta un elemento abilitante fondamentale per la flessibilizzazione dei sistemi energetici, in quanto consente di disaccoppiare temporalmente produzione e consumo, valorizzare la generazione rinnovabile non programmabile e ottimizzare l'autoconsumo. Il Gruppo sviluppa inoltre impianti fotovoltaici di grande taglia abbinati a sistemi di accumulo, configurazioni destinate a rivestire un ruolo crescente nei sistemi di approvvigionamento energetico dei siti industriali.

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE IN OTTICA DI CIRCOLARITÀ

Questa direttrice si inserisce nella tradizione industriale del Gruppo nella gestione e valorizzazione del gas di discarica (landfill gas), un segmento storico del business che il Gruppo sta evolvendo verso soluzioni di più elevato valore ambientale ed energetico.

In diversi mercati di riferimento, in particolare nei Paesi dell'America Latina dove il ricorso alle discariche controllate rimane diffuso, il Gruppo sta investendo nello sviluppo di tecnologie per la conversione del gas di discarica in gas rinnovabile, contribuendo alla riduzione delle emissioni di metano in atmosfera e alla produzione di un vettore energetico a basse emissioni.

Infine, il Gruppo ha avviato lo sviluppo di soluzioni tecnologiche - destinate a essere operative nel medio termine - che hanno l'obiettivo di massimizzare il recupero energetico da flussi di scarto, in linea con i principi dell'economia circolare applicata alla gestione dei rifiuti.

SVILUPPO DI TECNOLOGIE DI CATTURA E REIMPIEGO DELLE EMISSIONI CLIMALTERANTI

Il Gruppo ha sviluppato la soluzione proprietaria "DISCO₂VERY", destinata alla cattura e liquefazione della CO₂ biogenica scartata dal sistema di upgrading del biogas in biometano. La tecnologia intercetta l'anidride carbonica generata dal processo di upgrading, purificandola e liquefacendola, pronta per il trasporto e la destinazione finale definita dal cliente, trasformando la CO₂ da emissione ad una risorsa.

Il processo è progettato per raggiungere standard di purezza food-grade e Food&Beverage, assicurando un'ampia versatilità applicativa. La CO₂ liquefatta può essere destinata a usi industriali o, in visione prospettica, a progetti di stoccaggio geologico permanente, in coerenza con l'evoluzione dei mercati del carbonio e del quadro normativo europeo sul sequestro delle emissioni. Il piano di industrializzazione prevede l'entrata in esercizio dei primi impianti nel 2026 e il completamento della line-up di prodotto per tutti i mercati di presenza del Gruppo entro il 2027. Il DISCO₂VERY rappresenta un'estensione strategica del portafoglio verso tecnologie di Carbon Capture, Utilization and Storage (CCUS), rafforzando il posizionamento del Gruppo come fornitore di soluzioni integrate per la gestione delle emissioni.

LA TECNOLOGIA INTERCETTA L'ANIDRIDE CARBONICA GENERATA DAL PROCESSO DI UPGRADING, PURIFICANDOLA E LIQUEFACENDOLA

COLLABORAZIONI CON STAKEHOLDER

Il Gruppo collabora con **università, imprese e istituzioni** a livello internazionale, con particolare presenza nelle aree geografiche di Stati Uniti, Giappone e Nord Europa, dove sono attivi accordi di co-engineering e ricerca. La rilevanza di AB nel panorama dell'innovazione è testimoniata anche dalle consultazioni condotte in varie occasioni con il **Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica** e con la **Commissione europea** in materia di **abbattimento delle emissioni**.

Sul fronte delle collaborazioni con gli atenei italiani, il Gruppo mantiene rapporti strutturati con tre università, ciascuna su temi direttamente connessi alle priorità tecnologiche del portafoglio prodotti AB.

Con il **Politecnico di Milano** sono in corso studi sulla cattura della CO₂ pre e post-combustione, con un approccio che integra modellazione teorica e sperimentazione sull'impianto e attività che contribuiscono alla validazione scientifica delle performance di abbattimento.

Con l'**Università degli Studi di Brescia** la collaborazione si articola su due piani: il sostegno a un dottorato di ricerca in transizione energetica e la partecipazione come partner fondatore a un percorso ITS dedicato allo stesso tema, giunto al terzo anno di attività, per il quale il Gruppo mette a disposizione i propri laboratori come infrastruttura didattica.

Infine, con l'**Università degli Studi di Napoli Federico II** è attiva una ricerca focalizzata sulla conversione del gas di discarica in biometano, in linea con la direttrice strategica di valorizzazione delle risorse in ottica di circolarità di cui sopra.



AB come rigeneratore sociale

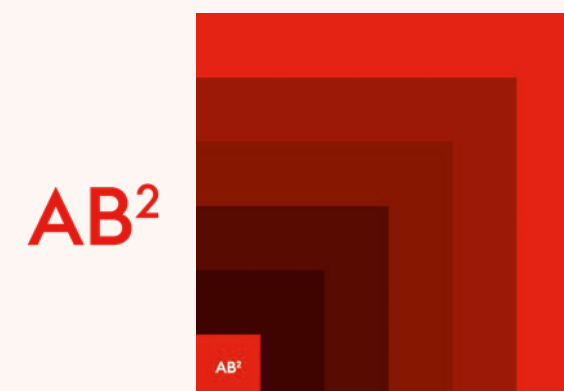
Accanto al ruolo consolidato di rigeneratore ambientale, il Gruppo AB ha avviato negli ultimi anni un processo strutturato di ampliamento della propria visione strategica in ambito di sostenibilità, definendo il suo posizionamento identitario anche come **rigeneratore sociale**. Il Gruppo riconosce, infatti, la propria vocazione a generare valore per la comunità in senso più ampio, orientandosi verso un percorso di responsabilità sociale proattiva e condivisa, che va ben oltre i meri adempimenti normativi. In questo modo, la **duplice identità** di rigeneratore ambientale e sociale costituisce il fondamento della strategia complessiva del Gruppo.

Il percorso evolutivo del Gruppo in questo senso nasce il 29 febbraio 2024 presso la tenuta di **Antica Fratta**, durante un workshop dedicato alla definizione della visione sostenibile di AB al 2030. Durante l'evento, attraverso attività di coaching e di riflessione creativa, è emerso con chiarezza come la sostenibilità in AB non fosse un elemento esterno che necessitasse di essere integrato nel business, bensì una caratteristica intrinseca dell'identità aziendale fin dalla sua creazione, da rendere progressivamente più esplicita, strutturata e condivisa anche all'esterno.

AB² (AB AL QUADRATO)

Tale visione trova una concreta declinazione operativa, a partire dal periodo di riferimento, nel programma AB²: un percorso integrato di **posizionamento strategico**, che mira a tradurre i principi di sostenibilità in azioni tangibili e misurabili, orientate alla creazione di valore condiviso e duraturo nel tempo, attraverso il coinvolgimento strutturato di **tre** categorie principali di **stakeholder**: clienti, fornitori, istituzioni pubbliche e private.

Al fine di garantire una **governance strutturata** dell'iniziativa capace di garantire la creazione di valore aggiunto nel tempo, anche e soprattutto nella relazione con i propri clienti, il Gruppo ha costituito nel periodo di riferimento una nuova **funzione aziendale dedicata**: il dipartimento **Value Relationship Leader (VRL)**. Quest'ultimo è costituito da due specialisti con background in scienze agrarie, focalizzati



sullo sviluppo di contenuti tecnici per la comunità, e un esperto in marketing e relazioni istituzionali proveniente dal Consorzio Italiano Biogas (CIB). Nel corso del prossimo anno, il Gruppo prevede l'inserimento di una figura dedicata alla **comunità industriale**, in risposta alle peculiari esigenze che caratterizzano il segmento.

Il cuore pulsante dell'iniziativa è rappresentato dalla piattaforma **aDoormore**, concepita come uno spazio digitale dinamico di condivisione e collaborazione tra aziende sui temi della sostenibilità. La piattaforma favorisce la diffusione di best practice e soluzioni innovative, abilitando un confronto continuo tra realtà differenti e promuovendo un approccio aperto e partecipativo alla creazione di valore sostenibile. Attraverso aDoormore, il Gruppo intende alimentare un circolo virtuoso fondato sullo scambio di esperienze e competenze, ulteriormente rafforzato dal networking tra operatori appartenenti a settori diversi. Questo ecosistema collaborativo stimola la nascita e lo sviluppo di progettualità multisettoriali, incoraggiando sinergie e iniziative congiunte capaci di generare impatti positivi lungo tutta la catena del valore.

L'iniziativa AB² si rivolge principalmente a **due** tipologie di clienti:



↑
CONSULTA PER
APPROFONDIMENTI

CLIENTI AGRICOLI

Prevalentemente piccole e medie imprese radicate nel territorio, i clienti agricoli sono accomunati da una sfida strutturale prioritaria: il ricambio generazionale, identificato come fattore critico per la preservazione del modello agricolo italiano. In risposta, il Gruppo AB ha sviluppato un sistema formativo dedicato al settore.



CLIENTI INDUSTRIALI

Caratterizzati da una maggiore eterogeneità settoriale, i clienti industriali vengono coinvolti da AB attraverso un approccio centrato sulla sostenibilità come elemento unificante, con l'obiettivo di costruire un ecosistema condiviso in cui le aziende possano crescere in ottica sostenibile.



IL PROGETTO PER LE SCUOLE AGRARIE

La comunità dei clienti agricoli, prevalentemente costituita da piccole e medie imprese radicate nel territorio, è accomunata da una **sfida strutturale**: il ricambio generazionale, identificato come criticità centrale per la preservazione del modello agricolo italiano.

Per rispondere a questa esigenza, AB ha sviluppato il Progetto per le Scuole Agrarie: una partnership strutturata con il sistema scolastico agrario, realizzata in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, con un investimento complessivo previsto di due milioni di euro nell'arco di cinque anni. L'obiettivo non è un sostegno economico diretto, bensì la creazione di relazioni e strumenti capaci di rendere autonomamente più forti le comunità agricole e scolastiche, generando un impatto sociale positivo e duraturo.

Nel maggio 2025 si è tenuto il primo evento formativo presso l'Istituto Agrario di Bagnoregio, capofila di una rete di scuole agrarie; gli studenti più meritevoli hanno successivamente partecipato a un programma di stage settimanale presso AB.

Il progetto, prevede:

- **percorsi formativi in aula e sul campo**, con 15 lezioni pianificate entro il 2026;
- **incontri con esperti del settore e visite alla sede AB**;

- **donazioni di materiali didattici e attrezzature professionali**, con un meccanismo di donazione di strumentazione di laboratorio alle scuole selezionate per ogni impianto AB acquistato. Al 2025, gli impianti venduti da AB associati all'erogazione di donazioni sono 85 e 45 donazioni risultano già consegnate;

- un **contest annuale** su innovazione agricole e agroenergie. Al 2025, il contest ha visto la partecipazione di 30 scuole.

Alla base del progetto vi è la volontà di creare un ponte tra le aziende agricole e le nuove generazioni, offrendo ai giovani un confronto diretto con la realtà aziendale e con le innovazioni del settore, contribuendo alla formazione complessiva dei giovani professionisti e garantendo il tramandarsi di competenze e conoscenze nel tempo. In una prospettiva di lungo periodo, AB² prevede l'espansione progressiva della comunità a tutti i clienti italiani del Gruppo, lo sviluppo di nuove progettualità sulla base degli input della community e, a partire dal 2026, **l'internazionalizzazione** del modello con un focus iniziale sul Regno Unito.

L'obiettivo ultimo è il consolidamento del posizionamento di AB come **rigeneratore sociale** nei propri mercati di riferimento: un approccio che integra in modo coerente valore di business e impatto sociale positivo, estendendo la missione aziendale oltre i confini tradizionali del settore.



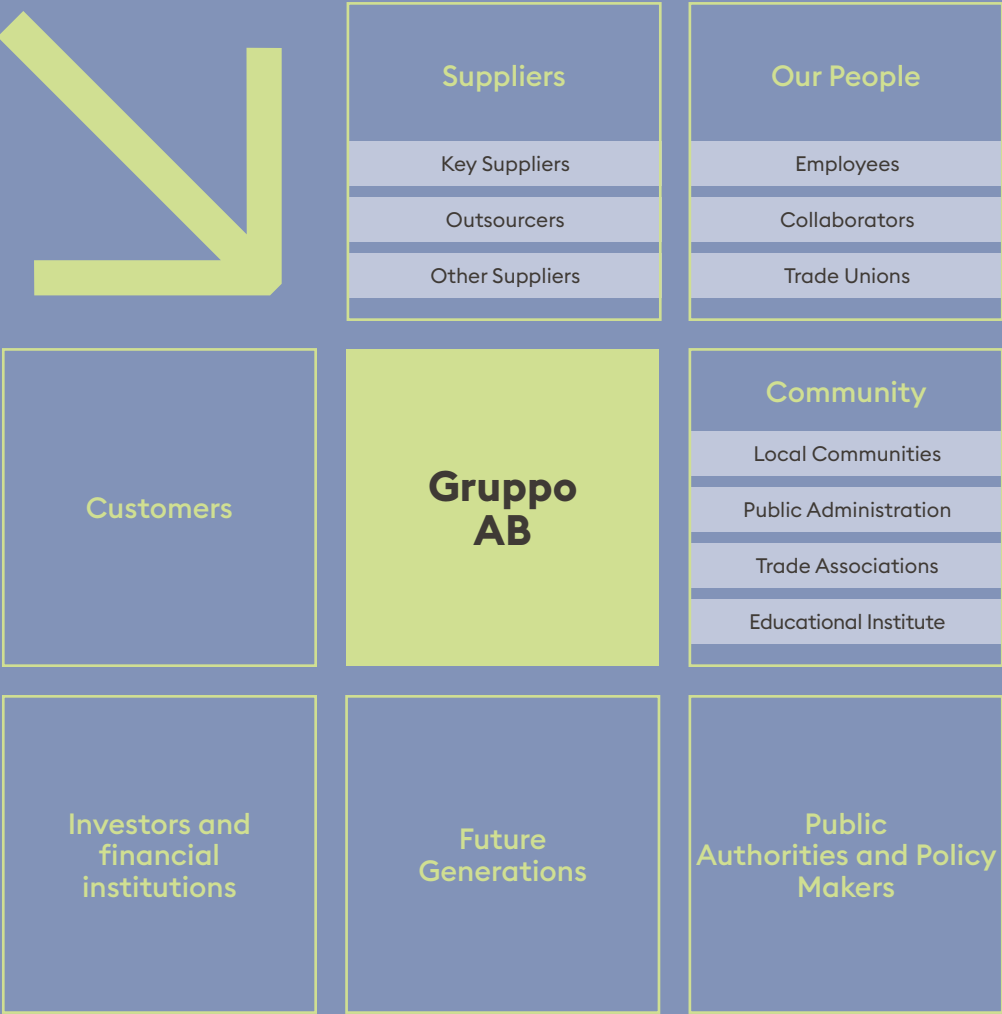
Stakeholder

In armonia con la definizione fornita dagli ESRS (ESRS 1 – 3.2.1.), gli stakeholder – o portatori di interessi – sono **persone o gruppi i cui interessi sono o potrebbero essere influenzati dalle attività dell'impresa e dai suoi rapporti commerciali diretti e indiretti lungo la catena del valore**¹³.

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 **single categorie** per alcuni gruppi di soggetti:

13. Si tratta tipicamente di lavoratori e loro rappresentanti all'interno della forza lavoro dell'impresa e nelle sue catene del valore a monte e a valle, delle comunità interessate dalle sue operazioni commerciali o dalle attività delle catene del valore a monte e a valle, e dei consumatori e degli utenti finali di prodotti e servizi dell'impresa. La natura può altresì essere considerata uno stakeholder silenzioso, (ESRS 1 – Requisito applicativo 21 per paragrafo 43).



Nel precedente periodo di rendicontazione, il Gruppo ha portato avanti diverse 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 particolare, 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 promozione 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.

CON L'OBIETTIVO DI RESTITUIRE CIASCUNA INIZIATIVA NEL CONTESTO DELLA QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTE A CUI AFFERISCE E GARANTIRE UNA COMPrensione PIÙ IMMEDIATA DEL LEGAME TRA LE AZIONI INTRAPRESE E LE PRIORITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO, LE INIZIATIVE CHE IL GRUPPO AB HA SVILUPPATO NEI CONFRONTI DEI PROPRI STAKEHOLDER NON VENGONO DESCRITTE IN QUESTA SEZIONE IN MODO AGGREGATO, BENSÌ VENGONO APPROFONDITE DIRETTAMENTE NELLE SEZIONI TEMATICHE DI RIFERIMENTO.

AZIONI FUTURE

Nel breve termine, il Gruppo prevede la redazione di un **Piano di Stakeholder Engagement** strutturato e organico, finalizzato a rafforzare il dialogo e la collaborazione con tutte le principali categorie di portatori d'interesse, garantendo una maggiore rappresentatività delle istanze emerse e favorendo una comprensione più accurata delle loro aspettative, delle esigenze e delle priorità.

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 S.r.l** Società Benefit.

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

Al centro della Corporate Identity 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

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.

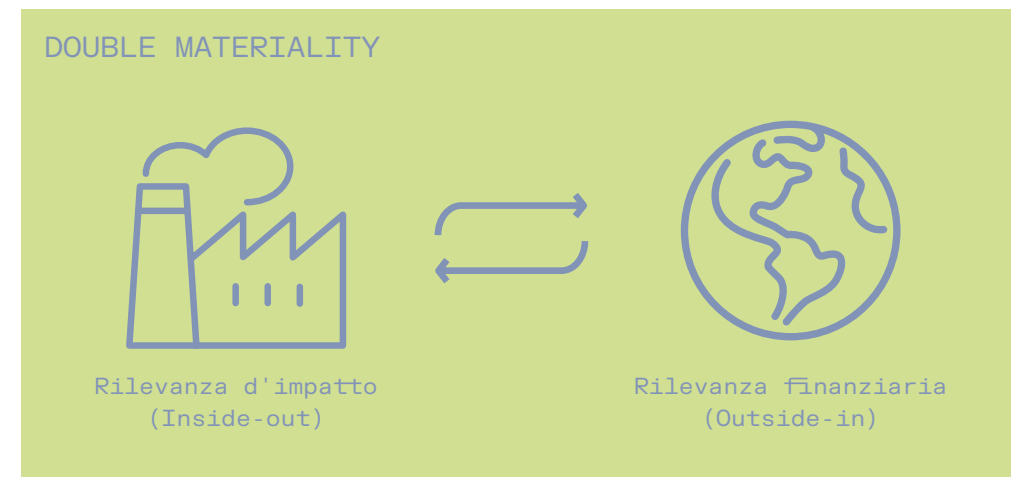
Analisi di doppia rilevanza

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, 3.5¹⁴). 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 diretti¹⁵);
- **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.

14. Il riferimento normativo richiama gli ESRS nella loro versione originaria, poiché l'analisi di doppia rilevanza è stata effettuata prima degli interventi di semplificazione degli standard. Il nuovo riferimento normativo, relativo agli ESRS semplificati, è il seguente: ESRS 1 3.2. "Double materiality assessment: Impact materiality and financial materiality".
15. 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 ancora 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, sottoforma di diagramma di flusso, per valutare se la questione di sostenibilità sotto esame sia rilevante o meno.

I RIFERIMENTI NORMATIVI DEL CAPITOLO, PRECEDENTI E SUCCESSIVI, RICHIAMANO GLI ESRS NELLA LORO VERSIONE ORIGINARIA, POICHÉ L'ATTIVITÀ È STATA SVOLTA PRIMA DEGLI INTERVENTI DI SEMPLIFICAZIONE DELLO STANDARD.

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 Bilancio di Sostenibilità 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 ¹⁶
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.

16. 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

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**¹⁷ 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.

17. 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.

Nella tabella riportata di seguito sono riepilogati gli **IRO** più rilevanti per il Gruppo AB per ogni questione di sostenibilità rilevante:

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).

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL'IMPATTO	FORMULAZIONE DELL'IMPATTO
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.

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL' IMPATTO	FORMULAZIONE DELL' IMPATTO
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.

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL' IMPATTO	FORMULAZIONE DELL' IMPATTO
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.).
	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.

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL' IMPATTO	FORMULAZIONE DELL' IMPATTO
S2 Lavoratori nella catena del valore	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.

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL' IMPATTO	FORMULAZIONE DELL' IMPATTO
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.
G1 Condotta delle imprese - Benessere animale	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, ESRP etc.) e/o alla verifica della reale e verificata condotta delle imprese.
	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	● ● ○
E1 Cambiamenti climatici - Adattamento ai cambiamenti climatici	● ● ○
E3 Acque e risorse marine	● ○ ○
G1 Condotta delle imprese - Benessere animale	● ○ ○
E4 Biodiversità ed ecosistemi	● ○ ○

LEGENDA

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



Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata dalle Nazioni Unite nel settembre 2015, rappresenta un ambizioso programma d'azione globale per orientare il mondo verso un modello di sviluppo equo, inclusivo e sostenibile.

Al suo cuore vi sono i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile (in inglese, “Sustainable Development Goals” o “SDG”), articolati in 169 target da raggiungere entro il 2030. La loro portata è globale, il che significa che coinvolgono ogni nazione, settore economico e componente sociale, dal singolo cittadino alle grandi organizzazioni.

Gli SDG riguardano le tre dimensioni chiave dello sviluppo sostenibile, ossia ambientale, sociale ed economica, e affrontano problematiche universali, quali povertà, fame, mancanza di istruzione, cambiamenti climatici, disparità di genere, mancato accesso ad acqua ed energia pulite.

Un aspetto spesso sottovalutato è il ruolo attivo che il settore privato è chiamato a svolgere. Le imprese non sono semplici spettatrici dell'Agenda 2030: sono protagoniste chiave, in grado di generare impatto concreto attraverso le proprie scelte strategiche, operative e di investimento. Integrare gli SDG nella propria attività significa trasformare le sfide globali in opportunità di innovazione, reputazione e creazione di valore condiviso.

Nella gestione dei propri IRO, il Gruppo contribuisce al raggiungimento dei seguenti SDG:



LE IMPRESE NON SONO SEMPLICI SPETTATRICI DELL'AGENDA 2030: SONO PROTAGONISTE CHIAVE.

TOPIC ESRS

SDG

E1 Cambiamenti climatici



E2 Inquinamento



E3 Acque e risorse marine



E4 Biodiversità ed ecosistemi



E5 Economia circolare



S1 Forza lavoro propria



S2 Lavoratori nella catena del valore



S4 Consumatori e utilizzatori finali



G1 Condotta delle imprese



Cybersecurity





Ambiente

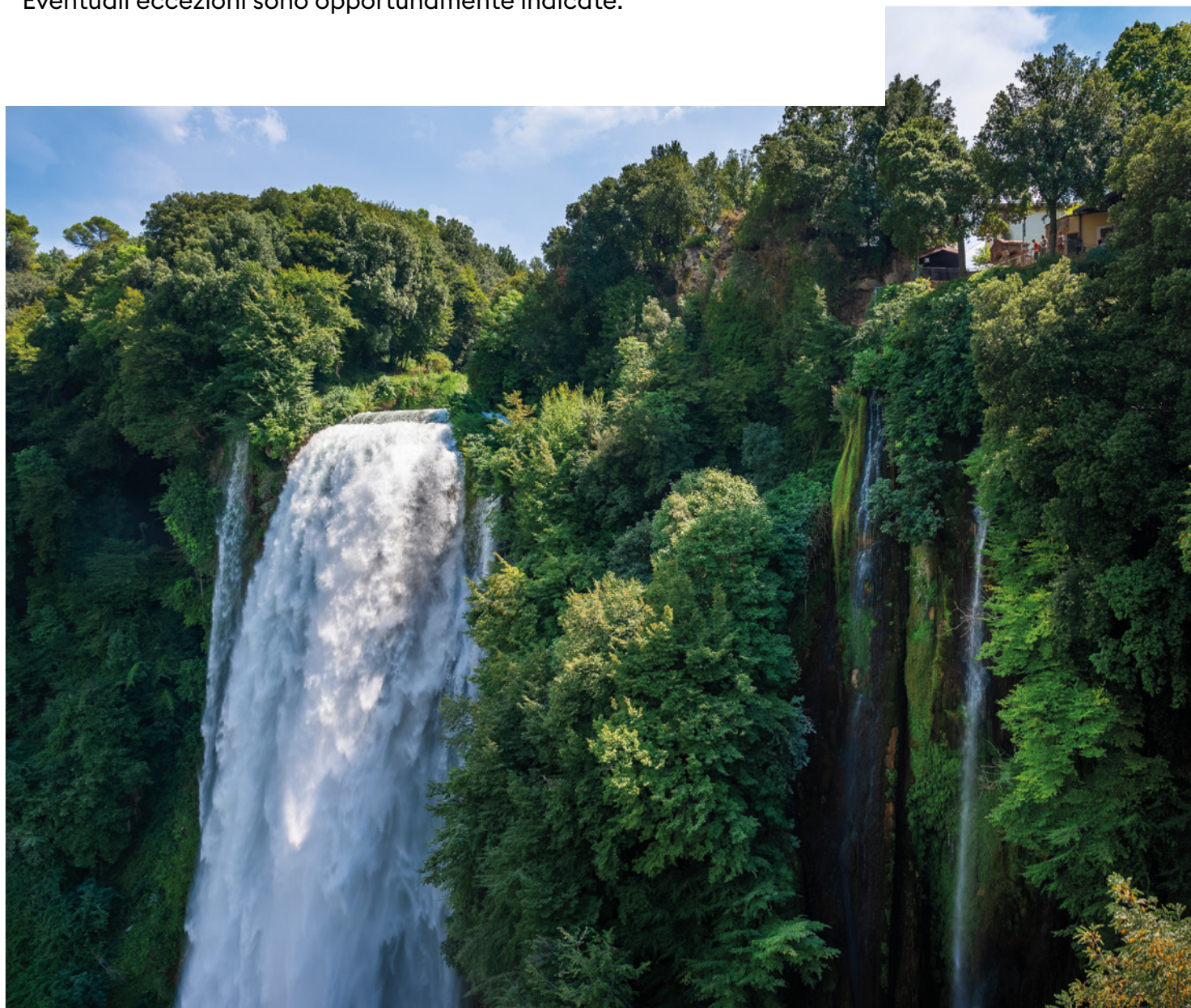
Il Gruppo ha definito una governance dedicata alla gestione dei temi ambientali articolata su due livelli: uno operativo e uno di indirizzo strategico.

La **funzione HSE** presidia la raccolta e il monitoraggio dei dati ambientali a livello di Gruppo, con responsabilità estesa sia alla dimensione italiana che a quella internazionale.

L'**Energy Team**, costituito internamente nell'ambito del percorso di ottenimento della certificazione ISO 14001, opera con un perimetro focalizzato sulla gestione energetica di stabilimento, occupandosi del monitoraggio dei KPI energetici, della gestione operativa degli impianti installati e in fase di installazione, e del presidio degli adempimenti legati alla certificazione.

Le **decisioni strategiche** sono riservate alla Direzione Aziendale, che rappresenta il livello di indirizzo e approvazione finale.

Eventuali eccezioni sono opportunamente indicate.



POLITICHE

Il Gruppo dispone di una **Politica Integrata**, revisionata nell'aprile 2025, che costituisce il documento di riferimento che orienta tutte le attività aziendali in materia di qualità, ambiente e cambiamenti climatici, energia. Tra i vari, persegue gli obiettivi di:

- **consolidare e accrescere la quota di mercato aziendale nel comparto delle energie rinnovabili**, in particolare della cogenerazione, del biometano e del fotovoltaico;
- **mitigare gli impatti sostenendo il contrasto al cambiamento climatico**, grazie all'efficienza energetica e all'adozione di pratiche di economia circolare.

IL PATTO DI BRESCIA 2030 DI FUTURA EXPO

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**¹⁸, 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 misure 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.

18. L'impegno è formalizzato nella Politica Integrata. Per maggiori informazioni, si prega di visitare la pagina ufficiale di Futura EXPO.

STRATEGIA

Il contributo del Gruppo alla lotta ai cambiamenti climatici si articola su **due dimensioni strategiche** complementari, una interna e una esterna, che insieme definiscono un approccio integrato alla decarbonizzazione.

La **dimensione esterna** rappresenta il **fulcro della strategia climatica aziendale**. Il Gruppo si posiziona infatti come attore chiave nella catena del valore, offrendo ai propri clienti soluzioni impiantistiche innovative che supportano la transizione verso modelli di business più sostenibili.

Negli ultimi anni, questo posizionamento si è tradotto **nell'introduzione di nuovi approcci per la produzione di gas rinnovabili** (es. LNG) e **nella 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. AB come rigeneratore ambientale; Le soluzioni AB).

Sul fronte interno, il Gruppo è impegnato nel monitoraggio costante dei propri consumi energetici e nella riduzione progressiva del proprio impatto ambientale attraverso interventi di efficientamento energetico e produzione di energia da fonti rinnovabili. Oltre a questo, nel corso del 2025 è stato affidato a una società di consulenza l'incarico di supportare il Gruppo **nella definizione di un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici**. Si prevede che l'attività si svolgerà nel corso degli anni 2026 e 2027.

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 tecnica¹⁹ è già stata verificata; nelle restanti strutture sono in corso le verifiche preliminari all'installazione.

A tendere, AB ambisce a un'autonomia energetica sempre più significativa, motivo per cui ha definito un piano che prevede la progressiva interconnessione di tutti gli stabilimenti del Gruppo all'interno di un **sistema energetico integrato**, finalizzato a ottimizzare l'approvvigionamento di energia rinnovabile, ridurre la dipendenza dalla rete e aumentare la quota di autoconsumo. A supporto di questo obiettivo, il progetto combina un insieme di tecnologie di generazione da fonte rinnovabile, accumulo energetico e cogenerazione. La conclusione delle attività di connessione e messa in esercizio dell'intero sistema è prevista entro il 2026.

Sul piano regolatorio e infrastrutturale, la gestione integrata di produzione e consumo sarà resa possibile attraverso la costituzione di un SSPC (Sistema Semplice di Produzione e Consumo) un assetto giuridico-tecnico che consente di aggregare sotto un unico POD (Point of Delivery) tutti i punti di consegna dell'energia afferenti ai diversi plessi aziendali. Questa configurazione ottimizza la valorizzazione dell'energia fotovoltaica autoprodotta, riduce le perdite di rete e semplifica la gestione contrattuale e amministrativa dell'energia consumata dal Gruppo.

Sul piano delle **emissioni di Gas a Effetto Serra (GES)**, il Gruppo misura le emissioni Scope 1²⁰, Scope 2²¹ e Scope 3²² (parzialmente) in armonia con quanto disciplinato dal Greenhouse Gas Protocol. Per il futuro, AB pianifica un **progressivo coinvolgimento di tutte le società italiane²³ e delle società estere** – per scope 1 e 2 – e della **catena del valore** – per lo scope 3 – al fine di ottenere una fotografia completa della carbon footprint di Gruppo e strutturare un piano d'azione mirato per la riduzione delle emissioni GES.

Nel 2025 il Gruppo ha avviato un progetto strutturato di mobilità sostenibile, la cui prima iniziativa è il **Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL)**. L'obiettivo è ripensare gli spostamenti quotidiani dei dipendenti in chiave sostenibile, riducendo l'impatto ambientale del commuting e promuovendo al contempo uno stile di vita più sano e attivo.

19. Si segnala che l'installazione degli impianti fotovoltaici presso gli stabilimenti di Romanengo e Monticelli, progetto che rientrava tra gli obiettivi del 2024, è stata completata.
20. 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).
21. 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 dell'organizzazione.
22. 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.
23. Il perimetro della carbon footprint al 2025 non include AB Ambiente.

La prima fase ha previsto la **somministrazione di un questionario** ai dipendenti di quattro poli operativi²⁴ del Gruppo. I dati raccolti hanno permesso di mappare abitudini di spostamento, accessibilità delle sedi e impatti in termini di emissioni, stimati in oltre **717 tonnellate di CO₂, 837 kg di ossidi di azoto (NOx) e 8,5 kg di particolato (PM)**.

Le evidenze principali mostrano che oltre il 95% dei dipendenti utilizza l'auto privata, mentre il trasporto pubblico risulta scarsamente praticabile per via della bassa copertura nelle zone delle sedi AB di Orzinuovi, Villachiera e Romanengo e dei tempi elevati. La bicicletta si conferma un'alternativa valida per distanze fino a 12 km, con il 30% dei dipendenti potenzialmente raggiungibile entro gli 8 km, e si registra un interesse crescente verso le e-bike. Il carpooling rappresenta invece un'opportunità significativa, con il 57% dei dipendenti che potrebbe aderirvi.

A partire da queste evidenze, il Gruppo ha elaborato una strategia articolata su tre livelli – **Evita, Cambia, Migliora** – che orienterà le azioni previste per il 2026: il consolidamento di smart working e orari flessibili, lo sviluppo del carpooling aziendale tramite la piattaforma Wecity, la promozione della mobilità attiva in collaborazione con FIAB (Federazione Italiana Ambiente e Bicicletta), l'introduzione di una Car Policy aziendale e iniziative di sensibilizzazione come la Settimana della Mobilità Sostenibile. In prospettiva, il progetto sarà ampliato coinvolgendo il Comune di Orzinuovi, con l'obiettivo di estendere il monitoraggio anche all'uso di mezzi pubblici e biciclette. In secondo luogo, AB ha da anni una **partnership consolidata con Air France e KLM nel progetto “SAF – Sustainable Aviation Fuel”** per la riduzione dell'impatto del trasporto aereo legato ai viaggi aziendali dei propri dipendenti.

Il SAF è un carburante sostenibile per l'aviazione capace di ridurre le emissioni fino al 75% rispetto ai combustibili tradizionali; stimolando la domanda, il programma contribuisce a renderne più accessibile il prezzo e ad accelerarne la diffusione su larga scala.

La modalità di partecipazione prevede che AB versi un **contributo economico alle due compagnie aeree**, le quali provvedono all'acquisto del carburante sostenibile. Tale contributo non è parametrato al volume effettivo di voli effettuati, ma si articola per fasce di adesione, a ciascuna delle quali corrispondono una quantità certificata di CO₂ risparmiata e ulteriori benefit. Al termine di ogni ciclo, Air France e KLM rilasciano un certificato attestante i risultati ottenuti in termini di emissioni evitate. Per il 2026, il Gruppo prevede di affinare la propria partecipazione adottando una contribuzione libera, in sostituzione del precedente sistema a fasce, così da allineare più efficacemente l'impegno economico all'impatto reale dei voli aziendali, mantenendo invariate le modalità di erogazione e gli obiettivi del programma.



24. Polo 1: Via Artigianato, Via Caduti del Lavoro, e via D'Annunzio, a Orzinuovi (BS).
Polo 2: Via G. Agnelli 9, a Orzinuovi (BS).
Polo 3: Via Roma 60, a Villachiera (BS).
Polo 4: Via delle Industrie 2, a Romanengo (CR).

A completamento delle iniziative per la gestione delle emissioni, il Gruppo AB sta sviluppando internamente una **soluzione per la liquefazione della CO₂**, attualmente in fase di prototipazione. Il componente è progettato come modulo integrativo del sistema **BIOCH4NGE®**, con l'obiettivo di valorizzare ulteriormente le emissioni captate e ridurre l'impronta carbonica del processo.

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 superiori all'anidride carbonica²⁵.

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.

Nell'ambito della gestione delle colture, AB Ambiente ha avviato un'attività di ricerca in collaborazione con DEKALB, il marchio di Bayer che offre ai professionisti del settore agricolo sementi di mais e colza. In particolare, la società sta testando una varietà di mais a fusto ridotto, caratterizzata da una maggiore resistenza agli eventi atmosferici estremi e da un fabbisogno idrico inferiore rispetto alle varietà tradizionali. Gli esiti orienteranno le scelte della semina 2026, nella quale si prevede di estendere questa varietà su scala più ampia.

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



METRICHE

Consumo energetico

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo ha registrato un consumo energetico complessivo pari a **25.128 MWh**, originato da un mix articolato e diversificato di fonti, coerente con la varietà delle attività operative condotte nelle diverse sedi.

- Le **fonti fossili** rappresentano la componente predominante, con un'incidenza dell'**83%** sul totale. All'interno di questa categoria, i prodotti petroliferi costituiscono il **64%** del mix com-

lessivo e sono destinati prevalentemente all'alimentazione della flotta aziendale attraverso l'utilizzo di benzina e diesel. La quota fossile restante è attribuibile al gas naturale, impiegato nei processi produttivi di AB Impianti e nel riscaldamento degli edifici del Gruppo, nonché alla quota di energia elettrica prodotta da fonti di origine fossile.

- Le **fonti rinnovabili** coprono il **16%** del fabbisogno energetico totale e derivano principalmente dalla biomassa utilizzata per la produzione di energia destinata al teleriscaldamento, integrata dall'energia rinnovabile acquistata sul mercato e da quella autoprodotta attraverso impianti installati presso le strutture del Gruppo.
- Il mix è completato dall'**energia elettrica di origine nucleare**, il cui peso risulta marginale, attestandosi a meno dell'**1%** del consumo complessivo.

Il dato relativo al consumo energetico complessivo è stato determinato attraverso l'analisi sistematica delle bollette energetiche delle società del Gruppo e della documentazione relativa agli acquisti di carburante. La ripartizione dell'energia elettrica acquistata tra fonti rinnovabili, nucleari e fossili è stata effettuata secondo criteri differenziati in funzione della localizzazione geografica delle sedi:

- sedi italiane:** la classificazione è stata condotta sulla base del mix energetico riportato direttamente in bolletta, in conformità con gli obblighi di disclosure previsti dalla normativa nazionale in materia di divulgazione dell'origine dell'energia;
- sedi europee (esclusa Italia):** per i Paesi membri dell'Unione europea, la ripartizione è stata effettuata facendo riferimento al mix energetico medio pubblicato dal Consiglio dell'Unione europea nel 2024, adottato come benchmark rappresentativo della struttura produttiva energetica europea;
- sedi extra-europee:** per le sedi ubicate al di fuori del territorio europeo, i dati di riferimento sono stati estratti dai mix energetici nazionali pubblicati dall'Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA), utilizzando le edizioni più aggiornate disponibili per ciascun Paese di operatività del Gruppo.



PERIMETRO

Si segnala che, per le informazioni inserite nella presente sezione, il perimetro di rendicontazione è rappresentato dalle seguenti società: AB Impianti S.r.l., AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l. ²⁶.

POLITICHE

Il Gruppo dispone di una **Politica Integrata** (cfr. E1 - Cambiamenti Climatici) che tra i vari obiettivi che persegue riporta anche quello di “proteggere l'ambiente e prevenire l'inquinamento”.

STRATEGIA

L'approccio del Gruppo per limitare l'inquinamento delle matrici ambientali fa perno su **due leve strategiche** complementari:

- **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 sedi²⁷, 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 (SO_x), i composti organici volatili (VOC) e il particolato atmosferico (PM), legate alle seguenti attività impattanti:

- **sistemi di raffreddamento:** vengono condotte continue verifiche, a cui vengono associati interventi in caso di perdite di gas fluorurati, impiegati per il raffreddamento dei locali;
- **processo di saldatura:** vengono monitorate le polveri e i metalli presenti nei fumi delle cappe di aspirazione;

25. Fonte: IPCC Fifth Assessment Report, 2014 (AR5) – potenziale di riscaldamento globale (GWP) relativo alla CO₂ su un orizzonte temporale di 100 anni.
26. Tale perimetro riflette una scelta consapevole fondata sull'analisi di rilevanza del topic ESRS: le informazioni relative a questo ambito risultano significative esclusivamente per le società sopra indicate, per le quali l'impatto associato al tema è rilevante.
27. È presente un'AUA per AB Impianti, sede di via G. Agnelli a Orzinuovi, un'autorizzazione semplificata per la sede di via Roma, Villachiera e un'altra autorizzazione semplificata per AB Service, sede di Romanengo.

- **funzionamento del motore di cogenerazione:** vengono monitorate le polveri, il monossido di carbonio (CO), i composti organici volatili (VOC) e gli ossidi di azoto (NOx);
- **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.

In futuro, il Gruppo prevede di **potenziare le proprie infrastrutture di controllo delle emissioni atmosferiche** attraverso l'installazione di sistemi dedicati all'abbattimento degli ossidi di azoto (NOx) e dei composti organici volatili (VOC).

Inoltre, nell'ambito del coinvolgimento della catena del valore menzionato in precedenza (cfr. E1 – Cambiamenti climatici), AB prevede di affiancare alla raccolta delle informazioni sulle emissioni Scope 3 anche **una rilevazione degli inquinanti atmosferici generati dai principali fornitori**, con l'obiettivo di strutturare un piano di riduzione integrato.

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 (NOx). 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.

A ulteriore rafforzamento di questo approccio, nel corso del 2025 è stato realizzato un impianto Nitro-Denitro²⁸, la cui entrata in funzione è prevista per il 2026. L'obiettivo è rispondere all'aumento del numero di capi di bestiame²⁹ in AB Ambiente e ottimizzare la gestione del liquame zootecnico.

28. 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.
29. Al 31.12 AB Ambiente conta 1.245 capi di bestiame.



METRICHE

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).

Altre emissioni derivano dalle attività di AB Ambiente, la quale viene sopposta a monitoraggi periodici annuali o biennali secondo quanto prescritto dalle autorizzazioni ambientali di riferimento.

E3 – Acque e risorse marine

PERIMETRO

Le informazioni riportate nella presente sezione si riferiscono esclusivamente ad **AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l.**³⁰

AZIONI

Per un'azienda agricola, l'acqua non è semplicemente una risorsa operativa, ma un fattore produttivo essenziale e insostituibile: dalla crescita delle colture all'allevamento del bestiame, ogni fase del ciclo produttivo dipende dalla disponibilità e dalla gestione efficiente della risorsa idrica.

In un contesto in cui la pressione sulle risorse idriche è crescente, per effetto dei cambiamenti climatici e di una domanda globale in aumento, adottare un approccio responsabile alla gestione dell'acqua rappresenta al tempo stesso una necessità operativa e un impegno nei confronti degli ecosistemi locali e delle generazioni future.

In quest'ottica, AB Ambiente ha implementato una serie di presidi volti a garantire una gestione ottimizzata e responsabile della risorsa idrica.

L'irrigazione dei terreni avviene attraverso un **sistema a goccia tramite manichette**, che rilascia l'acqua in modo graduale e localizzato, consentendo un risparmio stimato di circa il 70% rispetto ai sistemi di irrigazione tradizionali. A questo si affianca l'impiego di un **sistema pivot** adattivo, sviluppato internamente da AB Impianti, che attraverso una struttura rotante permette di irrigare i campi in modo circolare e di raggiungere con maggiore precisione tutte le aree coltivate, adattandosi alla morfologia del terreno. Infine, un sistema dedicato al **recupero delle acque meteoriche** consente di raccogliere, immagazzinare e riutilizzare l'acqua piovana, riducendo ulteriormente la necessità di prelievo idrico.

30. Tale perimetro riflette una scelta consapevole fondata sull'analisi di rilevanza del topic ESRS: le informazioni relative a questo ambito risultano significative esclusivamente per le società sopra indicate, per le quali l'impatto associato al tema è rilevante.

In aggiunta, è in corso una prima valutazione tecnica finalizzata a **ottimizzare il consumo idrico legato alle operazioni di lavaggio dei robot di mungitura**. L'obiettivo è identificare soluzioni che consentano di ridurre i volumi utilizzati e di migliorare l'efficienza complessiva del ciclo idrico interno.

METRICHE

Nel 2025, AB Ambiente ha prelevato complessivamente **184.409 m³ di acqua**; nello stesso periodo, l'intero volume prelevato è stato scaricato, senza registrare quantitativi riciclati, riutilizzati o immagazzinati. Di conseguenza, il consumo idrico netto della società risulta pari a **0 m³**.

L'approvvigionamento idrico avviene prevalentemente tramite **pozzi (87%)**, mentre la quota restante proviene da **corpi idrici superficiali (13%)**. Tutti i prelievi sono localizzati in aree classificate a livello medio-alto di stress idrico, in coerenza con la mappatura dell'Aqueduct Water Risk Atlas³¹.

Le principali destinazioni d'uso della risorsa idrica sono l'irrigazione dei terreni agricoli e l'abbeveraggio del bestiame.

31. Fonte: **Aqueduct Water Risk Atlas**.



E4 – Biodiversità

PERIMETRO

Le informazioni riportate nella presente sezione si riferiscono esclusivamente ad **AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l.**³²

POLITICHE

Il Gruppo dispone di una **Politica Integrata** (cfr. EI - Cambiamenti Climatici) che tra i vari obiettivi che persegue riporta anche quello di “sostenere iniziative per la protezione degli ecosistemi e della biodiversità”.

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 microbica 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, riducendo 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 che riduce l'impiego di pesticidi chimici e diserbanti.

32. Tale perimetro riflette una scelta consapevole fondata sull'analisi di rilevanza del topic ESRS: le informazioni relative a questo ambito risultano significative esclusivamente per le società sopra indicate, per le quali l'impatto associato al tema è rilevante

AZIONI FUTURE

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

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 governance e all'**ottimizzazione dell'uso dei materiali**. A valle, il Gruppo promuove l'adozione di soluzioni che riducano l'impatto ambientale, aumentando la **durabilità dei prodotti** e agendo attivamente sulla riduzione della quantità di **rifiuti generati**.

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

AFFLUSSI DI RISORSE

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)**.

Con l'obiettivo di integrare in modo efficace i principi di sostenibilità nelle attività quotidiane di approvvigionamento e facilitare la transizione verso pratiche più sostenibili, è stato inoltre istituito il **Team di Sostenibilità del PSC**, un presidio che funge da punto di riferimento per la promozione di collaborazioni con fornitori impegnati in iniziative di responsabilità sociale e ambientale e per l'adozione di soluzioni innovative in ambito procurement.

POLITICHE

L'impegno del Gruppo in materia di economia circolare e uso responsabile delle risorse è formalizzato nel **Codice etico**, nella **Politica Integrata** e nella **Politica Acquisti Sostenibili**. Quest'ultima, formalizzata nel periodo di riferimento, prende ispirazione dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dalla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e diritti fondamentali nel lavoro, dalla norma ISO 14001 e dalla norma ISO 50001, e definisce i principi fonda-

mentali che informano le **decisioni d'acquisto** del Gruppo e che il Gruppo si aspetta i propri fornitori rispettino, tra cui:

- la valutazione, prevenzione e riduzione degli **impatti ambientali** lungo l'intero ciclo di vita;
- la conformità a elevati standard riconosciuti di **tutela ambientale** e di **efficienza energetica**;
- lo sviluppo e il mantenimento di **sistemi di gestione ambientale** conformi alle norme ISO;
- l'integrazione di criteri stringenti in tema di **salute e sicurezza** nella fornitura di materiali, prodotti e servizi;
- l'adozione di **pratiche etiche e sostenibili** lungo tutta la catena del valore.

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**³³, 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 realtà leader in termini di soluzioni eco-compatibili;
- **richiesta di certificazioni** per i prodotti metallici, tra cui la **Certificazione 3.1**³⁴ 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;
- avvio di un'attività di analisi approfondita del parco fornitori di **packaging in cartone**, con l'obiettivo di sondare la capacità degli stessi di fornire, ove possibile, cartone riciclato e materiali privi di tipologie di inchiostro potenzialmente dannose per l'ambiente. Nell'ambito di questo confronto, il Gruppo ha anche richiesto ai fornitori l'eventuale disponibilità a ottenere certificazioni ambientali specifiche volte a garantire l'effettiva conformità delle soluzioni proposte ai più elevati standard internazionali di sostenibilità;
- **dematerializzazione documentale**, con il progetto **Paperless**, al fine di ridurre l'uso di carta, migliorare la tracciabilità e aumentare la velocità di consultazione della documentazione disponibile. Nel periodo di riferimento, è stata effettuata l'analisi dei processi e la mappatura dei flussi documentali negli stabilimenti pilota.

33. Si segnala che il Gruppo ricorre a formulazioni alternative soltanto in casi specifici in cui l'opzione delle vernici a base acquosa non è applicabile.
34. 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).

AZIONI FUTURE

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

- avvio di **tre contest di innovazione** entro il 2027, con l'obiettivo di stimolare l'innovazione tra gli attori della catena di fornitura attraverso iniziative dedicate. L'obiettivo del progetto è incentivare lo sviluppo di prodotti e servizi a minor impatto ambientale o con un valore sociale superiore, favorendo la collaborazione e lo scambio di idee tra il Gruppo AB e i suoi partner commerciali;
- estensione del sistema strutturato di qualifica ESG dei nuovi fornitori di servizi ai **fornitori di beni**, con l'obiettivo di rafforzare il presidio dei rischi ambientali e di conformità lungo la catena di fornitura, assicurando un approccio strutturato e tracciabile alle attività di approvvigionamento;
- avvio operativo del **progetto Paperless**, con applicazione progressiva per reparti e tipologie documentali, tra cui ordini di produzione, checklist, qualità, documenti di movimentazione;
- valorizzazione dell'esistenza di una **Carbon Footprint** di prodotto, con l'obiettivo di garantire un minore impatto ambientale dei materiali approvvigionati e un maggiore trasparenza sulle emissioni incorporate lungo l'intera catena del valore;
- implementazione di un meccanismo di internal carbon pricing nei processi di approvvigionamento, al fine di supportare le decisioni di approvvigionamento attraverso la considerazione sistematica dell'impatto climatico associato alle alternative di acquisto. Nel lungo termine, l'azione prevede l'avvio di un **progetto pilota** su categorie selezionate di forniture a maggiore rilevanza emissiva, con l'utilizzo di un prezzo interno della CO₂ come criterio informativo di valutazione nelle analisi comparative tra fornitori e soluzioni tecniche, in affiancamento ai criteri economici tradizionali.

METRICHE

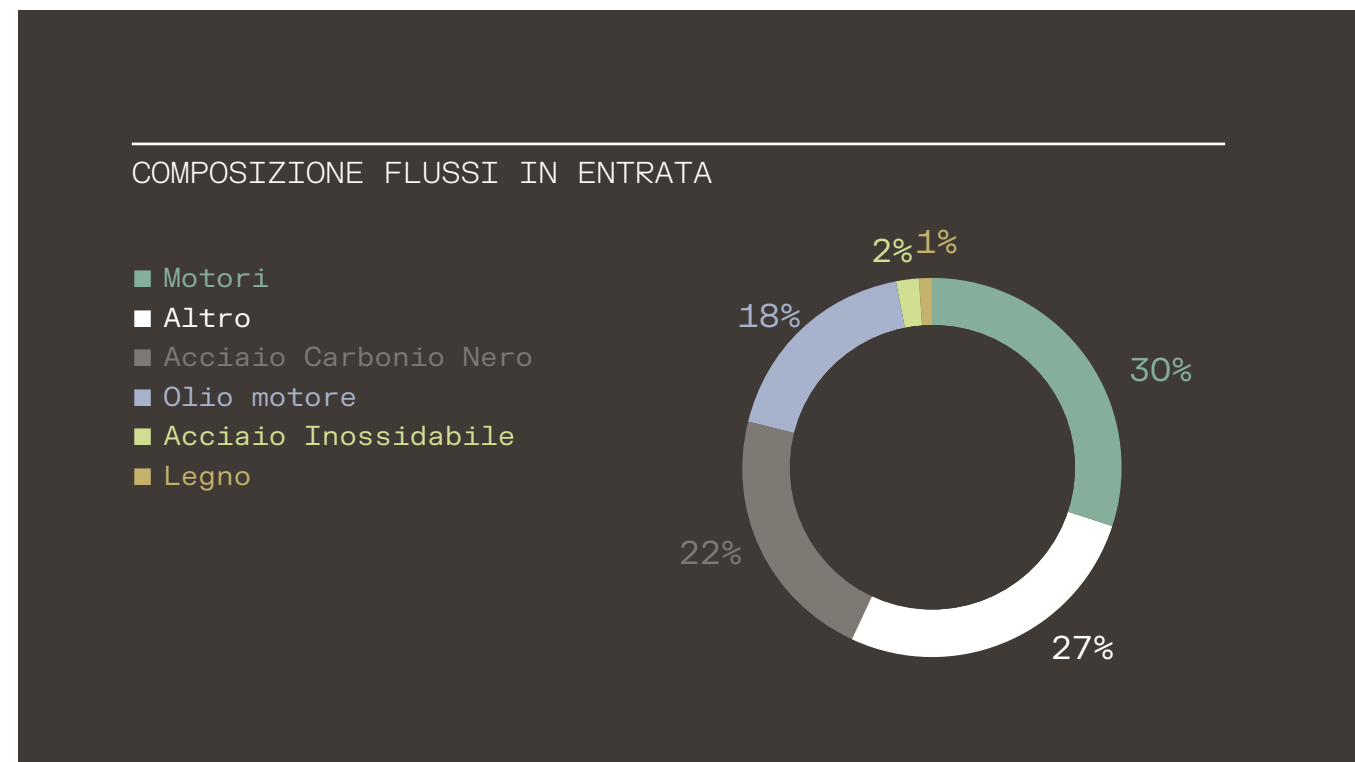
Nel corso dell'esercizio 2025, come evidenziato nella tabella di seguito, il peso totale complessivo dei materiali tecnici e biologici rilevanti impiegati dal Gruppo, ammontava a **12.101,87 tonnellate**.

Le principali categorie merceologiche ricomprese nella rilevazione includono: olio motore, acciaio carbone nero, motori elettrici e acciaio inossidabile in forma di lamiere, travi e profilati tubolari di varie dimensioni. I restanti flussi in ingresso sono costituiti da materiali ausiliari e di imballaggio, tra cui legno, vernici, carta e plastica.

ESRS E5-E - FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA	2025	UNITÀ DI MISURA
Olio motore	2.192	t
Acciaio Carbonio Nero	2631,65	t
Motori peso del motore a secco sul gruppo elettrogeno (comprensivo, quindi, del peso di telaio e altri accessori ma non dell'alternatore)	3.659	t
Acciaio Inossidabile	294,33	t
Legno	144,23	t
Vernice	57,41	t
Carta	38,28	t
Plastica (imballaggio)	22,77	t
Totale	12.101,87	t

Si precisa che i dati, a eccezione della voce relativa ai motori, fanno riferimento a materie prime acquistate direttamente dal Gruppo. In tale contesto, il Gruppo si è posto come **obiettivo strategico** l'ampliamento progressivo del perimetro di raccolta dati per i prossimi esercizi, con l'inclusione dei semilavorati approvvigionati esternamente, quali dissipatori e membrane, componenti di rilevanza fondamentale per gli impianti realizzati dal Gruppo e attualmente non ancora censiti in modo sistematico.

Al fine di fornire una rappresentazione esaustiva della **composizione dei flussi in entrata** del Gruppo AB, si rimanda al grafico riportato di seguito.



DEFLUSSI DI RISORSE POLITICHE

Nel contesto del Sistema di Gestione della Qualità, il Gruppo ha adottato una politica strutturata volta a garantire la **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 tempestività 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.

L'INTEGRAZIONE DI PRINCIPI DI CIRCOLARITÀ ED ECODESIGN NEI PRODOTTI AB

L'approccio del Gruppo AB alla progettazione e realizzazione dei propri sistemi si basa su una logica di **ciclo di vita completo**, con l'obiettivo di massimizzare l'efficienza delle risorse, ridurre gli impatti ambientali e favorire modelli industriali circolari. I principi che guidano la progettazione riguardano sia gli **aspetti tecnici** dei prodotti sia l'intero **sistema di servizi** offerto lungo il loro ciclo di vita.

I sistemi AB, dagli impianti di upgrading del biometano ai moduli di cogenerazione, sono sviluppati secondo criteri di:

- **robustezza**, con utilizzo di componenti ad alta durabilità, selezionati per resistere a condizioni operative gravose e mantenere prestazioni costanti nel tempo;
- **modularità**, al fine di facilitare interventi di manutenzione, sostituzione parti e aggiornamenti tecnologici senza dover ricostruire l'intero impianto;
- **lunga vita utile**, con utilizzo di componenti già di proprietà del cliente o di altri clienti, che vengono rigenerati e utilizzati al posto di componenti nuovi, ove possibile.

La progettazione è pensata per garantire la **manutenzione predittiva**, con sensoristica avanzata che permette di intervenire prima del guasto, prolungando la vita operativa dei componenti.

L'eco-design del Gruppo AB si basa sull'idea che il valore ambientale non derivi solo dai materiali, ma anche dalle prestazioni energetiche del sistema durante la sua vita utile. I principi di economia circolare sono inoltre insiti nei prodotti del Gruppo già dalla loro concezione: gli **impianti di upgrading** biometano massimizzano infatti la resa del biogas e riducono gli scarti, i **sistemi di cogenerazione** (da combustibile fossile o rinnovabile) ottimizzano la produzione combinata di energia elettrica e termica, riducendo sprechi e aumentando l'efficienza complessiva dell'impianto utilizzatore, mentre le **soluzioni rinnovabili** consentono un uso locale e sostenibile dell'energia, contribuendo alla decarbonizzazione dei siti industriali e agricoli.



AZIONI

Nel corso degli ultimi anni, il Gruppo AB ha progressivamente rafforzato il proprio impegno in materia di economia circolare e durabilità di prodotto, promuovendo un approccio orientato all'ottimizzazione delle risorse, alla riduzione degli sprechi e all'estensione del ciclo di vita dei beni. Le iniziative messe in campo dal Gruppo includono:

- **gestione ottimizzata delle scorte a magazzino** e azioni mirate per lo **smaltimento dei codici senza fabbisogno**: per componenti a bassa rotazione o a valore elevato, il Gruppo attiva azioni mirate di recupero o reimpiego su altri progetti, mentre per i materiali a basso valore ma ampio volume, vengono adottati processi strutturati di smaltimento responsabile o ricollocazione. Il Gruppo AB privilegia, quando possibile, il riutilizzo di componenti già disponibili rispetto all'acquisto di nuovi, anche in caso di aumento dei costi operativi. Questo approccio contribuisce a una migliore gestione delle **scorte di sicurezza**, poiché permette di dimensionarle su basi più realistiche, di ridurre le eccedenze storiche dovute a margini prudenziali troppo ampi e di alimentare le decisioni di acquisto con dati aggiornati sui materiali effettivamente presenti e recuperabili. Inoltre, grazie alla visibilità generata su tutti i componenti senza fabbisogno, l'organizzazione evita **duplicazioni** e acquisti di materiali già disponibili, riduce il capitale immobilizzato in scorte, diminuisce l'obsolescenza derivante da giacenze prolungate, rende più efficiente l'utilizzo degli spazi logistici. Nel tempo, questo processo contribuisce alla progressiva **riduzione del valore del magazzino**, supportando una politica di acquisto più consapevole e basata sul reale stato delle scorte;



- ottimizzazione dei processi al fine di ridurre gli scarti, con l'introduzione del processo di **nesting**, al fine di ridurre gli scarti metallici generati dal taglio dei materiali: 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. L'iniziativa, che rientra nel programma **AB Smart Factory**, ha visto il completamento nel periodo di rendicontazione della fase di analisi funzionale dei processi di taglio e delle logiche di ottimizzazione, con l'identificazione di diversi indicatori di prestazione rilevanti, tra cui il tasso di sfrido, l'efficienza di nesting e il consumo di materia prima per lotto;
- **utilizzo di container primo viaggio** riadattati per la produzione dei container membrane e dei compressori associati agli impianti di upgrading: la soluzione sviluppata dal Gruppo AB permette di utilizzare i container marittimi primo viaggio, ossia unità impiegate una sola volta nel trasporto merci e poi immesse nel mercato secondario, invece di produrre ex novo i container industriali necessari. I container primo viaggio vengono rigenerati e trasformati per ospitare gli **skid tecnologici**, mediante interventi mirati che prevedono la modifica del pavimento per renderlo idoneo alle apparecchiature, l'inserimento di porte, botole e aperture tecniche, l'installazione di sistemi di ventilazione e sicurezza, la preparazione dei passaggi per collegamenti elettrici, idraulici e pneumatici. L'iniziativa rappresenta un'applicazione virtuosa della logica del **reuse before recycle** e rientra nella strategia AB di ecodesign e ottimizzazione del ciclo di vita dei materiali;
- **riduzione della complessità degli imballaggi** per cui il Gruppo utilizza come unico imballaggio il container proprio dell'impianto, salvo necessità logistiche particolari, tra cui le spedizioni via mare e le spedizioni internazionali, che richiedono l'impiego di materiali protettivi aggiuntivi. Nel periodo di riferimento sono state definite nuove logiche standard di imballo basate su **casse e gabbie su misura per tipologia di prodotto**, incluse gabbie in legno dedicate per le componenti di interconnessione e supporto, come piping e accessori, con l'obiettivo di ottimizzare i carichi e la volumetria nei trasporti, ridurre l'uso di plastica negli imballaggi accessori e migliorare l'efficienza delle fasi di movimentazione e stoccaggio. Il modello consente una standardizzazione trasversale tra reparti, un migliore controllo dei materiali in ingresso e un aumento del tasso di riutilizzo interno degli elementi lignei;
- **valorizzazione dei componenti obsoleti e in overstock**, attraverso la creazione di un canale e-commerce dedicato alla vendita di componenti polverosi e di componenti non più utilizzabili nei processi produttivi del Gruppo. Il sito, lanciato nel periodo di riferimento, consente di valorizzare prodotti che, pur non essendo più utilizzabili da AB, mantengono funzionalità e valore per il mercato. Questa iniziativa contribuisce a ridurre gli sprechi e a prolungare il ciclo di vita dei prodotti permettendo, nel lungo termine, anche di ridurre il fabbisogno di nuove produzioni di componenti equivalenti, con benefici indiretti in termini di consumo di materie prime e impatti ambientali associati, in linea con i principi di economia circolare adottati dal Gruppo;

- **recupero dei componenti degli impianti** attraverso un sistema strutturato che, sia in caso di dismissione di un impianto AB sia in caso di mancato ritiro da parte del cliente, prevede l'invio dei materiali considerati riutilizzabili a un magazzino interno dedicato al recupero. I componenti vengono sottoposti a completa identificazione e gestiti ai fini della loro riallocazione su nuovi ordini cliente. Per le componenti che richiedono interventi di revisione, il Gruppo procede alla loro rigenerazione prima del riutilizzo. Nel corso del 2025, è stata realizzata una **quasi totale sostituzione** dei componenti intercooler nuovi con componenti revisionate;
- consolidamento di un'**architettura digitale centralizzata**, volta a monitorare in tempo reale i dati operativi dei macchinari e dei sistemi IT. Il nuovo sistema 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;
- 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. La standardizzazione dei **tre modelli di cassa** permette di eliminare gli sprechi legati agli imballaggi sovradimensionati, migliorando l'uniformità e la gestione dei pallet all'interno dell'organizzazione. Inoltre, la maggiore corrispondenza tra dimensione del pallet e tipo di prodotto da spedire favorisce una logistica più efficiente e contribuisce alla riduzione dei costi di trasporto, ottimizzando lo spazio e il peso delle spedizioni.

Inoltre, in linea con i periodi di rendicontazione precedenti, il Gruppo AB continua a portare avanti anche le seguenti **iniziative di circolarità**:

- **recupero e riutilizzo dei container CHP**: il Gruppo AB ha sviluppato una soluzione progettuale orientata alla massima efficienza delle risorse e alla riduzione degli impatti ambientali nel processo di conversione di diversi impianti biogas con cogeneratore in sistemi di upgrading per la produzione di biometano. In particolare, il Gruppo ha studiato un intervento che consentisse ai clienti già dotati di un vecchio cogeneratore AB giunto a fine vita tecnica di riutilizzare il container esistente, evitando la necessità di smaltirlo e di produrre nuovo allestimento;
- **riparazione della strumentazione e delle bobine in legno**: attraverso delle partnership con alcuni fornitori, il Gruppo AB privilegia la riparazione dei beni forniti rispetto alla loro sostituzione. Nel periodo di riferimento, sono stati restituiti al fornitore **88 strumenti** perché fossero riparati, invece che sostituiti. Anche le bobine in legno vengono restituite al fornitore per essere ripristinate e poi riutilizzate, con l'obiettivo di garantire il massimo prolungamento della vita utile dei beni;
- **recupero e riutilizzo di stracci**: gli stracci utilizzati per la pulizia dei motori vengono recuperati, lavati da una società esterna e reimpiegati;

AZIONI FUTURE

In ottica di continuo miglioramento dei processi produttivi, il Gruppo ha definito un piano di azioni a **medio e lungo termine** volte a consolidare e ampliare l'integrazione tra i principi ESG e le strategie operative e industriali. Tra queste:

- 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;
- 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;
- sviluppo di una **politica di imballaggio differenziata** per tipologia di prodotto, con l'obiettivo di ridurre il packaging non necessario attraverso la definizione di soluzioni specifiche che tengano conto delle caratteristiche tecniche, logistiche e di movimentazione di ciascun articolo;
- prosecuzione del percorso di **trasformazione digitale** mediante l'implementazione integrata dei sistemi MES (Manufacturing Execution System), WMS (Warehouse Management System) e Scheduler/APS (Advanced Planning & Scheduling), con l'obiettivo di costruire una Smart Factory capace di migliorare trasparenza operativa, tracciabilità, efficienza nell'uso delle risorse e qualità del prodotto.

- **recupero e riutilizzo degli imballaggi in carta e cartone**;
- **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. Il monitoraggio dell'iniziativa è effettuato in collaborazione con il dipartimento **HSE**, che dispone dei quantitativi smaltiti e recuperati ed effettua un'analisi periodica delle tendenze;
- **recupero della lana di roccia**: il Gruppo AB ha introdotto un processo strutturato per il recupero e il riutilizzo della lana di roccia proveniente dagli scarti dei pannelli insonorizzanti utilizzati nelle carpenterie ECOMAX®. Il materiale precedentemente destinato allo smaltimento viene separato dal ferro attraverso un'operazione interna dedicata e reimpiegato come riempimento per i silenziatori fumi, componenti fondamentali per la mitigazione dell'impatto acustico degli impianti. L'iniziativa trasforma un sottoprodotto in una risorsa, riducendo il consumo di materiale coibentante nuovo e limitando al tempo stesso la quantità di scarti generati.

DURABILITÀ E RIPARABILITÀ DEGLI IMPIANTI ECOMAX® E BIOCH4NGE

35. La minor overhaul prevede una manutenzione programmata del blocco motore con l'obiettivo di ripristinare la piena funzionalità ed efficienza dell'unità cogenerativa. Nell'occasione del fermo macchina possono essere eseguiti anche diversi altri interventi per il ripristino di altri componenti (scambiatori di calore, valvole e attuatori, etc.). La Major Overhaul è una riparazione molto più invasiva, che include la revisione completa del blocco motore e la revisione o sostituzione di altri componenti critici (es. caldaie a vapore, valvole tre vie, scambiatori di calore, etc.).

L'impianto di cogenerazione containerizzato ECOMAX® è progettato per un utilizzo di lungo periodo, con una vita utile che può arrivare fino a circa 20 anni, in funzione principalmente delle ore di esercizio effettive, al regime di funzionamento, alla qualità del gas di alimentazione e soprattutto al rispetto del piano di manutenzione attraverso cambi olio regolari, pulizia candele, etc. La durabilità dell'impianto ECOMAX® è supportata da:

- piani di manutenzione programmata che prevedono interventi ordinari e straordinari lungo l'intero ciclo di vita;
- overhaul programmati, con minor overhaul indicativamente dopo 30.000/40.000 ore di funzionamento, variabile in base al tipo di motore e al tipo di gas con cui funziona l'impianto, e major overhaul indicativamente dopo 60.000/80.000 ore di funzionamento, variabile in base al tipo di motore e al tipo di gas con cui funziona l'impianto³⁵.

L'impianto ECOMAX® è progettato per essere riparabile e manutenibile lungo tutto il suo ciclo di vita, riducendo la necessità di sostituzione completa dell'impianto e favorendo l'estensione dell'utilizzo nel tempo. In questo contesto, gli elementi chiave di riparabilità includono:

- manutenzione ordinaria pianificata, con un calendario strutturato di controlli, sostituzioni e interventi preventivi che dipendono dal modello di motore e dal tipo di gas di alimentazione;

- manutenzione straordinaria, con riparazione/sostituzione di pezzi che si guastano e che necessitano un intervento specifico fuori dal calendario programmato. AB predilige sempre ove possibile la riparazione dei pezzi e dispone uno stock di materiali revisionati che girano tra i diversi clienti per ridurre al minimo l'utilizzo di pezzi fabbricati appositamente laddove non indispensabile.

L'impianto BIOCH4NGE® è progettato per un utilizzo di lungo periodo, con caratteristiche di durabilità comparabili a quelle degli altri impianti industriali del Gruppo. La durabilità dell'impianto, in questo caso, dipende principalmente dal corretto pretrattamento del biogas, fondamentale per proteggere i componenti più sensibili del sistema e dalla qualità delle manutenzioni. La componente chiave dell'impianto è la membrana di upgrading, che presenta una durata attesa di circa 15 anni, in condizioni operative corrette, e ha una vita utile influenzata dalla composizione del gas, dalla presenza di contaminanti e dal rispetto delle procedure operative.

RIFIUTI

Il Gruppo adotta un approccio strutturato 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.

GOVERNANCE

La responsabilità della gestione del tema è attribuita al dipartimento **HSE** (Health, Safety & Environment), 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 dispone di una **politica formalizzata** che integra anche il tema rifiuti. Inoltre, 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 interno di riferimento 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 responsabili**. Tra le azioni implementate:

- **integrazione organica del servizio di gestione dei rifiuti** nei contratti di operatività, con l'obiettivo di internalizzare la responsabilità ambientale connessa alle attività svolte presso le sedi dei clienti e garantire una gestione tracciabile e conforme dei rifiuti generati nel corso delle attività di manutenzione e installazione. Attualmente il servizio è attivo in **Italia**, su tutti i nuovi contratti stipulati da AB Service. L'estensione di questo modello operativo a entrambe le divisioni riflette un **approccio proattivo** alla gestione degli impatti ambientali lungo l'intero ciclo di vita dei servizi erogati. Il presidio diretto della filiera di smaltimento, in partnership con il soggetto intermediario, consente al Gruppo di ridurre i rischi di non conformità normativa, rafforzare la



fiducia degli stakeholder e consolidare una cultura orientata alla responsabilità ambientale lungo l'intera catena del valore:

- sviluppo di un portale dedicato alla **gestione digitalizzata del ciclo di vita dei rifiuti**, concepito per supportare la scalabilità operativa resa necessaria dall'estensione progressiva del servizio di gestione dei rifiuti ai nuovi contratti di manutenzione. La piattaforma consente ai tecnici operanti sul campo di effettuare richieste di ritiro in modalità automatizzata direttamente dal sito di intervento, garantendo la tracciabilità puntuale di ogni operazione e la registrazione georeferenziata dei luoghi di partenza del rifiuto. Il sistema è integrato con un **software** fornito da una terza parte specializzata, che assolve contestualmente alla funzione di registro di carico e scarico dei rifiuti, assicurando non soltanto la conformità normativa ma anche la disponibilità di dati granulari su tutti i flussi gestiti. Il portale è attualmente in uso presso AB Service e AB Impianti, in risposta alla significativa crescita dei volumi di rifiuti generati dalle attività di cantiere di quest'ultima. La scelta di affidarsi a un operatore con caratteristiche tecniche avanzate garantisce al Gruppo AB che la quota prevalente dei rifiuti gestiti sia avviata a filiere di recupero piuttosto che di smaltimento finale, in linea con i principi dell'economia circolare cari al Gruppo;
- strutturazione di programmi rivolti ai dipendenti per la **riduzione dei rifiuti negli ambienti di lavoro**. Le iniziative hanno previsto l'istituzione di un tavolo di lavoro dedicato alle attività propeedeutiche 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.

IL RECUPERO ENERGETICO DEI RIFIUTI DA CANTIERE

Nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, il Gruppo ha avviato una valutazione tecnica in collaborazione con un operatore esterno specializzato con l'obiettivo di esplorare nuove opzioni di **recupero energetico**. Attraverso l'iniziativa, il Gruppo mira a valorizzare, attraverso gli impianti messi a disposizione dal fornitore terza parte, i rifiuti non avviabili a recupero di materia, inclusi per esempio i residui di vernice, come combustibile alternativo al metano.

La valutazione tecnica condotta nel periodo di riferimento ha restituito un **esito positivo** in termini di fattibilità. Tuttavia, l'analisi economica ha evidenziato una criticità rilevante: la localizzazione dell'impianto del fornitore terza parte, combinata con i volumi di produzione di AB, potrebbe non giustificare i costi e le emissioni associate al trasporto su lunga distanza, rendendo la soluzione proposta non conveniente né sostenibile.

Alla luce di tali evidenze e con l'obiettivo di individuare soluzioni efficienti e sostenibili nel lungo periodo, il Gruppo proseguirà le proprie attività di analisi e valutazione e condividerà eventuali aggiornamenti e sviluppi in merito nei prossimi periodi di rendicontazione.



METRICHE

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo ha prodotto complessivamente **7.871 tonnellate di rifiuti**, un dato che riflette l'eterogeneità e la complessità delle attività operative condotte nelle diverse aree di business.

La composizione merceologica evidenzia una netta prevalenza dei **rifiuti da costruzione e demolizione**, che rappresentano il 32% del totale e sono riconducibili principalmente alle attività edilizie in corso presso la sede di Orzinuovi. Una quota significativa è attribuibile ai **rifiuti organici e compost** (17%), generati dalle attività agricole di AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l., e ai **rifiuti industriali liquidi** (15%), categoria che include soluzioni acquose di lavaggio e altri reflui di processo. La restante frazione comprende oli esausti, imballaggi, metalli e rottami, nonché rifiuti di natura chimica. La categoria residuale "Altro" aggrega i rifiuti da attività d'ufficio, carta, plastica, vetro, organico e indifferenziato, unitamente ai rifiuti originati dalle attività di cantiere.

I dati relativi alla produzione di rifiuti sono stati raccolti, ove disponibili, attraverso i **Formulari di Identificazione dei Rifiuti (FIR)** e i registri di carico e scarico delle società italiane del Gruppo, in conformità alla normativa vigente in materia di tracciabilità dei rifiuti.

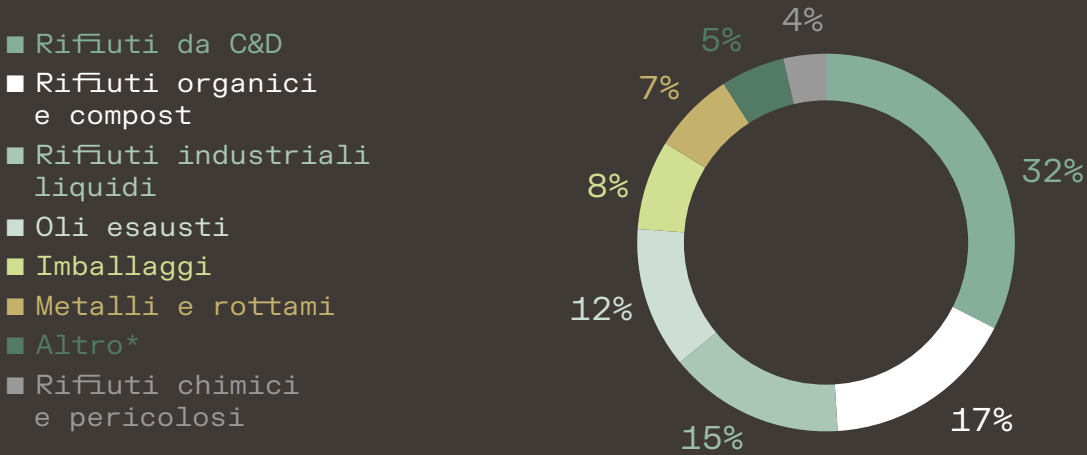
Per le fattispecie non coperte da documentazione diretta, sono state adottate le seguenti metodologie di stima:

- **rifiuti da ufficio:** la quantificazione è stata effettuata applicando fattori moltiplicativi derivati da dati di letteratura³⁶ in materia di rifiuti urbani (*municipal waste*) prodotti pro capite su base annua, differenziati per ciascun Paese in cui il Gruppo è presente;
- **rifiuti da cantieri esteri:** la stima è stata condotta mediante l'applicazione di coefficienti medi di produzione dei rifiuti, associati alle attività di installazione e manutenzione e differenziati in funzione della tipologia di prodotto (motori Jenbacher e MAN, sistemi ECOMAX®, BIOCH4NGE e CH4LNG). Tali coefficienti sono stati elaborati a partire dall'analisi dei dati operativi di AB Service e AB Impianti relativi al triennio 2023-2025.

36. Per gli uffici localizzati in Europa, la stima dei rifiuti da ufficio è stata condotta sulla base dei dati pubblicati dall'Agenzia Europea dell'Ambiente (European Environment Agency - EEA) con riferimento all'anno 2025. Le fonti adottate forniscono sia i volumi di rifiuti generati pro capite sia le relative percentuali di smaltimento e riciclo, disaggregate per singolo Paese membro, garantendo così un livello di granularità coerente con la distribuzione geografica delle sedi del Gruppo.

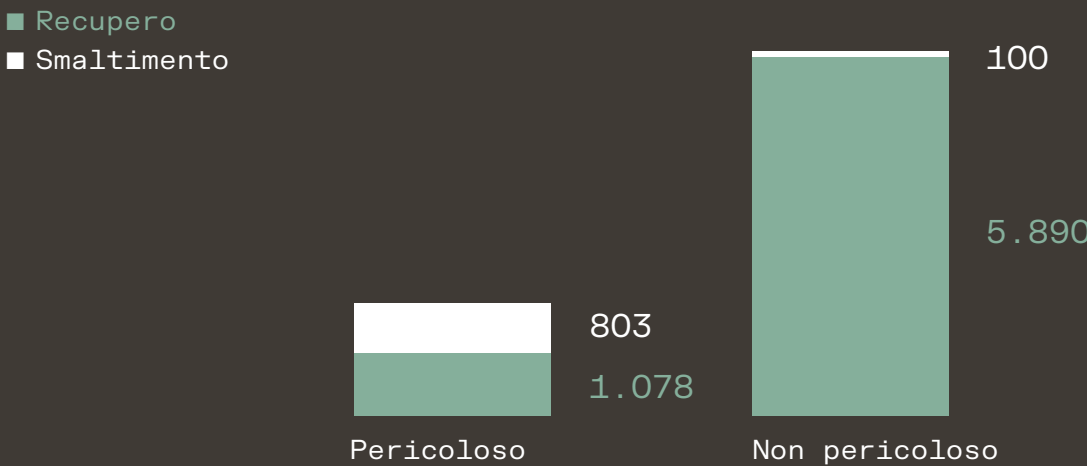
IL GRUPPO HA PRODOTTO COMPLESSIVAMENTE 7.871 TONNELLATE DI RIFIUTI, UN DATO CHE RIFLETTE L'ETERogeneITÀ E LA COMPLESSITÀ DELLE ATTIVITÀ OPERATIVE

COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI GENERATI (%)



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 seguito³⁷:

DESTINO RIFIUTI PER PERICOLOSITÀ (T)



37. Per le sedi ubicate al di fuori del territorio europeo, i valori di riferimento sono stati estratti dalle statistiche dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE/OECD), utilizzando i dati più aggiornati disponibili per ciascun Paese. Nei casi in cui le statistiche nazionali risultassero assenti o non sufficientemente rappresentative, è stata applicata la media continentale di riferimento come valore sostitutivo. In merito alle percentuali di smaltimento e riciclo relative alle sedi extraeuropee, l'assenza di dati nazionali sufficientemente dettagliati ha reso necessario l'adozione di un approccio cautelativo: in tali circostanze, il Gruppo ha applicato come benchmark la media dei valori registrati nei Paesi europei, scelta motivata dalla maggiore disponibilità, affidabilità e comparabilità di tali dati nel contesto della rendicontazione di sostenibilità. 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 16 c) e d) si segnala che i trattamenti applicati ai rifiuti rendicontati rientrano nelle categorie "Altre operazioni di recupero" e "Altre operazioni di smaltimento".



03

Sociale

S1 – Forza lavoro propria

GOVERNANCE

In AB, le tematiche relative alla gestione della forza lavoro propria sono affidate all'area strategica di **Human Capital**, che opera attraverso **tre divisioni complementari**:

- **Human Resources (HR)**: responsabile dei processi core afferenti alla gestione del personale, inclusi la fase di talent acquisition e management, l'implementazione delle politiche di welfare, la contrattualistica e l'amministrazione del personale;
- **Corporate Culture and Social Responsibility (CCSR)**: introdotta nel 2025, presidia la sostenibilità in qualità di project management, le iniziative legate alla cultura organizzativa e alla responsabilità sociale, tra cui i progetti riconducibili al programma AB² (cfr. AB come rigeneratore sociale).
- **Knowledge Transfer**: focalizzata su progetti pluriennali, garantisce la valorizzazione e la condivisione del know-how aziendale nel tempo, contribuendo alla crescita professionale e al mantenimento delle competenze aziendali;

Le tre divisioni operano secondo un **modello integrato e collaborativo**. Ogni iniziativa fa infatti capo a una specifica area, che ne detiene la responsabilità gestionale e ne coordina l'attuazione, ma viene progettata e realizzata con il contributo attivo delle altre divisioni. Questo approccio mira a evitare la frammentazione delle competenze e garantire che le politiche in materia di capitale umano siano coerenti, sinergiche e radicate nella visione condivisa del Gruppo AB.

Le tematiche di **Diversity & Inclusion** sono integrate nei processi organizzativi attraverso un'area specifica dedicata, che opera sotto la funzione del dipartimento di **Corporate Culture**, a sua volta coordinato della funzione **Human Capital**. Attualmente, l'area opera attraverso due strumenti specifici di governance e monitoraggio:

- il **Comitato DE&I**, un organo consultivo a composizione interfunzionale;
- l'**Osservatorio Permanente**, incaricato di analizzare l'impatto delle differenze culturali, linguistiche e generazionali sulle prestazioni aziendali, nonché di presidiare gli indicatori HR tradizionali.

POLITICHE

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

Questo impegno è parte integrante della **People Strategy**, 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.

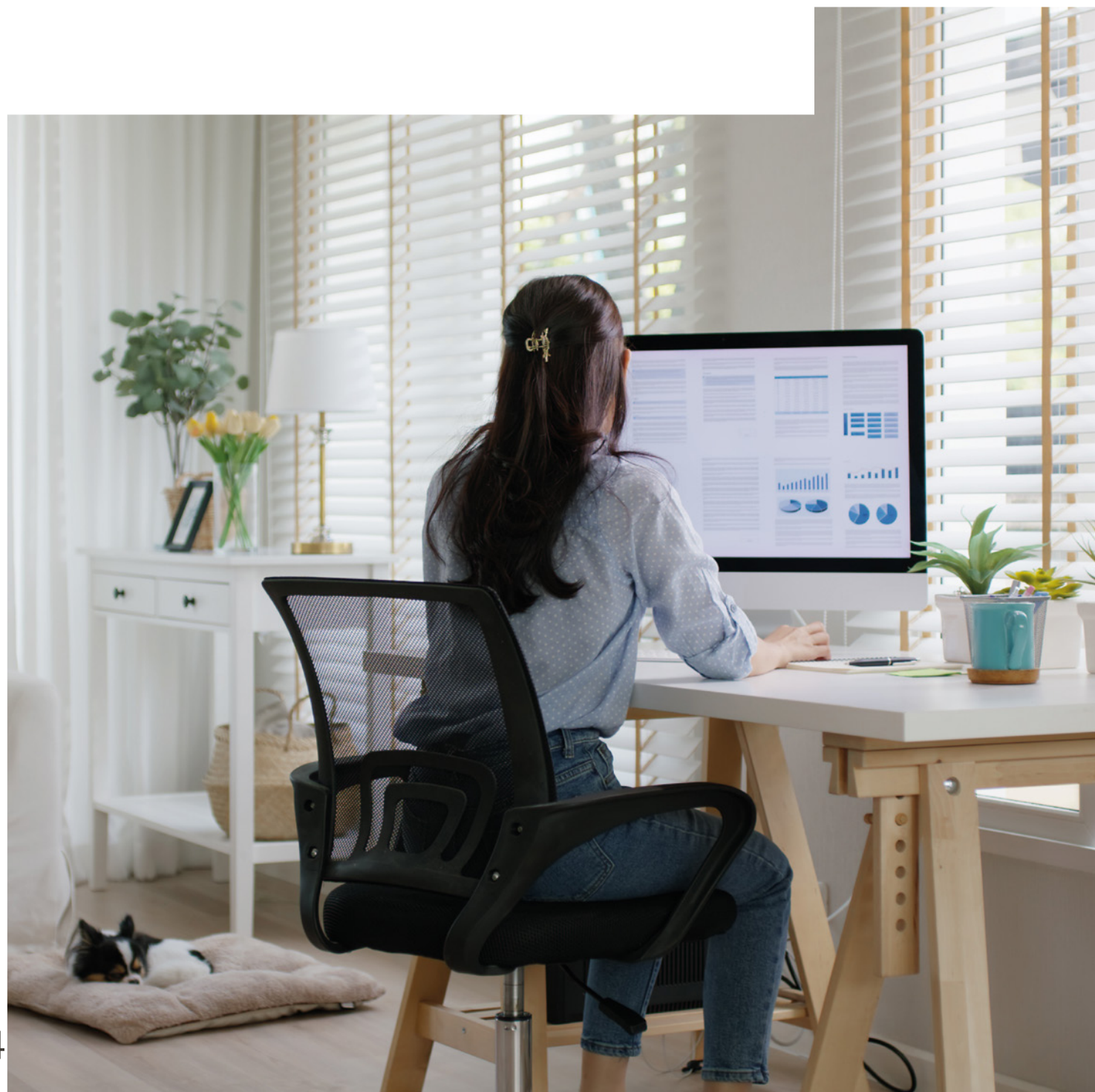
Inoltre, nell'ottica di assicurare un ambiente di lavoro flessibile e attento alle diverse esigenze individuali, il Gruppo ha adottato una **policy sullo smart working**. Per assicurare una gestione efficace delle attività da remoto, il documento affida ai responsabili di team e/o dipartimento il compito 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 colloqui 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 svolgimento 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 periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, il Gruppo ha continuato a rafforzare 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 propri dipendenti.

A dimostrazione del suo impegno, il Gruppo ha ottenuto per la quinta volta consecutiva il riconoscimento **Top Employer**, posizionandosi non soltanto al di sopra del benchmark nazionale, come nel precedente periodo di rendicontazione, ma per la prima volta anche sopra la media delle aziende internazionali certificate Top Employers con meno di 5.000 dipendenti.



Nel 2025, il Gruppo AB ha strutturato un innovativo programma di **onboarding**, con l'obiettivo di garantire ai neoassunti un primo approccio esperienziale che vada oltre la tradizionale visita aziendale. Il percorso mira a favorire un inserimento autentico e coinvolgente nella realtà del Gruppo, combinando la scoperta degli spazi fisici con momenti di benvenuto da parte dei responsabili delle diverse aree aziendali, chiamati a raccontare in prima persona le attività e la cultura del proprio contesto operativo. Questo approccio narrativo e relazionale mira a trasmettere ai nuovi colleghi non soltanto le informazioni tecniche necessarie all'avvio dell'attività lavorativa, ma anche il senso di appartenenza e i valori che caratterizzano l'identità aziendale. **L'ABoarding Day** di AB si configura pertanto come un momento fondativo del rapporto tra il dipendente e l'organizzazione, con l'obiettivo di accelerare l'integrazione e rafforzare il legame con la comunità aziendale fin dai primi giorni. Il programma è attualmente attivo soltanto sulle **sedì italiane**.





Al fine di comprendere le necessità dei dipendenti e orientare le future linee d'azione strategiche del Gruppo, nel 2025 è stata condotta la seconda **indagine di clima organizzativo**. L'iniziativa ha visto anche il coinvolgimento delle **sedi estere** di AB, offrendo una visione più ampia e rappresentativa del clima organizzativo a livello di Gruppo. In continuità con il precedente periodo di rendicontazione, l'analisi ha preso in esame le principali dimensioni del clima aziendale, integrando al contempo aspetti legati alla sostenibilità.

Tra le iniziative avviate nei precedenti periodi di rendicontazione volte a migliorare l'ambiente di lavoro e promuovere il coinvolgimento aziendale, si confermano i **Sustainability Talks**, una serie di eventi inaugurati nel 2023 che mirano a costituire uno spazio di confronto e ispirazione sui temi dello sviluppo sostenibile, con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale sempre più consapevole;

Nel 2025, inoltre, ha inoltre preso vita il progetto **Little Sustainability Talks with the Ambassadors**, una rubrica dedicata ai temi della sostenibilità in AB. L'iniziativa ha visto protagonisti **otto** Ambassador che, attraverso dei video, ideati e realizzati in prima persona dagli Ambassador stessi, hanno condiviso le esperienze, i progetti e le buone pratiche che ogni giorno rendono la sostenibilità parte integrante della cultura aziendale di AB.



L'OSSERVATORIO PERMANENTE

Anche nel periodo di riferimento, il Gruppo AB ha rafforzato il proprio impegno nel monitoraggio e nella valorizzazione del capitale umano attraverso il consolidamento delle attività dell'**Osservatorio Permanente**. Strutturato sui due macro-filoni strategici di sostenibilità e share analytics, 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 e 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 **share analytics**, l'Osservatorio Permanente ha operato, nel biennio 2024-2025, come team progettuale dedicato alla definizione e strutturazione dei principali indicatori di performance relativi alla **gestione del personale**. Gli ambiti di misurazione sviluppati dall'Osservatorio nel corso del periodo di rendicontazione hanno incluso in particolare:

- ferie e permessi;
- assenteismo;
- straordinari;
- headcount e turnover.

L'operato dell'Osservatorio ha prodotto risultati concreti, inclusa l'ottimizzazione e l'integrazione delle fonti dati in input, la definizione della metodologia di calcolo per gli indicatori di assenteismo e turnover secondo le linee guida di Confindustria Brescia, e la realizzazione di dashboard operative in Power BI, che hanno supportato i processi decisionali della funzione di Human Resources e Human Capital.

A partire dal prossimo anno, l'Osservatorio Permanente sarà ricondotto all'area **Corporate Culture and Social Responsibility (CCSR)**, con un mandato orientato all'analisi e al monitoraggio continuativo delle dinamiche interne ed esterne all'organizzazione. In particolare, le attività previste includeranno:

- la conduzione delle analisi di clima organizzativo all'interno del Gruppo;
- il monitoraggio delle evoluzioni nel mercato del lavoro e la valutazione dell'impatto sul Gruppo delle macro-tendenze osservate e previste;
- la valutazione dell'impatto dell'organizzazione sul contesto lavorativo esterno;
- la produzione di report specifici su temi di alto livello relativi alla sostenibilità aziendale.



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:

- consolidamento dell'**indagine di clima aziendale** con estensione all'intero perimetro del Gruppo e attenzione particolare all'incremento del tasso di partecipazione dei dipendenti delle sedi estere;
- consolidamento ed estensione del programma **AB Cares** a favore della genitorialità in azienda;
- rafforzamento del sistema di **welfare aziendale** attraverso la definizione di un accordo pluriennale volto a garantire maggiore stabilità, continuità e prevedibilità dei benefici riconosciuti ai dipendenti;
- attribuzione delle attività di monitoraggio degli HR Analytics esclusivamente alla funzione **Human Resources**, attraverso l'introduzione di un **presidio dedicato**, con l'obiettivo di centralizzare la raccolta e la gestione dei dati sulle risorse umane provenienti dai sistemi ERP aziendali e garantire un unico fornitore interno di KPI per l'intera macroarea **Human Capital**;
- estensione a livello internazionale del processo di **onboarding**, con l'obiettivo di assicurare un'esperienza di inserimento omogenea e di qualità per tutti i nuovi ingressi nel Gruppo;
- valorizzazione dell'esperienza in azienda attraverso l'istituzione del "**Club 20 di Passione**", finalizzata a promuovere il trasferimento di conoscenze, cultura e valori aziendali mediante attività di mentoring a supporto dei nuovi ingressi da parte dei dipendenti con maggiore anzianità;
- sviluppo del filone "**Culture and Mindset**", con l'obiettivo di raccogliere e analizzare elementi relativi alla cultura organizzativa nei diversi paesi in cui il Gruppo opera.



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 aziendali 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;
- **prosecuzione del progetto ABreak:** nei precedenti periodi di rendicontazione, il Gruppo ha dato vita al progetto "ABreak", sviluppato in collaborazione con Inchiostro Società Cooperativa Sociale. Il progetto, che ha visto l'introduzione di un food truck itinerante gestito interamente da persone con disabilità, risponde a due obiettivi complementari: 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. Nel 2025, il servizio ha raggiunto un'ulteriore fase di maturità, garantendo la produzione stabile di circa **50 pasti al giorno**. Parallelamente, si è stabilizzato anche il numero di lavoratori appartenenti a categorie protette impiegati nel progetto, a testimonianza della maturità raggiunta dal modello operativo e della sua sostenibilità nel tempo;



- **consolidamento delle attività del Comitato DE&I:** istituito nel 2024 e composto da rappresentanti delle aree HR, Legal e altre funzioni aziendali con supervisione del dipartimento Human Capital, il Comitato DE&I svolge un ruolo di indirizzo strategico e di supporto progettuale. In questo contesto, nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, è stato avviato un **programma formativo** strutturato rivolto alla totalità dei dipendenti del Gruppo, sia delle sedi italiane che estere, sulla diversità nelle sue varie declinazioni, inclusa la diversità tra generazioni, tra generi, tra culture. Al fine di raggiungere l'intera popolazione aziendale del Gruppo indipendentemente dalla sede di appartenenza e assicurare uniformità nei contenuti e coerenza di approccio alla cultura dell'inclusione promossa dal Gruppo, il programma è stato erogato in **modalità blended**, con incontri online in sincrono ed eventi formativi in presenza;
- **prosecuzione della partnership con l'Università Ca' Foscari:** il programma di dottorato innovativo in collaborazione con l'Università Ca' Foscari di Venezia avviato nel 2024 e incentrato sulle tematiche di diversità e inclusione ha visto una fase di consolidamento nel periodo di rendicontazione del presente Bilancio. Il progetto, che avrà 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 prosegue nel suo obiettivo, attraverso un percorso di ricerca, analisi, elaborazione teorica e sperimentazione sul campo, di 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.

Il Gruppo ha inoltre consolidato il **programma di welfare differenziato** avviato nei periodi di rendicontazione precedente. Il sistema, specificamente progettato per incentivare la permanenza in azienda, valorizzare la crescita interna e migliorare l'equilibrio vita-lavoro dei dipendenti, 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 questo contesto, uno degli elementi distintivi del programma riguarda la gestione del welfare in caso di **acquisizione di società terze**. In tali circostanze, l'anzianità maturata dal dipendente presso l'azienda acquisita viene integralmente riconosciuta da parte del Gruppo AB, che garantisce in questo modo piena continuità in termini di accesso ai benefici previsti dal programma. Questo approccio assicura uniformità di trattamento tra la nuova popolazione aziendale e la popolazione preesistente, in coerenza con i principi di **equità e inclusione** che ispirano la strategia di gestione del capitale umano del Gruppo.

In linea con gli stessi principi di equità e inclusione, le **retribuzioni** sono definite attraverso meccanismi presidiati dal dipartimento Human Resources, 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; a tal fine, il Gruppo ha adottato una metodologia strutturata di job mapping e job grading basata sulla metodologia Hay, che consente di misurare il peso organizzativo di ciascun ruolo secondo criteri standardizzati e riproducibili, riducendo la componente discrezionale nella determinazione delle fasce retributive;
- **competitività rispetto al mercato**, assicurata attraverso il 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. Nel 2025 è stata rinnovata la collaborazione con un fornitore esterno specializzato, che mette a disposizione un database strutturato per il benchmark retributivo, consentendo un monitoraggio continuativo del posizionamento competitivo delle retribuzioni offerte dal Gruppo.

Su base annua, il Gruppo AB effettua inoltre un'analisi retributiva per tutti i dipendenti. A questa segue, ove applicabile, una **revisione salariale**.

Al fine, inoltre, di riconoscere il merito e valorizzare i risultati di ogni dipendente, il Gruppo AB applica **meccanismi di premialità** che, differenziati per area geografica, tengono conto sia della performance aziendale, sia di quella individuale, quest'ultima valutata secondo gli indirizzi di gestione.

Il Gruppo AB ha inoltre implementato nel tempo un percorso progressivo verso la **trasparenza retributiva**, con l'obiettivo di garantire visibilità sulle retribuzioni a tutti i livelli. In tale prospettiva, le iniziative intraprese dal Gruppo AB risultano in linea con i principi della **Direttiva europea sulla trasparenza salariale**³⁸, rappresentando un primo passo verso il progressivo adeguamento alle relative disposizioni.

38. La Direttiva UE 2023/970, nota come Pay Transparency Directive, mira a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro e/o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

IL SISTEMA DI WELFARE, SPECIFICAMENTE PROGETTATO PER INCENTIVARE LA PERMANENZA IN AZIENDA, VALORIZZARE LA CRESCITA INTERNA E MIGLIORARE L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO DEI DIPENDENTI, OPERA SECONDO UNA LOGICA INCREMENTALE

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 **ABCARES**, un programma strutturato a sostegno della **genitorialità** in azienda.

Il programma, nato dalla riflessione di alcuni dipendenti e tradotto poi dal Gruppo in un piano strutturato di interventi e iniziative rivolte a genitori, biologici e adottivi, ha come obiettivo principale il trasferimento e la valorizzazione in ambito professionale delle competenze sviluppate nel percorso verso la genitorialità, incluse per esempio la capacità di gestione organizzativa e delle priorità in situazioni di forte stress, la resilienza e la leadership empatica.

Lanciato ufficialmente a giugno 2025, il programma si articola in **diverse misure integrate**:

- **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**: un contributo una tantum per i neogenitori e un welfare per la genitorialità strutturato in funzione dell'età anagrafica dei figli, per rispondere alle diverse esigenze che caratterizzano le fasi della crescita;
- **congedo parentale potenziato**: una compensazione retributiva superiore a quanto stabilito per legge, con due mesi aggiuntivi all'80% della retribuzione per i padri e un mese all'80% per le madri, al fine di promuovere una genitorialità condivisa e paritaria;
- **creazione di uno sportello informativo** per sensibilizzare i dipendenti sulle normative relative ai congedi parentali e sulle opportunità offerte dall'azienda in questo ambito.

Il progetto, confermato anche per il 2026, vedrà l'introduzione di iniziative aggiuntive e l'ampliamento del perimetro di intervento con un focus specifico sul **supporto allo studio** dei figli dei dipendenti del Gruppo, a testimonianza della volontà di rispondere alle esigenze emergenti della popolazione aziendale.



AZIONI FUTURE

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

- avvio delle attività propedeutiche all'ottenimento della **Certificazione UNI/PdR 125:2022** per la parità di genere all'interno dell'organizzazione;
- estensione del perimetro del progetto **ABreak**, con l'integrazione del servizio di colazione per alcune sedi, al fine di ampliare l'offerta di welfare alimentare a disposizione dei dipendenti e al contempo rafforzare il volume di attività affidato alla Cooperativa, con ricadute positive sull'occupazione delle persone inserite nel progetto;
- lancio del **Community Special Project**, un'iniziativa dedicata alla promozione di progetti strategici rivolti alla comunità interna ed esterna;
- 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.



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.

FORMAZIONE

Tra le iniziative implementate, il Gruppo AB promuove l'apprendimento autonomo e continuo mettendo a disposizione diversi strumenti di **self-learning**. In particolare, i dipendenti del Gruppo possono accedere a **due canali** principali:

- **Coursera**, una piattaforma di apprendimento online che offre corsi, specializzazioni e lauree. Nel corso del periodo di riferimento, la gestione della piattaforma da parte del Gruppo è stata oggetto di una **revisione strutturale**, con l'obiettivo di promuovere un utilizzo più consapevole e mirato dello strumento. Il modello attualmente adottato, che prevede un sistema di licenze a rotazione, è supportato dall'introduzione di una politica formalizzata che responsabilizza il dipendente nella pianificazione del proprio percorso formativo, dalla selezione del corso alla gestione operativa della partecipazione. Sul piano dei contenuti, sono stati individuati e preselezionati percorsi formativi coerenti con le competenze aziendali ritenute strategiche per il Gruppo, pur garantendo al dipendente piena libertà di accesso a qualsiasi tipologia di corso, anche non direttamente connessa al proprio ruolo, previo allineamento con il responsabile di riferimento. Questa impostazione riflette una visione dell'apprendimento come valore in sé: il Gruppo riconosce infatti nella formazione trasversale, anche in ambiti non direttamente legati all'operatività aziendale, un'opportunità per ampliare le prospettive individuali e favorire lo sviluppo del potenziale delle persone;
- **SuccessFactor**, un sistema basato sul cloud per la gestione del capitale umano, che ospita un catalogo strutturato di videocorsi, organizzato attorno a quattro aree principali, incluse la **formazione tecnica** di prodotto, con moduli dedicati alla co-generazione e alle principali soluzioni aziendali, le **competenze relazionali** e soft skills, con percorsi dedicati a temi quali la gestione dei conflitti, la **sostenibilità**, con un modulo specifico introdotto nel periodo di riferimento, la formazione operativa a supporto dell'**onboarding** e della gestione amministrativa del rapporto di lavoro (es. lettura della busta paga, gestione delle assenze, modalità di comunicazione della malattia). I contenuti presenti su SuccessFactors, siano essi di produzione interna o di terze parti, sono soggetti a una validazione preventiva da parte del dipartimento HR, a garanzia della qualità e della coerenza dei materiali erogati. La piattaforma funge anche da strumento di gestione e tracciamento della formazione in presenza.

Le due piattaforme operano in modo sinergico e non sostitutivo, garantendo una copertura formativa ampia sia in termini di contenuti che di modalità di fruizione. Se Coursera offre infatti un catalogo aperto e ad ampio spettro, con una logica di accesso responsabilizzante ma orientata al contempo all'autonomia del dipendente, SuccessFactors garantisce invece un ambiente formativo più strutturato e presidiato, con contenuti che rispondono alle esigenze specifiche dell'organizzazione.

Tra le altre iniziative implementate dal Gruppo in materia di **formazione**, vi sono inoltre:

- **il 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. In questo contesto, nel corso del periodo di riferimento, sono state finanziate, tramite i fondi messi a disposizione da Fondimpresa, attività di formazione afferenti principalmente agli ambiti di formazione linguistica, coaching individuale e knowledge transfer;
- **la strutturazione del programma HANS 10+ per l'eccellenza commerciale:** nel corso del periodo di riferimento, il Gruppo ha portato a completamento la prima fase pilota del programma "HANS 10+", dedicato all'area commerciale. Il programma, intitolato alla memoria di un collega scomparso e accompagnato dal simbolo di eccellenza rappresentato dal suffisso "10+", si configura come un'iniziativa strategica a supporto della massimizzazione dell'efficacia commerciale individuale e collettiva del Gruppo e della creazione di una **AB Sales Community** globale e coesa. La struttura del programma, che coinvolge le sedi italiane ed estere di AB, è ciclica e prevede una fase di pianificazione iniziale focalizzata sulla mappatura delle competenze e l'individuazione di aree di miglioramento per definire piani di formazione personalizzati. Il programma, deliberatamente basato su tematiche di taglio trasversale, ha visto nella sua fase pilota il completamento in media di **dieci corsi** per partecipante, a testimonianza di un livello di coinvolgimento attivo che ha superato significativamente la soglia di partecipazione preliminarmente ipotizzata;
- **il 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.

LA FORMAZIONE IN AB SERVICE

Nel corso dell'ultimo decennio, AB Service si è dedicato allo sviluppo di un sistema formativo strutturato, con l'obiettivo di sostenere la crescita professionale delle proprie persone attraverso percorsi di aggiornamento e strumenti di monitoraggio delle competenze chiave richieste dal settore. Inizialmente concepito per rispondere all'esigenza di qualificazione dei tecnici operanti sugli impianti, tale sistema si è progressivamente evoluto grazie all'ampliamento dell'offerta dei prodotti e all'espansione delle attività nei mercati internazionali, occupando oggi una posizione di rilevanza fondamentale per la corretta preparazione del personale AB.

La struttura operativa dedicata alla formazione conta, nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, tre risorse a tempo pieno, affiancate da un pool di circa quindici docenti in rotazione sui corsi interni, tra cui una figura certificata come docente Jenbacher. Tutte le risorse coinvolte costituiscono parte integrante dell'organico di AB Service.

Al fine di garantire un collegamento diretto tra le esigenze emergenti in campo manutentivo e le attività di progettazione, per ciascuna area sono stati individuati dei responsabili di prodotto che hanno una duplice funzione: gestire team di tecnici specializzati e svolgere il ruolo attivo di formatori.

La possibilità di avvalorarsi dell'esperienza del personale qualificato per la formazione tecnica ha dato il via alla realizzazione di un polo didattico operativo inaugurato quest'anno dal Gruppo, il Training Center, che ospita l'intero portafoglio prodotti (es. motori, celle di media tensione, componenti) e include un'area dedicata alla simulazione delle attività sul campo in un ambiente sicuro e controllato.

La gestione della formazione è organizzata attorno a **tre aree tematiche prioritarie**:

- la **cogenerazione**;
- i **nuovi prodotti**;
- le **competenze elettriche**, tema di natura trasversale alle prime due aree tematiche.

I contenuti dei piani formativi sono stati pensati per sviluppare progressivamente le competenze di ciascun tecnico in base al ruolo ricoperto. Dopo un'introduzione teorica, i partecipanti ai corsi vengono quindi coinvolti direttamente nelle principali attività di manutenzione, con l'obiettivo di riprodurre le reali condizioni operative. Questa modalità è diventata lo standard formativo interno di AB e viene applicata a tutte le tipologie di insegnamento erogate, quali:

- **formazione tecnica interna**, suddivisa per linee di prodotto e livelli di competenza, con una progressione strutturata su due o tre livelli di qualifica;
- **formazione ai clienti**, con corsi base e tipologici di prodotto, personalizzabili sulla base delle necessità specifiche;
- **formazione con fornitori qualificati**, attraverso un programma di qualificazione tecnica che include moduli e-learning, sessioni con docenti e verifiche sul campo con tutor interni;
- **training on the job**, erogato direttamente in loco, con l'obiettivo di trasferire competenze operative nel contesto di riferimento.

Il Gruppo è attivamente impegnato nell'efficientamento del sistema di programmazione delle attività formative. Tutte le attività, sia interne sia esterne, sono registrate all'interno della piattaforma SuccessFactors, che consente una gestione integrata dei calendari, il tracciamento dello storico formativo individuale e il monitoraggio delle ore di docenza erogate. Nel periodo di riferimento è stato inoltre introdotto l'utilizzo di Power BI per l'estrazione e la visualizzazione dei dati formativi presenti in SuccessFactors, permettendo lo sviluppo di analisi più granulari sui percorsi completati.

L'obiettivo è la creazione di un modello di mappatura strutturata, che includa non soltanto le ore erogate, ma anche il dettaglio delle attività svolte e i feedback raccolti. Al fine di garantire una migliore tracciabilità e qualità del processo formativo, il sistema sarà in futuro articolato per fasi operative e per tipologia di impianto.

Anche nel periodo di riferimento, continua 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 proattivo alle esigenze occupazionali dell'azienda.

Nel breve termine, AB Service ha pianificato un significativo ampliamento e strutturazione delle attività formative, con interventi su più livelli:

- introduzione di una figura dedicata alla produzione dei contenuti, tra cui materiali video e moduli e-learning, fruibili in SuccessFactors, e integrazione di momenti di verifica al termine di ciascun percorso;
- definizione di una base teorica comune per tutti i tecnici, indipendentemente dal paese in cui operano, con focus su fondamentali tecnici sulla ricerca guasti e sulle competenze elettriche di base, al fine di avere un punto di partenza omogeneo per le attività formative;
- uniformazione dei piani formativi a livello internazionale, con estensione alle società estere, secondo una logica basata sul prodotto anziché sul singolo individuo, collegando le qualifiche ottenute a percorsi di avanzamento professionale interni;
- erogazione di percorsi strutturati per i Service Area Manager (SAM), che prevedono due settimane di formazione in sede con sessioni teoriche, incontri con gli stakeholder chiave e affiancamento operativo con SAM già operativi nelle altre sedi.



AZIONI FUTURE

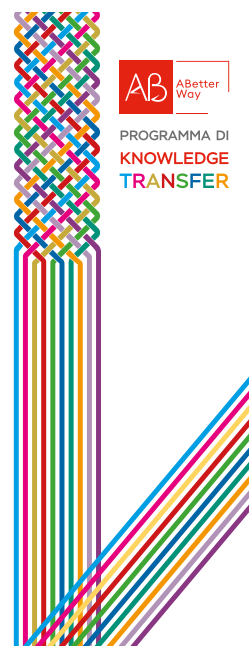
Nel percorso di rafforzamento del proprio ecosistema formativo, il Gruppo AB ha definito un piano di azioni a breve termine volte allo sviluppo, al trasferimento e alla valorizzazione delle competenze. Tra le principali azioni programmate, vi sono:

- l'elaborazione di un **programma formativo** più strutturato e di ampio respiro, al fine di ottimizzare ulteriormente l'accesso e l'impiego dei fondi disponibili per la formazione, massimizzando l'efficienza allocativa delle risorse e ampliando la platea dei dipendenti coinvolti nei percorsi finanziati;
- il lancio di una **nuova edizione** del programma HANS 10+, riprogettata su un orizzonte temporale di 18 mesi e con un'impostazione rinnovata rispetto all'edizione precedente, che prevederà approfondimenti di natura tecnica calibrati sulle reali priorità della rete commerciale.

SVILUPPO DELLE COMPETENZE E GESTIONE DEI TALENTI

Il Gruppo AB ha sviluppato un approccio integrato allo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di valorizzare il talento presente in ognuna delle risorse e garantire percorsi di crescita strutturati e specifici per ognuno. In questo contesto, anche nel periodo di riferimento, sono confermate le seguenti azioni:

- **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 SuccessFactors, 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 delle funzioni manageriali 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;
- **creazione di un sistema strutturato di gestione e trasferimento della conoscenza aziendale:** il Gruppo ha costituito una rete di circa cinquanta **"Expert"**, figure selezionate all'interno dell'organizzazione sulla base delle competenze maturate, con l'obiettivo di favorire un passaggio di know-how 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** per gli Expert che include misure di welfare mirate, fondi per la formazione avanzata e opportunità



di specializzazione, con l'obiettivo di riconoscere formalmente il contributo di chi mette a disposizione dell'organizzazione il proprio patrimonio di conoscenze e competenze. Inoltre, un innovativo sistema meritocratico basato su contesti interni monitora le attività di knowledge transfer, premiando con crediti welfare aggiuntivi gli Expert più attivi nella condivisione delle competenze. In questo contesto, nel periodo di riferimento, il Gruppo ha avviato un ciclo speciale di **conferenze** tenute dagli Expert, articolato in **due percorsi** distinti: il primo, rivolto alla popolazione Sales nell'ambito del Programma di Empowerment HANS 10+, erogato interamente in modalità online; il secondo, rivolto ai dipendenti della sede centrale, erogato sia in presenza che online. Ogni sessione, della durata di un'ora e mezza, è stata progettata per offrire contenuti approfonditi unitamente a momenti strutturati di confronto e dialogo, riscuotendo ampia partecipazione e confermando l'efficacia di un modello basato sulla condivisione diretta;

- **adozione della piattaforma tecnologica Syllotips:** a supporto delle iniziative di knowledge transfer, il Gruppo ha adottato una piattaforma basata sull'intelligenza artificiale che mira a facilitare l'accesso al know-how aziendale e affiancare gli Expert nella produzione di contenuti e materiali.

AZIONI FUTURE

Al fine di valorizzare le conoscenze interne e promuovere una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo e alla collaborazione, il Gruppo AB ha pianificato, nel **breve termine**, una serie di iniziative. Tra queste:

- lo sviluppo di modalità di fruizione **asincrona** dei contenuti generati dagli Expert, attraverso video che saranno resi disponibili su SuccessFactors e l'integrazione di **traduzioni** in più lingue al fine di ampliarne l'accessibilità a livello internazionale;
- l'evoluzione del **modello operativo** di Syllotips verso l'erogazione dei contenuti anche in modalità **webinar**, con successiva possibilità di creare, tramite intelligenza artificiale, storyboard e altri materiali, reindirizzando le sessioni in presenza verso momenti di confronto e approfondimento diretti e valorizzando così la dimensione relazionale e dialogica dell'apprendimento;
- l'introduzione di un **meccanismo di certificazione dei documenti**, che permetterà di verificare preventivamente che i contenuti destinati alla piattaforma Syllotips non siano classificati e possano quindi essere caricati nel pieno rispetto delle politiche di sicurezza aziendale, garantendo così la protezione del know-how aziendale pur ampliando al contempo in modo significativo le possibilità di utilizzo dello strumento.

METRICHE

Nel 2025, il Gruppo AB ha registrato un totale di **1.365 dipendenti**, di cui l'**82%** uomini e il **18%** donne, con un incremento del 12% nella forza lavoro propria complessiva rispetto al 2024 (**1.215 dipendenti**), a conferma della crescita costante del Gruppo a livello nazionale e internazionale. Si segnala che il perimetro di rendicontazione ha subito delle variazioni rispetto all'esercizio precedente, con l'inclusione di AB Energy Cogeneration Ireland Limited, nuova società estera del Gruppo, e l'esclusione di Enviroexperts Italia S.r.l.

S1-5 (A) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

GENERE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Uomini	1115	984	n
Donne	250	231	n
Altro	0	0	n
Non comunicato	0	0	n
Totale	1365	1215	n

La crescita occupazionale ha interessato tutte le aree geografiche presidiate dal Gruppo, che hanno registrato un incremento o un mantenimento nel numero di dipendenti rispetto al precedente periodo di rendicontazione. In questo contesto, l'Italia si conferma l'area di gran lunga più rappresentativa in termini di crescita, con **1.074** dipendenti nel 2025 rispetto ai 958 del 2024 (+12%). Seguono l'America Latina (103 dipendenti, +17%), l'Europa orientale (95 dipendenti, +10%), l'Europa occidentale (54 dipendenti, +20%), il Nord America (29 dipendenti, +4%) e l'Asia-Pacifico (10 dipendenti, stabile).

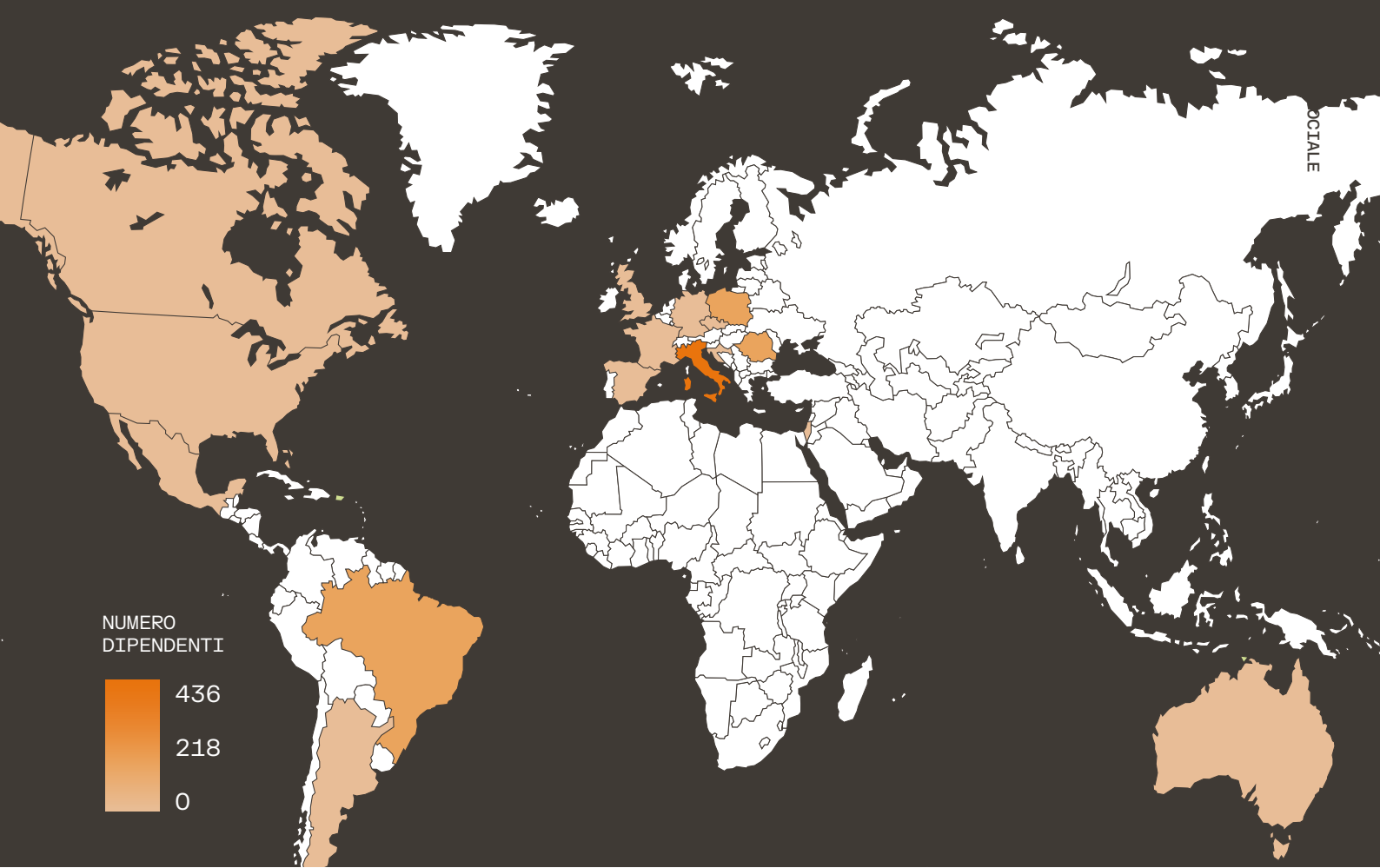
A copertura del fabbisogno informativo previsto dallo standard adottato per la redazione del presente Bilancio, si segnala che, al di fuori dell'Italia, i paesi che superano la soglia delle 50 unità sono Brasile e Polonia: il Brasile contava **86** dipendenti nel 2025 (contro gli 81 del 2024) e la Polonia **65** (contro i 57 del 2024). Entrambi i paesi registrano una crescita e confermano il loro ruolo di presidi internazionali rilevanti per il Gruppo.

Di seguito, si riporta la distribuzione della forza lavoro propria del Gruppo per area geografica:

S1-5 (A) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA³⁹

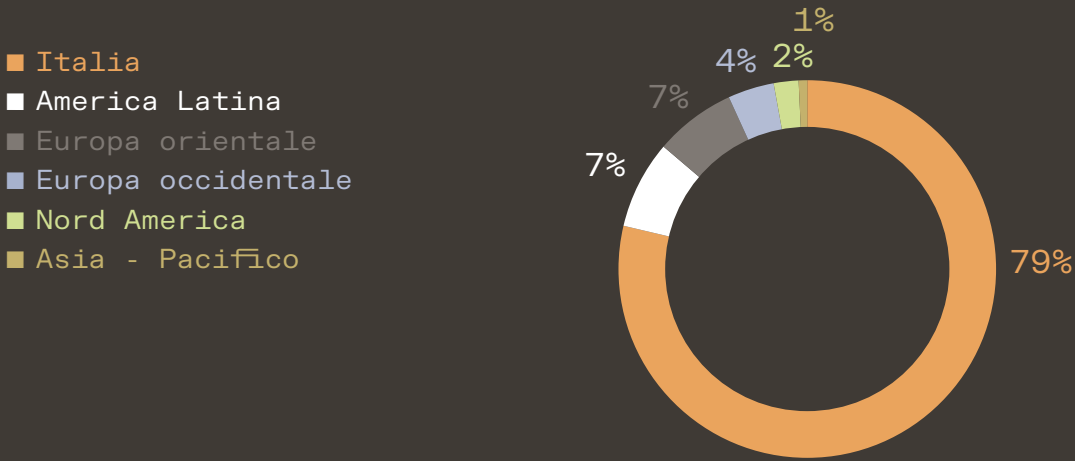
AREA GEOGRAFICA	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Italia	1074	958	n
America Latina	103	88	n
Europa orientale	95	86	n
Europa occidentale	54	45	n
Nord America	29	28	n
Asia - Pacifico	10	10	n
Totale	1365	1215	n

39. In deroga con quanto previsto dal datapoint 18. (a) dell'informativa S1-5, la tabella riporta il numero totale dei dipendenti suddiviso per area geografica, al fine di fornire una rappresentazione esaustiva della popolazione aziendale del Gruppo AB a livello globale. I Paesi, oltre all'Italia, che superano la soglia delle 50 unità sono per il periodo di rendicontazione 2025, Polonia e Brasile che registrano rispettivamente 65 e 86 dipendenti, mentre per il 2024 i valori corrispondenti erano pari a 57 e 81 dipendenti

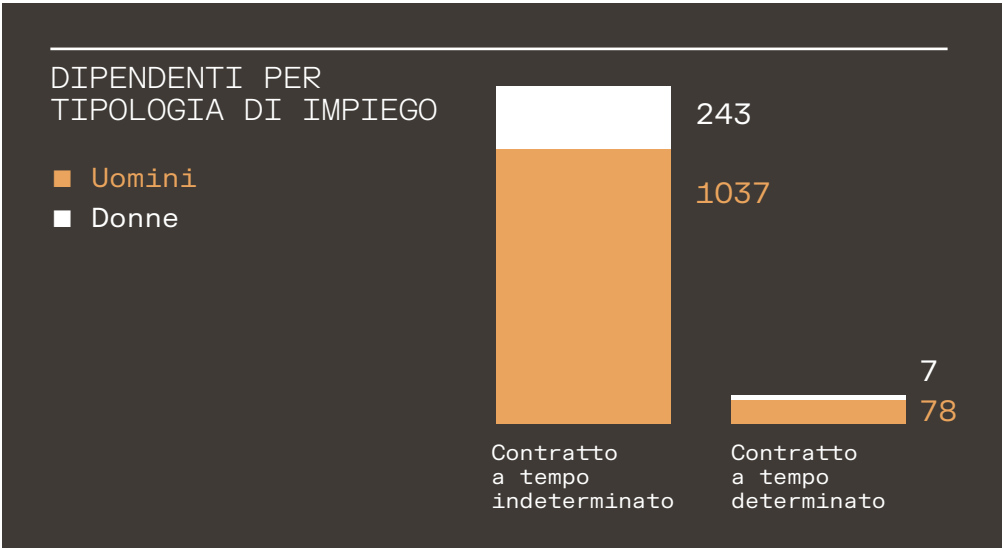


Il Gruppo AB si avvale inoltre di **102 lavoratori non dipendenti**, di cui 95 interinali, 5 tra tirocinanti e stagisti e 2 appartenenti ad altre tipologie contrattuali.

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA (%)



Il **94%** dell'organico è inquadrato con contratto a **tempo indeterminato**, a conferma del forte orientamento alla stabilità occupazionale e alla fidelizzazione del personale.



Il tasso di avvicendamento del personale si attesta al **13,7%**, calcolato rapportando le 176 uscite registrate nel corso del 2025, comprensive di cessazioni volontarie, licenziamenti e pensionamenti, al numero medio di dipendenti nell’anno (1.287, determinato come media aritmetica tra gli organici al 1° gennaio e al 31 dicembre 2025). Il valore è considerato sotto controllo rispetto alla dimensione e al settore di attività del Gruppo.

A dimostrazione dell’impegno verso la **trasparenza contrattuale e le tutele universali**, nel 2025, **1.256 dipendenti**, ossia il **92,0%** del totale⁴⁰, risultano coperti da **accordi di contrattazione collettiva (CCNL)**.

Nel 2025, il **90,5%**⁴¹ dei dipendenti presenti all’interno dello Spazio economico europeo (1090 persone) sono coperti da forme di rappresentanza sindacale, a conferma della presenza di un **dialogo sociale** strutturato all’interno del Gruppo.

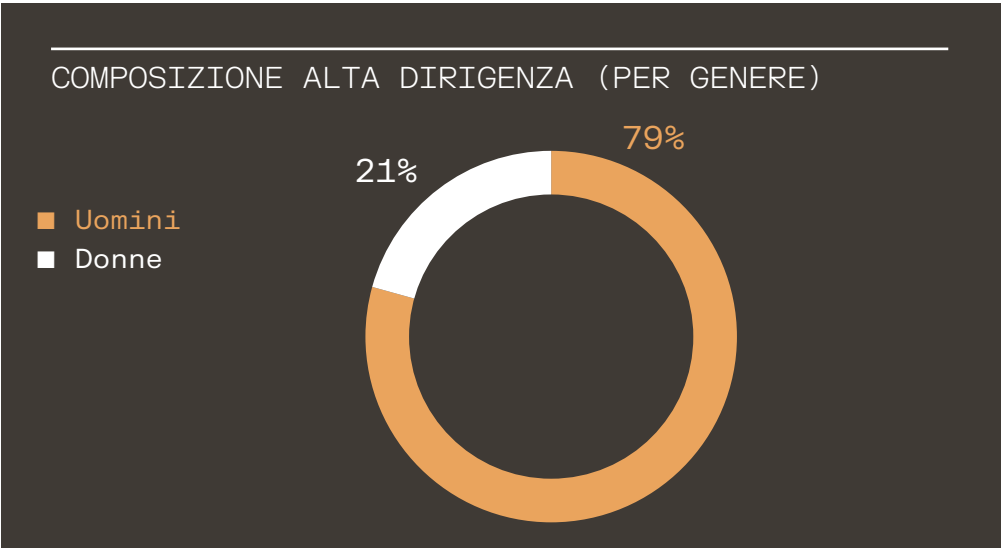
Per quanto riguarda la diversità di genere nell’alta dirigenza, categoria che include i dipendenti inquadrati nelle fasce di quadro, dirigente e general manager, in coerenza con la contrattazione collettiva applicabile e con la struttura organizzativa del Gruppo, 12 membri su 58 sono donne, pari al **20,7%**.

S1-8 METRICHE DELLA DIVERSITÀ (ALTA DIRIGENZA PER GENERE)

INDICATORE	2025		
GENERE	NUMERO	PERCENTUALE	UNITÀ DI MISURA
Uomini	46	79%	n/%
Donne	12	21%	n/%
Altro	0	0%	n/%
Non comunicato	0	0%	n/%
Totale	58	100%	n/%

40. In conformità con quanto richiesto dal datapoint 23.(b) dell’informativa SI-7, per le sedi del Gruppo localizzate nello Spazio Economico Europeo la contrattazione collettiva applicata varia in funzione del paese di riferimento. La copertura complessiva all’interno dello Spazio Economico Europeo si attesta al 93%. Tutte le società italiane del Gruppo – AB Holding S.p.A., AB Impianti S.r.l., AB Power S.r.l., AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l., AB Energy S.p.A. e AB Service S.r.l. – risultano integralmente coperte da contratto collettivo. Per contro, KWE AB Energy Polska Spółka z o.o., unica legal entity con più di 50 dipendenti presente nello Spazio Economico Europeo al di fuori dell’Italia e collocata in Polonia, non registra alcuna copertura da contrattazione collettiva. In conformità con quanto richiesto dal datapoint 23.(c) della medesima informativa, la copertura della contrattazione collettiva al di fuori dello Spazio Economico Europeo risulta la seguente: America Latina 92%, Europa extra-SEE 100%, Nord America 66% e Asia-Pacifico 0%.

41. In conformità con quanto previsto dal datapoint 24.(a) dell’informativa SI-7, il numero e la percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori variano in funzione del paese di localizzazione delle sedi del Gruppo all’interno dello Spazio Economico Europeo. Tutte le società italiane del Gruppo – AB Holding S.p.A., AB Impianti S.r.l., AB Power S.r.l., AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l., AB Energy S.p.A. e AB Service S.r.l. – risultano integralmente coperte da rappresentanza dei lavoratori. Per contro, KWE AB Energy Polska Spółka z o.o., unica legal entity con più di 50 dipendenti presente nello Spazio Economico Europeo al di fuori dell’Italia, non registra alcuna copertura da parte di rappresentanti dei lavoratori.



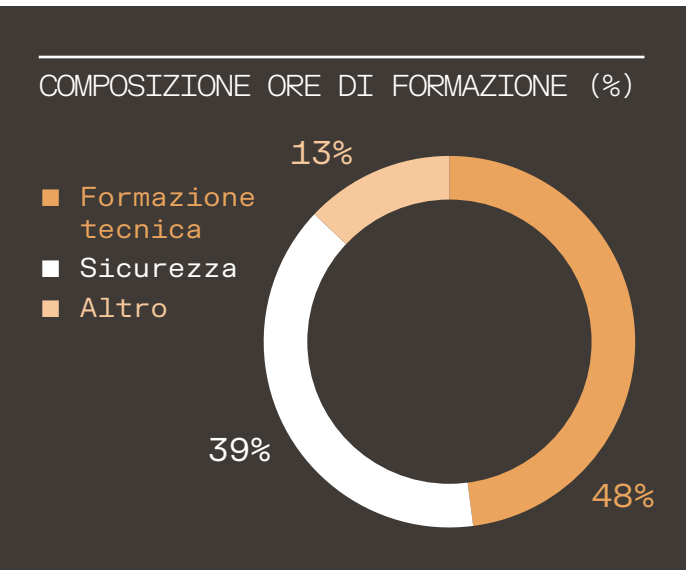
Il Gruppo registra una quota di dipendenti con disabilità pari al **3,88%** del totale, in linea con gli obblighi normativi previsti dalla disciplina sul collocamento mirato. Il dato è estratto dal prospetto informativo ufficiale redatto dal Gruppo in adempimento agli obblighi di legge.

A testimonianza dell’impegno del Gruppo AB verso la crescita e la valorizzazione delle proprie persone, nel 2025 il **100% del personale** è stato sottoposto a valutazioni periodiche delle performance, a conferma di un sistema strutturato ed equamente accessibile a tutte le categorie di lavoratori.

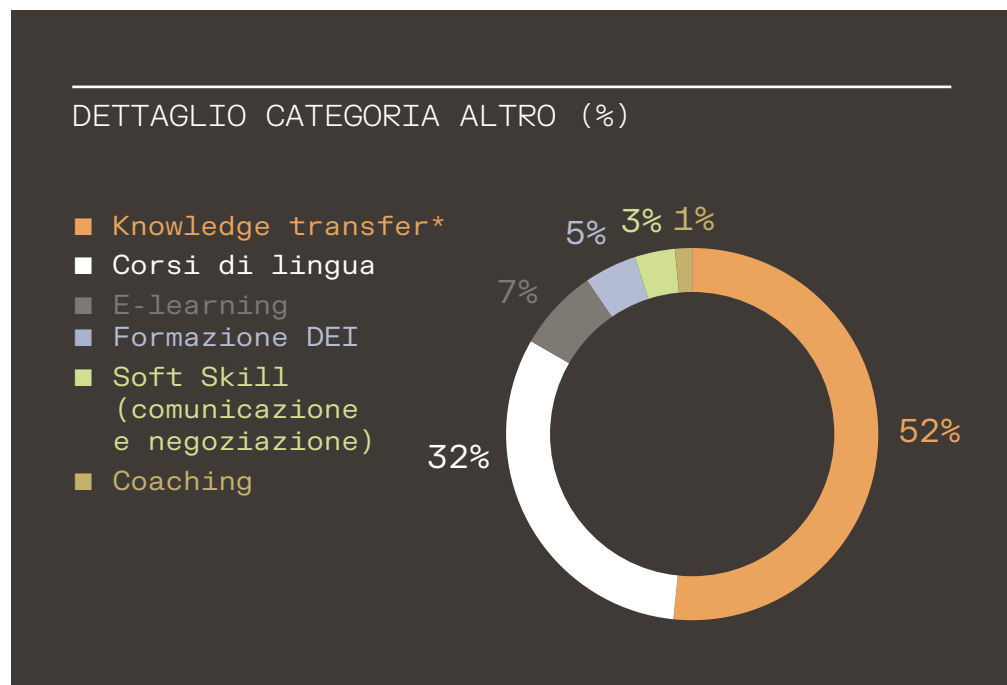
Il Gruppo dimostra un impegno significativo anche in ambito formativo, con programmi differenziati in funzione della categoria d’impiego e della sede di appartenenza. Nel 2025, le ore medie di formazione per lavoratore ammontano a **35,53** per le sedi italiane e **28,01** per le sedi estere.

La metodologia di calcolo adottata riflette le differenti caratteristiche della forza lavoro nelle due aree: per le sedi italiane il perimetro include esclusivamente i dipendenti diretti, in linea con la composizione prevalente della forza lavoro; per le sedi estere è stato esteso anche ai lavoratori non dipendenti in particolare agli interinali in ragione della loro rilevanza in alcune realtà del Gruppo e della necessità di garantire una rappresentazione fedele delle attività formative, soprattutto in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambito in cui la formazione viene erogata in modo uniforme a tutti i lavoratori presenti in sede indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

TIPOLOGIA CORSI	ORE DI FORMAZIONE	UNITÀ DI MISURA
Formazione tecnica	22.425	n
Sicurezza	18.274	n
Knowledge transfer ⁴²	3.126	n
Corsi di lingua	1.920	n
E-learning	432	n
Formazione DEI	276	n
Soft skill (Comunicazione e negoziazione)	212	n
Coaching	90	n
Totale	46.755	n



42. Rientrano nella categoria Knowledge Transfer tutte le iniziative formative finalizzate al trasferimento strutturato di conoscenze specialistiche all’interno del Gruppo. In particolare, sono ricompresi in tale categoria: l’Onboarding Day, le Conferenze degli Expert destinate ai dipendenti con anzianità aziendale superiore a dieci anni (Hans 10+), gli incontri e le conferenze della Comunità degli Expert, nonché ulteriori sessioni tematiche dedicate alla condivisione di competenze e know-how specifici.



Il **100%** dei dipendenti del Gruppo ha diritto a usufruire di congedi per motivi familiari, in conformità con le normative applicabili nei paesi in cui il Gruppo opera.

Tutti i dipendenti delle società del Gruppo ricevono il **salario minimo** previsto per normativa locale o i minimi previsti dal CCNL. In linea generale, la retribuzione percepita supera il minimo previsto in ragione dell'erogazione di superminimi. Inoltre, il 100% dei dipendenti è coperto da sistemi di **protezione sociale**.

Nel 2025, il **divario retributivo di genere** si è attestato al **3,88%**. Si precisa, tuttavia, che il calcolo non tiene conto dei diversi livelli di inquadramento contrattuale e delle mansioni svolte dai dipendenti. Questo approccio, richiesto dallo standard di riferimento adottato, riflette pertanto la differenza nella retribuzione oraria lorda media tra uomini e donne senza fare riferimento al ruolo ricoperto, rendendo quindi il dato possibilmente non del tutto rappresentativo della struttura retributiva effettiva del Gruppo. Il valore complessivo è determinato tramite media ponderata dei divari calcolati a livello di singola entità giuridica, con esclusione delle società del Gruppo prive di rappresentazione di generi diversi nella forza lavoro propria⁴³.

Il Gruppo AB è consapevole dei limiti metodologici insiti in questa modalità di calcolo e intende, nei prossimi esercizi, affinare la propria analisi introducendo una segmentazione per livello di inquadramento, al fine di ottenere una rappresentazione sempre più accurata e significativa delle dinamiche retributive interne.

Il rapporto tra la retribuzione annua più elevata percepita nell'organizzazione e la retribuzione annua mediana di tutti gli altri dipendenti è pari a **4,73**⁴⁴. È opportuno precisare anche in questo caso che tale indicatore, pur fornendo una misura sintetica della dispersione salariale interna, non tiene conto della struttura organizzativa del Gruppo né della distribuzione geografica dei dipendenti, fattori che influenzano significativamente i livelli retributivi nelle diverse entità giuridiche. Il dato è pertanto da interpretare con cautela, come una prima indicazione della distribuzione salariale interna piuttosto che come misura esaustiva dell'equità retributiva. Il valore è calcolato come media ponderata a livello di singola entità giuridica, con esclusione delle legal entity prive di personale dipendente.

43. Il divario retributivo di genere è determinato sulla base della retribuzione oraria lorda media, calcolata dividendo la somma del reddito annuo lordo di ciascun dipendente per il numero di ore lavorative retribuite nell'anno, separatamente per i dipendenti di sesso maschile e femminile del Gruppo AB.

Per ciascuna entità giuridica, il divario retributivo di genere è calcolato applicando la seguente formula: Divario retributivo di genere (%) = (Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili - Retribuzione oraria lorda media dipendenti femminili) / Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili x 100.

Il divario retributivo di genere complessivo del Gruppo AB è determinato attraverso una media ponderata dei divari calcolati a livello di singola entità giuridica, utilizzando come fattore di ponderazione il numero di dipendenti di sesso maschile e femminile presenti in ciascuna sede al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Tale approccio assicura una valutazione equa delle differenze salariali tra le diverse entità giuridiche, riducendo al minimo le oscillazioni riconducibili alle variazioni dei tassi di cambio o agli adeguamenti del potere d'acquisto. Sono escluse dal calcolo le seguenti entità giuridiche prive di personale dipendente o nelle quali non siano presenti dipendenti appartenenti a entrambi i generi: AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l, 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 Česká s.r.o., AB Energy Hrvatska D.O.O., AB Energy Puerto Rico LLC, AB Energy Bulgaria OOD, Cogeneration AB Energy Hellas E.P.E., AB Energy Singapore PTE LTD, AB Energy Srbija DOO, AB Energy Cogeneration Ireland Limited.

44. 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 ciascuna entità giuridica, il divario retributivo di genere è calcolato applicando la seguente formula: Divario retributivo di genere (%) = (Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili - Retribuzione oraria lorda media dipendenti femminili) / Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili x 100.

Il divario complessivo del Gruppo AB è determinato attraverso una media ponderata dei divari calcolati a livello di singola entità giuridica, utilizzando come fattore di ponderazione il numero di dipendenti presenti in ciascuna sede al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Tale approccio assicura una valutazione equa delle differenze salariali tra le diverse entità giuridiche, riducendo al minimo le oscillazioni riconducibili alle variazioni dei tassi di cambio o agli adeguamenti del potere d'acquisto. Sono escluse dal calcolo le seguenti entità giuridiche prive di personale dipendente: AB Energy Rus LLC, AB Energy Česká s.r.o., AB Energy Hrvatska D.O.O., AB Energy Bulgaria OOD, Cogeneration AB Energy Hellas E.P.E., AB Energy Singapore PTE LTD, AB Energy Srbija DOO, AB Energy Cogeneration Ireland Limited.

SALUTE E SICUREZZA GOVERNANCE

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

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. La Politica si inserisce nel quadro del **Sistema di gestione integrato per la salute e sicurezza sul lavoro** che prevede procedure operative, istruzioni di lavoro e sistemi di monitoraggio dei mancati infortuni standardizzati per tutte le sedi del Gruppo, nazionali ed estere.

Tra gli strumenti del Gruppo AB relativi alla gestione del benessere e della salute psico-fisica, si annoverano anche

- il documento strategico **“Wellbeing AB Position Paper”**, che definisce l'approccio del Gruppo al benessere organizzativo, specificando ruoli, responsabilità e ambiti di intervento;
- il **Programma WHP** (Workplace Health Promotion) che, coordinato dal dipartimento **HSE**, si focalizza sulla promozione del benessere fisico nei luoghi di lavoro. Il Programma WHP opera in stretta sinergia con il **Programma DE&I**, sotto la responsabilità del dipartimento **HR**. Entrambe le iniziative sono gestite da **team interdisciplinari** e sono monitorate tramite un set di KPI dedicati, con verifiche trimestrali congiunte, a garanzia di un processo di miglioramento continuo;
- Progetto Infortuni Zero.

AZIONI

Nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, il Gruppo AB ha continuato a implementare 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 tradizionali dinamiche professionali;
- promuovere uno stile di vita equilibrato, a beneficio della salute fisica e mentale delle persone.

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 **Registro 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 precedente, il Gruppo ha condotto un'intensa attività di **audit interno** orientata alla verifica della conformità rispetto ai sistemi di gestione integrati. Le attività sono proseguite anche nel corso del 2025 e hanno visto il coinvolgimento di **consulenti esterni** secondo un calendario strutturato di visite e sessioni di consultazione sia sulle sedi nazionali che sulle sedi estere, con sopralluoghi dedicati ai cantieri su territorio nazionale delle divisioni AB Impianti e AB Service. Le attività di verifica condotte dagli enti competenti hanno avuto **esito positivo**.

A supporto della strategia di verifica interna, il Gruppo 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.

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. La formazione viene differenziata a seconda dell'inquadramento dei dipendenti. 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.

Il **“Progetto Infortuni Zero”**, la misura mitigativa strategica introdotta dal Gruppo nel 2016 in Italia, Brasile e Polonia, ha visto nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, l'estensione anche alle **società estere**, con un modello d'azione semplificato rispetto a quello implementato nelle sedi nazionali.

Il progetto, che prevede l'organizzazione di diverse iniziative e una forte azione di comunicazione, si basa su **tre principi fondamentali**:

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

Nell'ambito del “Progetto Infortuni Zero”, il Gruppo organizza annualmente anche la **Settimana della Sicurezza** in AB, un'iniziativa di sensibilizzazione sui temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro rivolta a stakeholder interni ed esterni al Gruppo. Nel 2025, l'iniziativa, che si inserisce nel quadro più ampio della Settimana europea della Sicurezza, ha visto il coinvolgimento di circa **600 partecipanti**. Un tema che ha fatto da filo conduttore a molti eventi è stato la sicurezza alla guida, fondamentale per prevenire incidenti sia in ambito lavorativo sia nella vita quotidiana. L'iniziativa, che ha rappresentato un'occasione preziosa per sensibilizzare l'intera comunità aziendale, ha previsto l'organizzazione di momenti di confronto aperti a tutti con esperti di sicurezza. A dimostrazione della rilevanza che il tema ha per il Gruppo, la partecipazione all'iniziativa coinvolge anche le aziende esterne che operano in regime di appalto.

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 Sostenibile, AB ha deciso di promuovere l'utilizzo di metodi alternativi all'auto privata, al fine di generare un impatto positivo sull'ambiente e sul benessere fisico dei dipendenti. Nel periodo di riferimento, i dipendenti partecipanti hanno sperimentato diverse modalità alternative di mobilità casa-lavoro: bike-to-work con possibilità di noleggiare una bicicletta elettrica o car pooling e hanno partecipato a momenti di sensibilizzazione con esperti del settore;

Con il patrocinio del Comune di Orzinuovi



- **eventi dedicati alle famiglie** incentrati su tematiche di rilevanza sociale.

Nel 2025, è proseguita la partecipazione attiva di AB 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 tematiche specifiche. L'Osservatorio promuove inoltre la condivisione di best practice tra i membri, con l'obiettivo di estenderne l'applicazione ad altre realtà industriali. La partecipazione attiva nel panorama istituzionale permette al Gruppo di contribuire in modo sistematico alla diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro che si estenda oltre i confini aziendali;
- **Tavolo di Coordinamento del Programma WHP:** AB rappresenta il settore industriale 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. Nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, AB Impianti ha completato il percorso di accreditamento, permettendo l'estensione del programma anche ad altre società del Gruppo.

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 2025 HA VISTO, NELL'AMBITO DEL PROGETTO WHP, L'ORGANIZZAZIONE DI DIVERSI EVENTI. TRA QUESTI:

ABeTogether: l'iniziativa ha visto la partecipazione di 110 persone tra dipendenti AB, amici e familiari, che hanno scelto di condividere anche quest'anno del tempo di qualità fuori dall'ambiente di lavoro e vivere una giornata ricca di scoperte. Nel 2025, l'iniziativa si è svolta a Trento, città di cultura e natura;



Settimana della Salute in AB: le sessioni formativo-esperienziali hanno riguardato, nel 2025, temi quali la prevenzione cardiovascolare, la gestione dello stress con strumenti di psicologia positiva e mindfulness, l'alimentazione consapevole, offrendo spunti concreti per migliorare le abitudini personali;



AB ENERGY RUN: la quinta edizione della corsa non competitiva aperta a dipendenti AB, amici e familiari di ogni età, ha visto il coinvolgimento anche di altre aziende del territorio aderenti al programma WHP, ampliando così le occasioni di incontro, collaborazione e promozione del benessere attraverso il movimento;



AB CHALLENGE: giunta alla decima edizione, la sfida nata con l'obiettivo di unire i dipendenti e le loro famiglie in iniziative di attività sportiva, si è svolta quest'anno presso il campo sportivo Orceana Calcio Orzinuovi e ha visto la partecipazione di più di 500 persone.



NEL 2025 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:

- estensione delle attività di verifica, nel contesto del piano di **audit interno** strutturato dal Gruppo, ai **cantieri delle società estere**;
- **riorganizzazione del dipartimento HSE**, con l'ampliamento del personale dedicato e l'internalizzazione della funzione di presidio delle tematiche di salute e sicurezza nelle sedi estere con dipendenti AB;
- assegnazione delle prime **deleghe HSE** ai General Manager delle sedi estere, a conferma di un ruolo crescente di questi ultimi nella gestione della sicurezza a livello locale;
- inserimento di personale HSE dedicato per la sede di AB Energy (UK), con responsabilità estesa a Regno Unito e Irlanda;
- intensificazione delle attività di **formazione** in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro per rispondere alle sfide poste dall'aumento della forza lavoro del Gruppo e dall'introduzione di nuovi strumenti normativi, incluso il nuovo accordo Stato-Regioni.⁴⁵

45. Il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è entrato in vigore il 24 maggio 2025 e prevede un periodo transitorio di 12 mesi per l'adeguamento delle aziende coinvolte. Le nuove disposizioni rafforzano alcuni obblighi, ridefiniscono durate e modalità dei corsi e introducono regole più stringenti su verifiche, aggiornamenti e controlli, con ricadute dirette sulla pianificazione aziendale della formazione.

METRICHE

Il Gruppo AB applica il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) al **100% 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.

Due società italiane del Gruppo – AB Impianti S.r.l., AB Service S.r.l. – sono certificate secondo la norma **ISO 45001**, standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Per le restanti sedi italiane e le sedi estere è operativo un sistema di gestione aziendale ispirato ai principi e ai requisiti della medesima norma, che estende la propria copertura a tutti i lavoratori a livello mondiale, garantendo un approccio uniforme alla gestione dei rischi indipendentemente dal paese di localizzazione.

Nel 2025 sono stati registrati **25 infortuni**, con un tasso di infortuni pari a **9,95%⁴⁶** per milione di ore lavorate. Nel periodo di rendicontazione non sono stati registrati **decessi** correlati a incidenti sul lavoro o a malattie professionali, né nuovi casi accertati di **malattia professionale**, risultati che testimoniano l'efficacia del sistema di gestione adottato e la costante attenzione del Gruppo alla prevenzione.

46. 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 moltiplicato per 1.000.000.

S2 – Lavoratori nella catena del valore

POLITICHE

Il Gruppo AB adotta un approccio strutturato e trasparente alla gestione della propria catena di fornitura, con politiche e procedure aziendali basate sui principi di **integrità, legalità e sostenibilità**. I tre 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;
- la **Politica Acquisti Sostenibili**, che definisce i principi fondamentali che guidano le decisioni d'acquisto del Gruppo e che il Gruppo si aspetta i propri fornitori rispettino nello svolgimento delle proprie attività. Il documento mira a formalizzare l'impegno del Gruppo in materia di sostenibilità oltre i confini delle operazioni proprie e coinvolgere i fornitori nell'adesione ai principi considerati imprescindibili, inclusi il rifiuto assoluto di qualsiasi forma di lavoro minorile e forzato, la condanna di ogni forma di discriminazione e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le **Condizioni Generali d'Acquisto (CGA)**, che costituiscono il quadro contrattuale che disciplina i rapporti con i fornitori. Il documento include requisiti specifici in materia di qualità, conformità normativa, responsabilità sociale e ambientale. Il documento prevede clausole volte a garantire il rispetto delle normative vigenti in tema di lavoro, sicurezza e ambiente, nonché l'impegno a evitare pratiche scorrette o discriminatorie lungo tutta la catena del valore.

AZIONI

Nel 2025, 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 e del benessere dei lavoratori anche oltre i confini organizzativi. Tra le principali azioni intraprese, vi sono:

- **sviluppo di un portale per la qualifica dei fornitori di prestazioni e servizi**, con l'obiettivo di rendere la catena di approvvigionamento più trasparente, attraverso la standardizzazione dei criteri di selezione e monitoraggio dei fornitori, migliorando al contempo la tracciabilità dei processi e contribuendo ad assicurare elevati standard di qualità, sostenibilità e sicurezza tra tutti gli attori coinvolti;

- completamento della **clusterizzazione dei fornitori** sulla base dei volumi di spesa al fine di massimizzare l'impatto delle iniziative e definire dei target commisurati alla strategicità dei fornitori e raggiungibili nelle tempistiche definite. In questo contesto, il Gruppo ha suddiviso il proprio parco fornitori in **tre cluster specifici**: il cluster A, che rappresenta l'80% della spesa annuale di AB, il cluster B, che rappresenta tra l'81 e il 90% della spesa annuale del Gruppo, e il cluster C, che rappresenta la fascia compresa tra il 91% e il 95% della spesa complessiva;
- **monitoraggio della catena di fornitura tramite rating ESG**, al fine di innalzare progressivamente il livello di maturità dei fornitori in materia di sostenibilità e migliorare il presidio dei rischi sociali lungo la filiera, in particolare in materia di diritti umani e salute e sicurezza dei lavoratori. In questo contesto, il Gruppo richiede ai fornitori che rappresentano complessivamente fino al 95% della spesa annuale l'ottenimento di un **rating ESG** tramite piattaforma Synesgy. Tale strumento consente di ottenere una valutazione strutturata del profilo di sostenibilità del fornitore a partire da un assessment delle politiche e delle pratiche adottate in materia di gestione delle risorse umane, tutela dei diritti dei lavoratori e conformità agli standard ESG rilevanti;
- **estensione della possibilità di partecipazione alla Settimana della Sicurezza in AB anche ai fornitori**, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro e favorire la condivisione e il consolidamento di buone pratiche e comportamenti responsabili. L'iniziativa è stata realizzata in occasione della Settimana europea per la sicurezza e si è articolata in un programma strutturato di appuntamenti, inclusi attività pratiche, workshop formativi e momenti di confronto;
- **organizzazione di eventi formativi** online e in presenza, rivolti ai fornitori del Gruppo. Tra questi, l'evento **Futura Expo 2025**, che ha visto il coinvolgimento di diverse funzioni aziendali del Gruppo AB e che ha rappresentato un momento di condivisione delle conoscenze e di sensibilizzazione sul ruolo strategico della sostenibilità all'interno della catena di fornitura;



- **erogazione di formazione specifica rivolta al team Procurement and Supply Chain (PSC)**, durante il quale è stata fornita una panoramica sui principali temi legati alla sostenibilità e sull'evoluzione del contesto normativo di riferimento, con l'obiettivo di chiarire l'impegno di AB e sottolineare il ruolo strategico del team PSC all'interno di tale percorso. Nel corso dell'incontro sono state illustrate le attività per il resto dell'anno, definendo al contempo l'intenzione di programmare successivi momenti di monitoraggio dei risultati, confronto e aggiornamento;
- **inserimento di una risorsa dedicata alla gestione e al coordinamento delle attività legate alla gestione dei fornitori**, al fine di rafforzare il presidio e l'efficacia dei processi connessi alla gestione della supply chain. Tale iniziativa risponde alla volontà di strutturare una governance più chiara e integrata del tema, favorendo una maggiore sistematizzazione dei processi di qualifica, monitoraggio e valutazione delle performance dei fornitori, nonché la promozione del dialogo tra i vari attori della catena e l'allineamento con i partner commerciali in ottica di sostenibilità.

ADOORMORE

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

La piattaforma coinvolge l'intera **catena di fornitura**, senza fattori discriminanti la partecipazione, al fine di creare una community che sia trainante per l'implementazione di azioni di sostenibilità, permettendo anche ai fornitori meno maturi dal punto di vista ESG di implementare nuove iniziative prendendo spunto da quelle condivise dai partner. Il coinvolgimento parte dal white paper di **aDoormore**, una dichiarazione di tutti gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo AB in veste di capofiliera. In questo modo, la piattaforma indirizza i fornitori verso una direzione specifica, fattore che permet-

te 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:

- dal punto di vista della **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 che, nel contesto del progetto **Doable** (cfr progetto Doable), cura la piattaforma, assistenza tecnica per la pubblicazione dei contenuti e indicazioni specifiche sulle possibili azioni da intraprendere in ambito ambientale, sociale e di governance. Per facilitare lo sviluppo di nuovi progetti, soprattutto per i fornitori di piccole dimensioni, la piattaforma dispone anche di un database in cui sono state 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'allocazione delle risorse.

La piattaforma prevede una tariffa annuale simbolica, volta a coprire i costi di gestione. La visibilità dei post è limitata soltanto agli iscritti. Il valore della piattaforma è significativo per i fornitori, che

acquisiscono un enorme vantaggio competitivo, anche in ragione dello sviluppo di competenze aggiornate di sostenibilità e progettualità innovative.

La piattaforma è stata lanciata nel **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.

Nel 2025, il Gruppo ha introdotto tra le tematiche prioritarie su cui i fornitori sono chiamati a concentrarsi, il tema relativo al **benessere dei dipendenti**. La scelta risponde alla volontà di estendere l'attenzione verso le persone oltre i confini dell'organizzazione, promuovendo lungo la catena di fornitura la diffusione di buone pratiche e favorendo uno scambio attivo di esperienze tra i fornitori del Gruppo, affinché il benessere della forza lavoro propria diventi un valore condiviso lungo l'intera filiera.



AZIONI FUTURE

Al fine di rafforzare ulteriormente il presidio in materia di gestione dei lavoratori lungo la catena del valore e promuovere una gestione responsabile della catena di fornitura, il Gruppo AB ha pianificato a breve, medio e lungo termine le seguenti azioni:

- **implementazione di un sistema di gestione e monitoraggio dei fornitori di beni**, attraverso l'estensione e l'adattamento progressivo del sistema di gestione e monitoraggio già in essere per i fornitori di servizi, con l'obiettivo di rafforzare il presidio dei rischi sociali, ambientali e di conformità lungo l'intera catena di fornitura senza creare, tuttavia, sovrapposizioni nei processi di raccolta delle informazioni;
- **rafforzamento del sistema di Vendor Rating**, attraverso l'assegnazione di un peso sempre crescente ai criteri di sostenibilità, pari a un valore di partenza previsto per il 2026 del 15% sul totale del punteggio complessivo. I criteri di sostenibilità includeranno il valore ottenuto tramite piattaforma Synesgy, l'eventuale pubblicazione di un Bilancio di Sostenibilità, l'adesione attiva alla piattaforma aDoormore e l'eventuale calcolo della Carbon Footprint di organizzazione o di prodotto;
- definizione di un **piano di audit** che coinvolgerà un numero limitato di fornitori, selezionati a partire dal punteggio Vendor Rating ottenuto. Le attività di verifica verranno condotte dal personale di AB e costituiranno l'occasione per segnalare al fornitore eventuali opportunità di miglioramento. In caso di non conformità, AB richiederà al fornitore un'azione correttiva, riportata in un Piano d'Azione, che il Gruppo procederà a verificare successivamente;
- organizzazione di **percorsi strutturati di formazione** per i fornitori sui temi della sostenibilità, svolti sia online che in presenza. Attraverso la condivisione delle conoscenze del Gruppo e dell'esperienza maturata nel settore, anche le piccole e medie imprese (PMI) potranno rafforzare le proprie competenze e sviluppare maggiore consapevolezza su questi temi. In una fase successiva, potranno inoltre essere attivati progetti in modalità one-to-one tra AB e singoli fornitori, finalizzati ad approfondire specifiche tematiche di sostenibilità;
- **organizzazione di un evento sulla sostenibilità rivolto alla filiera**, con l'obiettivo di sviluppare e approfondire i contenuti emersi in occasione di Futura Expo 2025. L'iniziativa, che si svilupperà attorno al concetto chiave del **"Turning vision into action"**, mirerà a tradurre gli impegni in azioni concrete, affrontando tematiche specifiche di natura ambientale e di governance, inclusi Carbon Footprint e i contenuti del white paper di AB. Durante l'evento, sarà inoltre previsto un panel dedicato al coinvolgimento attivo dei fornitori, con l'obiettivo di condividere esperienze e buone pratiche in materia di sostenibilità;
- organizzazione di **tre eventi formativi** sul tema della sostenibilità per i fornitori entro il 2026, con l'obiettivo di rafforzare le competenze in materia ESG della forza lavoro propria degli attori della propria catena di fornitura.

OBIETTIVI

Il Gruppo ha fissato a breve, medio e lungo termine i seguenti **obiettivi**:

- **mappatura tramite rating ESG dei fornitori** che costituiscono complessivamente il 95% della spesa annuale del Gruppo, con **target di copertura pari al 75% per i cluster A e B e 20% per il cluster C entro il 2028**. L'obiettivo, che dà corpo alla Politica Acquisti Sostenibili di AB, ha lo scopo di coinvolgere l'intera catena di fornitura nella condivisione dei principi di sostenibilità fatti propri dal Gruppo. Per definire l'obiettivo, il Gruppo ha adottato un **approccio per cluster basato sull'incidenza della spesa**. I fornitori che contribuiscono complessivamente al 95% della spesa annuale di AB sono stati suddivisi in tre cluster - A, B e C - ai quali sono stati associati target di copertura ESG differenziati, rispettivamente del 75%, 75% e 20% in funzione della rilevanza economica e della numerosità dei fornitori. Tale impostazione ha consentito di sviluppare un piano di coinvolgimento capace di massimizzare l'impatto dell'iniziativa concentrando gli sforzi sui fornitori più strategici e garantendo al contempo una progressiva estensione della valutazione sull'intero perimetro. Nel periodo di rendicontazione del presente Bilancio, il tasso di copertura dei fornitori era del **31% per il cluster A, del 19% per il cluster B e del 13% cluster C**;
- **pubblicazione sulla piattaforma aDoormore delle iniziative messe in campo in materia di benessere dei dipendenti** da parte dei fornitori **entro il 2028**. Anche in questo caso, l'iniziativa si basa sul medesimo perimetro e approccio per cluster A, B e C, definiti in funzione dell'incidenza della spesa, con target di copertura al 2028 coerenti con quelli previsti per la mappatura ESG. Nel periodo di rendicontazione, i livelli di adesione hanno raggiunto il **48% per il cluster A, il 34% per il cluster B e il 16% per il cluster C**;
- **ottenimento di un punteggio superiore a 41/100 nella sezione Sostenibilità del Vendor Rating per il 100% dei fornitori attivi entro il 2030**, a testimonianza del rafforzamento progressivo dei principi di sostenibilità nella catena di fornitura del Gruppo. A tal fine, AB si impegnerà a definire e implementare un piano strutturato di audit, monitoraggio e percorsi di sviluppo dedicati, con l'obiettivo di individuare eventuali aree di miglioramento e accompagnare i fornitori con performance inferiori alla soglia prevista.



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'esercizio e nella gestione delle tecnologie installate;
- **consumatori domestici:** individui che acquistano e consumano latte e derivati prodotti dai capi di bestiame della società agricola AB Ambiente, attiva nel settore agroalimentare.

GRUPPO AB - GOVERNANCE

Il Gruppo AB ha strutturato la gestione delle relazioni con i propri clienti attraverso un modello organizzativo specializzato per settore. L'attività tradizionale del Gruppo è coordinata da **AB Service** (cfr. I clienti) in sinergia con i diversi dipartimenti aziendali, garantendo un approccio integrato e competenze specifiche in ogni fase del processo.

La **gestione della sicurezza** del prodotto è strutturata secondo un modello di governance multilivello, che coinvolge in modo coordinato la Direzione Tecnica, la funzione HSE e gli ingegneri del Gruppo, ciascuno con responsabilità ben definite nelle diverse fasi del ciclo di vita degli impianti:

- la **progettazione delle macchine** è affidata all'ingegneria, che opera nel pieno rispetto delle normative e degli standard tecnici vigenti nel Paese di installazione⁴⁷;
- la Direzione Tecnica esercita una **funzione di supervisione strategica**, garantendo che i prodotti rispettino tutti gli standard applicabili in termini di sicurezza e requisiti tecnici. È altresì responsabile della gestione delle non conformità;
- la funzione HSE interviene **nelle fasi operative del ciclo di vita del prodotto**, quali installazione, manutenzione e gestione operativa, svolgendo inoltre un ruolo attivo nella promozione della cultura della sicurezza tra gli operatori degli impianti. Essa raccoglie inoltre le segnalazioni circa gli impianti, che vengono trasmesse alla Direzione Tecnica per la risoluzione.

47. Il riferimento normativo fondamentale è la Direttiva Macchine 2006/42/CE, che consente di spostare liberamente in tutta l'Unione europea le macchine che soddisfano i requisiti europei di salute e sicurezza. La direttiva è stata abrogata dal regolamento (UE) 2023/1230, ma rimarrà applicabile fino al 19 gennaio 2027.

AZIONI – GRUPPO AB

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

Progettazione

La sicurezza è incorporata sin dalle fasi iniziali di sviluppo del prodotto. Gli impianti sono concepiti attraverso analisi sistematiche dei rischi⁴⁸ e sono dotati di interfacce di controllo intuitive, progettate per ridurre al minimo gli errori umani, di sistemi di blocco automatico in caso di anomalia e di vasche di contenimento per mitigare i rischi di sversamento. La conformità a standard di sicurezza riconosciuti è attestata dall'ottenimento di specifiche certificazioni di prodotto.

Installazione e messa a servizio

Prima di ogni installazione, vengono condotte in modo sistematico e obbligatorio attività di collaudo dell'impianto e di verifica preventiva del sito cliente: qualora questo non risulti conforme ai requisiti di sicurezza, il contratto viene sospeso fino al raggiungimento delle condizioni ottimali. Al momento della consegna, la ricezione dell'impianto in condizioni di sicurezza è formalizzata attraverso la firma di specifici verbali di accettazione.

Uso operativo e manutenzione

Durante la vita operativa degli impianti, il Gruppo garantisce un **supporto continuativo 24/7**, sia da remoto che attraverso interventi sul campo, assicurato da un'ampia rete di tecnici manutentori specializzati strutturata secondo un modello di supervisione capillare: un tecnico ogni otto motori, un Service Area Manager (SAM) ogni otto tecnici e un Regional Service Manager ogni sei/sette SAM. I **canali di comunicazione tra cliente e AB Service** sono sempre attivi: il cliente può segnalare criticità e richiedere assistenza e il sistema risponde automaticamente per notificare l'avvenuta manutenzione.

48. Per ciascun prodotto viene redatto un fascicolo tecnico interno che include l'analisi progettuale e la valutazione della sicurezza, sviluppata anche con il supporto di consulenti specializzati.



A questo si affianca un avanzato **sistema di monitoraggio continuo** degli impianti basato su Big Data, automazione e intelligenza artificiale, che abilita 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 tempestiva 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.

LA QUALITÀ DEL SERVIZIO È MONITORATA ATTRAVERSO PERIODICI QUESTIONARI DI SODDISFAZIONE E SPECIFICI KPI, COME LA QUALITÀ DEL SERVIZIO, I CANALI DI COMUNICAZIONE UTILIZZATI E IL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA. I RECLAMI, IL CUI NUMERO È ESIGUO RISPETTO AL VOLUME DELLE VENDITE, VENGONO MONITORATI TRAMITE PEC E GESTITI ATTRAVERSO UNA PROCEDURA BEN DEFINITA CHE PREVEDE LA PRONTA RISOLUZIONE DEL PROBLEMA E LA RISPOSTA FORMALE AL CLIENTE PER NOTIFICARE L'AVVENUTO INTERVENTO.

LA CONTRATTUALITÀ 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.

INFORMAZIONE E FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA

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

Al momento dell'installazione vengono erogate sessioni di formazione direttamente agli operatori del cliente. Ogni macchina è poi corredata da un manuale d'uso completo, che include indicazioni operative, procedure di gestione delle emergenze e riferimenti in ambito ambientale.

Infine, la Settimana della Sicurezza, iniziativa annuale e strutturata del Gruppo (cfr. Salute e sicurezza) prevede il coinvolgimento anche dei clienti esterni, rafforzando la diffusione della cultura della sicurezza lungo tutta la catena operativa.

GOVERNANCE – AB AMBIENTE

Per quanto riguarda l'attività agricola, la gestione del tema è affidata al sistema di governance di **AB Ambiente** (cfr. G1 – Benessere animale).

AZIONI – AB AMBIENTE

Per AB Ambiente, assicurare la qualità e la sicurezza del latte prodotto e destinato 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**: l'industria lattiero-casearia effettua 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 **SQN-PI Regione Lombardia**, riconosciuto a livello europeo.



Governance

G1 – Condotta delle imprese

GOVERNANCE

Il sistema di **Corporate Governance del Gruppo AB** è articolato su più livelli e si fonda su un modello in cui l’indirizzo strategico e la supervisione complessiva sono esercitati dai Consigli di amministrazione delle singole società, con il **Consiglio di amministrazione di AB Holding** che svolge la funzione di vertice nell’esercizio dell’indirizzo e del controllo strategico sull’intero Gruppo, con particolare riferimento all’equilibrio economico-patrimoniale e finanziario.

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.

HOLDING – BOARD OF DIRECTORS

AB Holding

- G. Calzavacca
- A. Baronchelli

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

In tale architettura, il **Comitato Strategico** e il **Sustainability Steering Committee** operano come organismi collegiali che assicurano, rispettivamente, la coerenza degli indirizzi gestionali e il presidio strutturato delle tematiche ESG a livello di Gruppo.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI AB HOLDING AL 31.12.25

MEMBRO	RUOLO	GENERE	ETÀ	EXECUTIVE /NON EXECUTIVE	IN CARICA DAL
Graziella Calzavacca	Presidente	F	64	Executive	27/06/2025
Angelo Baronchelli	Consigliere Delegato	M	66	Executive	27/06/2025

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. Petruccioli
- 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
- E. Calzavacca
- G. Foglia

AB Energy Canada

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

AB Energy Rus

- OOO Severny Project

AB Energy Cogeneration Ireland

- A. Baronchelli
- P. Petruccioli

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
- G. Foglia

AB Canada Investment

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

AB Energy Bulgaria

- G. Foglia

Cogeneration AB Energy Hellas

- G. Foglia

AB Energy Singapore

- P. Petruccioli
- I.K. Shearer

La composizione del Consiglio di amministrazione di **AB Holding** rispecchia la natura di società a controllo diretto dei soci fondatori, che esercitano personalmente le funzioni di indirizzo e supervisione strategica. Nelle società controllate del Gruppo, la designazione dei componenti degli organi amministrativi avviene sulla base di 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.

La solidità del sistema di governance del Gruppo non risiede esclusivamente nella composizione dei singoli organi, ma nella coerenza complessiva dell'architettura di presidio: il **Comitato Strategico** garantisce l'unitarietà degli indirizzi strategici del Gruppo e la supervisione della loro attuazione, mentre il **Sustainability Steering Committee** (cfr. La governance di sostenibilità) assicura il presidio strutturato e continuativo delle tematiche ESG, portando competenze specialistiche all'attenzione dei Consigli di amministrazione. A ciò si aggiungono i presidi assicurati dai **Collegi Sindacali**, la **società di revisione** (Brixia Revisione S.r.l.) e gli **Organismi di Vigilanza** ex D.Lgs. 231/2001 – che contribuiscono a garantire la conformità normativa, la trasparenza e il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel lungo periodo.

Nel corso del periodo di rendicontazione, il **Comitato Strategico**, composto dalle **funzioni strategiche** di seguito riportate, si è riunito **due volte**:

GRUPPO AB: COMITATI

COMITATO DI VISIONE STRATEGICA*	
MEMBRO PERMANENTE	RUOLO
Angelo Baronchelli	Direzione
Chiara Baronchelli	Direzione - General Manager Germany
Enrico Calzavacca	Vicedirettore Generale - Chief Technology Innovation Officer
Raffaele Zucchi	Chief Financial Officer
Alice d'Aloia	Legal Affairs Director
Paolo Petruccioli	Human Capital Director

* In funzione del tema trattato il DG estende l'invito a partecipanti di altre funzioni

Pur in assenza di programmi formalizzati di induction in materia di sostenibilità rivolti ai membri dei Consigli di amministrazione, il presidio delle competenze ESG è assicurato attraverso il **Sustainability Steering Committee**, che garantisce un **raccordo diretto** e una condivisione efficace delle competenze anche grazie alla presenza di diversi suoi membri nei Consigli di amministrazione. Consapevole dell'importanza di ampliare il **ventaglio di competenze e prospettive** presenti nei Consigli di Amministrazione, il Gruppo si impegna inoltre a monitorare le best practice internazionali per orientare la propria evoluzione in questo ambito.

Si segnala che nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, il Consiglio di amministrazione della Capogruppo si è riunito in oltre **20 sedute**, con una frequenza che riflette l'intensità dell'attività deliberativa legata a **operazioni di natura straordinaria, tra cui operazioni societarie e investimenti immobiliari** di rilievo strategico per il Gruppo. Nelle società controllate, il numero di sedute è stato inferiore, in ragione di un modello di governance che prevede ampie **deleghe di poteri** agli Amministratori Delegati (AD), al fine di assicurare **efficienza decisionale e prossimità operativa** alla gestione. Indipendentemente dalla cadenza ordinaria prevista per gli incontri, vengono convocate **sessioni dedicate** a tematiche di rilevanza trasversale quali **cybersecurity** e **sostenibilità**, a testimonianza della **rilevanza strategica** attribuita dal Consiglio di amministrazione a tali ambiti.

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”**)⁴⁹;
- la **Procedura Whistleblowing**;
- il **Manuale ABway**.

Elemento fondante della cultura aziendale è il **Codice Etico** che, in corso di aggiornamento, rappresenta la **carta valoriale** di AB. Il documento, recepito da tutte le Società del Gruppo⁵⁰, 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, attualmente disponibile in lingua italiana e inglese, è consultabile sul sito web del Gruppo.

Il **Modello 231**, attualmente applicato dalle società **AB Service, AB Holding e AB Impianti**, e in corso di **aggiornamento** per le ultime due, 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 proattivo 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.

49. 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.
50. Si segnala che fanno eccezione AB Energy RUS e AB Energy Israel.

Anche in questo caso, il Modello 231 è consultabile 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, che ad oggi si applica soltanto alle società italiane, 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 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 Bilancio, 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 a 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 coerenti a livello di Gruppo. A completamento di questo progetto, è previsto per il 2026 lo sviluppo della funzione di **Process Management**, con l'obiettivo di presidiare in modo strutturato l'applicazione, l'allineamento e l'evoluzione dei processi aziendali.

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 operativa una **piattaforma digitale** e un canale di segnalazione interno, conformi alla normativa nazionale ed europea, che consentono l'invio di segnalazioni - anche in forma anonima - nel rispetto dei principi di riservatezza, protezione del segnalante e tracciabilità delle azioni successive.

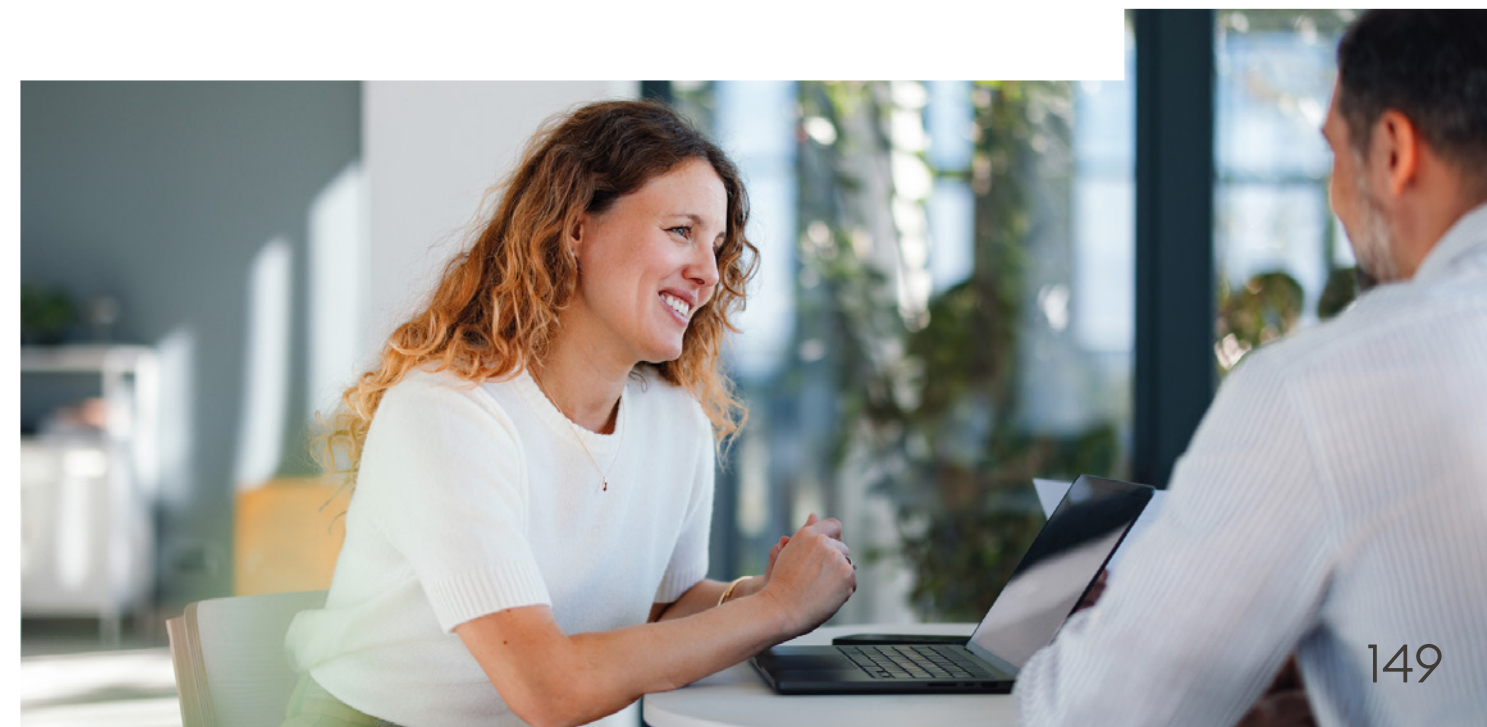
La piattaforma è **accessibile tramite sito web** aziendale da tutti i dipendenti, collaboratori e stakeholder esterni delle società italiane del Gruppo, e garantisce:

- 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 Bilancio **non sono pervenute segnalazioni**.

Anche nel periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, l'organizzazione **non ha erogato alcun contributo politico**⁵¹, né svolto attività di lobbying.

51. Si segnala che in conformità con l'indicatore di riferimento ESRS GI-5, per contributi politici si intendono donazioni finanziarie, sponsorizzazioni e/o altre forme di sostegno economico o in natura a favore di partiti politici, candidati, campagne elettorali e/o organizzazioni di carattere politico.



AZIONI FUTURE

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

- la conclusione delle attività di aggiornamento e traduzione del **Codice etico** nelle diverse lingue dei Paesi in cui il Gruppo opera;
- 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. In particolare, il Gruppo si pone l'obiettivo di garantire, entro la fine del 2026, in Italia, la formazione sul Modello 231 aggiornato al **50% dei dipendenti**, con tracciamento delle presenze e archiviazione degli attestati;
- 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);
- lo sviluppo della funzione di **Process Management**, con l'obiettivo di guidare l'implementazione delle politiche aziendali e di sviluppare un piano operativo per la loro estensione a livello internazionale;
- 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 del sistema di whistleblowing alle **società estere del Gruppo**.

G1 – Benessere animale

PERIMETRO

Le informazioni riportate nella presente sezione si riferiscono esclusivamente ad **AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l.**, unica società del Gruppo la cui attività implica la gestione diretta di animali⁵².

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 valutata 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"**⁵³:

- 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 agli animali di AB Ambiente, che al 31.12 sono pari a 1.245 capi, sono le seguenti:

Spazi

- La stalla è dotata di un **impianto di raffrescamento**⁵⁴ per dare sollievo agli animali nei periodi più caldi dell'anno.
- È presente un **impianto di demuscazione**⁵⁵ per impedire o limitare l'ingresso degli insetti nella stalla.
- Sono installate **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.

52. Tale perimetro riflette una scelta consapevole fondata sull'analisi di rilevanza del topic ESRS: le informazioni relative a questo ambito risultano significative esclusivamente per le società sopra indicate, per le quali l'impatto associato al tema è rilevante.

53. Fonte: Organismo dell'Unione europea incaricato della valutazione scientifica dei rischi alimentari (link).

54. L'impianto è stato rinnovato nel 2025 per migliorare le prestazioni di ventilazione.

55. L'impianto è motivato dalla presenza sempre più consistente di mosche durante il periodo estivo, con potenziali rischi sanitari per gli animali, incluse patologie oculari che, se non gestite, possono condurre alla cecità.



Mungitura

- L'attività di **mungitura** è **completamente automatizzata** grazie alla presenza di robot che lasciano la libertà agli animali di decidere in autonomia quando essere munti.
- Le macchine di mungitura sono soggette a una **manutenzione periodica** che ne previene i malfunzionamenti. In caso di anomalie, il sistema è telecompresso e programmato per bloccarsi e liberare l'animale.

56. È un sistema di alimentazione in cui una miscela completa e costante di foraggi e concentrati viene somministrata agli animali. Il sistema è presente in entrambi gli stabilimenti.

Alimentazione

- È presente un **sistema di distribuzione automatizzato unifeed**⁵⁶ con doppio carro miscelatore e avvicinamento automatico dell'alimento alla rastrelliera.
- Il **90% dell'alimentazione** degli animali è rappresentato da **cibo prodotto internamente**, tra cui frumento e mais. Il restante 10%, costituito principalmente da soia e farina di mais, viene acquistato da produttori terzi.
- La società si avvale di un **nutrizionista esterno** per la formulazione di diete specifiche differenziate per categoria di bovini.
- È presente un'**allattatrice automatizzata** per la somministrazione del latte ai vitelli.

Monitoraggio

- Per la gestione dell'allevamento la società si avvale di un **sistema software integrato e multiplatforma**, basato su tre strumenti complementari:
 - **CRYSTAL**: per il monitoraggio della produzione latte giornaliera e dello stato di salute delle mammelle;
 - **UNIFORM**: è il gestionale di riferimento per l'anagrafica dei singoli animali, le statistiche di mandria e il monitoraggio delle terapie;
 - **AFI**: per il controllo dello stato di salute degli animali e il rilevamento dei calori.
- Settimanalmente un veterinario esterno provvede al monitoraggio sanitario e del benessere della mandria. Inoltre, un consulente esterno è dedicato al controllo dello stato di salute dei vitelli (es. stress termico estivo e affezioni respiratorie invernali).

AZIONI FUTURE

A rafforzamento dell'approccio già in atto, la società ha pianificato una serie di iniziative nel medio e lungo termine volte a elevare ulteriormente i presidi per la gestione del tema.

- **Consulenza veterinaria sul benessere in stalla**: progetto finanziato per l'80% dai Fondi Regione Lombardia, prevede 30 ore di consulenza annua sulla valutazione del benessere animale e sull'individuazione di eventuali aree di miglioramento.
- **Consulenza ARAL sulla mungitura**: progetto finanziato per l'80% dai Fondi Regione Lombardia, prevede 30 ore di consulenza annua focalizzate sul corretto funzionamento dei robot di mungitura e sul campionamento del latte delle vacche soggette a problemi mammari, con l'obiettivo di identificare margini di miglioramento.
- **Integrazione delle competenze specialistiche e della ricerca applicata**: la società intende internalizzare la figura del nutrizionista e dotarsi di un laboratorio dedicato all'analisi delle materie prime, con l'obiettivo di rafforzare il controllo qualitativo sull'alimentazione e di coordinare i rapporti con università e centri di ricerca nell'ambito di progetti di sviluppo sulla nutrizione animale.
- **Sistema di monitoraggio MSD SenseHub® Dairy Lifetime**: introduzione di un sistema di monitoraggio continuo dello stato di salute delle bovine, dal primo giorno di vita fino ai 12 mesi, tramite l'applicazione di un microchip che rileva costantemente i parametri vitali e sanitari.
- **Mappatura genetica della mandria**: analisi predittiva finalizzata a stimare il potenziale produttivo futuro di ciascun animale e a identificare preventivamente eventuali criticità sanitarie o funzionali prima che si manifestino.

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.



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.

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'adesione 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 (cfr. S2 Lavoratori nella catena del valore).

Il Gruppo condurrà un'analisi approfondita della propria catena di approvvigionamento, con particolare attenzione alle fonti di reperimento delle materie prime e all'adeguatezza rispetto al regolamento **CBAM** (Carbon Border Adjustment Mechanism). Sul fronte della continuità e della **resilienza** delle forniture, il Gruppo privilegia e continuerà a privilegiare fornitori localizzati in Europa, adottando un criterio di **prossimità geografica** che favorisce flessibilità operativa e riduce l'esposizione a rischi geopolitici. Con particolare riferimento al **regolamento CBAM**, il Gruppo prevederà la predisposizione di un report di monitoraggio periodico, da aggiornare con cadenza regolare al fine di verificare annualmente il proprio posizionamento rispetto alle soglie di riferimento.

Nel corso del periodo di rendicontazione oggetto del presente Bilancio, 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** (cfr. S2 Lavoratori nella catena del valore).

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:

- lo sviluppo e l'estensione anche ai fornitori di prodotti del portale di qualifica dedicato ai fornitori di servizi
- il Gruppo condurrà un'analisi approfondita della propria catena di approvvigionamento, con particolare attenzione alle fonti di reperimento delle materie prime e all'adeguatezza rispetto al regolamento **CBAM** (Carbon Border Adjustment Mechanism). Sul fronte della continuità e della **resilienza** delle forniture, il Gruppo privilegia e continuerà a privilegiare fornitori localizzati in Europa, adottando un criterio di **prossimità geografica** che favorisce flessibilità operativa e riduce l'esposizione a rischi geopolitici. Con particolare riferimento al **regolamento CBAM**, il Gruppo prevederà la predisposizione di un report di monitoraggio periodico, da aggiornare con cadenza regolare al fine di verificare annualmente il proprio posizionamento rispetto alle soglie di riferimento.

Con queste azioni, il Gruppo AB mira a garantire una gestione dei fornitori improntata alla sostenibilità già dalla fase di selezione, 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, di cui la **puntualità nei pagamenti** costituisce elemento fondamentale.

Il Gruppo non adotta **termini di pagamento standardizzati** per categoria di fornitore. Le condizioni sono negoziate caso per caso, in funzione della tipologia di fornitura, della complessità del progetto e del profilo del fornitore, con l'obiettivo di costruire un rapporto equilibrato e sostenibile per entrambe le parti. In via generale, i contratti prevedono pagamenti articolati in più fasi: acconto all'ordine, pagamenti intermedi correlati allo stato di avanzamento lavori (SAL) e alla ricezione della documentazione rilevante, saldo al collaudo finale. Questa **struttura di pagamento progressiva**, che accompagna il fornitore lungo l'intero ciclo di vita del contratto, risulta particolarmente adatta a sostenere anche le piccole e medie imprese (PMI) ed è pertanto applicata al **100%** dei pagamenti effettuati dal Gruppo⁵⁷.

Tali comportamenti virtuosi contribuiscono a rafforzare la fiducia dei partner e a sostenere la resilienza complessiva della catena di approvvigionamento del Gruppo.

57. Eventuali revisioni dei dati riportati nel precedente Bilancio di Sostenibilità sono riconducibili a una modifica alle definizioni utilizzate e/o a un affinamento metodologie di calcolo adottate.

Cybersecurity, Data Privacy e Intelligenza Artificiale

Il Gruppo AB guarda alla **sicurezza delle informazioni** e alla **protezione dei dati personali** come leve strategiche per tutelare il proprio patrimonio informativo e trasformarlo in un vantaggio competitivo. In quest'ottica, viene prestata particolare attenzione a tutti gli elementi che abilitano la gestione delle informazioni, come i processi organizzativi, le infrastrutture tecnologiche e fisiche e le persone.

Negli ultimi anni, AB ha investito in modo significativo in questi ambiti, dotandosi di **sistemi digitali di ultima generazione** e sviluppando modelli virtuosi e iniziative mirate in materia di protezione dei dati e cybersecurity.

POLITICHE

Il Gruppo dispone di una **Policy ICT** che si applica a tutti i dipendenti e collaboratori che utilizzano strumenti informatici aziendali. In particolare, la politica norma l'utilizzo di:

- **hardware e dispositivi** (es. PC, fax, fotocopiatrici e stampanti, cellulari, dispositivi di memorizzazione di massa);
- **rete e infrastruttura** (es. rete aziendale, posta elettronica);
- **software e strumenti digitali** (es. Office 365);
- **accesso e sicurezza** (es. password con MFA, antimalware, VPN).

A dicembre 2024, il Gruppo ha provveduto alla **registrazione sul portale dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN)**, l'autorità italiana responsabile dell'attuazione della Direttiva NIS2 (UE 2022/2555), recepita con D. Lgs. 138/2024. La Direttiva ha l'obiettivo di rafforzare la cybersecurity nell'UE stabilendo un quadro uniforme per la sicurezza delle reti e dei sistemi informativi in settori critici. In particolare, è preposta alla vigilanza sui soggetti classificati come "essenziali" e "importanti" e alla definizione delle misure di sicurezza per la protezione delle infrastrutture critiche nazionali.

Nell'aprile 2025, a seguito della valutazione da parte di ACN, due società⁵⁸ del Gruppo sono state classificate come **soggetti essenziali**, mentre le restanti società italiane sono state inquadrare come "importanti". Tuttavia, poiché le società condividono un **sistema IT comune a livello di Gruppo**, gli obblighi previsti per i soggetti essenziali si sono estesi di fatto all'intera infrastruttura tecnologica, rendendo le attività di adeguamento rilevanti per l'intero perimetro organizzativo.

Il Gruppo ha così avviato, con il supporto di una società di consulenza esterna, un **percorso strutturato di adeguamento alla Direttiva NIS2**, finalizzato alla redazione e all'aggiornamento delle **policy di sicurezza informatica**. Le principali politiche oggetto di intervento includono:

- Incident Response e Incident Management Policy;
- Procedura di Asset Management

Il percorso proseguirà nel 2026 con la redazione di ulteriori policy specifiche e lo sviluppo delle attività correlate agli adempimenti normativi.⁵⁹

58. AB Service e AB Fin-Solution.
59. Le attività di adeguamento alla Direttiva NIS2 sono condotte facendo riferimento ai controlli della norma ISO/IEC 27001, standard internazionale per la gestione della sicurezza delle informazioni.

AZIONI

Cybersecurity

La progressiva diffusione di nuove tecnologie informatiche espone le aziende a rischi di natura patrimoniale e penale, oltre a potenziali ripercussioni in termini di reputazione e sicurezza. 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.

Azioni introdotte nel 2024

Il 2024 ha visto il concretizzarsi di numerose **iniziative strutturali e operative** volte a mantenere un funzionamento ottimale dei sistemi informatici e dei processi, le quali sono state consolidate e ampliate nel 2025. Tra queste si segnalano:

- l'adozione del **"Security Framework"** di Gruppo, che opera su tre livelli di sicurezza - predittiva, proattiva 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 web e dark-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.

Azioni introdotte nel 2025

Nell'anno corrente è stato avviato il **processo di aggiornamento dei computer aziendali al sistema operativo Windows 11**, al fine di garantire il rafforzamento delle funzionalità di sicurezza native e l'allineamento agli standard tecnologici correnti.

Sempre nel 2025, nell'ambito del processo di **adeguamento alla Direttiva NIS2**, è stata formalizzata la nomina del **Referente CSIRT** (Computer Security Incident Response Team), figura tecnica e operativa incaricata di interfacciarsi con lo CSIRT Italia in caso di incidenti informatici. Tra i compiti attribuiti a tale figura rientra la **valutazione della gravità degli incidenti** e l'invio delle notifiche obbligatorie ad ACN, con pre-notifica entro 24 ore dall'individuazione dell'evento.

A supporto di questa funzione, il Gruppo sta attualmente strutturando un **processo operativo basato sul sistema informatico interno (JIRA)**: gli incidenti vengono inizialmente registrati tramite l'help desk aziendale e successivamente inoltrati al Referente CSIRT, il quale valuta se l'episodio rientra tra quelli da segnalare ad ACN e, in caso affermativo, raccoglie le informazioni necessarie e provvede alla relativa notifica.

Grazie a questi presidi, nel 2025, come negli anni precedenti, **non ci sono stati reclami esterni** circa episodi di violazione della privacy e di fuga, furto o perdita di informazioni.

AZIONI CONSOLIDATE E RICORRENTI

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 costante dei sistemi mediante un rigoroso processo di **patch management** mensile, volto a garantire la risoluzione tempestiva di tutte le criticità conosciute. L'efficacia delle misure implementate viene verificata attraverso assessment periodici condotti dal **Security Operations Center (SOC)**.

A complemento di questo processo, il Gruppo adotta un **servizio gestito di XDR (Extended Detection and Response)** su tutte le workstation, i laptop e i server aziendali. La soluzione integra le funzionalità di rilevamento e risposta degli endpoint (EDR) con la telemetria di rete, cloud e posta elettronica, garantendo una protezione proattiva che va ben oltre le soluzioni antivirus tradizionali. Il servizio è affidato a un SOC esterno attivo 24/7, con la capacità di isolare singoli dispositivi in caso di incidente. L'adozione di XDR risponde inoltre a una crescente richiesta della catena di fornitura, poiché clienti e fornitori richiedono sempre più frequentemente evidenza dell'utilizzo di tali strumenti nell'ambito della valutazione dei propri partner in ottica di sicurezza informatica.

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.

Nel tempo sono state adottate anche diverse misure a tutela della **continuità operativa e della capacità di recupero** delle informazioni in caso di attacco, come ad esempio:

- 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.

Infine, il Gruppo riconosce nella **formazione e nella sensibilizzazione** del personale una leva fondamentale per il miglioramento continuo della sicurezza dei dati e delle informazioni. Per questo motivo, anche nel 2025 è stata erogata la **formazione specifica** su temi quali cybersecurity, Framework NIST e Direttiva NIS⁶⁰.

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

CYBERSECURITY LUNGO LA VALUE CHAIN

In coerenza con le best practice internazionali e con i requisiti della Direttiva NIS2, il Gruppo ha strutturato un **processo bidirezionale** di valutazione della conformità in materia di cybersecurity: AB sottopone ai propri fornitori specifici **questionari di assessment sulla sicurezza informatica** e, simmetricamente, risponde alle medesime richieste provenienti dai propri partner.

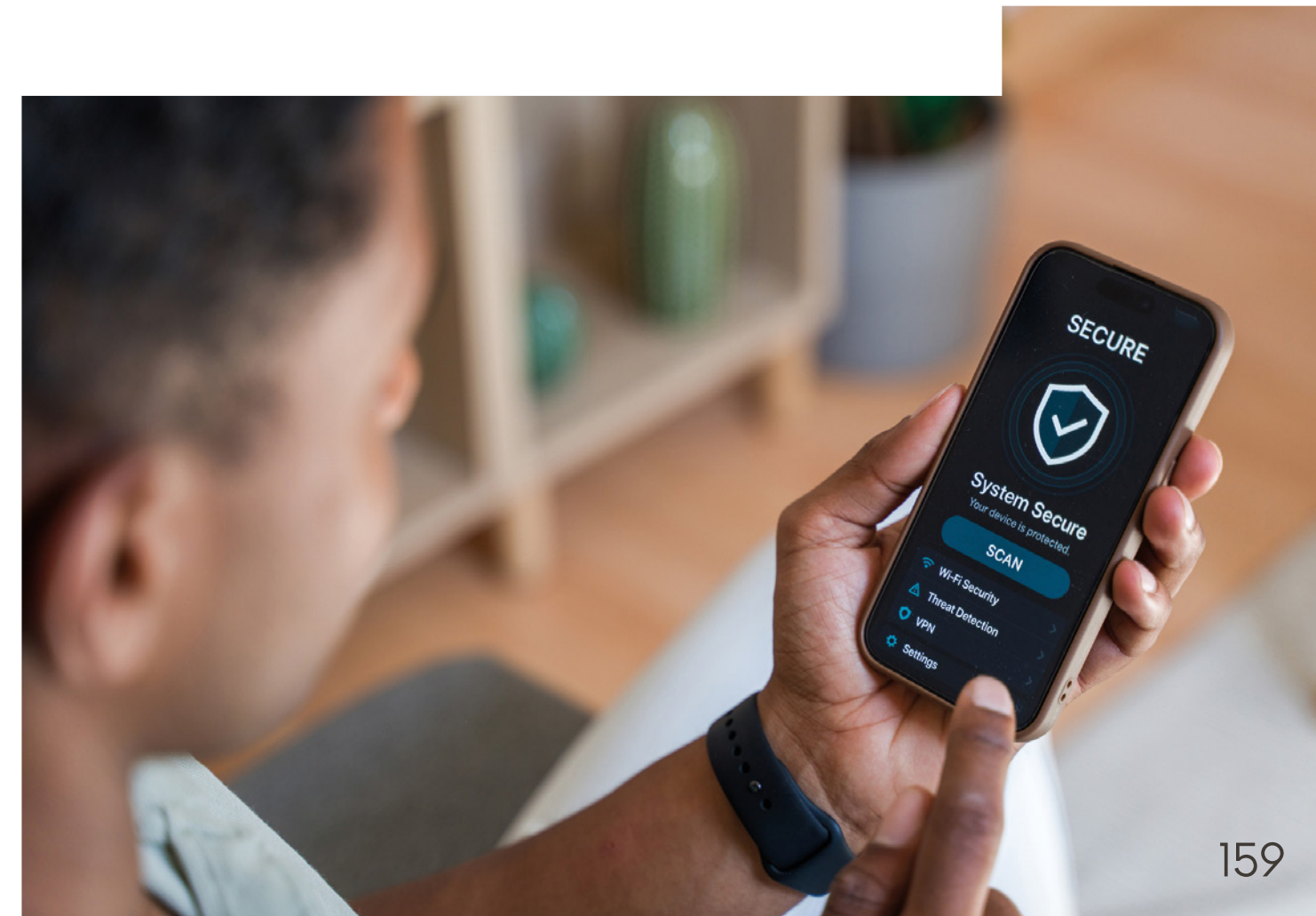
Qualora un soggetto della catena di fornitura risulti non conforme agli standard richiesti, il Gruppo si riserva la facoltà di richiederne l'adeguamento come condizione per il mantenimento della relazione commerciale.

Il questionario di assessment sulla cybersecurity è stato integrato all'interno del **portale di classificazione ESG dei fornitori del Gruppo**, consentendo una valutazione unitaria e strutturata che copre sia le dimensioni ESG, sia il profilo di rischio informatico.

Sono previste due tipologie di questionario, differenziate in base alla dimensione del fornitore:

- questionario per le piccole imprese: circa 40 domande;
- questionario per le grandi aziende: circa 100 domande.

Le risposte raccolte alimentano un **sistema di ranking** che consente di classificare i fornitori in base al loro livello di conformità in materia di cybersecurity. Lo strumento è in fase di finalizzazione: sono in corso verifiche interne volte a definire nel dettaglio il meccanismo di rating e la sua integrazione con gli altri questionari di valutazione presenti sul mercato. Il rilascio operativo è previsto nel corso del 2026.



INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Nel 2025, il Gruppo ha avviato **un'attività di valutazione dell'impatto** della normativa europea sull'intelligenza artificiale (AI Act, Regolamento UE 2024/1689) sulle proprie operazioni, con particolare attenzione al framework di classificazione dei rischi dei propri sistemi IA. Le attività di adeguamento sono iniziate nell'anno corrente, tuttavia conosceranno il proprio sviluppo principalmente nel corso del 2026, in vista dell'entrata in vigore delle disposizioni più rilevanti dell'AI Act.

In linea con le azioni pianificate riportate nella precedente versione del Bilancio di Sostenibilità, nel 2025 ha avuto inizio, con il supporto di una società esterna specializzata, la strutturazione dell'**archivio digitale aziendale**, propedeutica all'abilitazione di sistemi di intelligenza artificiale e alla realizzazione di strumenti a supporto dell'operatività quotidiana. Il progetto si articola su due direttrici principali:

- **Microsoft Copilot:** il sistema sarà rilasciato gradualmente alle funzioni aziendali secondo un approccio progressivo e controllato. Nel 2025 è stata avviata una fase pilota con 30 utenze selezionate. Nel 2026 è prevista l'estensione a un primo gruppo di 100 utenti, ampliabile fino a un massimo di 250, con priorità ai dipartimenti per i quali lo strumento risulta maggiormente rilevante ai fini della ricerca documentale sui sistemi gestionali AB. Le funzionalità di Copilot per la ricerca web e le attività generali saranno rese disponibili a tutti gli utenti dotati di licenza Microsoft 365, già distribuita a livello aziendale. In coerenza con la policy ICT aziendale, **l'utilizzo di strumenti di AI è regolamentato:** è infatti consentito esclusivamente l'utilizzo di Copilot fornito dal Gruppo, mentre l'accesso a qualsiasi altra piattaforma di AI esterna è bloccato a livello di sistema, al fine di prevenire la dispersione di dati aziendali sensibili.
- **AI interna (Prototipo per il service):** è in corso la prototipazione di un sistema di intelligenza artificiale interno, basato su infrastruttura hardware e modello linguistico (LLM) proprietari, finalizzato allo sviluppo di una chatbot di supporto alle attività di service e manutenzione. Il modello è addestrato su documentazione tecnica specifica.

SICUREZZA APPLICATIVA E PENETRATION TEST

Nel 2025 è stata sviluppata **un'applicazione dedicata ai clienti**, tramite la quale questi ultimi possono visualizzare in tempo reale i dati relativi ai propri impianti. In fase di sviluppo è stata condotta una revisione del codice sorgente, a seguito della quale sono stati identificati e corretti alcuni bug con rilevanza in ambito sicurezza. Per il 2026 è pianificata l'esecuzione di un penetration test specifico su questo applicativo.

Analogamente, per i dispositivi IoT installati sugli impianti, responsabili della raccolta e trasmissione dei dati verso infrastrutture cloud, è prevista per il 2026 una revisione del codice e l'esecuzione di penetration test dedicati, in linea con i requisiti di conformità alla Direttiva NIS2.

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**:

- 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;
- adeguamento alla Direttiva NIS2 attraverso la redazione di **ulteriori policy specifiche** e lo **sviluppo delle attività correlate agli adempimenti normativi**;
- progressivo rilascio del **framework di sicurezza SASE a tutti gli utenti delle società AB**, assicurando un perimetro di sicurezza uniforme e coerente indipendentemente dalla localizzazione geografica;
- **adozione di piattaforme digitali dedicate alla formazione continua**⁶¹ su temi relativi alla sicurezza informatica, con sistemi di verifica delle competenze acquisite;
- rilascio operativo del **sistema di ranking** per la classificazione dei fornitori in base al loro livello di conformità in materia di cybersicurezza;
- strutturazione di un **approccio integrato e globale** alla gestione del rischio informatico⁶², 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;
- **progressivo adeguamento all'AI Act** attraverso l'implementazione delle misure e azioni richieste dalla normativa;
- proseguimento nella **strutturazione dell'archivio digitale aziendale** e progressivo **rilascio di strumenti di intelligenza artificiale** (es. Microsoft CoPilot, protipo interno);
- esecuzione di **penetration test** e **vulnerability assessment** sulle componenti digitali rivolte ai clienti e agli impianti, inclusi i dispositivi IoT.

61. Entro il 2026, il Gruppo intende dotarsi di una piattaforma dedicata alla formazione obbligatoria sulla cybersecurity, in linea con i requisiti della Direttiva NIS 2.

62. Nello specifico, è prevista l'elaborazione di una policy di gestione del rischio entro il 2026.

OBIETTIVI

Il Gruppo ha fissato i seguenti obiettivi per il medio termine:

- **completamento della formazione obbligatoria in tema di cybersecurity** da parte di tutto il personale delle società classificate come "essenziali" dall'ACN entro aprile 2026, in coerenza con le scadenze previste dalla normativa NIS2.



05

Informativa
di dettaglio

Informativa di dettaglio

ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI

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

ATTIVITÀ	RICAVI 2025	RICAVI 2024	UNITÀ DI MISURA
Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica	8.640.009 €	4.909.000 €	€
Cogenerazione di calore/freddo ed energia elettrica da bioenergia	210.267.978 €	82.870.498 €	€
Cogenerazione ad alta efficienza di calore/freddo ed energia elettrica da combustibili fossili gassosi	65.481.892 €	35.946.108 €	€
Raccolta e utilizzo dei gas di scarica	1.747.261 €	1.602.085 €	€
Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica	174.623.123 €	168.450.536 €	€
Vendita di pezzi di ricambio	10.755.528 €	8.814.635 €	€
Affitto dell'impianto di cogenerazione	9.969.690 €	13.979.860 €	€
Altro	10.495.951 €	8.503.297 €	€
Totale ricavi	492.704.721 €	325.076.019 €	€

GOV 1 RUOLO DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI, DIRETTIVI E DI CONTROLLO IN MATERIA DI SOSTENIBILITÀ

INDICATORE	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE
Composizione consiglio di amministrazione ⁶³	1	1	0	2
Percentuale	50%	50%	0%	100%

63. Composizione del Consiglio di amministrazione di AB Holding al 31.12.25.

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

ESRS E1-7 CONSUMO E MIX ENERGETICO⁶⁴

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Consumo totale di energia da fonti fossili	20.872,30	MWh
Consumo di combustibili da carbone e derivati del carbone	0	MWh
Consumo di combustibili da petrolio greggio e prodotti petroliferi	15.886,06	MWh
Consumo di combustibili da gas naturale	1.822,57	MWh
Consumo di altri combustibili da altre fonti fossili	0	MWh
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati da fonti fossili	3.163,67	MWh
Quota fonti fossili sul consumo energetico totale (%)	83,1%	%
Consumo totale di energia da fonti nucleari	236,23	MWh
Consumo di elettricità acquistata da fonti nucleari	236,23	MWh
Quota fonti nucleari sul consumo energetico totale (%)	0,9%	%
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	4.020,17	MWh
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, inclusa la biomassa	2.166,15	MWh
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta non derivante da combustibili fossili	1.376,97	MWh
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati da fonti rinnovabili	477,05	MWh
Quota fonti rinnovabili sul consumo energetico totale (%)	16,0%	%
Consumo totale di energia	25.128,70	MWh

ESRS E2 – INQUINAMENTO

E2-4 INQUINAMENTO DI ARIA, ACQUA E SUOLO

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Emissioni di inquinanti nell'aria		
Polveri totali	0,33	t
COV	1,32	t
COT	0,14	t
CO	2,24	t
NO _x	6,33	t
Totale	10,37	t

64. 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 2025). 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.

ESRS E3 – ACQUA

E3-4 METRICHE RELATIVE AL CONSUMO IDRICO

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Totale prelievi idrici	184.409	m³
Totale scarichi idrici	184.409	m³
Totale consumo idrico	0	m³
Nel 2025, AB Ambiente ha prelevato complessivamente 184.409 m³ di acqua; nello stesso periodo l'intero volume prelevato è stato consumato, senza registrare quantitativi riciclati, riutilizzati o immagazzinati. Di conseguenza, lo scarico idrico equivale a 0 m³.		
Volume totale di acqua riciclata e riutilizzata	0	m³
Volume totale di acqua immagazzinata	0	m³

ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

E5-5 - FLUSSI DI RISORSE IN USCITA - RIFIUTI⁶⁵

INDICATORE		2025	UNITÀ DI MISURA
Pericolosi	Rifiuti avviati a recupero	1.078	t
	Preparazione per il riutilizzo	0	t
	Riciclo	0	t
	Altre operazioni di recupero	1.078	t
	Rifiuti destinati allo smaltimento	803	t
	Incenerimento	0	t
	Discarica	0	t
	Altre operazioni di smaltimento	803	t
	Totale rifiuti pericolosi	1.881	t
Non pericolosi	Rifiuti avviati a recupero	5.890	t
	Preparazione per il riutilizzo	2.038	t
	Riciclo	0	t
	Altre operazioni di recupero	3.852	t
	Rifiuti destinati allo smaltimento	100	t
	Incenerimento	0	t
	Discarica	0	t
	Altre operazioni di smaltimento	100	t
Totale	Totale rifiuti non pericolosi	5.991	t
	Totale rifiuti destinati allo smaltimento	903	t
	Percentuale di rifiuti destinati allo smaltimento	11%	%
	Totale rifiuti generati	7.871	t

65. I dati relativi alla produzione di rifiuti sono stati raccolti, ove disponibili, attraverso i Formulari di Identificazione dei Rifiuti (FIR) e i registri di carico e scarico delle società italiane del Gruppo, in conformità alla normativa vigente in materia di tracciabilità dei rifiuti. Per le fattispecie non coperte da documentazione diretta, sono state adottate le seguenti metodologie di stima:

- Rifiuti da ufficio: La quantificazione è stata effettuata applicando fattori moltiplicativi derivati da dati statistici di letteratura in materia di rifiuti urbani (municipal waste) prodotti pro capite su base annua, differenziati per ciascun Paese in cui il Gruppo è presente.
- Rifiuti da cantieri esteri. La stima è stata condotta mediante l'applicazione di coefficienti medi di produzione dei rifiuti, associati alle attività di installazione e manutenzione e differenziati in funzione della tipologia di prodotto (motori Jenbacher e MAN, sistemi ECOMAX®, BIOCH4NGE e CH4LNG). Tali coefficienti sono stati elaborati a partire dall'analisi dei dati operativi di AB Service e AB Impianti relativi al triennio 2023-2025.

ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA

S1-5 (A) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA⁶⁶

GENERE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Uomini	1115	984	n
Donne	250	231	n
Altro	0	0	n
Non comunicato	0	0	n
Totale	1365	1215	n

S1-5 (A) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA⁶⁷

AREA GEOGRAFICA	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Italia	1074	958	n
America Latina	103	88	n
Europa orientale	95	86	n
Europa occidentale	54	45	n
Nord America	29	28	n
Asia - Pacifico	10	10	n
Totale	1365	1215	n

S1-5 (B) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

INDICATORE		2025					
TIPOLOGIA DI CONTRATTO		UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE	UNITÀ DI MISURA
Contratto a tempo indeterminato		1037	243	0	0	1195	n
Contratto a tempo determinato		78	7	0	0	83	n
Contratto ad orario variabile		0	0	0	0	0	n
Totale		1115	250	0	0	1365	n

66. In coerenza con il perimetro di consolidamento adottato per il presente esercizio, il perimetro di rendicontazione della sostenibilità ha subito le seguenti variazioni rispetto al periodo di riferimento precedente: è stata inclusa AB Energy Cogeneration Ireland Limited, nuova legal entity estera del Gruppo, ed è stata contestualmente esclusa Enviroexperts Italia S.r.l.

67. In conformità con quanto previsto dal datapoint 18.(a) dell'informativa S1-5, la tabella riporta il numero totale dei dipendenti suddiviso per area geografica, al fine di fornire una rappresentazione esaustiva della popolazione aziendale del Gruppo AB a livello globale. In aggiunta all'Italia, i paesi che superano la soglia delle 50 unità sono per il periodo di rendicontazione 2025, Polonia e Brasile che registrano rispettivamente 65 e 86 dipendenti, mentre per il 2024 i valori corrispondenti erano pari a 57 e 81 dipendenti

S1-5 (B) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL ’ IMPRESA

INDICATORE	2024					UNITÀ DI MISURA
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE	
Contratto a tempo indeterminato	942	207	0	0	1149	n
Contratto a tempo determinato	43	23	0	0	66	n
Contratto ad orario variabile	0	0	0	0	0	n
Totale	985	230	0	0	1215	n

S1-5 (A) CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL ’ IMPRESA

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento	176	137	n
Tasso di avvicendamento dei dipendenti ⁶⁸	13,7%	12,0%	%

S1-6 CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL ’ IMPRESA

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale	95	60	n
Tirocinanti e stagisti	5	0	n
Altro	2	4	n
Totale	102	64	n

68. Il tasso di avvicendamento è calcolato rapportando il numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato che hanno lasciato il Gruppo nel corso del 2025 al numero medio di dipendenti, determinato come media aritmetica tra i dipendenti in forza al 1° gennaio 2025 e quelli in forza al 31 dicembre 2025. Sono incluse nelle uscite tutte le cessazioni avvenute su base volontaria, a seguito di licenziamento o per pensionamento.

S1-7 COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	1256	1135	n
Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi ⁶⁹	92,0%	93%	%

S1-7 COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Numero di dipendenti coperti da rappresentanza dei lavoratori nello Spazio economico europeo	1090	n
Percentuale di dipendenti coperti da rappresentanza dei lavoratori nello Spazio economico europeo ⁷⁰	90,5%	%

S1-8 METRICHE DELLA DIVERSITÀ (ALTA DIRIGENZA PER GENERE) ⁷¹

INDICATORE	2025		UNITÀ DI MISURA
GENERE	NUMERO	PERCENTUALE	
Uomini	46	79%	n / %
Donne	12	20,7%	n / %
Altro	0	0%	n / %
Non comunicato	0	0%	n / %
Totale	58	100%	n / %

69. In conformità con quanto previsto dal datapoint 23.(b) dell'informativa S1-7, per le sedi del Gruppo localizzate nello Spazio Economico Europeo la contrattazione collettiva applicata varia in funzione del paese di riferimento. La copertura complessiva all'interno dello Spazio Economico Europeo si attesta al 93%. Tutte le società italiane del Gruppo – AB Holding S.p.A., AB Impianti S.r.l., AB Power S.r.l., AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l., AB Energy S.p.A. e AB Service S.r.l. – risultano integralmente coperte da contratto collettivo. Per contro, KWE AB Energy Polska Spółka z o.o., unica legal entity con più di 50 dipendenti presente nello Spazio Economico Europeo al di fuori dell'Italia e collocata in Polonia, non registra alcuna copertura da contrattazione collettiva. In conformità con quanto previsto dal datapoint 23.(c) della medesima informativa, la copertura della contrattazione collettiva al di fuori dello Spazio Economico Europeo risulta la seguente: America Latina 92%, Europa extra-SEE 100%, Nord America 66% e Asia-Pacifico 0%.

70. In conformità con quanto previsto dal datapoint 24.(a) dell'informativa S1-7, il numero e la percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori variano in funzione del paese di localizzazione delle sedi del Gruppo all'interno dello Spazio Economico Europeo. Tutte le società italiane del Gruppo – AB Holding S.p.A., AB Impianti S.r.l., AB Power S.r.l., AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l., AB Energy S.p.A. e AB Service S.r.l. – risultano integralmente coperte da rappresentanza dei lavoratori. Per contro, KWE AB Energy Polska Spółka z o.o., unica legal entity con più di 50 dipendenti presente nello Spazio Economico Europeo al di fuori dell'Italia, non registra alcuna copertura da parte di rappresentanti dei lavoratori.

71. In conformità con quanto previsto dal datapoint 26 dell'informativa S1-8, il Gruppo ha adottato una definizione propria di alta dirigenza. In particolare, rientrano in tale categoria i dipendenti inquadrati nelle fasce contrattuali di quadro, dirigente e general manager, in coerenza con la classificazione prevista dalla contrattazione collettiva applicabile e con la struttura organizzativa del Gruppo.

S1-11 PERSONE CON DISABILITÀ⁷²

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Percentuale di dipendenti con disabilità	3,88%	3,86%	%

S1-12 (A)METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Percentuale dei dipendenti che hanno partecipato a valutazioni formali delle prestazioni e dello sviluppo professionale	100%	100%	%

S1-12 (B)METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE⁷³

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Ore medie di formazione per lavoratore (Italia)	35,53	n
Ore medie di formazione per lavoratore (Estero)	28,01	n

S1-13 (A)METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
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 ⁷⁴	100%	98%	%

72. Il numero di dipendenti con disabilità è estratto dal prospetto informativo dei disabili, documento ufficiale redatto dal Gruppo in adempimento agli obblighi di legge previsti dalla normativa vigente in materia di collocamento mirato.

73. In deroga a quanto previsto dal datapoint 34.(b) dell'informativa S1-12, le ore medie di formazione sono state calcolate distintamente per le sedi italiane e per le sedi estere del Gruppo, in ragione delle differenti caratteristiche della forza lavoro impiegata. Per le sedi italiane, il calcolo include esclusivamente i dipendenti del Gruppo e le ore di formazione a essi erogate, in linea con una composizione della forza lavoro prevalentemente composta da lavoratori diretti. Per le sedi estere, il perimetro di rilevazione è stato esteso anche ai lavoratori non dipendenti, in particolare ai lavoratori interinali, che in alcune realtà del Gruppo rappresentano una componente significativa della forza lavoro complessiva. Tale scelta metodologica riflette la rilevanza del tema della salute e sicurezza sul lavoro, ambito per il quale la formazione viene erogata in modo uniforme a tutti i lavoratori presenti nelle sedi indipendentemente dalla tipologia contrattuale, al fine di garantire una rappresentazione fedele e completa delle attività formative svolte.

74. Due società italiane del Gruppo – AB Impianti S.r.l, AB Service S.r.l. – sono certificate secondo la norma ISO 45001, standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Per le restanti sedi italiane e le sedi estere è operativo un sistema di gestione aziendale ispirato ai principi e ai requisiti della medesima norma, che estende la propria copertura a tutti i lavoratori a livello mondiale, garantendo un approccio uniforme alla gestione dei rischi indipendentemente dal paese di localizzazione.

S1-13 (B-E)METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	n
Numero di infortuni sul lavoro	25	n
Tasso di infortuni sul lavoro	9,95	%
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili	0	n
Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro e malattie professionali	387	n

S1-14 METRICHE DELL' EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

INDICATORE	2025	2024	UNITÀ DI MISURA
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a prendere congedi per motivi familiari	100%	100%	%

S1-15 METRICHE DI REMUNERAZIONE

INDICATORE	2025	UNITÀ DI MISURA
Divario retributivo di genere ⁷⁵	3,88%	%
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) ⁷⁶	4,73	n

75. Il divario retributivo di genere è determinato sulla base della retribuzione oraria lorda media, calcolata dividendo la somma del reddito annuo lordo di ciascun dipendente per il numero di ore lavorative retribuite nell'anno, separatamente per i dipendenti di sesso maschile e femminile del Gruppo AB. Per ciascuna entità giuridica, il divario retributivo di genere è calcolato applicando la seguente formula:
Divario retributivo di genere (%) = (Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili – Retribuzione oraria lorda media dipendenti femminili) / Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili x 100
Il divario retributivo di genere complessivo del Gruppo AB è determinato attraverso una media ponderata dei divari calcolati a livello di singola entità giuridica, utilizzando come fattore di ponderazione il numero di dipendenti di sesso maschile e femminile presenti in ciascuna sede al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Tale approccio assicura una valutazione equa delle differenze salariali tra le diverse entità giuridiche, riducendo al minimo le oscillazioni riconducibili alle variazioni dei tassi di cambio o agli adeguamenti del potere d'acquisto. Sono escluse dal calcolo le seguenti entità giuridiche prive di personale dipendente o nelle quali non siano presenti dipendenti appartenenti a entrambi i generi: AB Ambiente Soc. Agricola S.r.l, 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 Česká s.r.o., AB Energy Hrvatska D.O.O., AB Energy Puerto Rico LLC, AB Energy Bulgaria OOD, Cogeneration AB Energy Hellas E. Π. I. E., AB Energy Singapore PTE LTD, AB Energy Srbija DOO, AB Energy Cogeneration Ireland Limited.

76. 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 ciascuna entità giuridica, il divario retributivo di genere è calcolato applicando la seguente formula:
Divario retributivo di genere (%) = (Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili – Retribuzione oraria lorda media dipendenti femminili) / Retribuzione oraria lorda media dipendenti maschili x 100
Il divario complessivo del Gruppo AB è determinato attraverso una media ponderata dei divari calcolati a livello di singola entità giuridica, utilizzando come fattore di ponderazione il numero di dipendenti presenti in ciascuna sede al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Tale approccio assicura una valutazione equa delle differenze salariali tra le diverse entità giuridiche, riducendo al minimo le oscillazioni riconducibili alle variazioni dei tassi di cambio o agli adeguamenti del potere d'acquisto. Sono escluse dal calcolo le seguenti entità.



06

GRI - ESRS Interoperability Index

GRI – ESRS interoperability index

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
ESRS 1 - General disclosures						
ESRS 1	General disclosures	GRI 2-2; GRI 2-3; GRI 2-4; GRI 2-5	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione; Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto; Revisione delle informazioni; Assurance esterna	Nota metodologica	/	Ogni eccezione al perimetro indicato in Nota Metodologica è opportunamente segnalata nel Documento. Ogni revisione è opportunamente segnalata nel Documento. Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna.
ESRS 2 - General disclosures						
BP-1	Basis for preparation of the sustainability statement	GRI 2-1; GRI 2-2	Dettagli organizzativi; Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	/	Ogni eccezione al perimetro indicato in Nota Metodologica è opportunamente segnalata nel Documento.
BP-2	Specific information if the undertaking uses phasing-in options	/	/	/	/	N/A
GOV-1	The role of the administrative, management and supervisory bodies in relation to sustainability	GRI 2-9; GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-17	Struttura e composizione della governance; Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti; Delega di responsabilità per la gestione di impatti; Competenze collettive del massimo organo di governo	About AB; L'approccio alla sostenibilità; G1 Condotta delle imprese; Informativa di dettaglio	La struttura del Gruppo; La governance di sostenibilità; Struttura di governace	
GOV-2	Integration of sustainability-related performance in incentive schemes	GRI 2-19; GRI 2-20	Politiche retributive Processi per determinare la remunerazione	/	/	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. Il compenso dei membri del Consiglio di amministrazione prevede un importo fisso.
GOV-3	Statement on due diligence	GRI 2-23; GRI 2-24	Impegni assunti tramite policy Integrazione degli impegni in termini di policy	Nota metodologica	/	

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
GOV-4	Risk management and internal controls over sustainability reporting	GRI 2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica	/	Il presente Bilancio è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 29/06/2026.
SBM-1	Strategy, business model and value chain	GRI 2-6; GRI 2-22	Attività, catena del valore e altri rapporti di business; Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	About AB; L'approccio alla sostenibilità; Analisi di doppia rilevanza; G1 Gestione dei rapporti con i fornitori	Il Profilo; Le soluzioni AB; Il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU; Azioni	
SBM-2	Interests and views of stakeholders	GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder	/	
SBM-3	Interaction of material impacts risks and opportunities with strategy and business model, and financial effects	GRI 3-2; GRI 201-2	Lista dei temi materiali; Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	Analisi di doppia rilevanza	/	
IRO-1	Description of the process to identify and assess material impacts, risks and opportunities and material information to be reported	GRI 3-1	Processi per determinare i temi materiali	Analisi di doppia rilevanza	Processo di individuazione e valutazione degli IRO	
IRO-2	Material impacts, risks and opportunities and disclosure requirements included in the sustainability statement	GRI 3-2	Lista dei temi materiali	Analisi di doppia rilevanza	Processo di individuazione e valutazione degli IRO	

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
ESRS E1 - Climate change						
E1-1	Transition plan for climate change mitigation	GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	E1 - Cambiamenti climatici	Politiche	
E1-2	Climate-related risks and scenario analysis	GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico		Politiche	
E1-4	Policies related to climate change	/	/		Politiche	
E1-5	Actions and resources in relation to climate change	GRI 302-4; GRI 305-5	Riduzione del consumo energetico; Riduzione delle emissioni di GHG		Azioni	
E1-6	Targets related to climate change	GRI 302-4; GRI 305-5	Riduzione del consumo energetico; Riduzione delle emissioni di GHG		Azioni	
E1-7	Energy consumption and mix	GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Metriche	
E1-8	Gross Scopes 1, 2, 3 GHG emissions	GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-3	Emissioni dirette di GHG (Scope 1) Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)		Metriche	
E1-9	GHG removals and GHG mitigation projects financed through carbon credits	GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di GHG		/	
E1-10	Internal carbon pricing	/	/		/	
E1-11	Anticipated financial effects from material physical and transition risks and potential climate-related opportunities	GRI 201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico		/	

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
ESRS E2 - Pollution						
E2-1	Policies related to pollution	/	/	E2 - Inquinamento	Politiche	
E2-2	Actions and resources related to pollution	/	/		Azioni	
E2-3	Targets related to pollution	/	/		Azioni	
E2-4	Pollution of air, water and soil	GRI 305-7; GRI 306-1	Ossidi di azoto (NOX), ossidi di zolfo (SOX) e altre emissioni nell'aria rilevanti; Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti		Metriche	I dati relativi agli inquinanti in acqua e suolo non sono disponibili.
ESRS E3 - Water						
E3-1	Policies related to water	GRI 303-1; GRI 303-2	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa; Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	E3 - Acqua	Politiche	
E3-2	Actions and resources related to water	GRI 303-1; GRI 303-2	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa; Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua		Azioni	
E3-3	Targets related to water	GRI 303-1; GRI 303-2	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa; Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua		Azioni	
E3-4	Water metrics	GRI 303-3; GRI 303-4; GRI 303-5	Prelievo idrico; Scarico idrico; Consumo idrico		Metriche	
ESRS E4 - Biodiversity and ecosystems						
E4-1	Transition plan for biodiversity and ecosystems	GRI 101-2	Gestione degli impatti sulla biodiversità	E4 - Biodiversità	/	Il Gruppo al momento non dispone di un piano di transizione per la biodiversità e degli ecosistemi.
E4-2	Policies related to biodiversity and ecosystems	GRI 101-1	Politiche volte ad arrestare e invertire la perdita di biodiversità		Politiche	
E4-3	Actions and resources related to biodiversity and ecosystems	GRI 101-2	Gestione degli impatti sulla biodiversità		Azioni	
E4-4	Targets related to biodiversity and ecosystems	GRI 101-1	Politiche volte ad arrestare e invertire la perdita di biodiversità		Azioni	
E4-5	Metrics related to biodiversity and ecosystems change	GRI 101-5; GRI 101-6; GRI 101-7	Siti con impatto sulla biodiversità; Fattori diretti della perdita di biodiversità; Cambiamenti nello stato della biodiversità		/	

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
ESRS E5 - Resource use and circular economy						
E5-1	Policies related to resource use and circular economy	GRI 2-23	Impegni assunti tramite policy	E5 - Utilizzo delle risorse ed economia circolare	Politiche	
E5-2	Actions and resources related to resource use and circular economy	/	/		Azioni	
E5-3	Targets related to resource use and circular economy	/	/		Azioni	
E5-4	Resource inflows	GRI 306-1; GRI 301-1; GRI 301-2	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti; Materiali utilizzati per peso o volume; Materiali d’ingresso riciclati utilizzati		Metriche	
E5-5	Resource outflows	GRI 306-1; GRI 306-2; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti; Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti; Rifiuti generati Rifiuti non destinati a smaltimento Rifiuti destinati allo smaltimento		Metriche	
ESRS S1 - Own workforce						
S1-1	Policies related to own workforce	GRI 2-23	Impegni assunti tramite policy	S1 - Forza lavoro propria	Politiche	
S1-2	Engagement with own workforce and workers' representatives, existence of channels for own workforce to raise concerns or needs and approaches to remedy	GRI 2-26; GRI 2-29	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		Azioni	
S1-3	Actions and resources related to own workforce	GRI 2-25	Processi volti a rimediare gli impatti negativi		Azioni	
S1-4	Targets related to own workforce	/	/		Azioni	
S1-5	Characteristics of the undertaking's employees	GRI 2-7 GRI 401-1 GRI 405-1	Dipendenti; Nuove assunzioni e turnover; Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Metriche	
S1-6	Characteristics of non-employees in the undertaking's own operation	GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti		Metriche	

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
S1-7	Collective bargaining coverage and social dialogue	GRI 2-30	Accordi di contrattazione collettiva	E5 - Utilizzo delle risorse ed economia circolare	Metriche	In Italia, i CCNL attivi sono: CCNL Metalmeccanico CCNL Commercio Dirigenti Commercio Metalmeccanico CCNL Agricolo CCNL Pulizie
S1-8	Diversity metrics	GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Metriche	
S1-9	Adequate wages	GRI 202-1	Rapporti tra il salario standard di un neoassunto per genere e il salario minimo locale		Metriche	
S1-10	Social protection	GRI 401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato		Metriche	
S1-11	Persons with disabilities	GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Metriche	
S1-12	Training and skills development metrics - Percentage of employees that participated in regular performance and career development reviews	GRI 404-3	Valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		Metriche	
S1-12	Training and skills development metrics - Average number of training hours per employee	GRI 404-1; GRI 404-2; GRI 403-5	Ore medie di formazione annua per dipendente; Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza alla transizione Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Metriche	
S1-13	Health and Safety metrics	GRI 403-1; GRI 403-8; GRI 403-9; GRI 403-10	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; Infortuni sul lavoro; Malattie professionali		Metriche	
S1-14	Work-life balance metrics	GRI 401-3	Congedo parentale		Metriche	
S1-15	Remuneration metrics	GRI 2-21; GRI 405-2	Rapporto sulla retribuzione totale annuale; Rapporto tra retribuzione di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		Metriche	
S1-16	Incidents of discrimination and other human rights incidents	GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		/	Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati episodi di discriminazione.

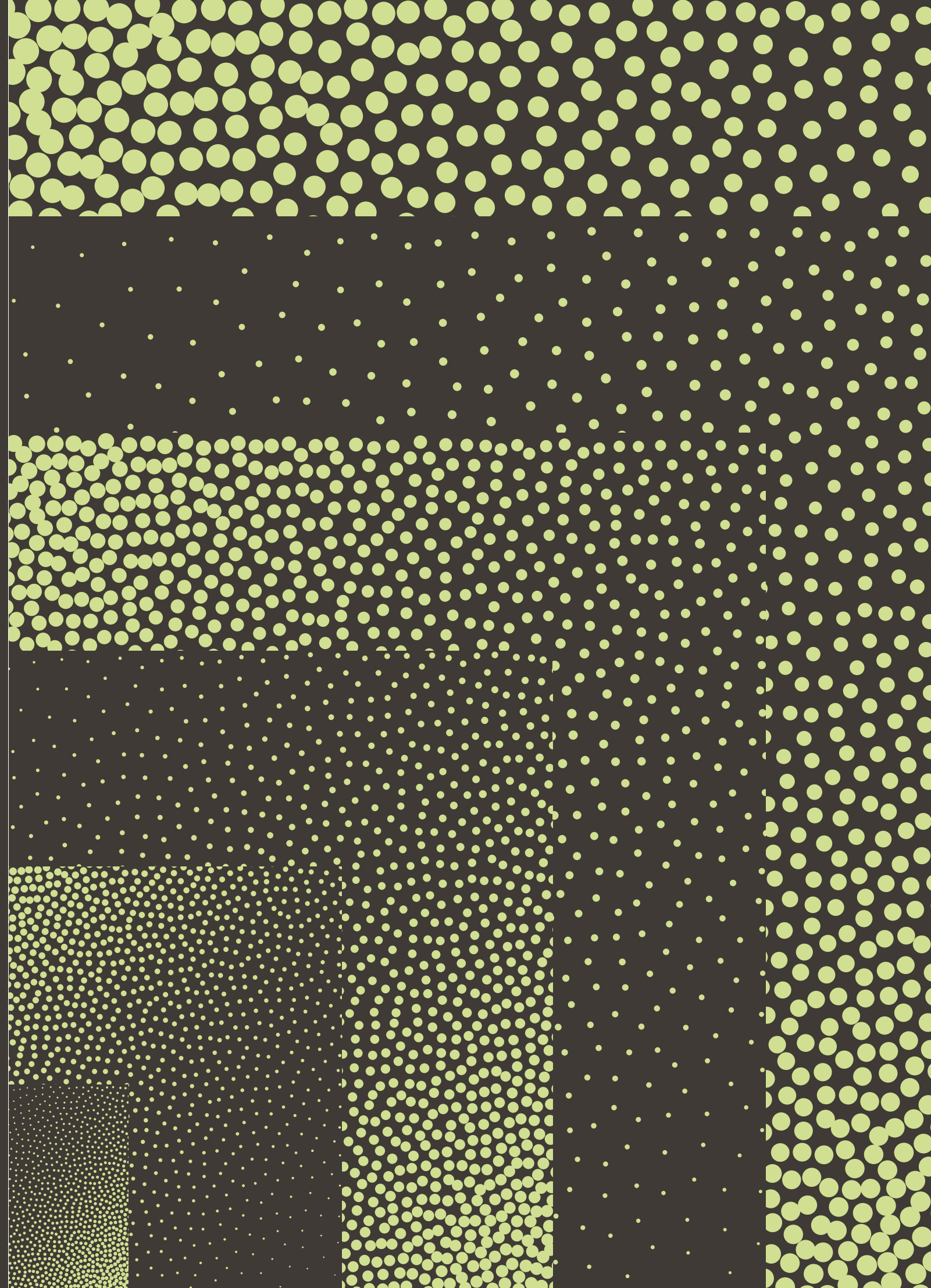
OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
ESRESRS S2 - Workers in the value chain						
S2-1	Policies related to value chain workers	GRI 2-23	Impegni assunti tramite policy	S2 - Lavoratori nella catena del valore	Politiche	
S2-2	Engagement with value chain workers, existence of channels for value chain workers to raise concerns or needs and approaches to remedy	GRI 2-29; GRI 2-25	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder Processi volti a rimediare gli impatti negativi		Azioni	
S2-3	Actions and resources related to value chain workers	/	/		Azioni	
S2-4	Targets related to value chain workers	/	/		Azioni	
ESRS S4 - Consumers and end-users						
S4-1	Policies related to consumers and end-users	GRI 2-23	Impegni assunti tramite policy	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	/	
S4-2	Engagement with consumers and end-users, existence of channels for consumers and end-users to raise concerns or needs and approaches to remedy	GRI 2-29; GRI 2-25	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder Processi volti a rimediare gli impatti negativi		Azioni	Nel 2025 il Gruppo non ha ricevuto reclami riguardanti la violazione della privacy o registrato episodi di fuga, furto o perdita dei dati dei clienti.
S4-3	Actions and resources related to consumers and end-users	/	/		Azioni	
S4-4	Targets related to consumers and end-users	/	/		Azioni	

OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS		OBBLIGO DI INFORMATIVA GRI		CAPITOLO	PARAGRAFO	NOTE
ESRS G1 - Business conduct						
G1-1	Policies related to business conduct	GRI 2-23; GRI 2-24	Impegni assunti tramite policy; Integrazione degli impegni in termini di policy;	G1 - Condotte delle imprese	Politiche	
G1-2	Actions related to business conduct	GRI 308-1; GRI 414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali; Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali		Azioni	
G1-3	Targets related to business conduct	/	/		Azioni	
G1-4	Metrics related to incidents of corruption or bribery	GRI 2-27 GRI 205-3	Conformità a leggi e regolamenti Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		/	Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità a leggi e regolamenti. Nel 2025 non sono stati registrati casi di corruzione.
G1-5	Metrics related to political influence and lobbying activities	GRI 2-28 GRI 415-1	Adesione ad associazioni Contributi politici		Azioni	Il Gruppo partecipa ad alcune associazioni di categoria, tra cui EBA – European Biogas Association, CIB, Italcogen, CogenEurope, AIB (Confindustria Brescia) e Coldiretti. Il Gruppo AB non eroga contributi politici finanziari o in natura.
G1-6	Metrics in relation to payment practices	/	/		Metriche	



ADDENDUM

Approfondimento
su quantificazione
e rendicontazione
delle emissioni secondo
il "GHG Protocol
Standard" - Anno 2025



QUANTIFICAZIONE E RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI SECONDO IL "GHG PROTOCOL STANDARD"

ANNO 2025

Rev. 0 del 28/06/2026

1. OBIETTIVI

Questo studio mira ad analizzare la Carbon Footprint di Organizzazione (CFO) del Gruppo AB secondo lo standard GHG Protocol: "The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard" redatto dal World Resources Institute (WRI) in collaborazione con il World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Il GHG Protocol permette di individuare, quantificare e analizzare le emissioni di GHG. È una metodologia standardizzata che stabilisce criteri e procedure per la quantificazione e la comparabilità delle emissioni nel tempo. Il risultato della quantificazione è il totale di emissioni di GHG espresso in tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂ eq).

Dai risultati della CFO si individuano le fonti di emissioni di GHG più rilevanti dell'azienda, per le quali potranno essere valutate delle alternative al fine di ridurre o compensare l'impatto prodotto. Nello specifico, Gruppo AB potrà identificare ed implementare gli interventi gestionali e tecnologici ritenuti idonei per ridurre la propria impronta di carbonio.

2. CONFINI DELLA RENDICONTAZIONE DI GHG

2.1 Perimetro Societario

Ai fini della presente carbon footprint di organizzazione, il perimetro di rendicontazione è stato definito includendo le società site sul territorio italiano (AB Holding, AB Energy, AB Impianti e AB Service) con l'esclusione della società AB Ambiente. Il criterio utilizzato è quello del controllo operativo; sono pertanto ricompresi nel calcolo di ciascuna società i siti, le attività operative, gli uffici, i depositi, le officine, le aree produttive e i cantieri sui quali le società incluse esercitano la gestione operativa.

2.2 Anno di riferimento

Il presente studio rendiconta le emissioni GHG di Gruppo AB relative all'anno solare 2025.

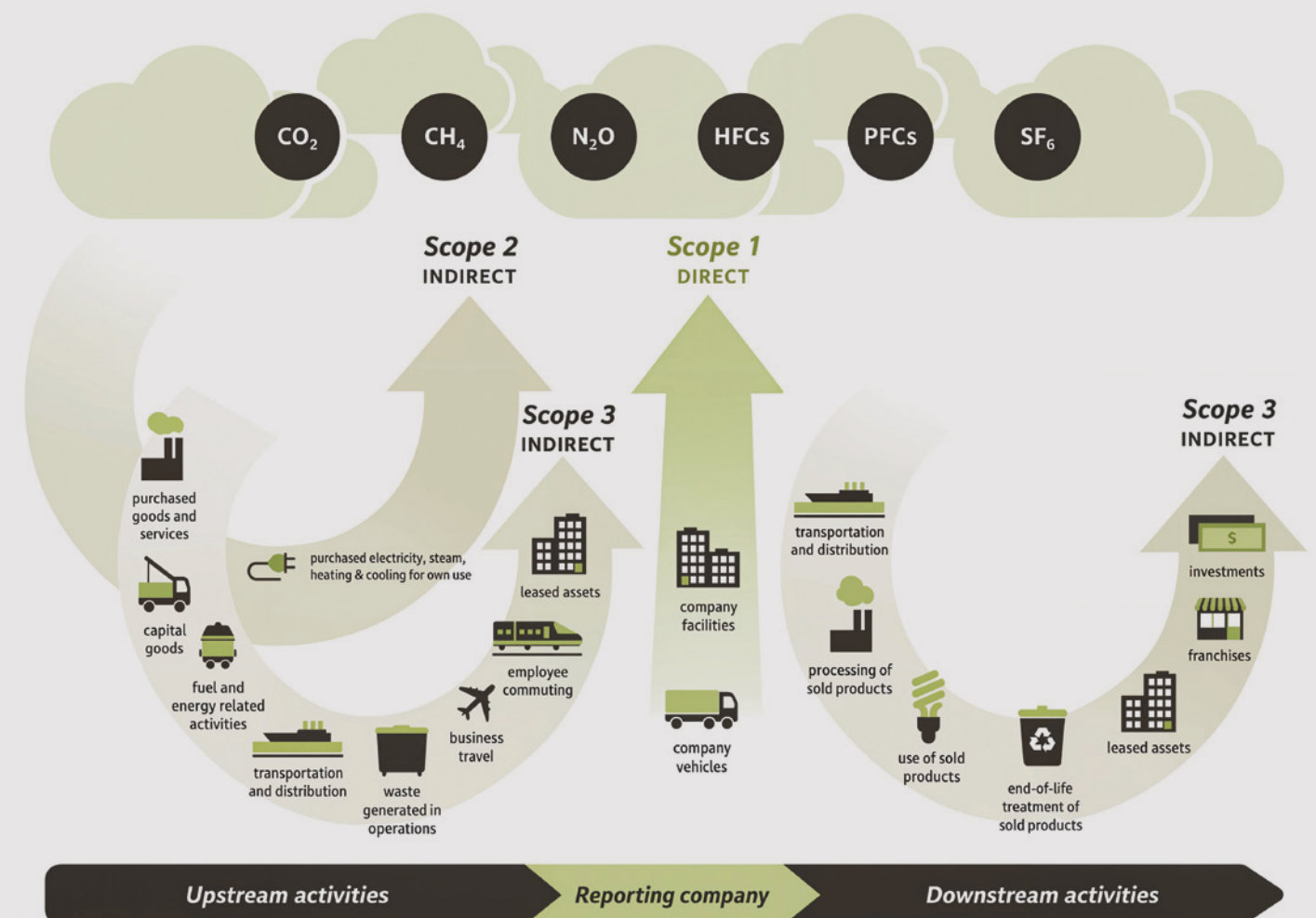
2.3 Confini di rendicontazione

Il Gruppo AB ha stabilito e documentato i propri confini operativi nel rispetto delle linee guida fornite dallo standard GHG Protocol. I criteri considerati per la definizione dei confini sono stati l'identificazione delle emissioni di GHG specifiche delle proprie attività e la successiva suddivisione per Scope e categorie di emissioni di GHG classificate secondo lo standard. A seguito questa analisi è stato definito di limitare in un primo momento il perimetro di calcolo alle emissioni di Scope 1 e Scope 2. È prevista successivamente l'estensione del calcolo anche alle emissioni di Scope 3.

3. APPROCCIO METODOLOGICO

La quantificazione della CFO è stata effettuata secondo lo standard GHG Protocol "The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard", che distingue e classifica le emissioni all'interno di tre ambiti (scope):

- **Scope 1:** emissioni dirette provenienti da sorgenti di proprietà o sotto il controllo operativo dell'azienda (combustione di carburanti fossili per il riscaldamento, il rifornimento dei veicoli di proprietà dell'azienda, la generazione diretta di elettricità, le emissioni fuggitive dai sistemi di refrigerazione e condizionamento presso le sedi aziendali);
- **Scope 2:** emissioni indirette derivanti dalla produzione di elettricità, calore e vapore acquistati e consumati. In questo Scope, ricadono le emissioni relative alla sola fase di produzione dell'energia, mentre le emissioni relative alle perdite di trasmissione e distribuzione dalla rete rientrano nel perimetro dello Scope 3 – Upstream;
- **Scope 3:** emissioni indirette generate dalle attività all'interno della catena di valore a cui fa capo all'azienda. Le emissioni ricadenti all'interno questo Scope sono distinte in 15 categorie che a loro volta vengono raggruppate in Upstream e Downstream. Le prime rappresentano le emissioni generate da processi di estrazione, produzione e trasporto a monte dell'azienda; le emissioni Downstream rappresentano invece le emissioni a valle della filiera legate alla distribuzione, uso e fine vita dei prodotti.



Il calcolo delle emissioni di GHG mira a minimizzare l'incertezza e fornire risultati accurati, coerenti e riproducibili. Le metodologie di quantificazione possono seguire approcci differenti: calcoli (dati di attività relativa ai GHG moltiplicati per specifici fattori di emissione di GHG), misurazioni (continue o intermittenti) o una combinazione di misurazioni e calcoli.

Il calcolo della CFO del Gruppo AB, per ciascuno degli scope e delle sotto-categorie considerate, è stato condotto moltiplicando il dato attività con il corrispondente Fattore di Emissione (FE), come di seguito specificato.

3.1 Dato di attività

I dati raccolti e il calcolo delle emissioni sono stati condotti nel rispetto dei cinque principi dello standard GHG Protocol:

PERTINENZA

Selezionare i dati di inventario che riflettono correttamente le emissioni GHG dell'azienda.

COMPLETEZZA

Riferire su tutte le fonti di emissioni di GHG e le attività comprese nei confini dell'inventario prescelto.

COERENZA

Usare metodologie coerenti per consentire confronti significativi tra le informazioni.

ACCURATEZZA

Ridurre gli errori sistematici e le incertezze per quanto possibile nell'applicazione pratica.

TRASPARENZA

Rendere note tutte le ipotesi rilevanti e fornire i riferimenti appropriati alle metodologie contabili e di calcolo e alle fonti dei dati utilizzati.



I dati di inventario sono stati raccolti direttamente dal Gruppo AB, in qualità di data owner, con il coinvolgimento dei dipartimenti interessati (HSE; Facility, Fleet, ecc.); tali dati sono riepilogati nel report di sostenibilità, a cui il presente addendum è allegato.

3.2 Fattori di emissione

La tonnellata di CO₂ equivalente (tCO₂e) è l'unità di misura utilizzata per quantificare le emissioni di gas a effetto serra (GHG). Poiché ogni gas contribuisce in modo diverso al riscaldamento globale, le emissioni vengono convertite in CO₂ equivalente tramite il Global Warming Potential (GWP), che confronta l'effetto riscaldante di un gas con quello della CO₂ su un periodo di 100 anni (GWP della CO₂ = 1). Un valore di GWP più elevato indica un maggiore contributo all'effetto serra.

I valori di GWP inclusi in questo studio sono quelli riportati dall'IPCC (Sixth Assessment Report) pubblicati nel 2021 (Tabella 1 – GWP100 6th AR pubblicati dall'IPCC).

Se i GWP convertono i vari GHG in CO₂ eq, i FE traducono un'attività nella quantità di GHG emessa per unità di quella attività. I FE sono scelti in funzione dell'attendibilità delle fonti, del loro aggiornamento e della loro rappresentatività geografica al contesto analizzato. La quantificazione delle emissioni di GHG di questo studio è stata effettuata con il supporto del database Ecoinvent v. 3.12 e DEFRA – UK Government GHG Conversion Factors.

3.3 Approccio location based e market based

Come previsto dallo standard GHG Protocol, le emissioni relative all'approvvigionamento dell'energia elettrica possono essere calcolate secondo l'approccio Location Based e/o Market Based.

Nel primo caso, i FE per calcolare le emissioni associate all'acquisto di energia elettrica sono riferiti al mix energetico nazionale e non si considerano gli strumenti contrattuali adottati dall'azienda per l'approvvigionamento dell'energia (es: i certificati di annullamento delle Garanzie di Origine – GO).

Nell'approccio Market Based invece i FE per calcolare le emissioni associate all'acquisto di energia elettrica sono riferiti al residual mix, ovvero il mix energetico nazionale privo della quota di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e coperta da GO.

Per la quantificazione della CFO del Gruppo AB, il calcolo è stato effettuato seguendo entrambe le metodologie.

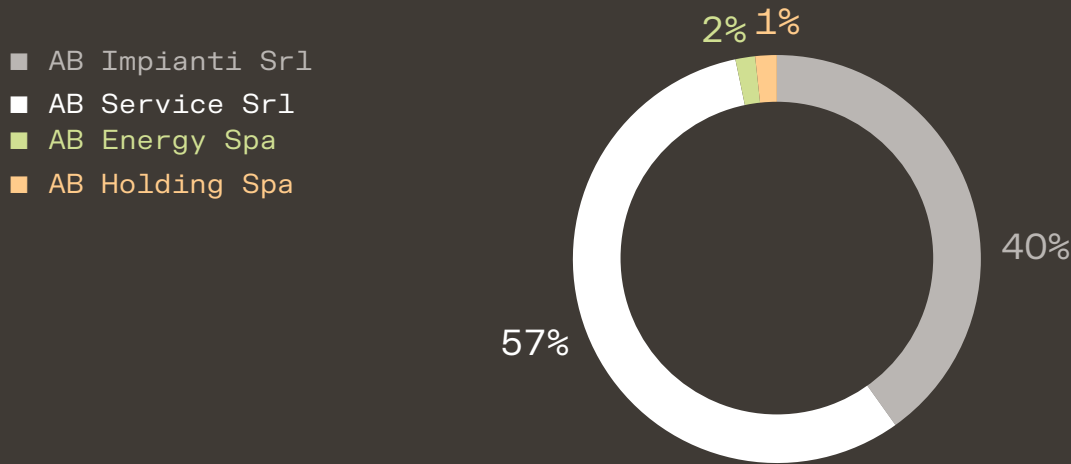
4. RISULTATI DELLE ELABORAZIONI

Nella tabella seguente si riportano i risultati delle elaborazioni, in termini di emissioni di GHG espresse in tCO₂eq, suddivise per azienda e per ambito.

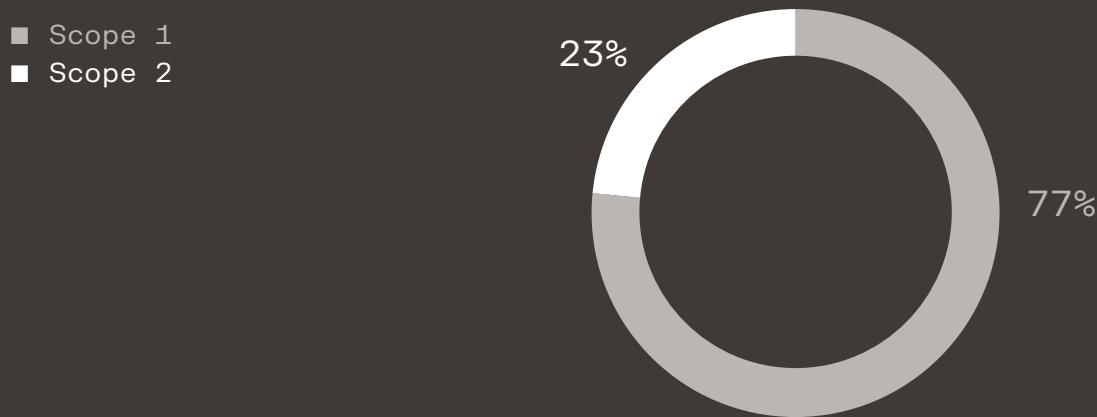
EMISSIONI GHG (tCO₂eq)

SOCIETÀ	SCOPE 1	SCOPE 2 (Location based)	SCOPE 2 (Market based)	EMISSIONI TOTALI (Location based)	EMISSIONI TOTALI (Market based)
AB Impianti Srl	778	612	966	1.390	1.744
AB Service Srl	1.771	190	301	1.961	2.072
AB Energy Spa	54	0	0	54	54
AB Holding Spa	49	10	15	59	64
Gruppo AB	2.652	812	1.282	3.464	3.934

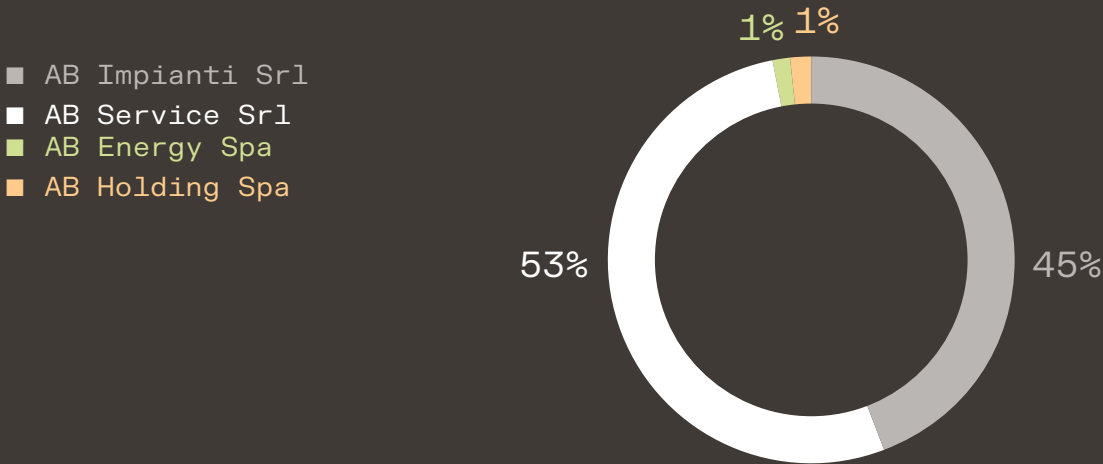
EMISSIONI TOTALI PER AZIENDA (LOCATION BASED)



EMISSIONI TOTALI PER GRUPPO AB (LOCATION BASED)



EMISSIONI TOTALI PER AZIENDA (MARKET BASED)



EMISSIONI TOTALI PER GRUPPO AB (MARKET BASED)

