BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2025

75 years promoting
smart use of energy

ORBIS®
energia intelligente

Indice

Lettera agli stakeholder **05**

Missione, Visione e Valori **06**

1 Chi siamo **09**
1.1 Il gruppo 10

2 Innovazione **17**
2.1 Innovazione tecnologica per un futuro intelligente 18
2.2 Tutela dei dati e sicurezza digitale 22

3 Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder **27**
3.1 Materialità 2025: consolidamento e sviluppo 28
3.2 Temi materiali e matrice di materialità 33

4 Governance, etica e gestione dei rischi **39**
4.1 Sistema di governance 40
4.2 Integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale 45
4.3 I valori e il Codice Etico 48
4.4 Partecipazioni associative 52

5 Persone e valori **53**
5.1 Diversità e pari opportunità 55
5.2 Benessere, welfare e sviluppo professionale 63
5.3 Comunità e inclusione sociale 70
5.4 Salute e sicurezza dei lavoratori 72

6 Sostenibilità ambientale **75**
6.1 Consumi energetici 76
6.2 Emissioni in atmosfera 83
6.3 Economia circolare, eco-design e packaging sostenibile 88
6.4 Responsabilità lungo la supply chain 91
6.5 Iniziative in ambito ambientale 95

Nota metodologica **97**

7 GRI Content Index **99**

“L’energia più sostenibile è quella utilizzata in modo intelligente.”

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Informativa GRI: 2-22

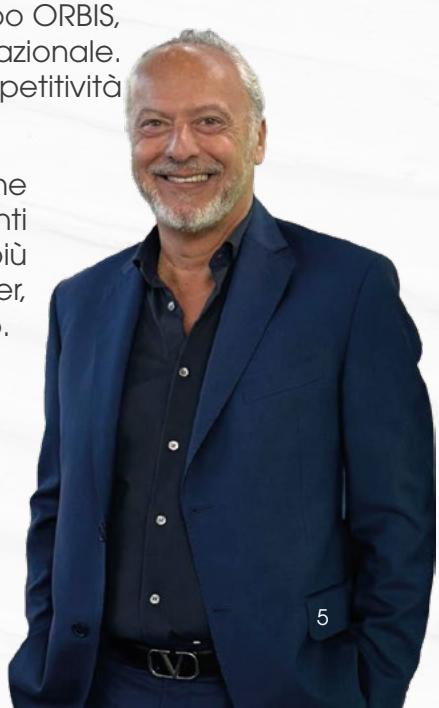
Il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità rappresenta per ORBIS Italia non solo un momento di rendicontazione, ma un impegno concreto di trasparenza e responsabilità verso tutti i nostri stakeholder. Attraverso questo documento condividiamo risultati, scelte e priorità strategiche, con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo in modo sostenibile e misurabile.
Il 2025 si è sviluppato in un contesto economico e geopolitico complesso, caratterizzato da instabilità dei mercati e volatilità dei costi energetici e delle materie prime. In questo scenario, ORBIS Italia ha dimostrato solidità e capacità di adattamento, consolidando il proprio ruolo nei settori chiave della transizione energetica: mobilità elettrica, efficienza energetica e soluzioni smart per edifici e città.
La crescita delle energie rinnovabili e della mobilità elettrica conferma la validità delle nostre scelte strategiche. Operiamo in mercati orientati al futuro e ci proponiamo come partner affidabile e innovativo, capace di accompagnare clienti e stakeholder in un percorso di trasformazione sostenibile.

Il nostro impegno ESG è pienamente integrato nel modello di business. Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato i pilastri della nostra strategia – innovazione, digitalizzazione, sviluppo delle competenze, valorizzazione dei talenti, sicurezza informatica ed economia circolare – investendo nella qualità dei prodotti e nella sostenibilità della supply chain. La conferma della certificazione UNI/PdR 125 testimonia l'attenzione verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle persone.

Parallelamente, abbiamo consolidato il nostro impegno sociale e ambientale. La collaborazione con Fondazione Libellula, formalizzata nel 2026 con l'ingresso nel Network, riflette la volontà di promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione. Allo stesso modo, l'adozione di un alveare vicino alla nostra sede rappresenta un'azione concreta a sostegno della biodiversità e del territorio.
Il 2025 è stato anche un anno di importanti investimenti per il Gruppo ORBIS, che ha continuato a innovare e a rafforzare la propria presenza internazionale. Le sinergie di Gruppo hanno contribuito a consolidare la nostra competitività in un mercato in continua evoluzione.

Guardiamo al futuro con determinazione, consapevoli che la creazione di valore condiviso nasce da una visione chiara, da scelte coerenti e dall'impegno quotidiano delle nostre persone. A loro va il mio più sincero ringraziamento, insieme a quello rivolto ai nostri stakeholder, che continuano ad accompagnarci con fiducia in questo percorso.

Claudio Breda
CEO – ORBIS Italia S.p.A.



MISSIONE, VISIONE E VALORI

Informative GRI: 2-23, 2-24

La missione di ORBIS Italia S.p.A. (di seguito anche "ORBIS Italia") è **promuovere un utilizzo intelligente e consapevole dell'energia**, contribuendo alla diffusione di soluzioni tecnologiche in grado di migliorare l'efficienza dei sistemi, ridurre i consumi e favorire uno sviluppo sostenibile. L'azienda opera con l'obiettivo di generare valore nel lungo periodo, integrando innovazione tecnologica, responsabilità ambientale e attenzione agli impatti sociali delle proprie attività.

L'impegno di ORBIS Italia si traduce nello sviluppo e nella distribuzione di soluzioni per l'efficienza energetica, le Smart City e la mobilità elettrica, ambiti nei quali l'innovazione rappresenta uno strumento concreto per ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare l'impiego delle risorse.

La convinzione che "l'energia più pulita sia quella che non si consuma" costituisce il principio ispiratore della proposta tecnologica dell'azienda e orienta le scelte strategiche verso modelli di consumo più efficienti e responsabili.

La visione di ORBIS Italia si fonda sull'idea che la **crescita economica debba essere coerente con la tutela dell'ambiente e con il rispetto delle persone**. Lo sviluppo tecnologico, per l'azienda, non è un fine in sé, ma uno strumento per migliorare la qualità della vita, favorire la transizione energetica e contribuire alla costruzione di sistemi urbani più intelligenti e sostenibili.

I valori aziendali rappresentano il quadro di riferimento entro cui si sviluppano le decisioni e i comportamenti organizzativi.

Integrità, responsabilità e trasparenza guidano le relazioni con clienti, fornitori, partner e istituzioni, assicurando il rispetto delle normative e dei principi di corretta amministrazione.

La **centralità della persona** si esprime nella valorizzazione del talento individuale, nella promozione del lavoro di squadra e nell'impegno a garantire pari opportunità e rispetto della diversità.

L'**innovazione** costituisce un tratto distintivo dell'identità aziendale e si traduce in investimenti continui in ricerca e sviluppo, con l'obiettivo di offrire soluzioni tecnologicamente avanzate e coerenti con le esigenze della transizione energetica.

La **sostenibilità ambientale** è integrata nei processi e nei prodotti, anche attraverso l'adozione di principi di economia circolare, riduzione degli sprechi e ottimizzazione delle risorse.

Infine, la **passione per il risultato** e l'orientamento al miglioramento continuo alimentano una cultura aziendale che incoraggia obiettivi ambiziosi e responsabilità diffusa.

L'integrazione di tali impegni nella gestione aziendale avviene attraverso strumenti formali e processi strutturati.

Il **Codice Etico e di Condotta** rappresenta il riferimento normativo interno per l'applicazione dei principi di integrità e responsabilità. Il Comitato ESG supporta l'integrazione dei temi ambientali, sociali e di governance nelle strategie e nei processi decisionali, mentre il Comitato Guida per la Parità di Genere presidia le politiche di inclusione e pari opportunità.

Attraverso questo sistema di governance e di policy interne, ORBIS Italia traduce i propri valori in azioni concrete, rafforzando un **modello di crescita che coniuga innovazione tecnologica, efficienza energetica e responsabilità sociale**, nella consapevolezza che la sostenibilità rappresenti una leva strategica per la competitività e la creazione di valore nel lungo periodo.

"Attraverso innovazione tecnologica ed efficienza energetica, la nostra missione è contribuire a un utilizzo più responsabile delle risorse, generando valore duraturo per imprese, persone e ambiente."

Etica e responsabilità

ORBIS Italia opera con integrità, trasparenza e rispetto delle normative, adottando politiche di governance che assicurano un comportamento corretto e responsabile da parte di tutti gli stakeholder.

Innovazione e progresso

L'azienda investe costantemente in ricerca e sviluppo per offrire soluzioni efficaci e sostenibili, gestendo la complessità, la velocità e le istanze di un mondo in continua trasformazione.

Centralità delle persone

Il talento individuale e il lavoro di squadra sono risorse fondamentali per il successo aziendale. ORBIS Italia promuove il benessere e lo sviluppo professionale dei propri dipendenti, garantendo pari opportunità e rispetto per la diversità.

Sostenibilità ambientale

La conservazione, il rispetto dell'ambiente e l'economia circolare sono pilastri fondamentali per ORBIS Italia. Questi principi si concretizzano nel rispetto delle migliori pratiche ambientali, tra cui la riduzione degli sprechi e il riutilizzo delle risorse nei propri processi e prodotti.

Passione e risultati

ORBIS Italia incoraggia l'adozione di obiettivi ambiziosi e l'impegno costante nel miglioramento continuo delle proprie performance, promuovendo una cultura di eccellenza che consenta di affrontare le sfide con determinazione e responsabilità.

1 Chi siamo

IL GRUPPO

1.1

Attività, catena del valore e altri rapporti di business

Informativa GRI: 2-6

ORBIS Italia S.p.A., nata nel 2003, come filiale italiana del gruppo ORBIS con sede a Madrid, è una società per azioni con sede a Cassina de' Pecchi, in provincia di Milano.

L'azienda ha recentemente celebrato **20 anni di collaborazione** di successo con la casa madre, consolidando la propria presenza all'interno del Gruppo. Grazie a questa sinergia, ORBIS Italia ha potuto rafforzare la sua posizione nel mercato italiano, avvalendosi delle competenze e delle risorse del Gruppo che, con oltre 75 anni di esperienza nel settore della produzione di materiale elettrico in Europa, è oggi un **punto di riferimento** nella progettazione, produzione e distribuzione di **prodotti destinati alle installazioni elettriche ed elettrotecniche con un focus su soluzioni per il controllo e l'efficienza energetica.**

Operando nel pieno rispetto delle normative internazionali in materia di sicurezza, qualità e sostenibilità ambientale, ORBIS Italia ha costruito il proprio successo su un impegno costante verso l'innovazione e l'eccellenza, sintetizzato nel suo slogan: **"Energia Intelligente"**. ORBIS Italia opera prevalentemente nel mercato elettrico: la sua catena del valore si sviluppa attraverso diverse fasi, dalla produzione alla distribuzione all'ingrosso, fino alla fornitura di servizi di assistenza tecnica pre e post-vendita e formazione specialistica.

L'azienda investe costantemente in **ricerca e sviluppo**, focalizzandosi su soluzioni all'avanguardia nei settori emergenti. I principali ambiti di innovazione includono dispositivi intelligenti connessi all'ecosistema **Internet of Things** (IoT), piattaforme avanzate per la gestione dell'**illuminazione pubblica**, ottimizzazione dell'**efficienza energetica nelle Smart Cities** e infrastrutture intelligenti per la ricarica dei **veicoli elettrici** (VE), sia in contesti pubblici che privati, con soluzioni avanzate per la gestione individuale e condivisa.

L'azienda vanta una solida presenza commerciale su tutto il territorio nazionale, operando attraverso una **rete strutturata di oltre 60 agenti di commercio** e collaborando con i principali distributori del settore elettrico e idrotermosanitario. Un elemento strategico per ORBIS è la costruzione di rapporti di fiducia e collaborazione lungo tutta la filiera, dalla forza vendita ai distributori, dai professionisti agli utenti finali.

Per garantire un servizio di alta qualità, ORBIS Italia offre una gamma completa di supporto, tra cui corsi di formazione e assistenza tecnica specializzata, erogati da personale qualificato. Questo approccio permette di mantenere un'elevata fidelizzazione della clientela e di rispondere con soluzioni efficaci alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

ORBIS Italia offre un'ampia gamma di soluzioni specializzate, suddivise in:

4 principali linee di prodotto

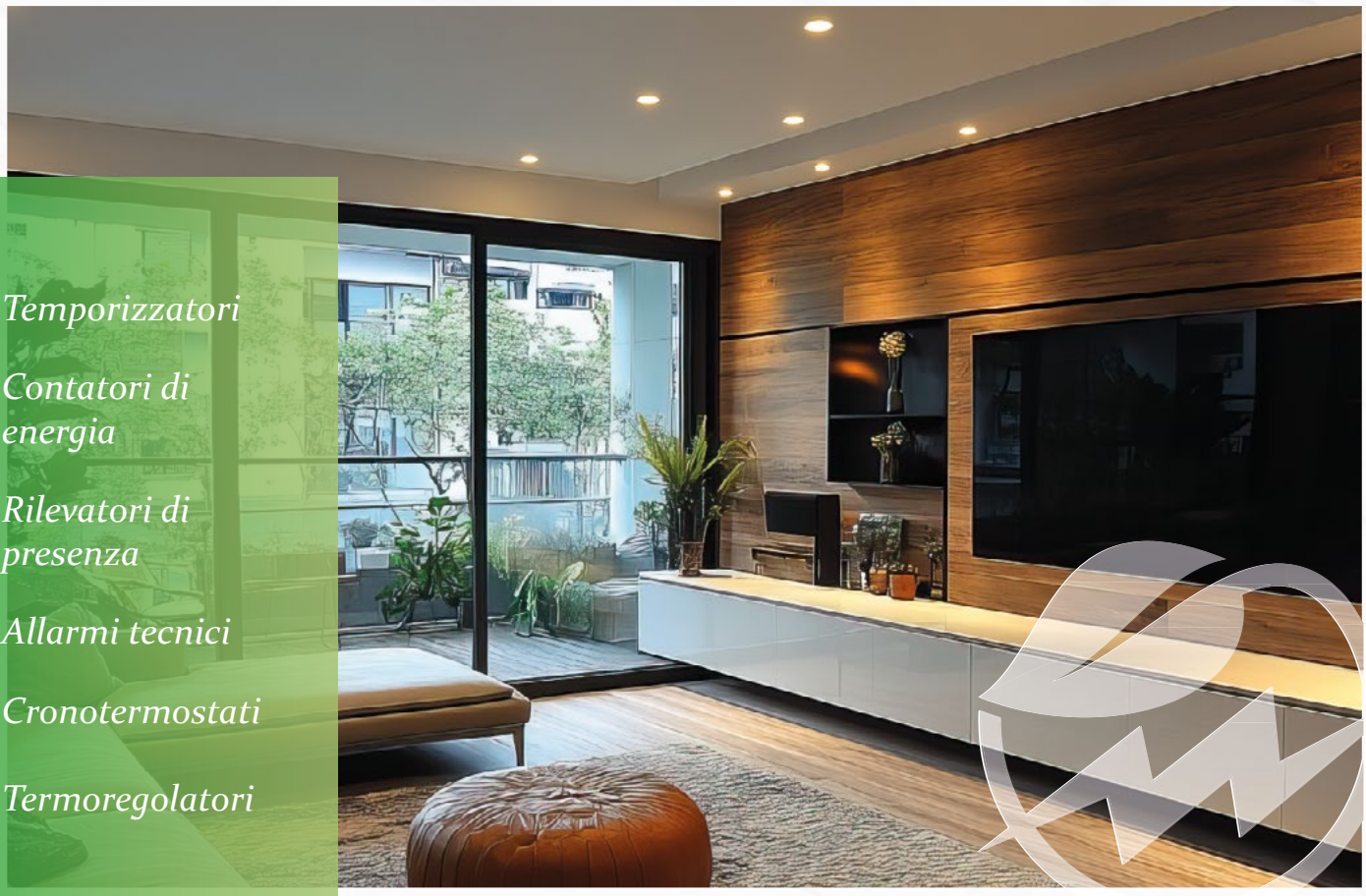
ORBIS Energia Intelligente
Sistemi avanzati per l'efficientamento energetico

ORBIS VIARIS
Infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici

ORBIS ENERGY
Strutture di supporto per impianti fotovoltaici civili e industriali

ORBIS WELT
Accessori e altre attrezzature professionali per il settore del condizionamento

"Un approccio sostenibile consente di affrontare le sfide del presente costruendo valore per il futuro."



Temporizzatori

Contatori di energia

Rilevatori di presenza

Allarmi tecnici

Cronotermostati

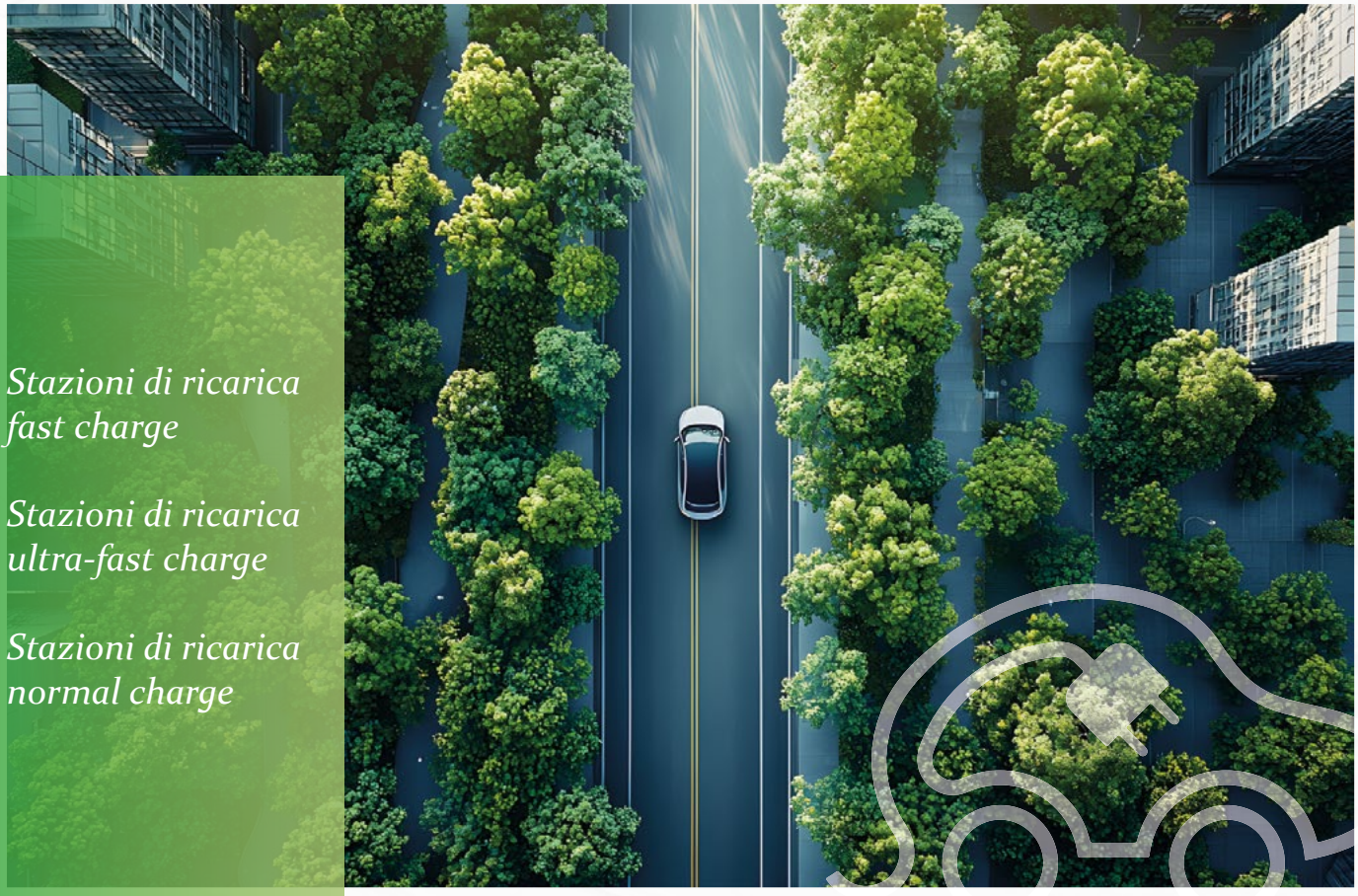
Termoregolatori

Soluzioni per il risparmio e l'efficienza energetica

Da sempre ORBIS ITALIA persegue con i propri prodotti, sistemi e soluzioni, l'obiettivo del **risparmio energetico** e la **gestione efficiente delle risorse** in moltissime applicazioni, attraverso soluzioni tecnologiche innovative, sostenendo così l'impegno per la salvaguardia dell'ambiente per le generazioni future.

Un'offerta multispecialistica di prodotti nell'ambito dell'installazione elettrica per la **gestione dell'illuminazione**, della **temperatura** e dell'**energia** nei diversi contesti applicativi con l'obiettivo di tenere sotto controllo i consumi con soluzioni semplici, facili da implementare ed economicamente sostenibili, garantendo il benessere attuale e futuro.

"L'energia più pulita è quella che non si consuma", questo messaggio si riferisce a questa energia, gestita e utilizzata efficientemente come "Energia intelligente".



Stazioni di ricarica fast charge

Stazioni di ricarica ultra-fast charge

Stazioni di ricarica normal charge

Soluzioni per la mobilità elettrica

ORBIS ITALIA dal 2012 contribuisce alla **decarbonizzazione** delle nostre città progettando e realizzando **soluzioni di ricarica** che sostengono la crescita della mobilità elettrica. Infrastrutture di ricarica intelligenti in grado di garantire un uso efficiente dell'energia, che ottimizzano i consumi e riducono i costi di gestione.

Tutte le stazioni sono dotate di un sistema di controllo dinamico dell'energia erogata in relazione ai consumi dell'utenza, adeguando la potenza richiesta dal veicolo per ottenere la massima ricarica nel più breve tempo possibile.

Con **VIARIS Solar** la ricarica diventa anche **ecosostenibile**, un sistema appositamente studiato per integrare il punto di ricarica con l'impianto fotovoltaico, che permette di sfruttare al massimo l'energia del sole, limitando o annullando il consumo dalla rete elettrica. L'innovazione tecnologica è in continuo sviluppo con allo studio nuove funzionalità esclusive come ad esempio la "Selezione intelligente di fase" una soluzione brevettata che permette di non interrompere la ricarica quando l'energia disponibile non è sufficiente.

Ancoranti e staffe

Staffe per tetti a falda

Profilati sostegno

Kit fotovoltaici

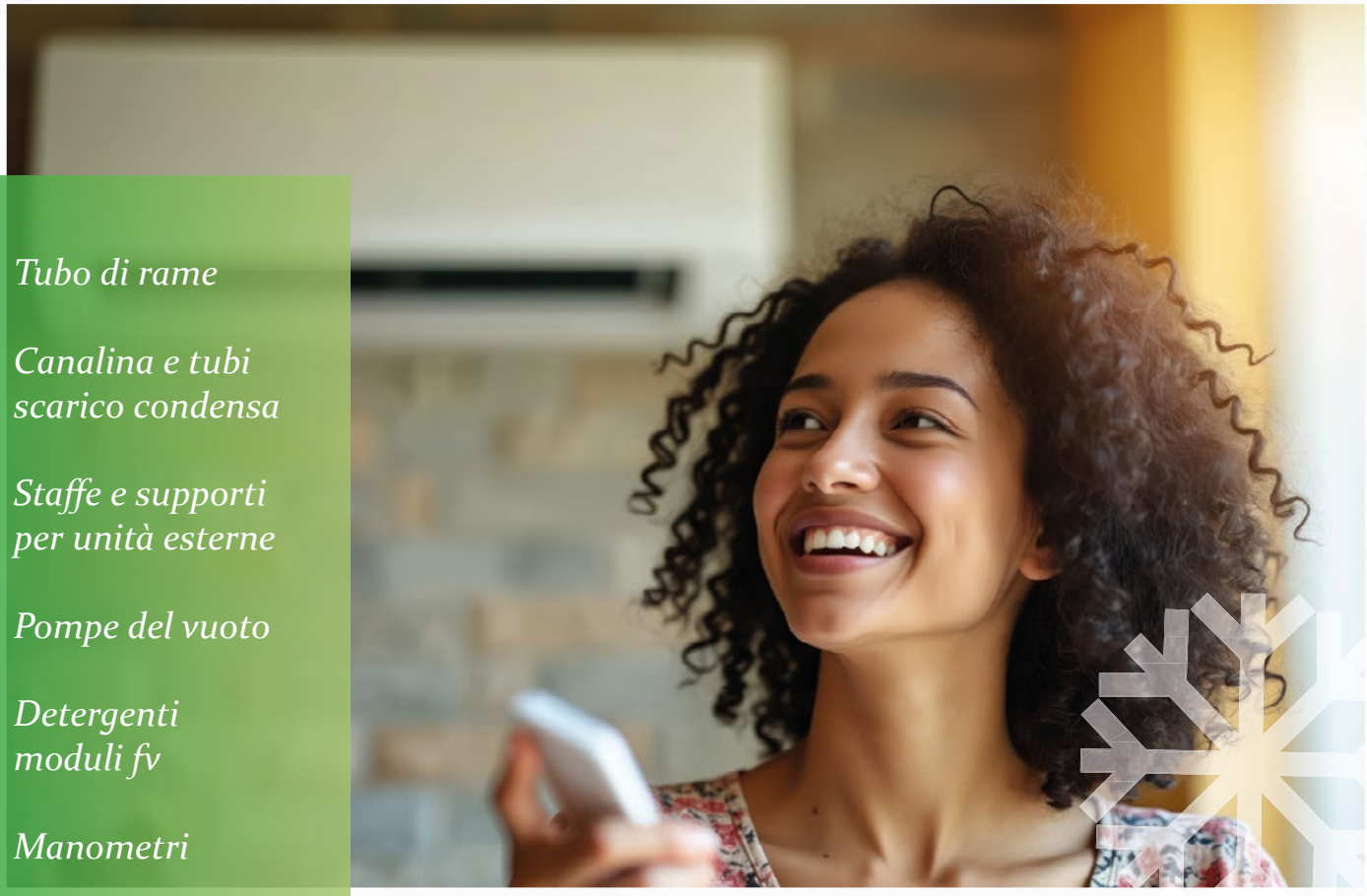
Triangoli

Supporti zavorra

Soluzioni per il fotovoltaico

ORBIS ITALIA vanta un'esperienza ventennale nella **progettazione e produzione delle strutture di sostegno degli impianti fotovoltaici** nei diversi contesti applicativi dal residenziale all'industriale, con prodotti e soluzioni innovative che garantiscono un sostegno sicuro e favoriscono la semplicità d'installazione.

L'impiego di **materiali 100% riciclabili**, quali l'alluminio e la gomma garantisce una visione ecosostenibile del sistema, dove tutti i processi di progettazione, produzione e certificazione sono finalizzati alla salvaguardia dell'ambiente. Sistemi di montaggio studiati per supportare la transizione energetica sostenibile, con soluzioni per impianti fotovoltaici su tetti inclinati, tetti piani e pensiline con differenti tipi di coperture.



Tubo di rame

Canalina e tubi scarico condensa

Staffe e supporti per unità esterne

Pompe del vuoto

Detergenti moduli fv

Manometri

Soluzioni per il condizionamento

ORBIS ITALIA affianca i professionisti del settore nella fornitura di tutti gli accessori e le attrezzature professionali necessarie per la **manutenzione e l'installazione di sistemi di condizionamento**, dal tubo di rame alle staffe di sostegno delle unità esterne, dal tubo scarico condensa ai gas refrigeranti, dal manometro alle pompe per il vuoto.

Un **punto di riferimento per il mercato elettrico e idrotermosanitario** con soluzioni complete che semplificano l'installazione e riducono i tempi di montaggio.

L'obiettivo principale è perseguire un modello di **economia circolare** con l'adozione di materiali riciclati e l'utilizzo di energie rinnovabili, come l'energia solare, nella produzione ad esempio dei gas refrigeranti e dei materiali plastici e gommosi in modo da ridurre ai minimi termini l'impatto ambientale.

“La sostenibilità non è un limite all’innovazione, ma la sua più grande fonte di ispirazione.”

2 Innovazione

INNOVAZIONE TECNOLOGICA PER UN FUTURO INTELLIGENTE

2.1

L'innovazione tecnologica continua a rappresentare una **leva strategica** per ORBIS Italia, che opera nello sviluppo di soluzioni per la gestione intelligente dell'energia, la mobilità elettrica e le smart solutions. In un contesto caratterizzato da una trasformazione tecnologica e normativa sempre più rapida, l'azienda presidia l'innovazione come fattore abilitante per la competitività, l'efficienza e la sostenibilità del proprio modello di business. In questa prospettiva, ORBIS Italia orienta le proprie attività verso soluzioni capaci di coniugare **evoluzione tecnologica**, risposta ai bisogni del mercato e attenzione agli impatti ambientali e sociali.

Partecipazione al programma di ricerca "Smart Mobility Report" del Politecnico di Milano

Nel 2025 ORBIS Italia ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno nei confronti dell'innovazione sostenibile proseguendo la **collaborazione con il Politecnico di Milano** – Dipartimento di Ingegneria Gestionale – in qualità di partner industriale dell'Osservatorio di ricerca Smart Mobility Report.

Si tratta di un tavolo permanente di analisi e confronto che, negli anni, è diventato un punto di riferimento nazionale per la comprensione dell'evoluzione del mercato automotive e delle infrastrutture di ricarica elettrica, con una prospettiva integrata che unisce dinamiche industriali, tecnologiche, normative e comportamentali.

La partecipazione di ORBIS Italia si inserisce in un percorso più ampio che mira a consolidare il ruolo dell'azienda come **attore attivo nella transizione energetica**, contribuendo allo sviluppo di conoscenze strategiche utili per orientare le scelte future e garantire una crescita sostenibile nel mercato della mobilità elettrica. L'attività di ricerca dell'**Osservatorio** si concentra su un insieme articolato di obiettivi che coprono l'intera filiera della smart mobility:

- **Monitoraggio e analisi del settore automotive** in Europa e in Italia, con particolare attenzione all'andamento della produzione,delle immatricolazioni e della progressiva diffusione dei veicoli elettrici e ibridi.
- **Mappatura delle infrastrutture di ricarica**, sia pubbliche sia private, per comprenderne la distribuzione territoriale, i trend di crescita e le prospettive di sviluppo nel medio e lungo periodo.
- **Approfondimento del quadro normativo**, analizzando politiche europee e nazionali a supporto della smart mobility e valutando il loro impatto sulle dinamiche di mercato e sugli investimenti necessari alla transizione.

- **Sviluppo di una survey dedicata agli EV drivers**, finalizzata a raccogliere informazioni sulla propensione all'acquisto di veicoli elettrici, sulle modalità di utilizzo e sui principali driver e ostacoli percepiti dagli utenti finali.

- **Analisi dell'offerta di veicoli elettrici**, considerando le caratteristiche tecnico-economiche dei modelli presenti sul mercato e le tendenze evolutive dal punto di vista dell'efficienza, dell'autonomia e dei costi complessivi di possesso.

- **Elaborazione di scenari previsionali al 2030**, riguardanti l'evoluzione del parco circolante elettrico e la crescita delle infrastrutture di ricarica pubblica e privata in Italia, elemento fondamentale per comprendere gli investimenti necessari e le opportunità emergenti.

- **Stima del potenziale volume di mercato della smart mobility** nel nostro Paese al 2030, con particolare attenzione ai segmenti più dinamici e alle aree di maggiore sviluppo industriale.

La partecipazione di ORBIS Italia a questo programma non rappresenta un'attività meramente osservativa, ma una leva strategica che consente all'azienda di interpretare le tendenze in atto e anticipare quelle future.

I risultati delle analisi prodotte dall'Osservatorio costituiscono per l'azienda una vera e propria **bussola decisionale**, utile per orientare:

- le opportunità da cogliere nei nuovi segmenti di mercato,
- gli investimenti necessari allo sviluppo delle tecnologie e delle soluzioni più promettenti,
- la definizione di progetti innovativi in linea con la domanda emergente,
- la pianificazione strutturata delle attività che garantiranno una crescita solida e sostenibile nel settore delle infrastrutture di ricarica.

Attraverso questa collaborazione, ORBIS Italia conferma il proprio impegno nel contribuire alla diffusione di un ecosistema di mobilità più efficiente, digitale e rispettoso dell'ambiente, rendendo la ricerca una risorsa strategica al servizio della sostenibilità e dello sviluppo industriale del Paese.

19

Progetti ORBIS Italia per l'Innovazione e la Sostenibilità Energetica

Nel corso dell'ultimo anno ORBIS Italia ha intensificato il proprio impegno nello sviluppo di soluzioni e strumenti dedicati alla transizione energetica, con un focus particolare sulle **tecnologie fotovoltaiche** e sui sistemi per il risparmio e l'efficienza energetica. Le iniziative avviate testimoniano la volontà dell'azienda di accompagnare clienti, progettisti e installatori attraverso strumenti avanzati, prodotti innovativi e processi certificati che contribuiscono concretamente alla riduzione degli impatti ambientali.

Innovazione nel settore fotovoltaico: strutture di sostegno e strumenti di progettazione avanzati

Nel comparto del fotovoltaico ORBIS Italia ha ampliato in modo significativo la propria proposta di valore introducendo un nuovo software sviluppato per supportare la progettazione e la preventivazione degli impianti fotovoltaici.

Lo strumento integra funzionalità avanzate che consentono ai professionisti di:

- configurare in modo rapido e preciso diverse tipologie di impianti,
- elaborare preventivi dettagliati basati sulle specifiche tecniche dei moduli e delle strutture,
- generare una relazione statica completa per i sistemi di Supporti Zavorra Ecosostenibili, utile a verificare la stabilità dell'impianto rispetto all'azione del vento e alle sollecitazioni ambientali.

Questa integrazione rappresenta un passo importante verso una progettazione più consapevole e sicura, riducendo tempi e costi di sviluppo e fornendo strumenti certificabili e trasparenti anche in contesti di gare pubbliche o processi autorizzativi.

Percorso di certificazione ambientale ReMade: valorizzazione della circolarità

Coerentemente con gli obiettivi di sostenibilità aziendale, ORBIS ITALIA ha avviato le procedure per ottenere, tramite l'ente certificatore **Bureau Veritas**, la certificazione relativa alla percentuale di materiale riciclato e/o sottoprodotto contenuto nelle proprie **Zavorre Ecosostenibili**.

La certificazione sarà rilasciata in accordo ai requisiti del **Disciplinare Tecnico ReMade in Italy**, garantendo la conformità ai **Criteri Ambientali Minimi (CAM)** richiesti negli appalti pubblici.

Questo percorso consente all'azienda di:

- attestare la qualità e la tracciabilità delle materie prime sostenibili,
- favorire l'economia circolare attraverso l'utilizzo di materiali riciclati,
- supportare progettisti e clienti nelle procedure di conformità normativa e di rendicontazione ESG.

L'iniziativa rafforza ulteriormente l'impegno di ORBIS Italia nella promozione di soluzioni a basso impatto ambientale e nella valorizzazione della sostenibilità lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Nuove soluzioni per il risparmio e l'efficienza energetica

Parallelamente allo sviluppo nel settore fotovoltaico, ORBIS Italia ha introdotto nel catalogo **ORBIS Energia Intelligente** una nuova serie di dispositivi dedicati alla gestione e all'ottimizzazione dei consumi energetici.

Le nuove soluzioni includono:

- sistemi avanzati per la gestione dell'**illuminazione**, finalizzati a ridurre gli sprechi e incrementare l'efficienza degli ambienti residenziali e professionali;
- dispositivi per la **regolazione intelligente della temperatura**, pensati per garantire comfort, riduzione dei consumi e integrazione con sistemi domotici;
- strumenti evoluti per la **misurazione e il monitoraggio dell'energia**, fondamentali per una gestione consapevole e data-driven dei consumi.

Questi prodotti si inseriscono perfettamente nel percorso di ORBIS Italia verso la promozione di tecnologie smart per l'efficienza energetica e il miglioramento della sostenibilità degli edifici, contribuendo alla diffusione di comportamenti virtuosi e alla riduzione dell'impronta ambientale complessiva.

"Attraverso l'innovazione tecnologica vengono sviluppate soluzioni avanzate in grado di rispondere alle sfide di un contesto in continua evoluzione."

TUTELA DEI DATI E SICUREZZA DIGITALE

2.2

Nel panorama attuale, segnato da una progressiva digitalizzazione e da sistemi sempre più interconnessi, la tutela delle informazioni e la sicurezza informatica assumono un ruolo fondamentale per una gestione organizzativa consapevole. In coerenza con tale evoluzione, nel corso del 2025 ORBIS Italia ha proseguito nel percorso di rafforzamento delle proprie pratiche in materia di cybersecurity e tutela dei dati, evolvendo quanto già avviato nell'esercizio precedente e consolidando un approccio sempre più strutturato, orientato alla prevenzione e alla gestione dei rischi.

L'azienda opera nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento al **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**. Il presidio del tema è garantito dalla presenza di un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) e di un Referente Privacy interno, a conferma dell'attenzione dedicata alla governance della materia. Nel corso dell'anno non sono state rilevate denunce comprovate relative a violazioni della privacy dei clienti, né si sono registrate perdite economiche riconducibili a data breach, elementi che testimoniano l'efficacia delle misure di controllo adottate.

Rispetto al 2024, si evidenzia un ulteriore **avanzamento nelle soluzioni tecnologiche e organizzative implementate per la sicurezza dei dati**. In particolare, l'infrastruttura IT è stata potenziata attraverso sistemi di ridondanza dei server e l'adozione di soluzioni di backup ibrido, che integrano ambienti cloud e dispositivi NAS, con l'obiettivo di garantire la continuità operativa anche in caso di eventi critici. La segmentazione della rete aziendale in VLAN ha contribuito a limitare la diffusione di eventuali minacce, mentre il monitoraggio costante del traffico di rete e delle comunicazioni e-mail, supportato da sistemi avanzati e da un Security Operation Center (SOC), ha rafforzato la capacità di prevenzione e risposta agli attacchi informatici.
L'approccio alla gestione dei rischi informatici si è ulteriormente strutturato attraverso l'introduzione di attività continuative di vulnerability assessment e l'utilizzo di strumenti specifici per la classificazione dei dati sensibili e il monitoraggio degli accessi. Il controllo della sicurezza degli archivi, inclusi quelli in ambiente cloud, e il monitoraggio attivo delle infrastrutture digitali consentono di individuare tempestivamente eventuali vulnerabilità e intervenire in modo mirato, contribuendo a ridurre l'esposizione ai rischi.
Nel corso del 2025, tali sistemi hanno permesso di intercettare e bloccare complessivamente 25.032 comunicazioni sospette su un totale di circa 268.000 e-mail gestite, riconducibili a diverse tipologie di minaccia, come rappresentato nella seguente sintesi:

Tipologia di minaccia	Numero eventi
Spam	20.567
Domain impersonation	3.736
Malware	375
Scamming	231
Policy	123

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata al rafforzamento delle **strategie di backup e disaster recovery**, che garantiscono un elevato livello di copertura dell'infrastruttura IT, come sintetizzato di seguito:

Ambito	Copertura
Server	100% (backup cloud e snapshot)
Postazioni di lavoro e relativi dati	70% (OneDrive e sistemi di backup dedicati)
Centralino	100% (in cloud)
Apparati di rete	80% (ripristino da backup per componenti software)

Tali sistemi consentono, in caso di incidente, tempi di ripristino stimati pari a circa due ore per i server e quattro ore per le postazioni desktop, garantendo un'elevata capacità di recupero e limitando l'impatto operativo di eventuali interruzioni. Nel corso dell'anno non si sono registrati tempi di inattività aziendale dovuti a problematiche IT.

Permangono in fase di definizione alcune componenti del sistema di gestione, tra cui la formalizzazione delle procedure per la gestione dei data breach e lo sviluppo delle valutazioni d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA), che rappresentano ambiti di ulteriore miglioramento per l'organizzazione. L'azienda dispone inoltre di sistemi per la **conservazione digitale dei dati** e di un responsabile dedicato a tale funzione, a supporto della corretta gestione documentale.

In linea con quanto avviato nel precedente esercizio, ORBIS Italia ha continuato a investire nella **formazione del personale in materia di sicurezza informatica**, riconoscendo il ruolo centrale del fattore umano nella prevenzione dei rischi cyber. Il programma di formazione, sviluppato in collaborazione con Telsy attraverso la piattaforma TelsySkills, è proseguito nel 2025 nell'ambito di un percorso e-learning modulare e interattivo, strutturato su base triennale e articolato in moduli tematici mensili.

L'iniziativa ha coinvolto progressivamente la popolazione aziendale, registrando un avanzamento significativo nei **livelli di partecipazione**: il 20% dei dipendenti ha completato integralmente il percorso formativo, mentre il 45% ha raggiunto un grado di completamento superiore al 70%, evidenziando un progressivo rafforzamento delle competenze interne sui temi della sicurezza informatica.

Il percorso formativo prevede 12 moduli annuali (uno al mese), ciascuno dei quali si conclude con un breve test di verifica, mentre al termine dell'intero ciclo è previsto il rilascio di un attestato. I contenuti sono strutturati in modo progressivo e coprono le principali aree di rischio informatico, con un primo anno dedicato ai temi fondamentali della sicurezza digitale e un secondo anno orientato ad ambiti più avanzati e specialistici, come rappresentato nella tabella seguente.

Anno	Contenuti formativi	
Anno 1 Moduli base	Phishing	USB Device
	Password	Malware
	Social	E-mail Security
	Privacy & GDPR	Web Browsing
	Mobile Device & APP	Critical Scenarios
	Fake News	Social Engineering
Anno	**Contenuti formativi**	
Anno 2 Moduli avanzati	Clean Desk	Multi-Factor Authentication
	Smart Working	IoT Device
	Social Collaboration & Video-Conferencing	Bluetooth & Wi-Fi
	Smishing & Vishing	Information Classification
	Spear Phishing	Data Protection
	Ransomware	Social Engineering 2

Gli investimenti in cybersecurity si inseriscono all'interno di un più ampio piano di digitalizzazione aziendale, con un budget complessivo pari a circa 80.000 euro, destinato allo sviluppo e al rafforzamento delle infrastrutture tecnologiche e dei sistemi di protezione.

Il **livello di digitalizzazione** dei processi aziendali ha raggiunto nel 2025 circa il **70%**, a conferma di un percorso evolutivo che richiede un presidio sempre più attento dei rischi connessi alla gestione digitale delle informazioni.

"La gestione della sicurezza informatica è parte integrante dell'impegno aziendale verso una gestione responsabile e la tutela degli stakeholder."

NIS 2

DIRETTIVA NIS 2 Negli ultimi anni, la crescente digitalizzazione dei processi aziendali ha reso la sicurezza informatica una priorità assoluta per le imprese di ogni settore. L'aumento degli attacchi informatici, tra cui ransomware, furti di dati e violazioni della privacy, impone alle aziende di adottare strategie efficaci per proteggere i propri asset digitali e garantire la continuità operativa.

In questo scenario, la Direttiva NIS 2 dell'Unione Europea rappresenta un importante aggiornamento normativo che impone standard più elevati per la protezione delle infrastrutture critiche e dei dati sensibili. L'obiettivo è quello di rafforzare la resilienza delle organizzazioni, migliorare la cooperazione tra Stati membri e aziende e garantire una risposta più rapida ed efficace agli incidenti informatici. Le organizzazioni saranno tenute a segnalare qualsiasi incidente di sicurezza significativo entro 24 ore, garantendo una risposta tempestiva e coordinata a livello nazionale ed europeo. Questo permetterà una migliore condivisione delle informazioni e una risposta più rapida agli attacchi cibernetici, riducendo al minimo l'impatto delle minacce.

Inoltre, la direttiva pone un'enfasi maggiore sulla gestione del rischio e la valutazione delle vulnerabilità: le aziende dovranno effettuare regolarmente valutazioni del rischio e penetration test per identificare e correggere eventuali punti deboli nei loro sistemi di sicurezza, al fine di prevenire gli attacchi prima che possano causare danni significativi.

Per rispondere a queste sfide e dopo una prima analisi sul suo stato dell'arte, ORBIS ha implementato una serie di interventi finalizzati a colmare le lacune rilevate nel più breve tempo possibile. Alcuni sono iniziati nel 2024 e 2025 e sono già operativi, altri lo saranno nel corso del 2026, in un'ottica di **miglioramento continuo.**

Tra questi **interventi** rientrano:

- il **potenziamento dell'infrastruttura IT** attraverso l'aggiornamento dei server e l'implementazione di un sistema di backup multi-livello;
- la **segregazione della rete informatica aziendale** in segmenti più piccoli, ciascuno con regole di accesso specifiche e controlli di sicurezza adeguati;
- l'introduzione di uno specifico **servizio di sicurezza per smartphone** progettato per proteggere i dispositivi mobili da una varietà di minacce digitali;
- il **controllo del traffico mail** mediante uno specifico software in grado di rilevare e neutralizzare le minacce provenienti da spam, malware, phishing;
- l'**implementazione di soluzioni per il backup e il salvataggio dei dati in cloud** attraverso backup automatici, incrementali e sicuri, in grado di assicurare la continuità operativa e la disponibilità dei dati.
- aggiornamento continuo dei sistemi tramite vulnerability assessment
- gestione sicura della password tramite password manager professionali
- audit sui file tramite software specifici per classificare i dati sensibili e monitorare gli accessi.

Queste misure permetteranno a ORBIS di generare, nel medio-lungo termine, un **impatto significativo positivo in termini di sicurezza, resilienza operativa e conformità normativa**, oltre a rafforzare la consapevolezza sull'importanza della cybersecurity.

3 Analisi di materialità e coinvolgimento degli stakeholder

MATERIALITÀ 2025: CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO

3.1

Informative GRI: 2-29, 3-1, 3-2, 3-3

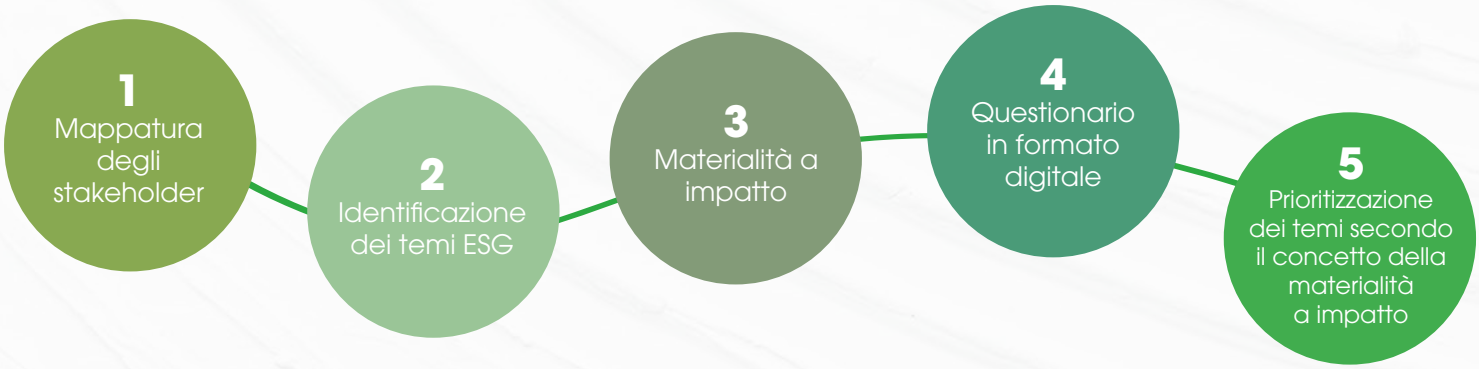
La materialità rappresenta un principio fondamentale nella rendicontazione di sostenibilità, poiché consente di **identificare e valutare i temi e gli aspetti più rilevanti per un'organizzazione e per i suoi stakeholder** (parti interessate), intesi come l'insieme dei soggetti interni ed esterni che influenzano o sono influenzati dalle attività aziendali. Attraverso questo strumento è possibile individuare gli impatti economici, ambientali e sociali derivanti dalle attività aziendali che risultano maggiormente significativi per ORBIS Italia e per i soggetti che interagiscono con l'impresa, quali clienti, dipendenti, fornitori, istituzioni finanziarie e comunità locali.

L'analisi è stata condotta in coerenza con gli **Standard GRI** (GRI 3 – Material Topics), adottando un approccio basato sulla materialità di impatto (inside-out). Tale approccio si concentra sull'identificazione e valutazione degli impatti effettivi e potenziali, positivi e negativi, che le attività di ORBIS Italia generano o possono generare su ambiente, persone ed ecosistema economico di riferimento. In questa prospettiva, un tema è considerato materiale quando l'organizzazione esercita, o può esercitare, un impatto significativo verso l'esterno, indipendentemente dal fatto che tale impatto produca o meno effetti finanziari diretti sull'impresa. Il percorso metodologico ha previsto una fase preliminare di analisi del contesto e di benchmark settoriale, cui è seguita la consultazione degli stakeholder attraverso un questionario strutturato.

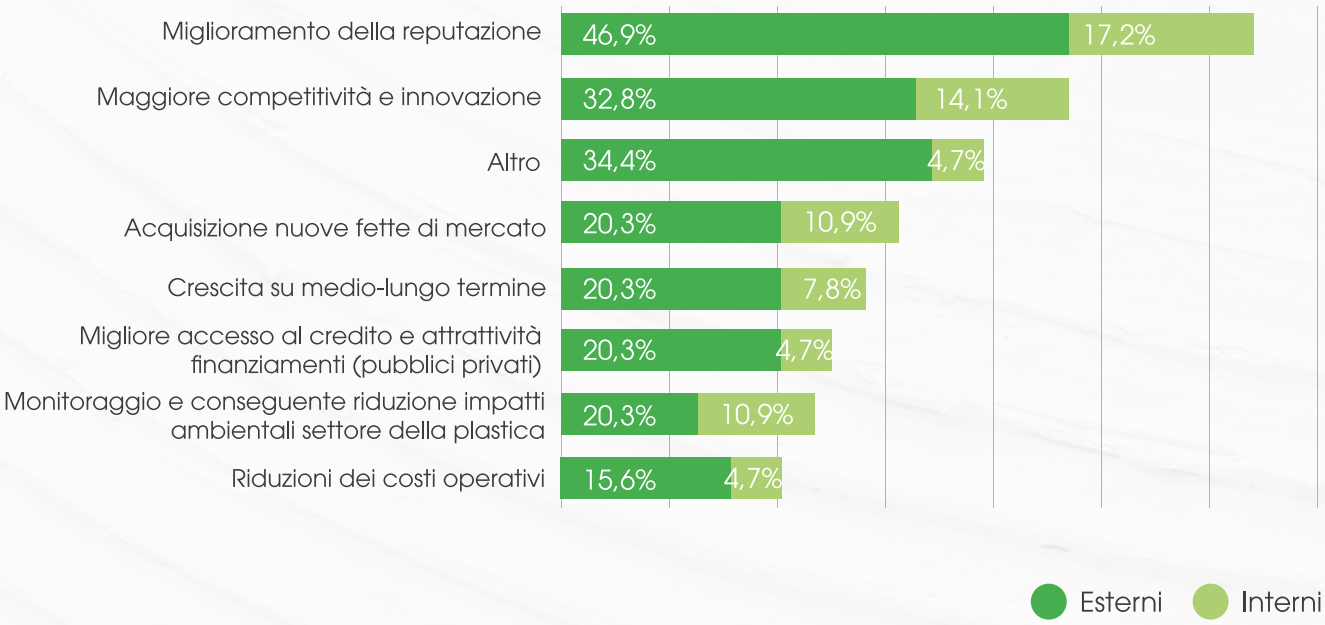
Parallelamente, il management aziendale ha effettuato una valutazione interna dei temi ESG, considerando rilevanza strategica, impatti operativi e rischi potenziali, al fine di integrare la prospettiva esterna con quella gestionale e assicurare coerenza con le priorità industriali e organizzative.

L'obiettivo dell'analisi è supportare ORBIS Italia nel **focalizzare le proprie strategie e concentrare le risorse sugli aspetti più rilevanti per il proprio business** e per le aspettative degli stakeholder, favorendo decisioni più consapevoli, una gestione strutturata dei rischi ESG, il rafforzamento della reputazione e una risposta efficace alle evoluzioni normative e di mercato.

Il percorso è stato avviato a partire da un inquadramento del contesto di riferimento e del posizionamento di ORBIS Italia rispetto al proprio cluster, in continuità con l'analisi già condotta nel 2024 in occasione della prima edizione del Bilancio di Sostenibilità. L'aggiornamento 2025 ha previsto una revisione delle principali tendenze ESG rilevanti per il settore, delle certificazioni maggiormente diffuse in ambito ambientale, sociale e di governance e delle aspettative emergenti lungo la catena del valore, con particolare attenzione a clienti e fornitori. Da questa fase preliminare è emersa, tra gli stakeholder, una crescente centralità dei temi climatici, della salute e sicurezza sul lavoro, dell'etica aziendale e dell'innovazione tecnologica come driver di competitività e reputazione.



Opportunità della sostenibilità per le aziende: il punto di vista di stakeholder interni ed esterni



L'attività di benchmark ha evidenziato una sostanziale continuità nei temi materiali rispetto al 2024: **le macro-aree ESG di riferimento risultano confermate e coerenti** con le priorità del cluster di appartenenza. L'aggiornamento 2025 non ha quindi comportato l'introduzione di nuovi ambiti tematici, ma piuttosto una revisione della loro articolazione interna, con l'obiettivo di renderli più chiari, misurabili e comprensibili per gli stakeholder.

In particolare, **alcuni temi sono stati disaggregati o rinominati** per consentire una valutazione più puntuale degli impatti:

- il tema "consumi energetici ed emissioni in atmosfera" è stato suddiviso in due aspetti distinti, al fine di distinguere tra gestione delle risorse energetiche e contributo ai cambiamenti climatici;
- il tema precedentemente denominato "Etica del business e corporate" è stato rinominato "Condotta aziendale etica", al fine di adottare una formulazione più chiara e direttamente riconducibile ai principi di integrità, trasparenza e responsabilità che orientano il sistema di governance aziendale.

Questa scelta metodologica consente una lettura più analitica delle priorità, rafforza l'allineamento alle best practice di settore e migliora la capacità della matrice di materialità di riflettere in modo fedele le specificità operative di ORBIS Italia.

AMBIENTE

- **Consumi energetici**
- **Emissioni in atmosfera**
- **Economia circolare**
- **Eco-design e packaging sostenibile**
- **Gestione della catena di fornitura**

SOCIALE

- **Diversità ed equità**
- **Salute e sicurezza sul lavoro**
- **Benessere, welfare e sviluppo professionale**

GOVERNANCE

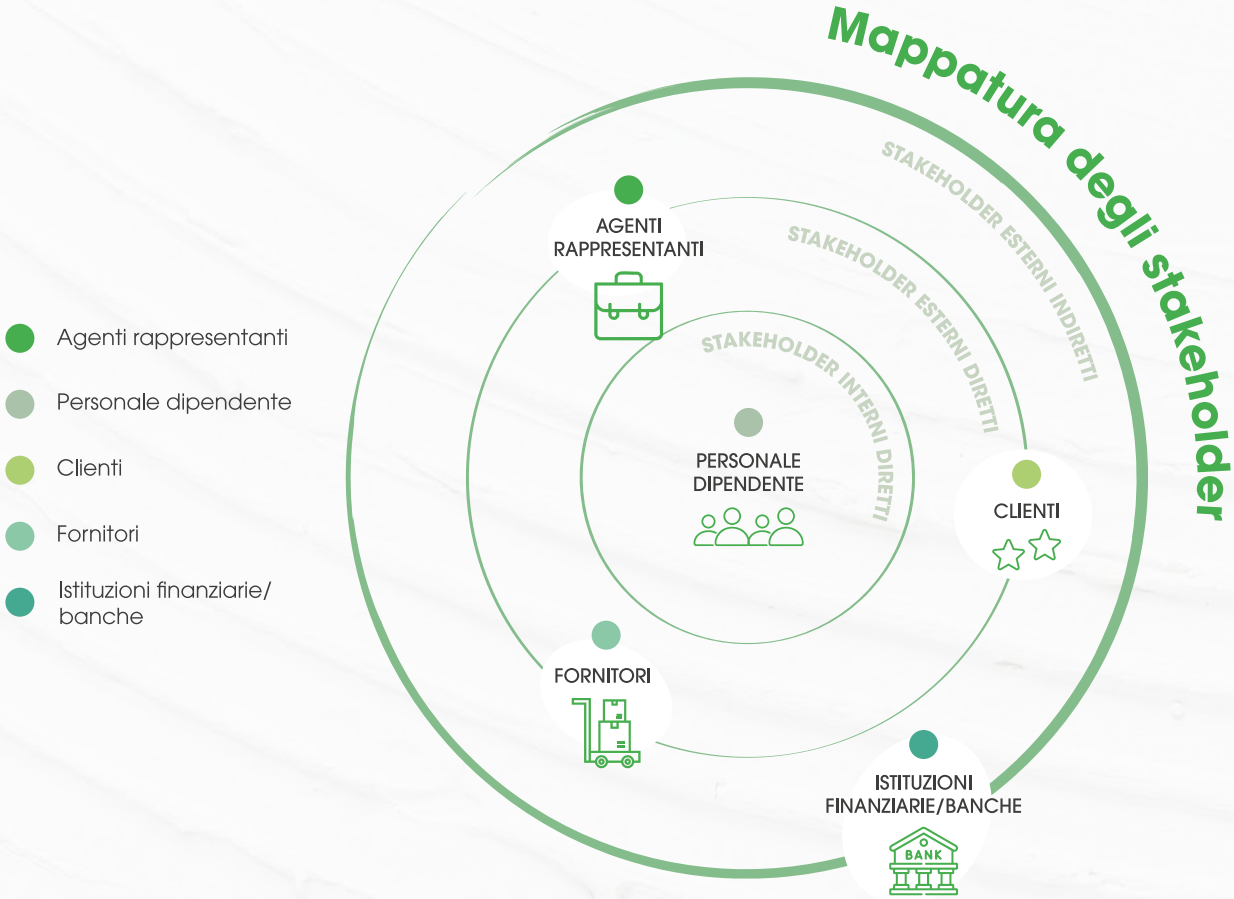
- **Condotta aziendale etica**
- **Cyber security e privacy dei dati**
- **Innovazione tecnologica e smart solution**

L'analisi ha previsto un **processo strutturato di identificazione e aggiornamento della mappatura degli stakeholder** e del loro coinvolgimento, in coerenza con i principi di inclusività e completezza richiamati dagli Standard GRI.

In particolare sono stati identificati tutti i **soggetti che, in modo diretto o indiretto, interagiscono con una organizzazione e ne influenzano le attività**, oppure ne subiscono gli effetti. Gli stakeholder possono essere classificati in diverse categorie: interni, che a loro volta si distinguono in diretti e indiretti, ed esterni, anch'essi suddivisi in diretti e indiretti. Gli **stakeholder interni diretti** sono coloro che operano attivamente all'interno dell'organizzazione e ne gestiscono le operazioni; gli interni indiretti, pur non essendo coinvolti nella gestione quotidiana, hanno un interesse significativo nei suoi risultati. Gli **stakeholder esterni**, invece, possono essere diretti, quando interagiscono direttamente con l'azienda pur senza farne parte, o indiretti, quando, pur rimanendo estranei all'organizzazione, sono comunque influenzati dalle sue decisioni e attività. La mappatura di ORBIS Italia ha incluso clienti, dipendenti, collaboratori, fornitori e istituzioni finanziarie.

Nel 2025 è stata effettuata una revisione della mappatura, con l'obiettivo di:

- ampliare il perimetro di ascolto;
- includere nuove categorie o soggetti rilevanti emersi nel corso dell'anno;
- rafforzare la rappresentatività del campione rispetto all'evoluzione del business e del contesto di riferimento.



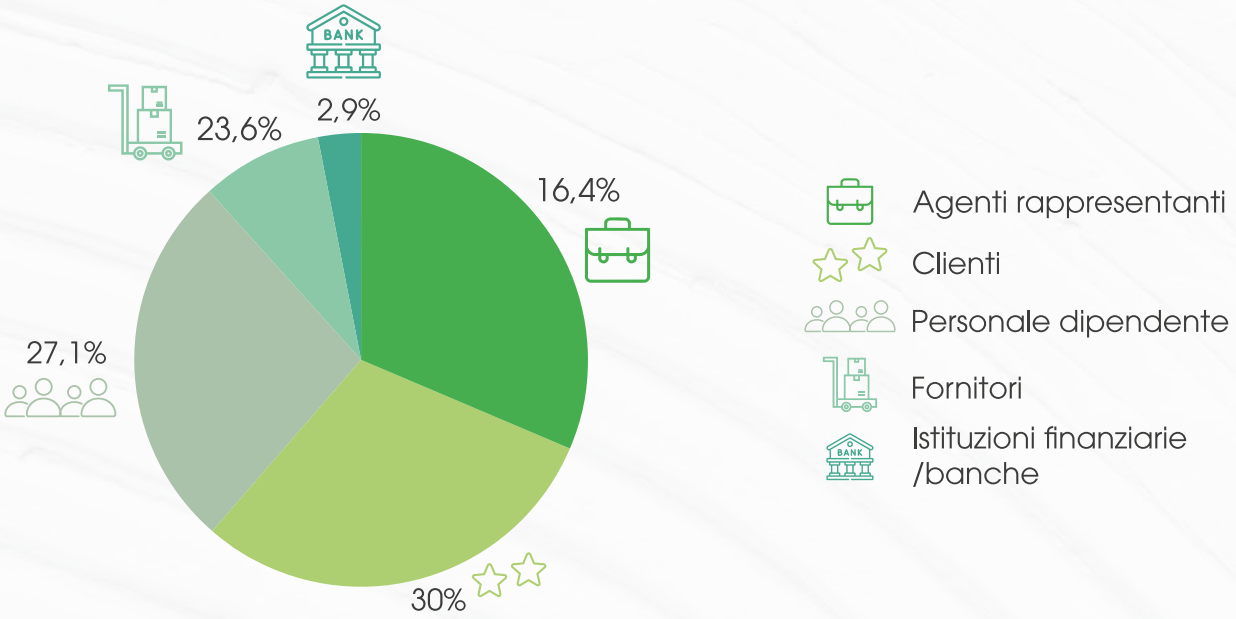
Il questionario 2025 ha registrato un **aumento del numero di risposte** rispetto al 2024, evidenziando un ampliamento del perimetro di ascolto e un rafforzamento dell'engagement. I dati evidenziano inoltre un positivo livello di fidelizzazione: la partecipazione al questionario dello scorso anno risulta associata a una maggiore propensione alla lettura del Bilancio di Sostenibilità, pur rilevando anche la presenza di stakeholder "nuovi" che dichiarano di aver consultato il documento. Questo elemento conferma il ruolo del Bilancio non solo come strumento di rendicontazione, ma anche come leva di dialogo e posizionamento reputazionale.

Il coinvolgimento è avvenuto tramite la somministrazione di un questionario strutturato, finalizzato a valutare la rilevanza dei temi ESG individuati attraverso benchmark settoriale, analisi del contesto e confronto con il management.

Nel questionario 2025 agli stakeholder è stato richiesto di esprimere una valutazione diretta del livello di rilevanza dei temi proposti. La scala di valutazione adottata (da 1 a 5) ha consentito di raccogliere una misurazione quantitativa della percezione di rilevanza attribuita dagli stakeholder ai diversi temi ESG.
I risultati sono stati successivamente elaborati attraverso:

- il calcolo dei valori medi per ciascun tema;
- un'analisi comparativa tra i punteggi ottenuti;
- la classificazione dei temi in fasce di priorità.

L'elaborazione dei dati ha permesso di costruire la **matrice di materialità**, quale strumento di sintesi delle priorità emerse dal processo di consultazione. La matrice rappresenta graficamente il livello di rilevanza attribuito ai diversi aspetti e costituisce la base per definire il grado di approfondimento dei contenuti nel Bilancio di Sostenibilità.



TEMI MATERIALI E MATRICE DI MATERIALITÀ

3.2

L'analisi dei punteggi raccolti ha consentito di elaborare la **matrice di materialità**, intesa come strumento di sistematizzazione e rappresentazione delle priorità emerse dal processo di consultazione. La matrice restituisce in forma grafica il livello di rilevanza attribuito ai diversi temi e consente di identificare con chiarezza le priorità espresse dagli stakeholder, orientando l'individuazione degli ambiti su cui l'organizzazione è chiamata a concentrare maggiore attenzione.

Sulla base dei risultati ottenuti, i temi sono stati successivamente ricondotti a tre distinte fasce di priorità. La classificazione è stata effettuata considerando la distribuzione complessiva dei punteggi medi e il confronto relativo tra i valori ottenuti, individuando come priorità alta i temi che presentano i livelli di rilevanza più elevati in termini comparativi rispetto agli altri aspetti analizzati.

Priorità alta ● ● ●
Comprende i temi che hanno ottenuto i punteggi medi più elevati. Si tratta degli aspetti percepiti come maggiormente rilevanti in relazione alle attività di ORBIS Italia e agli impatti generati. Tali tematiche rappresentano le aree su cui l'azienda concentra il maggiore livello di presidio, monitoraggio e approfondimento in sede di rendicontazione.

Priorità media ● ●
Include i temi che hanno registrato un livello di rilevanza significativo ma non massimo. Si tratta di aspetti che richiedono attenzione e monitoraggio continuativo, pur non rappresentando le priorità assolute emerse dall'analisi. Nel Bilancio vengono trattati in modo strutturato, mantenendo un adeguato livello informativo.

Priorità bassa ●
Comprende i temi che hanno ottenuto punteggi medi inferiori rispetto agli altri. Pur risultando meno rilevanti nella percezione degli stakeholder, tali aspetti restano comunque parte del perimetro di attenzione dell'organizzazione e vengono monitorati, in coerenza con un approccio prudenziale e sistemico alla sostenibilità.

Nel confronto con l'esercizio precedente, la matrice 2025 risulta più "polarizzata": **alcuni temi si posizionano con maggiore nettezza nella fascia alta**, mentre altri permangono in area intermedia. Parallelamente, si osserva una lettura più chiaramente orientata alle tematiche climatiche ("climate-oriented"), con una maggiore concentrazione dell'attenzione su consumi energetici ed emissioni.

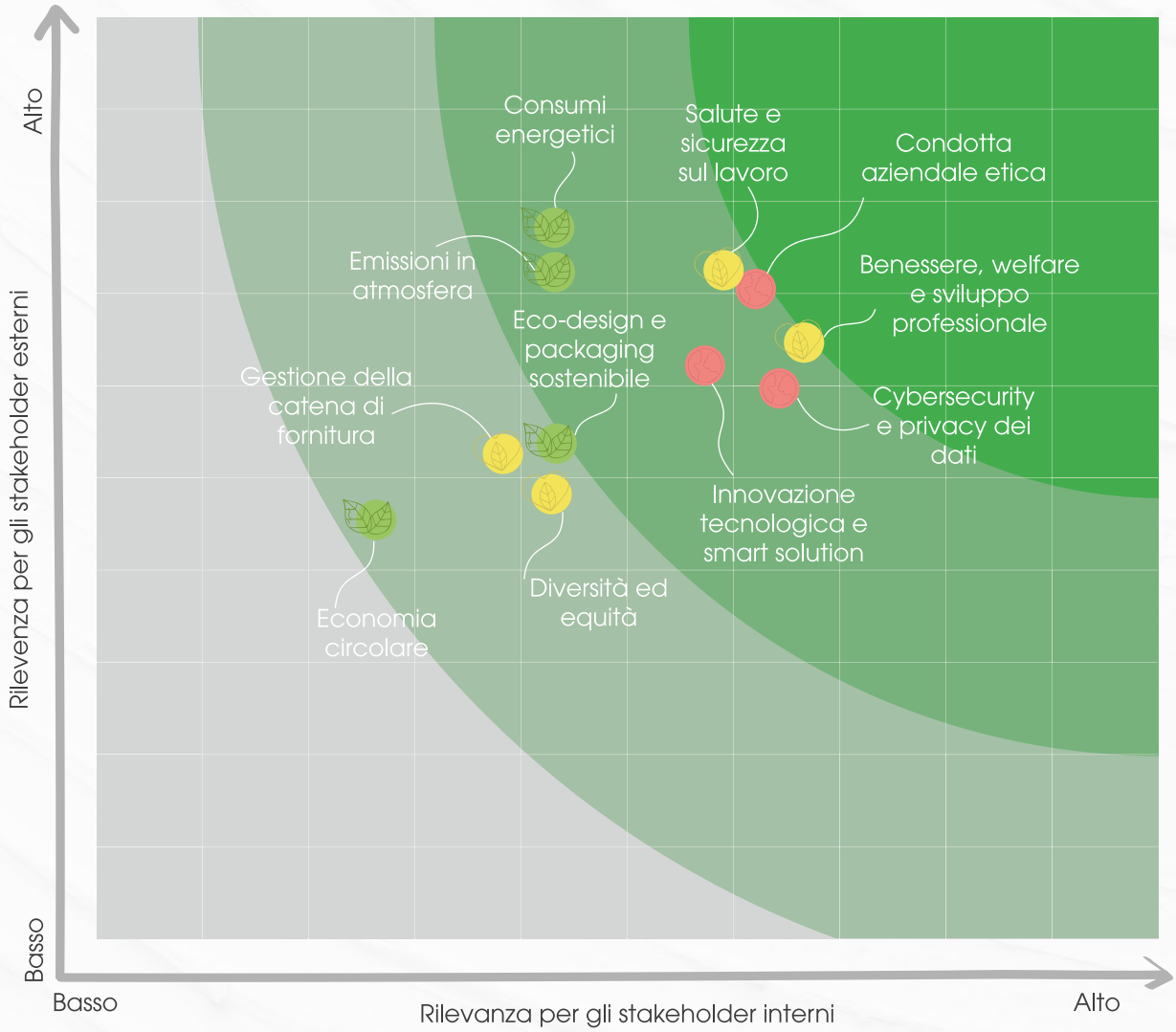
I temi che risultano più rilevanti sia per stakeholder interni sia per stakeholder esterni **sono salute e sicurezza sul lavoro, benessere/welfare e sviluppo professionale e condotta aziendale etica**, che si collocano stabilmente tra le priorità più elevate. La centralità della salute e sicurezza conferma l'importanza della tutela delle persone come asset strategico, non solo in termini di compliance normativa ma come componente strutturale di sostenibilità organizzativa.

Benessere e sviluppo professionale si consolidano come leve determinanti per la retention, la motivazione e la competitività, in un contesto in cui il capitale umano rappresenta un fattore chiave di creazione di valore. La rilevanza attribuita alla condotta aziendale etica evidenzia inoltre una crescente attenzione verso trasparenza, integrità e correttezza nei comportamenti di business, anche lungo la catena del valore.

Tra i temi ambientali, **consumi energetici ed emissioni in atmosfera mostrano una rilevanza particolarmente elevata per gli stakeholder esterni**, confermando il rafforzamento delle aspettative rispetto ai temi climatici e il ruolo che ORBIS Italia può svolgere nella riduzione dell'impronta ambientale, sia tramite interventi di efficientamento sia attraverso soluzioni innovative rivolte al mercato.

Temi come economia circolare ed eco-design e, in ambito sociale, diversità ed equità risultano importanti ma con un posizionamento leggermente più basso rispetto alle priorità principali: rappresentano comunque aree di sviluppo strategico e di monitoraggio continuo.

Matrice di materialità



Ambiente

Sociale

Governance

La tabella seguente integra la matrice di materialità 2025 fornendo, per ciascun tema materiale individuato, una sintesi strutturata dei principali impatti positivi e negativi connessi alle attività di ORBIS lungo la propria catena del valore.

La classificazione è coerente con l'approccio alla materialità di impatto adottato dall'azienda in conformità al GRI 3 – Material Topics. **Per ogni tema sono stati analizzati gli impatti effettivi e potenziali** generati dall'organizzazione su ambiente, persone e sistema economico, considerando sia la dimensione interna (processi, dipendenti, governance) sia quella esterna (clienti, fornitori, comunità, mercato).

In particolare, per ciascun tema sono stati identificati:

- gli **impatti positivi**, intesi come effetti favorevoli che ORBIS Italia genera o può generare attraverso i propri prodotti, servizi, pratiche organizzative e relazioni di business;
- gli **impatti negativi**, intesi come effetti avversi effettivi o potenziali connessi alle attività operative, alle scelte gestionali o alle dinamiche della catena di fornitura;
- il **livello di rilevanza**, espresso su scala qualitativa, risultante dall'elaborazione dei punteggi raccolti nel processo di stakeholder engagement 2025 e dalla successiva integrazione con la valutazione interna degli impatti.

La lettura congiunta della matrice e della tabella consente di comprendere non solo quali temi risultano prioritari, ma anche in che modo essi si traducono concretamente in impatti per gli stakeholder e per il contesto di riferimento, rafforzando l'integrazione delle tematiche ESG nei processi decisionali aziendali.

Nel complesso, **l'analisi di materialità 2025 restituisce un quadro più maturo e strutturato rispetto al 2024**. Le tematiche sociali e di governance emergono come prioritarie e trasversali, mentre i temi climatici si rafforzano come driver strategici di posizionamento competitivo; aspetti ambientali più ampi (economia circolare) e quelli legati alla diversità mantengono una rilevanza significativa, pur collocandosi in fascia intermedia.

La matrice di materialità costituisce quindi la base per l'orientamento delle politiche, degli obiettivi e degli indicatori di performance rendicontati nelle sezioni successive del Bilancio, garantendo coerenza tra aspettative degli stakeholder, gestione degli impatti e sviluppo strategico dell'impresa.

"La definizione dei temi materiali permette di identificare e prioritizzare gli aspetti ESG più significativi, supportando un percorso di crescita responsabile."

Tema materiale	Impatti positivi	Impatti negativi	Rilevanza
Consumi energetici	• Efficientamento energetico; • riduzione costi operativi; • miglioramento performance ambientale; • allineamento a obiettivi climatici	• Elevato consumo di energia; • dipendenza da fonti fossili; • incremento emissioni indirette	●●●●
Emissioni in atmosfera	• Riduzione carbon footprint; • miglioramento reputazione ambientale; • contributo a obiettivi Net Zero	• Emissioni dirette e indirette (Scope 1-2-3); • contributo al cambiamento climatico	●●●●
Economia circolare	• Riduzione utilizzo risorse; aumento riciclabilità; • innovazione di prodotto; • maggiore efficienza materiali	• Generazione rifiuti; • impatti LCA lungo il ciclo di vita; • uso materie prime vergini	●●●
Ecodesign e packaging sostenibile	• Miglioramento performance ambientale di prodotto; • riduzione impatti lungo filiera; • maggiore competitività di mercato	• Impatti ambientali del packaging; • uso materiali non sostenibili; • costi di transizione	●●●
Gestione della catena di fornitura	• Rafforzamento resilienza filiera; • integrazione criteri ESG nel procurement; • miglior controllo qualità	• Rischi ESG lungo supply chain; • scarsa trasparenza; • dipendenza da fornitori critici	●●●

Tema materiale	Impatti positivi	Impatti negativi	Rilevanza
Diversità ed equità	• Miglior clima aziendale; • maggiore innovazione; • attrattività e retention talenti	• Rischio discriminazioni; • disuguaglianze interne; • perdita di capitale umano	●●●
Salute e sicurezza sul lavoro	• Riduzione infortuni; • miglior benessere organizzativo; • maggiore produttività	• Rischio incidenti; • malattie professionali; • responsabilità legali	●●●●●
Benessere, welfare e sviluppo professionale	• Aumento engagement; retention; • crescita competenze; • competitività	• Turnover elevato; • demotivazione; • perdita know-how	●●●●●
Condotta aziendale etica	• Rafforzamento reputazione; • fiducia stakeholder; • migliore accesso a partnership e finanziamenti	• Rischi reputazionali; • non conformità normativa; • comportamenti non etici	●●●●●
Cybersecurity e privacy dei dati	• Protezione informazioni; • continuità operativa; • fiducia clienti	• Violazioni dati; • attacchi informatici; • sanzioni GDPR	●●●●
Innovazione tecnologica e soluzioni smart	• Maggiore competitività; • apertura nuovi mercati; • efficienza operativa	• Rischio obsolescenza; • investimenti elevati; • perdita vantaggio competitivo	●●●●

4 Governance, etica e gestione dei rischi

SISTEMA DI GOVERNANCE

4.1

Informativa GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-19, 2-20, 2-21

ORBIS Italia adotta un sistema di amministrazione tradizionale, fondato su un **Consiglio di Amministrazione** quale massimo organo di governo e su un **Collegio Sindacale** con funzioni di controllo e vigilanza. Tale assetto garantisce una chiara attribuzione delle responsabilità decisionali, una supervisione strutturata delle attività aziendali e un adeguato presidio dei rischi, inclusi quelli di natura ambientale, sociale e di governance.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta il centro dell'indirizzo strategico della Società. È responsabile della definizione delle linee di sviluppo, dell'approvazione dei piani industriali e del monitoraggio dell'andamento economico-finanziario. Nell'ambito delle proprie competenze, il Consiglio supervisiona anche i principali impatti e rischi connessi alle attività aziendali, assicurando coerenza tra obiettivi di crescita, sostenibilità e creazione di valore nel medio-lungo periodo.

I **membri del CdA** sono nominati dall'Assemblea dei Soci in conformità alle disposizioni statutarie ed è composto da tre membri:

Claudio Alfredo Breda
Presidente del CdA e
Amministratore Delegato

Riccardo Giuseppe Breda,
Amministratore Delegato

Hugo Geiger
Amministratore Delegato

Il Presidente esercita la rappresentanza legale della Società e coordina i lavori del Consiglio, assicurando l'efficace attuazione delle deliberazioni assunte e il raccordo tra indirizzo strategico e gestione operativa. Gli Amministratori Delegati operano nell'ambito delle deleghe conferite, assumendo responsabilità dirette nella conduzione delle attività aziendali.

Il mandato attualmente in corso è valido fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2026.

A completamento del sistema di governance, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società, contribuendo a rafforzare la trasparenza e l'affidabilità del sistema di controllo interno.

Il Collegio è composto da cinque membri:

Presidente del Collegio Sindacale

Sindaco/a

Sindaco/a

Sindaco/a supplente

Sindaca/a supplente

Il capitale sociale di ORBIS Italia S.p.A. è pari a euro 1.700.000, interamente sottoscritto e versato, ed è suddiviso in 1.700.000 azioni ordinarie.

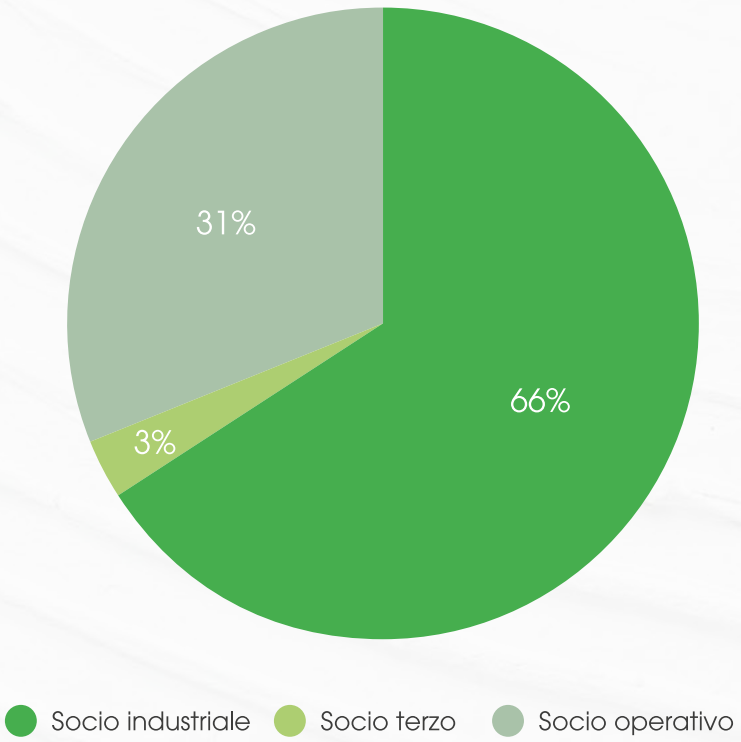
L'assetto proprietario è caratterizzato dalla presenza di un socio di maggioranza che detiene il 66% del capitale sociale, affiancato da ulteriori soci che complessivamente detengono il restante 34%.

Tale configurazione contribuisce a garantire stabilità e continuità all'assetto proprietario della Società, assicurando al contempo un adeguato equilibrio nella compagine sociale.

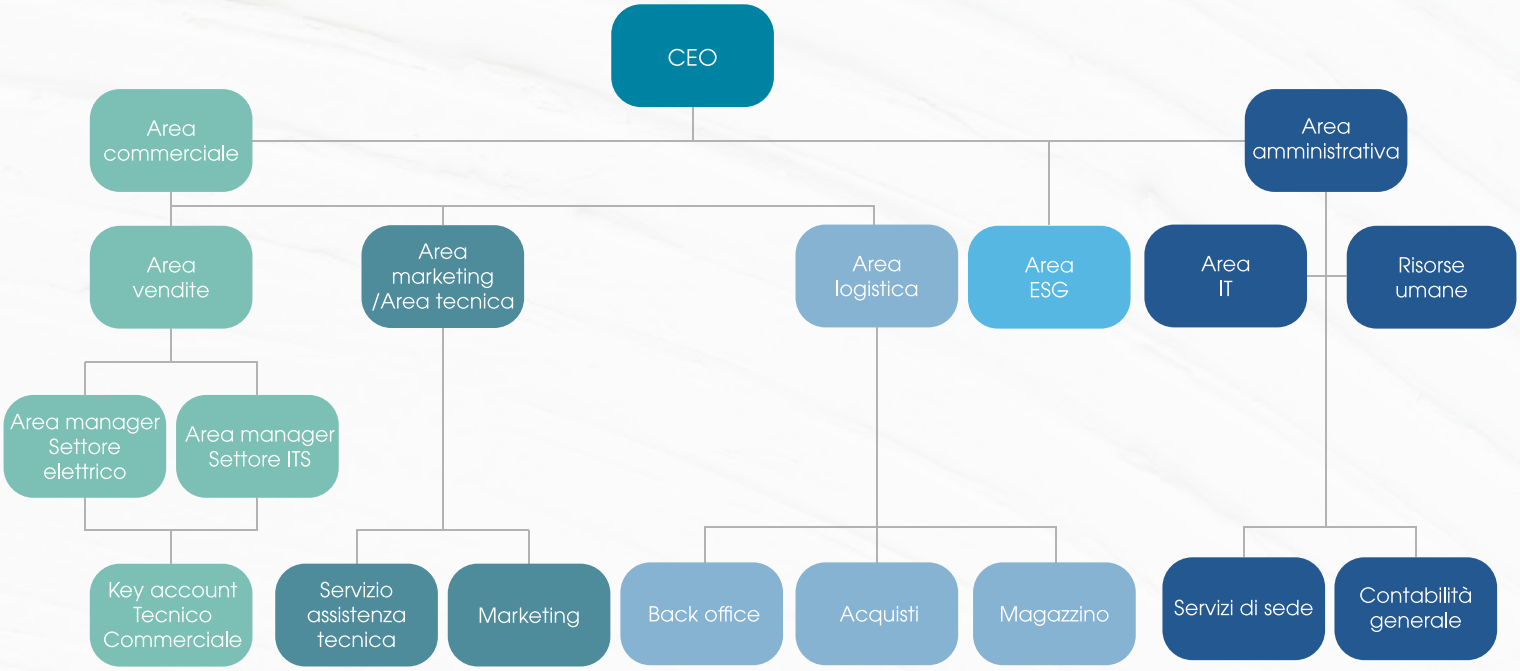
Non è prevista alcuna remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione in quanto tali. Eventuali compensi legati a incarichi esecutivi sono definiti separatamente, in coerenza con le responsabilità operative attribuite. In riferimento al personale dipendente, la definizione delle retribuzioni avviene nel rispetto del CCNL di riferimento e delle competenze e responsabilità associate ai ruoli ricoperti. La funzione Risorse Umane cura la determinazione salariale con l'avvallo dell'Amministratore Delegato.

Attualmente non sono previsti sistemi di incentivazione variabile collegati a obiettivi ESG, né è presente un comitato indipendente dedicato alla supervisione della politica retributiva.

Composizione societaria



Organigramma



"La struttura organizzativa è definita per assicurare una chiara distribuzione delle responsabilità e un efficace coordinamento delle attività."

L'assetto organizzativo di ORBIS Italia è strutturato secondo un modello funzionale, finalizzato a garantire chiarezza nei ruoli, presidio dei processi chiave e integrazione tra le diverse aree operative.

La gestione operativa è affidata all'**Amministratore Delegato**, che coordina le funzioni aziendali assicurando l'attuazione delle linee strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione.

A supporto del sistema di governance e controllo sono attivi organismi interni dedicati, tra cui il **Comitato Etico**, con funzioni di monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico e di gestione delle segnalazioni, il **Comitato Guida per la Parità di Genere**, che supervisiona il sistema di gestione in materia di inclusione e pari opportunità, e il **Comitato ESG**, quale presidio interfunzionale per l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nei processi aziendali.

La struttura operativa si articola in quattro principali aree funzionali:

- **Area Commerciale**, responsabile dello sviluppo del business, della gestione dei clienti e del coordinamento della rete vendita;
- **Area Marketing e Ufficio Tecnico**, che presidia le attività di comunicazione, di supporto tecnico e sviluppo delle soluzioni;
- **Area Logistica**, incaricata della gestione degli approvvigionamenti, del magazzino e dei flussi distributivi;
- **Area Amministrativa**, responsabile della gestione contabile, finanziaria e amministrativa, nonché delle politiche di gestione e sviluppo del personale (HR), inclusi i sistemi informativi (IT).
- **Area ESG**, incaricata del coordinamento operativo delle iniziative di sostenibilità e del presidio dei temi ambientali, sociali e di governance.

INTEGRAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ NELLA STRATEGIA AZIENDALE

4.2

Informativa GRI: 2-12, 2-13, 2-14, 2-17

In ORBIS Italia, **la sostenibilità è stata progressivamente integrata nella strategia aziendale e nei processi decisionali**. L'attenzione ai fattori ambientali, sociali e di governance non è trattata come elemento accessorio, ma come dimensione trasversale alla gestione d'impresa.

Il **Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo di indirizzo e supervisione anche in materia ESG**. In particolare, definisce le priorità strategiche legate allo sviluppo sostenibile, monitora l'evoluzione dei principali indicatori ambientali e sociali e valuta i rischi e le opportunità connessi a tali ambiti. Le informazioni relative alle performance ESG vengono condivise periodicamente con il management, favorendo un processo decisionale informato e coerente con gli obiettivi di lungo periodo.

A supporto del Consiglio opera il **Comitato ESG, organo interfunzionale composto da manager appartenenti a diverse aree aziendali**. Il Comitato rappresenta il punto di raccordo operativo per l'attuazione delle iniziative di sostenibilità e per il coordinamento delle attività trasversali.

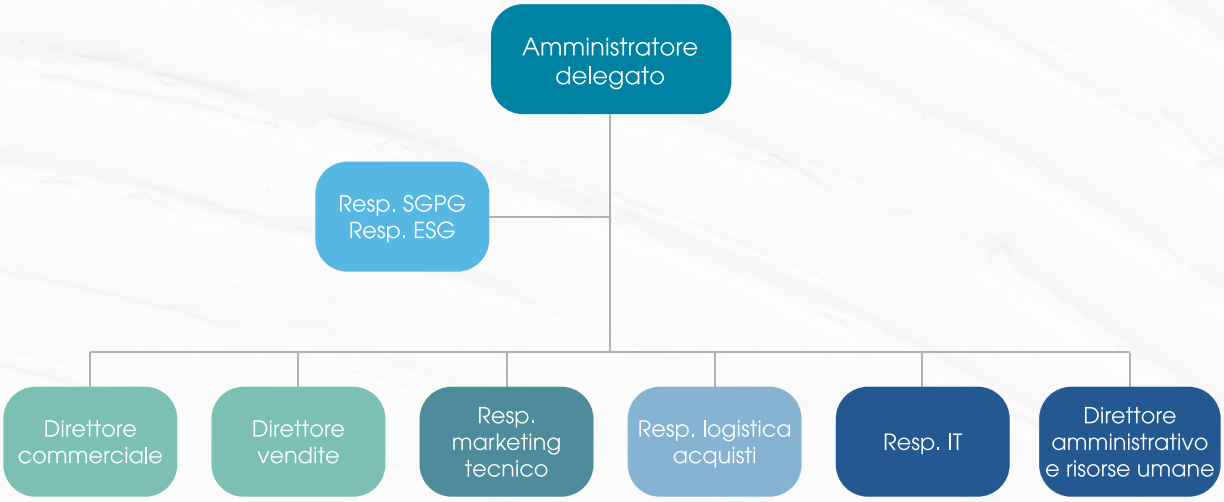
Tra le sue principali responsabilità rientrano lo sviluppo e l'aggiornamento della strategia di sostenibilità, il monitoraggio degli indicatori di performance ambientali e sociali, la promozione di una cultura aziendale orientata alla responsabilità e il dialogo con gli stakeholder sui temi ritenuti prioritari.

Il Comitato è coordinato dal Responsabile ESG, che presidia l'implementazione delle iniziative e cura il reporting interno. Nel corso del 2025, il Comitato ESG ha consolidato il proprio ruolo di indirizzo strategico partecipando a percorsi di formazione collettiva dedicati sia alla sostenibilità ambientale sia a quella sociale, con l'obiettivo di rafforzare le competenze interne e supportare un'integrazione sempre più strutturata dei principi ESG nei processi aziendali e decisionali.

In occasione dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del Bilancio 2024, l'azienda ha inoltre presentato il **programma di sviluppo ESG**, illustrando le priorità strategiche e le linee di evoluzione del percorso di sostenibilità, unitamente al Bilancio di Sostenibilità 2024.

Tale momento ha rappresentato un **passaggio chiave** di condivisione e accountability, volto a garantire trasparenza, monitoraggio dei progressi e orientamento delle azioni di miglioramento per l'esercizio successivo.

Comitato ESG



I VALORI E IL CODICE ETICO

4.3

Informativa GRI: 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 2-27

I valori di **integrità, responsabilità, trasparenza e rispetto** costituiscono la **base del modo di operare** dell'azienda e orientano i comportamenti di tutti i soggetti che, a diverso titolo, collaborano con la Società. L'**etica aziendale** rappresenta un pilastro del modello di governance e del sistema di controllo interno, contribuendo a garantire una gestione corretta, coerente con gli obiettivi strategici e orientata alla prevenzione dei rischi.

Nel 2024 il CdA ha approvato il Codice Etico e di Condotta, che definisce in modo organico i valori, i principi e le regole di comportamento applicabili ai componenti degli organi sociali, al management, ai dipendenti, ai collaboratori esterni, ai fornitori e a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Società. Il Codice formalizza l'identità valoriale di ORBIS Italia e si configura come un impegno concreto verso un modello di impresa orientato alla creazione di valore sostenibile nel tempo, nel rispetto delle persone, del mercato e dell'ambiente.

Il documento disciplina i comportamenti attesi nei principali ambiti dell'attività aziendale, richiamando il **rispetto della legalità e dei principi di corretta amministrazione** come presupposto imprescindibile dell'azione d'impresa. Viene ribadito il principio di leale concorrenza e il divieto di pratiche che possano costituire abuso o restrizione della competizione. ORBIS Italia adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti della corruzione, vietando qualsiasi forma di pagamento illecito, promessa o offerta di vantaggi indebiti, sia nei confronti di soggetti pubblici sia privati.

In coerenza con tali principi, la Società dichiara la propria neutralità politica e si impegna ad adempiere fedelmente agli obblighi normativi nei Paesi in cui opera, richiedendo a tutto il personale comportamenti idonei a tutelare l'integrità e la reputazione aziendale.

Il Codice affronta inoltre il tema dei conflitti di interesse, richiedendo a tutti i destinatari di operare esclusivamente nell'interesse della Società ed evitando situazioni che possano compromettere imparzialità e obiettività. Eventuali situazioni di conflitto devono essere tempestivamente dichiarate e sono oggetto di valutazione da parte degli organi competenti.

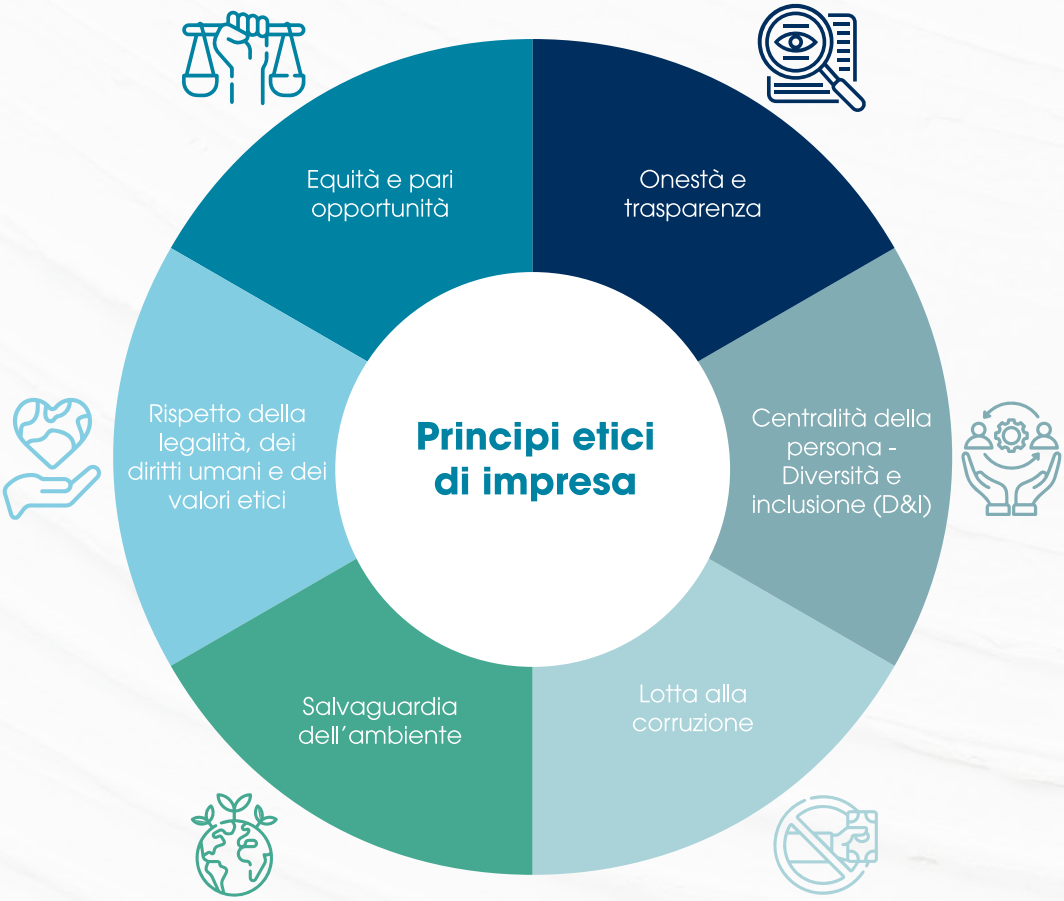
Particolare attenzione è riservata alla **correttezza e trasparenza delle registrazioni contabili e fiscali**, quale elemento essenziale per assicurare l'affidabilità dell'informativa finanziaria e la conformità normativa.

Anche le informazioni e i dati personali sono riconosciuti come asset strategici e devono essere trattati nel rispetto dei principi di riservatezza, integrità e disponibilità. **ORBIS Italia si impegna a proteggere i dati personali** trattati, adottando misure tecniche e organizzative adeguate per prevenire accessi non autorizzati, utilizzi impropri o divulgazioni indebite.

Il Codice dedica ampio spazio alla **salute e sicurezza sul lavoro**, nonché alla promozione delle pari opportunità e al divieto di ogni forma di discriminazione. La valorizzazione delle competenze individuali, il merito e la collaborazione rappresentano elementi distintivi della cultura aziendale. L'impegno in materia di inclusione e parità di genere, supportato da uno specifico sistema di gestione, è approfondito in una sezione dedicata del presente Bilancio.

Coerentemente con la propria visione di sviluppo sostenibile, ORBIS Italia riconosce la **tutela dell'ambiente come principio guida** e si impegna a ridurre gli impatti negativi delle proprie attività, promuovendo un uso responsabile delle risorse e il rispetto della normativa ambientale applicabile.

Al fine di **prevenire ed evitare la commissione di illeciti**, inclusi fenomeni di riciclaggio di denaro o finanziamento del terrorismo, l'azienda richiede al personale la massima attenzione nell'individuazione di eventuali situazioni anomale e l'immediata segnalazione delle stesse attraverso i canali dedicati.



A presidio dell'attuazione del Codice è stato istituito un **Comitato Etico**, organo autonomo nominato dal Consiglio di Amministrazione, con il compito di **monitorare l'applicazione dei principi, supportare l'interpretazione delle disposizioni e rafforzare il sistema di prevenzione dei rischi**. Il Comitato opera con autonomia e indipendenza di giudizio, dispone di adeguati strumenti operativi per lo svolgimento delle proprie funzioni e promuove la diffusione della cultura etica all'interno dell'organizzazione, assicurando coerenza tra i valori dichiarati e i comportamenti adottati.

È attiva una Linea di Consultazione dedicata al Codice Etico, attraverso la quale dipendenti e stakeholder possono segnalare, anche in forma riservata, eventuali comportamenti non conformi o situazioni di rischio. Le segnalazioni sono gestite dal Comitato Etico nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela del segnalante.

Gli strumenti di segnalazione relativi al sistema di gestione per la parità di genere sono distinti e disciplinati separatamente. Si sottolinea che, al fine di concretizzare il proprio impegno verso i principi di pari opportunità e valorizzazione delle diversità e di rafforzare ulteriormente la cultura aziendale orientata all'inclusione, **ORBIS Italia ha ottenuto nel 2024 la certificazione UNI/PdR 125:2022** "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

Nel **2025** la Società ha proseguito il percorso avviato, affrontando il **secondo anno di mantenimento** della certificazione e confermando l'integrazione dei principi di equità e inclusione nei processi organizzativi. Il sistema di gestione per la parità di genere e le relative iniziative sono approfonditi in una sezione dedicata del presente Bilancio.

Comitato etico

In caso di violazione delle policy aziendali o del Codice Etico, possono essere attivate misure disciplinari proporzionate alla gravità dei fatti, nel rispetto della normativa applicabile e dei contratti di lavoro vigenti. Nel corso del **2025 non sono state ricevute segnalazioni** né sono emersi casi significativi di violazione del Codice o di non conformità normativa.

ORBIS Italia conferma il proprio impegno a **diffondere la cultura dell'etica aziendale**, nella convinzione che comportamenti responsabili, trasparenti e coerenti rappresentino un presupposto essenziale per la sostenibilità e la fiducia degli stakeholder nel lungo periodo.

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

PARTECIPAZIONI ASSOCIATIVE

4.4

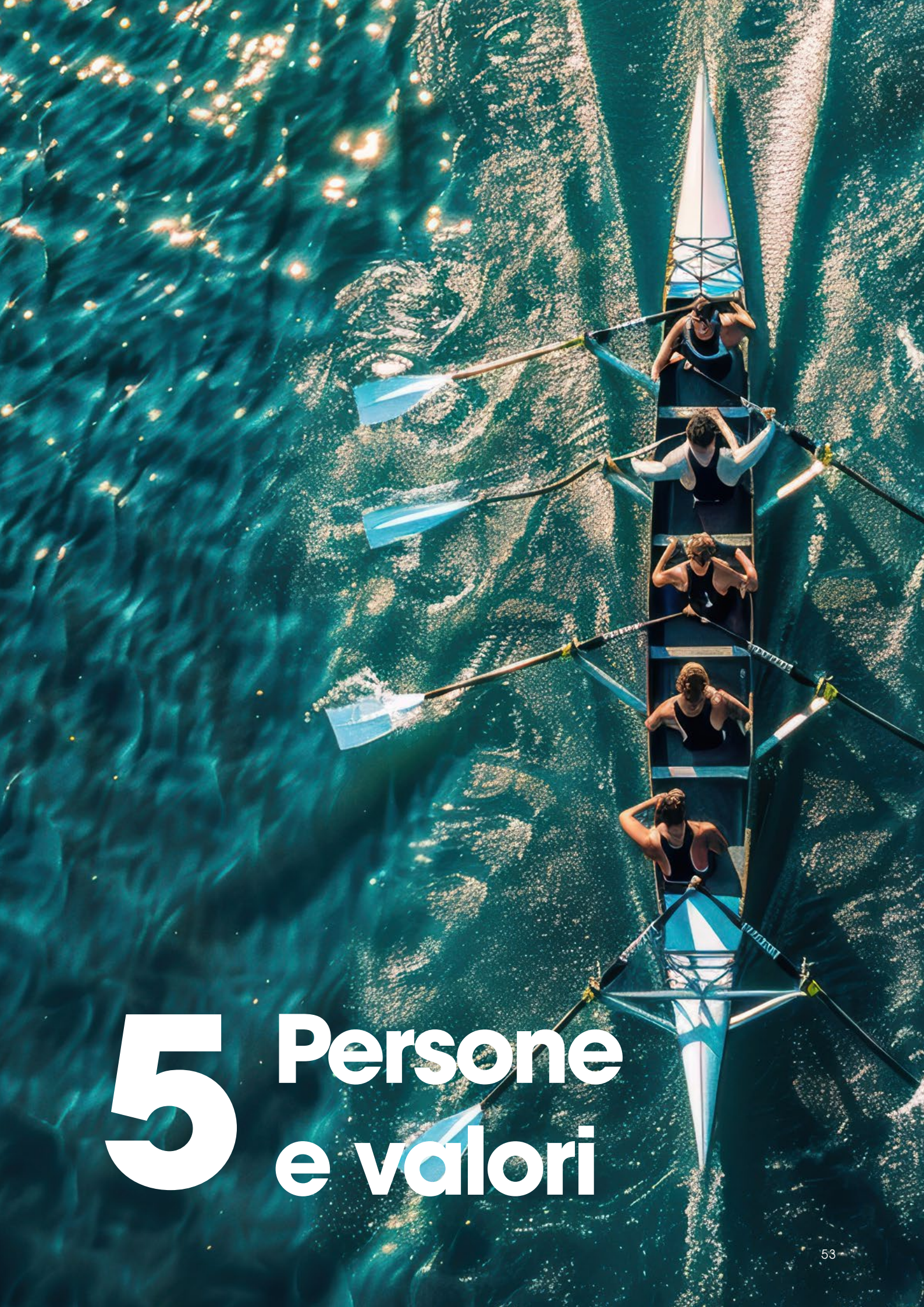
Informativa GRI: 2-28

ORBIS Italia è membro della **Federazione ANIE** – Associazione Nazionale Industrie Elettrotecniche ed Elettroniche, aderente a Confindustria. Fondata nel 1945, ANIE rappresenta le imprese che operano nei comparti elettrotecnico ed elettronico in Italia, offrendo loro un contesto di confronto, collaborazione e sviluppo strategico.

L'adesione ad ANIE permette a ORBIS Italia di **valorizzare il proprio know-how** all'interno di un network strutturato di imprese industriali, agevolando lo scambio di competenze tecniche e manageriali, il monitoraggio proattivo delle evoluzioni normative e l'accesso a iniziative di innovazione condivisa. Questo posizionamento contribuisce a consolidare la **competitività aziendale** e a supportare la definizione di standard operativi e indirizzi strategici orientati allo sviluppo sostenibile del comparto.

L'ingresso nella Federazione si colloca inoltre in una strategia più ampia volta a garantire un confronto continuativo con interlocutori istituzionali e attori industriali, assicurando l'allineamento tra le direttrici di crescita di ORBIS Italia e le dinamiche dell'ecosistema competitivo di riferimento.

ANIE
FEDERAZIONE NAZIONALE IMPRESE ELETTROTECNICHE ED ELETTRONICHE



5 Persone e valori

Le performance sociali riflettono l'**impegno dell'organizzazione nella gestione responsabile delle relazioni con le proprie persone**, nella promozione del benessere lavorativo e nella creazione di valore per la comunità e gli stakeholder. In coerenza con i principi del Codice Etico e di Condotta, l'azienda orienta le proprie politiche alla tutela della dignità delle persone, promuovendo una cultura basata su integrità, inclusione e rispetto reciproco.

L'analisi di materialità evidenzia come temi quali salute e sicurezza sul lavoro, benessere e welfare dei dipendenti, sviluppo professionale e condotta etica siano tra i più rilevanti per stakeholder interni ed esterni. Tali aspetti guidano le priorità aziendali e l'adozione di politiche volte a garantire condizioni di lavoro eque, opportunità di crescita e un ambiente inclusivo.

In questo contesto, ORBIS Italia sviluppa il proprio approccio sociale attraverso iniziative dedicate alla **gestione responsabile delle risorse umane**, alla **promozione della diversità** e delle **pari opportunità**, al **benessere** e alla **conciliazione vita-lavoro**, alla **formazione** e alla **tutela della salute e sicurezza.**

Parallelamente, l'azienda contribuisce allo **sviluppo del territorio con iniziative sociali e ambientali** rivolte alla comunità.

Le sezioni seguenti approfondiscono **politiche, iniziative e risultati conseguiti nel 2025**, con focus su gestione delle persone, welfare, formazione, comunità e sicurezza sul lavoro. In linea con gli standard GRI, sono inoltre presentati gli indicatori per monitorare l'evoluzione delle performance sociali nel tempo.

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

5.1

Informativa GRI: 2-7, 2-8, 2-21, 2-30, 401-1, 401-3, 405-1, 405-2, 406-1

ORBIS Italia si impegna a favorire un contesto professionale in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale, contribuendo allo sviluppo dell'organizzazione in un clima basato su dialogo, collaborazione e responsabilità condivisa.

Nel 2024 ORBIS Italia ha ottenuto la **Certificazione per la Parità di Genere** secondo la norma UNI/PdR 125:2022, un riconoscimento che testimonia l'impegno concreto dell'organizzazione nel promuovere l'equità retributiva, l'accesso paritario alle opportunità di crescita professionale, la tutela della genitorialità e il bilanciamento tra vita privata e attività lavorativa.

Nel corso del **2025** l'azienda ha proseguito il percorso avviato con il primo anno di **mantenimento della certificazione**, consolidando il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e rafforzando le politiche e le pratiche organizzative orientate all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità.

Comitato guida

A supporto dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere, ORBIS Italia ha istituito un **Comitato Guida** dedicato, formalmente nominato dal CdA.

Il Comitato è un organismo espressamente previsto dalla UNI/PdR 125:2022, incaricato di promuovere e monitorare l'implementazione delle politiche di parità di genere all'interno delle organizzazioni in cui opera. I suoi obiettivi includono la **creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo**, la riduzione del **divario di genere** e la valorizzazione della **diversità**. Tra i suoi compiti rientrano:

- la definizione delle strategie per la parità mediante l'adozione di obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati nel tempo;
- il monitoraggio delle performance attraverso indicatori specifici (KPI);
- la presentazione di azioni e progetti volti a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità;
- la proposta di azioni correttive per contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura e migliorare l'equità di genere;
- la promozione di iniziative di sensibilizzazione e formazione per il personale dipendente, al fine di favorire un cambiamento culturale sostenibile all'interno dell'organizzazione.

Inoltre, **il Comitato deve riunirsi periodicamente per valutare i progressi e aggiornare le strategie** e deve essere dotato di un budget annuo per finanziare iniziative e progetti dedicati al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti all'interno del Piano Strategico.

Le persone di ORBIS Italia

Informativa GRI 2-7 Dipendenti										
	2023			2024			2025			Variazione %
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Dipendenti a tempo indeterminato	15	8	23	13	8	21	13	8	21	0%
Dipendenti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100%
Totale dipendenti	**15**	**8**	**23**	**13**	**8**	**21**	**13**	**9**	**22**	**5%**
Dipendenti a tempo pieno	14	6	20	12	6	18	12	7	19	6%
Dipendenti a tempo parziale	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0%
Totale dipendenti	**15**	**8**	**23**	**13**	**8**	**21**	**13**	**9**	**22**	**5%**

Nel triennio 2023–2025 l'organico di ORBIS Italia evidenzia una **sostanziale stabilità**, con un lieve ridimensionamento nel 2024 (21 dipendenti rispetto ai 23 del 2023) e una successiva crescita nel 2025, in cui il numero complessivo si attesta a 22 dipendenti.

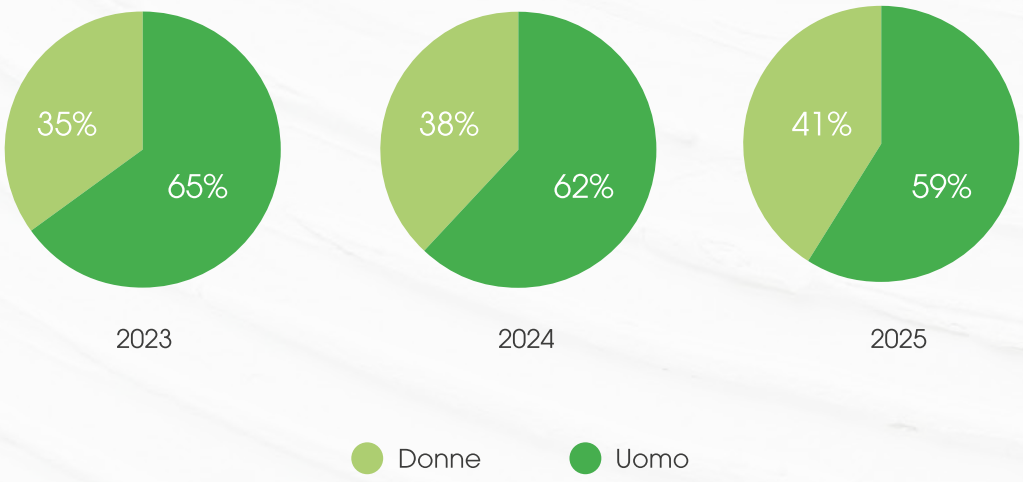
La distribuzione per genere rimane sostanzialmente stabile, con il 59% di uomini e il 41% di donne nel 2025, evidenziando un progressivo rafforzamento della componente femminile all'interno dell'organizzazione rispetto agli anni precedenti.

ORBIS Italia privilegia rapporti di lavoro stabili, favorendo **forme contrattuali che garantiscano continuità e sicurezza occupazionale**. La quasi totalità del personale è infatti assunta con **contratto a tempo indeterminato**, mentre è presente un solo contratto a tempo determinato, introdotto nel corso dell'ultimo anno. È presente un consulente titolare di partita IVA con ruolo di Responsabile IT ed è inoltre presente un amministratore inquadrato con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.).

Le regole che disciplinano il rapporto di lavoro in ORBIS Italia sono definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Terziario Commercio, applicato a tutto il personale dipendente.

Il contratto collettivo stabilisce le principali condizioni normative ed economiche del rapporto di lavoro, assicurando un quadro di riferimento uniforme per la gestione del personale.

Suddivisione per genere



Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la maggior parte del personale opera con **contratto a tempo pieno** (**86%**), mentre una quota minoritaria lavora con **contratto part-time** (**14%**).

Questa modalità di impiego è disciplinata da una specifica politica aziendale che consente di **modulare l'orario di lavoro in funzione delle esigenze personali e familiari** dei dipendenti, favorendo al contempo il mantenimento della continuità operativa dell'organizzazione.

In particolare, il ricorso al **part-time** rappresenta uno degli strumenti adottati da ORBIS Italia per promuovere la **conciliazione tra vita privata e attività professionale**, in coerenza con i principi di inclusione e benessere organizzativo promossi dall'azienda. L'introduzione di forme di **flessibilità oraria** consente infatti di rispondere a specifiche esigenze dei lavoratori senza compromettere le opportunità di crescita professionale o il percorso di carriera, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro equilibrato e attento alle diverse necessità delle persone.

Informativa GRI 405-1 Personale suddiviso per genere e livello

Livello	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti / quadri	30,4%	0,0%	30,4%	28,6%	0,0%	28,6%	27,3%	0,0%	27,3%
1° e 2° livello	8,7%	8,7%	17,4%	9,5%	9,5%	19,0%	9,1%	9,1%	18,2%
Dal 3° livello in giù	26,1%	26,1%	52,2%	23,8%	28,6%	52,4%	22,7%	31,8%	54,5%
Totale	**65,2%**	**34,8%**	**100,0%**	**61,9%**	**38,10%**	**100,0%**	**59,1%**	**40,9%**	**100,0%**

Analizzando la distribuzione del personale per genere e livello, si osserva che nel periodo considerato la categoria dei dirigenti e quadri è composta esclusivamente da uomini e rappresenta circa il 27-30% del personale complessivo.

Nei livelli 1° e 2° la presenza di uomini e donne risulta equilibrata in tutti gli anni analizzati.

Nei livelli dal **3° in giù**, che costituiscono la fascia più numerosa dell'organico, si registra invece una **maggiore presenza femminile nel 2025** rispetto agli anni precedenti.

Nel complesso, la struttura dei livelli organizzativi rimane sostanzialmente stabile, con un progressivo rafforzamento della componente femminile all'interno dell'organico aziendale.

Informativa GRI 405-1 Personale suddiviso per genere e fascia di età

Livello	2023			2024			2025		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Over 50	34,7%	8,7%	43,5%	38,1%	9,5%	47,6%	36,4%	9,1%	45,5%
30-50	26,1%	21,7%	47,8%	19,0%	23,8%	42,9%	18,2%	27,3%	45,5%
under 30	4,4%	4,4%	8,7%	4,8%	4,8%	9,5%	4,5%	4,5%	9,1%
Totale	**65,2%**	**34,8%**	**100,0%**	**61,9%**	**38,1%**	**100,0%**	**59,1%**	**40,9%**	**100,0%**

Analizzando la distribuzione del personale per genere e fascia di età, emerge che **nel 2025 la struttura anagrafica dell'organico risulta sostanzialmente equilibrata** tra le fasce 30-50 anni e oltre i 50 anni, entrambe pari al 45% del personale complessivo.

Nella fascia over 50 si osserva una prevalenza maschile, riconducibile in particolare alla presenza dei dirigenti e quadri. La fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresenta quindi uno dei gruppi più numerosi dell'organizzazione e presenta una distribuzione più equilibrata tra uomini e donne.

La presenza di dipendenti under 30 rimane invece contenuta ma stabile nel tempo, rappresentando circa il 9% dell'organico complessivo.

Turnover

Informativa GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover																										
	2023								2024								2025									
KPI	Personale entrato		Personale uscito		Personale inizio anno		Personale fine anno		Personale entrato		Personale uscito		Personale inizio anno		Personale fine anno		Personale entrato		Personale uscito		Personale inizio anno		Personale fine anno			
Genere	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		
N°	1	1	0	0	14	7	15	8	2	0	4	0	15	8	13	8	0	1	0	0	13	8	13	9		
Turnover complessivo	9,1%								27,3%								4,8%									
Turnover negativo	0%								17,4%								0%									
Turnover positivo	9,5%								8,7%								4,8%									
Tasso di compensazione	/								50%								/									

Nel triennio 2023–2025 la dinamica occupazionale di ORBIS Italia evidenzia un progressivo rafforzamento della stabilità dei rapporti di lavoro.

Dopo un 2024 caratterizzato da una maggiore mobilità del personale, con quattro uscite a fronte di due nuove assunzioni e un turnover complessivo pari al 27,3%, nel 2025 si registra una significativa **riduzione del tasso di rotazione, che si attesta al 4,8%**.

Nel corso del 2025, infatti, è stata effettuata una sola assunzione e non si sono registrate cessazioni di rapporti di lavoro, determinando un **turnover negativo pari a zero e confermando un elevato livello di continuità occupazionale**. L'assunzione ha riguardato una dipendente di genere femminile inserita nei livelli dal 3° in giù e appartenente alla fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Come anticipato, questo ingresso ha contribuito a un lieve incremento dell'organico aziendale rispetto all'anno precedente e al rafforzamento della presenza femminile all'interno della struttura organizzativa.

Equità salariale

In linea con i principi previsti dalla UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, **ORBIS Italia ha adottato una specifica procedura finalizzata alla gestione dell'equità salariale**, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi forma di discriminazione retributiva, sia diretta sia indiretta.

Il sistema di classificazione professionale adottato dall'organizzazione si basa su criteri oggettivi e comuni per uomini e donne, collegando la retribuzione esclusivamente al ruolo ricoperto, alle responsabilità e alle competenze richieste, indipendentemente da caratteristiche personali.

L'analisi del rapporto tra il salario medio delle donne e quello degli uomini evidenzia, nel 2025, un valore pari a 0,85 per il 1° e 2° livello e pari a 1,02 per i livelli dal 3° in giù. Nel livello dei dirigenti e quadri non è possibile effettuare un confronto diretto, in quanto la posizione risulta ricoperta esclusivamente da personale maschile.

In riferimento al rapporto annuale di retribuzione totale tra la persona che percepisce la retribuzione più elevata e la retribuzione media dei dipendenti, nel 2024 tale rapporto è pari a 2,19, mentre nel 2025 si attesta a 2,14. L'incremento della retribuzione della persona più pagata è pari al 2%, mentre la retribuzione media dei dipendenti registra un aumento del 4%. Si sottolinea che la determinazione della retribuzione totale annua considera esclusivamente lo stipendio base, ossia il compenso fisso garantito, mentre non sono inclusi bonus monetari, incentivi di performance, strumenti azionari o altre forme di incentivazione variabile.
L'ottenimento della certificazione per la parità di genere ha inoltre contribuito a rafforzare l'attenzione dell'azienda verso la prevenzione di comportamenti inappropriati e di possibili situazioni di abuso o molestia nei luoghi di lavoro.

A tal fine ORBIS Italia ha adottato un **regolamento specifico per la prevenzione e la gestione delle molestie**, finalizzato a promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto della persona, della libertà individuale e della dignità professionale. Nell'ambito del SGPG, l'azienda ha inoltre attivato un **sistema che consente ai dipendenti di inviare suggerimenti o segnalazioni, anche in forma anonima**. Il regolamento disciplina le modalità di gestione delle comunicazioni ricevute, prevedendo un processo di valutazione strutturato e garantendo la riservatezza delle persone coinvolte.

Le segnalazioni vengono analizzate dal Responsabile del SGPG, in collaborazione con il Comitato Guida, che valuta le eventuali azioni da intraprendere e, se necessario, coinvolge ulteriori figure competenti. Nel corso del periodo di rendicontazione **non sono state registrate segnalazioni relative a episodi di abuso, molestia o discriminazione**.

"La gestione delle politiche retributive è orientata a garantire equità, trasparenza e coerenza rispetto ai ruoli e alle responsabilità."

BENESSERE, WELFARE E SVILUPPO PROFESSIONALE

5.2

Informativa GRI: 401-2, 401-3, 404-1, 404-2

La sostenibilità sociale di ORBIS Italia si concretizza in **tre ambiti principali**: **benessere organizzativo**, **welfare aziendale** e **sviluppo professionale**, con l'obiettivo di valorizzare le competenze interne, migliorare la qualità del lavoro e sostenere la crescita dell'organizzazione.

Tale impostazione è coerente con i principi espressi nel Codice Etico aziendale, che richiama la centralità della persona, la promozione dello sviluppo professionale e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, ed è ulteriormente rafforzata dall'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

ORBIS Italia adotta un sistema articolato di strumenti finalizzati a supportare le persone lungo le diverse fasi della vita lavorativa e personale.

Accanto ai trattamenti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, **l'azienda mette a disposizione misure integrative orientate al benessere psico-fisico, alla conciliazione vita-lavoro e al sostegno delle esigenze familiari.**

In questo contesto si inserisce il **Piano di Welfare aziendale**, che nel 2025 ha coinvolto l'intera popolazione aziendale, con un **investimento complessivo pari a 15.150 euro**, corrispondente a un costo medio annuo di circa 721 euro per dipendente.

Il piano è gestito attraverso una **piattaforma welfare dedicata**, attiva già negli anni precedenti, che consente ai dipendenti di accedere a un insieme di beni e servizi pensati per rispondere ai bisogni personali e familiari.

PIATTAFORMA WELFARE

ORBIS Italia ha messo a disposizione un Conto Welfare con somme interamente a carico della società attraverso l'apposita **piattaforma welfare** su cui i dipendenti possono scegliere i beni e i servizi di loro interesse fino al raggiungimento dell'importo messo a disposizione.

Tra questi vi sono, ad esempio:

- rimborsi per spese e testi scolastici;
- asili nido;
- campus estivi e invernali;
- ludoteche e servizi di baby-sitting;
- assistenza ai familiari anziani o disabili;
- rimborso abbonamento mezzi pubblici di trasporto;
- iniziative culturali e ricreative (sport, salute, benessere, viaggi);
- contribuzione a fondi di assistenza sanitaria integrativa;
- mutui e finanziamenti: rimborso degli interessi passivi;
- buoni spesa/fringe benefit sotto forma di voucher digitali e cartacei.

ORBIS Italia adotta inoltre una specifica procedura dedicata al **work-life balance**, con l'obiettivo di garantire un adeguato equilibrio tra vita privata e attività professionale.

Anche nel 2025 restano in vigore:

- la **flessibilità oraria** in entrata e in uscita;
- il **part-time** quale strumento di supporto in presenza di esigenze familiari e di cura;
- lo **smart working**, disciplinato da apposito regolamento aziendale, che prevede:
  - la sottoscrizione di un accordo individuale,
  - la possibilità di fruire di due giornate settimanali da remoto,
  - il rispetto dei requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza previsti dall'organizzazione.

Tali strumenti confermano l'attenzione dell'azienda sia agli obiettivi organizzativi sia al benessere psicofisico delle persone.

Nell'ambito delle politiche di sostegno alla genitorialità, **ORBIS Italia ha introdotto misure che ampliano i diritti già previsti dalla normativa vigente**, prevedendo ulteriori giornate di permesso retribuito a carico dell'azienda.

In particolare:
- alle lavoratrici che hanno terminato il **congedo di maternità** obbligatoria sono riconosciuti **ulteriori 7 giorni di permesso retribuito**, da fruire entro il primo anno di vita del figlio o della figlia;
- ai lavoratori che hanno concluso il **congedo di paternità** obbligatorio sono concessi **ulteriori 7 giorni di permesso retribuito**, fruibili entro il primo anno di vita del figlio o della figlia.

Al fine di favorire ulteriormente la conciliazione tra vita privata e lavoro, l'azienda riconosce inoltre permessi retribuiti per:
- la partecipazione a corsi di preparazione al parto;
- l'inserimento dei figli all'asilo nido o alla scuola materna;
- l'accompagnamento al pronto soccorso (16 ore annuali).

Sono inoltre previsti permessi non retribuiti, fino a 16 ore annue, per:
- l'assistenza di figli minorenni;
- l'assistenza di familiari a carico entro il secondo grado con età superiore ai 65 anni,
- in particolare a supporto delle famiglie monogenitoriali.

Nel 2025 nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale e, di conseguenza, tali misure non sono state attivate nel corso dell'anno.

Tuttavia, la loro presenza rappresenta un **elemento rilevante per garantire pari opportunità tra i lavoratori**, sostenere la continuità dei percorsi professionali e contribuire alla riduzione del turnover, in particolare della componente femminile.

Allo stesso tempo, queste politiche generano **benefici anche per l'organizzazione**, migliorandone l'attrattività, rafforzando il clima interno e favorendo maggiori livelli di motivazione e produttività.

Formazione e sviluppo professionale

Informativa GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 2023									
	Ore Uomini	Ore Donne	Ore totali	Uomini	Donne	Totale	Ore/ uomini	Ore/ donne	Ore/ totale
Dirigenti / quadri	60	0	**60**	7	0	**7**	9	0	**9**
1° e 2° livello	30	68	**98**	2	2	**4**	15	34	**25**
Dal 3° livello in giù	86	92	**178**	6	6	**12**	14	15	**15**
Totale	**176**	**160**	**336**	**15**	**8**	**23**	**12**	**20**	**15**

Informativa GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 2024									
	Ore Uomini	Ore Donne	Ore totali	Uomini	Donne	Totale	Ore/ uomini	Ore/ donne	Ore/ totale
Dirigenti / quadri	29	0	**29**	6	0	**6**	5	0	**5**
1° e 2° livello	9	16	**25**	2	2	**4**	5	8	**6**
Dal 3° livello in giù	12	12	**24**	5	6	**11**	2	2	**2**
Totale	**50**	**28**	**78**	**13**	**8**	**21**	**4**	**4**	**4**

"Investire nella formazione significa valorizzare le persone e costruire competenze per il futuro."

Informativa GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 2025									
	Ore Uomini	**Ore Donne**	**Ore totali**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Ore/ uomini**	**Ore/ donne**	**Ore/ totale**
Dirigenti / quadri	98	0	**98**	6	0	**6**	16	0	**16**
1° e 2° livello	32	36	**68**	2	2	**4**	16	18	**17**
Dal 3° livello in giù	84	120	**204**	5	7	**12**	17	17	**17**
Totale	**214**	**156**	**370**	**13**	**9**	**22**	**16**	**17**	**17**

Nel triennio 2023–2025 ORBIS Italia ha progressivamente rafforzato il proprio impegno nello sviluppo professionale delle persone, ampliando in modo significativo le attività formative e l'accesso ai percorsi di crescita. In particolare, dopo un 2024 caratterizzato da un livello contenuto di ore erogate (78 ore complessive), nel 2025 si registra un incremento rilevante che porta il totale a 370 ore, superando anche i livelli del 2023 (336 ore).

L'aumento è riconducibile principalmente all'**introduzione di nuovi percorsi formativi** rivolti a tutta la popolazione aziendale e all'attenzione crescente dedicata allo sviluppo delle competenze e alla diffusione di una cultura organizzativa orientata alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.
In linea con tale andamento, anche l'indicatore relativo alle **ore medie di formazione** per dipendente evidenzia un **significativo miglioramento**. Dopo un valore medio pari a circa 15 ore nel 2023 e una contrazione a 4 ore nel 2024, nel 2025 l'indicatore raggiunge le 17 ore per dipendente, segnando il livello più elevato del triennio.

Nel complesso, il 2025 segna un rafforzamento significativo del presidio formativo, evidenziando il passaggio da un approccio più limitato e disomogeneo a un **modello maggiormente strutturato e diffuso**, volto a garantire pari accesso alle opportunità di sviluppo e a valorizzare il capitale umano dell'organizzazione.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati **diversi interventi formativi su tematiche ritenute prioritarie per l'organizzazione**. Tra questi rientra il percorso dedicato alla **sicurezza informatica** realizzato in collaborazione con **Telsy**, rivolto all'intera popolazione aziendale, finalizzato a rafforzare la consapevolezza sui rischi legati alla sicurezza dei dati e sull'utilizzo responsabile degli strumenti digitali.

Accanto alle competenze tecniche, ORBIS Italia ha dedicato particolare attenzione anche ai **temi sociali e culturali** legati al benessere delle persone e alla prevenzione delle discriminazioni.
Nel corso del 2025, infatti, è nata la **collaborazione con Fondazione Libellula**, organizzazione impegnata nella prevenzione e nel contrasto della **violenza**

di genere e delle discriminazioni nei contesti lavorativi. Nell'ambito di tale collaborazione è stata realizzata una formazione rivolta a tutta la popolazione aziendale sul tema della prevenzione della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza delle persone, fornire strumenti per riconoscere comportamenti inappropriati e **promuovere un ambiente di lavoro sicuro** e rispettoso della dignità di tutti.
Il percorso ha affrontato anche il quadro normativo di riferimento e il ruolo delle organizzazioni nella prevenzione di tali fenomeni, contribuendo a diffondere una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla responsabilità.

COLLABORAZIONE LIBELLULA 2025

Nel corso del 2025 ORBIS Italia ha avviato una collaborazione con Fondazione Libellula, realtà impegnata nella promozione di una cultura del rispetto e nella prevenzione della violenza di genere e delle discriminazioni nei contesti sociali e lavorativi. L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno dell'azienda volto a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e attento al benessere delle persone, in coerenza con i principi di responsabilità sociale e con il percorso intrapreso in materia di parità di genere.

Fondazione Libellula opera a livello nazionale con l'obiettivo di diffondere consapevolezza sui fenomeni di violenza e discriminazione e di supportare le organizzazioni nello sviluppo di politiche e pratiche aziendali orientate alla prevenzione e alla tutela della dignità delle persone. Attraverso attività di formazione, sensibilizzazione e diffusione di strumenti culturali e organizzativi, la Fondazione promuove un approccio sistemico alla prevenzione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, contribuendo alla costruzione di contesti professionali più equi e rispettosi. Nell'ambito di questa collaborazione, nel corso del 2025 ORBIS Italia ha promosso alcune iniziative formative e di sensibilizzazione rivolte alla popolazione aziendale, tra cui un percorso dedicato alla prevenzione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro e un webinar sui temi della genitorialità collaborativa, del caregiving e del carico mentale. Tali iniziative, già richiamate nella sezione dedicata alla formazione del personale, hanno rappresentato un primo passo verso l'integrazione di questi temi all'interno della cultura organizzativa.

Il percorso avviato nel 2025 ha trovato un ulteriore consolidamento con l'ingresso di ORBIS Italia, a partire dal 1° gennaio 2026, nel Network Libellula, una rete di aziende impegnate nella promozione di ambienti di lavoro rispettosi e nella prevenzione della violenza e delle discriminazioni di genere. L'adesione al network rappresenta per l'azienda un'opportunità di confronto e di apprendimento continuo, oltre che uno strumento per rafforzare le proprie politiche di inclusione, tutela delle persone e responsabilità sociale.

FONDAZIONE LIBELLULA

Sempre nell'ambito delle iniziative dedicate al benessere delle persone e alla promozione dell'equilibrio tra vita professionale e personale, nel 2025 è stato inoltre organizzato un **webinar dedicato ai temi della genitorialità collaborativa**, del **caregiving** e del **carico mentale**. L'iniziativa ha offerto uno spazio di riflessione sulle dinamiche di cura all'interno della società e sull'impatto che tali responsabilità possono avere sulla vita lavorativa, contribuendo a sensibilizzare l'organizzazione sulle disuguaglianze di genere ancora presenti nella distribuzione dei compiti di cura.

Le attività formative realizzate nel corso dell'anno si inseriscono nel percorso intrapreso dall'azienda per l'implementazione della certificazione sulla parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022. In questo ambito, **la formazione rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere una cultura organizzativa inclusiva**, prevenire comportamenti discriminatori e favorire la diffusione di modelli di leadership e collaborazione basati sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle diversità.

"La formazione favorisce lo sviluppo di comportamenti inclusivi e modelli di collaborazione basati sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità."

COMUNITÀ E INCLUSIONE SOCIALE

5.3

Nel quadro del proprio impegno per la sostenibilità sociale, **ORBIS Italia promuove iniziative concrete a favore del benessere collettivo e dell'inclusione**, collaborando attivamente con il territorio e con organizzazioni impegnate nel supporto delle comunità locali. Tra i progetti più significativi promossi nel periodo più recente, si distinguono interventi volti a rafforzare la sicurezza, la salute e la mobilità solidale, nonché a sostenere modelli di impresa inclusivi, a beneficio delle fasce più fragili della popolazione.

Nel 2024, ORBIS Italia è stata riconosciuta come "Messaggera del Cambiamento" dal Comune di Cassina de' Pecchi nell'ambito del **progetto "Noi con voi per fare di più"**, iniziativa finalizzata a rendere il territorio più sicuro e accessibile attraverso la diffusione di dispositivi salvavita e il potenziamento dei servizi a supporto delle comunità locali. Nell'ambito del progetto, sono stati **installati tre defibrillatori semiautomatici di ultima generazione nel territorio di Cassina de' Pecchi**, uno dei quali posizionato all'ingresso della sede aziendale e accessibile anche all'area industriale circostante. I dispositivi, dotati di istruzioni vocali, sono progettati per essere utilizzabili anche da personale non sanitario e vengono messi gratuitamente a disposizione della collettività, con gestione e manutenzione a carico di ORBIS Italia.

Il progetto prevede inoltre l'organizzazione di **incontri formativi aperti alla cittadinanza**, realizzati in collaborazione con **Global Mobility System Società Benefit**, con l'obiettivo di diffondere la cultura del **primo soccorso** e fornire competenze pratiche per l'utilizzo dei dispositivi salvavita. La collaborazione con Global Mobility System proseguirà anche negli anni successivi, a conferma dell'impegno dell'azienda nel garantire continuità e sviluppo delle iniziative a favore della sicurezza collettiva.

Parallelamente, il progetto ha contribuito a sostenere la mobilità solidale attraverso il supporto a **Casa Filippide**, realtà del territorio di Cassina de' Pecchi promossa nell'ambito del **Progetto Filippide Lombardia**. Si tratta di una realtà dedicata a **giovani e adulti con disabilità**, con l'obiettivo di offrire percorsi educativi, abilitativi e di inclusione sociale orientati allo sviluppo dell'autonomia e alla costruzione del progetto di vita individuale. La struttura rappresenta un punto di riferimento per la comunità locale, in quanto raccoglie i bisogni delle famiglie e li trasforma in interventi concreti volti a favorire partecipazione, indipendenza e integrazione sociale.

In questo contesto, ORBIS Italia ha contribuito fornendo un **automezzo in comodato d'uso gratuito e privo di oneri**, destinato a facilitare gli spostamenti quotidiani delle persone coinvolte, migliorandone l'autonomia e la qualità della vita. **Il supporto al progetto è proseguito anche nel 2025**, garantendo continuità al servizio offerto.

Nel corso del 2025, ORBIS Italia ha proseguito il proprio impegno a favore del territorio e delle comunità locali attraverso iniziative capaci di coniugare attenzione

sociale e valorizzazione del contesto locale. In tale ambito rientra anche il sostegno a progetti imprenditoriali ad alto valore sociale presenti nel territorio in cui l'azienda opera. In occasione delle festività natalizie, ORBIS Italia ha scelto di omaggiare i propri clienti con i **panettoni solidali di PizzAut**, impresa sociale con sede a Cassina de' Pecchi, comune in cui si trova anche la sede aziendale.

Il progetto PizzAut promuove l'**inclusione lavorativa delle persone autistiche** attraverso un modello imprenditoriale innovativo che integra ristorazione e inclusione sociale.

Attraverso questa iniziativa, l'azienda ha contribuito concretamente alla diffusione di **modelli di impresa inclusivi**, capaci di generare opportunità di lavoro e autonomia per persone con disabilità, rafforzando al contempo il legame con il territorio e con le realtà impegnate nella promozione dell'inclusione sociale. Attraverso queste iniziative, **ORBIS Italia conferma il proprio impegno nella promozione di una responsabilità sociale concreta e radicata nel territorio**, capace di tradurre i valori aziendali in azioni tangibili che migliorano la qualità della vita delle persone e rafforzano i legami con la comunità locale.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

5.4

Informativa GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è un presupposto essenziale per il corretto funzionamento di un'organizzazione, poiché consente di prevenire gli infortuni, ridurre i rischi professionali e assicurare condizioni di lavoro adeguate alle attività svolte.

In questo contesto, ORBIS Italia adotta un **approccio strutturato e orientato alla prevenzione**, fondato sul monitoraggio continuo dei rischi, sull'adozione di misure organizzative e tecniche adeguate e sulla diffusione di una cultura della sicurezza condivisa tra tutti i lavoratori.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è organizzata in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e si basa su un sistema strutturato di responsabilità e procedure che copre l'intera popolazione aziendale. Il sistema prevede il coinvolgimento di specifiche figure aziendali con ruoli e responsabilità definiti:

- Il **Datore di Lavoro**, responsabile della sicurezza e promotore delle iniziative di prevenzione dei rischi;
- il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (RSPP), incaricato di coordinare l'applicazione delle misure di prevenzione e garantire la conformità normativa;
- il **Medico Competente**, responsabile della sorveglianza sanitaria e del monitoraggio della salute dei lavoratori;
- il **Rappresentante dei Lavoratori** per la Sicurezza (RLS), che favorisce il dialogo tra azienda e dipendenti sulle tematiche legate alla sicurezza.

L'identificazione e la gestione dei rischi avvengono attraverso il **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR), aggiornato periodicamente per tenere conto delle evoluzioni normative, organizzative e operative dell'azienda. Nel corso del 2025 il DVR è stato ulteriormente aggiornato nell'ambito del percorso di rafforzamento del sistema di gestione per la parità di genere, in linea con i requisiti della UNI/PdR 125:2022. In questo contesto è stata introdotta una specifica valutazione dei rischi legati a molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità della persona nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la tutela del benessere psicologico e relazionale delle persone e promuovere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco. L'analisi ha portato all'individuazione di misure preventive e organizzative finalizzate a prevenire tali fenomeni, favorire la segnalazione di eventuali situazioni critiche e garantire una gestione delle segnalazioni nel rispetto della riservatezza e della tutela delle persone coinvolte.

La valutazione dei rischi prende in considerazione diversi ambiti delle attività aziendali. In particolare vengono analizzati i rischi connessi agli ambienti di lavoro e agli impianti, tra cui i rischi di incendio, la sicurezza degli impianti elettrici e l'ergonomia delle postazioni di lavoro. L'analisi riguarda inoltre i rischi legati alle mansioni operative, come la movimentazione manuale dei carichi e l'utilizzo di attrezzature di lavoro, nonché i rischi derivanti dall'esposizione prolungata ai videoterminali. Vengono

inoltre valutati i possibili effetti di agenti fisici quali rumore, vibrazioni e campi elettromagnetici, insieme agli aspetti legati alla qualità dell'aria negli ambienti di lavoro e alle condizioni microclimatiche. Nell'ambito della prevenzione dei rischi psicosociali, l'azienda effettua anche una valutazione periodica dello stress lavoro-correlato, con l'obiettivo di individuare eventuali situazioni critiche e promuovere un ambiente lavorativo equilibrato e sostenibile.

A supporto delle misure di prevenzione, **ORBIS Italia garantisce la disponibilità di dispositivi di protezione individuale** conformi alle normative UNI e classificati secondo quanto previsto dal D.Lgs. 475/92, assicurandone la corretta manutenzione, l'igiene e la formazione dei lavoratori sul loro utilizzo.

Parallelamente, l'azienda garantisce un sistema di sorveglianza sanitaria attraverso visite mediche periodiche effettuate dal Medico Competente, che valuta l'idoneità alla mansione e monitora nel tempo lo stato di salute dei lavoratori, con particolare attenzione alle attività caratterizzate da maggiori fattori di rischio.

Il coinvolgimento dei lavoratori rappresenta un elemento centrale nella gestione della sicurezza. ORBIS Italia promuove infatti momenti di confronto periodico con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e mette a disposizione canali interni attraverso i quali i dipendenti possono segnalare eventuali situazioni di rischio o proporre azioni di miglioramento, contribuendo così al monitoraggio continuo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

Informativa GRI 403-9/10 Infortuni sul lavoro e malattie professionali	
Indicatore	**2025**
Numero di incidenti con assenza dal lavoro	**1**
Numero di giorni di assenza per infortunio	7
Numero di near miss (mancati infortuni)	0
Numero di malattie professionali	0
Totale giorni di malattia	27
Numero totale di ore lavorate	**37.876**
Numero di morti sul lavoro	0
Indice di frequenza[1]	5,3
Indice di gravità[2]	0,2

[1] L'indice di frequenza degli infortuni è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni con assenza dal lavoro e il totale delle ore lavorate nel periodo di riferimento, moltiplicato per 1.000.000.
[2] L'indice di gravità esprime la severità degli infortuni ed è calcolato come rapporto tra il numero di giorni di assenza per infortunio e il totale delle ore lavorate nel periodo di riferimento, moltiplicato per 1.000.

Nel corso del 2025 ORBIS Italia ha registrato un infortunio con assenza dal lavoro, che ha comportato complessivamente 7 giorni di assenza. Gli indicatori di performance relativi alla sicurezza, calcolati secondo la metodologia INAIL, evidenziano nel 2025 un indice di frequenza degli infortuni pari a 5,3 e un indice di gravità pari a 0,2. Il valore dell'indice di frequenza riflette la presenza di un singolo infortunio registrato nel corso dell'anno, rapportato al numero complessivo di ore lavorate.

Anche l'indice di gravità risulta contenuto, indicando che l'evento ha comportato un numero limitato di giorni di assenza dal lavoro. Questi indicatori rappresentano strumenti di monitoraggio utili per valutare nel tempo l'andamento degli infortuni e supportare l'individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

Nel corso del 2025 ORBIS Italia ha svolto specifiche **attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, finalizzate al mantenimento e al rafforzamento delle competenze interne in ambito prevenzione. In particolare, sono stati erogati corsi per **addetti al servizio antincendio** (Livello 2) della durata di 8 ore, che hanno coinvolto 2 lavoratori, nonché un **corso di aggiornamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS), della durata di 4 ore.

Le attività formative sono state progettate in coerenza con i requisiti normativi e con le esigenze operative dell'organizzazione, contribuendo a garantire un adeguato presidio dei rischi e a promuovere una gestione consapevole della sicurezza nei luoghi di lavoro.

"La salute e la sicurezza delle persone rappresentano una priorità fondamentale, garantita attraverso misure di prevenzione e tutela nei luoghi di lavoro."

6 Sostenibilità ambientale

Le performance ambientali rappresentano una dimensione sempre più rilevante nel percorso di sostenibilità di ORBIS Italia, in quanto esprimono la capacità dell'organizzazione di gestire in modo responsabile i propri impatti, promuovere un uso più efficiente delle risorse e integrare criteri ambientali nelle scelte operative, logistiche e di prodotto.

In continuità con quanto avviato negli esercizi precedenti, anche nel 2025 l'azienda ha proseguito il **rafforzamento del proprio presidio sui temi energetici, climatici e di circolarità**, adottando un approccio orientato al miglioramento progressivo e alla misurazione delle principali variabili ambientali.

Particolare rilievo assume il **rapporto con i fornitori**, rispetto al quale l'azienda promuove un **modello fondato su stabilità, prossimità geografica e coerenza con principi di correttezza e responsabilità**, nella consapevolezza che una gestione sostenibile degli impatti ambientali richiede il coinvolgimento dell'intera catena del valore.

Le sezioni che seguono approfondiscono i principali ambiti della performance ambientale di ORBIS Italia nel 2025, con riferimento ai consumi energetici, alle emissioni in atmosfera, alle iniziative di economia circolare ed eco-design e agli aspetti di responsabilità lungo la supply chain, evidenziando l'evoluzione delle azioni intraprese e dei risultati monitorati nel periodo di rendicontazione.

CONSUMI ENERGETICI

6.1

Informativa GRI: 302-1, 302-3

"Efficienza energetica e riduzione degli impatti al centro della gestione dei consumi."

Nel 2025 ORBIS Italia ha continuato a monitorare e gestire in modo strutturato i propri consumi energetici, perseguendo obiettivi di efficienza e riduzione degli impatti ambientali.
Di seguito si riportano i principali ambiti di intervento e le azioni implementate nel corso dell'anno.

Il monitoraggio dei consumi energetici è stato effettuato distinguendo tra **consumi diretti** e **consumi indiretti**. I consumi diretti comprendono l'energia derivante da fonti utilizzate direttamente dall'organizzazione nell'ambito delle proprie attività operative, quali il gas naturale per il riscaldamento e i carburanti impiegati nei veicoli aziendali.

I consumi indiretti si riferiscono invece all'energia acquistata e consumata dall'organizzazione, principalmente energia elettrica prelevata dalla rete nazionale, inclusa la quota autoprodotta e autoconsumata tramite impianto fotovoltaico. Tale distinzione consente una rappresentazione più accurata delle diverse componenti del fabbisogno energetico aziendale e una migliore analisi delle leve di miglioramento.

Principali interventi di efficientamento energetico e gestione dei consumi nel 2025		
Ambito	**Intervento**	**Obiettivo**
Monitoraggio	Rilevazione consumi da fatture e dati interni	Controllo e tracciabilità
Logistica	Suddivisione magazzino (porta interna)	Riduzione dispersioni termiche
Illuminazione	Sostituzione con LED	Riduzione consumi elettrici
Illuminazione smart	Sensori di presenza	Eliminazione sprechi
Fornitura energia	Selezione fornitori con quota rinnovabile	Minore intensità emissiva

Consumi diretti

Il consumo complessivo di energia proveniente da combustibili fossili e da veicoli aziendali (consumo diretto di energia) mostra nel triennio 2023–2025 un andamento complessivamente in riduzione.

Nel 2025 il consumo totale si attesta a **825,53 GJ**, in diminuzione del **30%** rispetto al 2023, pur registrando un incremento rispetto all'anno precedente.

Consumi energetici diretti all'interno dell'organizzazione 2023/25					
Fonte di energia	**u.m.**	**2023**	**2024**	**2025**	**Δ % 2023/25**
Energia consumata da riscaldamento	GJ	**235,75**	**175,24**	**197,75**	**-16%**
Gas naturale (per riscaldamento)	m3	6.682,00	4.967,00	5.605,00	-16%
Energia consumata da veicoli aziendali	GJ	**950,19**	**577,59**	**627,78**	**-34%**
Benzina	l	1.154,22	5.243,76	7.048,22	+511%
Gasolio	l	25.335,96	11.356,22	11.141,88	-56%
Totale	**GJ**	**1.185,94**	**752,83**	**825,53**	**-30%**

In particolare, il consumo di gas naturale, dopo essere diminuito da 6.682 m^3 nel 2023 a 4.967 m^3 nel 2024, è risalito a 5.605 m^3 nel 2025, registrando un aumento rispetto all'anno precedente, ma mantenendosi su livelli inferiori rispetto all'inizio del triennio. Per quanto riguarda la flotta aziendale, il dato evidenzia una significativa contrazione rispetto al 2023, nonostante un parziale incremento nell'ultimo anno.

Nel complesso, i consumi energetici della flotta risultano **inferiori del 34%** rispetto all'inizio del periodo considerato. Tale andamento risulta coerente sia con il diverso utilizzo delle alimentazioni nel corso dell'anno sia con l'evoluzione del parco auto aziendale, che nel triennio è passato da **8 veicoli** nel 2023 a **10** nel 2024, fino a **12** nel 2025, includendo l'introduzione di un veicolo elettrico e il rafforzamento della componente plug-in hybrid.

Composizione del parco auto aziendale per categoria di alimentazione 2023/25

Categoria alimentazione	2023	2024	2025	Δ 2023/25
Diesel	5	6	5	0%
Plug-in Hybrid	3	4	6	+100%
Elettrico	0	0	1	NEW
Totale	**8**	**10**	**12**	**+50%**

Consumi indiretti

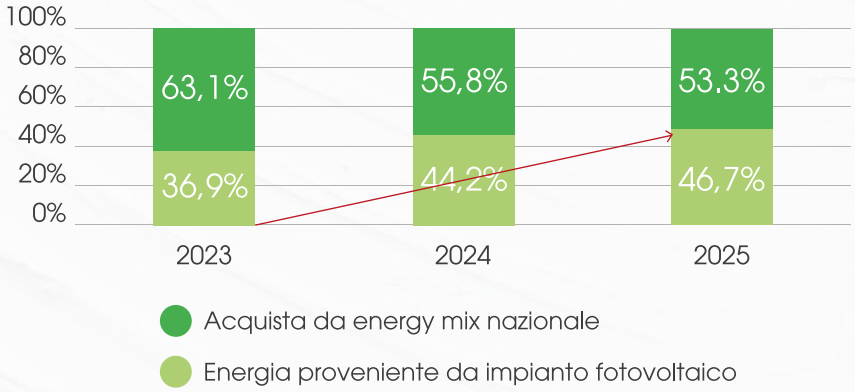
Nel 2025 il consumo complessivo di energia elettrica (consumo indiretto di energia) evidenzia un **trend in crescita**. Nel 2025 il consumo complessivo si attesta a 52.320,00 kWh, in aumento rispetto ai 35.377,59 kWh del 2023 (+48%).

Tale andamento è riconducibile principalmente all'utilizzo delle colonnine di ricarica per i veicoli aziendali installate presso la sede, che, in assenza di attività produttive energivore, rappresentano la componente prevalente dei consumi elettrici dell'organizzazione.

Come anticipato, tale dinamica risulta inoltre **coerente con l'evoluzione del parco auto aziendale**, caratterizzata da una crescente diffusione di soluzioni ibride plug-in ed elettriche, che ha progressivamente rafforzato la componente a minore impatto emissivo.

Consumi energetici indiretti all'interno dell'organizzazione 2023/25					
Fonte di energia	**u.m.**	**2023**	**2024**	**2025**	**Δ % 2023/25**
Elettricità consumata	**kWh**	**35.377,59**	**41.002,00**	**52.320,00**	**+48%**
Acquisita da energy mix nazionale	kWh	22.322,00	22.873,00	28.537,09	**+25%**
Energia proveniente da impianto fotovoltaico	kWh	13.055,59	18.129,00	24.410,00	**+87%**
Totale	**GJ**	**127,36**	**147,61**	**190,61**	**+48%**

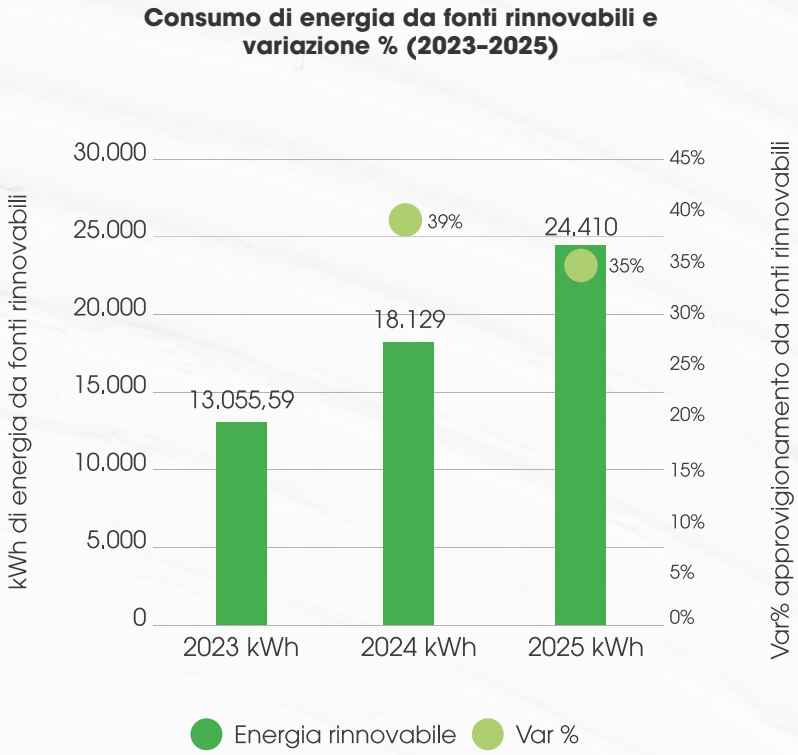
Ripartizione % dell'energia elettrica consumata per fonte: fotovoltaico vs mix nazionale (2023-2025)



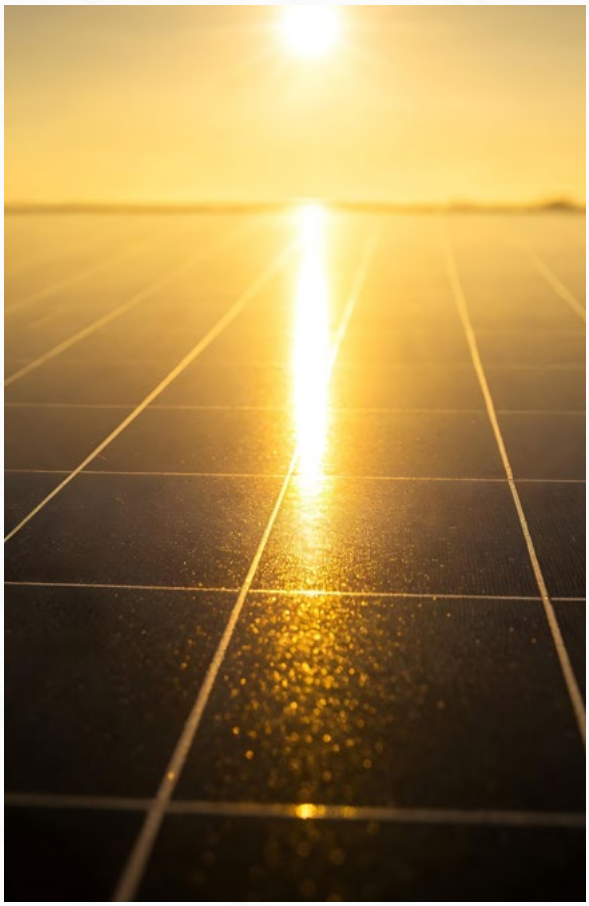
L'energia elettrica prelevata dalla rete nazionale evidenzia nel triennio un andamento moderatamente crescente (+25% rispetto al 2023).

In parallelo, il contributo dell'impianto fotovoltaico installato presso la sede aziendale è cresciuto in modo significativo e continuativo nel triennio con incrementi rilevanti anche nell'ultimo anno (+35% rispetto al 2024).

L'**energia autoconsumata** è infatti passata da 13.055,59 kWh nel 2023 a 18.129,00 kWh nel 2024, fino a 24.410,00 kWh nel 2025, registrando un **incremento complessivo dell'87%**.



Tale dinamica evidenzia un rafforzamento della capacità di autoproduzione energetica da fonte rinnovabile e una conseguente riduzione della dipendenza da approvvigionamenti esterni, contribuendo al contenimento delle emissioni indirette associate ai consumi elettrici.



Consumi complessivi

Considerando tutte le fonti energetiche, il consumo complessivo dell'impresa evidenzia una riduzione significativa, passando da **1.313,30 GJ** nel 2023 a **1.016,14 GJ** nel 2025 (-23%). Come riportato nella tabella seguente, nel periodo considerato si osserva un andamento differenziato tra la componente diretta e quella indiretta dei consumi energetici. In particolare, i consumi diretti registrano una riduzione complessiva del **30%**, mentre i consumi indiretti evidenziano una crescita significativa pari al **50%**.

Consumi energetici totali dell'impresa suddivisi tra diretti e indiretti 2023/25					
Indicatore	**u.m.**	**2023**	**2024**	**2025**	**Δ % 2023/25**
Consumo totale diretto di energia	GJ	1.185,94	752,83	825,53	-30%
Consumo totale indiretto di energia		127,36	147,61	190,61	50%
Totale		**1.313,30**	**900,44**	**1.016,14**	**-23%**

Intensità energetica

L'analisi dell'intensità energetica consente di valutare l'efficienza nell'utilizzo dell'energia in relazione ai principali driver operativi dell'organizzazione, quali il fatturato e il numero di dipendenti. Questo approccio permette di affiancare alla lettura dei consumi assoluti una valutazione più completa dell'evoluzione dell'efficienza energetica nel tempo.

L'intensità energetica rappresenta infatti un indicatore chiave utilizzato per misurare la quantità di energia impiegata dall'organizzazione in relazione al valore economico generato o alla dimensione della struttura organizzativa.

L'indicatore è calcolato rapportando il consumo energetico complessivo dell'organizzazione alla variabile di riferimento considerata. Nel presente bilancio sono stati utilizzati due indicatori: l'intensità energetica rispetto al fatturato[3], che misura l'energia consumata per unità di ricavo generato, e l'intensità energetica per dipendente[4],che consente di valutare il consumo energetico medio associato alla struttura operativa aziendale.

L'indicatore di intensità energetica calcolato in rapporto al fatturato evidenzia un progressivo aumento nel triennio, passando da **0,092 GJ** per 1.000 euro di fatturato nel 2023 a **0,101** nel 2024, fino a **0,119** nel 2025.

Tale andamento riflette una riduzione significativa del volume d'affari a fronte di consumi energetici che, pur inferiori rispetto al 2023, risultano in crescita nell'ultimo anno, anche in relazione all'evoluzione della flotta aziendale e al maggiore ricorso alla mobilità elettrica.

[3] Indicatore che misura quanta energia viene consumata per ogni euro di ricavo generato, calcolato dividendo il consumo energetico totale per il fatturato complessivo dell'azienda.
[4] Questo indicatore, calcolato dividendo il consumo totale di energia per il numero totale di dipendenti (o dipendenti a tempo pieno, FTE), viene utilizzato per misurare quanta energia è necessaria per sostenere il lavoro di un dipendente.

Intensità energetica 2023/25			
Indicatore	**2023**	**2024**	**2025**
Consumo totale energia (GJ)	**1.313,30**	**900,44**	**1.016,14**
Fatturato (€)	14.300.000,00	8.939.000,00	8.523.065,00
Numero dipendenti	23	21	22
GJ per 1.000 € di fatturato	0,092	0,101	0,119
GJ per dipendente	57,10	42,88	46,19

L'indicatore calcolato in rapporto al numero di dipendenti mostra invece un andamento differente: dopo una riduzione significativa tra 2023 e 2024 (da 57,10 a 42,88 GJ per dipendente), nel 2025 si registra un parziale incremento fino a **46,19 GJ** per dipendente.

Tale dinamica è coerente con l'aumento dei consumi energetici già descritto, solo parzialmente compensato dalla crescita dell'organico, e risulta influenzata anche dall'ampliamento del parco auto e dall'incremento dei consumi legati alla ricarica dei veicoli.
Nel complesso, il triennio evidenzia quindi una riduzione dell'intensità energetica operativa per dipendente rispetto al 2023, a fronte di un peggioramento dell'indicatore rapportato al fatturato, maggiormente influenzato sia dalle dinamiche economiche dell'esercizio sia dalle trasformazioni in atto nel modello di mobilità aziendale.

EMISSIONI IN ATMOSFERA

6.2

Informativa GRI: 305-1,305-2,305-4, 305-5

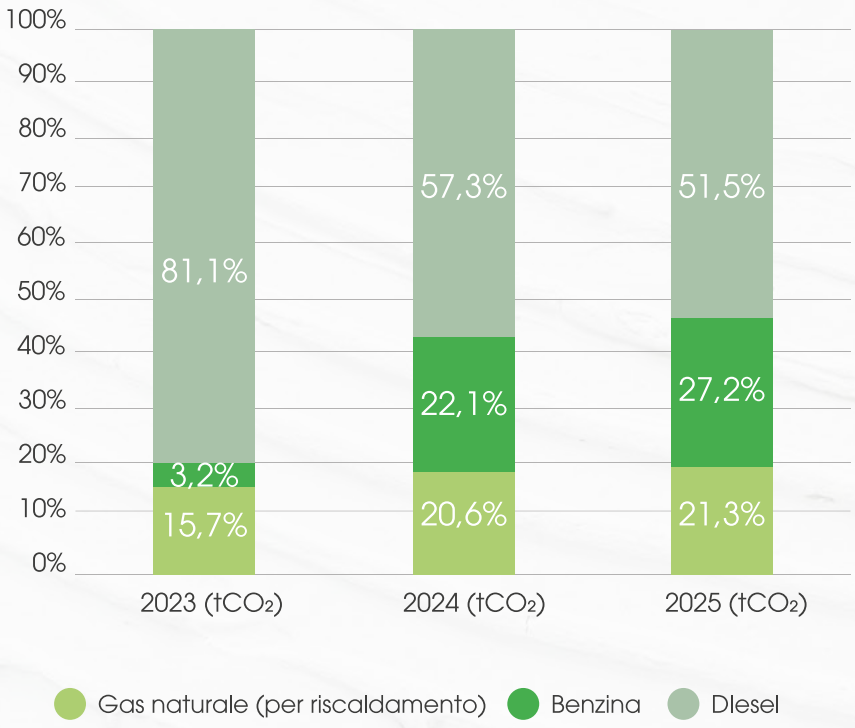
Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra permette di quantificare l'impatto climatico delle attività aziendali e di monitorarne l'evoluzione nel tempo.

La rendicontazione delle emissioni climalteranti è effettuata in conformità allo Standard GRI 305 – Emissioni e secondo i principi metodologici del GHG Protocol, che prevede la distinzione tra emissioni dirette (Scope 1), generate dalle attività svolte direttamente dall'organizzazione, ed emissioni indirette associate all'energia acquistata (Scope 2). Le emissioni sono espresse in tonnellate di anidride carbonica equivalente (tCO_2e), unità che consente di rappresentare in modo uniforme il contributo dei diversi gas serra al fenomeno del cambiamento climatico.

Ai fini del calcolo delle emissioni sono stati utilizzati fattori di emissione riconosciuti a livello internazionale, in particolare i fattori più recenti pubblicati da DEFRA – Department for Environment, Food and Rural Affairs del Regno Unito per le emissioni Scope 1 e quelli elaborati da ISPRA – Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale per le emissioni Scope 2.

Le emissioni **Scope 1** comprendono le emissioni dirette generate da fonti possedute o controllate dall'organizzazione. Nel caso di ORBIS Italia, tali emissioni derivano principalmente dall'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento degli ambienti aziendali e dai consumi di carburante della flotta di veicoli aziendali.

Emissioni Scope 1 suddiviso per fonte



Nel 2025 le emissioni dirette di gas a effetto serra (Scope 1) generate dalle attività di ORBIS Italia ammontano complessivamente a **53,66 tCO_2e**, in aumento rispetto alle 49,16 tCO_2e rilevate nel 2024. Tuttavia, nel confronto con il 2023 (84,93 tCO_2e), il dato evidenzia una riduzione complessiva del 37% nel triennio.

In particolare, le emissioni associate al gas naturale si attestano nel 2025 a **11,44 tCO_2e**, rispetto alle 10,14 tCO_2e dell'anno precedente, ma su livelli inferiori rispetto al 2023, confermando un andamento complessivamente in diminuzione nel periodo analizzato.
La quota più rilevante delle emissioni Scope 1 deriva tuttavia dall'utilizzo dei **veicoli aziendali**, che nel 2025 generano complessivamente **42,22 tCO_2e**. Anche in questo caso, a fronte di un incremento rispetto al 2024, il dato risulta significativamente inferiore rispetto al 2023 (-41%), evidenziando una riduzione complessiva delle emissioni legate alla mobilità aziendale.

Nel complesso, l'andamento delle emissioni dirette riflette sia le dinamiche operative dell'organizzazione sia le trasformazioni in atto nel modello di mobilità aziendale, evidenziando nel medio periodo una riduzione delle emissioni, pur in presenza di oscillazioni annuali.

Emissioni dirette totali (Scope 1)				
Fonte	**2023 (tCO_2)**	**2024 (tCO_2)**	**2025 (tCO_2)**	**Δ % 2023/25**
Fonti non rinnovabili	**13,35**	**10,14**	**11,44**	**-14%**
Gas naturale (per riscaldamento)	13,35	10,14	11,44	-14%
Da veicoli aziendali	**71,58**	**39,02**	**42,22**	**-41%**
Benzina	2,73	10,86	14,59	434%
Diesel	68,84	28,16	27,63	-60%
Totale Scope 1	**84,93**	**49,16**	**53,66**	**-37%**

Le emissioni indirette di **Scope 2** comprendono le emissioni di gas a effetto serra associate alla produzione dell'energia elettrica acquistata e consumata dall'organizzazione (GRI 305-2).
Pur non essendo generate direttamente dalle attività operative dell'azienda, queste emissioni sono indirettamente attribuibili al consumo energetico necessario al funzionamento delle sedi e delle attività aziendali.
In linea con le metodologie previste dal GHG Protocol, le emissioni Scope 2 vengono rendicontate secondo due diversi approcci di calcolo. Il metodo **location-based** riflette l'intensità emissiva media della rete elettrica nazionale da cui l'energia viene prelevata, mentre il metodo **market-based** considera i fattori di emissione associati alle specifiche forniture energetiche acquistate dall'organizzazione, tenendo conto di eventuali contratti o certificazioni relativi alla provenienza dell'energia.

L'**energia fotovoltaica autoconsumata è considerata a fattore zero.**

Nel triennio 2023–2025 le emissioni indirette di Scope 2 evidenziano un andamento complessivamente in crescita secondo entrambe le metodologie di calcolo.

Secondo l'approccio market-based, le emissioni passano da 10,19 tCO_2e nel 2023 a 12,58 tCO_2e nel 2025, con un incremento complessivo del **23,5%**.

Analogamente, secondo l'approccio location-based, le emissioni aumentano da 5,83 tCO_2e a 6,16 tCO_2e, registrando una crescita più contenuta pari al **5,7%**.

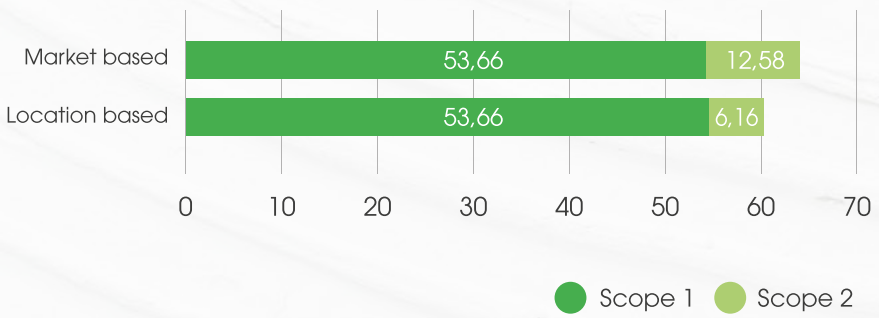
Il monitoraggio delle emissioni indirette rappresenta un elemento importante per la valutazione complessiva dell'impronta climatica dell'organizzazione e costituisce una base informativa utile per orientare future azioni di efficientamento energetico e di progressiva riduzione degli impatti ambientali.

Emissioni indirette totali (Scope 2)				
Metodo di calcolo	**2023 (tCO_2)**	**2024 (tCO_2)**	**2025 (tCO_2)**	**Δ % 2023/25**
Scope 2 – Market based	10,19	10,09	12,58	+23,5%
Scope 2 – Location based	5,83	4,94	6,16	+5,7%

Emissioni totali

Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2)				
Emissioni totali	**2023**	**2024**	**2025**	**Δ % 2023/25**
Scope 1 + Scope 2 Market Based	95,12	59,24	66,25	-30%
Scope 1 + Scope 2 Location Based	90,76	54,09	59,82	-34%

Totale emissioni di CO_2e 2025



Nel complesso, le emissioni totali di gas a effetto serra (Scope 1 + Scope 2) evidenziano una **riduzione nel triennio** 2023–2025:

- -30% secondo il criterio market-based;
- -34% secondo il criterio location-based.

Intensità emissiva

In continuità con quanto osservato per l'intensità energetica, anche l'analisi dell'intensità emissiva evidenzia dinamiche differenziate nel triennio 2023–2025. La riduzione complessiva delle emissioni registrata nel periodo non è stata sufficiente a compensare la contrazione del fatturato, determinando un incremento dell'intensità emissiva calcolata in rapporto ai ricavi. Diversamente, l'indicatore rapportato al numero di dipendenti evidenzia una riduzione complessiva, pur registrando un lieve incremento nell'ultimo anno.

"Il monitoraggio delle emissioni rappresenta uno strumento fondamentale per valutare e ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali."

Intensità delle emissioni				
Market-based				
	2023	**2024**	**2025**	**Δ% 2023-25**
tCO_2 / 1.000 € fatturato	0,0067	0,0066	0,0078	+17%
tCO_2 / dipendente	4,14	2,82	3,01	-27%
Location-based				
tCO_2 / 1.000 € fatturato	0,0063	0,0061	0,0070	+11%
tCO_2 / dipendente	3,95	2,58	2,72	-31%

ECONOMIA CIRCOLARE, ECO-DESIGN E PACKAGING SOSTENIBILE

6.3

L'impegno di ORBIS Italia verso un modello di sviluppo sostenibile si traduce in un approccio strutturato alla gestione delle risorse, orientato ai principi dell'economia circolare e dell'eco-design.

In un contesto in cui la transizione ecologica richiede un ripensamento dei processi produttivi e logistici, per il 2025 l'azienda conferma l'adozione di pratiche volte a ridurre il consumo di materie prime vergini, valorizzare i materiali riciclati e minimizzare la produzione di rifiuti.

Un'attenzione specifica alla circolarità permea l'intero ciclo di vita dei prodotti e dei materiali di supporto, dalla fase di approvvigionamento fino alla gestione del fine vita. Tra gli ambiti di applicazione concreta di tale approccio rientra il **packaging**: gli imballaggi utilizzati da ORBIS Italia sono realizzati con materiali riciclabili e provenienti da filiere gestite in modo responsabile. Il cartone impiegato è certificato FSC Misto o FSC Riciclato, a garanzia della provenienza da fonti gestite in modo responsabile e del contenuto di materiale riciclato.

In particolare, il cartone destinato agli imballaggi contiene almeno il 50% di materiale riciclato ed è interamente riciclabile. Il materiale rientra nella classificazione europea degli imballaggi "Cartone ondulato" (PAP 20), definita dalla Decisione 129/97/CE, che identifica i materiali di imballaggio ai fini della raccolta differenziata e del riciclo.
L'ottimizzazione degli imballaggi non riguarda soltanto la scelta dei materiali, ma include anche la gestione interna degli **scarti di processo**. Gli sfridi di carta e cartone generati durante la preparazione degli imballaggi vengono riutilizzati come elementi protettivi all'interno delle scatole, con funzione di stabilizzazione dei prodotti durante il trasporto. Tale soluzione consente di ridurre il ricorso a materiali aggiuntivi e di valorizzare risorse che altrimenti diverrebbero rifiuti, rafforzando la logica di riutilizzo lungo il ciclo operativo.

ORBIS Italia, inoltre, aderisce al sistema **CONAI** (Consorzio Nazionale Imballaggi), adempiendo agli obblighi previsti per le imprese che immettono imballaggi sul mercato italiano. Il contributo ambientale versato sostiene il sistema nazionale di raccolta differenziata, riciclo e recupero dei materiali da imballaggio nell'ambito del modello di responsabilità estesa del produttore.

Nell'ambito della procedura "import imballaggi pieni", nel corso del 2025, l'azienda ha dichiarato un quantitativo complessivo pari a 2,121 tonnellate di imballaggi associati alle merci importate, sulla base della rilevazione statistica annuale. Il dato evidenzia una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente, in

cui erano state dichiarate 2,010 tonnellate riferite al 2024, confermando un livello contenuto dei volumi di imballaggi gestiti e coerente con l'approccio aziendale orientato all'ottimizzazione delle risorse.

L'analisi della composizione degli imballaggi associati alle merci importate nel 2025, elaborata sulla base della rilevazione statistica CONAI, consente di evidenziare la distribuzione percentuale dei materiali impiegati:

Materiale	Incidenza (%)
Legno	59%
Carta	38%
Acciaio	1%
Plastica biodegradabile e compostabile	1%
Non definito	1%

La composizione evidenzia una **netta prevalenza di materiali a base cellulosica e legnosa**, mentre le altre categorie risultano marginali. Si rileva inoltre la presenza di imballaggi riutilizzabili, a conferma dell'integrazione di logiche di circolarità nella gestione degli approvvigionamenti.

L'attenzione al **fine vita dei prodotti** si rafforza attraverso l'adesione ad **APIRAEE,** Consorzio nazionale per la gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE), pile e accumulatori. Tale partnership consente di contribuire alla corretta gestione delle tipologie merceologiche trattate, privilegiando il riutilizzo e, ove non possibile, assicurando il trattamento e il recupero dei materiali.

Solo la quota non riciclabile viene destinata a smaltimento, con l'obiettivo di massimizzare il recupero di materie prime seconde, elemento chiave per un sistema economico realmente circolare. La strategia di economia circolare si riflette anche nelle scelte progettuali.

Nel 2024 è stato immesso sul mercato **ECOZAV05**, supporto zavorra ecosostenibile progettato per il sostegno sicuro ed efficiente dei moduli fotovoltaici. Il prodotto utilizza gusci in gomma riciclata derivante da **Pneumatici Fuori Uso** (PFU), contribuendo al recupero di materiali altrimenti destinati allo smaltimento. La gomma riciclata è sottoposta a un processo di trattamento volto a garantirne qualità, sicurezza e durabilità nel tempo, nel rispetto di elevati standard ambientali e qualitativi.

La progettazione del sistema mira alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo: il supporto è facilmente posizionabile senza ancoraggi invasivi, contribuendo alla protezione della copertura sottostante e alla stabilità della struttura. Tutti gli accessori del sistema, tra cui cintura perimetrale controvento e staffe, sono realizzati in alluminio, materiale interamente riciclabile, a conferma della coerenza del prodotto con i principi di circolarità.

Innovazione tecnica e sostenibilità ambientale vengono così integrate in soluzioni durevoli e performanti per i sistemi fotovoltaici, senza compromettere sicurezza ed efficienza.

Uso di pallet certificati PEFC

Un ulteriore ambito di applicazione dei principi di economia circolare riguarda la gestione logistica e la movimentazione dei materiali. ORBIS Italia utilizza **pallet in legno certificati PEFC**, provenienti

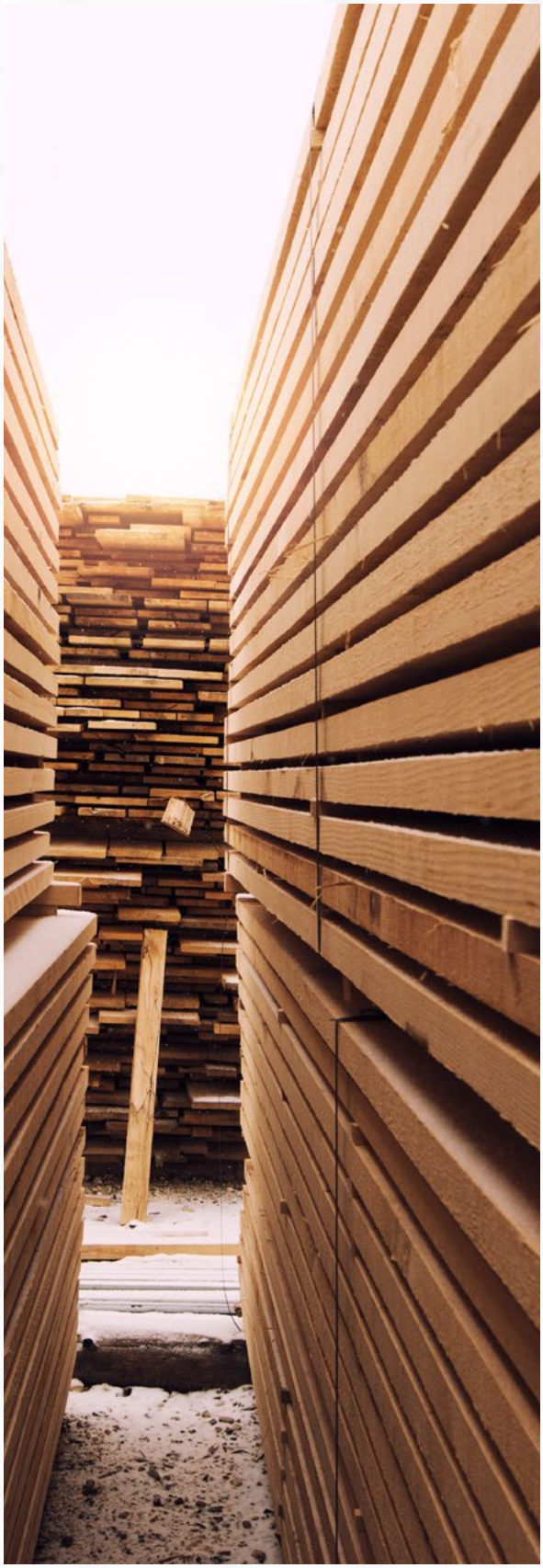
da produttori inclusi nel sistema di certificazione di gruppo gestito da **S.A.P.I. Servizi per l'Artigianato** e la **Piccola Impresa Srl** e accreditati tramite **certificazione ICILA-PEFC-COC-002997**.

Tale certificazione, conforme agli standard PEFC ITA 1002:2020 e PEFC ST 2002:2020, garantisce che il materiale legnoso impiegato – principalmente abete rosso, larice, pino cembro, pino silvestre e pino nero – provenga da foreste gestite in modo sostenibile e da fonti controllate. Il sistema di tracciabilità adottato, basato sulla separazione fisica lungo la catena di custodia, assicura la conformità agli standard ambientali e la corretta identificazione del materiale certificato.

L'adozione di pallet PEFC rappresenta una **scelta coerente con la strategia ambientale aziendale** e contribuisce alla **riduzione del rischio di deforestazione illegale**, alla promozione di pratiche responsabili di **gestione forestale** e alla capacità di rispondere alle richieste di clienti e mercati orientati a criteri ambientali stringenti, inclusi quelli previsti dai **Criteri Ambientali Minimi** (CAM) negli appalti pubblici.

Anche gli elementi di supporto logistico diventano così parte integrante della strategia di sostenibilità, in un approccio che considera la circolarità come principio trasversale ai processi aziendali.

"Ripensare prodotti e packaging in ottica circolare significa contribuire a un utilizzo più responsabile delle risorse."



RESPONSABILITÀ LUNGO LA SUPPLY CHAIN

6.4

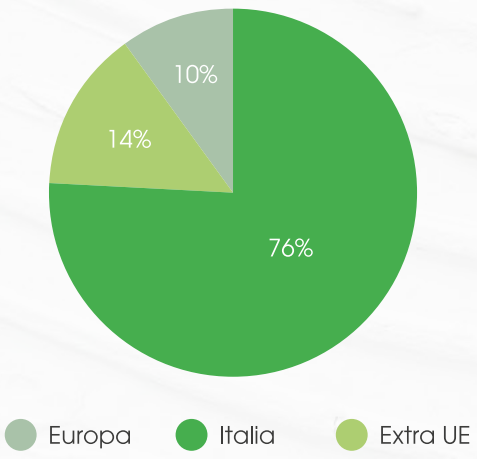
Informativa GRI: 204-1

La catena di fornitura rappresenta per ORBIS Italia un ambito di gestione rilevante ai fini della continuità operativa e della creazione di valore nel medio-lungo periodo. L'attività di selezione e gestione dei fornitori è orientata ad assicurare affidabilità delle forniture, stabilità delle relazioni commerciali e coerenza con i principi di integrità, correttezza e responsabilità espressi nel Codice Etico e di Condotta aziendale.

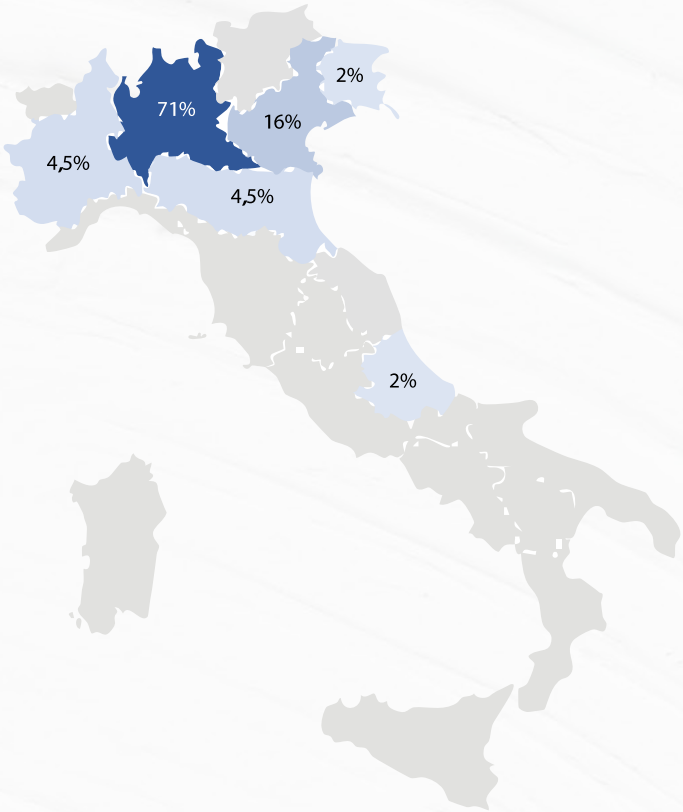
Nel corso del 2025 **ORBIS Italia ha gestito complessivamente 59 fornitori di materie prime e prodotti finiti**. L'analisi della distribuzione geografica evidenzia una forte prevalenza di fornitori localizzati sul territorio nazionale: 45 fornitori hanno sede in Italia, mentre 6 fornitori operano in Europa e 8 fornitori sono localizzati in Paesi extra-UE.
In termini economici, i **fornitori italiani** rappresentano il **76%** del valore complessivo degli acquisti. I fornitori **europei** contribuiscono per il **10%** della spesa totale, mentre i fornitori **extra-UE** rappresentano il **14%** del valore complessivo degli acquisti.

Si sottolinea che ORBIS Italia definisce come fornitori locali quelli con sede in Italia, ovvero nel medesimo mercato geografico in cui l'azienda svolge prevalentemente le proprie attività operative.

Catena di approviggionamento



La distribuzione regionale dei fornitori Italiani evidenzia una significativa concentrazione nel territorio lombardo. In particolare, il **71% ha sede in Lombardia**, regione in cui si trova anche la sede legale e operativa della Società a Cassina de' Pecchi (MI). Seguono Veneto con il 16%, Emilia-Romagna e Piemonte con il 4,5% e Abruzzo e Friuli-Venezia Giulia il 2% ciascuna.



Questa distribuzione territoriale riflette un modello di approvvigionamento orientato alla prossimità geografica e alla costruzione di relazioni commerciali consolidate, che contribuisce a ridurre la complessità logistica e a favorire un dialogo diretto e continuativo con i partner commerciali.

Un ulteriore elemento caratterizzante della catena di approvvigionamento è rappresentato dalla stabilità delle relazioni commerciali. L'analisi della durata dei rapporti con i fornitori evidenzia infatti una forte componente di collaborazioni di lungo periodo.

"La supply chain è gestita secondo criteri di responsabilità e controllo, al fine di garantire conformità e sostenibilità lungo l'intero processo."

Fornitori: durata del rapporto e quota di spesa			
Durata rapporto	**N° fornitori**	**% fornitori**	**% spesa**
<2 anni	9	15,25%	**8,69%**
2-5 anni	10	16,95%	**25,34%**
5-10 anni	11	18,64%	**4,49%**
>10 anni	29	49,15%	**61,48%**

In particolare il **49,15%** dei fornitori collabora con ORBIS Italia da oltre **10 anni** e rappresenta il **61,48%** del valore complessivo della spesa verso fornitori. Questo dato evidenzia come una parte significativa degli acquisti aziendali sia concentrata su relazioni commerciali consolidate e di lungo periodo, confermando un modello di approvvigionamento fondato su stabilità, fiducia reciproca e continuità operativa.

In coerenza con i principi di integrità, trasparenza e responsabilità richiamati nel Codice Etico, che si applicano espressamente anche ai fornitori e ai soggetti che intrattengono rapporti commerciali con la Società, ORBIS Italia promuove **comportamenti etici lungo la catena del valore** e si impegna a instaurare relazioni improntate al rispetto delle normative vigenti, alla correttezza commerciale e alla tutela della concorrenza leale.

I contenuti del Codice Etico sono parte integrante del quadro valoriale di riferimento per i partner commerciali, contribuendo a rafforzare un sistema di controllo e prevenzione dei rischi reputazionali e operativi.

Al fine di arricchire l'analisi della supply chain con un approfondimento qualitativo, ORBIS Italia ha svolto una ricognizione dei principali standard, certificazioni e strumenti di governance e sostenibilità adottati dai propri 16 fornitori principali, che rappresentano complessivamente circa il 75% del valore totale degli acquisti.

L'analisi, condotta sulle evidenze pubblicamente disponibili, evidenzia una diffusa presenza di **presidi strutturati**, seppur con livelli di maturità differenti a seconda dell'ambito considerato.

In particolare:

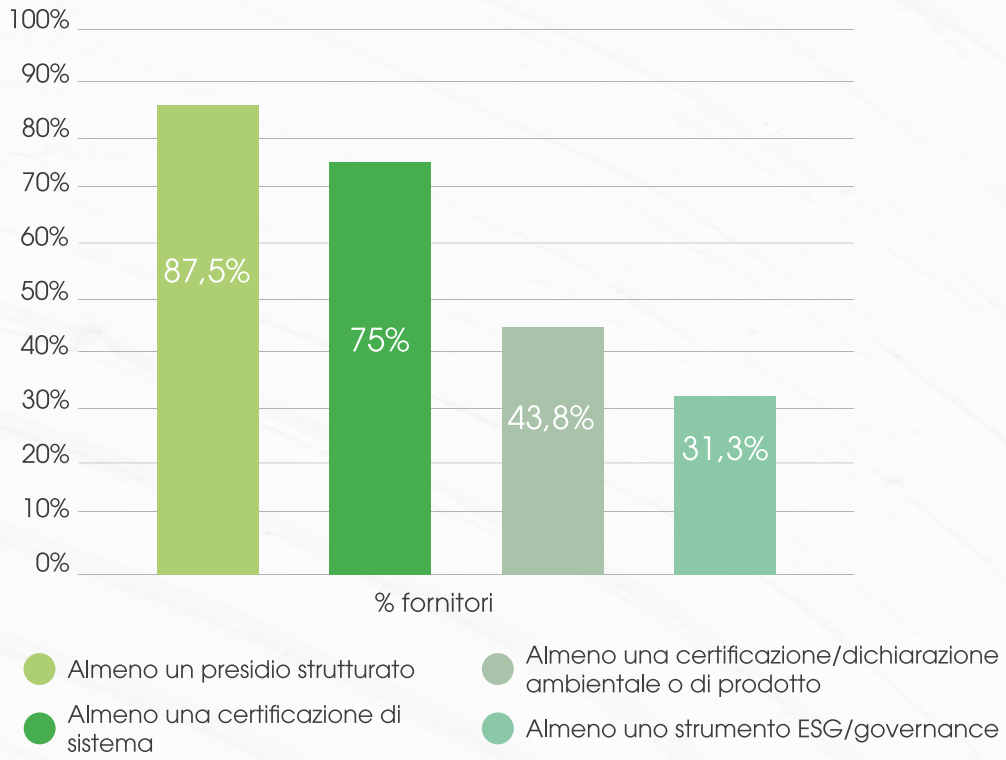
- l'**87,5%** dei fornitori analizzati ha almeno una certificazione di sistema, dichiarazioni ambientali di prodotto o strumenti di governance e sostenibilità;
- il **75%** risulta dotato di almeno una certificazione di sistema, prevalentemente riconducibile agli standard ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001;
- il **43,8%** presenta almeno una certificazione o dichiarazione ambientale e/o di prodotto, quali ad esempio FSC, EPD o altri strumenti assimilabili;
- il **31,3%** evidenzia la presenza di almeno uno strumento ESG o di governance, quali Modello 231 e/o bilancio di sostenibilità / ESG report.

Nel dettaglio, gli **standard** maggiormente ricorrenti tra i fornitori principali risultano essere quelli legati alla **qualità**, all'**ambiente** e alla **salute e sicurezza** sul lavoro, a conferma di una supply chain complessivamente strutturata sotto il profilo dei sistemi di gestione.

Più contenuta risulta invece la diffusione di strumenti riconducibili alla rendicontazione ESG, alla governance formalizzata e, più in generale, a presidi avanzati di sostenibilità.

Questo elemento suggerisce che, accanto a una buona base di sistemi gestionali consolidati, permangano margini di rafforzamento sul piano della formalizzazione degli impegni ESG lungo la catena di fornitura.
Nel complesso, la ricognizione restituisce un quadro in cui i fornitori principali di ORBIS Italia appaiono mediamente presidiati sugli aspetti gestionali di base, mentre risulta ancora eterogeneo il livello di adozione di strumenti più evoluti in ambito ambientale, sociale e di governance.

Diffusione di certificazioni e strumenti ESG tra i fornitori principali



INIZIATIVE IN AMBITO AMBIENTALE

6.5

Nel corso dell'anno ORBIS Italia ha realizzato un'iniziativa orientata alla tutela dell'ambiente e alla sensibilizzazione sui temi della **biodiversità** e della **salvaguardia degli ecosistemi**. Il progetto ha previsto l'**adozione di un alveare**, in collaborazione con **Beeing**, situato presso l'azienda apistica Almaterra di Monza. L'alveare è gestito da apicoltori professionisti secondo pratiche di apicoltura sostenibile e sottoposto a monitoraggio periodico dello stato di salute delle api.

L'iniziativa contribuisce alla **tutela di circa 50.000 api** e supporta il processo di impollinazione di milioni di fiori nel corso della stagione apistica, generando benefici concreti per la biodiversità locale e per gli ecosistemi agricoli e naturali. Al contempo, il progetto favorisce la diffusione di pratiche di gestione sostenibile del territorio e valorizza il ruolo degli apicoltori locali, integrando una dimensione ambientale con una componente sociale e culturale.

Il percorso attivato rappresenta inoltre uno strumento di coinvolgimento e sensibilizzazione rivolto agli stakeholder, ai dipendenti e alla comunità, contribuendo a **rafforzare la consapevolezza** sul ruolo fondamentale degli impollinatori per l'equilibrio degli ecosistemi, per la resilienza ambientale e per la sicurezza alimentare.

NOTA METODOLOGICA

Informativa GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Il presente Bilancio di Sostenibilità rappresenta la seconda edizione della rendicontazione ESG di ORBIS Italia S.p.A. ed è stato redatto in riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards (edizione 2021). La Società ha applicato i principi e le disposizioni contenuti in GRI 1 – Foundation 2021, GRI 2 – General Disclosures 2021 e GRI 3 – Material Topics 2021, nonché gli standard tematici pertinenti ai temi materiali identificati.
ORBIS Italia S.p.A. è una società per azioni con **sede legale in Cassina de' Pecchi (MI)**, Via Leonardo da Vinci 9/B – CAP 20051, iscritta al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi (C.F. e P.IVA 13319290154, REA MI-1638805). La Società opera nel settore del commercio all'ingrosso di materiale elettrico (ATECO 46.47.3) ed è parte del Gruppo ORBIS, con socio di maggioranza ORBIS Tecnologia Electrica S.A.

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio coincide con ORBIS Italia S.p.A. e comprende tutte le attività svolte presso la sede legale e l'unità operativa presenti sul territorio nazionale. Non sono incluse nel perimetro altre società del Gruppo estere o collegate, salvo eventuali informazioni qualitative utili alla comprensione del modello di business e dell'assetto di governance. Eventuali limitazioni di perimetro o indisponibilità di dati sono esplicitate nelle sezioni di riferimento.

Il **Bilancio di Sostenibilità si riferisce all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025,** in coerenza con il periodo amministrativo della Società, e ha frequenza annuale. La precedente edizione, pubblicata nel 2024, costituiva la prima rendicontazione ESG strutturata secondo standard internazionali.

Il processo di redazione ha previsto il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali per la raccolta, l'elaborazione e la validazione interna dei dati quantitativi e qualitativi con validazione finale da parte della Direzione. L'aggiornamento dell'**analisi di materialità 2025** è stato realizzato attraverso il **coinvolgimento strutturato degli stakeholder interni ed esterni**, con un ampliamento del campione rispetto all'anno precedente al fine di rafforzare la rappresentatività e la solidità del processo valutativo. La rendicontazione è stata condotta nel rispetto dei principi di qualità previsti dai GRI Standards: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, tempestività e verificabilità.

Con riferimento alla comparabilità delle informazioni, alla data di redazione del presente documento non si sono resi necessari restatement significativi dei dati pubblicati nella precedente edizione. Eventuali affinamenti metodologici o ricalcoli effettuati al solo fine di migliorare la precisione e la coerenza dei dati sono puntualmente indicati nelle sezioni interessate, qualora presenti.

Il presente Bilancio di Sostenibilità non è stato sottoposto ad assurance esterna indipendente.

La Società si riserva di valutare, nell'ambito del proprio percorso evolutivo in materia ESG e in considerazione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, la possibilità di sottoporre le future edizioni a verifica indipendente, al fine di

rafforzare ulteriormente l'affidabilità e la trasparenza delle informazioni fornite agli stakeholder.

Per informazioni, chiarimenti o approfondimenti relativi al presente Bilancio è possibile **contattare ORBIS Italia S.p.A.** presso la sede legale.

- Tel. 02 95343454;
- E-mail: info@orbisitalia.it
- PEC: legal.mail@pec.orbisitalia.it

Le segnalazioni in ambito etico possono essere indirizzate al **Comitato Etico** tramite la Linea di Consultazione **comitatoetico@orbisitalia.it**, come previsto dal Codice Etico aziendale.

7 GRI Content Index

Indice dei contenuti GRI con riferimenti	
Dichiarazione d'uso	ORBIS Italia S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.
UTILIZZO GRI 1	GRI 1: Principi di rendicontazione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	
GRI 2: Informazioni generali 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica	99
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	99
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	99
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica	99
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica	99
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il gruppo	12
	2-7 Dipendenti	Diversità e pari opportunità	57
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Diversità e pari opportunità	57
	2-9 Struttura e composizione della governance	Sistema di governance	42
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Sistema di governance	42
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Sistema di governance	42
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale	47
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale	47
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale	47
	2-15 Conflitti d'interesse	I valori e il codice etico	50
	2-16 Comunicazione delle criticità	I valori e il codice etico	50
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale	47
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	-	
	2-19 Politiche retributive	Sistema di governance	42
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Sistema di governance	42
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Sistema di governance	42
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	7
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Missione, Visione, Valori	8
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Missione, Visione, Valori	8
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	I valori e il codice etico	50
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	I valori e il codice etico	50

GRI 2: Informazioni generali 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	I valori e il codice etico	50
	2-28 Adesione ad associazioni	Partecipazioni associative	54
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Diversità e pari opportunità	57
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
	3-2 Elenco di temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
Etica del business e corporate governance			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
Innovazione tecnologica e soluzioni smart			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
Cybersecurity e privacy dei dati			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
Diversità ed equità			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Diversità e pari opportunità	57
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Diversità e pari opportunità	57
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Diversità e pari opportunità	57
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e pari opportunità	57
Benessere, welfare e sviluppo professionale			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
GRI 401: Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Benessere, welfare e sviluppo professionale	65
	401-3 Congedo parentale	Benessere, welfare e sviluppo professionale	65
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Benessere, welfare e sviluppo professionale	65
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Benessere, welfare e sviluppo professionale	65

Salute e sicurezza dei lavoratori			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza dei lavoratori	74
Consumi energetici			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici	78
	302-3 Intensità energetica	Consumi energetici	78
	302-4 Riduzione del consumo di energia	Consumi energetici	78
Emissioni in atmosfera			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni in atmosfera	85
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni in atmosfera	85
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Emissioni in atmosfera	85
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	Emissioni in atmosfera	85

Economia circolare, ecodesign e packaging sostenibile			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
Gestione della catena di fornitura			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità 2025: consolidamento e sviluppo	30
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	Responsabilità lungo la supply chain	93

Note

Note

Note

ORBIS®

energia intelligente

ORBIS ITALIA S.p.A.
Cassina De' Pecchi (MI)
Via Leonardo Da Vinci, 9/B
www.orbisitalia.it

Bilancio di sostenibilità redatto in
collaborazione con Open Group Italia srl