

**IRSAP**

**REPORT**

**DI**

**SOSTENI**

**BILITÀ**

**2022**



# LETTER FROM THE CEO

Chi ha definito il ventesimo secolo come il “secolo breve” non poteva probabilmente immaginare la serie di eventi che a partire dai primi mesi del nuovo millennio ha sconvolto la nostra concezione del mondo, non da ultimo una consapevolezza oramai diffusa che questo secolo, ma ancor di più forse questi decenni, segneranno uno spartiacque fondamentale su quale mondo lasceremo alle future generazioni e, per la prima volta nella storia dell’uomo, la consapevolezza che il mondo in cui vivranno le prossime generazioni potrebbe essere meno ospitale di quanto non lo sia stato negli scorsi secoli ma soprattutto che noi, qui ed ora, possiamo avere un ruolo fondamentale sulla direzione di fattori molto più grandi di noi. Non di meno pensiamo che ognuno abbia il dovere di agire nell’ambito delle proprie capacità e come azienda abbiamo un ruolo importante, per l’impatto aggregato che abbiamo sull’ambiente a 360 gradi ma anche per la quantità di persone sulle quali possiamo avere un’influenza.

La sostenibilità è per noi anche impatto sull’ambiente ma non solo, il peso relativo di IRSAP sulla comunità locale rende imperativo occuparsene sia in termini sociali che culturali. La visione a lungo termine è trasformare IRSAP in un esempio di sostenibilità che possa impattare, direttamente o indirettamente tutti i suoi stakeholder, citandone alcuni:

Clienti: attraverso la progettazione, la produzione e la gestione di prodotti sostenibili per materiali e catena distributiva.

Fornitori: attraverso specifiche stringenti sui materiali e sulla sostenibilità loro e della loro filiera.

Collaboratori: creando un ambiente di lavoro sicuro e accogliente del quale ognuno si senta orgoglioso.

Comunità locali: supportando iniziative culturali e sociali al fine di ridurre le ineguaglianze con l’obiettivo di far crescere le comunità nelle quali operiamo.

La strategia di IRSAP al 2027, presentata nei primi mesi del 2023, esprime esplicitamente un pilastro legato alla sostenibilità, all’interno del quale sono indicati obiettivi precisi di misurazione e riduzione delle emissioni di scopo 1, 2 e 3, obiettivi legati alla sicurezza sul lavoro, alla circolarità dei nostri prodotti.

Il solo riscaldamento degli edifici in Italia pesa per circa il 20% del totale delle emissioni di anidride carbonica, la maggior parte degli investimenti in ricerca e sviluppo nei prossimi anni saranno volti allo sviluppo di prodotti e software di gestione degli stessi per l’ottimizzazione energetica dei sistemi di riscaldamento, siano essi idraulici, elettrici o ad aria.

IRSAP si impegnerà nei prossimi anni a lasciare un impatto nel proprio settore. Da soli potremo fare poco, insieme possiamo decidere il corso degli eventi.

Marco Rossi  
CEO



# INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| NOTA METODOLOGICA   | 6         |
| <b>CAPITOLO 1 - IL GRUPPO</b>                             | <b>9</b>  |
| LA NOSTRA STORIA  | 10        |
| IRSAP NEL MONDO   | 12        |
| LE NOSTRE BUSINESS UNIT                                   | 14        |
| IRSAP HEAT  | 14        |
| IRSAP SMART   | 16        |
| IRSAP AIR   | 18        |
| UN SISTEMA DI QUALITÀ AZIENDALE CERTIFICATO               | 20        |
| LA VISION   | 23        |
| I NOSTRI VALORI   | 25        |
| IL COSTANTE IMPEGNO IN RICERCA E SVILUPPO                 | 27        |
| L'ATTENZIONE PER IL CLIENTE                               | 28        |
| LA VISIONE DEL FUTURO IRSAP                               | 31        |
| LA NOSTRA VISIONE DI SOSTENIBILITÀ                        | 33        |
| IL PROGETTO iGREEN  | 35        |
| LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ                           | 36        |
| IL CAMMINO VERSO LA SOSTENIBILITÀ                         | 38        |
| I NOSTRI STAKEHOLDER                                      | 41        |
| I TEMI MATERIALI  | 44        |
| I NOSTRI OBIETTIVI  | 46        |
| <b>CAPITOLO 2 - LA NOSTRA INTEGRITÀ</b>                   | <b>49</b> |
| INTRODUZIONE  | 51        |
| IL MODELLO DI GOVERNANCE                                  | 52        |
| IL CODICE ETICO   | 54        |
| LA STABILITÀ DEL BUSINESS E IL FUTURO SOCIETARIO          | 56        |
| TRAGUARDI INTERNAZIONALI                                  | 58        |
| <b>CAPITOLO 3 - SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E DI FILIERA</b> | <b>61</b> |
| INTRODUZIONE  | 62        |

|  |           |
|--|-----------|
| LE CARATTERISTICHE DELLA CATENA DI FORNITURA   | 64        |
| LA VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI  | 67        |
| L'UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI E L'IMPATTO AMBIENTALE                                 | 69        |
| IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS  | 70        |
| LA GESTIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE   | 75        |
| IL CONSUMO DELLE RISORSE IDRICHE   | 77        |
| LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI   | 78        |
| <b>CAPITOLO 4 - IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA</b> | <b>81</b> |
| INTRODUZIONE   | 82        |
| IL NOSTRO TEAM   | 85        |
| COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP   | 86        |
| LA FORMAZIONE CONTINUA E IL PROGETTO IRSAP MENTOR  | 88        |
| GLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY   | 90        |
| PIANO WELFARE DI IRSAP   | 92        |
| DIRITTI UMANI  | 94        |
| CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI  | 96        |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  | 98        |
| GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO   | 100       |
| RIDUZIONE ED ELIMINAZIONE DEGLI INFORTUNI  | 103       |
| INIZIATIVE ESTERNE PER AMBIENTE, CULTURA E SOCIALE                                       | 105       |
| INIZIATIVE A TEMA AMBIENTALE   | 106       |
| INIZIATIVE CULTURALI   | 108       |
| ATTIVITÀ NEL SOCIALE   | 111       |
| ATTIVITÀ INTERNE   | 112       |
| IL GRUPPO DOPOLAVORO IRSAP   | 115       |
| IRSAP FOUNDATION   | 116       |
| 2022: LE NOSTRE ADESIONI AD ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS                                  | 118       |
| INDICE DEI CONTENUTI GRI E AGENDA 2030   | 120       |

# NOTA METODOLOGICA

In questo terzo Report di Sostenibilità, il Gruppo IRSAP prosegue il suo percorso di innovazione verso un business model sostenibile.

La società è mossa dalla volontà di comunicare le performance ottenute negli ultimi anni in ambito economico, sociale e ambientale che fino al 2019 venivano circoscritte all'interno della Relazione sulla Gestione.

## SCOPO DEL REPORT

Il presente documento rappresenta il Terzo Report di Sostenibilità del Gruppo IRSAP (di seguito anche "Gruppo" o "IRSAP") costituito dalla Capogruppo IRSAP S.p.a. e dalle Intercompany IRRROM Industrie S.r.l. (ROMANIA), Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA), dalle società Macro Energy S.r.l., Inproject S.r.l., Larus Solar S.r.l. ed Energia 304 S.r.l., società di diritto italiano dedicate alla produzione di energia elettrica mediante parchi fotovoltaici.

Il Report di Sostenibilità rappresenta lo strumento con cui il Gruppo comunica agli Stakeholder interni ed esterni gli impegni, la strategia, le modalità di gestione e i risultati dell'attività aziendale, declinati nel loro triplice aspetto: economico, ambientale e sociale.

## IL PERCORSO DI RENDICONTAZIONE DEL GRUPPO

Il Report è stato predisposto considerando i contenuti del Framework internazionale dell'International Integrated Reporting Council ed è stato redatto in conformità alle linee guida "GRI – Sustainability Reporting Standards" aggiornate dal GRI (Global Reporting Initiative) nel 2021.

## APPROVAZIONE

Il Report è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di IRSAP S.p.a. in data 24 Luglio 2023.

## ANNO DI RIFERIMENTO

I dati e le informazioni presenti in questo documento fanno riferimento all'esercizio 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Ove disponibili, sono stati riportati i dati comparativi riferiti agli esercizi precedenti, al fine di presentare l'andamento delle performance del Gruppo su un orizzonte temporale più esteso.

Il Report di sostenibilità 2022 rispetta le medesime scadenze del Bilancio Consolidato di Gruppo.

## PERIMETRO DI RIFERIMENTO

Il perimetro dei dati economici e dell'organico del presente Report risulta fare riferimento al Gruppo IRSAP nel suo complesso.

Tuttavia, per le informative ambientali il perimetro è limitato al cuore produttivo del Gruppo: IRSAP S.p.a. e IRRROM Industrie S.r.l.: oltre che alle società fotovoltaiche ove opportuno.

Le filiali commerciali non sono state incluse in quanto non incidono in modo significativo in termini di impatto ambientale.

Le società fotovoltaiche sono state incluse all'interno delle informative ambientali. Per le informative sulla salute e sicurezza sul lavoro il perimetro è limitato solamente a IRSAP S.p.a. e IRRROM Industrie S.r.l.

Eventuali ulteriori variazioni a tale perimetro sono espressamente segnalate all'interno del documento.

Tali esclusioni non pregiudicano in alcun modo la completa comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti generati.



## **STANDARD DI RIFERIMENTO**

La Dichiarazione è redatta secondo i Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standard (with reference to).

I riferimenti alle disclosure GRI sono riportati all'interno del testo e all'interno dell'indice tecnico allegato, rappresentati con la dicitura [GRI n° disclosure].

Nella redazione del documento, sono stati adottati i principi di materialità, accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

## **DEFINIZIONE DEI CONTENUTI E DELLA STRUTTURA DEL REPORT**

Nella sezione "Indice dei contenuti GRI" è possibile visualizzare un dettaglio delle informazioni rendicontate secondo le Informative definite dai GRI Standards.

Ai fini del principio di comparabilità con i precedenti periodi di rendicontazione è stato predisposto un indice tecnico allegato al presente report con i riferimenti alle disclosure GRI.

Eventuali omissioni sono opportunamente indicate laddove previsto.

## **PERIODICITÀ NELLA RENDICONTAZIONE**

Annuale.

## **ASSURANCE ESTERNA**

Per il presente Report non è prevista alcuna revisione da parte di professionisti indipendenti esterni.

## **CONTATTI**

Per qualsiasi informazione relativa al Report di Sostenibilità potete scrivere all'indirizzo e-mail: [sostenibilita@irsap.com](mailto:sostenibilita@irsap.com).





# CAPITOLO 1

# IL GRUPPO

LA NOSTRA STORIA

IRSAP NEL MONDO

LE NOSTRE BUSINESS UNIT

IRSAP HEAT

IRSAP SMART

IRSAP AIR

UN SISTEMA DI QUALITÀ AZIENDALE CERTIFICATO

LA VISION

I NOSTRI VALORI

IL COSTANTE IMPEGNO IN RICERCA E SVILUPPO

L'ATTENZIONE PER IL CLIENTE

LA VISIONE DEL FUTURO IRSAP

LA NOSTRA VISIONE DI SOSTENIBILITÀ

IL PROGETTO iGREEN

LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

IL CAMMINO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

L'AGENDA 2030

I NOSTRI STAKEHOLDER

I TEMI MATERIALI

I NOSTRI OBIETTIVI

# LA NOSTRA STORIA

## Conquistare il mercato con un'idea rivoluzionaria: arredare con il calore.

Fondata nel **1963** da Orazio Rossi e Livio Zen, IRSAP S.p.a. (Industria Radiatori Stampaggio Affini Polesana) inizia la sua attività con la produzione di radiatori in acciaio stampato ad Arquà Polesine in provincia di Rovigo. Tre anni dopo, nel **1967**, è il momento di **TESI** un radiatore tubolare ancora sconosciuto per il mercato italiano, che diede origine al formato multicolonna per eccellenza. Nel **1981** IRSAP lancia sul mercato **NOVO**, il primo e innovativo radiatore da bagno scaldasalviette prodotto in Italia. Grazie ai progressi nella lavorazione dell'acciaio, allo studio di **design raffinati** e all'impiego di una **vasta gamma di colorazioni e finiture**, IRSAP ha introdotto nel mercato italiano, **fin dai primi anni '80**, un modo innovativo di concepire il radiatore, inteso non solo come elemento riscaldante, ma anche come componente d'arredo, arricchendolo di forme, colori e finiture, sintetizzandone il nuovo significato nel marchio i Termoarredatori®, un marchio registrato e una filosofia di servizio applicato al prodotto.

Utilizzare il radiatore scegliendo tra **oltre 500.000 diverse soluzioni formali, dimensionali e cromatiche** diventa un nuovo modo di progettare gli interni. **L'Azienda oggi è il leader italiano e una delle maggiori realtà produttive per il mercato del riscaldamento in Europa.** Una solida Leadership conquistata negli anni con **eccellenti standard qualitativi, innovazione continua, ottimo servizio, massima affidabilità e costante attenzione al Cliente.**

Oggi l'interesse dell'Azienda si sta orientando **dal prodotto al sistema** per poter offrire al mercato **soluzioni tecnologiche innovative in grado di sfruttare appieno le caratteristiche dei radiatori IRSAP.** L'inizio di questa nuova era è rappresentato da NOW, non solo prodotto, non solo regolazione, non solo sistema, ma nuovo modo di concepire l'impianto di riscaldamento.

Durante il mese di maggio 2018 è stata ultimata **IRSAP Experience**, uno spazio pensato per "raccontare" IRSAP: non solo la storia e i prodotti, ma anche e soprattutto le persone, l'anima e l'esperienza. La nuova area polifunzionale di circa 800 mq è il frutto di un importante progetto di riqualificazione al cui interno trovano spazio la showroom, la sala convegni, la sala corsi dedicata principalmente alla VMC, l'area accoglienza e il Museo aziendale. Quest'ultimo raccoglie un'esposizione selettiva di oggetti ed immagini che documentano gli aspetti importanti della storia di IRSAP. Un luogo che rappresenta il percorso dell'evoluzione, dell'innovazione e della passione che conduce il visitatore al cuore dell'azienda, alla sua storia e ai suoi valori.



# IRSAP NEL MONDO



IRSAP oggi, con oltre 1120 collaboratori, è il leader italiano e una delle maggiori realtà produttive per il mercato del riscaldamento in Europa. Il Gruppo è composto da un insieme di aziende e marchi che opera da anni in tutta Europa, con stabilimenti produttivi in Italia, Romania e filiali commerciali in Francia, Spagna, Gran Bretagna e Germania. Ognuna di esse si pone al servizio del cliente, progettando soluzioni innovative.

IRSAP S.p.a., con sede principale ad Arquà Polesine (Rovigo - ITALIA), è l'azienda italiana di riferimento nella produzione di radiatori per riscaldamento in acciaio tubolare, radiatori da bagno, d'arredo e di design, innovativi sistemi per la regolazione d'impianto e Ventilazione Meccanica Controllata.

Il Gruppo IRSAP conta altre cinque sedi, che si suddividono in siti produttivi e realtà commerciali. Ognuna di queste sedi risulta fondamentale per il successo del Gruppo.

**Siti produttivi:**

**IRSAP S.P.A.** - Arquà Polesine - Rovigo, ITALIA

**IRROM INDUSTRIE S.R.L.** - Iclod - Cluj-Napoca, ROMANIA

**Filiali commerciali:**

**Irgroup S.a.r.l.** - Vourles - Lione, FRANCIA

**Irsap Iberica S.L.** - Gavà - Barcellona, SPAGNA

**Irsap UK Ltd** - East Grinstead - Londra, UK

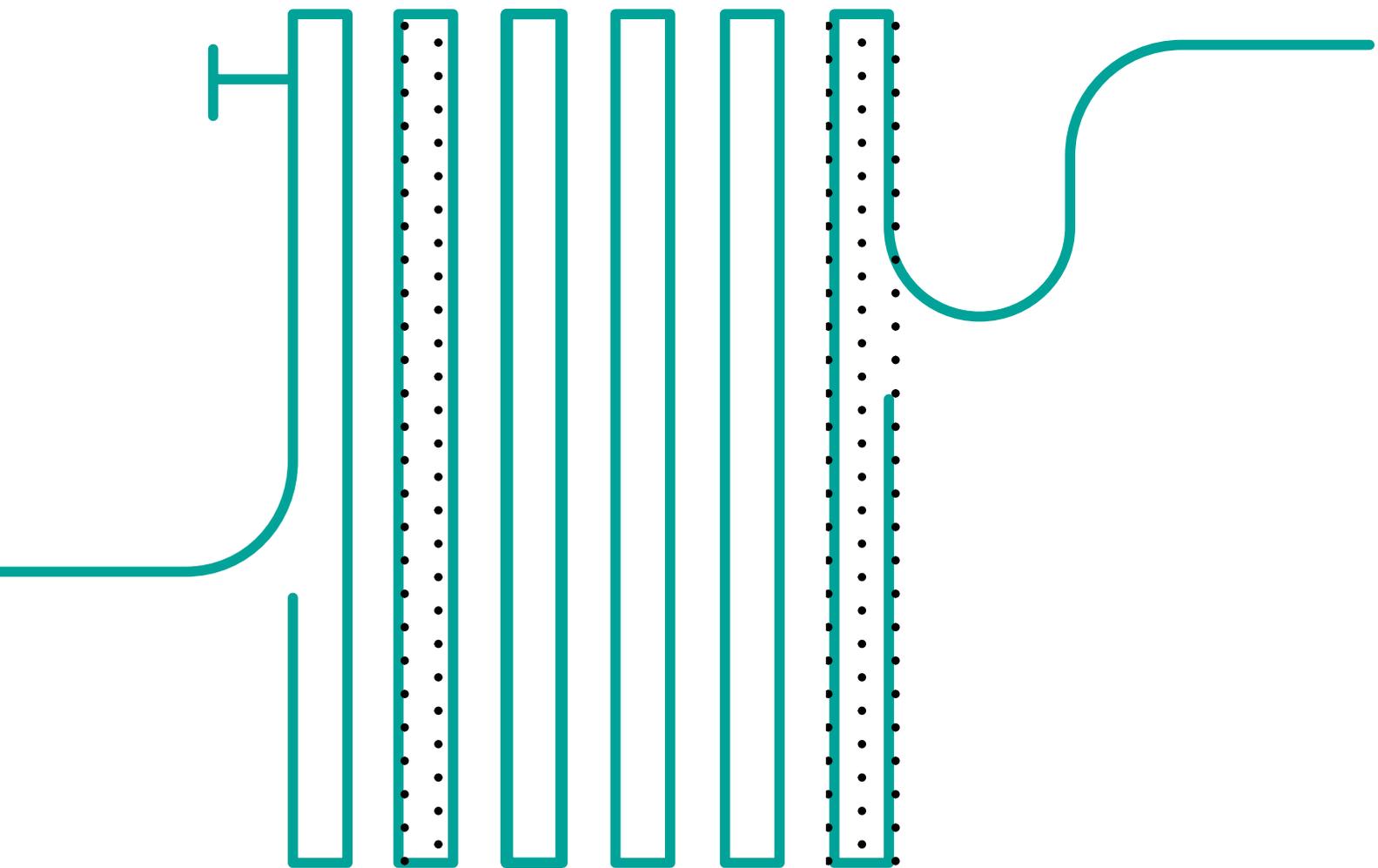
**BEMM GmbH** - Emmerke - Hildesheim, GERMANIA



# **LE NOSTRE BUSINESS UNIT**

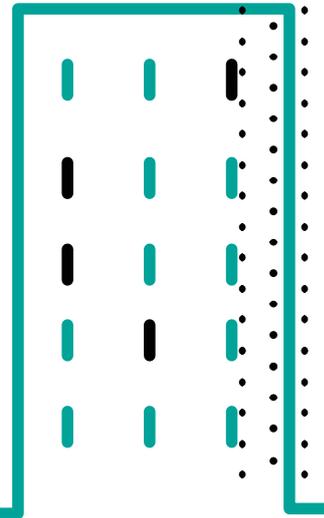
---

## **IRSAP heat**

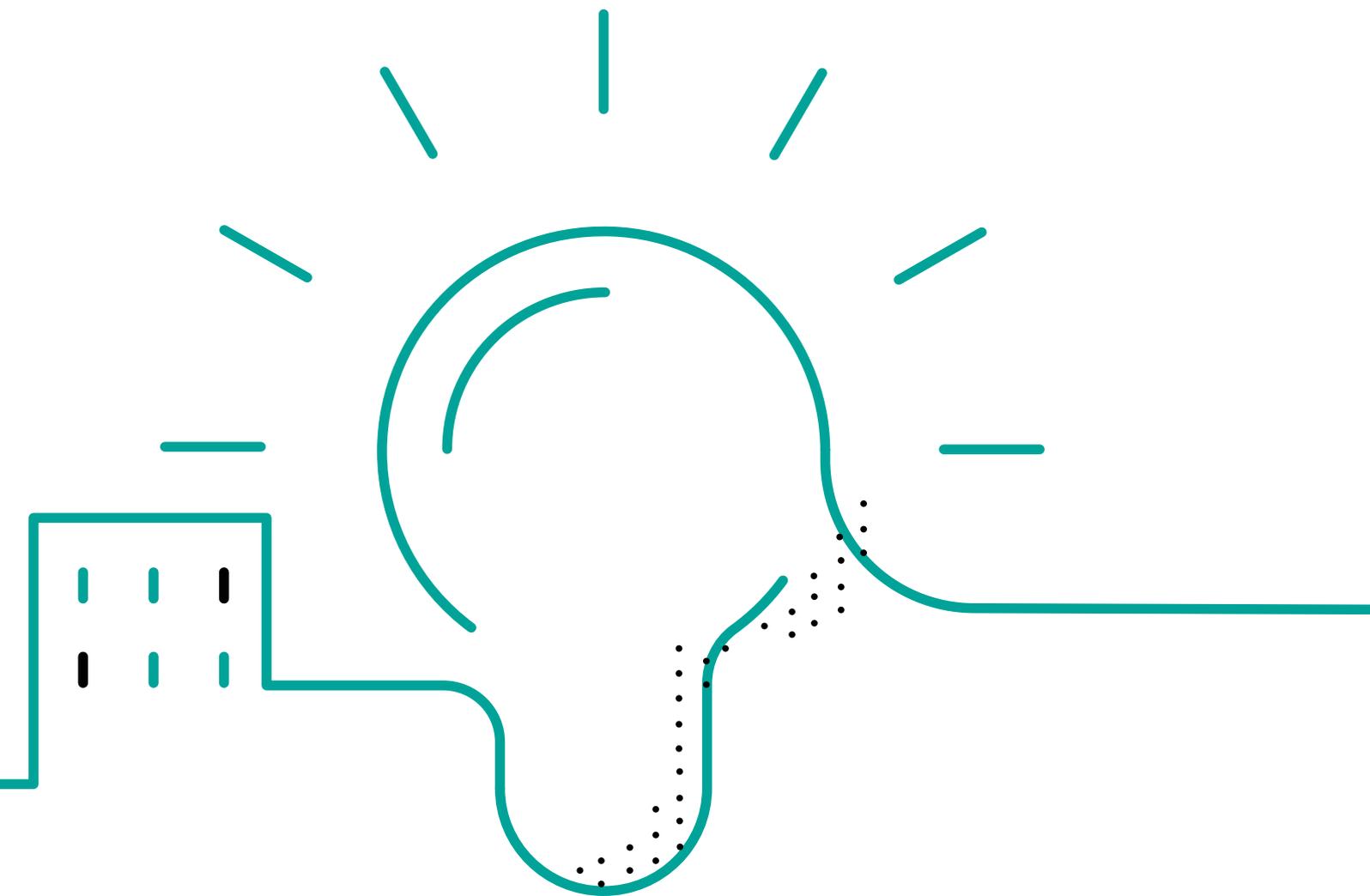


Classico e moderno si fondono e danno vita ad un radiatore tradizionale ma sempre attuale, assolutamente in grado di rispondere ad ogni esigenza abitativa grazie alle oltre 500.000 soluzioni dimensionali disponibili.

Le forme arrotondate, le perfette saldature garantite dalla tecnologia laser, la modularità specifica e l'ampia superficie di scambio termico, rendono i nostri radiatori sicuri ed efficienti, ideali per la ristrutturazione e particolarmente idonei al funzionamento con gli impianti a bassa temperatura di nuova concezione, orientati alla salvaguardia dell'ambiente e al risparmio energetico.



# **IRSAP smart**



Nato da 50 anni di esperienza IRSAP, l'innovativo sistema NOW consente la regolazione della temperatura di ogni singola stanza della casa e la programmazione oraria, ottimizzando al meglio l'utilizzo del generatore (caldaia o pompa di calore). Gli algoritmi studiati sui radiatori Irsap massimizzano l'efficienza del sistema, offrendo un connubio tra prodotti di altissima qualità.

Il sistema NOW è frutto di anni di studio e sperimentazioni condotte nel Laboratorio R&D IRSAP. Gli algoritmi sviluppati sono stati inseriti nei componenti del sistema rendendo NOW la soluzione intelligente e ottimale per il riscaldamento all'avanguardia per soddisfare le esigenze del mercato.

Ogni dispositivo è studiato per adattarsi a quasi ogni tipologia di impianto e ad ogni singolo radiatore, esaltandone le caratteristiche di efficienza e comfort.

Le nostre valvole termostatiche, infatti, sono compatibili con tutte le valvole idrauliche termostattizzabili con passo M30x1,50.

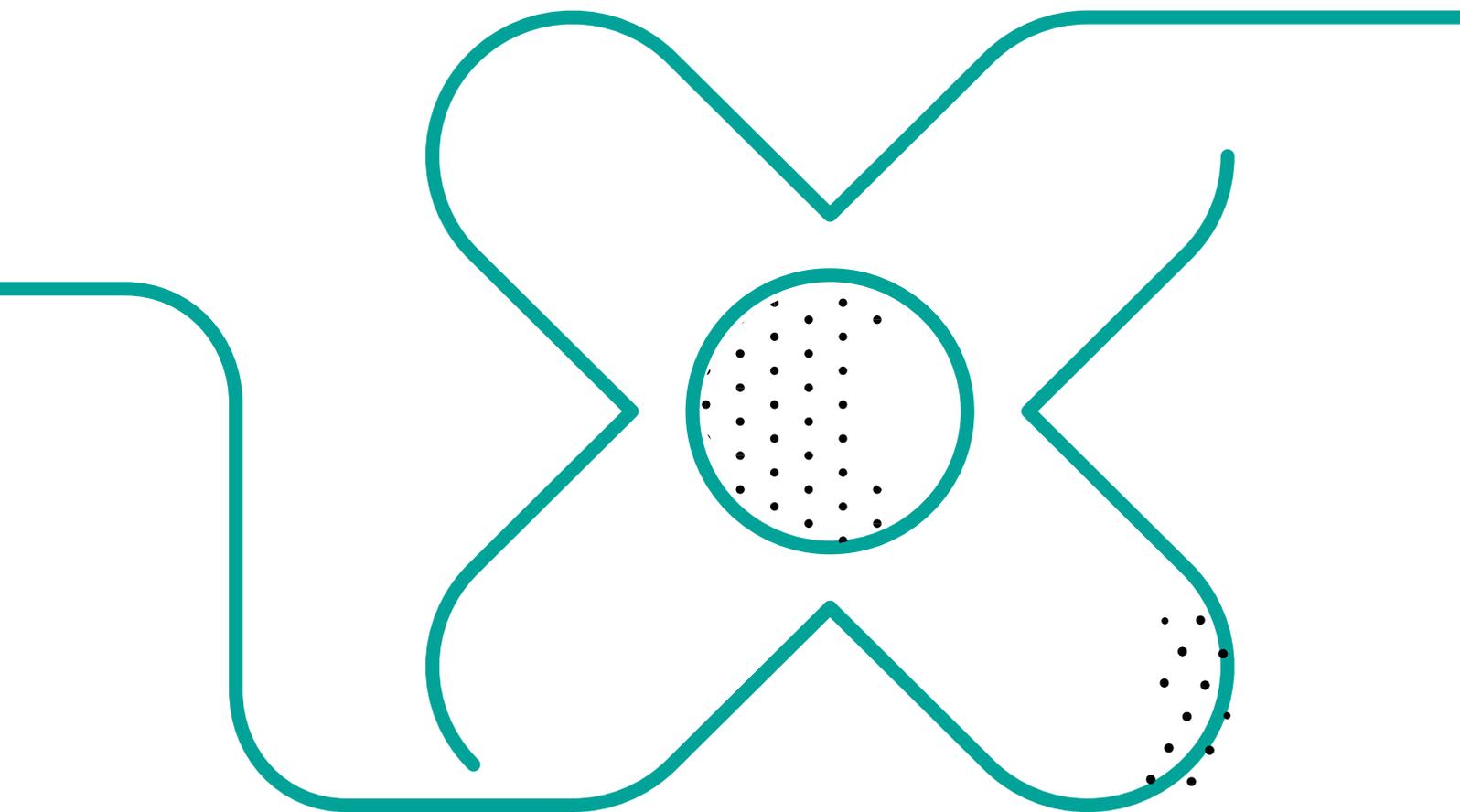
Secondo uno studio effettuato dall'Università di Bergamo, il passaggio da valvole meccaniche tradizionali al sistema NOW completo comporta un risparmio energetico del 27,3%. Un ulteriore 20% di risparmio energetico è raggiungibile attraverso la Green Mode, impostando una temperatura di Eco di massimo 3° C inferiore rispetto della temperatura di Comfort.

NOW, grazie al suo software interno, è in grado inoltre di imparare dalle nostre abitudini e adattarsi fornendo sempre il clima ed il comfort migliori per il nostro modo di vivere la casa. Le Teste Modulanti Elettroniche wireless, ad interfaccia cromatica, ne fanno un sistema perfetto per incrementare l'efficienza energetica di impianti tradizionali sia nel caso di edifici esistenti, sia in caso di ristrutturazioni o nuove costruzioni.

Il packaging del sistema NOW utilizza materiale certificato FSC.

# **LE NOSTRE BUSINESS UNIT**

**IRSAP air**



La Ventilazione Meccanica Controllata è la soluzione progettata al nostro benessere che garantisce il giusto ricambio d'aria all'interno degli ambienti al fine di ottenere sempre aria pulita, igiene e comfort senza sprechi energetici.

Con un impianto di VMC l'aria pulita è garantita 24 ore su 24; inoltre, venendo meno la necessità di aprire le finestre in maniera incontrollata per ottenere ricambi d'aria, viene assicurato un notevole risparmio energetico.

Gli impianti di VMC possono essere a semplice flusso o a doppio flusso con recupero di calore ad elevata efficienza. Irsap offre entrambe le soluzioni, anche integrate con sistemi di deumidificazione e climatizzazione. Tutte le unità di ventilazione con recupero di calore IRSAIR sono dotate di esclusivi filtri antibatterici AIR'SUITE® e della funzione automatica di free-cooling e free-heating quando le condizioni di temperatura dell'aria esterna lo consentono.

# **UN SISTEMA DI QUALITÀ AZIENDALE CERTIFICATO**

IRSAP S.p.a. è stata una delle prime aziende in Italia del settore certificata dal Sistema Qualità Aziendale UNI EN ISO 9001:2015 per il monitoraggio, la vigilanza e l'aggiornamento delle procedure adottate al proprio interno (il c.d. Sistema di Gestione per la Qualità).

La società ha continuato e concluso nei primi mesi del 2023 il suo percorso verso la certificazione ambientale ISO 14001, che sarà oggetto di approfondimento nel capitolo 3.

Tutti i prodotti IRSAP sono certificati secondo la normativa attualmente vigente in materia (EN 442) che obbliga tutti i produttori/rivenditori di corpi scaldanti a certificare gli stessi presso gli enti accreditati.

IRSAP, per la certificazione delle rese caloriche e per la marcatura CE dei propri prodotti, si avvale prevalentemente del supporto del Politecnico di Milano. Oltre a questo laboratorio di prove, IRSAP collabora con EUROVENT Certita per la certificazione di prodotto NF relativa ai prodotti idraulici. IRSAP per l'ottenimento della certificazione volontaria francese NF Electricite per alcuni prodotti specifici si avvale di LCIE - Bureau Veritas.

Per altri prodotti, IRSAP ha già ottenuto la certificazione volontaria croata (ZIK) e russa (GOST).

IRSAP da oltre 50 anni si propone nel settore della climatizzazione civile e residenziale, realizzando sistemi per il riscaldamento e di Ventilazione Meccanica Controllata.

Lo spirito che da sempre accompagna il nostro Gruppo è quello di realizzare prodotti e sistemi orientati a migliorare l'efficienza energetica, la sostenibilità ambientale e la qualità della vita all'interno delle nostre case.

I prodotti IRSAP sono progettati e realizzati per garantire sempre il massimo rendimento con l'utilizzo delle più moderne fonti rinnovabili.

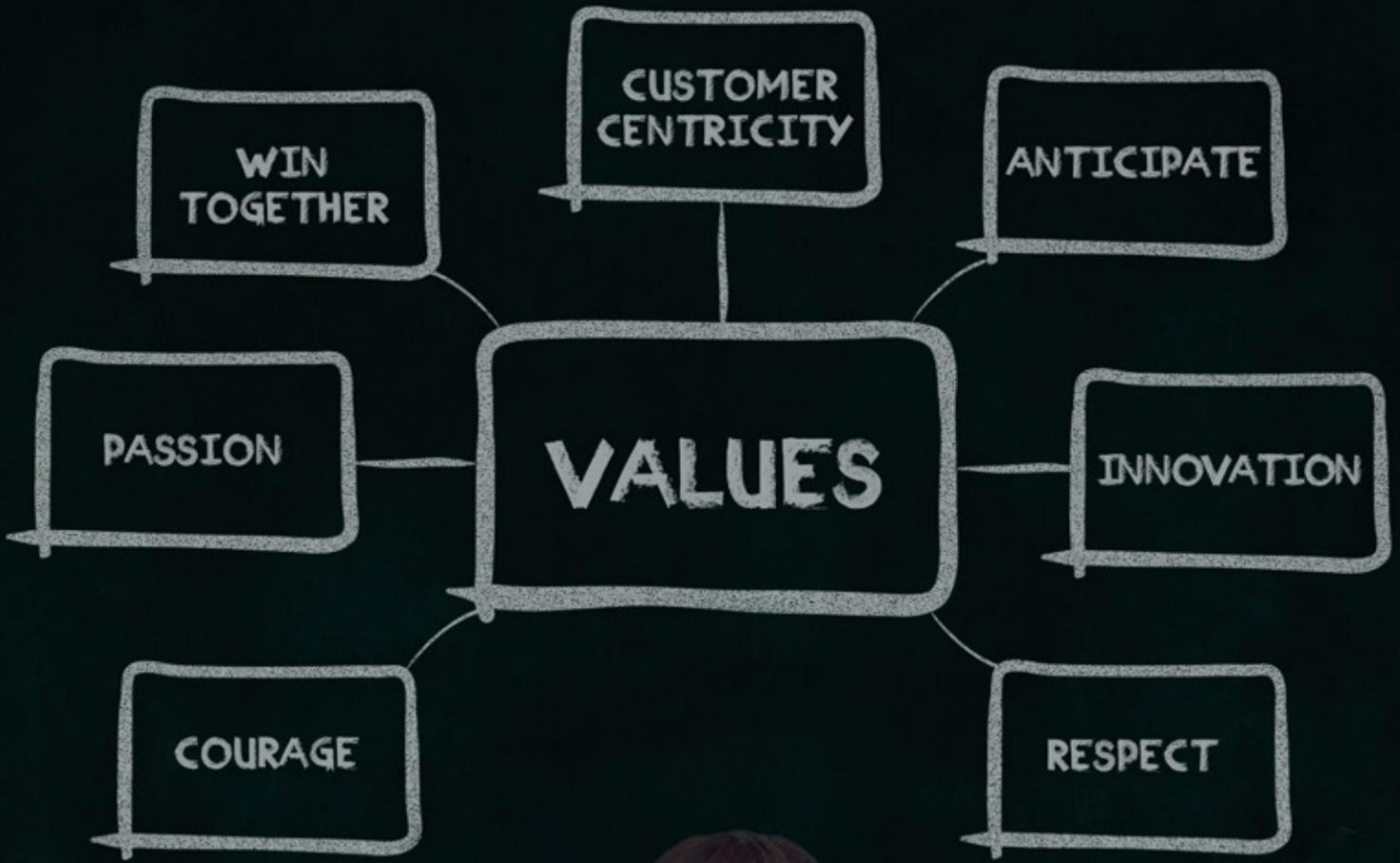




2029  
2028  
2027  
2026  
2025  
2024  
2023

# LA VISION

**ESSERE IL PUNTO  
DI RIFERIMENTO  
NELLE SOLUZIONI  
DI COMFORT  
PER LA CASA,  
INTEGRANDO  
SOSTENIBILITÀ,  
TECNOLOGIA E DESIGN.**



# **I NOSTRI VALORI**

**I valori sono i principi guida  
che plasmano la nostra cultura  
aziendale e ne definiscono l'identità.  
Questi valori non sono  
semplici parole su una parete  
ma prendono vita attraverso  
i comportamenti e le attitudini  
delle persone che lavorano in IRSAP.**

Centralità del Cliente

Coraggio

Passione

Vincere Insieme

Innovazione

Proattività

Rispetto



# IL COSTANTE IMPEGNO IN RICERCA E SVILUPPO

L'innovazione è il nostro obiettivo e il nostro futuro. Tale obiettivo può essere raggiunto solamente attraverso costanti investimenti in ricerca e sviluppo e con strutture complesse e tecnologicamente avanzate. Per questo motivo IRSAP, grazie al contributo tecnico del Politecnico di Milano, ha investito in un'innovativa area di R&D che riproduce un'abitazione/laboratorio in cui vengono simulate tutte le condizioni ambientali esterne e di comfort interno, funzionali allo sviluppo di nuovi prodotti e sistemi di controllo del comfort ambientale. L'obiettivo è raggiungere una gestione del sistema di riscaldamento che ottimizzi l'efficienza energetica durante tutto l'anno.

Irsap, nel corso degli anni, ha realizzato due camere climatiche per test secondo la norma armonizzata EN 442 relativa alle specifiche tecniche ed ai requisiti costruttivi per radiatori e convettori. In particolare la camera costruita più recentemente (2016), è stata realizzata seguendo fedelmente le indicazioni prescritte dalla norma e risulta essere equivalente per prestazioni (differenze inferiori all'1%) rispetto alla camera certificata del Politecnico di Milano quale ente notificato UE 1695. Oltre alle camere test, Irsap ha predisposto una parte del laboratorio per l'esecuzione di prove distruttive e a pressione, con la finalità di verificare la robustezza e la qualità dei prodotti in condizioni limite, permettendo di ottimizzare la scelta dei materiali e dei componenti più idonei alla loro realizzazione.

Al fine di migliorare le proprie conoscenze e la qualità del prodotto finale, negli anni IRSAP ha avviato progetti in collaborazione con i più accreditati istituti universitari e di ricerca. Continua la collaborazione con l'Università di Bergamo per NOW, l'innovativo sistema di gestione degli impianti di riscaldamento.

Le Università con cui IRSAP ha collaborato e collabora tuttora sono:

- **CUOA di Vicenza** - dal 2021 IRSAP è Socio Sostenitore della Business School di Altavilla Vicentina;
- **Politecnico di Milano** - certifica i nostri prodotti secondo la norma EN 442 nella loro camera di prova, presso il Dipartimento di Energia e, grazie anche alla loro collaborazione tecnica, l'Azienda ha costruito la seconda camera test;
- **Istituto Europeo di Design di Roma** - per lo sviluppo delle estetiche del NOW;
- **Università di Bergamo** - per lo sviluppo tecnico del progetto NOW;
- **Università di Ferrara** - per diversi progetti sul mondo R&D e logistica;
- **Desall** - piattaforma per lo sviluppo di progetti di open innovation, tramite design contest. POLYGON, il radiatore elettrico più evoluto di sempre, è disegnato da Valentina Volpe in collaborazione con Desall.

IRSAP collabora infine con **CMC - Centro Misure Compatibilità**, per la certificazione dei prodotti elettrici e consulenza sull'ottimizzazione degli stessi.

# **L'ATTENZIONE PER IL CLIENTE**

**Il Cliente è inteso nell'accezione più ampia: ovvero tutte le persone che partecipano al processo di vendita, installazione e uso del prodotto.**

Sin dall'inizio della propria storia, IRSAP ha investito per creare relazioni umane durature nel tempo.

Le nostre persone: 50 all'esterno come collaboratori diretti e oltre 100 all'interno operano quotidianamente per il "Customer Care".

Operativamente questo avviene:

- con formazione mirata a progettisti, architetti, installatori e operatori di showroom;
- un sito internet e una comunicazione in generale sempre aggiornata ed interattiva con gli interlocutori;
- una cura sempre maggiore dei luoghi fisici, in particolare dello showroom, dove gli utenti possono vedere e toccare con mano i prodotti.

# IRSAP

PROGETTAZIONE DI IMPIANTI VIVI A RECUPERO DI CALORE

RICHIEDE VOTO  
DI PROFESSIONISTI



# LA VISIONE DEL FUTURO IRSAP

Il nostro Gruppo è passato attraverso grandi momenti di innovazione: il **radiatore tubolare** è stato il primo, seguito dal concetto rivoluzionario di **arredare con il calore**. Quest'ultimo ha portato ad una serie di sviluppi sul prodotto che si sono raffinati sempre più negli anni.

Un'altra forte spinta all'innovazione tecnologica è rappresentata **dall'applicazione della domotica al radiatore**: ciò significa far sì che il radiatore stesso, in quanto oggetto intelligente, contribuisca al benessere dell'utilizzatore all'interno della casa, senza che questi debba più preoccuparsene. È in qualche modo un passo ulteriore verso la concezione del radiatore come uno strumento smart in grado di generare benessere.

Per fare ciò, oltre allo sviluppo di prodotti connessi, occorre sviluppare un ecosistema che attraverso un'App permetta di dialogare con l'utilizzatore per conoscerlo, capirne le abitudini, migliorare l'esperienza d'uso del prodotto, comunicando con lui.

Ma occorre soprattutto far sapere all'utilizzatore chi è IRSAP, cosa fa per creare Brand Awareness, fedeltà al marchio e fiducia nel lasciare gestire a IRSAP il proprio riscaldamento e non solo.

Per questo IRSAP ha intrapreso un percorso di revisione delle strategie di comunicazione spostando il focus dalla propria catena tradizionale all'utente finale.

Nel corso del 2022 è stato sviluppato il nuovo sito internet di IRSAP Group con cui è possibile configurare il proprio Radiatore della linea Tesi.

Tutte le funzionalità sono disponibili nel sito internet dell'Azienda.



# **LA NOSTRA VISIONE DI SOSTENIBILITÀ**

**Siamo consapevoli del ruolo positivo che possiamo avere nel corretto utilizzo delle RISORSE NATURALI creando un futuro sostenibile per tutte le Persone che collaborano con noi, per le GENERAZIONI FUTURE e per i milioni di Clienti che ci danno fiducia giorno dopo giorno.**

Per questo, riteniamo la sostenibilità un ASSET che deve far parte della strategia e del nostro impegno quotidiano: l'informazione sulla sostenibilità è un valore strategico per le performance aziendali nel lungo periodo.



# IL PROGETTO iGREEN

Dall'idea di impegnarsi concretamente per migliorare l'ambiente in IRSAP è nato il progetto iGreen, un gruppo di volontari che promuove iniziative all'interno e all'esterno dell'Azienda per costruire una sensibilizzazione a tematiche importanti quali: risparmio energetico, ottimizzazione delle risorse, riduzione degli sprechi, dei rifiuti e riciclo, per aumentare la consapevolezza e la cultura Green, sviluppando progetti ecosostenibili concreti nel breve, medio e lungo periodo.

Nel corso del 2022 il gruppo ha avviato e rafforzato le seguenti iniziative:

- Reso l'acqua gratuita, presso i distributori di ricarica delle borracce, per tutti i dipendenti;
- Installato rompigitto aeratori in tutti gli stabilimenti ai fini del risparmio idrico in occasione dell'emergenza legata alla siccità;
- Introdotto, grazie al nostro fornitore di vending, il caffè biologico in tutti i distributori presenti in azienda;
- Sostenuto la start-up "Le Fragole di Sofia" con l'acquisto di fragole coltivate in una serra tecnologica ed innovativa che adotta pratiche di coltivazioni sostenibili. Le fragole sono coltivate in regime di lotta integrata, prediligendo mezzi di lotta biologica;

- Organizzato, in collaborazione con Legambiente, la giornata "Puliamo il mondo" raccogliendo i rifiuti all'interno di un'area industriale a pochi chilometri dalla Sede di IRSAP;
- Lanciato l'iniziativa "Adotta una pianta" per sensibilizzare i nostri Colleghi non solo nei temi legati alla sostenibilità ambientale ma anche al benessere all'interno degli ambienti di lavoro;

L'impegno del Gruppo iGreen continua, per coinvolgere giorno dopo giorno ogni Persona del Gruppo IRSAP.





# LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

Il concetto di sostenibilità ruota attorno a tre componenti fondamentali:

- **economica:** capacità di generare valore per gli stakeholder in forma etica e responsabile;
- **sociale:** capacità di garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione, partecipazione, etc.) distribuito in modo equo;
- **ambientale:** capacità di mantenere nel tempo qualità e riproducibilità delle risorse naturali.

Questo **Report di Sostenibilità** è il frutto del lavoro e della collaborazione di tante persone che lavorano nel nostro Gruppo e che vogliamo ringraziare per aver fornito con puntualità i dati e le informazioni che rappresentano il cuore di questo documento.

I temi materiali individuati tramite la prima matrice di materialità, elaborata nel corso del 2019, sono stati il punto di partenza fondamentale per identificare il posizionamento dell'azienda rispetto alle tre dimensioni: economica, sociale e ambientale. Nel corso del 2022 l'analisi di materialità è stata aggiornata, come la progressione degli obiettivi associati ai temi materiali.



Il Reporting di sostenibilità, come promosso dal **Global Reporting Initiative (GRI)**, consiste nel processo di comunicare pubblicamente gli impatti economici, ambientali e/o sociali di un'organizzazione, e quindi i suoi contributi positivi verso l'obiettivo dello sviluppo sostenibile.

Il Report è destinato ad informare un'ampia platea di stakeholder, che include clienti, collaboratori, comunità locali, azionisti e investitori interessati alla performance sociale della Società come strumento che predice la sua performance finanziaria.

L'orientamento strategico improntato alla sostenibilità implica trovare un equilibrio dinamico tra le varie dimensioni economiche, ambientali e sociali. Durante questi anni il Gruppo ha definito e promosso numerose attività di engagement sul tema, sviluppando un modello di gestione sostenibile.

L'Impresa vuole fare della responsabilità ambientale e sociale una fonte di vantaggio competitivo e di differenziazione strategica. Miriamo a diffondere la sensibilità ambientale in tutti i centri decisionali dell'Impresa e, nel rispetto delle aspettative degli stakeholder, l'Impresa sceglierà delle strategie aziendali coerenti con tale visione.

Operando nel settore del termoarredo e dei sistemi di gestione del clima domestico, lo sviluppo di un orientamento sostenibile risulta essenziale.

Le case, e gli edifici in generale, rappresentano una delle principali cause di consumo energetico ed emissioni di gas serra.

Ecco perché diviene indispensabile trovare le migliori soluzioni per ridurre tali consumi, fornendo impianti che contemporaneamente possano garantire il benessere climatico degli ambienti a tutti gli utenti, mantenendo alti i livelli di comfort.

Fornire comfort e sicurezza ai clienti, garantire condizioni di lavoro sicure per i collaboratori, ridurre al minimo l'impronta ecologica delle nostre aziende, prendersi cura della comunità e mantenere le prestazioni finanziarie e l'eccellenza operativa, sono gli obiettivi del nostro Gruppo, declinati nelle tre dimensioni della sostenibilità.

Abbiamo quindi scelto di pubblicare il presente Report per contribuire a sensibilizzare e promuovere una cultura della sostenibilità sia internamente sia esternamente all'Azienda.



# IL CAMMINO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Lo sviluppo sostenibile rappresenta una sfida epocale e senza precedenti in termini di sforzo collettivo, per cambiare un approccio culturale ritenuto obsoleto nei confronti delle problematiche ambientali e sociali.

Per il suo raggiungimento è necessario armonizzare crescita economica, inclusione sociale e tutela dell'ambiente attraverso il disaccoppiamento tra lo sviluppo economico e il consumo di risorse finite, l'inquinamento e la produzione di rifiuti e una gestione efficace delle problematiche di impatto sociale ed etico, internamente ed esternamente all'azienda.

L'approccio della Società nel perseguire i principi di sviluppo sostenibile si concretizza nell'adozione di pratiche di **Corporate Social Responsibility** (CSR) per diffondere la cultura della sostenibilità e contribuire alla creazione di valore.

Nel redigere questo Report ci siamo ispirati ad alcuni dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs – Sustainable Development Goals) del programma "Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile".



# I NOSTRI STAKEHOLDER

Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento fondamentale della strategia di sostenibilità del Gruppo. Sviluppare e mantenere una relazione costante e solida con tutti gli stakeholder attraverso un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano un'ampia gamma di interessi eterogenei: creare e mantenere relazioni stabili e durature è un elemento cruciale al fine di creare valore condiviso nel lungo periodo.

Grazie ad un processo di ascolto e confronto continuo, organizzato tramite diversi canali e modalità, il Gruppo è in grado di sviluppare una maggiore consapevolezza circa le aspettative e gli interessi dei propri stakeholder, monitorando e ottimizzando l'efficacia degli strumenti e dei canali di interazione.

La lista degli Stakeholder è redatta seguendo le linee guida dello standard ISO 26000.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, il Gruppo è in grado di gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder.

Il Gruppo persegue un approccio proattivo nei confronti della pluralità degli interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Siamo infatti consapevoli che questi momenti di confronto costituiscono occasioni reciproche di crescita e arricchimento.



# STAKEHOLDER DEL GRUPPO IRSAP

| COLLABORATORI   | FILIERA PROFESSIONALE                                     | UTENTE FINALE  |
|---|---|--|
| Chi lavora alle dipendenze o per conto del Gruppo IRSAP, incluse le nostre rappresentanze | Chi acquista i nostri prodotti                            | Chi utilizza i nostri prodotti   |
| FORNITORI   | ORGANIZZAZIONI SINDACALI                                  | GENERAZIONI FUTURE   |
| Chi fornisce al Gruppo IRSAP materie prime, materiali e servizi                           | L'insieme delle organizzazioni nazionali e internazionali | Il mondo delle scuole, delle università e in generale dei giovani        |
| COMUNITÀ E SOCIETÀ  | FINANZIATORI  | ISTITUZIONI POLITICHE E ASSOCIAZIONI                                     |
| Il contesto sociale dei territori in cui operano i siti del Gruppo IRSAP                  | Chi apporta capitali nel Gruppo IRSAP                     | Associazioni, Enti, Onlus e organizzazioni private, senza scopo di lucro |

| STAKEHOLDER                                 | STRUMENTI E CANALI DI INTERAZIONE   | ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDER   |
|---|---|---|
| <b>COLLABORATORI</b>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dialogo costante con la Direzione Risorse Umane</li> <li>2) Incontri annuali per confrontarsi sul percorso di crescita, per definire gli obiettivi individuali e per discutere le valutazioni sulla performance</li> <li>3) Incontri con la comunità aziendale per la condivisione dei risultati e degli obiettivi futuri del Gruppo</li> <li>4) Incontri di formazione</li> <li>5) Incontri per sensibilizzare e informare su tematiche legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro</li> <li>6) Programmi di formazione e valorizzazione dei giovani talenti (Future Leader Program)</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Informazioni sulle strategie e risultati del Gruppo</li> <li>2) Gestione responsabile del business</li> <li>3) Chiarezza degli obiettivi e del sistema premiante (bonus)</li> <li>4) Formazione, valorizzazione e sviluppo professionale</li> <li>5) Ambiente di lavoro stimolante e sicuro</li> <li>6) Pari opportunità</li> <li>7) Promozione e tutela del benessere, della salute e della sicurezza</li> <li>8) Coinvolgimento nella vita aziendale, sviluppo senso di appartenenza</li> </ol> |
| <b>FILIERA PROFESSIONALE</b>                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Incontri negli showroom e nei punti vendita</li> <li>2) Dialogo continuativo di aggiornamento sul business e sulla gamma di prodotto</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Qualità e innovazione dei prodotti</li> <li>2) Sicurezza e trasparenza sui temi ambientali e sociali lungo l'intero sistema di approvvigionamento</li> <li>3) Reputazione del marchio</li> </ol>  |
| <b>UTENTE FINALE</b>                        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ricerche di mercato e focus group</li> <li>2) Ascolto diretto del livello di gradimento</li> <li>3) Interazioni tramite telefono, e-mail e social media</li> <li>4) Servizio di customer care</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Qualità, sicurezza e affidabilità del prodotto</li> <li>2) Prodotti realizzati rispettando le persone e l'ambiente</li> <li>3) Stile, unicità, innovazione e completezza dell'offerta</li> <li>4) Assistenza post vendita</li> <li>5) Esperienza di acquisto personalizzata</li> </ol>  |
| <b>FORNITORI</b>                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Rapporti mensili</li> <li>2) Incontri in sede</li> <li>3) Definizione e condivisione di standard</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Continuità e stabilità nella fornitura in termini qualitativi e quantitativi</li> <li>2) Rispetto delle condizioni contrattuali</li> <li>3) Coinvolgimento nella definizione di standard relativi alla fornitura, inclusi criteri socio-ambientali, e tempestività nella comunicazione dei nuovi requisiti richiesti</li> <li>4) Rapporto di collaborazione e supporto nella gestione</li> </ol>  |
| <b>ORGANIZZAZIONI SINDACALI</b>             | Incontri con le rappresentanze sindacali  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Gestione responsabile del business</li> <li>2) Attività di coinvolgimento e informazione tempestiva in merito a tematiche rilevanti per la comunità aziendale</li> <li>3) Aggiornamento sulle attività di formazione</li> </ol>   |
| <b>GENERAZIONI FUTURE</b>                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Borse di studio (ai figli dei collaboratori)</li> <li>2) Programmi di formazione e valorizzazione dei giovani talenti (Future Leader Program)</li> <li>3) Visite didattiche</li> </ol>  | Formazione, valorizzazione e sviluppo professionale   |
| <b>COMUNITÀ E SOCIETÀ</b>                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Incontri con i rappresentanti delle associazioni locali</li> <li>2) Definizione di interventi o progetti gestiti direttamente o in collaborazione</li> <li>3) Donazioni e iniziative socio-ambientali</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sostegno o finanziamento di iniziative</li> <li>2) Supporto ad attività di sensibilizzazione</li> <li>3) Organizzazione di attività per lo sviluppo della comunità in termini economici e di crescita culturale</li> </ol>  |
| <b>FINANZIATORI</b>                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Conference-call periodiche a seguito di comunicazioni rilevanti</li> <li>2) Comunicazioni e informazioni che possano influenzare il rating</li> <li>3) Seminari, conferenze, Fiere di settore</li> <li>4) Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail)</li> <li>5) Sito web</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Coinvolgimento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business</li> <li>2) Creazione di valore (ritorno sugli investimenti, economicità del business)</li> <li>3) Gestione trasparente e responsabile</li> <li>4) Tempestività e disponibilità al dialogo</li> <li>5) Prudenziale gestione dei rischi, inclusi quelli socio-ambientali</li> </ol>   |
| <b>ISTITUZIONI POLITICHE E ASSOCIAZIONI</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Incontri ad hoc</li> <li>2) Definizione e sviluppo di progetti comuni</li> <li>3) Donazioni e iniziative socio-ambientali</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Partecipazione a progetti di pubblica utilità</li> <li>2) Inclusione di aspetti socio-ambientali nelle strategie aziendali e nel sistema di approvvigionamento</li> <li>3) Comunicazione degli obiettivi aziendali con riferimento agli aspetti ambientali e sociali</li> <li>4) Partecipazione attiva ai tavoli di discussione</li> </ol>  |

# I TEMI MATERIALI

Nel corso del 2022, seguendo gli Standard internazionali della Global Reporting Initiative, è stato adottato il criterio della rilevanza d'impatto in una prospettiva di "Impact materiality", ovvero valutando l'impatto effettivo o potenziale che il Gruppo IRSAP può generare per ciascun tema sulla società e sull'ambiente circostante (approccio inside-out).

L'analisi ha coinvolto il top Management e le categorie di stakeholder principali. È stato chiesto loro di valutare la rilevanza dei temi materiali in base all'impatto che tali temi hanno dal loro punto di vista.

L'analisi si è svolta in interazione con la figura del sustainability specialist e con l'impiego di fonti documentali aggiornate.

In particolare, l'analisi di materialità è stata svolta in quattro step:

### **1. Definizione dell'universo di questioni potenzialmente materiali**

Le questioni potenzialmente materiali sono state identificate tramite un approccio multi-source che considera le principali normative di riferimento, framework e standard, raccomandazioni, relazioni di esperti e rating esg. L'elenco di questioni potenzialmente rilevanti del Gruppo IRSAP era composto da 40 temi.

### **2. Raccolta degli elementi probativi della rilevanza delle questioni potenzialmente materiali**

L'obiettivo di questa fase è stato comprendere il punto di vista dell'organizzazione e degli stakeholder misurando la rilevanza delle questioni potenzialmente materiali. Tramite il dialogo con i soggetti interni, in primis l'alta dirigenza, è stata individuata una prima prioritizzazione dei temi. I temi sono stati inseriti in diversi questionari ad hoc al fine di valutarne la rilevanza.

### **3. Interazione con gli stakeholder**

Nella survey volta a identificare i temi e a misurarne gli impatti, è stato coinvolto tutto il middle e top management oltre che gli stakeholder principali. Le risposte degli stakeholder esterni sono state pesate in base alla rilevanza interna. Il criterio qualitativo utilizzato per esprimere la valutazione prevedeva una scala di valori compresa tra 1 (non significativo) e 5 (prioritario). In allegato alla survey è stato fornito un glossario con la descrizione di ogni tema potenzialmente materiale, tradotto nelle principali lingue parlate dagli stakeholder.

### **4. Agire sui risultati dell'analisi di materialità e monitorarne lo sviluppo**

Nel 2022 sono stati confermati 13 temi materiali. Di seguito l'elenco dei temi materiali ordinati per rilevanza di impatto con l'evidenza del tipo e dell'intensità dell'impatto.

| Tema | TemI materiali  | Livello di impatto | Tipo di impatto |          |
|------|---|--------------------|-----------------|----------|
| ■    | Qualità e sicurezza del prodotto                        | ■ ■ ■              | Effettivo       | Positivo |
| ■    | Relazione con i clienti e customer satisfaction         | ■ ■ ■              | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Equilibrio economico-finanziario a lungo termine        | ■ ■ ■              | Effettivo       | Positivo |
| ■    | Salute e sicurezza dei dipendenti                       | ■ ■ ■              | Potenziale      | Negativo |
| ■    | Conduzione di un business etico                         | ■ ■ ■              | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Innovazione di prodotto e di processo                   | ■ ■                | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Energia sostenibile e utilizzo di fonti rinnovabili     | ■ ■                | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione       | ■ ■                | Effettivo       | Negativo |
| ■    | Economia circolare                                      | ■ ■                | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive        | ■ ■                | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Responsabilità verso i collaboratori                    | ■ ■                | Potenziale      | Negativo |
| ■    | Employer branding - retention dei talenti               | ■ ■                | Potenziale      | Positivo |
| ■    | Sostegno economico alle comunità locali e politiche CSR | ■ ■                | Effettivo       | Positivo |

Tema: ■ Economico - ■ Sociale - ■ Ambientale  
Livello di impatto: ■ Basso - ■■ Medio - ■■■ Alto  
Tipo di impatto: Effettivo-Potenziale / Positivo-Negativo

Nel confronto con il 2021 non sono state rilevate variazioni significative.  
Il grado di dettaglio dell'analisi è stato differente avendo rilevato l'impatto dei temi verso l'esterno.

I temi materiali e i relativi impatti sono presidiati dagli obiettivi di sostenibilità 2026, dai progetti e rating ESG e dal piano strategico di IRSAP presentato nei primi mesi del 2023 e di cui daremo evidenza nei prossimi report.

# I NOSTRI OBIETTIVI

| Tema       | TemI materiali  | Obiettivo  | Anno inizio misurazione | Raggiungimento al 31/12/2022 |
|------------|---|--|-------------------------|------------------------------|
| ECONOMICO  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualità e sicurezza del prodotto</b></li> <li>• <b>Relazione con i clienti e customer satisfaction</b></li> <li>• <b>Innovazione di prodotto e di processo</b></li> <li>• <b>Equilibrio economico-finanziario a lungo termine</b></li> </ul>  | Rilevare un massimo di 100 reclami produttivi ogni 100.000 unità prodotte entro il 2026  | 2022                    | 0,005                        |
|            |   | Investire 30 milioni di euro, dei quali almeno il 50% riconducibili al risparmio energetico, nel quinquennio 2022-2026           | 2022                    | 46%                          |
|            |   | Raggiungere complessivi 75 milioni di euro di EBITDA nel quinquennio 2022-2026   | 2022                    | 25%                          |
|            |   | Non superare il rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA di 2x al netto di operazioni di M&A nel quinquennio 2022-2026 | 2022                    | Sotto il limite              |
| AMBIENTALE | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Energia sostenibile e utilizzo di fonti rinnovabili</b></li> <li>• <b>Gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione</b></li> <li>• <b>Economia circolare</b></li> <li>• <b>Tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive</b></li> </ul>  | Utilizzare energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili entro il 2021  | 2021                    | 100%                         |
|            |   | Ridurre del 35% le emissioni di CO <sub>2</sub> per chilometro percorso del parco auto aziendale entro il 2025                   | 2021                    | 20%                          |
|            |   | Ottenere la certificazione ambientale ISO 14001 entro il 2022  | 2021                    | 98%                          |
| SOCIALE    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Salute e sicurezza dei dipendenti</b></li> <li>• <b>Condizione di un business etico</b></li> <li>• <b>Responsabilità verso i collaboratori</b></li> <li>• <b>Employer branding - retention dei talenti</b></li> <li>• <b>Sostegno economico alle comunità locali e politiche CSR</b></li> </ul> | Ridurre l'indice di frequenza degli infortuni da 11 a 9 entro il 2026  | 2022                    | 16,1                         |
|            |   | Aumentare del 50% le ore di formazione del personale entro il 2023   | 2021                    | 72%                          |
|            |   | Costituire la Fondazione IRSAP entro il 2021   | 2021                    | 100%                         |

## DIFFONDERE LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ CON INIZIATIVE INTERNE ED ESTERNE

L'obiettivo riguardante il lavoro dignitoso e la crescita economica dell'Agenda 2030 si declina in un piano di investimenti di cui la sostenibilità è parte integrante.

Il piano di investimenti ha visto una progressione nel 2022, la quota sul totale degli investimenti riconducibili al risparmio energetico è pari al 46% alla fine dell'anno. Con riguardo alla qualità e sicurezza dei prodotti il rapporto tra reclami produttivi ogni 100.000 unità prodotte è stato di: 0,005 nel 2022, l'impegno continua per raggiungere l'obiettivo di 0,001 entro il 2026.

Il percorso verso il raggiungimento di complessivi 75 milioni di euro di EBITDA nel quinquennio 2022-2026 ha visto una progressione del 25% nel 2022. Il rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA è rimasto sotto il limite nel 2022.

È stato raggiunto l'obiettivo di utilizzare il 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili nel 2022. L'impegno con il nostro fornitore per raggiungere il traguardo entro il 2023 ha portato al raggiungimento del risultato con un anno di anticipo. Come sarà approfondito nel Capitolo 3, il risultato è stato raggiunto tramite l'acquisto di energia rinnovabile garantita all'origine e all'utilizzo energia rinnovabile autoprodotta.

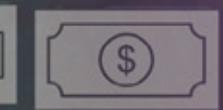
Grazie agli investimenti previsti nel 2021 è stata conseguita, nel primo semestre 2023, la Certificazione Ambientale ISO 14001. La riduzione del 35% delle emissioni di CO<sub>2</sub> per chilometro percorso del parco auto aziendale entro il 2025 ha visto un avanzamento annuale del 15% e complessivamente del 20% passando da 171 a 159 grammi di CO<sub>2</sub>, nei due anni di misurazione (2020-2022).

L'indice di frequenza privato degli infortuni in itinere e calcolato secondo la formula n° infortuni/ore x 1.000.000 risulta peggiorativo per il 2022 con un valore di 16,2.

L'aumento del 50% delle ore totali di formazione del personale senza considerare le ore di formazione obbligatoria è un obiettivo a buon punto, solamente nel 2022 abbiamo raggiunto il 72% sul totale delle ore considerate.

IRSAP FOUNDATION è stata costituita il 24/03/2022. La diffusione della cultura della sostenibilità con iniziative interne ed esterne continua e si concretizza con forte convinzione nel lavoro e nella formazione delle nostre Persone e nelle attività del gruppo iGreen.







## **CAPITOLO 2**

# **LA NOSTRA INTEGRITÀ**

INTRODUZIONE

IL MODELLO DI GOVERNANCE

IL CODICE ETICO

LA STABILITÀ DEL BUSINESS E IL FUTURO SOCIETARIO

TRAGUARDI INTERNAZIONALI



# INTRODUZIONE

Le attività aziendali sono improntate alla correttezza, alla trasparenza e alla riduzione dei rischi derivanti dalle ricadute che l'attività d'impresa può generare sull'ambiente e sulle persone.

Contestualmente all'approvazione del Modello Organizzativo e di Gestione 231 (MOG), da parte del Consiglio di Amministrazione è stato nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) incaricato di vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del MOG (incluso il Codice Etico) nonché di coordinare l'informazione e la formazione sul Decreto, sul Modello e sul Codice.

### **Responsabilità:**

Il personale coinvolto per la gestione degli aspetti legati alla tematica è assegnato alle seguenti funzioni di IRSAP S.p.a.:

- Amministratore Delegato
- Ufficio Legale
- Risorse Umane
- Amm.ne, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi.

Tali funzioni s'interfacciano con le intercompany del Gruppo, collaborando attivamente con specifiche funzioni e le rispettive direzioni di stabilimento.

### **Perimetro del tema**

Gruppo IRSAP e IRSAP S.p.a.

# IL MODELLO DI GOVERNANCE

In qualità di Capogruppo, IRSAP S.p.a. ha adottato un modello di Governance tradizionale che mira a garantire il corretto funzionamento della Società e del Gruppo. Il modello è caratterizzato dalla presenza dei seguenti organi: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza (OdV). La revisione legale dei conti è affidata ad una Società di Revisione, nominata dall'Assemblea dei Soci.

L'attuale Organo Amministrativo, nominato dall'Assemblea dei Soci, è costituito da un Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), attualmente composto tre membri. Il C.d.A. possiede tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e, a norma di Statuto, può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo da costituirsi fra i suoi componenti o a singoli Amministratori, nominando uno o più Amministratori Delegati.

Di seguito vengono riportate in dettaglio le funzioni di ciascun organo di governo:

**Assemblea dei Soci:** nomina i membri del CdA e approva il bilancio di esercizio.

**Consiglio di Amministrazione:** elabora le strategie, valuta le prestazioni economiche, sociali e ambientali del Gruppo, effettua analisi dei rischi e opportunità, valuta le conformità a normative e codici di condotta.

**Collegio sindacale:** vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. È composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti.

**Organismo di vigilanza:** con riferimento al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, l'OdV:

- verifica l'adeguatezza, l'effettività, l'eventuale esigenza di aggiornamento del Modello Organizzativo e l'attuazione delle soluzioni proposte;
- svolge attività di informazione e formazione in azienda sul Modello;
- gestisce i flussi informativi e le segnalazioni ricevute riferendo agli organi aziendali competenti.

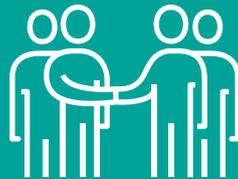
IRSAP S.p.a. ha adottato nel 2009 un proprio Modello Organizzativo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone

giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica", con lo scopo di dotarsi di un sistema organizzato di principi guida e protocolli operativi, che permetta di assicurare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori cui si ispira IRSAP S.p.a. nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

Il modello nel corso degli anni ha subito diversi aggiornamenti fino ad essere, nel corso del 2020, completamente rivisto e riscritto per adeguarlo pienamente al mutato contesto aziendale e legislativo.

Per la realizzazione dell'aggiornamento dell'anno 2020, IRSAP S.p.a. ha costituito un Gruppo di Lavoro, composto da risorse della Società e supportato da professionisti esterni con specifiche competenze per le materie rilevanti e oggetto della normativa di riferimento. Tale Gruppo di Lavoro ha svolto un'attività di mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, ovvero di quei settori della Società e/o processi aziendali rispetto ai quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati e con riferimento ai quali sono state predisposte le specifiche parti speciali, qui sottoelencate:

- **Protocollo A:** per la prevenzione dei reati di Corruzione, anche tra privati, e degli altri reati contro la Pubblica Amministrazione, nonché del reato di intralcio alla Giustizia;
- **Protocollo B:** per la prevenzione dei reati societari e tributari;
- **Protocollo C:** per la prevenzione dei delitti di criminalità organizzata, dei reati transnazionali e dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- **Protocollo D:** per la prevenzione dei reati contro la persona individuale e impiego di cittadini di paesi terzi;
- **Protocollo E:** per la prevenzione dei reati informatici e trattamento illecito dei dati e dei reati in materia di violazione del diritto d'autore. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività agli Amministratori Delegati e al Consiglio di Amministrazione;
- **Protocollo F:** per la prevenzione dei reati di falsità in strumenti e segni di riconoscimento; reati contro l'industria ed il commercio;
- **Protocollo G:** per la prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della sicurezza e salute sul lavoro;
- **Protocollo H:** per l'identificazione delle aree a rischio e la prevenzione di reati ambientali.



### Assemblea dei Soci

Nomina i membri del CdA  
Approva il Bilancio consolidato.



### Consiglio di Amministrazione

Elabora le strategie aziendali, valuta le prestazioni economiche, sociali e ambientali del Gruppo, effettua analisi dei rischi e opportunità, valuta le conformità a normative e codici di condotta.



AD



Presidente e AD



1 Consigliere



### Organismo di vigilanza

Verifica il rispetto e l'adeguatezza al MOG e ne cura l'aggiornamento. Riferisce al CdA aggiornamenti e adeguamenti del MOG.

3 Membri



### Collegio Sindacale

Vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.

1 Presidente  
2 Sindaci



### Comitati interni

Gruppi di lavoro interfunzionali, di natura decisionale e/o consultiva a carattere permanente o temporaneo.

# IL CODICE ETICO

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo di ciascuna realtà aziendale è rappresentato dall'adozione di un **Codice Etico**, quale strumento normativo autonomo e suscettibile di applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i collaboratori, nonché dei soggetti con cui l'ente stesso si rapporta.

Il Modello Organizzativo e il Codice Etico sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui IRSAP fortemente crede e intende uniformare la propria attività.

Il nostro Codice Etico è stato scritto e adottato per la prima volta nel 2009 e viene periodicamente aggiornato sulla base delle evoluzioni organizzative e/o normative.

In tema di bilancio e contabilità, IRSAP S.p.a. considera la trasparenza e la veridicità come valori e parametri imprescindibili: la trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza della documentazione di ogni attività e delle relative operazioni contabili, pertanto ogni operazione deve trovare riscontro in documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentirne la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Ciascun collaboratore è tenuto a rispettare i principi contenuti nel Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze.

I collaboratori e gli stakeholder vengono informati del Codice Etico mediante la consegna di materiale (in formato cartaceo o elettronico) e mediante affissione sulle bacheche, presenti all'interno dei locali in cui si svolge l'attività della Società.

La Società prevede sanzioni per i comportamenti del Personale che non siano conformi e coerenti ai valori e ai principi del Codice Etico e dell'intero Modello di Organizzazione, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi secondo la gravità delle infrazioni commesse in applicazione del Sistema Disciplinare adottato. La violazione delle norme del Codice da parte del personale potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con le relative conseguenze di legge così come specificato nel Codice Disciplinare.

# PRINCIPI DEL CODICE ETICO

Legalità



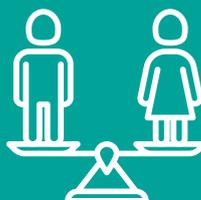
Correttezza e assenza di conflitto di interesse



Riservatezza e gestione delle informazioni



Imparzialità



Onestà



Integrità



Trasparenza



Efficienza e qualità



Responsabilità nei confronti dei clienti



Valore delle risorse umane



Salute e sicurezza



Tutela dell'ambiente



Tutela della personalità individuale



Tutela dei beni aziendali



Regali, omaggi e altre utilità



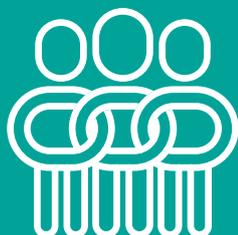
Flussi finanziari in uscita



Riduzione del rischio fiscale



Relazioni con la pubblica amministrazione



Rapporti con associazioni, enti, organizzazioni sindacali



Rapporti con fornitori, consulenti e subappaltatori



Gestione delle gare



# LA STABILITÀ DEL BUSINESS E IL FUTURO SOCIETARIO

La Storia di IRSAP, fondata per 57 anni sulle due famiglie Rossi e Zen, nel 2020 ha avuto un forte elemento di discontinuità. La titolarità è ora della famiglia Rossi. In questo cambiamento vi è anche una forte componente di stabilità del business per il futuro, una rilevante quota societaria è ora di proprietà dell'ultima generazione della famiglia Rossi.

Marco Rossi, possiede una quota di IRSAP, è Amministratore Delegato.

Fabrizio Rossi, Presidente e Amministratore Delegato, padre di Marco è l'altro socio.

Nel 2022 il Gruppo ha registrato un Fatturato complessivo di 161 milioni di euro\*.

Di seguito viene riportato il Capitale Sociale per ogni Società del Gruppo:

- **IRSAP S.p.a.** (Capogruppo) - € 19.260.000
- **IRROM Industrie S.r.l.** - € 10.000.000
- **Irsap Iberica S.L.** - € 12.000
- **Irgroup S.a.r.l.** - € 10.000
- **Irsap U.K. Ltd** - £ 50.000
- **BEMM GmbH** - € 216.000
- **Macro Energy S.r.l.** - € 24.000
- **Inproject S.r.l.** - € 10.000
- **Larus Solar S.r.l.** - €15.000
- **Energia 304 S.r.l.** - €10.000

Nel 2021 è stato approvato un nuovo piano pluriennale di investimenti al fine di aumentare la capacità produttiva e abbattere i consumi in particolare di energia elettrica.

Negli impianti produttivi a novembre 2021 sono stati installati nuovi compressori dotati di inverter. Nel corso del 2022 il trend di consumo ha continuato a mantenere il miglioramento dichiarato nel precedente periodo di rendicontazione.

Nuovi impianti entreranno in funzione nel 2023 e nuove azioni per l'efficiamento del sistema di riscaldamento verranno intraprese con l'obiettivo di ridurre i consumi di gas metano.

\* Tale dato è riportato nel Bilancio Consolidato 2022.



# TRAGUARDI INTERNAZIONALI

Capacità di innovazione, ingegnerizzazione d'eccellenza, sinergia di idee e design rivoluzionario rendono i nostri prodotti i più evoluti di sempre. L'eccellenza tutta italiana di IRSAP è continuamente certificata da un grande numero di riconoscimenti che ci confermano protagonisti nel panorama internazionale del design e della ricerca tecnologica avanzata.

**Relax Hybrid è il nuovo radiatore ventilato** frutto del design, dell'innovazione e della tecnologia IRSAP. Relax Hybrid rende possibile estetica e tecnologia avanzata in uno spazio ridotto. Con uno spessore di soli 107 mm è il radiatore ventilato più sottile di sempre. La soluzione alle esigenze di spazio e di design delle case contemporanee che richiedono geometrie essenziali ed elementi concreti e poco invasivi per rendere gli ambienti adatti al vivere quotidiano ed al piacere del bello.

Relax Hybrid ha vinto uno dei più prestigiosi premi nel campo della progettazione e del design di prodotto a livello mondiale: l'IF Product Design Award, nella categoria Building Technology.

Questo importante riconoscimento si aggiunge ad Archiproducts Design Award 2022, riconfermando IRSAP protagonista nel panorama tecnologico e di design internazionale.

**Polygon, il radiatore elettrico più evoluto di sempre, ha vinto il CES 2022 Best of Innovation Awards**, il premio più ambito nel contesto di uno degli eventi tecnologici più prestigiosi al mondo, tenutosi a Las Vegas. Appartenente all'innovativo ecosistema di prodotti connessi IRSAP NOW, Polygon è il radiatore che impara dalle nostre abitudini e adatta il suo funzionamento, garantendo massimo comfort e ottimizzando i consumi, grazie a tecnologie di edge-computing e machine learning. Il suo utilizzo è permesso da assistenti vocali e dall'APP, anche da remoto. Polygon si è aggiudicato anche il **CES 2022 Innovation Awards Honoree** nel settore Home Appliances, riconfermandosi ancora una volta la sintesi perfetta tra design e tecnologia. Per il suo design il nostro radiatore ha vinto il German Design Award categoria Excellent Product Design Energy winner 2022.









## **CAPITOLO 3**

# **SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E DI FILIERA**

INTRODUZIONE

LE CARATTERISTICHE DELLA CATENA DI FORNITURA

LA VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI

L'UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI E L'IMPATTO AMBIENTALE

IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS

LA GESTIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE

IL CONSUMO DELLE RISORSE IDRICHE

LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI

# INTRODUZIONE

Il Gruppo adotta metodologie e prassi per valutare e quantificare i carichi ambientali e gli impatti diretti/indiretti associati alle attività dell'organizzazione e al ciclo di vita del prodotto, dalla selezione delle materie prime al riciclo finale, in una logica di Life Cycle Thinking.

La corretta gestione delle risorse naturali è una parte essenziale del nostro business.

Per questa ragione il Gruppo è continuamente impegnato nella progettazione e nello sviluppo di prodotti sempre più sostenibili, che sono espressione dei valori aziendali.

Proteggere l'ambiente, ridurre le emissioni e il consumo di energia sono obiettivi fondamentali per il Gruppo.

Il continuo processo di crescita tecnologica ha portato quindi allo sviluppo di componenti ideali per i più evoluti generatori di calore, per i più moderni impianti a bassa temperatura e per gli altri sistemi ad alte prestazioni, sempre secondo le esigenze della bioedilizia.

Siamo consapevoli che ogni attività del Gruppo determina un impatto ambientale legato al consumo di risorse naturali limitate, alle emissioni di CO<sub>2</sub> e di altri gas a effetto serra che contribuiscono al riscaldamento globale.

Il Gruppo ritiene che la salvaguardia dell'ambiente sia uno dei principi guida e un dovere nei confronti delle generazioni future.

Oggi, e più che mai in futuro, sostenibilità per il Gruppo significa competitività sui mercati, credibilità e affidabilità, sia sul territorio che nelle comunità in cui operiamo.

Per questo motivo dedichiamo la massima attenzione allo sviluppo etico e sostenibile del nostro business: una filosofia condivisa a livello di Gruppo che permette a IRSAP di operare in armonia con l'ambiente e con le comunità territoriali, perseguendo gli obiettivi di economicità,

attraverso prodotti e processi sviluppati secondo una visione strategica di lungo periodo.

La spinta verso il miglioramento continuo ha portato nel 2021 ad un'analisi approfondita delle tematiche legate alla certificazione ambientale ISO 14001. I nuovi investimenti, uniti ad un impegno costante e capillare delle funzioni aziendali interessate, hanno permesso l'ottenimento della certificazione ISO 14001 per IRSAP S.p.a. durante il primo semestre del 2023. Il Sistema di gestione ambientale, già parte del sistema di gestione aziendale, è volto a coordinare più efficacemente gli aspetti ambientali, a soddisfare gli obblighi di conformità legislativa, valutando rischi e opportunità. IRSAP sottoscrive volontariamente i requisiti specifici della norma al fine di integrare nel proprio sistema organizzativo, regole per una gestione ancor più efficace in riferimento agli aspetti ambientali. Questo importante risultato conferma il nostro impegno costante nel cambiamento e nella proiezione verso il futuro.

### **Responsabilità:**

Il personale coinvolto per la gestione degli aspetti legati alla tematica è assegnato alle seguenti funzioni di IRSAP S.p.a.:

- Assicurazione Qualità
- Sicurezza e Ambiente
- Direzione Operations (Logistica e Acquisti)
- Direzione Tecnica
- Risorse Umane
- Amministrazione, Finanza, Controllo e Sistemi Informativi.

Tali funzioni si interfacciano con le consociate del Gruppo, collaborando attivamente con specifiche funzioni e le rispettive direzioni di stabilimento.

### **Perimetro del tema**

IRSAP S.p.a., IRROM S.r.l.



# LE CARATTERISTICHE DELLA CATENA DI FORNITURA

Nel 2022 la catena di fornitura del Gruppo IRSAP conta 537 fornitori (\*), suddivisi principalmente in quattro macrocategorie:

- fornitori di materie prime e componenti (tubi, lamiere, valvole, ghiera, polveri, guarnizioni), che rappresentano circa la metà del fatturato complessivo d'acquisto;
- fornitori di servizi (logistici, di consulenza, materiale di manutenzione e prestazioni di lavoro);
- fornitori di beni commercializzati;
- fornitori di impianti, macchinari e attrezzature industriali.

A livello di gruppo gli Acquisti, ovvero le voci B6-B7 del bilancio consolidato 2022, ammontano complessivamente a 104 milioni di euro.

Per IRSAP Italia i fornitori locali rappresentano il 95,2% sul totale dei fornitori.

Per IRRROM rispetto al totale dei fornitori: il 69% sono locali e il 25,5% sono italiani.

Per la scelta dei propri fornitori IRSAP S.p.a. utilizza un sistema di valutazione attraverso questionari specifici. Lo scopo è quello di definire le attività, le modalità operative ed i relativi criteri, per la

valutazione e la qualificazione dei propri fornitori, allo scopo di garantire che essi abbiano la capacità di soddisfare i requisiti di qualità, puntualità ed economicità necessari.

Tale attività di qualificazione si applica a tutti i fornitori sia di materiali e prodotti acquistati, sia di lavorazioni esterne i cui prodotti o servizi possono influenzare la qualità dei prodotti realizzati da IRSAP S.p.a.

L'attività di valutazione e successiva qualificazione dei fornitori viene attuata dal Responsabile dell'Ufficio Acquisti in modi differenti, a seconda che i prodotti da approvvigionare siano considerati:

### • critici

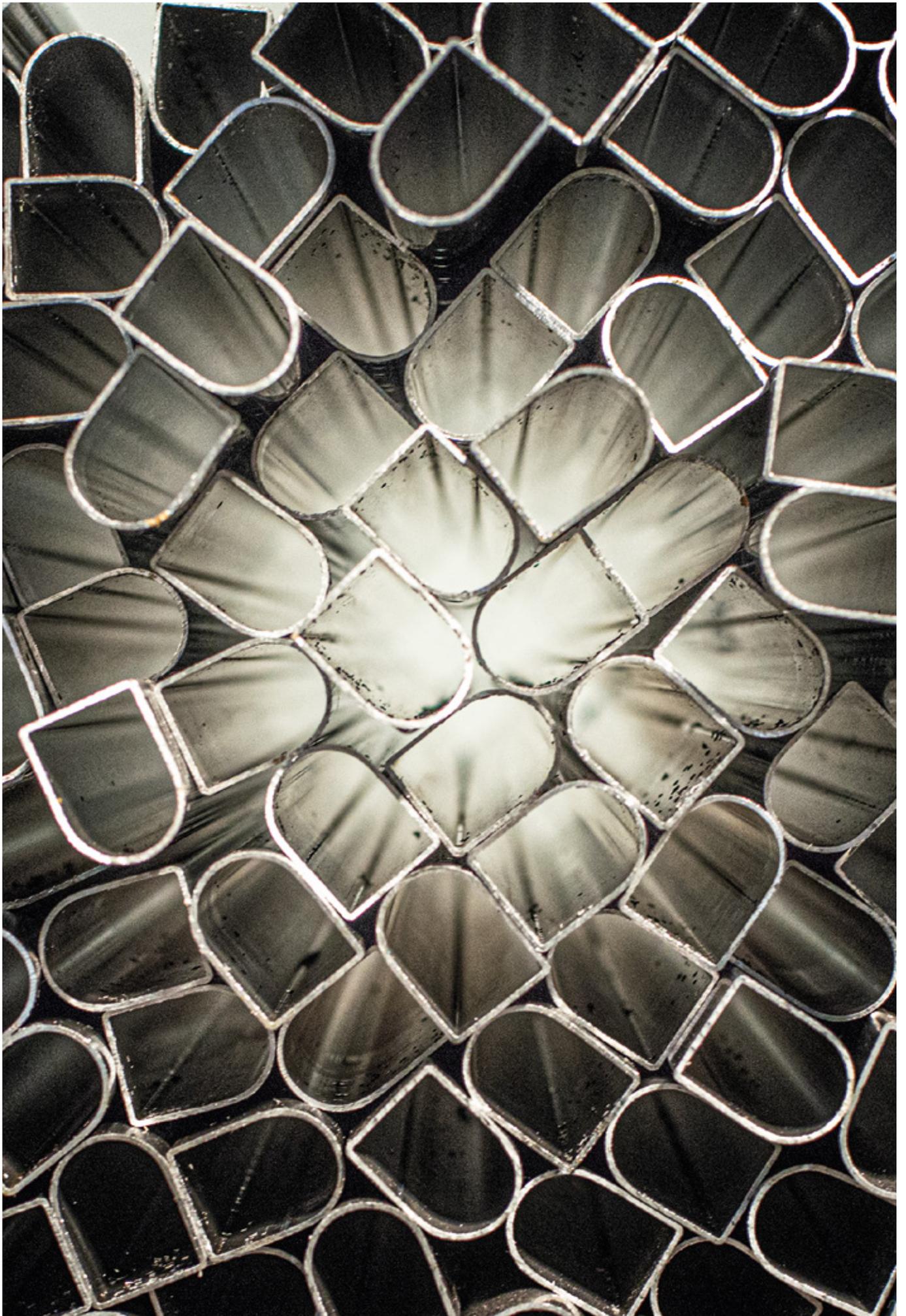
### • importanti

### • secondari

La criticità dei prodotti viene stabilita dall'Ufficio Acquisti e dall'Ufficio Tecnico, in base all'influenza che possono avere sulla qualità del prodotto finito, fornito da IRSAP S.p.a.

Nel periodo considerato ai fini della rendicontazione delle informazioni non finanziarie del Gruppo IRSAP, non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura.

\* Per l'anno 2022 sono stati considerati i fornitori per acquisti con importo superiore a 2.000 euro, per ulteriori informazioni si rimanda all'indice tecnico.



## CAPITOLO 3: SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E DI FILIERA



# LA VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI

Il Gruppo collabora con i fornitori che condividono lo stesso impegno nella tutela dei collaboratori, hanno standard etici elevati e sono gestiti in modo responsabile. I rapporti con il cliente, pubblico e privato, e con gli appaltatori sono improntati al senso di responsabilità e allo spirito di collaborazione. I nostri Fornitori si impegnano a svolgere ogni attività prevista nei rapporti con IRSAP, mantenendo comportamenti di assoluta correttezza, rispettosi delle leggi, e conformi alle regole ed ai principi stabiliti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e/o dal Codice Etico del cliente, e del nuovo Codice di condotta fornitori consultabili al nostro sito internet, nell'area download alla sezione policies and documents.

## IL MERCATO DELLA SUPPLY CHAIN 2022

Nel 2022 si è assistito, in modo generalizzato a livello mondiale, ad una drastica riduzione della reperibilità di quasi tutte le materie prime, le quali hanno avuto impatti devastanti sulla produzione della componentistica elettronica, ed in questo contesto, purtroppo, anche il Gruppo Irsap ha subito grosse ripercussioni sulla catena di approvvigionamento.

A livello generale la difficoltà di reperimento è stata determinata da diversi fattori: in primo luogo, si può identificare nel post covid l'elemento che ha innescato un aumento incontrollato dei consumi che hanno determinato l'effetto Forrester, o effetto frusta, con danni sulle scorte e lead time nella catena di fornitura.

Il conflitto Russo-Ucraino ha avuto ricadute sul fronte delle energie. Nel caso specifico per il Gruppo Irsap gli effetti si sono concentrati in particolare sull'acciaio, l'incremento del prezzo è stato altalenante ma rialzista con una percentuale che ha raggiunto il picco del 40% nel mese di aprile 2022. In seguito, gli aumenti sostenuti sono da ricondursi al settore del petrolchimico, che ha ribaltato a valle i maggiori costi energetici per produrre alcune materie plastiche, come polietilene e polipropilene, con aumenti fino al 50% se confrontati con la media dell'anno precedente. Anche tutto il comparto della carta, settore molto energivoro, ha avuto considerevoli aumenti sia per l'aumento delle energie che, a causa della mancanza di carta da macero, era difficilmente reperibile nel periodo post coronavirus.

Per quanto riguarda le componentistiche elettroniche ed in particolare i microchip, la difficoltà di reperimento è stata causata dalla forte domanda di qualsiasi tipo di dispositivo elettronico soprattutto nel periodo di covid, in seguito all'incremento dello smart working.

A questo si aggiunge la politica di transizione energetica dell'automotive con la crescente richiesta di autoveicoli elettrici/ibridi che ha ridotto le quantità di rame, stagno e platino essenziali per la produzione dei processori. Infine, un altro costo d'acquisto di cui si è osservato l'aumento riguarda il settore della logistica. La forte crescita del volume globale dei trasporti, ha causato un incremento delle spese di trasporto che in alcuni casi sono quadruplicate.

## IL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI E IL QUESTIONARIO DI SOSTENIBILITÀ

Nel 2022 IRSAP ha inviato un questionario di autovalutazione sui temi della sostenibilità ai fornitori critici e importanti per la categoria materie prime e accessori, pari al 10% del numero totale di nuovi fornitori. Il 71% dei fornitori coinvolti ha risposto tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023. I risultati, che attualmente danno ad IRSAP informazioni sulla posizione ESG dei fornitori, potranno essere utilizzati come indicazione per i futuri processi di selezione.

Il Codice di Condotta per i Fornitori IRSAP, pubblicato nel 2022, specifica e favorisce la continua implementazione del Codice Etico di IRSAP richiamandone alcune previsioni ed integrandole con alcuni standard minimi che IRSAP chiede ai suoi Fornitori di rispettare e di far propri, nel corso delle attività commerciali.

IRSAP crede nella partnership e collaborazione con i propri fornitori con l'obiettivo di creare un reciproco vantaggio atto a garantire che le tematiche di approvvigionamento responsabile vengano applicate lungo tutta la supply chain.

Il Codice di Condotta per i Fornitori prevede di rispettare i principi in materia di: Acquisizione e applicazione di sistemi di gestione degli aspetti ambientali, Qualificazione del personale, Diritti dei lavoratori, Imparzialità, Valore delle risorse umane, Salute e sicurezza, Correttezza e assenza di conflitto di interesse, Trasparenza e lotta alla corruzione.

Partnership solide creano fiducia non solo con i nostri Fornitori, ma anche lungo l'intera catena del valore.



# UTILIZZO DELLE RISORSE NATURALI E IMPATTO AMBIENTALE

Da anni IRSAP ha dimostrato la sua sensibilità Green, utilizzando fonti di **energie rinnovabili** (impianti fotovoltaici), e **imballi riciclabili**, gestendo la raccolta differenziata dei rifiuti attraverso l'introduzione di **isole Green, riciclando gli scarti** di produzione, controllando costantemente le acque reflue, utilizzando in modo più efficiente l'energia elettrica attraverso **l'illuminazione a led**, sempre nel rispetto delle normative vigenti. In quest'ottica nasce la domanda: come contribuire alla sostenibilità dell'ambiente con azioni pratiche di prevenzione dell'inquinamento?

Dall'idea di impegnarsi concretamente per migliorare l'ambiente, all'interno di IRSAP S.p.a. è nato il comitato **iGreen**, che promuove iniziative per:

- costruire una sensibilizzazione a tematiche importanti quali: risparmio energetico, ottimizzazione delle risorse, riduzione degli sprechi, dei rifiuti e riciclo, per aumentare la consapevolezza e la cultura della sostenibilità;
- portare avanti progetti ecosostenibili concreti nel breve, medio e lungo periodo.

Il gruppo iGreen è formato da 24 persone che volontariamente hanno deciso di schierarsi in prima linea per dare il loro contributo concreto.

Ciò che accomuna i partecipanti è espresso nel significato del logo iGreen. Il logo richiama la definizione di sostenibilità e l'utilizzo consapevole delle risorse ambientali: prendersi cura dell'ambiente significa soprattutto tutelare le generazioni future.

In occasione della Giornata mondiale dell'acqua, IRSAP ha reso gratuita l'acqua erogata per le borracce per sensibilizzare i collaboratori sulla riduzione degli sprechi e dell'inquinamento di una risorsa sempre più scarsa.

In occasione della Giornata mondiale della terra è stato lanciata la sfida "adotta una pianta" grazie al

quale 132 colleghi hanno potuto richiedere per il proprio ufficio piante verdi di cui prendersi cura. In occasione della Giornata mondiale dell'ambiente, iGreen ha sostenuto la start-up "Le Fragole di Sofia" con l'acquisto di 450 kg fragole coltivate in una serra tecnologica ed innovativa che adotta pratiche di coltivazioni sostenibili. Le fragole sono coltivate in regime di lotta integrata, prediligendo mezzi di lotta biologica. L'aspetto innovativo nella coltivazione delle fragole è rappresentato dal cosiddetto sistema "Up and Down". Si tratta di un sistema di movimentazione che permette di alzare e abbassare le canaline di coltivazione in modo alternato. La regolazione dell'altezza di lavoro al livello desiderato consente, inoltre, di operare in piena comodità. Anche persone con disabilità possono svolgere agevolmente le attività previste per l'agricoltura in serra. Con questo sistema è possibile diversificare la coltivazione della serra, piantando varietà di colture differenti. L'impatto ambientale positivo che questo tipo di attività crea nel nostro territorio è da incoraggiare e diffondere.

A settembre 2022, il gruppo iGreen ha partecipato attivamente all'iniziativa "Puliamo il mondo", il più grande appuntamento di volontariato ambientale promosso da Legambiente. 50 Colleghi assieme a volontari, familiari e amici hanno dato il loro contributo per ripulire le zone limitrofe ai nostri stabilimenti produttivi dai rifiuti abbandonati. Un segnale concreto che crea un impatto positivo sull'ambiente e il territorio che ci circonda. Sono stati raccolti 302 kg di rifiuti totali, che sono stati conferiti alla società municipalizzata locale.

Questi sono alcuni degli interventi che si inseriscono in un progetto più ampio di cura dell'ambiente e sostenibilità che IRSAP S.p.a. sta continuando a promuovere, e che verrà approfondito nelle pagine seguenti.

# **IL CONSUMO DI ENERGIA E GAS**

Con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici, ridurre il consumo di gas e le emissioni di CO<sub>2</sub> è stato avviato un programma specifico di contenimento del fabbisogno energetico.

Nel corso del 2022 il trend di consumo dovuto ai nuovi compressori dotati di inverter ha continuato a mantenere il miglioramento dichiarato nel precedente periodo di rendicontazione. Il risparmio energetico osservato nel corso del 2022 è dell'ordine di 160.000 KWh.

Dal 2023 il piano di investimenti opererà interventi migliorativi delle linee produttive esistenti, portando ad una maggiore efficienza energetica globale degli impianti.

Saranno implementati nuovi centri laser fibra che porteranno ad un minor consumo in termini di energia relativa, rapportata quindi ai volumi.

IRROM nel corso del 2022 ha continuato l'efficientamento ordinario di impianti e macchinari per il contenimento dei consumi.



## CAPITOLO 3: SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E DI FILIERA

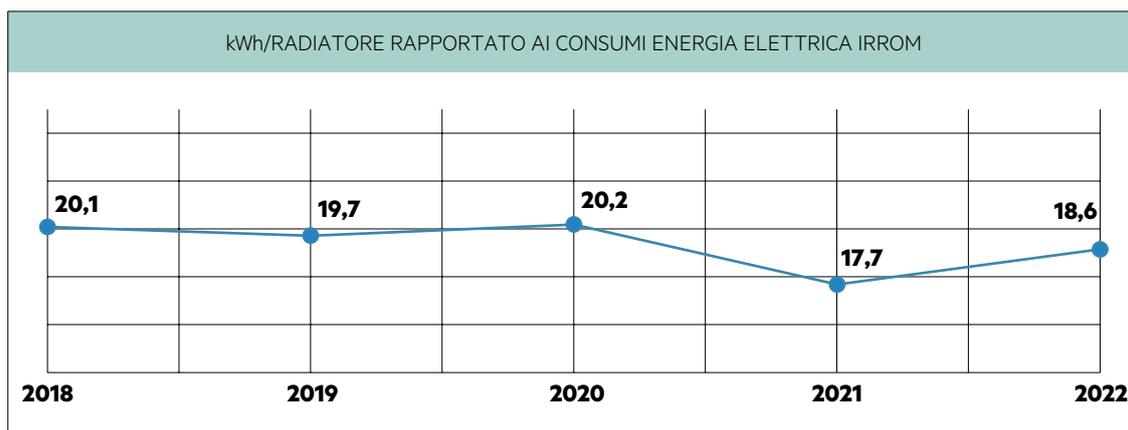
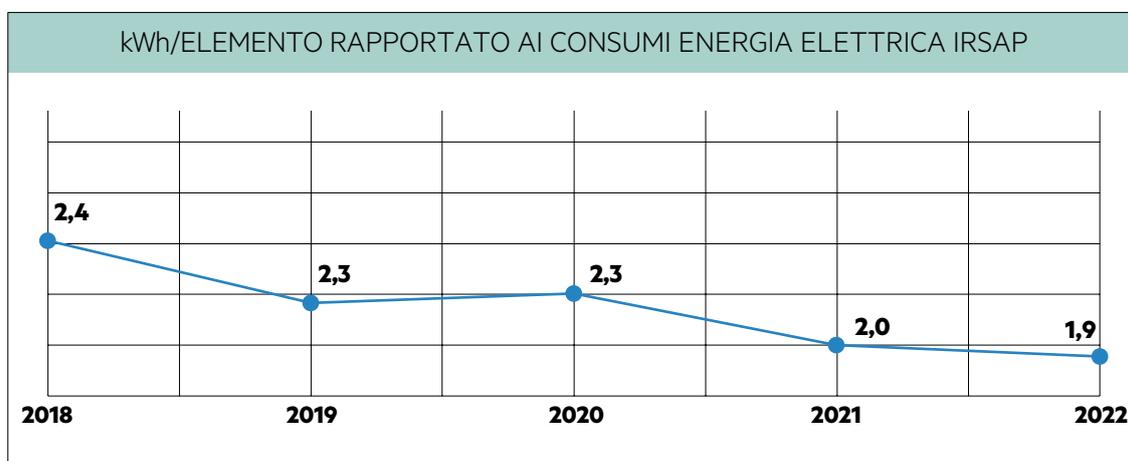
### CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA

In relazione alle attività del Gruppo IRSAP (con riferimento ai soli stabilimenti di Italia e Romania) nel corso del 2022 sono stati registrati consumi energetici per un totale di 19,3 milioni kWh, dato stabile raffrontato al 2021.

Complessivamente l'utilizzo di energia elettrica è rimasto costante rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

I grafici in figura dimostrano un abbassamento dell'intensità energetica per gli stabilimenti in Italia e un aumento per gli stabilimenti in Romania.

| ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA NELLE SEDI DI IRSAP E IRROM IN kWh |            |            |
|--|------------|------------|
| 2020   | 2021       | 2022       |
| 17.071.534   | 19.887.468 | 19.235.191 |



L'energia elettrica autoprodotta tramite i nostri impianti fotovoltaici viene in parte utilizzata per la produzione e in parte ceduta in rete. La tabella mostra il totale dell'energia elettrica prodotta in Italia e in Romania.

| ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA IN MWh |      |      |
|---------------------------------------|------|------|
|                                       | 2021 | 2022 |
| ITALIA                                | 8025 | 8229 |
| ROMANIA                               | 5339 | 5376 |

## CONSUMO DI GAS ED EMISSIONI

Le principali fonti di consumo di gas metano riguardano gli impianti di riscaldamento, i forni per la verniciatura, le imballatrici e infine lo sverniciatore elettrofluido. Le emissioni in atmosfera provengono principalmente dagli impianti di saldatura, in ogni caso, vengono preventivamente filtrate.

Per le emissioni in atmosfera IRSAP S.p.a. ha ottenuto l'Autorizzazione Unica Ambientale provinciale (AUA) che riepiloga lo stato degli scarichi in atmo-

sfera e i limiti massimi consentiti a livello provinciale. Inoltre, l'Azienda provvede annualmente ad analizzare chimicamente le emissioni, avvalendosi di un laboratorio esterno.

Nell'ultimo trimestre del 2022 è iniziata la gestione centralizzata del riscaldamento generale relativo ad uno stabilimento per ottemperare alle disposizioni ministeriali per il contenimento nazionale dei consumi di gas metano.

| GAS CONSUMATO NELLE SEDI DI IRSAP E IRROM IN Smc |           |           |
|--|-----------|-----------|
| 2020   | 2021      | 2022      |
| 2.150.001  | 2.469.016 | 2.084.915 |

Le emissioni di CO<sub>2</sub> del Gruppo (con riferimento ai soli stabilimenti di Italia e Romania) consistono in 4.292 tonnellate di emissioni dirette, causate dal consumo di gas naturale. Le emissioni indirette di CO<sub>2</sub> equivalgono a 8.198 tonnellate, derivanti dal consumo di energia elettrica. Gli aggiornamenti delle metodologie di calcolo operate nell'anno 2022 hanno portato ad un adeguamento dei dati emissivi.

La collaborazione con alcuni dei nostri fornitori di

trasporti, ha portato ad una prima e parziale misurazione delle emissioni di Scope 3 per l'anno 2022.

I trasporti considerati (contrassegnati con asterisco) riguardano Italia, Francia, Lussemburgo e trasporti diretti verso UK, Romania e Polonia.

Le emissioni qui rendicontate rappresentano il 75,6% dei trasporti totali in partenza dallo stabilimento di IRSAP S.p.a.

| EMISSIONI GHG TN CO <sub>2</sub> |       |       |
|----------------------------------|-------|-------|
| Tipologia di emissione           | 2021  | 2022  |
| Emissioni Dirette - Scope 1      | 4.880 | 4.292 |
| Emissioni Indirette - Scope 2    | 7.011 | 8.198 |
| Emissioni Indirette - Scope 3    | -     | 599*  |

Emissioni Dirette - Scope 1: si riferiscono alle sole emissioni causate dal consumo di gas naturale

Emissioni Indirette - Scope 2: si riferiscono alle sole emissioni causate dal consumo di energia elettrica

Emissioni Indirette - Scope 3: si riferiscono alle sole emissioni parziali dei trasporti con alcuni dei nostri fornitori

Le emissioni Scope 2 sono leggermente diverse da quelle riportate nel Report 2021 perché nel 2021 si è scelto di utilizzare Fattori di Emissione riferiti solo all'Italia per tutti gli impianti del Gruppo.

Nel Report 2022, per calcolare in modo più preciso le emissioni indirette di CO<sub>2</sub>, sono stati utilizzati Fattori di Emissione specifici per ogni Paese (Italia, Romania). Le emissioni GHG Scopo 2 sono state azzerate, questo è dovuto principalmente all'acquisto di energia rinnovabile garantita all'origine e all'utilizzo di energia rinnovabile autoprodotta.

Entrambe le sedi di IRSAP S.p.a. e IRROM S.r.l. non sono situate in prossimità di aree protette dal punto di vista ambientale o adiacenti ad aree ad alta biodiversità o che ospitano specie protette.

Ciò significa che, la conservazione o il ripristino degli habitat naturali, non sono rilevanti per le operazioni delle aziende. Nel corso del 2022 il Gruppo IRSAP ha contribuito alla salvaguardia dell'ambiente evitando l'emissione di CO<sub>2</sub> grazie ai propri impianti fotovoltaici. Nella tabella seguente sono riportati i Kg di CO<sub>2</sub> risparmiati nell'anno 2022 e nel decennio 2012-2022.

|  | UM | CO <sub>2</sub> risparmiata | SOCIETÀ FOTOVOLTAICHE | IRSAP     | IRROM      |
|--|----|-----------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| CO <sub>2</sub> risparmiata anno 2022        | Kg | 3.756.483                   | 1.756.157             | 333.754   | 1.666.571  |
| CO <sub>2</sub> risparmiata dal 2012 al 2022 | Kg | 40.951.971                  | 20.892.579            | 4.514.663 | 15.544.730 |

**IRSAP**



**RICARICA QUI  
LA TUA AUTO ELETTRICA**

**ELECTRIC VEHICLE CHARGING STATION**



# LA GESTIONE DELLA FLOTTA AZIENDALE

L'evoluzione del parco mezzi è monitorata di anno in anno come i chilometri percorsi.

Nel corso del 2022 abbiamo osservato un aumento complessivo del parco veicoli con l'introduzione, soprattutto di veicoli alimentati a gasolio: sono state acquistate cinque automobili e un nuovo mezzo pesante, mentre sono diminuiti i veicoli leggeri di due unità.

L'obiettivo fissato di ridurre del 35% i grammi di CO<sub>2</sub> per km percorso, emessi dal solo parco auto aziendale, ha visto un avanzamento del 15% passando da 168 a 159 gr di CO<sub>2</sub>. L'obiettivo di riduzione delle emissioni entro il 2025 vede quindi un avanzamento complessivo del 20%.

Segue una tabella con le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente dei mezzi, suddivisi nelle tre categorie considerate. Per il calcolo delle emissioni si è tenuto conto dei fattori emissivi forniti dalla Rete del Sistema Informativo Nazionale Ambientale (SINANET) di ISPRA espressi in gr/Km totale, mentre per la conversione in CO<sub>2</sub> eq, sono stati utilizzati i GWP a 100 anni del 5° Rapporto IPCC.

| Categoria                    | Emissioni                   | UM | 2019           | 2020           | 2021           | 2022           |
|------------------------------|-----------------------------|----|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Veicoli pesanti              | CO <sub>2</sub>             | gr | 35.670.712     | 31.114.767     | 40.569.630     | 35.587.231     |
|                              | CH <sub>4</sub>             | gr | 1.000          | 816            | 1.063          | 933            |
|                              | N <sub>2</sub> O            | gr | 1.594          | 1.431          | 1.866          | 1.636          |
| Veicoli leggeri              | CO <sub>2</sub>             | gr | 48.605.537     | 31.679.722     | 34.964.925     | 17.742.228     |
|                              | CH <sub>4</sub>             | gr | 681            | 131            | 168            | 70             |
|                              | N <sub>2</sub> O            | gr | 1.170          | 837            | 904            | 4567           |
| Automobili                   | CO <sub>2</sub>             | gr | 190.396.140    | 143.753.048    | 168.931.250    | 191.662.206    |
|                              | CH <sub>4</sub>             | gr | 992            | 920,42         | 2.072,12       | 3.364,75       |
|                              | N <sub>2</sub> O            | gr | 6.852          | 5.385,67       | 6.080,31       | 6.623,65       |
| Totale Parziale              | CO <sub>2</sub>             | gr | 274.672.389    | 206.547.537    | 244.465.806    | 244.991.665    |
|                              | CH <sub>4</sub>             | gr | 2.673          | 1.867          | 3.304          | 4.368          |
|                              | N <sub>2</sub> O            | gr | 9.617          | 7.653          | 8.850          | 8.717          |
| <b>Totale Complessivo</b>    | <b>Kg CO<sub>2</sub> EQ</b> |    | <b>277.296</b> | <b>208.628</b> | <b>246.904</b> | <b>247.424</b> |
| Indice di emissione GHG / PF | Kg CO <sub>2</sub> EQ/PF    |    | 0,068          | 0,056          | 0,048          | 0,043          |



# IL CONSUMO DELLE RISORSE IDRICHE

Data la natura del business e la crescente attività di sensibilizzazione a livello aziendale, il Gruppo (con riferimento ai soli stabilimenti di Italia e Romania) registra consumi di acqua relativamente contenuti.

Il consumo di acqua più rilevante si registra nei reparti produttivi di collaudo e verniciatura; al termine dei processi e prima dello scarico l'acqua viene filtrata e depurata.

Per gli scarichi idrici, IRSAP S.p.a. ha ottenuto l'Autorizzazione Unica Ambientale regionale (AUA), nella quale vengono riepilogati lo stato e i limiti massimi consentiti a livello provinciale.

Alla luce di questi parametri, per gli stabilimenti italiani, l'Azienda garantisce l'esecuzione delle analisi chimiche sugli scarichi, tramite laboratori certificati e accreditati dalla Regione Veneto.

Nel 2022 il consumo d'acqua, letto e fatturato a contatore, del Gruppo IRSAP consiste in oltre 36.000 metri cubi, in diminuzione del 9% rispetto al 2019 (40.423 m<sup>3</sup>).

L'acqua utilizzata è generalmente prelevata da reti idriche municipali.

Per IRSAP S.p.a. il maggiore consumo d'acqua è stato causato da una perdita, in seguito identificata e riparata.

| ACQUA CONSUMATA NELLE SEDI DI IRSAP E IRROM IN m <sup>3</sup> |        |        |
|---|--------|--------|
| 2020  | 2021   | 2022   |
| 34.922  | 37.228 | 36.778 |

# LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI

## LA GESTIONE DEI RIFIUTI NON INDUSTRIALI

Negli ultimi anni il Gruppo IRSAP ha riversato una crescente attenzione al contenimento dei rifiuti non industriali nell'intero ciclo produttivo.

## LA GESTIONE E LA TRACCIABILITÀ DEI RIFIUTI INDUSTRIALI

Il Gruppo persegue l'utilizzo di materiali riciclabili e facilmente smaltibili in tutti i processi produttivi, promuovendo e supportando le economie circolari. Tra i principali rifiuti industriali si segnala: l'acciaio (che è 100% riciclabile), la polvere di verniciatura, l'acqua di lavaggio delle officine, la polvere di ferro e scarti, legno, carta e cartone da imballatrici e nylon (sul quale già i nostri fornitori eseguono economie circolari). Inoltre, si porta ad evidenza che all'interno dei nostri radiatori è presente acqua glicolata facilmente riciclabile e non il semplice e comune olio, molto più complesso da smaltire.

La tracciabilità dei rifiuti industriali è gestita dal momento in cui vengono prodotti e raccolti fino al loro smaltimento nelle isole ecologiche.

Per garantire uno smaltimento efficace nel rispetto della legge ed ottenere le certificazioni dall'ente che si occupa del trasporto e dello smaltimento, ciascun

rifiuto industriale viene classificato con codice EER, in seguito ad una analisi chimico-fisica che ne certifica le componenti e le caratteristiche.

Tali rifiuti vengono poi codificati attraverso un modulo DR sul quale viene indicata la tipologia del rifiuto, la quantità, la sua pericolosità e infine il centro di smaltimento finale. Il centro di smaltimento si occuperà di gestire la fine vita del rifiuto.

In generale, per la gestione dei rifiuti, IRSAP S.p.a. si basa sulle norme contenute nel Decreto legislativo 152/2006.

Nel corso dell'esercizio 2022 non si sono verificati danni causati all'ambiente per i quali le Società appartenenti al Gruppo siano state dichiarate colpevoli e non sono state inflitte sanzioni o pene per reati o danni ambientali. Le Società italiane, in ottemperanza al D.lgs. 152 del Testo Unico Ambientale, effettuano controlli accurati, si avvalgono di consulenze esterne e si impegnano ad ottenere tutte le autorizzazioni specifiche, al fine di prevenire rischi ambientali quali le emissioni atmosferiche di fabbrica, le fuoriuscite degli scarichi idrici, le rumorosità verso l'esterno e la gestione dei rifiuti.

RIFIUTI SMALTITI DA IRSAP E IRROM PER TIPOLOGIA E METODO DI SMALTIMENTO IN Kg

|           | 2021       |                |                  | 2022       |                |                  |
|-----------|------------|----------------|------------------|------------|----------------|------------------|
|           | Pericolosi | Non pericolosi | TOTALE           | Pericolosi | Non pericolosi | TOTALE           |
| RECUPERO  | 1.678      | 3.645.167      | <b>3.646.845</b> | 14.341     | 4.222.050      | <b>4.236.391</b> |
| DISCARICA | 48.826     | 289.972        | <b>338.798</b>   | 30.048     | 339.401        | <b>369.449</b>   |
| TOTALE    | 50.504     | 3.935.139      | <b>3.985.643</b> | 44.389     | 4.561.451      | <b>4.605.840</b> |

Il dato dei rifiuti in aumento per il 2022 è dovuto principalmente all'evento di sgombero straordinario di uno stabilimento di IRSAP S.p.a.





# CAPITOLO 4

# IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA



- INTRODUZIONE
- IL NOSTRO TEAM
- COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP
- LA FORMAZIONE CONTINUA E IL PROGETTO IRSAP MENTOR
- GLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY
- DIRITTI UMANI
- CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI
- SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- RIDUZIONE ED ELIMINAZIONE DEGLI INFORTUNI
- INIZIATIVE PER AMBIENTE, CULTURA E SOCIALE
- INIZIATIVE A TEMA AMBIENTALE
- INIZIATIVE CULTURALI
- ATTIVITÀ NEL SOCIALE
- ATTIVITÀ INTERNE
- IL GRUPPO DOPOLAVORO IRSAP
- IRSAP FOUNDATION ETS
- 2022: LE NOSTRE ADESIONI AD ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS
- INDICE DEI CONTENUTI GRI

# INTRODUZIONE

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire con esse relazioni solide, trasparenti e basate sulla fiducia reciproca. La gestione dei rapporti di lavoro si ispira quindi alla tutela dei diritti dei lavoratori e alla valorizzazione del loro contributo, nell'ottica di accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

Coerentemente con questo approccio e in conformità con quanto sancito dalle norme nazionali ed internazionali, le politiche del Gruppo mirano a evitare qualunque discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Inoltre, il Gruppo si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Non viene tollerato alcun atteggiamento o comportamento che possa nuocere alla persona, alle sue convinzioni o alle sue preferenze in ogni ambito. Infine, non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, o di ricorso a lavoro minorile o forzato.

Al fine di indagare sugli incidenti correlati al lavoro e di trovare soluzioni efficaci per evitare il loro ripetersi, il Gruppo ha adottato un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGI) con il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e di procedure per la definizione delle azioni per ridurre i rischi. I processi di audit interni ed esterni svolti regolarmente garantiscono un elevato standard qualitativo del SGI.

Per gli stabilimenti italiani è stato nominato un medico competente che svolge le attività previste dal D.Lgs. 81/08, collaborando con l'azienda in tutte le attività correlate. Ogni anno il medico elabora il piano di sorveglianza sanitaria, pianifica le visite mediche periodiche e preventive, esegue il sopralluogo negli ambienti di lavoro e partecipa alla riunione periodica sul tema e alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Tutte le attività sopracitate prevedono il coinvolgimento, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori o delle loro rappresentanze.

Il Gruppo si avvale di un processo di assunzione attento e rigoroso: tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e la Procedura di Selezione, Inserimento e Formazione delle Risorse Umane, definisce le responsabilità e le modalità per assicurare che il processo di Selezione, Inserimento e Formazione delle risorse umane avvenga nel rispetto delle pari opportunità e non discriminazione per tutti i soggetti interessati.

Negli anni IRSAP S.p.a. ha costruito un dialogo proficuo con le RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) presenti in ogni sito italiano del Gruppo e con le rappresentanze sindacali di categoria. Questo dialogo ha consentito di trovare le migliori soluzioni per conciliare i bisogni delle persone con quelli dell'Azienda, garantendo ad ogni collaboratore un rapporto di lavoro trasparente e la piena tutela dei propri diritti.



Il Gruppo IRSAP, consapevole del ruolo non solo economico che ricopre sul territorio, da molti anni è sensibile alle problematiche sociali ed ambientali. Per questo motivo si impegna in modo continuativo a sostenere realtà e iniziative a favore delle fasce più deboli della società nonché progetti di ecosostenibilità, secondo queste aree di intervento:

- Iniziative promosse da collaboratori e gruppo Dopolavoro
- Iniziative a favore dei collaboratori
- Contributi ad Onlus ed enti benefici territoriali.

### **Responsabilità**

Il personale coinvolto per la gestione degli aspetti legati alla tematica è assegnato alle seguenti funzioni di IRSAP S.p.a.:

- Risorse Umane
- Assicurazione Qualità
- Sicurezza e Ambiente

Tali funzioni si interfacciano con le consociate del Gruppo, collaborando attivamente con specifiche funzioni e le rispettive direzioni di stabilimento. In particolare, secondo quanto stabilito dal D.lgs. 81/08, ogni sito italiano possiede una funzione di riferimento per il tema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Servizio di Prevenzione e Protezione).

### **Perimetro del tema**

Gruppo IRSAP, IRSAP S.p.a. e IRRROM Industrie S.r.l.



# **IL NOSTRO TEAM**

**Riconosciamo nelle nostre persone  
il vero motore dell'evoluzione  
e del rinnovamento del Gruppo.**

Crediamo fermamente che la forza di un'organizzazione non si esprima attraverso logiche preimpostate ed astratte, ma piuttosto con la formazione di relazioni costituite attraverso l'assunzione di responsabilità, il coinvolgimento, la motivazione, la formazione e il lavoro di squadra, con la consapevolezza che le persone siano le risorse strategiche che fanno la differenza. Siamo convinti che le persone migliorino il proprio contributo se si trovano in ambienti accoglienti e stimolanti.

Il Gruppo mantiene un fermo impegno verso la diversità, l'inclusione e le pari opportunità; ascolta attentamente e attivamente i bisogni e le esigenze dei collaboratori, attraverso l'attuazione di misure quali sistemi di bonus e aumenti di stipendio a seguito di obiettivi raggiunti per promuovere la produttività e aumentare la motivazione della forza lavoro.

# **COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP**

Il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da accordi di contrattazione collettiva, ad esclusione dei dipendenti di BEMM GmbH e Irsap UK Ltd, per i quali sono previste leggi specifiche a livello nazionale. Alla chiusura del Report il Gruppo presenta un totale di 1120 collaboratori.

Nel 2022 il trend legato all'incremento del personale non si è arrestato per IRSAP. Lo sviluppo del business, l'aumento delle richieste dei clienti e la ricerca di nuove figure professionali hanno portato ad un incremento nelle assunzioni.

Per i dati relativi al congedo di maternità si segnalano due casi di dimissioni a seguito della conclusione del periodo: uno avvenuto nel 2022 e uno avvenuto nei primi mesi del 2023.

In IRROM l'occupazione è collegata essenzialmente ad un elevato turn-over delle persone.

La rilevazione è stata effettuata estrapolando i dati dai sistemi di amministrazione del personale del Gruppo IRSAP. I dati delle altre aziende del Gruppo sono forniti direttamente dalle aziende stesse. I dati sono espressi in teste intere calcolate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione.

Inoltre, preso il 2022 come anno base, è rappresentato il conteggio del personale con la metodologia Full Time Equivalent (FTE), per la metodologia di calcolo si rimanda all'indice tecnico.

Le tabelle seguenti mostrano in dettaglio i dati dell'organico.

| DIPENDENTI DEL GRUPPO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GENERE E AREA GEOGRAFICA AL 31.12.2022 |                     |                   |                     |                   |             |                     |                   |                     |                   |             |
|--|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------|
|  | 2021                |                   |                     |                   |             | 2022                |                   |                     |                   |             |
|  | UOMINI              |                   | DONNE               |                   | Totale      | UOMINI              |                   | DONNE               |                   | Totale      |
|  | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato |             | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato |             |
| IRSAP  | 345                 | 67                | 56                  | 9                 | <b>477</b>  | 380                 | 38                | 61                  | 9                 | <b>488</b>  |
| IRROM INDUSTRIE  | 341                 | 22                | 166                 | 8                 | <b>537</b>  | 295                 | 26                | 165                 | 4                 | <b>490</b>  |
| IRSAP IBERICA  | 9                   | 0                 | 5                   | 0                 | <b>14</b>   | 8                   | 0                 | 7                   | 0                 | <b>15</b>   |
| IRGROUP  | 12                  | 0                 | 1                   | 0                 | <b>13</b>   | 11                  | 0                 | 1                   | 0                 | <b>12</b>   |
| IRSAP UK   | 28                  | 0                 | 20                  | 0                 | <b>48</b>   | 31                  | 0                 | 17                  | 0                 | <b>48</b>   |
| BEMM   | 42                  | 0                 | 28                  | 0                 | <b>70</b>   | 43                  | 0                 | 24                  | 0                 | <b>67</b>   |
| <b>TOTALE</b>  | <b>777</b>          | <b>89</b>         | <b>276</b>          | <b>17</b>         | <b>1159</b> | <b>768</b>          | <b>64</b>         | <b>275</b>          | <b>13</b>         | <b>1120</b> |

| DIPENDENTI DEL GRUPPO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE, GENERE E AREA GEOGRAFICA AL 31.12.2022 (FTE) |                     |                   |                     |                   |                     |                   |               |
|--|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------|
|  | 2022                |                   |                     |                   |                     |                   |               |
|  | UOMINI              |                   |                     | DONNE             |                     |                   | Totale        |
|  | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato | Tempo Indeterminato | Tempo Determinato |               |
| IRSAP  | 378                 |                   | 38                  |                   | 56,9                | 9                 | <b>481,9</b>  |
| IRROM INDUSTRIE  | 297                 |                   | 46                  |                   | 168                 | 5                 | <b>516</b>    |
| IRSAP IBERICA  | 8                   |                   | 0                   |                   | 6,6                 | 0                 | <b>14,6</b>   |
| IRGROUP  | 11                  |                   | 0                   |                   | 2                   | 0                 | <b>13</b>     |
| IRSAP UK   | 32,8                |                   | 0                   |                   | 15,9                | 0                 | <b>48,7</b>   |
| BEMM   | 43                  |                   | 0                   |                   | 24                  | 0                 | <b>67</b>     |
| <b>TOTALE</b>  | <b>769,8</b>        |                   | <b>84</b>           |                   | <b>273,4</b>        | <b>14</b>         | <b>1141,2</b> |

| NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER REGIME ORARIO DI LAVORO E AREA GEOGRAFICA DEL GRUPPO AL 31.12.2022 |            |           |            |           |             |
|--|------------|-----------|------------|-----------|-------------|
|  | 2022       |           |            |           |             |
|  | UOMINI     |           | DONNE      |           | Totale      |
|  | Full-time  | Part-time | Full-time  | Part-time |             |
| IRSAP  | 411        | 7         | 55         | 15        | <b>488</b>  |
| IRROM INDUSTRIE  | 321        | 0         | 169        | 0         | <b>490</b>  |
| IRSAP IBERICA  | 8          | 0         | 5          | 2         | <b>15</b>   |
| IRGROUP  | 11         | 0         | 0          | 1         | <b>12</b>   |
| IRSAP UK   | 29         | 2         | 11         | 6         | <b>48</b>   |
| BEMM   | 40         | 3         | 16         | 8         | <b>67</b>   |
| <b>TOTALE</b>  | <b>820</b> | <b>12</b> | <b>256</b> | <b>32</b> | <b>1120</b> |

| DIPENDENTI IRSAP S.P.A. PER CATEGORIA PROFESSIONALE, GENERE E FASCIA D'ETÀ |            |       |        |           |            |           |            |       |        |           |            |           |
|--|------------|-------|--------|-----------|------------|-----------|------------|-------|--------|-----------|------------|-----------|
|  | 2021       |       |        |           |            |           | 2022       |       |        |           |            |           |
|  | TOTALE     | Donne | Uomini | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni | TOTALE     | Donne | Uomini | < 30 anni | 30-50 anni | > 50 anni |
| Dirigenti  | <b>7</b>   | 0     | 7      | 0         | 1          | 6         | <b>7</b>   | 0     | 7      | 0         | 2          | 5         |
| Quadri   | <b>17</b>  | 1     | 16     | 0         | 10         | 7         | <b>17</b>  | 1     | 16     | 0         | 9          | 8         |
| Impiegati  | <b>125</b> | 40    | 85     | 14        | 63         | 48        | <b>133</b> | 43    | 90     | 19        | 63         | 51        |
| Operai   | <b>328</b> | 24    | 304    | 54        | 136        | 138       | <b>331</b> | 26    | 305    | 49        | 134        | 148       |

| ORE TOTALI DI FORMAZIONE ANNUA IRSAP S.P.A. E IRROM S.R.L. PER CATEGORIE PROFESSIONALI |           |        |           |        |               |           |        |           |        |               |
|--|-----------|--------|-----------|--------|---------------|-----------|--------|-----------|--------|---------------|
|  | 2021      |        |           |        |               | 2022      |        |           |        |               |
|  | DIRIGENTI | QUADRI | IMPIEGATI | OPERAI | TOTALE        | DIRIGENTI | QUADRI | IMPIEGATI | OPERAI | TOTALE        |
|  | 159       | 225    | 2.851     | 31.121 | <b>34.356</b> | 168       | 116    | 4.093     | 40.763 | <b>45.140</b> |

| DIPENDENTI DEL GRUPPO CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PER GENERE AL 31.12.2022 |           |          |
|--|-----------|----------|
| CONGEDI  | DONNE     | UOMINI   |
| MATERNITÀ  | 13        | -        |
| PATERNITÀ  | -         | 6        |
| PARENTALE  | 1         | -        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>14</b> | <b>6</b> |

| DATI COMPLESSIVI SUL CONGEDO DI MATERNITÀ   |     |
|---|-----|
| Nr. Dipendenti che sono tornati al lavoro durante l'anno dopo aver usufruito del congedo di maternità             | 7   |
| Nr. Dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro durante l'anno dopo aver usufruito del congedo di maternità | 9   |
| Tasso di rientro al lavoro  | 78% |
| Rientri a lavoro a conclusione del congedo nel 2021   | 7   |
| Permanenza in azienda dopo 12 mesi dal rientro dal congedo  | 7   |
| Tasso di retention  | 78% |

# **LA FORMAZIONE CONTINUA E IL PROGETTO IRSAP MENTOR**

**“Fai della tua esperienza il motore  
del cambiamento.”**

L'evoluzione dello scenario economico e di business avvenuto nel 2021 e proseguito nel 2022 ha posto IRSAP di fronte alla sfida di gestire cambiamenti organizzativi importanti e un veloce aumento delle assunzioni.

Dalla necessità di rispondere a questa sfida è nato **IRSAP MENTOR**.

IRSAP MENTOR è il progetto di formazione e creazione di un sistema di Mentori aziendali che agevola l'inserimento di nuove persone o la crescita di persone già presenti in azienda.

Il Mentor è il mentore della funzione aziendale di appartenenza e dei processi in cui è coinvolto. Il progetto consiste nell'individuare Colleghi con esperienza aziendale che siano in grado di trasferire alle nuove Persone non solo i concetti chiave della mansione ma anche la Vision, i Valori, l'integrazione di un particolare processo all'interno del mondo azienda e la tensione al miglioramento continuo.

La candidatura per diventare Mentor avviene in modo spontaneo e, a seguito di una formazione ad hoc su modalità di insegnamento e contenuti il collega diventa

a tutti gli effetti il Mentor ed è pronto ad andare in aula. Per sviluppare il programma formativo del progetto sono stati identificati i seguenti temi chiave:

- La Storia di IRSAP e il Museo.
- Vision e Valori Aziendali.
- Il Mercato di IRSAP e l'offerta Prodotti.
- Organizzazione e Principali Processi aziendali.
- Processo Produttivo e visita stabilimento.
- Processo di gestione dell'ordine dalla prevendita alla fatturazione.
- La sostenibilità per Irsap.

A questi temi si aggiungono quelli specifici di funzione che i vari Mentor hanno individuato e individueranno assieme ai i Responsabili di funzione.

Gli obiettivi di questo progetto sono molteplici: il miglioramento dell'onboarding e dei processi di formazione, l'aumento della condivisione di conoscenza in azienda e lo sviluppo di competenze trasversali. I Colleghi IRSAP che hanno attualmente il ruolo di Mentor sono pari a 30, nel primo semestre del 2023 le aule organizzate sono state più di 20 per un totale di 115 Colleghi partecipanti.



Altri progetti consolidati e continuativi:

#### **FUTURE LEADER PROGRAM**

È il programma pensato per giovani laureati ad alto potenziale il cui obiettivo è integrare la formazione universitaria con l'esperienza sul campo, in affiancamento a colleghi e persone esperte in diverse aree/ funzioni aziendali.

I candidati selezionati vivranno un'esperienza significativa ruotando nelle varie funzioni aziendali e saranno coinvolti in progetti di livello internazionale (possibilità di esperienze anche all'interno delle nostre diverse filiali estere).

La rotazione all'interno delle aree, senza l'assegnazione di un ruolo predeterminato dà un valore aggiunto non indifferente: permette alla persona di acquisire competenze su più fronti. Il programma può essere utilizzato in fase di selezione di nuove risorse oppure come programma di formazione di Colleghi già presenti in azienda.

#### **COLLOQUI DI VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE**

I colloqui di valorizzazione delle risorse rappresentano dei momenti di valutazione costruttiva durante i quali si analizzano le capacità e potenzialità delle Persone che fanno parte dell'Azienda, identificando una centratura ideale rispetto al ruolo ricoperto. Sulla base di questo, ogni collaboratore in affiancamento al proprio Responsabile va a identificare obiettivi di crescita professionale che facilitano le persone a portare il proprio valore in Azienda attraverso le attività quotidiane.

Il risultato finale è sempre favorire la crescita professionale di ogni collaboratore in sinergia con il proprio team e in funzione degli obiettivi aziendali che vengono individuati, favorendo l'accrescimento delle performance organizzative.

Inoltre, questo strumento ci permette di comprendere il potenziale attitudinale di ogni risorsa permettendo ad ognuno di assumere consapevolezza dei propri punti forti e delle proprie aree di miglioramento e agendo sulla base di questo per raggiungere i risultati attesi.

# GLI IMPEGNI IN TERMINI

## Per il Gruppo IRSAP l'etica nel business è di primaria importanza.

### **PARITÀ DI TRATTAMENTO E POLITICHE ANTI-DISCRIMINAZIONE**

Il Gruppo si pone fortemente contro ogni forma di discriminazione, rifiuta qualsiasi tipologia di violenza, (fisica, morale, psicologica e sessuale) e ogni altra forma di abuso di autorità nell'ambiente di lavoro o ogni altro comportamento in grado di creare un ambiente offensivo o scomodo per i diritti personali dei lavoratori.

Ogni dipendente del Gruppo gode degli stessi diritti; ciò è stato incorporato nei precedenti e attuali contratti collettivi di lavoro e nelle disposizioni generali. Ciascun dipendente è responsabile nell'assicurarsi che l'ambiente di lavoro sia incline a una comunicazione ed interazione dignitosa e rispettosa, secondo le regole e gli standard comportamentali dell'organizzazione.

Per prevenire ogni forma di imparità di trattamento, il Gruppo ha definito alcuni comportamenti indesiderati che vengono considerati abuso, che vanno contro i valori di parità di trattamento:

- creare un senso di intimidazione, ostilità o scoraggiamento nei confronti di una singola persona;
- influenzare negativamente il percorso professionale dell'individuo, attraverso lo stipendio, reddito o qualunque altra possibilità di accedere a corsi di formazione e crescita professionale.

Il Gruppo ha anche implementato altre misure, come fare in modo che la pubblicità delle assunzioni sia non discriminatoria sulla base del genere.



# DI POLICY

## **LE POLICY PER UNA CONDOTTA D'IMPRESA RESPONSABILE**

Il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231), il Codice Etico e Linee Guida Anticorruzione adottati unitamente da IRSAP, sono strettamente correlati e devono intendersi quali espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui IRSAP crede e ai quali intende uniformare la propria attività.

Al fine di prevenire rischi che potrebbero compromettere l'integrità e la trasparenza dell'organizzazione e mitigare così i danni collaterali d'immagine e reputazione, il Gruppo include nel Codice Etico specifiche misure per la prevenzione di corruzione e concussione: vieta di offrire direttamente e indirettamente, o effettuare pagamenti in contanti o altro tipo di beneficio a qualsiasi persona fisica o giuridica al servizio di qualsiasi entità, sia essa pubblica o privata.

Il Codice Etico esprime il "contratto sociale ideale" dell'impresa con i propri stakeholders e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari stakeholder.

Il Codice Etico di IRSAP contiene i principi e valori fondamentali della Società e le linee guida relativamente alla condotta da adottare nei rapporti interni ed esterni alla Società stessa; oltre che i principi di comportamento in relazione a eventuali aree a rischio etico.

Il Gruppo IRSAP adotta l'approccio prudentiale per la riduzione degli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti, secondo il principio n. 15 della Dichiarazione ONU di Rio de Janeiro.

Il nostro Codice Etico e il codice di condotta per i nostri fornitori, si basano sui nostri valori fondamentali interni e si ispirano ai principi esterni, come la Carta internazionale dei diritti umani, la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, la Dichiarazione di Rio sull'ambiente e i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

# IL PIANO WELFARE DI IRSAP

Abbiamo deciso di continuare ad adottare, a favore dei nostri dipendenti, politiche e strumenti innovativi di incentivazione di natura non strettamente economica. Il piano Welfare presenta il vantaggio di permettere a tutti i beneficiari di fruire delle agevolazioni fiscali e previdenziali per i servizi.

Alle condizioni previste dalla normativa vigente viene assicurato un beneficio concreto e tangibile ai destinatari e al loro nucleo familiare. I servizi a cui dà accesso il piano sono numerosi e di natura diversa: dai buoni spesa e carburante, alle vacanze, passando per corsi di formazione e assistenza familiare.

Ogni dipendente può utilizzare gli importi per le proprie esigenze. La sostenibilità sociale ha così nel piano Welfare il giusto alleato per le nostre Persone.

L'impegno verso la sostenibilità sociale è stato riconosciuto nel 2022.

IRSAP ha ottenuto per l'edizione 2022 di **Welfare Index PMI, il massimo rating di "Welfare Champion"** classificandosi tra le prime 100 su un totale di 6.500 imprese partecipanti.

"Welfare Index PMI – Indagine sul welfare aziendale" è un progetto di Generali Italia promosso da Confindustria con lo scopo di promuovere la cultura del welfare aziendale in Italia.

Oltre all'erogazione di un importo più alto di quello prescritto dal contratto nazionale, IRSAP ha delineato tutte le iniziative legate a questo tema: l'utilizzo della piattaforma per l'erogazione del servizio, l'utilizzo del fondo sanitario di categoria, il servizio di vaccinazione antinfluenzale, la costituzione di IRSAP FOUNDATION e l'aiuto dato alle comunità limitrofe all'azienda. Non da ultimo si è concentrata sull'importanza della crescita e apprendimento delle future generazioni parlando dell'iniziativa contributo allo studio, del Future Leader Program e della costante collaborazione con scuole e università.

**WELFARE**   
**INDEX**   
**PMI** 

WELFARE  
CHAMPION 2022

WELFARE  
INDEX  
PMI

W W W W W  
INDUSTRIA

IRSAP

LabAnalysis  
HIGH QUALITY CONTROLS

MARMOINOX

MASMEC



WELFARE  
CHAMPION 2022

WELFARE  
INDEX  
PMI

W W W W W  
INDUSTRIA

IRSAP

LabAnalysis

MARMOINOX

MASMEC

WELFARE INDEX PMI  
IL WELFARE AZIENDALE  
FA CRESCERE L'IMPRESA  
E FA BENE AL PAESE



# **DIRITTI UMANI**

Il Gruppo IRSAP difende e promuove il rispetto dei diritti umani e del lavoro attraverso l'applicazione della legge e delle buone pratiche in materia di occupazione, uguaglianza, salute e sicurezza sul lavoro, ovunque operi, oltre a richiedere lo stesso livello di impegno da parte dei propri fornitori prevedendo il codice di condotta fornitori.

Il Gruppo garantisce il diritto di adesione alle organizzazioni sindacali e assicura l'accesso alle agevolazioni da esse concesse.

In relazione a quanto sopra, il Gruppo promuove buone pratiche in merito al trattamento delle persone, sempre nel rispetto della loro dignità, nonché dei diritti inerenti alla loro persona.

L'organizzazione rifiuta integralmente il lavoro minorile e il lavoro forzato o obbligatorio e si impegna al rispetto della libertà di associazione e contrattazione collettiva.

È convincimento del Gruppo che l'etica nella conduzione della propria attività sia condizione indispensabile per il potenziamento e la valorizzazione dell'attività di IRSAP, da sempre orientata a fornire prestazioni di eccellenza, perseguendo la massima soddisfazione dei Clienti.



# **CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI**

Il Gruppo lavora quotidianamente per preservare la fiducia dei suoi clienti, anche attraverso la sicurezza delle informazioni.

In accordo al Codice Etico, tutte le informazioni in possesso del Gruppo che non sono di dominio pubblico, sono trattate rispettando i principi di confidenzialità e di privacy dei soggetti interessati.

I collaboratori del Gruppo non hanno il permesso, a meno che non sia formalmente dichiarato dal cliente stesso, di ricevere e usare dati e informazioni confidenziali senza che l'Azienda abbia precedentemente firmato un accordo o un contratto con la terza parte coinvolta per l'utilizzo di tali informazioni.



# **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**La protezione della salute e della sicurezza dei collaboratori negli ambienti di lavoro è un principio di grande valenza culturale per il Gruppo.**

L'organizzazione dimostra il suo impegno verso tali principi mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche per perseguire gli obiettivi di miglioramento della salute e della sicurezza del personale, sia come parte integrante delle sue attività sia come impegno strategico, in rispetto ai principi generali dell'Azienda.

Nel fare ciò il Gruppo include tutto l'organico e si impegna a svolgere le seguenti attività:

- tutti i lavoratori sono formati, informati e sensibilizzati per lo svolgimento delle proprie mansioni e per assumersi le proprie responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'intera struttura corporate partecipa al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza affinché le attrezzature e le modalità operative siano svolte in modo tale da salvaguardare la salute dei componenti dell'azienda.

Gli obiettivi di sicurezza, i cui compiti sono indicati nel protocollo salute e sicurezza, sono:

1. ridurre il numero di tutti gli infortuni attraverso l'uso di un report per la prevenzione, da parte di tutti i lavoratori;
2. svolgere sistematiche analisi degli infortuni, discutendone i risultati con tutti i lavoratori nell'assemblea plenaria annuale per instillare una maggiore sensibilità verso comportamenti sicuri.

Ogni dipendente contribuisce a garantire il perseguimento di tali obiettivi operando in sicurezza sul lavoro nel rispetto delle normative e delle procedure, comunicando immediatamente ogni anomalia o situazione critica, nel rispetto dei compiti assegnati e delle mansioni operative.





# GESTIONE DELLA SALUTE

IRSAP S.p.a. è dotata di un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che tutela il 100% dei collaboratori (operai e impiegati). Tale sistema è stato implementato facendo riferimento agli standard e alle linee guida del Modello di Organizzazione e Gestione 231 (o “modello ex D.Lgs. n. 231/2001”) e alla normativa sulla sicurezza sul lavoro: D.Lgs. 81/2008. La sfera dei lavoratori, le attività e i luoghi di lavoro sono coperti sempre dal rispetto del Modello di Organizzazione e Gestione 231 secondo le necessità aziendali e dal sistema di valutazione dei rischi. La maggior parte degli impianti e dei macchinari presenti all'interno dello stabilimento sono speciali e per tale natura sono stati progettati e realizzati all'interno dell'Azienda.

Ogni macchinario o attrezzatura rispetta i regolamenti e le norme cogenti in materia di sicurezza. All'interno dell'azienda non sono presenti lavoratori non collaboratori, eccetto gli stagisti che vengono contattati come singoli e che per legge devono obbligatoriamente essere esposti ad attività a basso rischio. IRSAP S.p.a. garantisce la qualità dei processi di identificazione pericoli, valutazione rischi e delle

indagini sugli incidenti, facendo riferimento alle norme contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione 231.

Per una descrizione delle attività, dei processi di segnalazione pericoli si rimanda al D.Lgs. n. 231/2001. Al fine di indagare i possibili infortuni con l'obiettivo di ridurne la probabilità, IRSAP S.p.a. si avvale di un organismo esterno di vigilanza, nominato dal CdA e composto da due professionisti esterni e da un responsabile interno. Ogni semestre tale organismo predisponde un verbale nel rispetto delle norme del D.Lgs. n. 231/2001.

IRSAP S.p.a. garantisce i servizi di medicina a tutti i collaboratori e lavoratori secondo le norme dei protocolli interni. È stato nominato un medico competente che svolge le attività previste dal D.Lgs. 81/08, collaborando con l'Azienda in tutte le attività. Ogni anno il medico elabora il piano di sorveglianza sanitaria, pianifica le visite mediche periodiche e preventive, esegue il sopralluogo negli ambienti di lavoro e partecipa alla riunione periodica sul tema e collabora alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).



# E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Azienda nello svolgere le attività sopracitate rispetta i principi di tutela della privacy (Legge delega n. 127/2001) e dichiara di non possedere alcuna informazione riservata circa le patologie personali dei collaboratori.

Al fine di indagare sugli incidenti correlati al lavoro e di trovare soluzioni efficaci per evitare il loro ripetersi, IRSAP S.p.a. riassume nella "Relazione periodica sullo stato del sistema di salute e sicurezza":

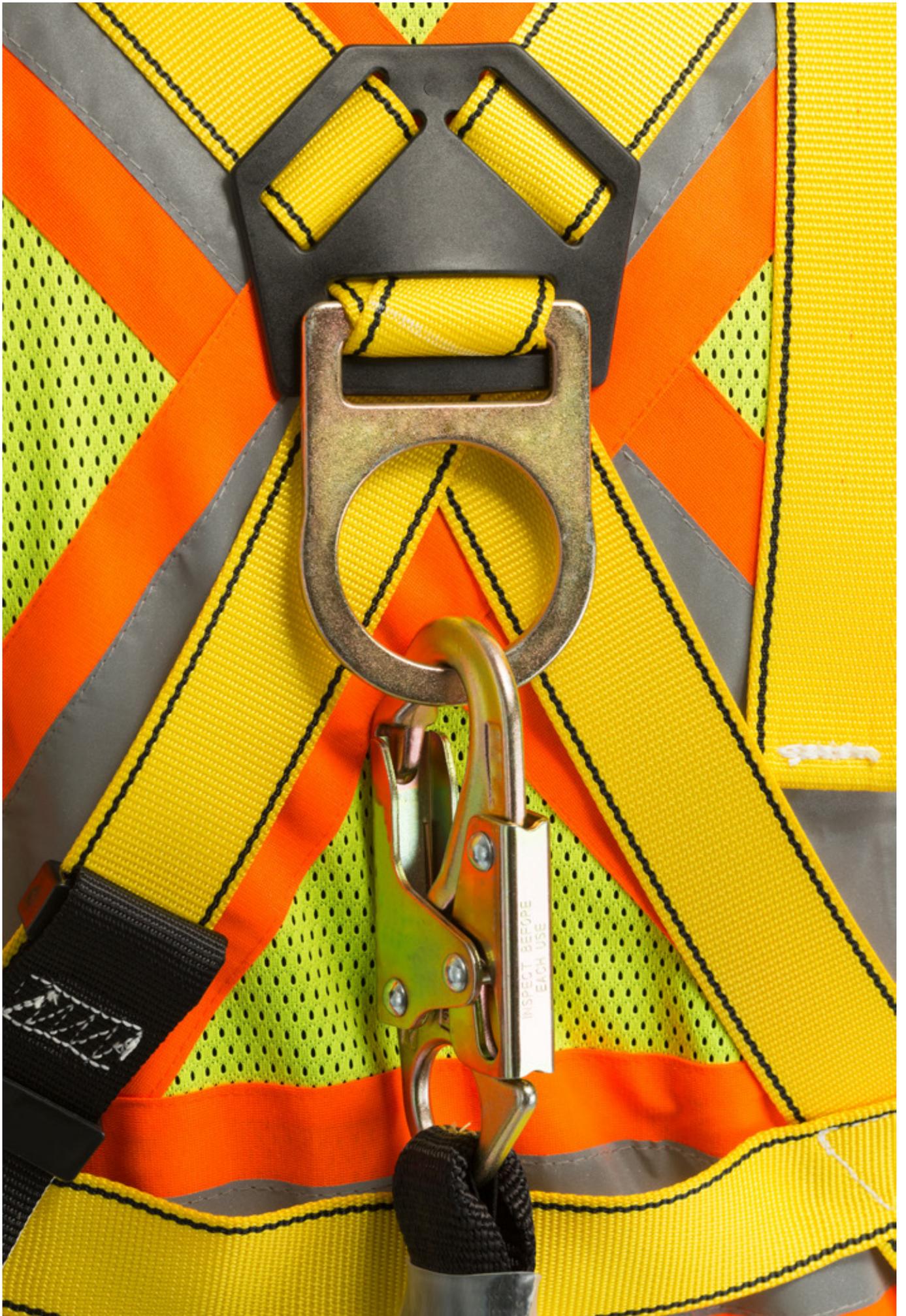
- gli esiti delle attività di sorveglianza, monitoraggio e controllo;
- l'analisi degli infortuni sul lavoro con causali e breve descrizione riassuntiva;
- l'analisi incidenti e near miss;
- l'analisi di richiami e sanzioni, stato della formazione, informazione e addestramento dei lavoratori;
- sintesi del rispetto delle regole di prevenzione;
- altre criticità emerse in merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

IRSAP S.p.a. organizza anche comitati formali congiunti management-rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'azienda tutela la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, all'interno e fuori dai confini aziendali, attraverso visite mediche e offrendo la possibilità di vaccinarsi contro l'influenza, sempre nel rispetto dei principi di tutela della privacy (Legge delega n. 127/2001).

Gli eventi a cui in genere ci si riferisce quando si parla di infortuni sul lavoro, in Italia sono quelli tutelati dall' INAIL e registrati da tale Istituto che "copre" la quasi totalità dei lavoratori.

Per avere un quadro sintetico ma esaustivo del fenomeno infortunistico, insieme ai valori assoluti, serve considerare l'indice di frequenza.



# **RIDUZIONE ED ELIMINAZIONE DEGLI INFORTUNI**

**La dimensione del rischio infortunistico si misura attraverso gli indici di frequenza, presi in esame dalla Norma UNI 7249.**

Gli indici di frequenza previsti da detta norma hanno al numeratore gli infortuni verificatisi in un anno ed al denominatore le ore lavorate nello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000 (un milione).

Durante il 2021 si sono verificati 27 infortuni per un totale di 867 giorni di assenza. Nel 2022 si sono verificati 28 infortuni per un totale di 472 giorni di assenza. L'indice di infortunio è passato da 15,72 a 16,83 rimanendo sostanzialmente stabile. Una men-

zione particolare va data alla tipologia di infortuni. Nel 2022 va evidenziato per IRSAP S.p.a l'indice di gravità degli infortuni che è diminuito sensibilmente passando da 0,86 del 2021 a 0,57 del 2022.

L'indice di frequenza privato degli infortuni in itinere risulta per il 2022 di 16,23 in aumento rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

Di seguito la tabella che riassume in dettaglio gli infortuni 2020-2022 e il raffronto fra gli indici di frequenza.

RAFFRONTO INDICI DI FREQUENZA INFORTUNI 2020-2022 - IRSAP S.P.A. E IRROM S.R.L.

| ANNO | N° INFORTUNI | GIORNI DI INABILITÀ TEMPORANEA | INDICE DI FREQUENZA* |
|------|--------------|--------------------------------|----------------------|
| 2020 | 17           | 691                            | 11,95                |
| 2021 | 27           | 867                            | 15,72                |
| 2022 | 28           | 472                            | 16,83                |

\* N° infortuni/ore x 1.000.000

Nel corso dell'esercizio non si sono registrati addebiti in ordine a malattie professionali e cause di mobbing, per le quali le Società appartenenti al Gruppo IRSAP siano state dichiarate responsabili.

Le Società del Gruppo sono impegnate nella continua formazione ed informazione specifica ai propri collaboratori, acquistano ripetutamente materiale antinfortunistico e richiedono sempre il rispetto delle norme di sicurezza relativamente agli impianti ed alle attrezzature di stabilimento.

In seguito alla pandemia da Covid 19, tutte le Società del Gruppo hanno agito nel rispetto delle norme di sicurezza. In particolare, IRSAP S.p.a. ha seguito con rispetto e diligenza le varie misure raccolte e descritte nei DPCM pubblicati in Gazzetta Ufficiale, adottando varie misure di sicurezza.



# **INIZIATIVE ESTERNE PER AMBIENTE, CULTURA E SOCIALE**

**La Capogruppo IRSAP S.p.a.  
è attiva da diversi anni  
in molteplici iniziative  
che spaziano dalla tutela dell'ambiente,  
alla cultura industriale nonché  
l'attenzione al sociale.**

## **CAPITOLO 4: IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA**



# **INIZIATIVE A TEMA AMB**

Nel corso del 2021 IRSAP S.p.a. si è candidata nella categoria "MIGLIOR GESTIONE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE" in occasione della IX edizione del Premio Impresa Ambiente, la premiazione si è tenuta venerdì 4 febbraio 2022 presso il Teatro La Fenice di Venezia. A rappresentare IRSAP il co-CEO Marco Rossi ha illustrato come il nostro progetto iGreen, nato all'interno dell'Azienda, ha volontariamente deciso di schierarsi in prima linea per dare il proprio contributo concreto alla salvaguardia dell'ambiente.

Questo riconoscimento va alle imprese, agli enti pubblici e privati che abbiano dato un contributo innovativo a processi, sistemi, partenariati, tecnologie e prodotti in un'ottica di sviluppo sostenibile, rispetto ambientale e responsabilità sociale.

### **BEMM GmbH (Germania)**

Oltre ad una corretta gestione dei rifiuti, secondo le disposizioni previste da certificati ambientali Zentec e Interseroh inerenti ai mercati di Germania e Austria, BEMM ha pubblicato la dichiarazione di sostenibilità. Attualmente disponibile in lingua tedesca all'interno del suo listino prezzi, la dichiarazione descrive come ogni anno si compiano passi avanti verso una maggiore sostenibilità

ambientale e sociale. Di seguito sono riportate le iniziative più significative:

- nei nuovi progetti da avviare e nei fornitori da scegliere sono valutati anche i loro standard di comportamento sociale ed ecologico;
- per le campagne di marketing si acquistano gadget e regali promozionali con il minor impatto ambientale;
- nella ripresa dei contatti fisici con la clientela, ad esempio durante le fiere, BEMM ha deciso di usare gadget consumabili e naturali provenienti da territori regionali vicini. Ad esempio, frutta fresca e barrette muesli biologiche. Inoltre, si stanno ripristinando i gadget simbolo del marchio (borsa in plastica e penna) scegliendo prodotti realizzati solo con materiali riciclati;
- negli uffici non sono presenti materiali usa e getta e nella linea produttiva anche l'abbigliamento da lavoro, ove possibile, viene lavato e riutilizzato;
- è stata allestita una sala pranzo per i dipendenti per favorire lo scambio personale. La macchina erogatrice di caffè installata nella sala da pranzo utilizza solo polvere di caffè biologica. Gli scarti sono smaltiti in modo responsabile;
- è stato promosso lo smart working per ridurre le emissioni causate dallo spostamento di autovetture.



# IENTALE

## **Irsap UK Ltd - (UK)**

Anche la controllata inglese aderisce ai principi della Capogruppo in fatto di iniziative a favore della società, dell'ambiente e della cultura.

Nel corso degli anni è stato sviluppato e migliorato un sistema di gestione dei rifiuti, separando quelli industriali da quelli non industriali.

I pallet di legno vengono riciclati da appaltatori autorizzati secondo lo standard ambientale ISO 14001.

Tutti gli uffici dispongono di contenitori per la raccolta differenziata per separare plastica, carta e rifiuti organici. L'azienda sta cambiando tutta l'illuminazione con quella a LED. Tutte le auto aziendali sono ora ibride plug-in o in alcuni casi totalmente elettriche. Sono stati infine installati quattro punti di ricarica per auto elettriche.

Anche per IRSAP UK è stato promosso lo smart working per ridurre le emissioni causate dallo spostamento di autovetture.

Nel corso del 2023, l'azienda completerà il passaggio a tutta l'illuminazione a LED. Inoltre, durante la seconda metà del 2023, l'azienda diventerà un ufficio senza carta. Non sarà necessario stampare ordini, bolle di consegna, fatture o documenti di alcun tipo. L'azienda passerà all'archiviazione digitale, risparmiando ulteriormente sull'utilizzo della carta.

## **Irsap Iberica S.L. (ES) e Irgroup S.a.r.l. (FR)**

Le filiali commerciali di Spagna e Francia, data la loro natura organizzativa in termini di struttura e organico, non sono in grado di sviluppare azioni ad ampio impatto come le filiali precedenti.

Tuttavia, aderiscono comunque ai principi ambientali, sociali e culturali promossi dalla Capogruppo.

Entrambe sono coinvolte quotidianamente nella riduzione del consumo di carta e plastica, incoraggiando ogni collaboratore a perseguire la sostenibilità come leitmotiv aziendale.

# INIZIATIVE CULTURALI

**Open Factory** è il più importante opening di cultura industriale e manifatturiera: un'iniziativa, giunta alla sesta edizione, che punta ad aprire al grande pubblico un centinaio di imprese, per raccontarne la storia, svelarne i segreti e costruire una vetrina per presentare le capacità manifatturiere italiane.

**Visite Studenti.** Nell'ambito delle attività di PCTO, il 25 Marzo 2022 la classe 3<sup>a</sup> G ITIS di Rovigo, indirizzo meccanica e mecatronica, ha effettuato una visita aziendale presso i due siti produttivi di IRSAP. A seguito della donazione dei quattro recuperatori avvenuta negli anni precedenti la collaborazione con gli istituti tecnici continua, a riprova della sinergia positiva esistente.

**Green Week.** In occasione della Green Week abbiamo ricevuto una trentina di dottorandi, provenienti da tutt'Italia, durante il loro viaggio negli stabilimenti «verdi» promosso da ItalyPost. Abbiamo raccontato come IRSAP ha deciso di mettere al primo posto l'affidabilità, la qualità, il benessere dell'individuo e il rispetto dell'ambiente.

**TEDx.** IRSAP crede nell'ideologia di TEDx e nel 2022 è stata **Gold Partner** della 6<sup>a</sup> edizione di TEDx Rovigo Like a Movie che si è tenuta il 9 aprile presso il Teatro Sociale di Rovigo. Secondo il nostro CEO Marco Rossi: "condividere la cultura è creare un mondo che merita di essere vissuto, dal TEDx escono idee che meritano di essere condivise". IRSAP ha partecipato anche al **TEDx Salon** ideato, organizzato e realizzato interamente nell'ambito di un progetto di alternanza Scuola-Lavoro dagli studenti dell'I.I.S. De Amicis e del Liceo Scientifico P. Paleocapa di Rovigo. Il Salon è stato uno degli eventi più stimolanti dell'ecosistema TED, la cui peculiarità è la possibilità di aprire un dialogo con la comunità locale. Gli eventi TEDx Salon sono versioni più brevi dei TEDx e hanno lo scopo di stimolare il dibattito intorno a un tema, sempre nello spirito di circolazione delle idee che anima il TEDx.



Little Zuo e Craxio Paozi erano entrambi presenti nell'ultimo volume in cui il primo volume  
non era venuto alla luce. Stavano da una parte che il giovane Zuo aveva appena  
cominciato un'attività lavorativa in un negozio di calzature, ma prima di andare  
craxio afferrò un foglio della lettera indirizzata a un certo signor Zuo e si mise a leggere  
il testo di quella lettera che era in via per essere consegnata a suo fratello.  
"Il mio nome è Craxio Paozi", disse Craxio Paozi guardando quel primo volume che si  
andava ad accendere nel momento dell'uscita.  
"Adesso è un venditore" gli disse il giovane Zuo. "...Credo possa un giorno  
trovare il commercio e cercare i venditori di tutti gli articoli, poi, una volta che sarà  
finito e sarà a portata di hand di qualcuno che comprerà a un prezzo più conveniente  
del consueto di vendita." (Quanto vale tutto?)

Little Zuo and Craxio Paozi were both present at the exact moment when the first  
volume was done. Glorified with a price that young Zuo had reached the a child  
with in hope for a birthday present, those first products had emerged from the  
shelves of plate basket with heavily boxes a minute before the arrival of one of the  
few workers who had never experienced such technology before.  
"What do you do now?" asked Craxio Paozi, looking at those first volumes  
that were accumulating on the worktable floor.  
"Now you go out and sell them!" replied Zuo. "...Credo debba a settimana  
volare e andare a fare un giro di tutti gli articoli, poi, una volta che sarà  
finito e sarà a portata di hand di qualcuno che comprerà a un prezzo più conveniente  
del consueto di vendita." (Quanto vale tutto?)



# ATTIVITÀ NEL SOCIALE

Nel 2022, IRSAP SPA e le varie INTERCOMPANY, nell'attesa che la Fondazione IRSAP diventasse operativa, hanno sostenuto economicamente numerose associazioni di volontariato del territorio che operano nel sociale, soprattutto nel territorio della Capogruppo e delle Intercompanies. Ecco una sintesi delle iniziative sostenute:

- **Bandiera Gialla**, Associazione ODV di Rovigo per la raccolta e distribuzione di generi alimentari e vestiario a 700 famiglie del Polesine. La Fondazione IRSAP ha contribuito all'acquisto di un mezzo di trasporto. IRSAP SPA ha sostenuto direttamente il progetto di raccolta fondi per l'Ucraina promosso da Bandiera Gialla; inoltre ha sensibilizzato i dipendenti alla raccolta nei vari stabilimenti di vestiario/medicinali/generi di prima necessità e alimenti a lunga conservazione per la popolazione Ucraina. Tutto il materiale raccolto è stato consegnato periodicamente a Bandiera Gialla che ha poi provveduto, attraverso numerosi viaggi, alla distribuzione diretta in Ucraina.
- **Porto Alegre**, Cooperativa Sociale Onlus di Rovigo, che si occupa di accoglienza e riabilitazione di persone disagiate. IRSAP ha contribuito al progetto di agricoltura sociale in memoria di don Giuseppe Mazzucco.
- **Comune di Lendinara (RO)**, IRSAP SPA ha fornito sostegno per il programma di accoglienza profughi Ucraini.
- **Società Dante Alighieri** comitato di Rovigo APS, IRSAP SPA ha sostenuto il corso di Italiano per profughi Ucraini.
- **Comune di Arquà Polesine (RO)**, IRSAP SPA ha contribuito al progetto per le famiglie in difficoltà a causa del "carobollette".
- **Comitato Gemellaggio Arquà Polesine Vourles**, IRSAP SPA ha sostenuto le borse di studio per ragazzi delle medie e superiori.
- **Iras Centro servizi per anziani di Rovigo**, IRSAP SPA ha sponsorizzato un mezzo di trasporto malati attraverso un contratto pubblico-privato di durata pluriennale per la mobilità garantita.
- **Anteas San Bortolo**, associazione ODV di Rovigo per l'assistenza alle persone più fragili. IRSAP SPA ha sponsorizzato un mezzo di trasporto malati attraverso un contratto pubblico-privato di durata pluriennale per la mobilità garantita.
- **Associazione TUMBO Rovigo**, IRSAP SPA ha contribuito al festival "Rovigo Città delle Rose", progetto di inclusione ragazzi disabili.
- **Musici e Sbandieratori di Arquà Polesine (RO)**, IRSAP SPA ha sostenuto il palio storico.
- **Associazione Polonaises sans Frontieres**, IRSAP S.p.a. ha devoluto circa 900 radiatori con destinazione Ucraina.
- **Fondation de France**, Irgroup ha contribuito alla raccolta fondi per Ucraina.
- **Comune di Iclod**, IRRROM ha sostenuto il progetto di accoglienza profughi Ucraini e ha fornito 450 pacchi dolci per i bambini di Iclod in occasione del Natale.
- **Associazione Sfintul Onufrie**, orfanotrofio nel monastero di Floresti in Romania, IRRROM ha sostenuto economicamente la casa famiglia che accoglie bambini abbandonati e famiglie in difficoltà.
- **The Rainy Day Trust**, IRSAP UK ha sostenuto l'ente di beneficenza che aiuta tutti coloro che hanno lavorato nel settore del riscaldamento domestico e dell'edilizia.
- **Caritasverband für Stadt und Landkreis Hildesheim e.V., Stichwort "Fluxx - Hand in Hand for people on escape"** tramite intercompany tedesca BEMM, è stata creata una nuova sala come punto di incontro sociale a Hildesheim, in particolare per tutte le donne e i bambini provenienti dall'Ucraina.
- **Unicef**, tramite intercompany tedesca BEMM, è stato erogato un contributo per i bambini in Ucraina colpiti dalla guerra.

# **ATTIVITÀ INTERNE**

## **Iniziative e progetti a favore dei collaboratori e delle loro famiglie.**

Dal 2013, in occasione dei 50 anni di IRSAP S.p.a., abbiamo avviato l'iniziativa **Contributo allo Studio**.

Il contributo viene erogato agli studenti, figli dei collaboratori di IRSAP S.p.a., che hanno raggiunto un punteggio minimo di 8/10 agli esami di terza media, e un punteggio minimo di 80/100 agli esami di quinta superiore o del quadriennio professionale.

Il contributo si concretizza in una "borsa di studio" di € 300 per la terza media, di € 400 per il professionale e di € 500 per la quinta superiore.

Sempre dal 2013 IRSAP S.p.a. ha istituito l'iniziativa **Contributo all'Infanzia** per la quale viene erogato un importo annuale di 200 euro per ogni figlio, fino ai 5 anni di età, per la frequentazione di asilo nido e scuola materna.

Crediamo che questi interventi rappresentino il primo passo verso la costruzione di un mondo che lavora a misura d'uomo, attento ai bisogni dei collaboratori per coniugare le necessità di cura della famiglia e di gestione della vita delle persone con le esigenze di lavoro.



**CAPITOLO 4: IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE,  
L'AMBIENTE E LA CULTURA**



# IL GRUPPO DOPOLAVORO IRSAP

Ulteriori progetti e iniziative rivolte ai collaboratori sono promossi dal gruppo del Dopolavoro, un comitato composto da otto volontari interni all'Azienda, provenienti da varie aree aziendali, che periodicamente si incontra con lo scopo di organizzare eventi per i colleghi e le loro famiglie.

Fondato nel 2002 il gruppo è anticipatore del più recente format di team building, nella maggior parte dei casi riservato ai manager dirigenti.

Nel corso degli anni le iniziative sono state varie e numerose e sempre di grande successo: Memorial "Livio Zen e Roberto Crivellaro" di tiro al piattello, torneo Old di rugby, gare di pesca, incontri di calcetto, gite nei parchi a tema, organizzazione dell'annuale festa di Natale che coinvolge tutti i collaboratori e le loro famiglie.

Per il 2022, si è svolto finalmente in presenza l'evento "Natale dei bambini" con la consegna dei regali di Natale ai bambini dei nostri collaboratori, i quali hanno ricevuto il tradizionale dono consegnato personalmente da Babbo Natale. L'incontro e la condivisione sono da sempre i valori che guidano le attività del Gruppo.



# **IRSAP**

## **FOUNDATION**

## CAPITOLO 4: IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L'AMBIENTE E LA CULTURA

# IRSAP FOUNDATION

La fondazione del Gruppo IRSAP, IRSAP FOUNDATION ETS, viene costituita il 24/03/2022.

Il 25/05/2022 ottiene il riconoscimento giuridico dal RUNTS (registro unico nazionale del terzo settore) come ente filantropico. Tale registrazione ha consentito l'inizio delle attività. I soci fondatori sono IRSAP S.p.a. e le Famiglie Rossi e Zen.

La Fondazione, espressione dell'impegno sociale di IRSAP S.p.a. nonché delle famiglie Rossi e Zen, è volta a diffondere la cultura dell'innovazione e della sostenibilità, a favorire l'integrazione delle categorie più fragili, sostenere i giovani, supportare servizi alla salute, aiutare la ricerca nonché incentivare la tutela dell'ambiente in tutte le sue forme.

La Fondazione, infatti, persegue, senza scopo di lucro, finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante l'esercizio, in via esclusiva o principale, delle attività di interesse generale ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 117/2017.

La Fondazione ha erogato i primi contributi a favore di numerose associazioni di volontariato del territorio e internazionali:

- **Dalla Terra alla Luna**, Fondazione Onlus di Ferrara che assiste bambini e giovani adulti. La Fondazione prosegue il sostegno offerto da IRSAP SPA nel progetto di costruzione della "casa del dopo di noi", A dicembre 2022 sono iniziati gli scavi delle fondamenta. Il fine lavori è previsto entro il 2023.
- **Porta Verta**, Associazione di Rovigo di Pronta Accoglienza per persone disagiate e affette da dipendenze.
- **Faedesfa**, Associazione no profit di Fratta Polesine (RO), che si occupa di bambini e persone svantaggiate attraverso la raccolta fondi.
- **Peter Pan**, Onlus di Rovigo che offre servizi socio-sanitari, assistenziali, educativi ai minori con disturbi o in forte disagio, nonché il progetto riabilitativo agli autori di violenza verso le donne. La Fondazione ha sostenuto la costruzione di una casa laboratorio a Taglio di Po (RO) dove i ragazzi iniziano un percorso di convivenza e parziale autonomia dalle famiglie inoltre, svolgono attività di laboratorio.
- **La Tenda**, O.D.V di Lendinara (RO) che si occupa di inclusione sociale per donne vittime di tratta, sfruttamento e violenza.
- **Provincia Veneta Frati Minori Cappuccini di Rovigo**, la Fondazione ha offerto un contributo per garantire le attività sociali.

- **Auser Livio Zen di Arquà Polesine** (RO), servizi di mobilità per anziani e diversamente abili per visite mediche e ricoveri.
- **Parrocchia S. Andrea di Arquà Polesine** (RO),
- **Bandiera Gialla**, Associazione ODV di Rovigo per la raccolta e distribuzione di generi alimentari e vestiario a 700 famiglie del Polesine. La Fondazione perpetua il sostegno che già IRSAP ha fornito negli ultimi anni, in occasione dell'acquisto delle celle frigorifere per le derrate alimentari fresche del banco alimentare e altre numerosi progetti a sostegno dei bisognosi.
- **Comune di Arquà Polesine** (RO), la Fondazione ha offerto un contributo la sponsorizzazione del Premio Raise, concorso di poesie e prosa in dialetto veneto che negli anni ha raggiunto un'ampia rilevanza anche grazie alla partecipazione di emigrati polesani.
- **Ass.ne Pro Loco APS Arquà Polesine** (RO), la Fondazione ha sostenuto la "camminata rosa AN-DOS ONLUS per la lotta contro i tumori femminili.
- **Porto Alegre**, Cooperativa Sociale Onlus di Rovigo, che si occupa di accoglienza e riabilitazione di persone disagiate.
- **Croce Rossa Comitato di Rovigo**, la Fondazione ha partecipato alla sottoscrizione tra le imprese associate Confindustria Venezia - Rovigo per l'acquisto di una nuova ambulanza.
- **ASD Ranch Arcobaleno Borsea** (RO), per la realizzazione di un centro dislessia a sostegno ai bambini e delle loro famiglie.
- **Comitato Palatucci Rovigo**, per raccolta fondi a favore della Clinica Oncoematologica pediatrica di Padova.
- **HILDESHEIMER TAFEL E.V.** tramite intercompany tedesca BEMM, la fondazione ha sostenuto il progetto di raccolta cibo per bisognosi.
- **Aktions Tschernobyl E.V.** tramite intercompany tedesca BEMM, la Fondazione ha sostenuto un progetto di accoglienza profughi Ucraini.

La Fondazione a fine 2022 ha coinvolto i collaboratori IRSAP SPA chiedendo di proporre e segnalare progetti sociali da sostenere. Alcuni sono stati accolti da IRSAP FOUNDATION ETS per il sostegno economico nel 2023.

# 2022: LE NOSTRE ADESIONI AD ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS

| IRSAP & INTERCOMPANY   |   |   |
|--|---|---|
| ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS  | DI COSA SI OCCUPANO                           | COME CONTRIBUISCE IRSAP   |
| IRAS - Rovigo  | Servizio mobilità anziani                     | Automezzo   |
| Anteas S. Bortolo - Rovigo   | Servizio mobilità anziani                     | Automezzo   |
| Associazione odv Bandiera Gialla - Rovigo  | Banco alimentare                              | Aiuti per Ucraina   |
| Fondation de France - Irsap - France   | Raccolta fondi                                | Aiuti per Ucraina   |
| Flux Hildesheim - Bemm - Germania  | Accoglienza profughi ucraini                  | Aiuti per Ucraina   |
| Comune di Iclod - Irron - Romania  | Ente pubblico                                 | Accoglienza profughi  |
| L'Associazione dell'Orfanotrofio Saint Onufrie del Monastero di Floresti - Irron - Romania | Famiglie e bambini in difficoltà              | Sostegno operatività  |
| Comune di Lendinara (RO)   | Ente pubblico                                 | Attrezzatura per profughi ucraini rifugiati<br>Scuola media Treponti - Rovigo |
| Dante Alighieri - Rovigo   | Corsi italiano per stranieri in difficoltà    | Corso italiano ai profughi ucraini  |
| Comune di Arquà Polesine (RO)  | Ente pubblico                                 | Famiglie in difficoltà  |
| Comitato Gemellaggio Arquà Polesine/Vourles  | Attività gemellaggio                          | Borse studio ragazzi medie/superiori  |
| Polonaises Sans Frontieres - Polonia   | Raccolta fondi/attrezzature/cibo/medicinali   | Radiatori per Ucraina   |
| Associazione Tumbo - Rovigo  | Promozione iniziative culturali sportive      | Festival Città delle Rose - inclusione ragazzi disabili                       |
| Musici Sbandieratori - Arquà Polesine (RO)   | Promozione tradizioni popolari del territorio | Palio storico   |
| Coop Sociale Porto Alegre Onlus - Rovigo   | Accoglienza disagiati                         | Progetto libera agricoltura sociale in memoria di Don Mazzocco                |



## IRSAP FOUNDATION ETS

| ASSOCIAZIONI, ENTI ED ONLUS                                     | DI COSA SI OCCUPANO                         | COME CONTRIBUISCE IRSAP                                    |
|---|---|--|
| Comitato Palatucci - Ass.ne Nazionale Polizia Di Stato - Rovigo | Raccolta fondi                              | Clinica oncematologia pediatrica - Padova                  |
| Comune di Arquà Polesine (RO)                                   | Ente pubblico                               | Premio Raise - poesia in dialetto veneto                   |
| Associazione odv Bandiera Gialla - Rovigo                       | Banco alimentare per famiglie in difficoltà | Sostegno operatività                                       |
| Associazione Pro Loco Aps Arquà Polesine (RO)                   | Ente promozione sociale                     | Camminata Rosa Andos Onlus - lotta contro tumori femminili |
| La Tenda Odv - Lendinara (RO)                                   | Sostegno donne maltrattate                  | Sostegno operatività                                       |
| Fondazione Dalla Terra Alla Luna - Ferrara                      | Sostegno ragazzi autistici                  | Costruzione casa "Dopo di noi"                             |
| Coop Sociale Peter Pan - Taglio di Po (RO)                      | Inclusione ragazzi disabili                 | Laboratorio  |
| Faedesfa Onlus - Fratta Polesine (RO)                           | Inclusione bambini disabili                 | Sostegno operatività                                       |
| Provincia Veneta Frati Minori Cappuccini - Rovigo               | Mensa per i poveri                          | Sostegno operatività                                       |
| Associazione Porta Verta Onlus - Rovigo                         | Inclusione disagiati                        | Sostegno operatività                                       |
| Coop Sociale Porto Alegre Onlus - Rovigo                        | Inclusione disagiati                        | Sostegno operatività                                       |
| Asd Arcobaleno Ranch - Rovigo                                   | Campus ragazzi disagiati                    | Nuovo centro dislessia                                     |
| AUSER - Arquà Polesine (RO)                                     | Servizio mobilità anziani malati            | Sostegno operatività                                       |
| Parrocchia di Arquà Polesine (RO)                               | Famiglie in difficoltà                      | Sostegno operatività                                       |
| Croce Rossa Comitato di Rovigo                                  | Servizio mobilità feriti/malati             | Sottoscrizione Confindustria acquisto nuova ambulanza      |
| Hildesheimer Tafel E.v- Bemm - Germania                         | Raccolta cibo per bisognosi                 | Sostegno attività  |
| Aktions Tschernobyl Ev - Bemm (Germania)                        | Accoglienza Profughi Ucraini                | Sostegno attività  |

# INDICE DEI CONTENUTI GRI

| Statement of use                 | <b>IRSA P GROUP</b> ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 con riferimento agli Standard GRI |   |                            |     |
|----------------------------------|---|---|----------------------------|-----|
| Utilizzato GRI 1                 | GRI 1: principi fondamentali versione 2021  |   |                            |     |
| GRI STANDARD                     | DISCLOSURE  | PAGE  | OMISSIONS AND DESCRIPTIONS | SDG |
| <b>GRI 2: GENERAL DISCLOSURE</b> |   |   |                            |     |
|                                  | GRI 2-1   Dettaglio dell'organizzazione   | 6,12,56                                     |                            |     |
|                                  | GRI 2-2   Soggetti inclusi nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione   | 6, 10, 12-17, 50, 56,64,89                  |                            |     |
|                                  | GRI 2-3   Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto   | 6 - 7                                       |                            |     |
|                                  | GRI 2-4   Revisione delle informazioni  | 6-7, 46, 64, 75                             |                            |     |
|                                  | GRI 2-5   Assurance esterna   | 7   |                            |     |
|                                  | GRI 2-6 a, b, d   Attività, catena del valore e altri rapporti di business  | 25, 52 - 55, 67, 92-93, 96 - 101 Ind. Tec.* |                            |     |
|                                  | GRI 2-7   Dipendenti  | 87  |                            |     |
|                                  | GRI 2-9 a, c   Struttura della governance e composizione  | 52 -53                                      |                            |     |
|                                  | GRI 2-10 a   Nomina e selezione del più alto organo di governo  | 52-53                                       |                            |     |
|                                  | GRI 2-11   Presidente del più alto organo di governo  | 52 -53                                      |                            |     |
|                                  | GRI 2-12 a, b   Ruolo del più alto organo di governance nella supervisione della gestione degli impatti   | 52-53                                       |                            |     |
|                                  | GRI 2-13   Delega di responsabilità per la gestione degli impatti   | 46, 52 -53                                  |                            |     |
|                                  | GRI 2-14   Ruolo del più alto organo di governance nel reporting di sostenibilità   | 44-45, 52-53                                |                            |     |
|                                  | GRI 2-16   Comunicazione sulle criticità  | Ind. Tec.*                                  |                            |     |
|                                  | GRI 2-17   Conoscenza collettiva del più alto organo di governo   | 52-53                                       |                            |     |
|                                  | GRI 2-18 a, c   Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo  | Ind. Tec.*                                  |                            |     |
|                                  | GRI 2-22   Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile  | 3,46  |                            |     |
|                                  | GRI 2-23 a. i.   Impegno in termini di Policy   | 90-91                                       |                            |     |
|                                  | GRI 2-25   Processi volti a rimediare impatti negativi  | Ind. Tec.*                                  |                            |     |
|                                  | GRI 2-26 a. ii.   Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni  | Ind. Tec.*                                  |                            |     |
|                                  | GRI 2-29   Approccio al coinvolgimento degli stakeholder  | 41-43                                       |                            |     |
|                                  | GRI 2-30   Contratti collettivi di lavoro   | 86, Ind. Tec.*                              |                            |     |



| GRI STANDARD                          | DISCLOSURE  | PAGE                                | OMISSIONS AND DESCR. | SDG            |
|---------------------------------------|---|-------------------------------------|----------------------|----------------|
| <b>GRI 3: MATERIAL TOPICS</b>         |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 3-1   Processo per determinare I Temi Materiali   | 44 - 46, 51, 62, 82 - 83            |                      |                |
|                                       | GRI 3-2   Lista dei Temi Materiali  | 46 - 48                             |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Qualità e sicurezza del prodotto   | 20-21, 44-46 Ind. Tec.*             |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Relazione con i clienti e customer satisfaction  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Equilibrio economico-finanziario a lungo termine   | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Salute e sicurezza dei dipendenti  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Conduzione di un business etico  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Innovazione di prodotto e di processo  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Energia sostenibile e utilizzo di fonti rinnovabili  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Economia circolare   | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive   | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Responsabilità verso i collaboratori   | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Employer branding - retention dei talenti  | 44-46 Ind. Tec.*                    |                      |                |
|                                       | GRI 3-3 a, c   Sostegno economico alle comunità locali e politiche CSR  | 44-46, 110-111, 117-119, Ind. Tec.* |                      |                |
| <b>GRI 200 TEMI ECONOMICI (2016)</b>  |   |                                     |                      |                |
| Pratiche di approvvigionamento        |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 204-1   Proporzione di spesa verso fornitori locali   | 64                                  |                      | 8              |
| <b>GRI 300 TEMI AMBIENTALI (2016)</b> |   |                                     |                      |                |
| Energia                               |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 302-1   Energia consumata all'interno dell'organizzazione   | 72-73                               |                      | 7,8,12, 13     |
|                                       | GRI 302-3   Intensità energetica  | 72-73                               |                      | 7,8,12, 13     |
|                                       | GRI 302-4   Riduzione del consumo di energia  | 72 - 73                             |                      | 7,8,12, 13     |
| Acqua e scarichi idrici               |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 303-5   Consumo di acqua  | 77                                  |                      | 6              |
| Emissioni                             |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 305-1   Emissioni dirette di GHG (Scope 1)  | 73-75                               |                      | 12,13,14, 15,3 |
|                                       | GRI 305-5   Riduzione delle emissioni di GHG  | 73-75                               |                      | 13,14,15       |
| Scarichi idrici e rifiuti             |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 306-2   Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento  | 78                                  |                      | 3,6,8,11, 12   |
| <b>GRI 400 TEMI SOCIALI (2016)</b>    |   |                                     |                      |                |
| Occupazione                           |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 401-3   Congedo parentale   | 87                                  |                      | 5,8            |
| Salute e sicurezza sul lavoro         |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 403-1   Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro   | 98-103                              |                      | 8              |
|                                       | GRI 403-2   Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti                           | 98-103                              |                      | 8              |
|                                       | GRI 403-3   Servizi di medicina del lavoro  | 98-103                              |                      | 8              |
|                                       | GRI 403-4   Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 98-103                              |                      | 8,16           |
|                                       | GRI 403-6   Promozione della salute dei lavoratori  | 98-103                              |                      | 3              |
|                                       | GRI 403-8   Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro                          | 98-103                              |                      | 8              |
|                                       | GRI 403-9   Infortuni sul lavoro  | 103                                 |                      | 8,16,3         |
|                                       | GRI 403-10   Malattie professionali   | 98-103                              |                      | 8,16,3         |
| Formazione e istruzione               |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 404-1   Ore medie di formazione annua per dipendente  | 87                                  |                      | 10,4,5,8       |
|                                       | GRI 404-2   Programmi di aggiornamento e assistenza   | 89-91                               |                      | 8              |
| Diversità e pari opportunità          |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 405-1   Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti  | 86-87                               |                      | 5,8            |
| valutazione sociale dei fornitori     |   |                                     |                      |                |
|                                       | GRI 414-1   Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali          | 67                                  |                      | 5,8,16         |

\* L'Indice Tecnico è disponibile al il seguente indirizzo: <https://www.irsap.com/it/support-it/categorie/63-policies-and-documents>



**IRSAP**

**REPORT  
DI  
SOSTENIBILITÀ  
2022**

**INDICE TECNICO**

**APPROFONDIMENTI  
GLOBAL REPORTING  
INITIATIVE (GRI)**



# INDICE TECNICO APPROFONDIMENTI GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

In questa sezione sono riportati approfondimenti relativi al  
**GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE e GRI 3 – TEMI MATERIALI.**

Il presente allegato **“Indice Tecnico GRI”** è parte integrante del Report di Sostenibilità 2022.

Come dichiarato nel paragrafo “Standard di riferimento” alla pagina 7 del Report di sostenibilità 2022, I riferimenti alle disclosure GRI sono riportati all’interno dell’indice tecnico rappresentati con la dicitura **[GRI n° disclosure].**

# GRI 2 INFORMATIVA GENERALE

GRI 2-1 | Dettaglio dell'organizzazione

GRI 2-2 | Soggetti inclusi nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione

GRI 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto

GRI 2-4 | Revisione delle informazioni

GRI 2-5 | Assurance esterna

GRI 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business

GRI 2-7 | Dipendenti

GRI 2-9 | Struttura della governance e composizione

GRI 2-10 | Nomina e selezione del più alto organo di governo

GRI 2-11 | Presidente del più alto organo di governo

GRI 2-12 | Ruolo del più alto organo di governance nella supervisione della gestione degli impatti

GRI 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti

GRI 2-14 | Ruolo del più alto organo di governance nel reporting di sostenibilità

GRI 2-16 | Comunicazione sulle criticità

GRI 2-17 | Conoscenza collettiva del più alto organo di governo

GRI 2-18 | Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo

GRI 2-25 | Processi volti a rimediare impatti negativi

GRI 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

GRI 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

GRI 2-30 | Contratti collettivi di lavoro

# GRI: 2-1 DETTAGLIO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO IRSAP

**[GRI 2-1a]** IRSAP S.p.a, viene talvolta indicata all'interno delle comunicazioni con il termine "Gruppo IRSAP", costituito dalla Capogruppo IRSAP S.p.a. e dalle Aziende IRRROM Industrie S.r.l. (ROMANIA), Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA), oltre che dalle società di diritto italiano dedicate alla produzione di energia elettrica mediante parchi fotovoltaici: Macro Energy S.r.l., Inproject S.r.l., Larus Solar S.r.l. ed Energia 304 S.r.l.

**[GRI 2-1b]** È una società per azioni a Socio Unico. Le azioni sono intestate fiduciariamente alla Società per Amministrazioni Fiduciarie - SPAFID S.p.A., Gruppo Bancario Mediobanca, Foro Buonaparte 10, 20121 Milano.

**[GRI 2-1c]** IRSAP S.p.A. ha la sede legale in Via delle Industrie, 211 45031 Arquà Polesine (RO) Italia.

**[GRI 2-1d]** Il Gruppo IRSAP opera principalmente in Europa, come riportato nel Bilancio Consolidato Annuale.

# GRI: 2-2 SOGGETTI INCLUSI NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO IRSAP

**[GRI 2-2a]** Il Report di Sostenibilità, ove non diversamente specificato, presenta i dati e le informazioni che si riferiscono al Gruppo IRSAP, nello specifico: IRSAP S.p.a., IRRROM Industrie S.r.l. (ROMANIA), Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA), oltre che le società di diritto italiano dedicate alla produzione di energia elettrica mediante parchi fotovoltaici: Macro Energy S.r.l., Inproject S.r.l., Larus Solar S.r.l. ed Energia 304 S.r.l.

**[GRI 2-2b]** Nel Report di Sostenibilità 2022 i dati di performance ambientale sono presentati escludendo le filiali commerciali: Irsap Iberica S.L. (SPAGNA), Irgroup S.a.r.l. (FRANCIA), Irsap UK Ltd (REGNO UNITO) e BEMM GmbH (GERMANIA).

**[GRI 2-2c.i]** Il Report di Sostenibilità presenta i dati e le informazioni che si riferiscono a IRSAP e alle società da essa controllate e consolidate al 31 dicembre 2022, così come presentate nel Bilancio Consolidato. Il Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2022 del Gruppo IRSAP è stato redatto nel rispetto dei criteri di rilevazione e misurazione degli Italian GAAP, nonché delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in Italia.

**[GRI 2-2c.ii]** Non applicabile.

**[GRI 2-2c.iii]** I dati di performance ambientale sono presentati escludendo le società riportate nel [GRI 2-2b] che non rispondono ai criteri di rilevanza. La lista dei temi materiali di impatto economico, ambientale e sociale è ricavata sul perimetro completo del Gruppo IRSAP.

# GRI: 2-3 PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO

**[GRI 2-3a]** Il Report di Sostenibilità del Gruppo IRSAP, redatto con frequenza annuale, rispetta il medesimo periodo del Bilancio Consolidato di Gruppo.

**[GRI 2-3b]** Il Bilancio Consolidato di Gruppo, come il Report di Sostenibilità copre il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

**[GRI 2-3c]** Il Report di Sostenibilità del Gruppo IRSAP è pubblicato a valle dell'approvazione dello stesso da parte del CdA del 24.07.2023, contestualmente al Bilancio Consolidato.

**[GRI 2-3d]** I contatti sono: IRSAP, Via delle Industrie, 211, 45031 Arquà Polesine (RO) Italy  
Tel: +39 0425 466611  
indirizzo e-mail: [sostenibilita@irsap.com](mailto:sostenibilita@irsap.com),  
sito web: [www.irsap.com](http://www.irsap.com)

# GRI: 2-4 REVISIONE DELLE INFORMAZIONI

**[GRI 2-4a.i]** Sono state aggiornate:

- (a) le modalità relative al calcolo delle emissioni di scopo 1 e 2 di IRSAP utilizzando i fattori di emissioni aggiornati da ISPRA.
- (b) Le categorie di fornitori considerate sono le medesime, differisce il totale degli acquisti.  
A differenza del precedente periodo in cui si rappresentavano i soli acquisti Irsap Italia e Irom Industrie, per il 2022 è stato inserito il dato a livello di Gruppo IRSAP (GRI 2-2a), ovvero le voci B6-B7 del bilancio consolidato 2022, che ammontano complessivamente a 104 milioni di euro. Per trasparenza si segnala che, riportando il dato con le modalità utilizzate nel report 2021 il totale acquisti per fatturato circoscritto a IRSAP Italia e IRRON Industrie ricavato dai sistemi interni è di: 72 milioni di euro.
- (c) Al fine di rappresentare al meglio la numerosità di fornitori rilevanti è stato circoscritto il perimetro con riguardo alla totalità di fornitori, il criterio di selezione, più stringente, è basato sui fornitori considerati "critici" secondo il criterio illustrato nel Report di sostenibilità 2022 alla pagina 64 a differenza del totale dei fornitori.

**[GRI 2-4a.ii]** I nuovi calcoli per il punto (a) hanno avuto effetti di diminuzione per le emissioni Scope 1 e di aumento per le emissioni Scope 2 rispetto ai precedenti periodi di rendicontazione. Le nuove modalità di rappresentazione per i punti (b) e (c) hanno effetto di miglioramento della significatività delle informazioni inserite e di migliore rappresentazione della catena di fornitura.

Non si sono avuti altri cambiamenti significativi delle informazioni rendicontate negli anni 2020 e 2021.

# GRI: 2-5 ASSURANCE ESTERNA

**[GRI 2-5a]** Per il presente Report non è prevista alcuna revisione da parte di professionisti indipendenti esterni.

**[GRI 2-5b]** Non Applicabile.

# GRI: 2-6 ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS

**[GRI 2-6a]** Le informazioni del Gruppo sono descritte nel Report di sostenibilità 2022 alla sezione “IRSAP NEL MONDO” del capitolo 1 “IL GRUPPO”. È possibile trovare maggiori informazioni al sito <https://www.irsap.com/it/company/gruppo-corporate>. Settore di attività prevalente (ATECO 252100) Fabbricazione di radiatori per il riscaldamento.

**[GRI 2-6b.i]** Le informazioni riguardanti le attività, i prodotti, i servizi e i mercati serviti sono descritte nel Report di sostenibilità 2022 alle sezioni “IRSAP NEL MONDO” e “LE NOSTRE BUSINESS UNIT” del capitolo 1 “IL GRUPPO”. Maggiori informazioni sono disponibili al sito <https://www.irsap.com/it/heat>

**[GRI 2-6b.ii]** Gli acquisti del Gruppo IRSAP avvengono principalmente nelle due aree geografiche dove hanno sede le principali attività del Gruppo, Italia e Romania. Nel 2022 la catena di fornitura del Gruppo IRSAP conta 537 fornitori critici per acquisti con importo superiore a 2000 euro, suddivisi principalmente in quattro macrocategorie:

- fornitori di materie prime e componenti (tubi, lamiere, valvole, ghiera, polveri, guarnizioni), che rappresentano circa la metà del fatturato complessivo d'acquisto;
- fornitori di servizi (logistici, di consulenza, materiale di manutenzione e prestazioni di lavoro);
- fornitori di beni commercializzati;
- fornitori di impianti, macchinari e attrezzature industriali.

Per IRSAP Italia i fornitori locali (Italia) rappresentano il 95,2% sul totale dei fornitori. Per IRROM rispetto al totale dei fornitori: il 69% sono locali e il 25,5% sono italiani. Nel corso del 2022 il totale degli acquisti di IRSAP S.p.a. e IRROM S.r.l. ammonta a circa 72 milioni di euro, come richiamato in Disclosure [GRI 2-4]. Per approfondimenti si rimanda alle informazioni descritte nella sezione “Le caratteristiche della catena di fornitura” del capitolo 3 “Sostenibilità ambientale e di filiera”.

**[GRI 2-6b.iii]** IRSAP fornisce i propri prodotti prevalentemente a distributori, tramite canale B2B, che li immettono sul mercato per essere acquistati dagli utenti finali consumatori. Il Gruppo IRSAP realizza anche prodotti per conto di altri produttori ed a loro marchio.

**[GRI 2-6d]** L'elaborazione dei dati inerenti al numero dei fornitori è stata rivista, di veda Disclosure [GRI 2-4].

# GRI: 2-7 DIPENDENTI

**[GRI 2-7a, 2-7b.i, b.ii]** Le informazioni riguardanti i dipendenti sono descritte nel Report di sostenibilità 2022 alla sezione “COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP” del capitolo 4“IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L’AMBIENTE E LA CULTURA”. Le informazioni rappresentate sono:

- Numero totale di dipendenti per genere e area geografica del Gruppo IRSAP
- Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere del Gruppo IRSAP.

**[2-7b.iii]** Nel Gruppo non sono presenti dipendenti con contratto di lavoro intermittente.

**[GRI 2-7 b.iv, b.v]** Le informazioni riguardanti i dipendenti sono descritte nel Report di sostenibilità 2022 alla sezione “COLLABORATORI DEL GRUPPO IRSAP” del capitolo 4“IL NOSTRO TEAM, LE POLITICHE PER IL SOCIALE, L’AMBIENTE E LA CULTURA”. Le informazioni rappresentate sono:

- Numero totale di dipendenti per regime orario di lavoro e genere del Gruppo IRSAP

La nuova suddivisione per regime orario e area geografica è disponibile a partire dal 2022; le dipendenti donne nel 2021 con contratto full time erano pari a 254 e con part -time erano pari a 39, i dipendenti uomini nel 2021 con contratto full time erano pari a 853 e con part -time erano pari a 13.

**[2-7c]** La rilevazione è stata effettuata estrapolando i dati dai sistemi di amministrazione del personale del Gruppo IRSAP. I dati delle Intercompany del Gruppo sono forniti direttamente dalle aziende stesse. I dati sono espressi:

- in teste intere calcolate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione.
- Con la metodologia Full Time Equivalent (FTE) i dati sono espressi in teste intere calcolate riparametrate per ciascuna tipologia contrattuale rispetto al numero delle teste presenti alla fine di ciascun periodo di rendicontazione. Ad esempio, un dipendente con contratto di lavoro part time al 50% è stato calcolato come 0,50 e non 1.

**[GRI 2-7d]** I dati esposti si riferiscono alle teste intere presenti al 31 dicembre 2022 nelle società del Gruppo IRSAP, suddivise per tipologia di rilevazione (per genere, tipo contratto, tipo orario, ripartizione territoriale). I dati esposti si riferiscono, ove segnalato, con la metodologia Full Time Equivalent (FTE) al 31 dicembre 2022 nelle società del Gruppo IRSAP, suddivise per tipologia di rilevazione (per genere, tipo contratto, tipo orario, ripartizione territoriale).

**[GRI 2-7e]** Rispetto all’organico presente al 31 dicembre 2021 (1159 teste), si è registrato un decremento complessivo di 39 teste complessive. In IRRROM, in cui si osserva il decremento maggiore, l’occupazione è collegata essenzialmente ad un elevato turn-over delle persone.

# GRI: 2-9 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

**[GRI 2-9a]** In qualità di Capogruppo, IRSAP S.p.a. ha adottato un modello di Governance tradizionale che mira a garantire il corretto funzionamento della Società e del Gruppo. Il modello è caratterizzato dalla presenza dei seguenti organi: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza (OdV). La revisione legale dei conti è affidata ad una Società di Revisione, nominata dall'Assemblea dei Soci. L'attuale Organo Amministrativo, nominato dall'Assemblea dei Soci, è costituito da un Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), attualmente composto tre membri. Il C.d.A. possiede tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e, a norma di Statuto, può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo da costituirsi fra i suoi componenti o a singoli Amministratori, nominando uno o più Amministratori Delegati. Il Consiglio di Amministrazione: elabora le strategie, valuta le prestazioni economiche, sociali e ambientali del Gruppo, effettua analisi dei rischi e opportunità, valuta le conformità a normative e codici di condotta.

**[GRI 2-9c.i]** Al 31 dicembre 2022, il CdA è composto da 3 membri di cui 2 esecutivi.

**[GRI 2-9c.ii]** Al 31 dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione era composto da 3 membri, di cui due sono dirigenti dell'Azienda e uno fiduciante del socio unico.

**[GRI 2-9c.iii]** La permanenza in carica dell'organo di governo è di 3 anni.

**[GRI 2-9c.v]** Il CdA è composto per la totalità da membri di genere maschile.

**[GRI 2-9c.vi]** Non sono state adottate specifiche politiche in materia di diversità in relazione alla composizione del CdA. Sono escluse forme di discriminazione in base a considerazioni di etnia, nazionalità, paese di origine, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche o di altra natura.

# GRI: 2-10 NOMINA E SELEZIONE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

**[GRI 2-10a]** L'attuale Organo Amministrativo, nominato dall'Assemblea dei Soci, è costituito da un Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), attualmente composto tre membri. Il C.d.A. possiede tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società e, a norma di Statuto, può delegare tutti o parte dei suoi poteri ad un comitato esecutivo da costituirsi fra i suoi componenti o a singoli Amministratori, nominando uno o più Amministratori Delegati. Per una semplice rappresentazione grafica si rinvia a pagina 53 del report di sostenibilità 2022.

# GRI: 2-11 PRESIDENTE DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

**[GRI 2-11a]** Il Presidente del CdA non ricopre incarichi dirigenziali nell'ambito dell'organizzazione.

**[GRI 2-11b]** Non applicabile.

# GRI: 2-12 RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNANCE NELLA SUPERVISIONE DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI

**[GRI 2-12a]** Approvazione e aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore o missione dell'organizzazione, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo sviluppo sostenibile: il CdA prima di procedere all'approvazione, svolge un ruolo d'indirizzo e supervisione strategica, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo conto dei legittimi interessi degli stakeholder, nella prospettiva del successo sostenibile dell'impresa.

Lo specialista sostenibilità, sul fronte della sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), in termini di posizionamento, obiettivi, processi, iniziative specifiche di IRSAP Italia e del Gruppo ha compiti consultivi, propositivi, di monitoraggio e istruttori, a supporto e indirizzo delle attività del management. Lo specialista sostenibilità risponde alla direzione risorse umane.

**[GRI 2-12b]** Il CdA, anche avvalendosi dello specialista della sostenibilità, provvede all'assessment del presidio ESG, alla definizione della matrice di materialità/di impatto, al monitoraggio delle iniziative aziendali in corso sul fronte della sostenibilità e al monitoraggio degli obiettivi in funzione della complessiva pianificazione aziendale.

# GRI: 2-13 DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI

**[GRI 2-13a.i]** La responsabilità relativa al governo complessivo della Società e del Gruppo è attribuita agli Amministratori Delegati, nel rispetto delle prerogative riservate al CdA.

Gli Amministratori Delegati in relazione agli impatti in ambito sostenibilità si avvalgono della figura dello specialista della sostenibilità, il quale collabora trasversalmente per il presidio delle tematiche di sostenibilità con la Funzione HSE e con la Funzione Risorse Umane. Le funzioni che hanno la gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone sono: Ufficio tecnico, Funzione Hse, Risorse umane, Operation, Acquisti ecc.

**[GRI 2-13a.ii]** Il CdA ha delegato la responsabilità della gestione di impatti riguardanti la salute, sicurezza e ambiente ai Responsabili HSE, Operation e Ufficio Tecnico.

**[GRI 2-13b]** I Direttori di Funzione, durante incontri dedicati, riferiscono mensilmente agli Amministratori Delegati sull'andamento e sullo stato dei progetti dell'azienda. In alcune occasioni, le relazioni sulla progressione di progetti rilevanti sono esposte direttamente da Collaboratori dei Direttori di Funzione.

## **GRI: 2-14 RUOLO DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNANCE NEL REPORTING DI SOSTENIBILITÀ**

**[GRI 2-14a]** Il CdA approva annualmente il Report di Sostenibilità basato sulle Sustainability Reporting Guidelines della Global Reporting Initiative (GRI). Gli amministratori hanno rivisto, verificato e approvato la matrice di materialità e i temi materiali 2022 che sono stati la base per la rendicontazione 2022.

**[GRI 2-14b]** Non Applicabile

## **GRI: 2-16 COMUNICAZIONE SULLE CRITICITÀ**

**[GRI 2-16a]** Il CdA e il Collegio Sindacale di IRSAP S.p.A. sono semestralmente informati sulle attività dell'Organismo di Vigilanza – comprese le segnalazioni whistleblowing - mediante un report di sintesi.

**[GRI 2-16b]** Nel 2022 è pervenuta una segnalazione anonima in IRSAP S.p.a. riguardante le modalità per le sostituzioni nei turni di lavoro. A seguito delle indagini dell'OdV si è verificato che in tale ambito l'azienda rispetta tutte le prescrizioni di legge e che in una recente verifica eseguita dal Medico Competente sulla valutazione dello stress lavoro correlato non era stata fatta nessuna segnalazione relativamente alle sostituzioni nei turni di lavoro.

## **GRI: 2-17 CONOSCENZA COLLETTIVA DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO**

**[GRI 2-17a]** Nel 2022 lo specialista della sostenibilità ha riferito per i progetti di rispettiva competenza agli Amministratori, al Direttore Risorse Umane e all'Hse Manager. I progetti legati allo sviluppo sostenibile e i successivi aggiornamenti, ove opportuno, sono stati presentati durante gli incontri tra Amministratori e Direttori di Funzione. Nel 2022 tutti i Direttori di Funzione hanno partecipato ad una formazione dedicata, relativa alle tematiche dello sviluppo sostenibile. Dal 2023, a seguito del nuovo piano strategico, si riferirà periodicamente sugli andamenti dei progetti dedicati allo sviluppo sostenibile.

# GRI: 2-18 VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PIÙ ALTO ORGANO DI GOVERNO

**[GRI 2-18c]** Sulla base delle evidenze emerse il CdA individua le iniziative specifiche. A titolo esemplificativo, è stata organizzata, come già citato, la formazione sulle tematiche dello sviluppo sostenibile per tutti i direttori di funzione.

# GRI: 2-25 PROCESSI VOLTI A RIMEDIARE IMPATTI NEGATIVI

**[GRI 2-25a, b, c, d, e]** IRSAP S.p.a. mette a disposizione canali di segnalazione diversi dal canale whistleblowing. Di seguito sono descritti i principali, divisi per ambito:

## **SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE:**

a) canale di monitoraggio interno, accessibile ad ogni responsabile di reparto tramite apposito software, relativamente alla componente di Salute, Sicurezza e Ambiente, unito al canale di segnalazione analogico tramite compilazione di apposito modulo DS04.

Qualora vi fossero evidenziate delle criticità/non conformità, HSE Manager ed RSPP valutano e attivano risoluzioni quanto prima, confrontandosi con i dirigenti dell'area di competenza.

I risultati delle attività di sorveglianza e monitoraggio eseguite, unitamente a tutte le altre registrazioni previste, sono argomento di discussione nel riesame periodico ex Art.35, anche allo scopo di definire e intraprendere eventuali nuovi programmi di miglioramento.

## **SICUREZZA INFORMATICA:**

a) canale di segnalazione relativamente alle mail di spam accessibile tramite la casella di posta dei dipendenti;

## **CUSTOMER CARE:**

a) è stato predisposto per tutti i clienti il canale di segnalazione tramite l'indirizzo support.heat@irsap.com in funzione dell'argomento della richiesta viene attivato il canale interno consono per fornire riscontri, assistenza oppure per inoltrare l'eventuale segnalazione ricevuta.

# GRI: 2-26 MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

**[GRI 2-26a.ii]** Le modalità per sollevare preoccupazioni sulla condotta d'impresa dell'organizzazione sono previste all'interno della comunicazione di whistleblowing. Per le segnalazioni è stato adottato un approccio multicanale. È stato predisposto un indirizzo di posta elettronica aziendale organismo.vigilanza@irsap.com e sono state installate, nelle aree comuni di IRSAP, delle cassette per consentire di segnalare condotte illecite che siano rilevanti secondo il Decreto lgs. 231/2001, ovvero, che siano problematiche in relazione al mancato rispetto di quanto prescritto nel Codice di Etico, nel Modello di Organizzazione e gestione, nelle linee guida Anticorruzione o nelle procedure aziendali adottate da IRSAP.

# GRI: 2-29 APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

**[GRI 2-29a.i]** Nel 2022 il Gruppo IRSAP ha identificato categorie principali di stakeholder con ognuna delle quali sono state impiegate differenti modalità di coinvolgimento:

1. Collaboratori di IRSAP
2. Filiera Professionale
3. Utenti finali
4. Fornitori
5. Organizzazioni sindacali
6. Generazioni future
7. Comunità e società
8. Finanziatori
9. Istituzioni politiche e associazioni

La lista degli Stakeholder, il cui dettaglio si può trovare a pagina 43 del report di sostenibilità 2022, è stata redatta seguendo le linee guida dello standard ISO 26000.

**[GRI 2-29a.ii]** Il coinvolgimento degli stakeholder rappresenta un elemento fondamentale della strategia di sostenibilità del Gruppo. Sviluppare e mantenere una relazione costante e solida con tutti gli stakeholder attraverso un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano un'ampia gamma di interessi eterogenei: creare e mantenere relazioni stabili e durature è un elemento cruciale al fine di perseguire lo scopo di creazione di valore condiviso di lungo periodo.

**[GRI 2-29a.iii]** Le modalità principali di coinvolgimento degli stakeholder sono assicurate mediante i canali di interazione elencati a pagina 43 del report di sostenibilità. Inoltre, il coinvolgimento dei collaboratori di IRSAP è garantito da survey periodiche per verificare il gradimento delle attività di formazione. Nell'anno 2022 i Fornitori sono stati coinvolti per la prima volta nella compilazione di un questionario ESG dedicato alle loro performance di sostenibilità, per ulteriori approfondimenti si rimanda alla descrizione a pagina 67 del report di sostenibilità 2022. Nella survey volta a identificare i temi materiali e a misurarne gli impatti è stato coinvolto tutto il middle e top management oltre che la filiera professionale del Gruppo IRSAP.

# GRI: 2-30 CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

**[GRI 2-30a]** Tutti, quindi il 100%, dei lavoratori del Gruppo IRSAP, sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. Tutti i lavoratori sono coperti da contratti collettivi di lavoro stipulati tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali: a tutto il personale è garantita la possibilità di partecipare alle assemblee sindacali, usufruendo di ore di permesso retribuito, di spazi e strumenti aziendali che ne garantiscono lo svolgimento. È garantita e incoraggiata la partecipazione libera alle consultazioni per l'elezione dei rappresentanti sindacali. In nessuna delle operazioni del Gruppo IRSAP viene messo a rischio o in discussione il diritto alla partecipazione sindacale. Per i dipendenti di BEMM GmbH e Irsap UK Ltd il rapporto di lavoro è disciplinato da leggi specifiche a livello nazionale anziché da contratti collettivi.

**[GRI 2-30b]** A tutti i dipendenti si applica la contrattazione collettiva di riferimento e le leggi specifiche a livello nazionale come specificato in [GRI 2-30a].

# GRI 3

# TEMI MATERIALI

## GRI 3-3 A, C | GESTIONE DEI TEMI MATERIALI

### QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO

**[GRI 3-3a]** IRSAP S.p.a. può generare un impatto effettivo di tipo positivo in termini di qualità e sicurezza dei propri prodotti.

**[GRI 3-3c]** Gli impegni e i risultati relativi alla qualità e sicurezza del prodotto sono descritti a pagina 20 e 21 del Report di Sostenibilità 2022. Inoltre, l'obiettivo sfidante di raggiungere un massimo di 100 reclami produttivi ogni 100.000 unità prodotte continua ad essere perseguito e monitorato.

### RELAZIONE CON I CLIENTI E CUSTOMER SATISFACTION

**[GRI 3-3a]** Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti è emerso che il principale impatto di IRSAP rispetto a questo tema è di tipo potenziale e positivo. La relazione con i clienti e la customer satisfaction sono per IRSAP S.p.a. il fattore fondamentale per il successo a lungo termine.

**[GRI 3-3c]** Tutti i clienti hanno a disposizione differenti canali per comunicare con IRSAP S.p.a. 50 Colleghi all'esterno come collaboratori diretti e oltre 100 all'interno di IRSAP Sp.a. operano quotidianamente per il "Customer Care". Operativamente questo avviene:

- con formazione mirata a progettisti, architetti, installatori e operatori di showroom;
- un sito internet e una comunicazione in generale sempre aggiornata ed interattiva con gli interlocutori;
- una cura sempre maggiore dei luoghi fisici, in particolare dello showroom, dove gli utenti possono vedere e toccare con mano i prodotti.

### EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO A LUNGO TERMINE

**[GRI 3-3a]** Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti e collaboratori è emerso che il principale impatto di IRSAP rispetto a questo tema è di tipo effettivo e positivo.

**[GRI 3-3c]** Il risultato degli impegni relativi a questo tema si concretizza nella progressione degli obiettivi da raggiungere entro il 2026: Il percorso verso il raggiungimento di complessivi 75 milioni di euro di EBITDA nel quinquennio 2022-2026 ha visto una progressione del 25% nel 2022. Il rapporto tra posizione finanziaria netta ed EBITDA è rimasto sotto il limite nel 2022.

### SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. può generare un impatto sulla salute e sicurezza dei propri dipendenti (incidenti e infortuni) e sul loro benessere.

**[GRI 3-3c]** IRSAP S.p.a. da sempre si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro considerando prioritaria la sicurezza e la salute dei dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni e attività. IRSAP S.p.A., al fine di ottemperare puntualmente alle disposizioni di legge e al contempo di tutelare la salute e la sicurezza

dei propri lavoratori, ha previsto la realizzazione e l'attuazione del sistema di gestione della salute e sicurezza aziendale, nell'ambito del quale sono strutturate le procedure per prevenire i reati nel campo della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. IRSAP S.p.a. svolge una valutazione globale e documentata dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

### **CONDUZIONE DI UN BUSINESS ETICO**

**[GRI 3-3a]** Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti e collaboratori è emerso che il principale impatto di IRSAP con riguardo al tema della conduzione di un business etico è di tipo potenziale e positivo.

**[GRI 3-3c]** Gli impegni per la conduzione di un business etico si concretizzano attraverso la redazione di policy, del codice di condotta per i nostri fornitori e delle valutazioni di rating ESG. Il nostro impegno continuativo in termini di governance è stato riconosciuto nei primi mesi del 2023 dalla piattaforma Ecovadis, di cui continueremo a far parte. Nel 2023, il Gruppo ha raggiunto il livello di riconoscimento bronzo, che ci colloca tra il 50% delle migliori performance valutate da EcoVadis. L'impegno per i prossimi anni è quello di migliorare il nostro rating ESG.

### **INNOVAZIONE DI PRODOTTO E DI PROCESSO**

**[GRI 3-3a]** Dall'analisi di materialità e dall'ascolto dei nostri clienti e collaboratori è emerso che il principale impatto di IRSAP con riguardo al tema dell'innovazione di prodotto e processo è di tipo potenziale e positivo.

**[GRI 3-3c]** L'innovazione è il nostro obiettivo e il nostro futuro. Tale obiettivo può essere raggiunto solamente attraverso costanti investimenti in ricerca e sviluppo e con strutture complesse e tecnologicamente avanzate. L'innovazione di processo è garantita dal piano di investimenti pluriennali per il periodo 2021-2026. IRSAP S.p.a, grazie al contributo tecnico del Politecnico di Milano, ha investito in un'innovativa area di R&D che riproduce un'abitazione/ laboratorio in cui vengono simulate tutte le condizioni ambientali esterne e di comfort interno, funzionali allo sviluppo di nuovi prodotti e sistemi di controllo del comfort ambientale (per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina 27 del report di sostenibilità 2022). L'innovazione e il design dei prodotti IRSAP sono certificate da un grande numero di riconoscimenti che ci confermano protagonisti nel panorama internazionale del design e della ricerca tecnologica avanzata (per ulteriori approfondimenti si rimanda alla pagina 58 del report di sostenibilità 2022).

### **ENERGIA SOSTENIBILE E UTILIZZO DI FONTI RINNOVABILI**

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. genera un impatto relativamente all'utilizzo di energia sostenibile e all'impiego di fonti rinnovabili.

**[GRI 3-3c]** L'ambizioso obiettivo di utilizzare energia elettrica da fonti rinnovabili è stato raggiunto nel 2022 sia per IRSAP S.p.a che per IRRROM S.r.l. Le emissioni GHG Scopo 2 sono state azzerate, questo è dovuto principalmente all'acquisto di energia rinnovabile garantita all'origine e all'utilizzo di energia rinnovabile autoprodotta. Con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici, ridurre il consumo di gas e le emissioni di CO2 è stato avviato un programma specifico di contenimento del fabbisogno energetico. Nel corso del 2022 il trend di consumo dovuto ai nuovi compressori dotati di inverter ha continuato a mantenere il miglioramento dichiarato nel precedente periodo di rendicontazione. Il risparmio energetico osservato nel corso del 2022 è dell'ordine di 160.000 KWh. Dal 2023 il piano di investimenti opererà interventi migliorativi delle linee produttive esistenti, portando ad una maggiore efficienza energetica globale degli impianti.

### **GESTIONE DEI RIFIUTI E DEGLI SCARTI DI PRODUZIONE**

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. può generare un impatto nella gestione dei rifiuti e degli scarti di produzione.

**[GRI 3-3c]** La politica ambientale di IRSAP S.p.a., pubblicata all'interno del sito <https://www.irsap.com/it/support-it/categorie/63-policies-and-documents> prevede che il Sistema di gestione ambientale dell'organizzazione sia

focalizzato sugli aspetti ambientali con l'obiettivo di porre costante attenzione nella riduzione del proprio impatto ambientale con riguardo anche alla gestione dei rifiuti. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a pagina 78 del report di sostenibilità 2022.

## **ECONOMIA CIRCOLARE**

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. può generare un impatto relativamente a processi e prodotti in prospettiva di economia circolare.

**[GRI 3-3c]** La politica ambientale di IRSAP S.p.a., pubblicata all'interno del sito <https://www.irsap.com/it/support-it/categorie/63-policies-and-documents> prevede che il Sistema di gestione ambientale dell'organizzazione sia focalizzato sugli aspetti ambientali realmente rilevanti tra cui diffondere l'economia circolare. Nel 2023, a seguito della pianificazione strategica, saranno previsti nuovi progetti in ottica di economia circolare all'interno dell'organizzazione.

## **TUTELA DELLE AREE LIMITROFE ALLE SEDI PRODUTTIVE**

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. può generare un impatto relativamente alla tutela delle aree limitrofe alle sedi produttive. Entrambe le sedi di IRSAP S.p.a. e IRROM S.r.l. non sono situate in prossimità di aree protette dal punto di vista ambientale o adiacenti ad aree ad alta biodiversità o che ospitano specie protette.

**[GRI 3-3c]** Implementare il sistema gestione ambientale previsto dallo standard ISO 14001 permette di presidiare gli impatti ambientali e di tutelare l'ambiente nelle aree limitrofe. Nei primi mesi del 2023 IRSAP Sp.a. ha ottenuto la certificazione iso 14001. Sistema di Gestione è realizzato in modo da essere coerente con la nostra organizzazione e focalizzato sugli aspetti ambientali realmente rilevanti come ad esempio: utilizzando il più possibile per le proprie attività energia da fonti rinnovabili; coinvolgendo i dipendenti per un consumo responsabile delle risorse; proteggere l'ambiente, riducendo l'impatto su di esso delle fasi produttive in una prospettiva del ciclo di vita del prodotto e prestando massima attenzione al consumo delle risorse naturali; tutelare la società e le persone, creando le giuste condizioni di sicurezza sul posto di lavoro ed instillando un senso di appartenenza in tutte le aree aziendali; diffondere l'economia circolare, creando valore per la crescita, lo sviluppo ed il progresso, con grande attenzione per ogni singola persona.

## **RESPONSABILITÀ VERSO I COLLABORATORI**

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. nell'esercizio della responsabilità verso i collaboratori, può generare un impatto sullo sviluppo delle competenze professionali e di crescita delle proprie Persone oltre che sul loro benessere.

**[GRI 3-3c]** Le ore di formazione e i futuri obiettivi sono rendicontati rispettivamente alle pagine 87 e 46 del report di sostenibilità 2022. Tra i benefit per Dipendenti l'importanza primaria è data al piano di welfare aziendale che garantisce la possibilità di accedere a numerosi servizi con lo scopo di favorire il benessere nel luogo di lavoro e migliorare il clima aziendale, favorendo un incremento nelle performance (per approfondimenti si rinvia a pagina 92 del report di sostenibilità 2022). Altre attività interne in favore dei Collaboratori di IRSAP S.p.a. sono: il contributo allo studio, il contributo all'infanzia (pagine 112 del report di sostenibilità 2022).

## **EMPLOYER BRANDING - RETENTION DEI TALENTI**

**[GRI 3-3a]** IRSAP S.p.a. con attività di recruitment, on boarding ed engagement può generare impatti positivi in termini di employer branding e retention dei propri talenti.

**[GRI 3-3c]** IRSAP identifica la chiave del proprio successo nelle Persone. IRSAP S.p.a. crede nella determinazione, nella responsabilità e nella fiducia. I programmi di formazione pensati per la retention dei talenti come IRSAP Mentor e Future Leader Program, oltre che i colloqui di valorizzazione, sono descritti alle pagine 88 e 89 del report di sostenibilità 2022. A tutti i dipendenti di IRSAP S.p.a è data la possibilità di partecipare a diversi gruppi di volontariato come iGreen, le cui attività sono descritte alle pagine 68-69 del report di sostenibilità 2022 e Gruppo Dopolavoro le cui attività sono descritte alle pagine 114 e 115 del report di sostenibilità 2022.

## **SOSTEGNO ECONOMICO ALLE COMUNITÀ LOCALI E POLITICHE CSR**

**[GRI 3-3a]** IRSAP s.p.a. genera un impatto effettivo positivo in termini di sostegno alle comunità locali e di politiche CSR. Nel 2022 il Gruppo IRSAP ha perseguito la volontà di sostenere economicamente molteplici associazioni che operano nel sociale, soprattutto nel territorio della Capogruppo e delle Intercompanies. L'impegno si è concretizzato nel 2022 con la costituzione di IRSAP Foundation.

**[GRI 3-3c]** Gli impegni e i risultati sono descritti alle pagine 110-111 e 117-119 del report di sostenibilità 2022.



# **IRSAP**

IRSAP SPA  
45031 Arquà Polesine (RO)

Tel. 0425.466611  
Fax 0425.466662

**E-mail: [info@irsap.it](mailto:info@irsap.it)**  
**Web: <http://www.irsap.com>**