



REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2023



Indice

- 3** Lettera agli stakeholder
- 4** **Il profilo di UMBRAGROUP**
- 4** La nostra identità
- 6** Una presenza globale
- 6** La struttura di governance
- 8** Il nostro percorso di sostenibilità
- 9** I nostri stakeholder
- 10** Analisi di materialità
- 11** **Responsabilità ambientale**
- 12** Gestione dell'energia e lotta ai cambiamenti climatici
- 16** Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose
- 18** Gestione della risorsa idrica e delle acque reflue
- 20** Design del prodotto e gestione del ciclo di vita
- 21** Tutela della biodiversità
- 23** **Responsabilità sociale**
- 23** Le nostre persone
- 25** Salute e sicurezza dei lavoratori
- 27** Identificazione del pericolo e valutazione del rischio
- 28** Coinvolgimento dei lavoratori sulla salute e sicurezza
- 29** Formazione sulla salute e sicurezza
- 30** Diversità, pari opportunità e sviluppo dei dipendenti
- 32** Tutela dei diritti umani e dei lavoratori
- 33** Sviluppo delle comunità locali
- 34** Qualità e sicurezza del prodotto
- 35** **Responsabilità di governance**
- 35** Etica del business
- 36** Data privacy e sicurezza delle informazioni
- 37** Gestione sostenibile della catena di fornitura
- 38** **Appendice**
- 38** Nota metodologica
- 39** Indice dei contenuti GRI

Lettera agli stakeholder



“Insieme abbiamo gettato un grande seme che diventerà una grande pianta” – Valter Baldaccini, 9/4/2014.

In questa frase del padre fondatore di UMBRAGROUP è racchiuso il DNA della nostra azienda. La metafora naturalistica non è un caso: già da tempo, infatti, Valter insegnava al suo team di manager e a tutti i collaboratori di UMBRAGROUP che un’impresa metalmeccanica non è semplicemente un insieme di macchine da cui escono prodotti, bensì qualcosa di vivo, con un cuore pulsante. Un’impresa è fatta prima di tutto di **persone** ed è inevitabilmente e necessariamente inserita in un **ambiente** e in una **società** dai quali trae risorse, materiali e ispirazione per il proprio lavoro. È quindi non soltanto giusto, ma doveroso restituirli in egual misura per rendere il nostro business sostenibile nel futuro. Si può farlo in molti modi: dagli investimenti per la gestione energetica a quelli per la salvaguardia dell’acqua, senza dimenticare iniziative di volontariato a beneficio della comunità vicina e lontana. Oggi non si può prescindere da questo, se si vuole fare impresa in maniera lungimirante, pensando non soltanto ai profitti di oggi ma, soprattutto, alle persone che un giorno erediteranno le nostre aziende e il nostro mondo.

In questo documento, vi narreremo cosa sta facendo UMBRAGROUP per raggiungere gli obiettivi fissati dall’Unione Europea e, prima ancora, dalla nostra **governance**, basata su valori radicati nel territorio e che guardano al futuro del nostro pianeta. Si tratta di un percorso non privo di difficoltà e che non possiamo intraprendere da soli, ma non per questo ci tiriamo indietro e speriamo, anzi, di ispirare i nostri stakeholder vicini e lontani con le nostre iniziative.

UMBRAGROUP ha iniziato questo cammino molto tempo fa, ben prima che la sostenibilità divenisse un’impellente necessità per le generazioni a venire. La sostenibilità per noi non è un accessorio che si aggiunge al nostro core business. È lo spirito con cui siamo nati, fa parte di noi fin dal giorno in cui Valter Baldaccini decise di salvare una piccola azienda umbra dalla chiusura con un management buyout. Ogni giorno, ci ricordiamo di quel gesto e dei molti altri che possiamo compiere per rendere questo mondo un posto migliore. Scoprite come in questo rapporto.

Sara Ortolani

Health, Safety, Environment & Energy UMBRAGROUP

Il profilo di UMBRA GROUP

Umbra Cuscinetti S.p.A. nasce nel 1972 da una joint venture tra la società italiana GEPI (pubblica) e la società tedesca FAG (privata), per la produzione di cuscinetti a sfera. Da lì a poco l'azienda introduce un nuovo prodotto: le viti a ricircolo di sfere per applicazioni aeronautiche, che le consentirà la leadership nel mercato.

Nel 1993, con un'operazione di management buyout, quella che fino ad allora era solo la visione di imprenditori illuminati si concretizza e diviene una realtà in continua crescita, che non teme le sfide e le affronta come opportunità di miglioramento, che crede nel superamento dei limiti tramite soluzioni innovative.

Negli anni successivi, la continua crescita ed espansione, sia organicamente che attraverso acquisizioni strategiche, ha dato vita, nel 2018, ad UMBRA GROUP. Questo sviluppo è stato alimentato da continui investimenti in strutture, formazione e ricerca, nonché da una politica di acquisizioni mirate che ha permesso all'azienda di ampliare la sua gamma di prodotti e di entrare in nuovi mercati. La visione di UMBRA GROUP è sempre stata orientata al futuro, con un costante impegno per il miglioramento della produzione e l'adozione di soluzioni innovative.

La nostra identità

Siamo riconosciuti come leader mondiale nella progettazione, produzione e fornitura di componenti ad alta tecnologia per vari settori, tra cui:

- » Aerospaziale e Difesa: siamo leader nella produzione di viti a ricircolo di sfere, attuatori elettromeccanici e altri componenti critici per l'industria aerospaziale e della difesa. I nostri prodotti sono utilizzati in aerei commerciali, progetti di difesa, ed applicazioni aerospace, garantendo prestazioni elevate e affidabilità in condizioni estreme.
- » Industriale: offriamo soluzioni avanzate per l'automazione industriale, tra cui viti a ricircolo di sfere, cuscinetti, elettromandrini e attuatori elettromeccanici. Questi prodotti sono progettati per migliorare l'efficienza e la produttività delle linee di produzione, riducendo al contempo l'impatto ambientale.
- » Spazio: i nostri componenti sono utilizzati in missioni spaziali, dove la precisione e l'affidabilità sono fondamentali. Collaboriamo con le principali agenzie spaziali e aziende del settore per sviluppare soluzioni innovative che supportano l'esplorazione dello spazio.

Con stabilimenti in Italia, Germania e Stati Uniti, continuiamo a guardare al futuro, affrontando nuove sfide ed esplorando nuove tecnologie per mantenere la nostra posizione di leadership.

La nostra Vision, la nostra Mission e i nostri Valori costituiscono il DNA del Gruppo, definendo la nostra identità e guidando le nostre azioni:

- » **Vision:** essere il fornitore leader di attuatori, viti a sfera, cuscinetti e componenti nei mercati ad alta tecnologia, con l'obiettivo di rivoluzionare le soluzioni di movimento con prodotti innovativi, flessibili e personalizzabili.
- » **Mission:** essere la prima scelta per i clienti, offrendo costantemente eccellenza attraverso passione e dedizione.
- » **Valori:** operare quotidianamente in linea con i principi racchiusi nell'acronimo **F.I.R.S.T.:**
 - **Focus sul cliente:** la soddisfazione del cliente è il motore delle nostre azioni. Puntiamo a instaurare partnership durature, basate sulla fiducia reciproca. Conosciamo la storia dei nostri clienti e ascoltiamo le loro esigenze per fare davvero la differenza. Ci miglioriamo costantemente per offrire soluzioni all'avanguardia e creare valore.
 - **Innovazione:** siamo sempre alla ricerca di nuove idee che favoriscano l'innovazione e il miglioramento dei processi, delle competenze e delle relazioni interpersonali.
 - **Rispetto:** ascoltiamo ogni persona e siamo aperti al dialogo, favorendo il confronto professionale e lo scambio di idee. Creiamo relazioni leali basate sulla fiducia, sia all'interno della nostra comunità che all'esterno.
 - **Sviluppo sociale:** promuoviamo atteggiamenti responsabili a tutti i livelli e lo sviluppo di relazioni positive e trasparenti, mettendo le persone al centro. Consideriamo l'impresa un bene comune, per tutti coloro che vi lavorano e per la comunità esterna.
 - **Tutti per un obiettivo:** alimentiamo la passione e la determinazione nell'affrontare e superare le sfide, nel rispetto della nostra Vision. La nostra forza risiede nel Team!

Questi principi fondamentali ispirano le nostre attività e sono il motivo per cui i clienti ci scelgono ogni giorno. **We work to be FIRST!**

Una presenza globale

Siamo orgogliosi della nostra presenza globale, con aziende e filiali che operano in diverse parti del mondo. Questa rete internazionale ci permette di rispondere efficacemente alle esigenze dei nostri clienti, offrendo soluzioni customizzate e di alta qualità. Il nostro essere gruppo, oltre a rafforzare la nostra competitività, ci consente anche di condividere le nostre competenze e il nostro know-how su scala mondiale.



La struttura di governance

UMBRA GROUP, costituita come società per azioni, è governata da un Consiglio di Amministrazione composto da nove membri nominati a discrezione degli azionisti di maggioranza. Il CdA ha il compito di garantire la gestione strategica e operativa del gruppo, nominando un Amministratore Delegato responsabile delle stesse funzioni del CdA e un Amministratore Delegato specificamente dedicato alla Salute, Sicurezza e Ambiente (CEO HSE). Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di approvare il piano industriale aziendale, che include gli obiettivi di sostenibilità, e supervisiona le attività attraverso un Comitato di Sostenibilità, ratificato nel giugno 2023, del quale fanno parte 3 membri interni al CdA. Il Comitato di Sostenibilità svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del CdA per supportare il Gruppo nella definizione e gestione delle iniziative di sostenibilità lungo tutta la catena del valore. Tra le aree di intervento prioritarie del comitato rientrano le tematiche legate alla transizione climatica, all'innovazione tecnologica, all'accesso all'energia, alla sostenibilità ed efficienza energetica e alla tutela ambientale; inoltre, il Comitato di Sostenibilità pone la sua attenzione allo sviluppo locale, alla salute, al benessere e alla sicurezza delle persone e delle comunità, al rispetto dei diritti umani, all'integrità, alla trasparenza ed alla diversità ed inclusione. Il Comitato di Sostenibilità si

riunisce trimestralmente e riferisce al CdA almeno una volta all'anno sui principali KPIs e sullo stato di avanzamento dei progetti. Parallelamente, il CEO HSE presenta due volte all'anno una relazione specifica su salute e sicurezza sul lavoro.

Per garantire trasparenza e integrità, eventuali conflitti di interesse legati ai membri del CdA, come partecipazioni a più consigli, azionariato incrociato, esistenza di azionisti di controllo o legami familiari, sono valutati e resi pubblici tramite il sito web aziendale. Inoltre, il CdA utilizza un sistema di monitoraggio basato su KPI, aggiornato in occasione delle revisioni periodiche del piano industriale (annuale) e del bilancio (trimestrale), per verificare l'efficacia delle proprie decisioni nella gestione degli impatti economici, ambientali e sociali. Infine, ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale basata sull'etica e sulla trasparenza, per questo ci siamo dotati di una piattaforma di whistleblowing accessibile online anche da individui esterni, che consente segnalazioni anonime per garantire il rispetto delle nostre norme e dei nostri valori.

La supervisione delle attività è rafforzata dall'implementazione del Modello di Gestione conforme alla Legge 231, nonché dalla presenza di un organismo di vigilanza esterno e indipendente.

Tabella 1 – GRI 2-9 Composizione del massimo organo di governo

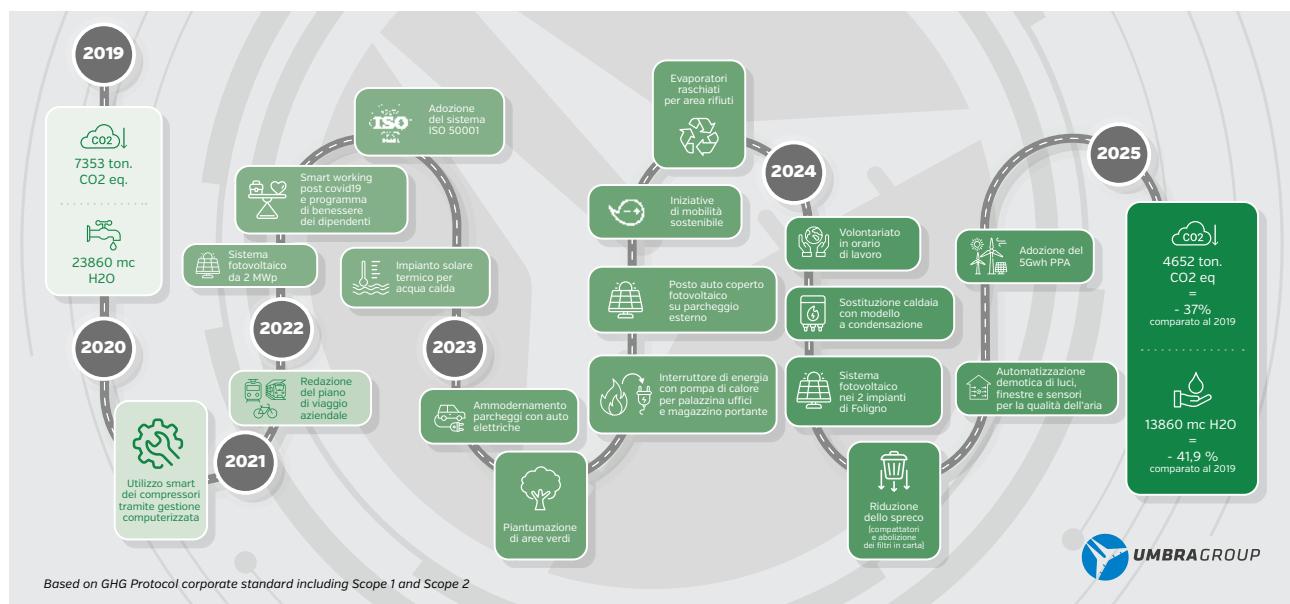
MEMBRO DEL CDA	RUOLO
Reno Ortolani	Presidente Consiglio Amministrazione
Matteo Adolfo Notarangelo	Amministratore delegato
Beatrice Baldaccini	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
Sara Ortolani	Amministratore Delegato HSE
Leonardo Baldaccini	Consigliere
Sonia Bonfiglioli	Consigliere
Marco Fumagalli	Consigliere
Marco Rossi	Consigliere
Claudio Becchetti	Consigliere

Il nostro percorso di sostenibilità

Sostenibilità per noi significa agire concretamente per l'ambiente, l'ecosistema, le persone e la comunità allargata, il nostro impegno è rivolto a uno sviluppo costante che possa soddisfare i bisogni della generazione presente senza compromettere quelli delle generazioni future.

Il nostro percorso di sostenibilità si basa su due direttive principali: da una parte, ci impegniamo a ridurre al minimo l'impatto della nostra produzione sull'ambiente attraverso la ricerca e lo sviluppo di processi innovativi. Per questo, utilizziamo tecnologie all'avanguardia per garantire che i nostri prodotti soddisfino le esigenze dei clienti con un impatto ridotto sull'ecosistema, monitorando continuamente e migliorando le nostre pratiche produttive. Dall'altra, siamo costantemente focalizzati sul garantire la sicurezza e il benessere dei nostri collaboratori. Promuoviamo progetti orientati al bilanciamento tra vita lavorativa e familiare, al benessere psicofisico e alla sensibilizzazione sull'importanza della sicurezza sul lavoro. Attraverso corsi di aggiornamento, comunicazioni e iniziative aperte a tutti, lavoriamo per creare un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

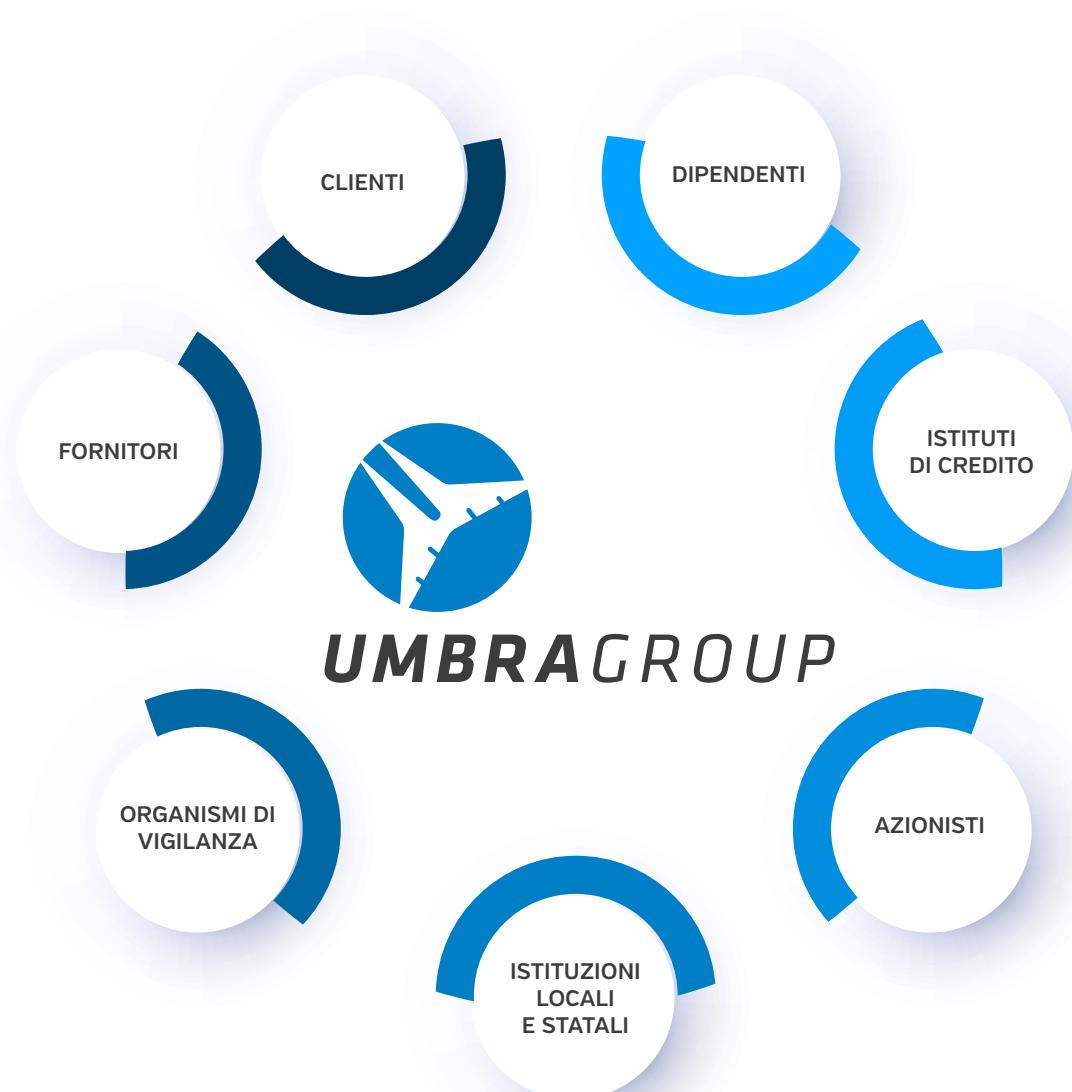
Su questo tema, ci ispiriamo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, un impegno globale sottoscritto da 193 paesi membri dell'ONU. Inoltre, per guidare il nostro impegno verso un futuro più sostenibile, abbiamo sviluppato una Roadmap di Sostenibilità dettagliata e articolata che definisce chiaramente le azioni e i miglioramenti che intendiamo implementare per ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività e promuovere il benessere sociale ed economico. Attraverso obiettivi specifici e misurabili, ci impegniamo a monitorare i nostri progressi e a rendere conto dei risultati ottenuti, assicurando trasparenza e responsabilità in ogni fase del nostro percorso di sostenibilità.



I nostri stakeholder

Riconosciamo l'importanza fondamentale del coinvolgimento degli stakeholder nel nostro percorso verso la sostenibilità, crediamo fermamente che il confronto, il dialogo e l'ascolto dei nostri stakeholder siano elementi cardine per la creazione di valore. Questo approccio ci consente di implementare strategie più consapevoli e di indirizzare al meglio le decisioni e i piani d'azione. Il confronto con i nostri stakeholder ci permette di affrontare le sfide con una visione condivisa e di cogliere le opportunità di miglioramento continuo. Per questo motivo, comunichiamo a tutti gli stakeholder il nostro codice etico e chiunque lavori per conseguire gli obiettivi aziendali è vincolato ad esso. Inoltre, nel 2023 abbiamo avviato la redazione del nostro primo Supplier Code of Conduct, con l'obiettivo di pubblicarlo già nel 2024.

Ci impegniamo a mantenere un dialogo aperto e trasparente, ascoltando le esigenze e le preoccupazioni degli stakeholder per costruire relazioni di fiducia e collaborazione. Continueremo a collaborare strettamente con tutti i nostri stakeholder per creare un impatto positivo che risponda alle loro aspettative e contribuisca al benessere della comunità e dell'ambiente.



Analisi di materialità

Nel corso del 2023, abbiamo intrapreso la nostra prima analisi di materialità, un passo cruciale per identificare e dare priorità alle questioni di sostenibilità più importanti per la nostra azienda. Con l'aiuto di esperti esterni, abbiamo esaminato a fondo il contesto in cui operiamo, al fine di individuare le tematiche di materialità più rilevanti nel nostro settore. In secondo luogo, abbiamo condotto un'analisi dettagliata per identificare i principali impatti, sia positivi che negativi, attuali e potenziali, derivanti dalle nostre attività aziendali. Questo ha incluso l'esame delle nostre operazioni interne, dei nostri prodotti, delle interazioni con la comunità, l'ambiente e i diversi partner aziendali.

Il nostro top management ha valutato l'importanza delle tematiche materiali e degli impatti, riflettendo attentamente sulle implicazioni a lungo termine delle nostre decisioni e sul nostro ruolo nel promuovere un futuro sostenibile. Grazie a questa analisi, abbiamo identificato una serie di tematiche materiali che rappresentano le aree in cui possiamo avere l'impatto più significativo e apportare il maggior valore ai nostri stakeholder.

Tabella 3 - GRI 3-2 Elenco dei temi materiali

TEMI MATERIALI	
TEMATICHE AMBIENTALI	Gestione dell'energia e lotta ai cambiamenti climatici
	Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose
	Gestione della risorsa idrica e delle acque reflue
	Design del prodotto e gestione del ciclo di vita
	Tutela della biodiversità
TEMATICHE SOCIALI	Salute e sicurezza dei lavoratori
	Diversità, pari opportunità e sviluppo dei dipendenti
	Tutela dei diritti umani e dei lavoratori
	Sviluppo delle comunità locali
	Qualità e sicurezza del prodotto
TEMATICHE DI GOVERNANCE	Etica del business
	Data privacy e information security
	Gestione sostenibile della catena di fornitura

Responsabilità ambientale

In UMBRAGROUP, siamo profondamente consapevoli dell'importanza di proteggere il nostro pianeta, la responsabilità ambientale è un valore fondamentale che guida ogni aspetto delle nostre operazioni.

Adottiamo le migliori tecnologie disponibili nei nostri processi produttivi per minimizzare l'impatto ambientale e ridurre i rischi associati. Il nostro contributo allo sviluppo sostenibile del territorio si manifesta attraverso un monitoraggio continuo dei processi aziendali, con l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto ambientale in ogni fase, dalla scelta dei materiali all'imballaggio, fino alla distribuzione e gestione dei prodotti.

Operiamo nel pieno rispetto delle normative nazionali vigenti in materia di tutela ambientale, prevenzione e riduzione dell'inquinamento, e controllo dei pericoli legati a sostanze pericolose. La nostra Roadmap della Sostenibilità definisce un percorso chiaro e articolato, con azioni e miglioramenti mirati a ridurre l'impatto della nostra produzione sul territorio.

Essere sostenibili per noi significa agire concretamente per la protezione dell'ambiente, dell'ecosistema, delle persone e della comunità e per questo lavoriamo costantemente per uno sviluppo che soddisfi i bisogni della generazione presente senza compromettere quelli delle generazioni future.





Gestione dell'energia e lotta ai cambiamenti climatici

La gestione dell'energia è per noi di fondamentale importanza, non solo per il rispetto delle normative vigenti, ma anche per il nostro impegno verso la sostenibilità e l'efficienza operativa. In primo luogo, la riduzione dei consumi energetici è strettamente legata alla diminuzione delle emissioni di CO₂, un obiettivo che perseguiamo attraverso interventi di efficienza energetica e la graduale elettrificazione dei consumi. Questo approccio non solo contribuisce a ridurre il nostro impatto ambientale, ma migliora anche la nostra competitività aziendale, generando risparmi significativi che riducono i costi operativi. Inoltre, un'attenta gestione dell'energia ci permette di stabilizzare i costi, specialmente quando siamo in grado di coprire i nostri consumi con l'autoproduzione da fonti rinnovabili. Questo è fondamentale per mitigare le oscillazioni dei prezzi energetici, che possono avere un impatto significativo sulla pianificazione delle nostre attività.

Tale approccio ha dunque un duplice vantaggio: ridurre gli impatti ambientali delle nostre operazioni secondo una prospettiva inside-out e mitigare i rischi legati alle fluttuazioni dei prezzi dell'energia secondo una prospettiva outside-in.

In linea con la nostra politica HSEE (Health, Safety, Environment, and Energy), abbiamo adottato un Sistema di Gestione dell'Energia (SGE) conforme alla Norma ISO 50001 a partire dal 2022 che ci consente di monitorare e migliorare continuamente la nostra efficienza energetica, definendo obiettivi annuali e monitorandone il raggiungimento tramite indicatori specifici. Il nostro obiettivo principale è migliorare l'intensità energetica dell'azienda, riducendo i consumi energetici a parità di produzione.

Nel corso del 2023, abbiamo completato diverse iniziative per migliorare la gestione dell'energia. A settembre, abbiamo installato un impianto fotovoltaico da 2.036 kWp sulla copertura dello

stabilimento produttivo, che ci permetterà di ridurre del 13% l'energia prelevata dalla rete e le emissioni di CO₂ per lo Scope 2. Inoltre, abbiamo condotto uno studio di fattibilità e redatto il progetto esecutivo per un secondo impianto fotovoltaico nell'area del parcheggio dei dipendenti, con una potenza di picco di 875 kWp, la cui attivazione è prevista per l'ultimo trimestre del 2024. Abbiamo anche implementato logiche di ottimizzazione per la gestione dell'impianto di riscaldamento, generando un risparmio dell'8% nei consumi di gas naturale.

Nel novembre 2023, abbiamo superato con successo l'audit di terza parte di sorveglianza del nostro Sistema di Gestione dell'Energia in conformità alla Norma ISO 50001. Si riportano di seguito i dati relativi alla nostra sede principale di Foligno.

Tabella 4 - GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

TIPOLOGIA DI CONSUMO	UNITÀ DI MISURA	TOTALE	TOTALE GJ
Gas naturale	Smc	521.768	20.558
Energia elettrica consumata	kWh	18.520.351	66.676
Energia elettrica acquistata	kWh	18.170.897	65.418
di cui da fonti non rinnovabili	kWh	18.170.897	65.418
di cui da fonti rinnovabili	kWh	0	0
Energia elettrica prodotta	kWh	349.454	1.258
di cui da fonti non rinnovabili	kWh	0	0
di cui da fonti rinnovabili	kWh	349.454	1.258
TOTALE CONSUMI ENERGETICI		TOTALE GJ	
Energia non rinnovabile	GJ	98,6%	85.976
Energia rinnovabile	GJ	1,4%	1.258

Considerando lo stretto legame tra consumi energetici ed emissioni di CO₂, la lotta ai cambiamenti climatici assume per noi un'importanza cruciale. Riconosciamo l'importanza di adottare pratiche sostenibili e riducendo le emissioni di CO₂, al fine di contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici e preservare l'ambiente per le future generazioni. Dimostrare un impegno concreto nella lotta ai cambiamenti climatici rafforza la fiducia tra i nostri stakeholder, inclusi dipendenti, clienti, investitori e comunità locali. Inoltre, investire in tecnologie verdi e sostenibili stimola l'innovazione e può aprire nuove opportunità di mercato, fondamentali per la nostra crescita a lungo termine.

Per noi, affrontare i cambiamenti climatici non è solo una questione di conformità, ma un impegno verso un futuro sostenibile e prospero per tutti i nostri stakeholder. I nostri obiettivi di breve termine sono compresi all'interno del Sistema di Gestione Ambientale conforme alle Norme ISO 14001 e ISO



50001, attraverso interventi di efficienza energetica finalizzati alla riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2. Ogni anno definiamo obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂, il cui raggiungimento è costantemente monitorato mediante indicatori specifici.

I nostri obiettivi di medio termine, pubblicati sul nostro sito web, prevedono una riduzione del 37% delle emissioni di CO₂ Scope 1 e Scope 2 entro il 2025 rispetto al 2019. Questi obiettivi sono oggetto di monitoraggio e rendicontazione annuale. Per il lungo termine stiamo valutando la possibilità di creare una Roadmap di decarbonizzazione in accordo con gli SBTi (Science Based Targets initiative); l'adesione a questo standard rappresenterebbe un ulteriore step nel nostro percorso di calcolo e gestione delle emissioni, garantendo trasparenza, credibilità ed un impatto concreto nella lotta al cambiamento climatico.

Nel corso del 2023, abbiamo completato diverse attività per ridurre i nostri impatti diretti sui cambiamenti climatici. Oltre alle iniziative già descritte, abbiamo anche organizzato attività di mobilità sostenibile per i dipendenti, premiando quelli più sostenibili negli spostamenti casa-lavoro. In particolare, tramite una piattaforma per la mobilità sostenibile, in collaborazione con WeCity, abbiamo lanciato una gara dedicata ai nostri collaboratori, premiando la riduzione delle emissioni di CO₂ attraverso metodi alternativi e sostenibili per recarsi al lavoro, come car-pooling, biciclette, ebike.

Abbiamo recentemente calcolato le nostre emissioni di Scope 3 per la sede di Foligno, al fine di definire una baseline e un piano di decarbonizzazione che riguardi non solo le nostre attività, ma anche tutti gli impatti lungo la catena del valore. Per una descrizione dettagliata del calcolo delle emissioni di Scope 1, 2 e 3 si rimanda al documento specifico [Report GHG Umbra Group 2023].

Tabella 5 - GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG [Scope 1], GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici [Scope 2], GRI 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra [GHG] indirette [Scope 3]

TIPOLOGIA DI EMISSIONE	UNITÀ DI MISURA	EMISSIONI
Scope 1	tCO2eq	1.495
Combustione stazionaria	tCO2eq	1.067
Perdita di gas refrigeranti	tCO2eq	428
Scope 2 - Location-based	tCO2eq	4.782
Energia elettrica acquistata	tCO2eq	4.782
Scope 2 - Market-based	tCO2eq	9.096
Energia elettrica acquistata	tCO2eq	9.096
Scope 3	tCO2eq	18.266
Cat.1 Acquisto di beni e servizi	tCO2eq	14.091
Cat.2 Beni Capitali	tCO2eq	826
Cat.3 Attività relative a combustibili	tCO2eq	479
Cat.4 Trasporto e distribuzione a monte	tCO2eq	726
Cat.5 Rifiuti prodotti	tCO2eq	194
Cat.6 Viaggi di lavoro	tCO2eq	1.950
TOTALE EMISSIONI		
Scope 1 + Scope 2 Location-based + Scope 3	tCO2eq	24.544
Scope 1 + Scope 2 Market-based + Scope 3	tCO2eq	28.857

Il miglioramento del calcolo e l'estensione del dettaglio dello Scope 3 all'intero perimetro di UMBRA GROUP saranno gli step fondamentali per definire una roadmap di decarbonizzazione efficace ed ambiziosa.

Attraverso gli interventi mirati e una gestione attenta, continuiamo a migliorare la nostra efficienza energetica, riducendo l'impatto ambientale e aumentando la nostra competitività. Questo impegno costante ci permette di guardare al futuro con fiducia, consapevoli del nostro ruolo nella promozione di un'economia sostenibile.

Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose



La gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose è di fondamentale importanza per noi di UMBRA GROUP, poiché rappresenta una priorità strategica per ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni, per garantire la conformità normativa e per tutelare la sicurezza dei lavoratori e della comunità. Ci impegniamo costantemente a minimizzare i rifiuti generati e a promuovere pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore, adottando procedure specifiche per la gestione delle sostanze pericolose. La conformità normativa e la sicurezza sono aspetti centrali: implementiamo politiche rigorose per prevenire l'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici e biologici nocivi, evitiamo la dispersione di sostanze pericolose nell'ambiente e formiamo il personale per predisporre misure di emergenza, in linea con la normativa Seveso (D. Lgs 105/2015).

A monte della catena del valore non adottiamo misure specifiche per prevenire la generazione di rifiuti, ma a valle ci distinguiamo per la progettazione di prodotti separabili e riciclabili, che minimizzano i rifiuti generati al termine del ciclo di vita. In aggiunta, prima di arrivare al riciclo, offriamo un servizio di manutenzione per alcuni dei nostri prodotti venduti: al termine del loro ciclo di utilizzo, vengono analizzati, rigenerati e consegnati nuovamente al cliente, consentendo di prolungarne la vita utile e ridurre significativamente la produzione di nuovi rifiuti. Questo approccio, che ci posiziona favorevolmente nella gerarchia della gestione dei rifiuti, promuove un utilizzo più sostenibile delle risorse.

All'interno delle nostre attività, abbiamo implementato numerose misure per ridurre i rifiuti prodotti e aumentare la percentuale di quelli inviati a recupero, mantenendo costanti i volumi produttivi; tra di esse, vi sono l'adozione di evaporatori a termocompressione per recuperare l'acqua presente

nelle emulsioni di scarto e nei reflui industriali del reparto galvanica, l'introduzione di un sistema chimico-fisico per il trattamento dei rifiuti liquidi e di una bricchettatrice per ridurre i fanghi prodotti, consentendo la riciclabilità dei metalli in essi contenuti. Nel corso del 2023, abbiamo inoltre completato il processo di eliminazione dei cianuri dai trattamenti galvanici, un risultato significativo che ha ridotto i rischi per i lavoratori e l'ambiente.

I rifiuti generati dalle nostre operazioni sono gestiti da fornitori esterni accuratamente selezionati, sottoposti ad audit in loco per verificare la conformità alle normative vigenti, agli obblighi contrattuali e alla nostra Politica di Ambiente, Salute e Sicurezza. Gli audit descritti mirano a verificare la gestione corretta dei rifiuti, il rispetto delle procedure concordate e il grado di consapevolezza dei fornitori rispetto ai nostri valori.

Il monitoraggio dei dati quantitativi correlati alla raccolta dei rifiuti riguarda solo quelli generati da UMBRA GROUP. Contemporaneamente, intraprendiamo azioni di prevenzione mirate a mitigare i possibili impatti derivanti da rifiuti generati nella catena del valore, in particolare a valle di essa. Inoltre, raccogliamo e monitoriamo mensilmente i dati relativi ai rifiuti generati, concentrando su indicatori chiave come il quantitativo prodotto e la percentuale inviata a recupero; aggiuntivamente, ogni anno definiamo dei target di miglioramento basati sulle azioni pianificate e rendicontiamo i KPI a tutti i reparti aziendali, per garantire un impegno costante verso la sostenibilità.

Infine, grazie all'adozione nel 2012 di un Sistema di Gestione Integrato, conforme alle normative ISO 45001 e 14001, individuiamo, monitoriamo e miglioriamo gli aspetti ambientali significativi, assicurando che ogni azione intrapresa sia guidata dai principi di sicurezza, innovazione e sostenibilità.

Tabella 6 - GRI 306-3 Rifiuti prodotti per tipologia

RIFIUTI	RIFIUTI PRODOTTI (TON)
Non pericolosi	896,5
Pericolosi	89,5
Total	986,1

Gestione della risorsa idrica e delle acque reflue

In UMBRAGROUP ci impegniamo costantemente a salvaguardare il territorio che ci circonda; dunque, consideriamo la gestione delle risorse idriche e delle acque reflue una priorità assoluta nelle nostre politiche aziendali. Il nostro obiettivo è ridurre gli impatti ambientali e conservare queste risorse per le future generazioni. Inoltre, monitorare e ottimizzare l'uso dell'acqua, riducendo gli sprechi e implementando sistemi di riciclo, può portare a significative riduzioni dei costi e migliorare l'efficienza operativa.

Oltre a un continuo monitoraggio di indicatori chiave relativi al consumo di acqua, dimostriamo il nostro impegno attraverso due azioni principali. In primo luogo, i reflui in uscita dai processi produttivi vengono trattati mediante impianti chimico-fisici che permettono di recuperare l'acqua, successivamente, la parte rimanente dei reflui industriali viene smaltita come rifiuto, evitando così di scaricare reflui di processo nelle acque superficiali.

La rilevanza di questo tema richiede anche un forte impegno da parte dei nostri lavoratori, che sensibilizziamo costantemente alla razionalizzazione dei consumi e a evitare usi impropri dell'acqua.

Il nostro Sistema di Gestione Integrato include obiettivi specifici per la gestione delle risorse idriche e delle acque reflue. Il prelievo di acqua, in particolare da pozzi, è considerato un aspetto ambientale significativo e viene gestito attraverso apposite procedure che descrivono i metodi per un uso razionale dell'acqua e per la contabilizzazione dei consumi. Il monitoraggio dei consumi idrici ci permette di individuare eventuali anomalie e di definire indicatori che vengono costantemente monitorati, questi ultimi ci aiutano a identificare interventi per ridurre i prelievi idrici e migliorare le nostre prestazioni aziendali. Ogni anno, definiamo target da raggiungere attraverso azioni di miglioramento, con l'obiettivo di ridurre l'intensità dei consumi idrici dell'organizzazione.

Nel 2023, abbiamo realizzato diverse iniziative significative in tema di gestione della risorsa idrica. Abbiamo installato un nuovo evaporatore raschiato nell'area rifiuti, che riduce la categoria di rifiuti CER 130802 di circa il 20% e permette di recuperare l'acqua evaporata. Quest'acqua può essere trattata e riutilizzata nei processi industriali, riducendo i prelievi di acqua. Inoltre, abbiamo ottimizzato il nostro impianto di irrigazione sostituendo le specie arboree preesistenti con 18 nuove piante, tra cui tigli, aceri e gelsi, che richiedono meno acqua, permettendoci di ridurre i prelievi di acqua sotterranea destinati all'irrigazione, soprattutto durante il periodo estivo.

Tabella 7 - GRI 303-3 Prelievo idrico

FONTE DEL PRELIEVO	UNITÀ	ACQUA POTABILE	ALTRA TIPOLOGIA DI ACQUA
Acque di superficie	m ³	-	-
Acque sotterranee [Pozzi]	m ³	16.068	-
Acqua di mare	m ³	-	-
Acqua prodotta	m ³	-	-
Acqua di terze parti [acquedotto - rete]	m ³	6.264	-
Total	m³	22.332	0

Tabella 8 - GRI 303-4 Scarico idrico

DESTINAZIONE DELLO SCARICO	UNITÀ	ACQUA POTABILE	ALTRA TIPOLOGIA DI ACQUA ⁵
Acque di superficie	m ³	-	-
Falda freatica	m ³	-	-
Acqua di mare	m ³	-	-
Acqua di terze parti [acquedotto - rete]	m ³	-	-
Total	m³	0	0

In conformità con l'Autorizzazione Integrata Ambientale [AIA], siamo autorizzati allo scarico solo in caso di emergenza, previa comunicazione alle autorità competenti e analisi del refluo. Tuttavia, negli ultimi anni non è mai stato necessario ricorrere a questa misura, poiché tutti i reflui prodotti sono stati trattati e recuperati nei nostri impianti di depurazione aziendali o smaltiti come rifiuto tramite i nostri fornitori abilitati.

Design del prodotto e gestione del ciclo di vita

Il design del prodotto e la gestione del ciclo di vita sono al centro del nostro impegno verso la sostenibilità e l'innovazione. In questo ambito, promuoviamo l'utilizzo di materiali a ridotto impatto ambientale, rispettando i requisiti normativi internazionali, come la Normativa REACh e la Direttiva RoHS, e anticipando le tendenze del mercato globale.

Attraverso la "Technology Roadmap", il nostro documento programmatico quinquennale, lavoriamo per sviluppare equipaggiamenti all'avanguardia in linea con i principi "more electric aircraft" e "more green aircraft", definendo i nostri obiettivi tecnici per un'industria aerospaziale che sia sempre più sostenibile dal punto di vista ecologico mantenendo la profittabilità economica [sustainable aviation].

I due driver principali per il raggiungimento dei nostri obiettivi sono:

- » **ELETTRIFICAZIONE:** in ambito attuazione e propulsione;
- » **SOSTENIBILITÀ:** riduzione dell'emissioni di CO₂ ed agenti inquinanti che a loro volta si dovranno concretizzare con:
 - la riduzione di sostanze inquinanti nei processi;
 - la riduzione di sostanze inquinanti nei prodotti considerandone il ciclo completo di vita [e includendo anche i lubrificanti];
 - la riduzione degli ingombri come conseguenza delle decisioni degli airframer di ridurre i pesi per ridurre i consumi;
 - la riduzione dei pesi a livello di sottosistema, quindi a livello di fornitura di UMBRA GROUP.

In accordo con la "Technology Roadmap", nel corso del 2023 abbiamo intrapreso diverse iniziative di progettazione volte a migliorare il ciclo di vita dei nostri prodotti:

- » eliminazione dei processi galvanici contenenti cianuro;
- » studio per la sostituzione dei processi contenenti cromo esavalente;
- » studio di lubrificanti a lunga durata/lubrificazione a vita con conseguente diminuzione della quantità di lubrificante e/o allungamento dei tempi di manutenzione;
- » utilizzo di materiali metallici inossidabili per componenti ed equipaggiamenti a lunga durata e con ridotte necessità di manutenzione;
- » progettazione finalizzata all'utilizzo di componenti non soggetti ad obsolescenza o eventuale gestione della obsolescenza per prevenire la riprogettazione del sistema;
- » utilizzo di componenti realizzati in materiali differenti completamente separabili per favorire la raccolta differenziata a fine vita.

Con queste iniziative, continuiamo a dimostrare il nostro impegno per integrare sostenibilità, qualità e innovazione in ogni fase del nostro lavoro, garantendo soluzioni che rispettano le esigenze dei nostri clienti e dell'ambiente.

Tutela della biodiversità



In UMBRA GROUP, siamo profondamente consapevoli dell'importanza della biodiversità, non solo per la salute del nostro pianeta, ma anche per il benessere e la sopravvivenza dell'umanità. La biodiversità è essenziale per la stabilità degli ecosistemi, la sicurezza alimentare, la salute umana e la preservazione dei servizi ecosistemici che supportano la vita sulla Terra. Per questo motivo, ci impegniamo attivamente nella protezione e promozione della biodiversità attraverso le nostre attività e iniziative.

Riconosciamo che quantificare l'impatto delle nostre attività sulla biodiversità può essere complesso. Tuttavia, siamo convinti che i nostri sforzi per ridurre i consumi energetici, le emissioni di CO₂, il consumo di acqua e per migliorare la gestione dei rifiuti abbiano un effetto positivo sulla biodiversità.

Ogni anno, organizziamo attività mirate al mantenimento e alla creazione di aree verdi, sia all'interno che all'esterno dei nostri stabilimenti, per favorire la proliferazione degli ecosistemi. In particolare, nel 2023, abbiamo intrapreso un progetto per la piantumazione di un bosco nettarifero a Gubbio, in Umbria. Questo bosco, piantumato a partire da ottobre 2023, è composto da 100 cornioli (*Cornus mas*), 200 meli selvatici (*Malus sylvestris*), 100 prugnoli selvatici (*Prunus spinosa*) e 100 orni (*Fraxinus Ornus*). Queste specie sono state selezionate per il loro alto potenziale nettarifero, ovvero la capacità di produrre nettare che nutre milioni di insetti impollinatori. Le piante utilizzate nel nostro bosco nettarifero sono autoctone e sono state coltivate in un vivaio italiano, abbiamo scelto esemplari di due anni di età per il loro elevato tasso di attecchimento. Piantumate in autunno, queste piante non subiranno gli stress idrici e di calore tipici dell'estate, permettendo al terreno di assestarsi intorno alle radici e riducendo al minimo la manutenzione necessaria. Il nostro bosco nettarifero avrà impatti positivi significativi sulla biodiversità, infatti, nei prossimi cinque anni, prevediamo che assorbirà 87,5 tonnellate di CO₂, produrrà 500 kg di nettare e nutrirà oltre 5 milioni di insetti impollinatori. Questo progetto, supportato da un grower locale in provincia di Perugia, coprirà un'area di circa tre ettari nelle campagne di Gubbio.

In aggiunta, grazie ad un nostro partner, abbiamo aderito al programma "Pollinate the planet", attraverso il quale abbiamo adottato a distanza un alveare, premettendo, dunque, la sua

protezione anche senza essere apicoltori. Grazie a questo progetto, un apicoltore professionista si prende cura del nostro alveare e noi riusciamo a seguire i suoi progressi grazie ad un innovativo sistema di monitoraggio da remoto. Attraverso l'adozione di un alveare non solo cerchiamo di proteggere e ridurre la mortalità di una specie fondamentale per la biodiversità come le api, ma riusciamo a sostenere il lavoro di un apicoltore locale, permettiamo l'impollinazione di circa 300 milioni di fiori e assorbiamo indirettamente tonnellate di CO₂ emessa.

Attraverso progetti concreti e una gestione ambientale integrata, perseguiamo la protezione degli ecosistemi, rafforzando al contempo la nostra reputazione e la fiducia dei nostri stakeholder.



Responsabilità sociale

In UMBRA GROUP, il legame con il territorio è un valore fondamentale. La nostra cultura aziendale si concretizza attraverso numerose attività locali e internazionali, ispirate dai principi di responsabilità sociale, solidarietà e condivisione. Siamo consapevoli che fare business non significa solo generare valore per azionisti e dipendenti, ma anche contribuire al benessere del territorio e della società in cui operiamo.

La nostra presenza nella comunità è un'opportunità per costruire un futuro migliore per le persone e le loro famiglie. Per questo motivo, sosteniamo numerose iniziative nei settori dello sviluppo sociale, della cultura, dell'arte, dell'educazione e della green economy. Inoltre, ci impegniamo in attività di solidarietà a livello internazionale, dimostrando il nostro impegno verso un mondo più equo e sostenibile.

Per noi, responsabilità sociale significa agire con integrità e impegno per il bene comune, contribuendo attivamente allo sviluppo sostenibile del territorio e della società. Continuiamo a lavorare con passione e dedizione per creare un impatto positivo e duraturo, assicurando che le nostre azioni di oggi costruiscano un futuro migliore per le generazioni di domani.

Le nostre persone

Al 31 dicembre 2023, abbiamo registrato un organico di 776 dipendenti, con una composizione di circa il 92% uomini e l'8% donne. Questa predominanza maschile è principalmente attribuibile alla significativa presenza di uomini nella categoria operaia, che rappresenta quasi il 60% della nostra forza lavoro complessiva.

Tabella 9 – GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti



GENERE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Dirigenti	-	0,4%	1,0%	1,4%
di cui uomini	-	0,1%	1,0%	1,2%
di cui donne	-	0,3%	-	0,3%
Quadri	-	1,9%	0,8%	2,7%
di cui uomini	-	1,7%	-	1,7%
di cui donne	-	0,3%	0,8%	1,0%
Impiegati	5,2%	19,5%	10,8%	35,4%
di cui uomini	3,7%	16,2%	9,3%	29,3%
di cui donne	1,4%	3,2%	1,5%	6,2%
Operai	2,3%	36,9%	21,3%	60,4%
di cui uomini	2,2%	36,3%	21,0%	59,5%
di cui donne	0,1%	0,5%	0,3%	0,9%
Totali	7,5%	58,6%	33,9%	100%
di cui uomini	5,9%	54,4%	31,3%	91,6%
di cui donne	1,5%	4,3%	2,6%	8,4%

Nel corso del 2023, abbiamo registrato un tasso di assunzione di nuovi dipendenti pari all'11% in termini di Full-Time Equivalent (FTE) rispetto alla forza lavoro totale. Contestualmente, il tasso di turnover dei dipendenti è stato dell'1%. Di conseguenza, la nostra forza lavoro è cresciuta del 10% rispetto all'anno precedente.

Tabella 10 – GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

ETÀ	ASSUNZIONI		CESSAZIONI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a 29 anni	7,87	31,32	-	-
Da 30 a 50 anni	5,00	38,00	-	2,00
Oltre 50 anni	-	2,00	-	4,00

Salute e sicurezza dei lavoratori

La salute e la sicurezza dei lavoratori sono da sempre una priorità per noi di UMBRA GROUP. Questo impegno non riguarda solo i nostri dipendenti, ma anche tutte le organizzazioni che collaborano con noi, alle quali richiediamo il rispetto dei medesimi requisiti.

Dal 2012, il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è certificato in conformità alla norma ISO 45001. Questo sistema, adottato volontariamente, copre tutte le nostre sedi, tutti i nostri lavoratori, sia dipendenti che interinali, e tutte le mansioni, garantendo un approccio omogeneo e completo alla salute e sicurezza sul lavoro in tutte le nostre operazioni. Il sistema è sottoposto ad audit interni e certificato da una terza parte, assicurando che tutte le pratiche di salute e sicurezza siano conformi agli standard internazionali e alle normative vigenti.

Garantire il benessere dei nostri dipendenti è fondamentale e per questo ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro sicuro e sano, proteggendo la loro salute fisica e mentale e migliorando la loro soddisfazione e produttività. Inoltre, identificare e ridurre i rischi è essenziale per implementare misure di sicurezza efficaci, riducendo il rischio di incidenti sul lavoro che possono avere gravi conseguenze per i dipendenti e per l'azienda. Promuoviamo una cultura della sicurezza valida ogni giorno, con progetti che ricordano a tutti, anche al di fuori dell'azienda, l'importanza di un ambiente sicuro. Rispettiamo rigorosamente le normative vigenti per assicurarci che tutte le pratiche di salute e sicurezza siano allineate agli standard internazionali.

In UMBRA GROUP abbiamo predisposto una politica di Welfare Aziendale, che mira a migliorare la qualità della vita e il benessere psico-fisico dei collaboratori, prevenendo gli infortuni. Questa politica si realizza attraverso una serie di progetti noti come MAP [Movimentazione, Alimentazione e Postura]. I dipendenti possono usufruire di consulenze nutrizionali, con la possibilità di realizzare piani alimentari personalizzati, e accedere a servizi di personal training, con prescrizione e monitoraggio di schede di allenamento su misura. Queste attività non solo migliorano il benessere dei lavoratori, ma aiutano anche a correggere difetti nei movimenti quotidiani, riducendo così il rischio di infortuni. Sul sito web dedicato al Progetto MAP sono disponibili contenuti multimediali sulle tre aree. Monitoriamo



periodicamente le attività relative ai progetti MAP, anche attraverso la redazione di report, per osservare l’efficacia dei progetti in atto. Inoltre, assicuriamo che le informazioni sanitarie dei lavoratori e il loro utilizzo dei servizi per la salute sul luogo di lavoro non vengano usati per trattamenti a favore o svantaggio degli stessi, mantenendo la riservatezza attraverso il medico competente, unico soggetto in possesso di queste informazioni e garante della riservatezza.

L’adozione di un Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 45001 e la necessità di rispondere alle esigenze normative vigenti richiedono il monitoraggio costante di una serie di indicatori, tra cui segnalazioni al reparto HSE da parte dei lavoratori, medicazioni, near miss e infortuni. Questo monitoraggio approfondito degli eventi inerenti alla sicurezza sul lavoro è basato sulla nostra filosofia della prevenzione: analizzando le cause di potenziali eventi negativi e agendo mediante azioni correttive preventive, possiamo ridurre drasticamente il numero degli infortuni. Questo approccio ha portato a un netto miglioramento degli indicatori di salute e sicurezza sul lavoro.

Ogni anno, definiamo obiettivi di progressivo miglioramento degli indicatori. Il principale indicatore, “indice i”, è definito come il rapporto tra le ore di infortunio e quelle lavorate. Il raggiungimento del target definito all’inizio di ogni anno è anche oggetto di premialità per tutti i dipendenti. In un’ottica di miglioramento continuo, siamo costantemente impegnati nell’aggiornamento delle procedure di sicurezza per garantire che siano sempre allineate alle normative vigenti e alle best practice del settore. Gli obiettivi di medio e lungo termine sono identificati all’interno della nostra Politica dell’Ambiente, dell’Energia, della Sicurezza e della Salute dei lavoratori. Inoltre, ci impegniamo nella ricerca e nello sviluppo di tecnologie pratiche e sostenibili che migliorino la sicurezza dei lavoratori e riducano l’impatto ambientale. Un altro obiettivo di medio termine è valutare i fornitori in ambito di sostenibilità, per migliorare continuamente l’intera catena del valore, inclusa la salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel 2023, abbiamo realizzato diverse iniziative significative. Abbiamo formato e nominato nuovi Dirigenti per la Sicurezza, che supportano il Datore di Lavoro nella diffusione della politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro e nell’applicazione di un controllo maggiore a tutti i livelli dell’organizzazione. Abbiamo integrato l’impianto di allertamento emergenze, incrementando il numero di sirene di emergenza presenti nello stabilimento per migliorare l’efficacia delle segnalazioni. Infine, abbiamo completato l’eliminazione del cianuro dai processi galvanici, un importante passo che ha richiesto anni di ricerche e studi per trovare processi altrettanto validi ma con minori rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Nel corso del periodo di rendicontazione, si è registrato un tasso di infortuni pari a 5,39 infortuni per milione di ore lavorate.

Tabella 11 – GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

TIPOLOGIA DI INFORTUNIO	LAVORATORI DIPENDENTI	LAVORATORI ESTERNI
Numero di decessi sul lavoro	-	-
Numero di infortuni gravi sul lavoro	-	-
Numero di infortuni sul lavoro	7	-
Total	7	-

Identificazione del pericolo e valutazione del rischio

Adottiamo diversi processi per identificare i pericoli legati al lavoro, valutare i rischi e applicare la gerarchia dei controlli, al fine di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi. Questi processi sono descritti all'interno di procedure conformi al D.Lgs 81/2008 e D.Lgs 105/2015, nonché agli standard internazionali ISO 14001, 45001 e 50001.

In particolare:

- » Valutiamo i rischi e le opportunità per le persone, l'ambiente e l'organizzazione, considerando il contesto in cui operiamo e le esigenze e aspettative delle parti interessate.
- » Identifichiamo i pericoli e i soggetti coinvolti, valutiamo i rischi, inclusi quelli specifici.
- » Analizziamo i pericoli e i rischi di incidenti rilevanti.

Le nostre procedure vengono periodicamente riesaminate e aggiornate durante il riesame della Direzione e in occasione della riunione ai sensi dell'art.35 del D.Lgs.81/08. Il processo tiene conto delle variazioni nelle attività aziendali, delle nuove attrezzature, macchinari e sostanze utilizzate, delle variazioni di personale e dei mansionari, delle nuove norme introdotte, delle osservazioni del personale e degli eventi anomali o di emergenza. L'analisi dei pericoli e la valutazione dei rischi di incidenti rilevanti viene aggiornata almeno ogni cinque anni o nei casi sopra riportati.

Per i lavoratori potenzialmente più esposti al rischio di infortuni o malattie professionali, rimuoviamo eventuali ostacoli predisponendo corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro e segnaletica chiara, tenendo conto di eventuali difficoltà o limitazioni. Le procedure sono redatte e approvate dal Datore di Lavoro [DL] e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione [RSPP], eventualmente supportati da enti esterni accreditati.

Tutti i dati raccolti attraverso queste procedure vengono analizzati per identificare aree di miglioramento e implementare pratiche che migliorino il nostro sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Le informazioni raccolte portano all'aggiornamento di procedure e politiche aziendali, allineandole con le normative vigenti e le best practice del settore. Attraverso i riesami della direzione e audit interni ed esterni, verifichiamo la conformità del sistema di gestione e identifichiamo ulteriori opportunità di miglioramento.

In caso di infortunio o incidente, mettiamo in atto processi descritti in apposite procedure per analizzare dettagliatamente l'infortunio, le relative cause e le azioni correttive da implementare. L'evento viene registrato nella intranet HSE aziendale e analizzato dall'RSPP, che, in collaborazione con le funzioni aziendali coinvolte, apre un'azione correttiva. La definizione dell'azione correttiva avviene a seguito dell'analisi della "causa radice" dell'evento, utilizzando il Diagramma di Ishikawa. Le azioni correttive vengono quindi implementate e monitorate per verificarne l'efficacia. Gli infortuni vengono revisionati dal personale durante il riesame della Direzione e la riunione ai sensi dell'art.35 del D.Lgs.81/08, in un'ottica di miglioramento continuo.

Coinvolgimento dei lavoratori sulla salute e sicurezza

In UMBRAGROUP, il coinvolgimento dei lavoratori e la loro partecipazione al Sistema di Gestione della Sicurezza sono aspetti di primaria importanza. Ogni lavoratore è parte integrante della nostra strategia aziendale mirata a rendere il luogo di lavoro sempre più sicuro, in sintonia con lo slogan "Safety First" e con la nostra visione che considera la sicurezza un gioco di squadra. Il contributo di ogni lavoratore è fondamentale per il raggiungimento dei risultati attesi.

Le modalità di coinvolgimento dei lavoratori sono molteplici e vanno oltre gli obblighi legislativi. Confronti in materia di sicurezza sul lavoro emergono in molte occasioni di riunione, come le assemblee generali, le riunioni interne dei reparti, il cambio turno e anche mediante apposita segnaletica. Le riunioni e le assemblee permettono sia la consultazione dei lavoratori che la divulgazione di informazioni utili. Per valutare l'efficacia dei vari strumenti di comunicazione con i lavoratori, abbiamo condotto un questionario che ha indicato come i lavoratori prediligano riunioni e assemblee come mezzo di comunicazione.

Una modalità di diretto coinvolgimento dei lavoratori è la possibilità di inserire near miss, segnalazioni o opportunità di miglioramento in ambito Salute e Sicurezza, Ambiente ed Energia all'interno del portale HSE aziendale, nel quale ogni segnalazione viene presa in carico dall'ufficio HSE e, in caso di necessità, vengono aperte azioni correttive o di miglioramento, coinvolgendo direttamente i lavoratori interessati e tenendoli aggiornati sugli sviluppi delle azioni. Nei casi più gravi, è possibile ricorrere alla piattaforma di whistleblowing, che permette di segnalare eventuali illeciti in forma anonima.

Inoltre, periodicamente teniamo colloqui con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza [RLS], che raccolgono le esigenze e le aspettative dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro e le riportano all'RSPP.

Infine, un ruolo importante è svolto dal Comitato di Sostenibilità, composto sia da membri del CdA che da altri lavoratori e che tratta tutte le tematiche ESG, inclusa la salute e la sicurezza sul lavoro. Sebbene non esistano altri comitati specifici, ci sono molte occasioni di riunione tra i lavoratori e la dirigenza. Altre opportunità rilevanti per instaurare un dialogo proficuo tra i RLS, la Dirigenza e il Servizio di Prevenzione e Protezione sono la riunione periodica ai sensi dell'Art. 35 e la riunione del Riesame del Sistema di gestione integrato Salute, Sicurezza e Ambiente. Queste riunioni sono momenti di analisi dell'andamento della sicurezza all'interno dell'organizzazione e di pianificazione congiunta di miglioramenti.

Formazione sulla salute e sicurezza

Per diffondere una cultura del lavoro basata sulla salute e sulla sicurezza svolgiamo molteplici attività finalizzate a erogare ai lavoratori una formazione esaustiva ed efficace. Le esigenze formative, sia di carattere generale che specifiche, sono valutate dal Datore di Lavoro con il supporto della funzione Risorse Umane, dei Dirigenti per la sicurezza, dell'RSPP, dei medici competenti e tramite la consultazione dei RLS. Le esigenze formative sono richieste dalla normativa vigente e collegate alle diverse funzioni aziendali, anche in considerazione delle necessità manifestate dagli operatori stessi. Nella valutazione delle necessità di formazione consideriamo i risultati della valutazione dei rischi per l'ambiente, la salute e sicurezza dei lavoratori e l'analisi energetica, i risultati dei precedenti incontri di formazione, le scadenze di legge, gli orientamenti definiti nella politica e negli obiettivi, l'analisi delle Non Conformità e delle azioni correttive intraprese, l'analisi dei dati e degli indicatori di sistema, le variazioni al quadro legislativo applicabile, l'introduzione o modifiche di mansioni, nuove tecnologie, processi, lavorazioni, apparecchiature, macchinari, strumenti, sostanze o preparati pericolosi, i cambiamenti organizzativi e le esigenze e aspettative delle parti interessate derivanti dall'analisi del contesto e valutazione dei rischi e opportunità.

Ulteriori esigenze formative possono derivare da modifiche di funzione o mansione, modifiche di processi, prodotti, sostanze utilizzate, situazioni di emergenza verificatesi, evoluzione della normativa ambientale e di salute e sicurezza dei lavoratori, standard interni, quasi-incidenti, incidenti, infortuni, mancati infortuni e segnalazioni, e segnalazioni energia. Sulla base delle esigenze individuate, viene redatto il Programma di informazione, formazione e addestramento, che viene visionato e valutato dal DL. Al termine del processo di valutazione, il DL approva le esigenze formative individuate.

I corsi possono essere erogati da docenti interni aziendali o da docenti esterni e la formazione può avvenire in diverse modalità: formazione in aula, addestramento sul campo, formazione esperienziale, formazione a distanza in modalità sincrona (corso in diretta con interazione tra discenti e docente) e formazione a distanza in modalità asincrona (corso preregistrato). Il personale viene informato, formato e addestrato con diversi livelli di approfondimento, a seconda della funzione svolta, su argomenti come politica, obiettivi ambientali, energetici e di salute e sicurezza dei lavoratori, aspetti ambientali, energetici e di salute e sicurezza dei lavoratori coinvolti nelle attività aziendali, rischi di incidente rilevante connessi all'utilizzo o presenza di sostanze pericolose, azioni messe in atto dall'azienda per la protezione dell'ambiente e dei lavoratori, uso delle attrezzature di sicurezza e dei dispositivi di protezione collettiva, uso dei Dispositivi di Protezione Individuale, norme ISO 4001, 45001, 50001e altri riferimenti legislativi rilevanti per il lavoro svolto, sistemi di gestione integrato ed energia [SGI ed SGE] in relazione alla loro struttura, ruoli e responsabilità, procedure operative e di manutenzione in condizioni normali, anomale e di emergenza, contenuti del PEI e modalità di gestione degli incidenti e dei quasi-incidenti (near miss), misure atte a prevenire i rischi di incidente rilevante o a limitarne le conseguenze per l'uomo e per l'ambiente, e misure atte a prevenire le inefficienze energetiche e a individuare ogni possibilità di risparmio energetico.

Il personale aziendale che effettua particolari attività che possono provocare impatti significativi sull'ambiente, sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sulla prevenzione degli incidenti rilevanti è formato sui temi specifici dell'incarico svolto, mediante corsi, incontri, documentazione e esperienza diretta derivante da affiancamento a personale esperto. I soggetti formatori in materia di sicurezza

devono avere i requisiti richiesti secondo i “Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro” individuati dal Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013. L’attività di informazione, formazione e addestramento coinvolge tutti i nostri lavoratori. Il personale di reparto partecipa con cadenza trimestrale a corsi di formazione sui rischi presenti in reparto.

La formazione è offerta gratuitamente e durante le ore di lavoro remunerate. Il DL verifica l’efficacia della formazione attraverso specifici test effettuati al termine del percorso formativo. Tali test possono essere sia sotto forma di quiz o tramite verifiche sul campo, in base alla tipologia di corso erogato. Per i momenti formativi interni, il docente analizza i risultati del test in sede di riunione, registrando le osservazioni emerse.

Diversità, pari opportunità e sviluppo dei dipendenti

Le nostre politiche in materia di diversità, pari opportunità e sviluppo dei dipendenti sono fondamentali per creare un ambiente di lavoro positivo e rispettoso, esse non hanno solo l’obiettivo di migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti, ma di rafforzare anche la nostra reputazione e competitività. Le nostre iniziative si articolano in quattro punti chiave:

- » Garantire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, proteggendo la diversità e le minoranze da ogni forma di discriminazione. Questo impegno assicura le migliori condizioni di lavoro e il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.
- » Valorizzare lo sviluppo delle risorse umane, aumentando il benessere psicologico dei dipendenti e creando un ambiente in cui possano esprimere liberamente il proprio talento e le proprie idee.
- » Rispettare le normative vigenti in materia di diversità e pari opportunità, integrando questi principi nel nostro Codice Etico.
- » Promuovere iniziative di welfare aziendale finalizzate a incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, dimostrando il nostro impegno verso il miglioramento continuo e la responsabilità sociale.



In quest'ottica, nel corso del 2023 abbiamo avviato il progetto per la redazione del nostro primo Supplier Code of Conduct, che include principi etici e di condotta per promuovere la diversità, le pari opportunità e lo sviluppo dei dipendenti anche tra i nostri fornitori. Inoltre, abbiamo organizzato una giornata dedicata ai neoassunti per introdurli alla nostra cultura aziendale, alla storia e alle politiche di UMBRA GROUP. Durante questo evento, i nuovi dipendenti hanno avuto l'opportunità di conoscere i colleghi e i manager e di partecipare ad attività di team building.

Per garantire che le nostre politiche di diversità e pari opportunità siano efficaci, ci concentriamo su diverse aree di miglioramento:

- » Comunicazione e sensibilizzazione: potenziando la comunicazione interna riguardo a queste politiche, sensibilizzando maggiormente i dipendenti e promuovendo una cultura aziendale inclusiva.
- » Formazione continua: forniamo opportunità di formazione continua per garantire che tutti i dipendenti siano consapevoli delle normative vigenti e delle disposizioni del nostro Codice Etico.
- » Monitoraggio e valutazione: implementiamo sistemi efficaci per monitorare e valutare l'impatto delle nostre politiche di diversità e pari opportunità, utilizzando metriche e indicatori chiave di performance per misurare i progressi e identificare eventuali aree di miglioramento.
- » Coinvolgimento dei dipendenti: coinvolgiamo attivamente le nostre persone nel processo di sviluppo e implementazione di queste politiche attraverso feedback, sondaggi e gruppi di lavoro dedicati.

Tabella 12 – GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

CATEGORIA	UNITÀ DI MISURA	DONNE	UOMINI
Dirigenti	Ore	19,8	31,9
Quadri	Ore	1,5	21,4
Impiegati	Ore	19,3	14,9
Operai	Ore	5,9	12,1
Media	Ore	17,2	13,5

Il nostro impegno è testimoniato dal premio Welfare Champion ricevuto nel 2023 da parte del Welfare Index. Continueremo a lavorare per garantire che queste politiche siano efficaci e che UMBRA GROUP rimanga un luogo di lavoro eccellente per tutti.

Infine, nel 2024 parteciperemo alla certificazione Top Employers, che fornisce un programma di assessment in tutte le aree di miglioramento individuate e ci permetterà di confrontarci con le best practices di centinaia di aziende italiane.

Tutela dei diritti umani e dei lavoratori

Il nostro Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono importanti strumenti a garanzia del rispetto dei diritti umani e della normativa vigente, inclusi l'articolo 4 della Costituzione e lo Statuto dei Lavoratori. La nostra dedizione a creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti è ulteriormente evidenziata nel nostro Codice Etico, che enfatizza valori fondamentali come onestà, lealtà, correttezza e integrità morale.

La centralità della persona e il valore delle risorse umane sono principi cardine che guidano tutte le nostre azioni. Riteniamo che la tutela dei diritti umani sia essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione della nostra azienda tra gli stakeholder. Questo impegno non solo rafforza le nostre relazioni interne, ma contribuisce anche a costruire un rapporto di fiducia e rispetto con tutte le parti interessate. Un esempio concreto di questo impegno è la redazione del Supplier Code of Conduct che, tra l'altro, mira a garantire che anche i nostri fornitori rispettino gli stessi standard etici e di rispetto dei diritti umani che adottiamo internamente.

Il dialogo con le parti sociali e il rispetto dei diritti dei lavoratori sono parte integrante della nostra cultura aziendale. Nel 2021, la Direzione Aziendale e la RSU hanno collaborato strettamente per creare il Testo Unico, un documento che semplifica la consultazione degli accordi aziendali, rendendone più agevole l'applicazione. Questo approccio collaborativo è stato fondamentale per consolidare le relazioni industriali all'interno dell'azienda e sottolinea l'importanza che attribuiamo alla gestione delle relazioni di lavoro attraverso un metodo partecipativo.

Nel breve periodo, ci impegniamo ad assicurare il rispetto dei diritti umani riconosciuti dalle carte internazionali, non solo all'interno del perimetro aziendale ma lungo tutta la catena del valore. Inoltre, abbiamo intenzione di estendere il sistema di segnalazione ai sensi della normativa sul whistleblowing alle aziende del gruppo con sede in un paese dell'UE.

Nel lungo periodo, il nostro obiettivo è mantenere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti, come evidenziato nel nostro Codice Etico. Continueremo a promuovere la centralità della persona e il valore delle risorse umane come principi cardine che guidano tutte le nostre azioni.



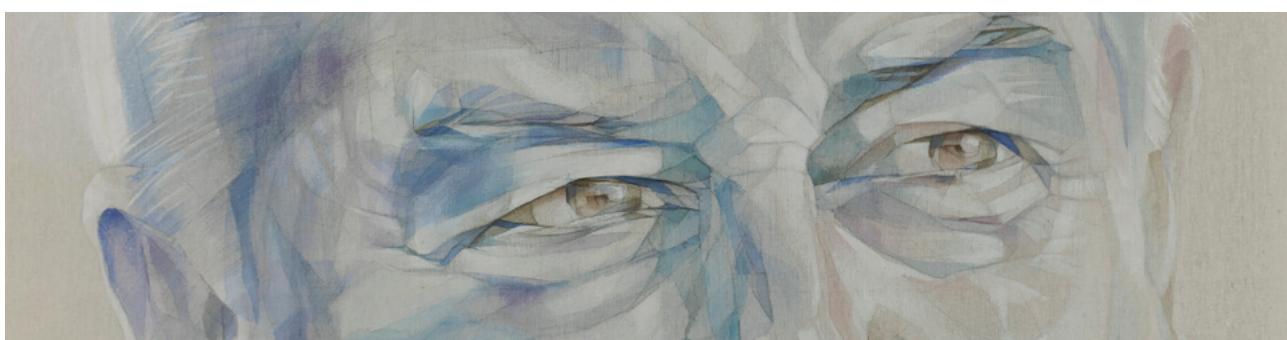
Sviluppo delle comunità locali

Ci impegniamo costantemente per generare un impatto positivo sulle comunità locali attraverso una serie di attività e azioni mirate. Collaboriamo con associazioni sportive dilettantistiche, istituzioni ed enti culturali pubblici e privati, contribuendo attivamente allo sviluppo delle comunità locali e creando un ambiente favorevole per la crescita e il benessere della società.

In quanto socio fondatore e principale sostenitore della Fondazione Valter Baldaccini, ci impegniamo a sostenere e promuovere la Mission della Fondazione, che porta avanti i valori, il pensiero e l'azione del Padre Fondatore di UMBRA GROUP, Valter Baldaccini, mettendo al centro dell'operato la persona, favorendone la crescita educativa, culturale, nonché lo sviluppo sociale. La Fondazione opera con l'obiettivo di diffondere i valori di solidarietà e condivisione, promuovendo il miglioramento del tessuto sociale a livello locale, nazionale ed internazionale.

Nel corso del 2023 abbiamo intrapreso diverse iniziative e collaborazioni con associazioni volte a promuovere lo sviluppo sostenibile e il benessere della comunità:

- » **Atletica Winner e Cannara Calcio:** supportiamo queste associazioni sportive locali per promuovere uno stile di vita sano e attivo tra i nostri dipendenti e la comunità. Le nostre collaborazioni includono sponsorizzazioni di eventi sportivi, incentivando la partecipazione e l'inclusione.
- » **Caritas e Fondazione Valter Baldaccini:** collaboriamo con queste organizzazioni per sostenere i soggetti più vulnerabili della comunità. Le nostre iniziative comprendono programmi di assistenza sociale, supporto economico e progetti di inclusione sociale, dimostrando un impegno concreto verso il benessere collettivo.
- » **Premio Eubiosia Franco Pannuti 2023:** siamo stati insigniti di questo prestigioso premio dalla Fondazione ANT, che si occupa di prevenzione e cura dei tumori. Questo riconoscimento evidenzia la nostra attenzione verso la salute e il benessere della comunità.
- » **Recupero del busto del Generale Ferrante Vincenzo Gonzaga Del Vodice:** abbiamo sponsorizzato il restauro di uno dei simboli storici della città di Foligno, contribuendo alla valorizzazione del patrimonio culturale locale.
- » **Open Day:** abbiamo ospitato un open day per i futuri studenti e le loro famiglie del nuovo corso dell'Istituto Tecnico Aeronautico di Foligno, F. Scarpellini. Questo evento ha offerto un'opportunità di formazione, discussione e nuove prospettive, aprendo le porte della nostra azienda agli studenti e focalizzandosi su innovazione, qualità e persone.



In aggiunta, incoraggiamo il volontariato aziendale durante le ore di lavoro, coinvolgendo i nostri dipendenti in attività che migliorano la qualità della vita nelle comunità locali:

- » Pulizia della Ciclovia Spoleto-Norcia: in collaborazione con l'Associazione Gaia Rafting, abbiamo organizzato la pulizia di una delle ciclovie più suggestive d'Italia, dichiarata "Bene di notevole interesse storico-artistico" dai Beni Culturali.
- » Pulizia dell'Area Verde Pubblica: abbiamo installato macchinari per il fitness all'aperto in un'area verde pubblica e organizziamo regolarmente giornate di pulizia per mantenere questo spazio funzionale e accogliente. Questo punto d'incontro è accessibile a tutti, promuovendo uno stile di vita attivo e gratuito per la comunità.



Qualità e sicurezza del prodotto

Per il nostro Gruppo, la qualità e la sicurezza del prodotto rappresentano valori fondamentali, strettamente legati al rispetto delle normative vigenti e alla sostenibilità dei processi produttivi. Il nostro impegno verso questi valori si concretizza nell'applicazione di standard rigorosi che garantiscono prestazioni eccellenti e sicurezza durante l'intero ciclo di vita dei prodotti, dedicando dunque particolare attenzione alla selezione di materiali e processi che non solo migliorano la sicurezza per gli utilizzatori finali, ma che sono anche volti a ridurre l'impatto ambientale.

Nel corso del 2023, abbiamo introdotto importanti innovazioni per rafforzare la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti. Grazie a queste iniziative abbiamo ottenuto dei risultati molto importanti, già analizzati nella sezione relativa al "Design e ciclo di vita del prodotto".

Responsabilità di governance

Etica del business

In UMBRA GROUP, l'etica del business è un pilastro fondamentale della nostra identità aziendale e guida tutte le nostre attività. Il nostro Codice Etico, approvato dal CdA, rappresenta un impegno concreto verso la trasparenza, l'integrità e la responsabilità sociale, orientando le nostre azioni quotidiane e le decisioni strategiche. Operiamo sempre con la massima onestà, lealtà, correttezza e integrità morale, rispettando le leggi e i regolamenti vigenti. Tuteliamo l'integrità fisica, morale e intellettuale di ogni individuo, condannando fermamente ogni forma di sfruttamento e discriminazione.

Questi principi contribuiscono sia a mantenere e rafforzare una reputazione positiva, sia a garantire il successo a lungo termine dell'azienda; essi rappresentano la base su cui costruiamo relazioni di fiducia e collaborazione con i nostri clienti, fornitori e dipendenti. Inoltre, l'adesione a questi valori è cruciale per il benessere complessivo dei nostri stakeholders, poiché promuove un ambiente di lavoro etico e responsabile, favorendo la crescita sostenibile e la prosperità condivisa.

Il Codice Etico è vincolante per tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, indipendentemente dalla loro posizione, includendo, dunque, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori e partner commerciali; tutti questi stakeholder sono tenuti a rispettare i principi e i valori del codice nelle loro attività.

Il Codice è comunicato a tutti gli stakeholder interni ed esterni attraverso specifiche attività di diffusione. Per garantire una corretta comprensione, l'Ufficio Risorse Umane, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, organizza un piano periodico di comunicazione e formazione che mira a promuovere la conoscenza dei principi e delle norme etiche, seguendo le regole del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che abbiamo adottato in conformità al d.lgs. 231/2001.

In UMBRA GROUP, crediamo che operare in modo etico non sia solo una responsabilità, ma anche un'opportunità per creare valore a lungo termine per i nostri stakeholder e per la società nel suo complesso, continueremo a impegnarci per mantenere i più alti standard etici in tutte le nostre attività. A tal proposito, il nostro obiettivo è quello di promuovere una cultura aziendale basata sull'etica e la trasparenza, integrando questi valori in tutte le nostre operazioni aziendali e nei rapporti con clienti e partner commerciali.

Ci impegniamo fermamente nella prevenzione della corruzione e nella promozione di pratiche aziendali etiche. Nel 2023, abbiamo condotto una valutazione dei rischi di corruzione per il nostro sito di Foligno; quest'ultima, ha portato all'identificazione dei reati e delle aree aziendali a rischio, il cui elenco è appositamente dettagliato all'interno del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo. Per

mitigare tali rischi integriamo la formazione anticorruzione nel programma di formazione sul Modello Organizzativo. Tutti i dipendenti e i lavoratori interinali ricevono una formazione generale al momento dell'assunzione, gestita dal servizio Risorse Umane, che copre i principi fondamentali del nostro Codice Etico e le normative anticorruzione.

Tabella 2 – GRI 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

CATEGORIA	DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE (AGGIORNAMENTI) IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE
Dirigenti	18,2%
Quadri	9,5%
Impiegati	18,9%
Operai	6,6%
Media	11,2%

Per i dipendenti che operano in aree ad alto rischio di corruzione, è prevista una formazione specifica; essa è condotta dal responsabile dell'ente tramite il training on the job, focalizzandosi sulle procedure specifiche per la prevenzione dei reati. Questo approccio garantisce che i dipendenti siano adeguatamente preparati a riconoscere e prevenire comportamenti corruttivi, contribuendo a mantenere elevati standard etici in tutta l'organizzazione.

Data privacy e sicurezza delle informazioni

La gestione sicura delle informazioni sensibili è per noi un obbligo legale e morale che protegge l'integrità e la disponibilità dei dati aziendali. La sicurezza delle informazioni previene accessi non autorizzati, perdite di dati e altre minacce che potrebbero compromettere le nostre operazioni aziendali e la nostra reputazione.

Abbiamo strutturato la nostra organizzazione aziendale e il sistema informatico in modo da garantire la massima riservatezza delle informazioni in nostro possesso. Questo sistema impedisce che, dall'interno dell'azienda, si possano sollecitare o ottenere informazioni riservate di soggetti terzi, proteggendo così l'integrità e la reputazione di tutte le parti coinvolte.

Dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti a seguire le nostre Policy e i Regolamenti interni riguardanti il trattamento dei dati personali e la sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Trattiamo tutte le informazioni in nostro possesso nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, inclusi il Regolamento Europeo

679/2016 e il Decreto Legislativo 101/2018. Questo impegno è fondamentale per mantenere elevati standard di sicurezza e protezione dei dati, contribuendo a un ambiente di lavoro sicuro e affidabile.

Garantiamo ai nostri dipendenti e collaboratori la massima tutela dei dati personali e il loro corretto trattamento, per questo non effettuiamo indagini sulle idee, preferenze, gusti e orientamenti personali dei dipendenti e collaboratori, né tali informazioni influenzano in alcun modo il rapporto con l'azienda. Nel breve periodo, ci proponiamo di implementare programmi di formazione per i dipendenti sulla protezione dei dati personali, assicurando che tutti siano consapevoli delle politiche aziendali e delle normative vigenti. Questo programma di formazione e sensibilizzazione è essenziale per creare una cultura aziendale attenta alla sicurezza delle informazioni. Inoltre, nel medio periodo, il nostro obiettivo è creare una policy per la classificazione delle informazioni riservate che definirà chiaramente le categorie di informazioni e le modalità per la loro corretta gestione, garantendo che tutte le informazioni sensibili siano trattate con il massimo livello di sicurezza e riservatezza.

Gestione sostenibile della catena di fornitura

La catena di fornitura è una componente essenziale della nostra catena del valore e le nostre performance di sostenibilità dipendono in misura crescente dalla sostenibilità dei nostri partner nella supply chain. Inoltre, con l'aumento della complessità dei nostri prodotti previsto dal nostro Piano Industriale, il ruolo dei fornitori diventerà sempre più cruciale. I nostri elevati standard etici e i nostri impegni verso la comunità, insieme al rispetto delle normative nazionali e internazionali, ci impongono di prestare una crescente attenzione a questa tematica. Riconosciamo che la responsabilità sociale e la sostenibilità sono fondamentali per i nostri clienti e per le comunità in cui operiamo, e sono quindi cruciali per il nostro successo a lungo termine. Pertanto, ci aspettiamo che i nostri fornitori, in quanto parte integrante della nostra catena del valore, agiscano come veri e propri partner, nel rispetto dei requisiti di qualità, affidabilità e condivisione dei nostri valori e principi in ambito ESG.

In un'ottica di miglioramento continuo, ci proponiamo di fissare obiettivi di sostenibilità specifici per la nostra catena di fornitura; ad esempio, già entro il 2024, abbiamo pianificato di pubblicare il nostro Supplier Code of Conduct e di effettuare un'analisi preliminare delle emissioni di Scope 3 a livello di Gruppo. Nel medio e lungo periodo, intendiamo pianificare e implementare piani di miglioramento per la catena di fornitura, volti a raggiungere obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂ e altri target legati agli obiettivi dell'Agenda 2030, derivanti dalle nostre analisi e dallo stakeholder engagement.

Nel 2023, abbiamo avviato un'attività di sensibilizzazione della nostra catena di fornitura, iniziando dai partner più vicini e strategici. Infatti, durante il nostro Supplier Meeting annuale, abbiamo condiviso il nostro percorso nell'ambito della sostenibilità, anticipando i requisiti ESG che intendiamo valutare.

Appendice

Nota metodologica

Questo documento segna la pubblicazione del **primo Report di Sostenibilità di UMBRAGROUP SpA.**, creato per condividere le informazioni essenziali sulla nostra performance di sostenibilità e per mettere in evidenza i principali risultati raggiunti nel 2023.

Il Report è stato redatto seguendo una selezione degli standard di rendicontazione “GRI Sustainability Reporting Standards” pubblicati dal Global Reporting Initiative [GRI], come indicato nella tabella “Indice dei contenuti GRI”. In particolare, i contenuti facenti parte della rendicontazione e le relative informative sono stati selezionati con riferimento alle tematiche materiali individuate a seguito dell’analisi di materialità come descritta nel paragrafo di riferimento “Analisi di materialità”.

Le informazioni presentate in questo report riguardano lo stabilimento di Foligno, sede principale di Umbra Group S.p.A. Sono invece esclusi gli altri siti e le altre aziende del Gruppo. UMBRAGROUP riconosce l’importanza di una rendicontazione completa e integrata e, pertanto, sta predisponendo gli accorgimenti necessari a raccogliere le informazioni necessarie in modo consolidato a partire dal prossimo esercizio.

Per maggiori informazioni o commenti sul presente documento è possibile inviare una e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: GBordoni@umbragroup.com



Indice dei contenuti GRI

Umbra Group S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con riferimento agli Standard GRI.

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PAGINA
INFORMAZIONI GENERALI		
GRI 2: Informativa generale (2021)		
2-1	Dettagli organizzativi	8-9
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	8-9
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6-7
2-9	Struttura e composizione della governance	8-9
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	12
3-2	Elenco dei temi materiali	12
Tematica materiale: Etica del business, data privacy e information security		
GRI 205: Anticorruzione (2016)		
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	35-36
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	35-36
Tematica materiale: Gestione sostenibile della catena di fornitura		
-		37
Tematica materiale: Design del prodotto e gestione del ciclo di vita		
-		20
Tematica materiale: Gestione dell'energia		
GRI 302 – Energia (2016)		
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	13-15
302-3	Intensità energetica	13-15
302-4	Riduzione del consumo di energia	13-15

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PAGINA
Tematica materiale: Gestione della risorsa idrica e delle acque reflue		
GRI 303 – Acqua ed effluenti (2018)		
303-3	Prelievo idrico	18-19
303-4	Scarico idrico	18-19
Tematica materiale: Tutela della biodiversità		
GRI 304 Biodiversità (2016)		
304-2	Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	21-22
Tematica materiale: Lotta ai cambiamenti climatici		
GRI 305 – Emissioni (2016)		
305-1	Emissioni dirette di GHG [Scope 1]	15-16
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici [Scope 2]	15-16
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra [GHG] indirette [Scope 3]	15-16
Tematica materiale: Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose		
GRI 306 – Rifiuti (2020)		
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	16-17
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	16-17
Tematica materiale: Diversità, pari opportunità e sviluppo dei dipendenti		
GRI 404 – Formazione e istruzione (2016)		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	31
GRI 405 – Diversità e pari opportunità (2016)		
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	23
Tematica materiale: Salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro		
GRI 403 – Salute e sicurezza sul lavoro (2018)		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	24-26
403-2	Identificazione e valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	26-27
403-3	Servizi per la salute professionale	26-27
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	27-28
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	28-29

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	PAGINA
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	24
403-9	Infortuni sul lavoro	26
Tematica materiale: Qualità e sicurezza del prodotto		33-34
-		-
Tematica materiale: Tutela dei diritti umani e dei lavoratori		31-32
-		-
Tematica materiale: Sviluppo delle comunità locali		
GRI 413 Comunità locali (2016)		
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	32-33



UMBRA GROUP

www.umbragroup.com

