



BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ**



Sede Legale e Direzione Generale:

Via Padana Superiore, 19 - 20055 VIMODRONE - MILANO

tel. 02 27402641

Capitale Sociale Euro 6.364.300 int. vers.

Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi Registro Imprese,

Codice Fiscale e Partita IVA n. 00156280026

Indice

04	<i>Lettera agli stakeholder</i>
07	01 Il profilo del Gruppo TESSA
08	1.1 Il Gruppo TESSA
19	1.2 La governance del Gruppo TESSA
20	1.3 La nostra cultura, il nostro scopo, i nostri valori
25	02 L'approccio del Gruppo alla sostenibilità
26	2.1 La strategia di sostenibilità del Gruppo
28	2.2 Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità
33	03 La responsabilità ambientale
34	3.1 I consumi energetici e le emissioni
43	3.2 L'utilizzo delle risorse
47	04 La responsabilità sociale
48	4.1 L'attenzione verso i dipendenti
57	4.2 Formazione e sviluppo del talento
61	4.3 Salute e Sicurezza dei dipendenti
67	05 La responsabilità di business
68	5.1 Trasparenza ed etica
72	5.2 Performance di Gruppo
75	<i>Nota metodologica</i>
78	<i>Indice dei contenuti GRI</i>

Lettera agli stakeholder

[GRI 2-22]

Sono lieto di presentare il primo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo TESSA, un documento che, in anticipo rispetto a quanto attualmente richiesto dalla normativa vigente, racconta il nostro impegno a dare, con il lavoro di tutti, un contributo positivo per le persone, le imprese e le comunità nelle quali operiamo.

Il 2022 è stato un anno di grande soddisfazione per TESSA: nonostante le molte complessità, siamo cresciuti quanto a ricavi e persone consolidando il risultato migliore nella nostra storia e, cosa ancora più importante, abbiamo avviato in modo puntuale e rigoroso tutti i progetti di innovazione previsti da TESSA EVOLUTION 2025, la strategia che ci sta guidando nella costruzione della nostra “seconda curva”, il nuovo ciclo di evoluzione e sviluppo del Gruppo TESSA.

La sostenibilità è uno dei pilastri fondamentali di questa strategia, coerente con il momento storico nel quale viviamo che richiede molto impegno e senso di responsabilità in tema di ambiente per favorire una rapida transizione

verso il consumo a impatto zero.

Il nostro approccio ha due linee di esecuzione: una interna, con un programma ed un piano di investimenti consistenti per ridurre le nostre emissioni di CO₂; l'altra esterna, per essere pronti ad offrire al mercato modalità di servizio integrate ed innovative anche in questo campo.

Un impegno che si riflette in modo più ampio in tutta l'architettura della nostra offerta: insieme ai nostri partner abbiamo da tempo iniziato un percorso che ci permetterà di costruire intorno ai clienti soluzioni in grado di rispondere in modo sempre più efficace e sostenibile ai loro bisogni.

A testimonianza di questo impegno, CGTE ha ottenuto, prima in Italia e fra i primi in Europa, la certificazione ISO 20121 per gli eventi sostenibili.

L'attenzione all'ambiente e alla sicurezza influenzerà sempre di più la progettazione delle macchine con le quali lavoriamo ma, per

generare un impatto davvero positivo, molto dipenderà dalla nostra capacità di acquisire competenza e consapevolezza rispetto a questi temi. Con priorità chiare: se l'attenzione all'ambiente è una necessità incontrovertibile, l'attenzione alla sicurezza delle persone ha una importanza assoluta.

Riconoscere il valore di ciascuna persona è uno dei nostri punti di forza da sempre.

La nostra filosofia è quella di dare a ognuno un'attenzione sostanziale e non solo di forma. Vogliamo garantire un ambiente lavorativo impegnato ma positivo, fatto di buona educazione e rispetto reciproco anche nei piccoli gesti quotidiani, dove lavorare in modo sereno, innovativo, senza lasciare indietro nessuno. La qualità delle persone, la loro soddisfazione e, non ultima, l'opportunità di percorsi di formazione continuativi e personalizzati sono fattori determinanti perché tutti possano sviluppare appieno il proprio potenziale e contribuire al successo comune.

In tutto il Gruppo TESIYA consideriamo la formazione, l'aggiornamento e lo scambio di co-

noscenze pietre miliari del cambiamento e dello sviluppo. Abbiamo già dato corso a investimenti significativi in questa area e continueremo a farlo anche nei prossimi anni, mettendo sempre le persone al centro.

Siamo particolarmente orgogliosi della evoluzione illustrata dal nostro Bilancio di Sostenibilità 2022: è il risultato di un lavoro comune realizzato con intelligenza, entusiasmo e capacità di valorizzare, giorno dopo giorno, le molteplici sfaccettature di una realtà multi-culturale come è TESIYA.

Per questo non ci accontenteremo dei risultati raggiunti e continueremo a mantenere e rafforzare il nostro impegno costante al miglioramento: investire nell'innovazione in modo etico, con principi e azioni chiare, è il nostro piccolo mattone per costruire un mondo più sostenibile, inclusivo e prospero, per noi e per le generazioni a venire.

Lino Tedeschi

Presidente e CEO Gruppo TESIYA







Il profilo del Gruppo TESYA

1.1 Il Gruppo TESSYA

[GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-28]

Il Gruppo TESSYA è un fornitore di soluzioni B2B innovative in diversi settori industriali, presente a livello internazionale. Il Gruppo è caratterizzato da un forte spirito imprenditoriale e per la sua capacità di adeguarsi ai contesti in cui opera. Il Gruppo TESSYA ha **90 anni di storia**, iniziata nel **1934** come importatore di macchine Caterpillar in Italia.

Nel corso degli anni, sono state fondate o acquisite diverse società in diversi settori e Paesi, nell'ambito di progetti innovativi di sviluppo e di crescita. Nel 2020 la Capogruppo, all'epoca denominata Tesa, ha modificato la propria denominazione in TESSYA, per incorporare anche nel nome i suoi valori, tutti declinati partendo dal pronome inglese YOU per valorizzare l'importanza di ogni collaboratore.

Al 31 dicembre 2022 il Gruppo TESSYA è composto da **22 società**, che operano in **12 Paesi**

e offrono servizi a clienti per la maggior parte situati in Europa Meridionale. La Capogruppo TESSYA S.p.A. ha diretto controllo su Finanzauto S.A., CGT S.p.A., CLS S.p.A., CGTE S.p.A., CGT Trucks S.p.A., Teknoxgroup S.A. Il Gruppo si compone, inoltre, di società indirettamente collegate alla Capogruppo TESSYA S.p.A., come si evince dall'organigramma di seguito riportato.

Nel corso del 2022 il Gruppo ha acquisito il 70% delle quote della società spagnola Caymo Maintenance S.L. (in forma abbreviata, "Caymo"), operante nel campo dei servizi nel settore marino e, tramite CGTE S.p.A., l'80% delle quote della società spagnola Exclusivas de Maquinaria y Equipos S.L. (in forma abbreviata, "Emerent"), operante nell'attività di noleggio in Spagna, con effetti economici e apporto al consolidato rispettivamente a partire dal 1° agosto e dal 1° dicembre 2022¹.

¹Per la rendicontazione dei dati degli esercizi 2021 e 2022 presenti nei capitoli successivi del Bilancio sono state escluse dalla rendicontazione sia Caymo, sia Emerent, tenuto conto che sono entrate nel perimetro del Gruppo nel secondo semestre del 2022 e, inoltre, del loro contributo non rilevante ai dati del presente Bilancio.

'30

Nel 1934, la società OLMIA di Vercelli inizia a importare e commercializzare le macchine Caterpillar nel nord Italia. Lo stesso decennio vede la nascita di Finanziato a Madrid nel 1930.

'60

OLMIA trasferisce l'attività in IMAI che nel 1964 prende la denominazione di Compagnia Generale Trattori (CGT) e, nel 1965, sposta la propria sede a Milano.

1990

Teknoxgroup nasce per offrire prodotti e servizi Caterpillar in Slovenia, Croazia, Bosnia ed Erzegovina, Serbia, Montenegro, Macedonia del Nord, Kosovo e, successivamente, anche in Albania (2010).

1995

Fondazione di Noloitalia, una nuova società interamente dedicata al noleggio di macchine compatte Caterpillar e altri marchi di macchinari per l'edilizia, l'industria, la manutenzione ambientale e gli eventi.

2010

A seguito dell'acquisizione di MAIA, CGT estende la propria copertura all'intera penisola italiana e alla Repubblica di Malta. Noloitalia diventa CGT Edilizia e successivamente CGTE (2020).

2020

Il Gruppo consolida e riunisce tutte le proprie aziende in una nuova identità dai forti valori condivisi: TESYA.

2022

Il Gruppo TESYA acquisisce, tramite CGTE, Emerent, azienda di noleggio con base nelle Asturie. TESYA acquisisce Caymo. Maintenance, società spagnola specializzata nella manutenzione di motori marini.

1996

Viene creata la Capogruppo TESA.

2013

CGT aggiunge la dealership di DAF nel 2008 e nel 2013 scorpora questa attività nella nuova entità CGT Trucks, dedicata alla vendita e al noleggio di veicoli industriali.

2021

Finanzauto acquisisce Energyst, oggi Finanzauto Rental, una società di noleggio di forniture elettriche con sede a Madrid. CGTE acquisisce GM noleggi, un fornitore di soluzioni per lavori pubblici, edilizia e industria. CLS acquisisce Alfaproject.net, specialista nell'ottimizzazione dell'intralogistica.

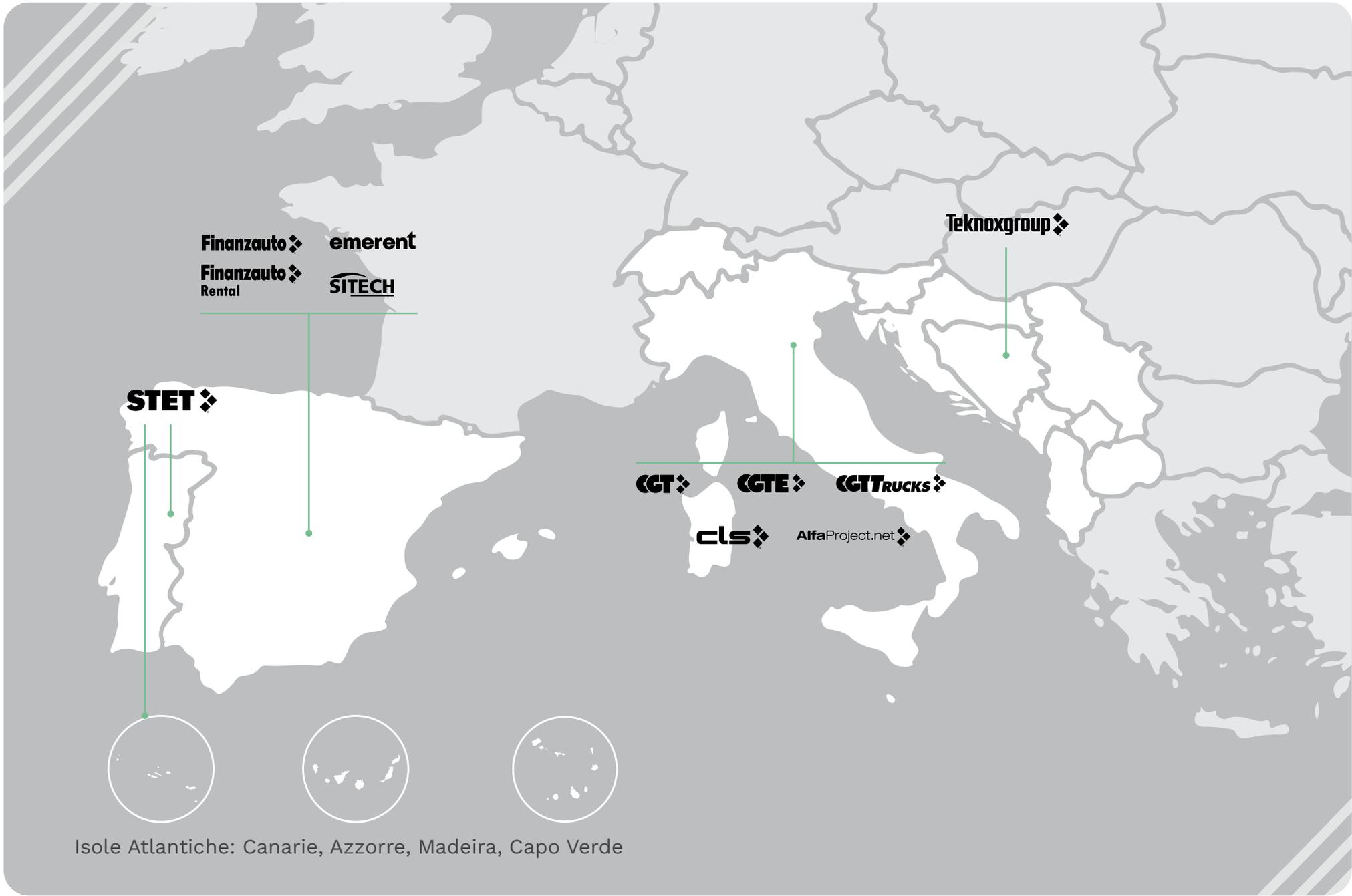
2004

In Italia CLS viene scorporata da CGT e si specializza nelle soluzioni per la movimentazione dei materiali e la logistica.

2018

Il Gruppo TESA espande la propria presenza nella penisola iberica con l'acquisizione di Finanzauto in Spagna e STET in Portogallo.





Isole Atlantiche: Canarie, Azzorre, Madeira, Capo Verde

Struttura del Gruppo al 31.12.2022

Le società operative (di seguito, “Op.Co.”), controllate dalla Capogruppo TESSA S.p.A., sono attive nella commercializzazione, locazione e fornitura di macchinari, servizi di assistenza tecnica, progettazione di impianti, nonché soluzioni a specifiche necessità dei clienti integranti tali prodotti e servizi. I principali settori e mercati di riferimento sono i seguenti:



**Movimento Terra -
Costruzioni - Edilizia**



Produzione di Energia

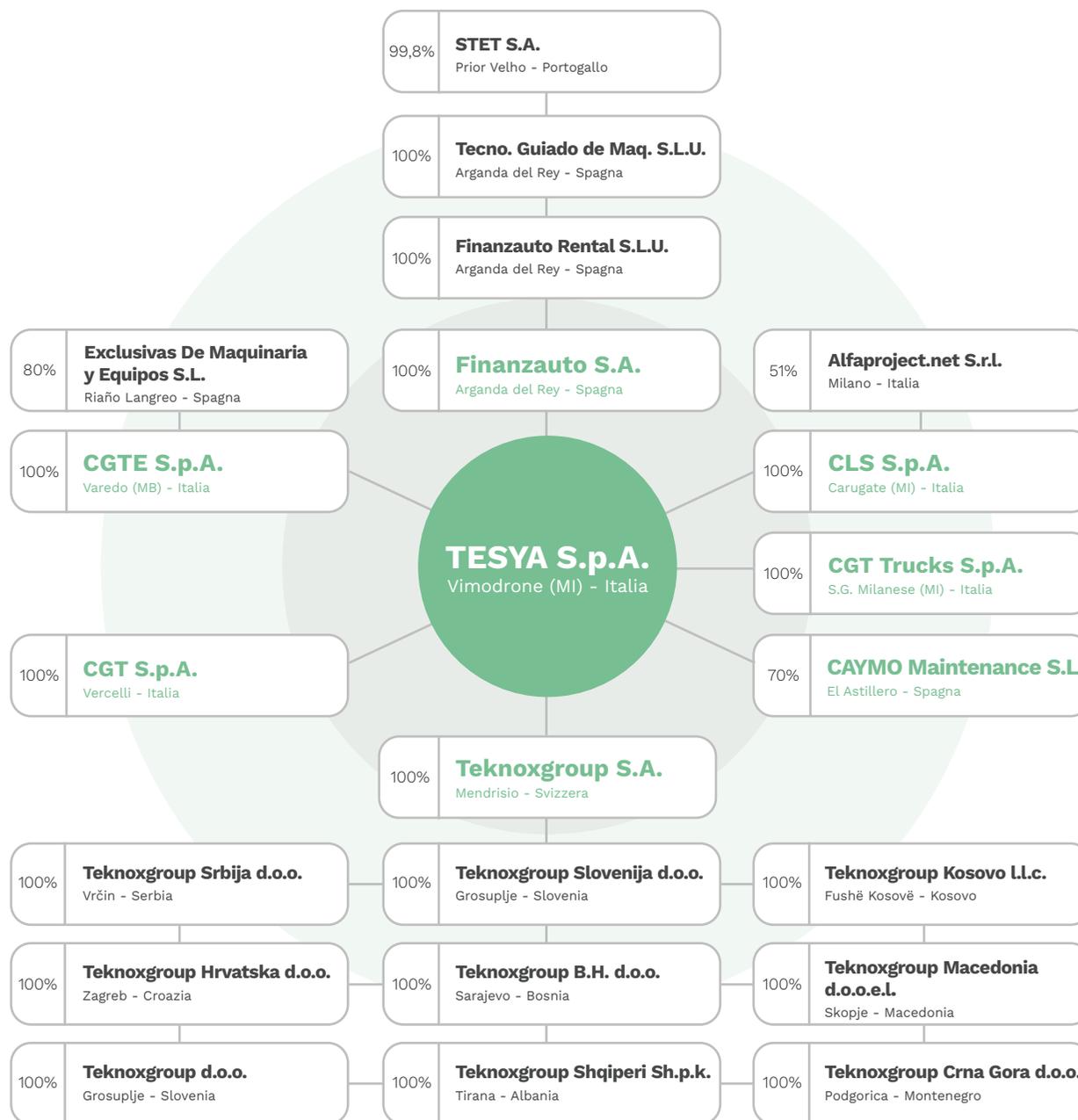


**Movimentazione
dei materiali**



Veicoli Industriali

Il Gruppo dispone di una capillare presenza nei Paesi nei quali opera ed è quindi in grado di fornire ai propri clienti una completa gamma di prodotti, servizi e soluzioni in tutti i segmenti di mercato in cui è attivo.



TESYA è presente nei diversi Paesi con un'ampia gamma di prodotti e servizi

Servizi Offerti

- Progettazione e consulenza
- Vendita (nuovo e usato)
- Noleggio
- Assistenza tecnica
- Monitoraggio remoto e ottimizzazione performance

Categorie Di Prodotto

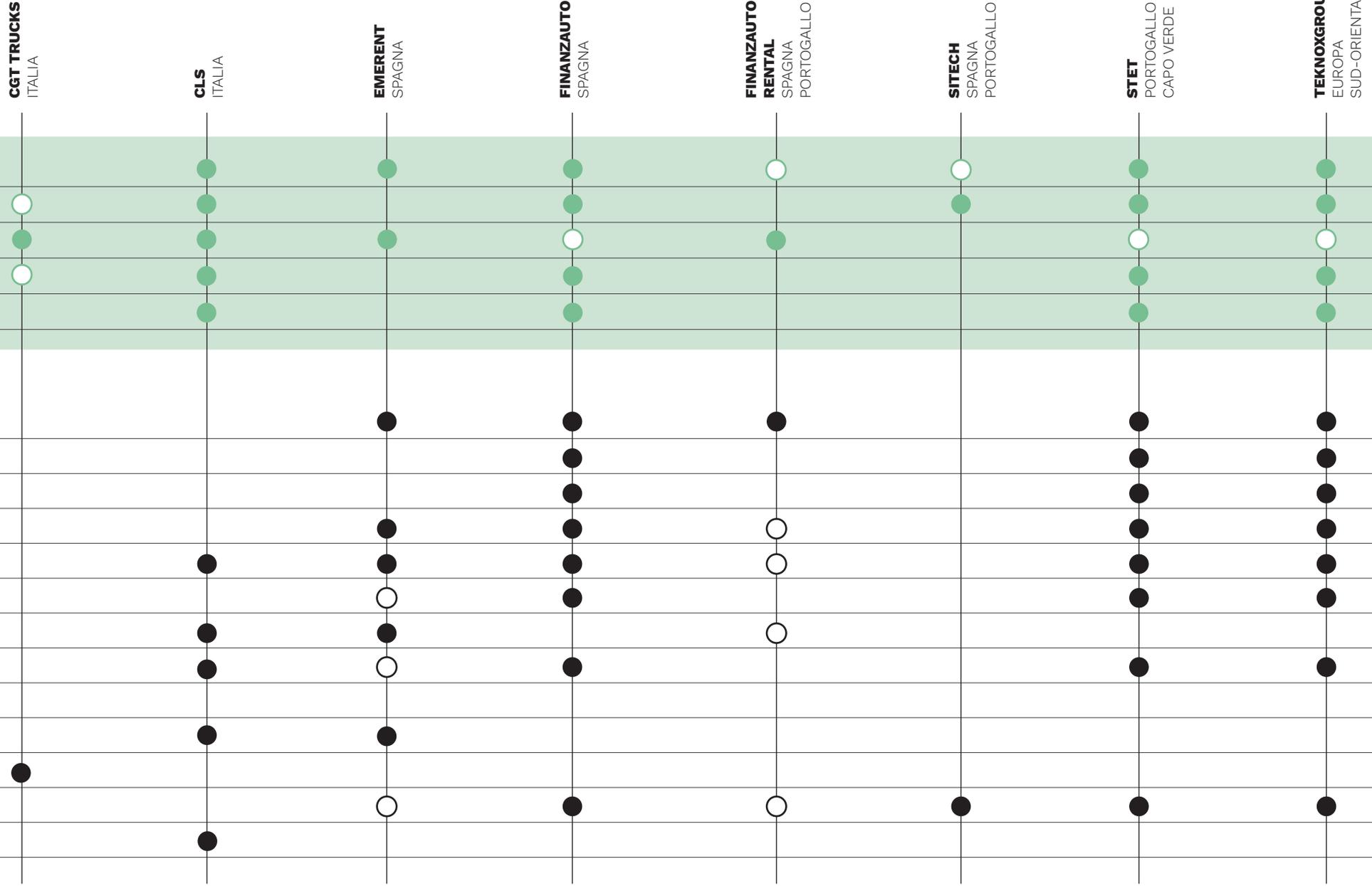
- Motori generazione potenza elettrica
- Motori generazione potenza meccanica
- Macchine per grandi cantieri (miniere e infrastrutture)
- Macchine e attrezzature per l'edilizia
- Macchine per applicazioni speciali (rifiuti)
- Macchine per pavimentazione stradale
- Macchine da sollevamento
- Macchine da frantumazione e vagli
- Macchine e attrezzature per eventi
- Macchine e attrezzature per intralogistica
- Veicoli industriali
- Sistemi 3D
- Automazione magazzini

ALFAPROJECT.NET
ITALIA

CGT
ITALIA

CGTE
ITALIA

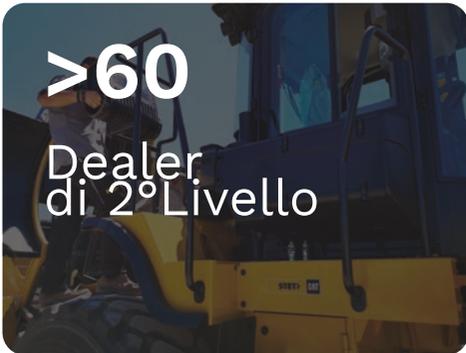
● ● Attività principali ○ ○ Attività secondarie



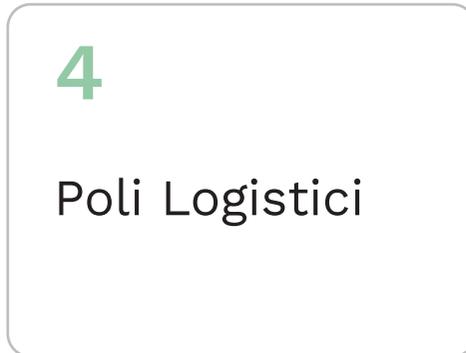
115
Filiali



>60
Dealer
di 2° Livello



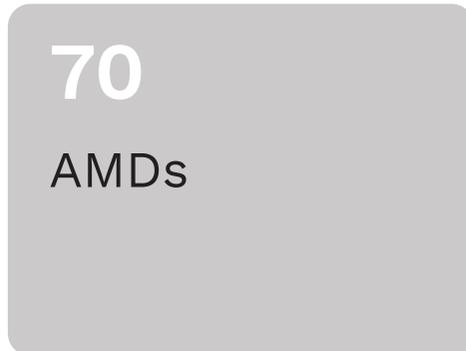
4
Poli Logistici



4
Partnership
Internazionali*

* Partnership e/o accordi di joint venture per la vendita e l'assistenza in aree geografiche dove TESYA non è presente

70
AMDs

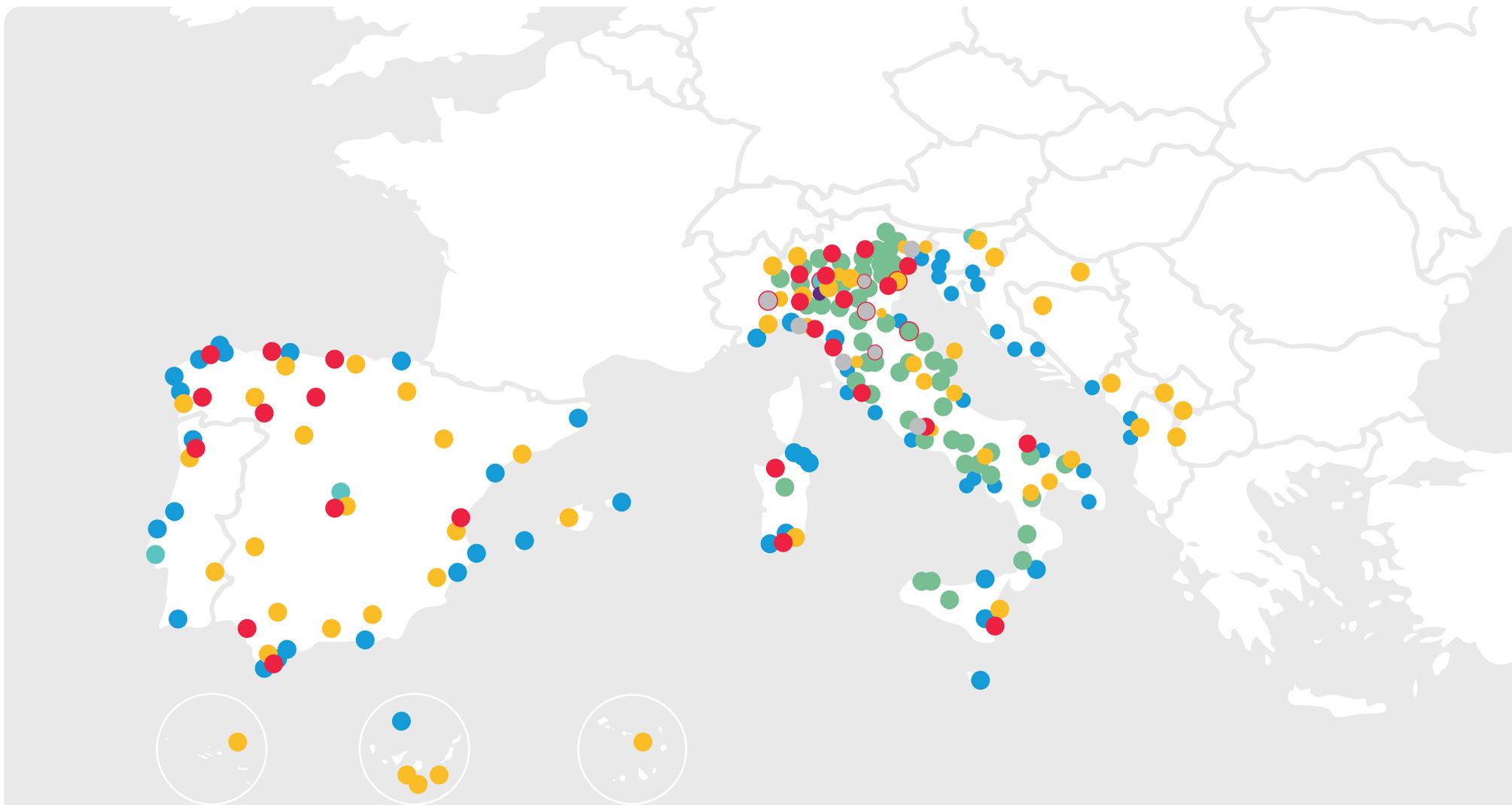


Al 31 dicembre 2022 il Gruppo TESYA conta su oltre 3.150 dipendenti attivi in 115 sedi, che lavorano tutti con un unico scopo: favorire la crescita di persone, aziende e comunità.

Per raggiungere questo obiettivo il Gruppo si propone come partner imprenditoriale, fornendo soluzioni costruite integrando servizi avanzati ritagliati sulle necessità dei clienti e avvalendosi di un portafoglio di prodotti leader mondiali nei loro settori, quali Caterpillar, DAF, Komptech, Sandvik, Hyster, MAFI, HSM e Agilox.

Il Gruppo, nell'ambito dell'assistenza tecnica ai motori marini, dispone, oltre ad importanti strutture di assistenza tecnica diretta, anche di una rete di 70 officine autorizzate (*Authorized Marine Dealers*).

Inoltre, il Gruppo dispone di una rete di oltre 60 concessionari di secondo livello (*Second Level Dealers*) per la vendita e l'assistenza di macchine compatte, di cui 56 in Italia.



Legenda

- Filiale Dealer CAT
 - Hub Logistico
- Filiale CGTE
 - Filiale Emerent
- Filiale CLS
 - Filiale Alfaproject
- Filiale CGT Trucks
 - Dealer di 2° Livello
- AMD

90

**Anni di
esperienza**

1.532M€

**Fatturato
annuo**

>1.500

Tecnici

~3.150

Persone

>1.000

**M€ Capitale
Investito**

115

Filiali in...



12

Nazioni

~114k

Ore di formazione



>900

Officine Mobili

>10.000

**Unitá
vendute/
anno**

>5M

**Ricambi
consegnati
ogni anno**

>120k

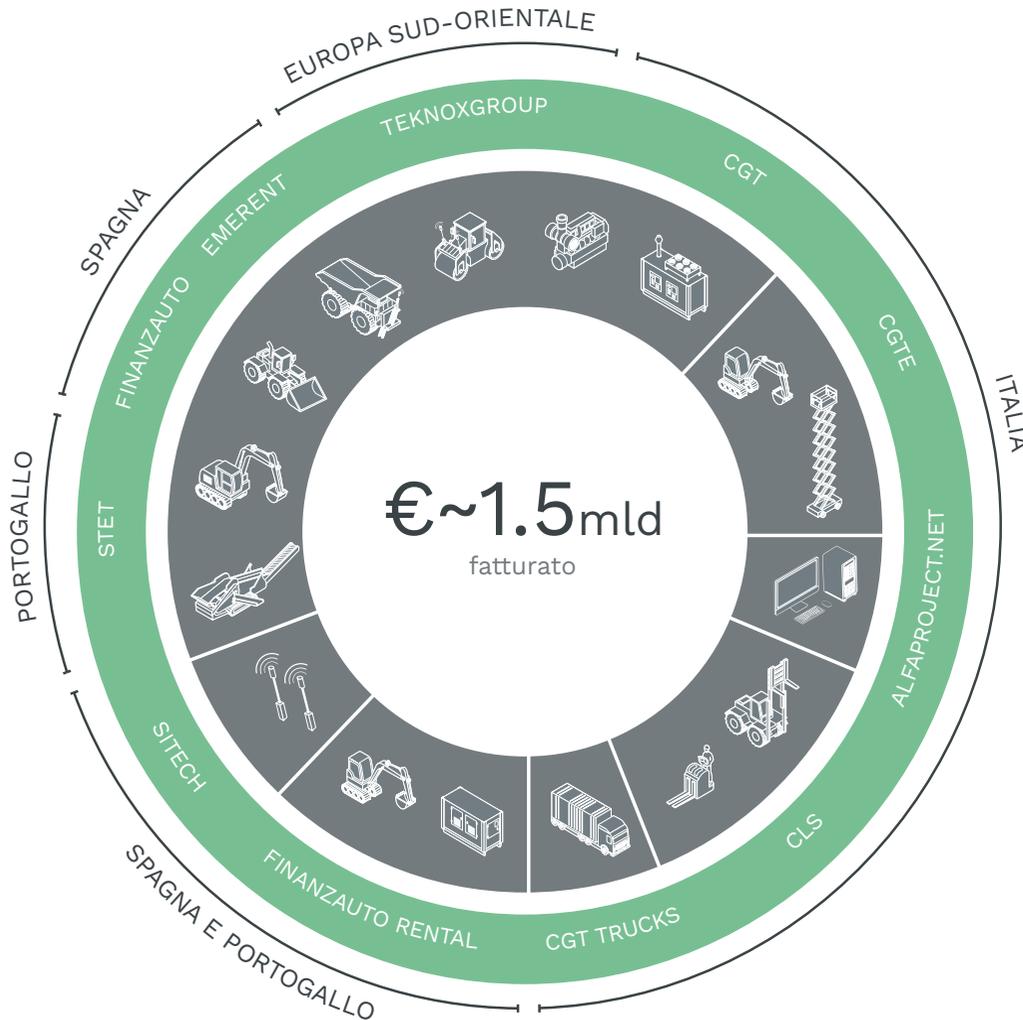
**Basi
installate
attive**

>30.000

**Asset
monitorati**

Il Gruppo Tesya

Nel 2022 il Gruppo TESSYA ha fatturato circa 1,5 miliardi di euro, di cui il 98% all'interno di Paesi membri dell'Unione Europea.



TESSYA e le altre società del Gruppo sono membri attivi, con ruoli rilevanti, di un significativo numero di associazioni di categoria. Di seguito sono riportate le associazioni di categoria alle quali le società del Gruppo aderiscono:

CGT S.p.A.:

- UNACEA - Unione Italiana Macchine per Costruzioni

CGTE S.p.A.:

- ASSODIMI - Associazione Distributori e Noleggiatori di Beni Strumentali
- ERA - European Rental Association

CLS S.p.A.:

- ANIMA (AISEM) - Associazione italiana sistemi di sollevamento, elevazione e movimentazione
- UCIMU - Associazione Costruttori Italiani Macchine Utensili, Robot e Automazione -;

Finanzauto S.A.:

- AECIM - Asociación de Empresarios del Metal de Madrid
- FREMAP - Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social

STET S.A.:

- ACAP - Associação de Comerciantes Automóvel de Portugal

Teknoxgroup:

- American Chamber of Commerce in BiH
- American Chamber of Commerce in Croatia
- CANSEE - Canadian Serbian Business Association.



1.2 La governance del Gruppo TESSYA

[GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11]

La struttura di governance del Gruppo fa capo a un Consiglio di Amministrazione sia nella Capogruppo, sia nelle società controllate. Nelle società italiane è prevista la presenza di un collegio sindacale, a norma di legge.

Il Consiglio di Amministrazione adempie ai compiti di legge e assegna le deleghe di poteri agli amministratori delegati. Inoltre, il Consiglio delibera riguardo all'approvazione dei piani industriali a medio termine, del budget e/o forecast per ogni esercizio e monito-

ra periodicamente i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi stabiliti con cadenza almeno semestrale.

Il Consiglio di Amministrazione di TESSYA S.p.A. è composto da rappresentanti degli azionisti e da consiglieri indipendenti con solide esperienze e competenze legali, di comunicazione, di consulenza strategica e di risorse umane. Inoltre, è stato istituito il ruolo di Presidente Onorario, affidato alla Sig.ra Sandra De Benedetti Böhm.

La composizione del Consiglio di Amministrazione di TESSYA S.p.A. è la seguente:

Lino Tedeschi

Presidente e Amministratore Delegato

Sara Tedeschi

Vicepresidente

Silvia Böhm

Consigliere

Carlotta Tedeschi

Consigliere

Fennemiek Gommer

Consigliere

Riccardo Monti

Consigliere

Stefano Segre

Consigliere

Guido Testa

Consigliere

Danilo Villa

Consigliere

1.3 La nostra cultura, il nostro scopo, i nostri valori

Consapevole dell'importanza di potere contare su persone competenti, motivate, esperte e inventive, il Gruppo TESSYA si impegna con risorse, tempo e creatività a dare una formazione solida e continuativa a tutte le persone che di esso fanno parte e a valorizzare uno spirito di squadra ed un contesto di lavoro positivo, coeso, aperto all'innovazione ed inclusivo, in cui sia possibile crescere e svilupparsi pienamente.

Anche grazie a questo impegno, il Gruppo è in grado di elaborare per i suoi clienti soluzioni che vengono continuamente innovate per anticipare e valorizzare la rapida evoluzione tecnologica di tutti i settori in cui opera.

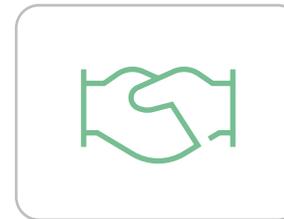
Il Gruppo TESSYA riconosce l'importanza di perseguire obiettivi qualitativi che diano un significato all'impegno delle persone che di esso fanno parte al di là del mero ritorno economico. Per avere efficacia etica e motivazionale, tali obiettivi devono essere declinati concretamente nell'operare quotidiano con obiettivi e risultati tangibili per tutti gli "stakeholder", come meglio definiti nel seguito.

Lo scopo di Gruppo si articola attorno a questi elementi:



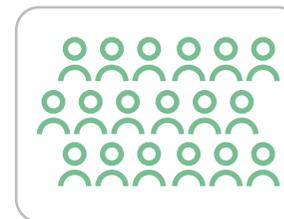
Persone

Potenziare la crescita delle oltre 3.150 persone di TESSYA, attraverso la formazione, la crescita professionale e personale, in un contesto di lavoro positivo, inclusivo e coeso.



Aziende

Supportare la crescita dei propri clienti offrendo un'architettura completa di servizi di assistenza al cliente ed al prodotto, che include la progettazione, la gestione e la manutenzione ordinaria e straordinaria.



Comunità

Estendere il sostegno alle comunità in cui il Gruppo TESSYA opera, collaborando con scuole, istituti tecnici e università per mettere il suo *know-how* e la sua esperienza al servizio dei giovani che vogliono farsi strada nel mondo del lavoro.

La centralità delle relazioni personali è alla base dei valori fondanti del Gruppo TESSA, principi che definiscono l'identità del Gruppo e ciò che TESSA aspira ad essere e che sono stati di seguito sintetizzati nell'ambito di un lavoro di elaborazione che ha coinvolto una parte importante delle persone che fanno parte del Gruppo.

I nostri valori

Lavoriamo assieme



TU ED IO
ci prendiamo cura



TU ED IO
costruiamo fiducia



TU ED IO
cresciamo assieme



TU ED IO
**abbracciamo
il cambiamento**

In quanto Professionista **TESYA**, io:

Mi prendo cura

Essere aperti **nella comunicazione**
Essere un **giocatore di squadra**
Essere **supportivi**

Costruisco fiducia

Essere **inclusivi**
Essere **responsabili**
Essere **affidabili**



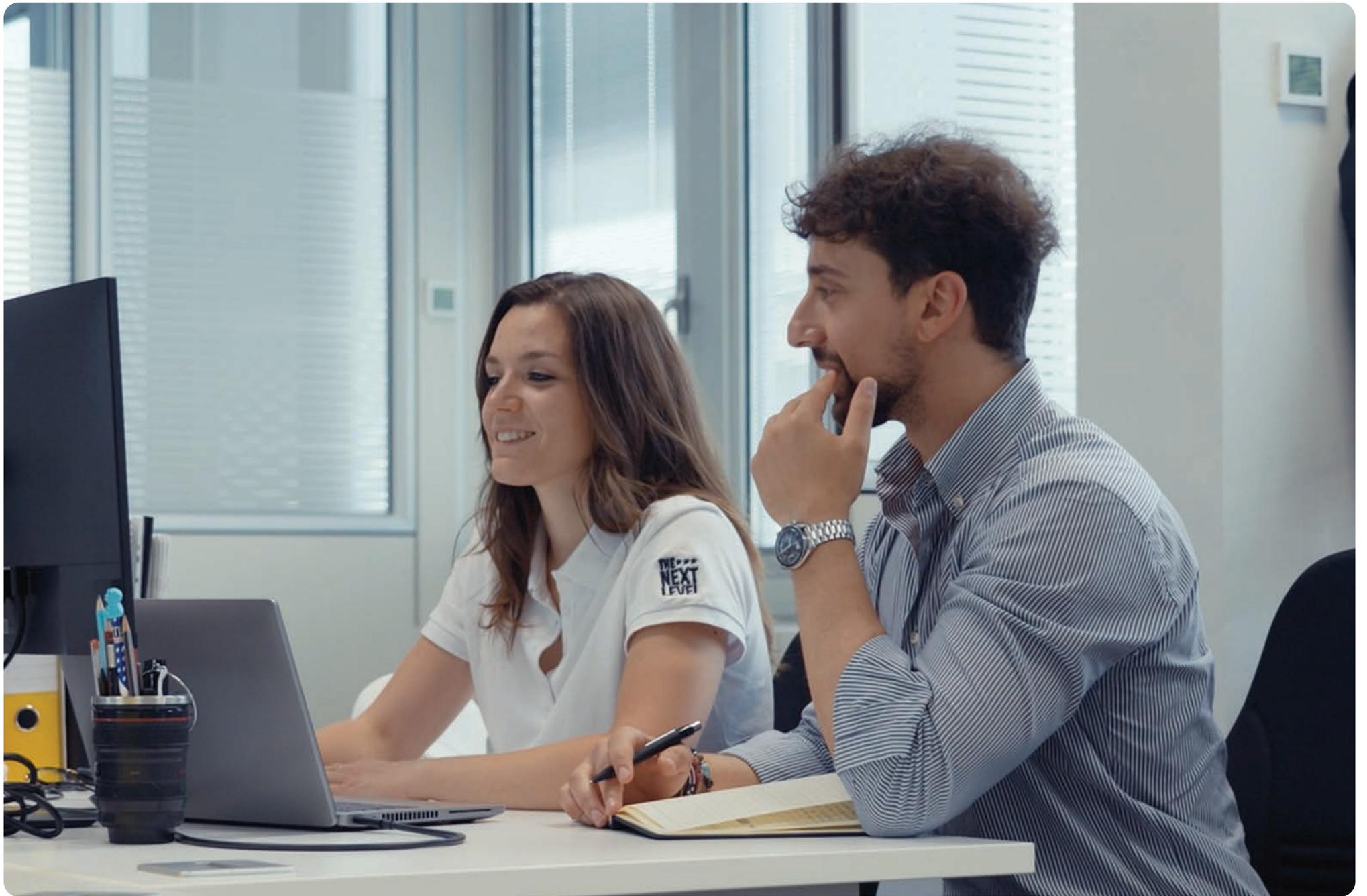
Supportiamo la crescita
di persone, imprese e
comunità

Abbraccio il cambiamento

Essere **imprenditori**
Essere **agili**
Essere **innovativi**

Cresco con gli altri

Essere **disposti a condividere**
Essere **curiosi**
Essere **persone che imparano**





CAT

ENERGIA EFFICIENTE CH

The background of the slide is a photograph of an industrial facility, possibly a refinery or chemical plant, with various pipes, tanks, and structures. A large, stylized teal graphic of the number '02' is overlaid on the left side. The '0' is a solid teal circle, and the '2' is a teal shape with a curved top and horizontal lines at the bottom. A faint, light blue version of the '02' graphic is also visible in the upper left corner.

02

L'approccio
del Gruppo
alla **sostenibilità**

2.1 La strategia di sostenibilità del Gruppo

[GRI 2-25]

Nel 2022, il Gruppo TESSA ha approvato il piano industriale “**TESSA EVOLUTION 2025**”, con l’obiettivo di raggiungere diversi traguardi ambiziosi entro il 2025:

Aumentare il fatturato sino a circa € 2 miliardi, con utili tali da consentire di finanziare l’ulteriore crescita del Gruppo

Valorizzare il potenziale di sinergie esistenti nel Gruppo con una maggiore integrazione, salvaguardando allo stesso tempo l’imprenditorialità delle singole società che di esso fanno parte

Predisporre le società del Gruppo ed il Gruppo nel suo complesso a **cogliere le sfide e le opportunità della rapidissima evoluzione tecnologica** attesa nei prossimi anni, soprattutto nella seconda parte della corrente decade

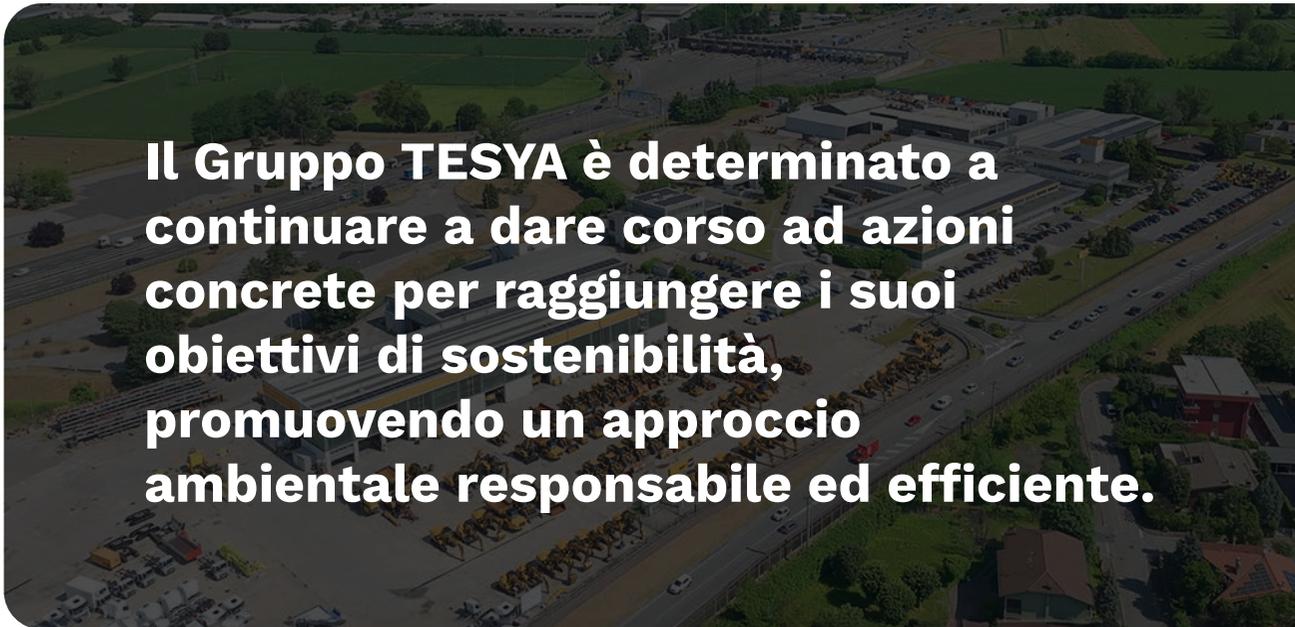
Ridurre in modo significativo l’impatto ambientale del Gruppo

In particolare, circa la sostenibilità, il Gruppo TESSYA ha lanciato due importanti iniziative nel 2022:

- **Un programma generale di sostenibilità**, secondo i criteri ESG. Come primo passo, sono state identificate le dimensioni ESG rilevanti per il Gruppo TESSYA - quali emissioni, smaltimento dei rifiuti, consumo di risorse idriche e materiali, salute e sicurezza dei dipendenti, diversità e inclusione, etica e anticorruzione, performance economica;
- **La mappatura dettagliata delle emissioni di CO₂** - circa 19.000tonCO₂eq/anno come punto di partenza 2021 - e un piano di riduzione di tali emissioni in misura pari ad almeno il 37,8% entro il 2030, abbattendo quindi di oltre il 55% il livello di emissioni per unità di personale e per unità di ricavi, già tenendo conto del trend di crescita positivo previsto nel piano industriale.

Per dare avvio alle prime azioni concrete del piano di decarbonizzazione TESSYA 2022-2030, nel 2022 il Gruppo TESSYA ha destinato oltre 16 milioni di euro al rinnovo ed al mi-

glioramento delle proprie strutture, di cui più di 2 milioni di euro dedicati specificamente al miglioramento dell'efficienza energetica ed alla riduzione delle emissioni. Grazie ai primi effetti di queste iniziative, le emissioni prodotte dagli edifici del Gruppo TESSYA sono diminuite di circa 500 tonnellate di CO₂, pari a un calo netto del 5,4% rispetto al 2021.



Il Gruppo TESSYA è determinato a continuare a dare corso ad azioni concrete per raggiungere i suoi obiettivi di sostenibilità, promuovendo un approccio ambientale responsabile ed efficiente.

2.2

Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità

[GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2]

Gli obiettivi di sostenibilità sono in costante evoluzione per rispondere alle sfide emergenti e a obiettivi sempre più ambiziosi: l'Agenda 2030 dell'ONU e l'European Green Deal, che mirano alla neutralità climatica entro il 2050, sono solo alcuni esempi di come l'adozione di pratiche sostenibili da parte delle aziende sia diventato un requisito fondamentale dal punto di vista sociale, ambientale e normativo. Il Gruppo TESSA, profondamente consapevole delle tematiche ESG, ha deciso di redigere il suo primo Bilancio di Sostenibilità per l'esercizio 2022 con l'obiettivo di formalizzare il suo impegno a ridurre, e nel tempo azzerare,

il suo impatto ambientale con un approccio strutturato e coerente con quanto i mercati e le legislazioni dei Paesi in cui opera richiederanno nei prossimi anni.

Gli stakeholder del Gruppo TESSA

Secondo i GRI Standards², uno *stakeholder* è "un individuo o un gruppo che ha un interesse che è o potrebbe essere influenzato dalle attività dell'organizzazione". Gli *stakeholder* rilevanti per il Gruppo TESSA sono stati identificati mediante un processo di analisi del contesto esterno ed interno. In particolare, è stata condotta un'ampia ricerca consultando



Dipendenti:

piattaforma di comunicazione interna (Conecta) con specifiche campagne; questionari periodici, valutazione delle performance e del potenziale individuale e attività di coinvolgimento come *workshop*, *roadshow*, eventi sociali, premi di studio per i figli dei dipendenti



Clienti:

fiere, *open house*, convegni e conferenze, comunicazione frequente e strutturata sui social networks



Fornitori:

fiere, convegni e conferenze



Azionisti e istituti di credito:

riunioni periodiche

la documentazione disponibile di società simili e di concorrenti del Gruppo TESSA, al fine di individuare le categorie di *stakeholder* più significative del settore. L'analisi interna ha avuto successivamente lo scopo di misurare i risultati ottenuti e valutarli. In particolare, l'analisi interna ha coinvolto diverse funzioni aziendali del Gruppo TESSA, è stata validata dal *management* e ha tenuto conto delle specificità delle aziende del Gruppo.

La lista degli *stakeholder* rilevanti e le relative modalità di coinvolgimento vengono presentate di seguito.

Il Gruppo TESSA promuove la trasparenza e la comunicazione con i propri *stakeholder*. Per questo si impegna costantemente a coinvolgere le parti interessate, sia direttamente, sia indirettamente, nelle sue attività aziendali.



Comunità locali³:

contributo economico alle iniziative della comunità locale; collaborazione con Istituti Tecnici e Professionali;
Talent & Career Days



Partner progettuali⁴:

progetti e collaborazioni tecniche



Pubblica Amministrazione:

relazioni mantenute esclusivamente con le modalità identificate dagli enti con i quali il Gruppo deve venire in contatto.

² Fonte: <https://www.globalreporting.org/standards/>

³ Si intende la collaborazione di TESSA con enti e associazioni del territorio, di natura sociale ed economica.

⁴ Si intende collaborazioni con aziende, società o enti con cui TESSA collabora per progetti e/o collaborazioni, anche di natura strategica, per esempio per processi d'innovazione, collaborazioni tecniche, processi di efficientamento o aggiornamento etc.

L'analisi di materialità

L'analisi di materialità si fonda sulla corretta individuazione degli *stakeholder*. Successivamente, sono stati individuati i temi rilevanti attraverso l'analisi del contesto interno ed esterno, consultando la documentazione interna disponibile, l'analisi delle tendenze generali e settoriali di sostenibilità⁵ ⁶ e, infine, l'analisi degli orientamenti in merito dei principali concorrenti del Gruppo TESYA.

I temi rilevanti sono costituiti da tendenze e sviluppi economici, ambientali e sociali significativi per il Gruppo TESYA e per i suoi *stakeholder*. Essi sono rappresentati nella seguente “Matrice di Materialità”. In particolare, i risultati dell'analisi mostrano l'importanza dei temi di sostenibilità all'interno del Gruppo TESYA e per gli *stakeholder* esterni, rispettivamente sull'asse X e sull'asse Y della matrice.

Per il primo anno di rendicontazione non è stata prevista la partecipazione diretta degli *stakeholder* esterni nel classificare i temi rilevanti. Pertanto, i referenti aziendali hanno valutato la rilevanza degli stessi sia dal punto di vista interno del Gruppo TESYA, sia dal punto di vista degli *stakeholder* esterni con i quali interagiscono maggiormente, fornendo

una valutazione sulla percezione della relativa rilevanza. A partire dal Bilancio di Sostenibilità 2023, è previsto il coinvolgimento degli *stakeholder* esterni nel processo di analisi di materialità.

I temi sottoposti a valutazione rappresentano una *short list*, selezionata da una lista di temi più ampia emersa a seguito di analisi interne e di benchmark. La *short list* dei temi è stata selezionata in base alla frequenza con cui questi temi sono rendicontati all'interno delle reportistiche non-finanziarie esaminate nell'ambito di tali analisi. In aggiunta, sono state considerate anche le analisi di materialità già svolte da CGT S.p.A. e da Finanzauto S.A. la quale, già a partire dal 2018, predispone il proprio bilancio di sostenibilità, oggetto di revisione, in ossequio alla Legge 11/2018 spagnola in materia di informazione non finanziaria e diversità.

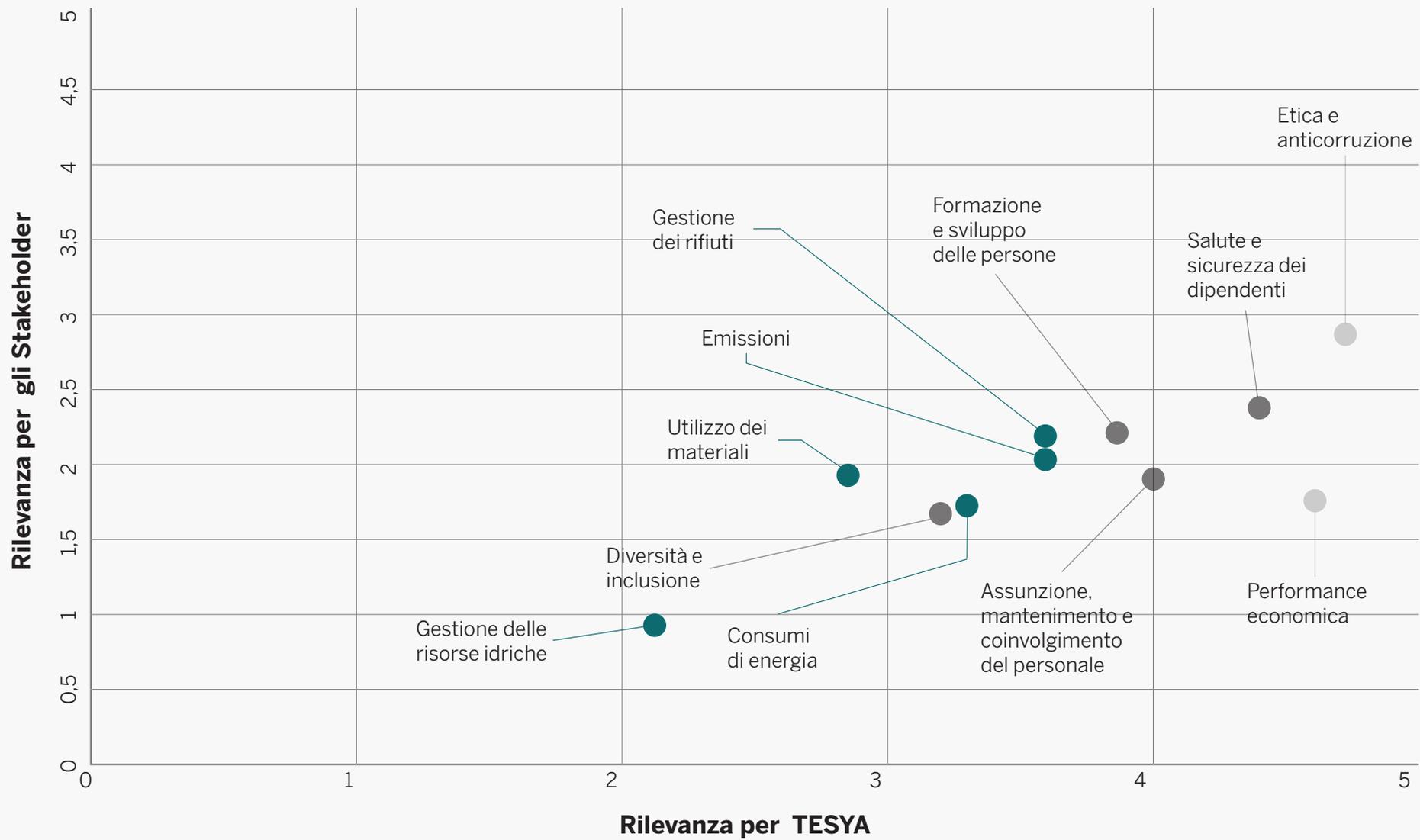
In generale, la rilevanza di ciascun tema risulta più elevata dal punto di vista di TESYA piuttosto che dal punto di vista degli *stakeholder*, come prevedibile dato che le priorità sono state definite internamente. Il tema con la rilevanza più alta per TESYA e per gli *stakeholder* è “Etica e anticorruzione”, che rispecchia l'impegno nel tempo del Gruppo

TESYA a essere trasparente nella comunicazione e rigorosamente conforme a leggi, regolamenti e principi etici in ogni sua attività. Il secondo tema per importanza è “Salute e sicurezza dei dipendenti”, argomento centrale nella relazione e nelle modalità operative del Gruppo, compresi i sindacati che, su questo tema, hanno sempre condiviso quale impegno comune la riduzione costante di incidenti e malattie sul lavoro.

Di alta rilevanza sono anche i temi di “Performance economica” e “Formazione e sviluppo delle persone” e ciò per motivi evidenti rappresentando, nel loro complesso, condizione necessaria per mantenere la competitività e la capacità di investimento del Gruppo nel tempo. I temi ambientali più rilevanti sono “Emissioni” e “Gestione dei rifiuti”, che sono i più vicini e sui quali si può agire in modo più diretto nell'operare quotidiano delle società del Gruppo.

⁵ È stato consultato a questo proposito il documento “Global Risk Trend 2021” del World Economic Forum.

⁶ È stata consultata la mappa di materialità SASB e la mappa di materialità MSCI ESG per l'industria.







La responsabilità ambientale

Per dare concreta attuazione agli obiettivi di riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo TESSA, sono state avviate misurazioni ed azioni specifiche dettagliate nel seguito.

3.1 I consumi energetici e le emissioni

[GRI 302-1, GRI 305-1, GRI 305-2]

I consumi energetici

Ogni Op.Co. del Gruppo utilizza differenti vettori energetici a seconda dell'attività svolta. In generale, i vettori energetici più utilizzati sono legati ai consumi del parco auto, dei sistemi di riscaldamento e raffreddamento degli spazi lavorativi e dell'elettricità acquistata.

Nel 2022, i consumi energetici del Gruppo si sono attestati intorno a 240.000 GJ con un aumento del 3% rispetto al 2021, in conseguenza della crescita del Gruppo nel corso del 2022. Tra le diverse componenti, i consumi del parco auto del Gruppo, e in particolare i consumi di gasolio, rappresentano la fonte di energia a impatto ambientale più rilevante. La quasi totalità dell'energia utilizzata dal Gruppo proviene ancora da fonti non rinnovabili, ma è in graduale aumento il consumo di energia proveniente da fonti rinnovabili.

Rispetto al 2021, i consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili, sia acquistata (coperta da Garanzia di Origine), sia autoprodotta con impianti fotovoltaici, sono aumentati in misura percentualmente significativa, anche se ancora limitata in valore assoluto (da 72GJ a 620GJ).

⁷ Si segnala che, non essendoci stati cambiamenti sostanziali di perimetro, i consumi energetici 2022 delle sedi di piccole dimensioni di Teknoxgroup (Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k, Teknoxgroup Kosovo L.L.c., Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l. e Teknoxgroup Crna Gora d.o.o.) sono stati considerati pari ai consumi 2021.

⁸ Garanzia di Origine

Consumi di Energia del Gruppo in GJ

	2022 ⁷	2021		2022 ⁷	2021
Parco veicoli	128.756,20	126.426,89	Consumi di elettricità	52.727,22	53.261,22
Diesel	127.625,87	125.388,23	Di cui:		
Benzina	945,26	856,89	Totale energia elettrica da fonte NON rinnovabile	52.106,70	53.793,57
Auto Ibride	185,07	181,77	Di cui:		
Consumi di carburante stazionari	56.937,18	50.905,46	Totale energia elettrica da fonti rinnovabili	620,52	72,00
Diesel	12.192,07	16.587,02	Acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili (coperte da GdO⁸)	382,55	-
Gas naturale	43.965,61	33.605,32	Autoproduzione e consumo di energia da fonti rinnovabili	237,97	72,00
Biometano	-	-	Percentuale di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili sul totale	1%	0%
GPL	778,87	713,13			
Teleriscaldamento	1.335,60	1.331,42	TOTALE	239.756,21	232.529,34

Tabella 1

I consumi energetici e le emissioni

L'impronta carbonica del Gruppo TESSA

Nel 2021 il Gruppo ha misurato le proprie emissioni di carbonio utilizzando il dato ottenuto come *baseline* per impostare i propri obiettivi di riduzione e stabilire la *roadmap* del processo di decarbonizzazione di TESSA.

Le emissioni misurate in qualsiasi organizzazione oggetto di valutazione si suddividono tra quelle definite di *Scope 1*, generate direttamente dalle attività possedute o controllate, e quelle di *Scope 2*, emissioni indirette derivanti dall'acquisto e dal consumo di elettricità, vapore, calore o raffreddamento.

Le emissioni *Scope 2* possono essere calcolate con due metodi: il metodo "*location-based*" e il metodo "*market-based*".

Il metodo "*location-based*" riflette l'intensità media delle emissioni delle reti nazionali in cui il Gruppo consuma energia, mentre il metodo "*market based*" riflette le emissioni di gas serra associate alle scelte del consumatore in merito al fornitore di energia elettrica o al prodotto. Il Gruppo TESSA ha scelto di utilizzare il metodo "*market-based*" per misurare le proprie emissioni.

Emissioni di Gas Serra del Gruppo in tCO₂e

	2022	2021		2022	2021
Scope 1	12.660,46	12.270,61	Scope 2	5.831,90	6.318,74
Parco veicoli	9.203,85	9.042,47	Teleriscaldamento	63,34	63,14
Gasolio	9.128,02	8.972,13	Consumi di elettricità	5.768,56	6.255,59
Benzina	63,10	57,88	Totale energia elettrica da fonte NON rinnovabile	5.768,56	6.255,59
Veicoli Ibridi	12,72	12,46	Totale energia elettrica da fonte rinnovabile (coperte da GdO)	0	0
Consumi di carburante stazionari	3.451,80	3.219,02	TOTALE Scope 1 & 2	18.492,36	18.589,35
Gasolio	912,38	1.266,21			
Gas naturale	2.489,57	1.907,19			
GPL	49,83	45,62			
Gas refrigeranti	4,81	9,12			

Tabella 2

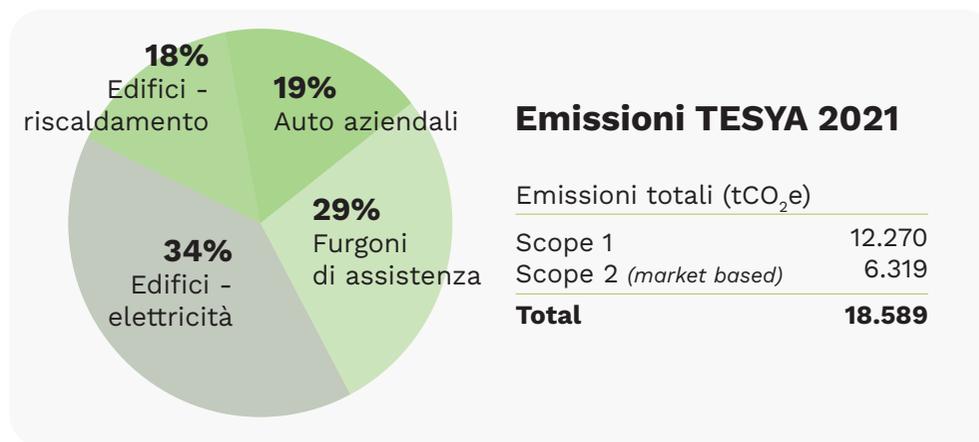
I consumi energetici e le emissioni

Nel 2022, le emissioni di gas serra del Gruppo (Scope 1 e Scope 2) sono rimaste sostanzialmente costanti rispetto al 2021, sia pure con una leggera flessione (da 18.589 tCO₂e a 18.492,36 tCO₂e). In particolare, le emissioni di Scope 1 sono aumentate del 3,2%, e provengono per la maggior parte dal consumo di gasolio e gas naturale. Le emissioni di Scope 2 invece sono diminuite dell'8% coerentemente con la diminuzione del consumo di energia elettrica e l'aumento della quota utilizzata proveniente da fonti rinnovabili.

La roadmap della decarbonizzazione di TESSA

Per minimizzare l'impatto che il Gruppo ha sull'ambiente, le emissioni sono state misurate e suddivise per categoria così da stabilire un ordine di priorità razionale che consenta di beneficiare degli sviluppi tecnologici e infrastrutturali attesi nei prossimi anni, fermo restando l'obiettivo di riduzione delle proprie emissioni Scope 1 & 2 del 37,8% entro il 2030.

Emissioni TESSA: punto di partenza e obiettivi



-37,8%
OBIETTIVO 2030

VERSO IL NET ZERO

0%
Emissioni*
da Elettricità

~50%
Flotta
Aziendale

~50%
Riscaldamento
& Operazioni

* Considerando il 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili



Emissioni TESSYA: roadmap del processo di decarbonizzazione

20
23

1



EFFICIENTAMENTO DELLE STRUTTURE ED ELETRIFICAZIONE

Efficienza energetica ed elettrificazione degli edifici più energivori

2



STRATEGIA “GREENING SCOPE 2”: PV

Installazione di impianti di produzione di energia rinnovabile fotovoltaica in edifici ad alto auto-consumo

3



STRATEGIA “GREENING SCOPE 2”: PPA e GdO

Strategie di acquisto di energia «100% green»

I principali passi inclusi nella *roadmap* prevedono:

Già avviati:

- **Ristrutturazione progressiva** delle sedi più vetuste e a peggiore efficienza
- Installazione di **contatori intelligenti** in tutte le sedi
- Elettrificazione degli **impianti più energivori** – ad esempio riscaldamento
- Sostituzione dei **sistemi di illuminazione** neon/incandescenza con sistemi LED
- Progressiva installazione di **punti di ricarica per veicoli elettrici**
- Installazione di **pannelli fotovoltaici** nelle sedi a maggiore consumo e migliore potenzialità;

Nel periodo 2024-2030:

- Continuare gli **interventi di efficienza**, andando ad agire anche sui comportamenti che guidano i consumi e introducendo sistemi di automazione
- Continuare ad aumentare la produzione di **energia elettrica rinnovabile**
- Aumentare l'**acquisto di energia rinnovabile** tramite accordi PPA/GdO
- Avviare l'adozione di **auto aziendali ibride o elettriche** per casi d'utilizzo selezionati a maggiore applicabilità
- Avvio di analisi e progetti pilota per l'adozione di **furgoni** per l'assistenza tecnica **ibridi o elettrici**.

20 30

4



AUTO AZIENDALI Fase 1

Spinta all'adozione delle auto aziendali ibride e/o elettriche, tenendo in considerazione le necessità operative e i benefici economici ed ecologici.

Progetto pilota per valutare la fattibilità operativa di furgoni di servizio ibridi e/o elettrici

5



FURGONI IBRIDI

Adozione progressiva di furgoni di servizio ibridi, rispettando le esigenze di operatività aziendale

6



AUTO AZIENDALI Fase 2

Elettrificare la maggior parte delle auto aziendali, soddisfacendo sia le esigenze operative aziendali sia quelle di riduzione delle emissioni.

Nell'ambito di questa *roadmap*, varie iniziative sono già state realizzate in diverse sedi del Gruppo:

- **Revamping di intere sedi**, con sostituzione degli infissi e delle apparecchiature obsolete, nella misura di circa 5-6 sedi/anno, per un investimento annuale medio non inferiore a 10M€/anno negli ultimi anni
- **Ammodernamento degli impianti di illuminazione** tramite l'installazione di illuminazione a LED completato in 23 filiali, in corso in altre 22 filiali e pianificato per la totalità delle filiali
- **Installazione di sistemi fotovoltaici** avviata per 2,3MW di capacità e pianificata per ulteriori 2-3MW nei prossimi anni
- **Installazione di contatori intelligenti** in una decina di filiali a maggiore consumo, con progetti pilota di monitoraggio e ottimizzazione.

Gli altri investimenti previsti dalla *roadmap* - come, a titolo esemplificativo, l'installazione di infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici e l'acquisto di energia elettrica tramite certificazione GdO - sono stati studiati nel corso del 2022 e sono già stati avviati nel corso del 2023.



3.2 L'utilizzo delle risorse⁹

[GRI 301-1, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3]

L'attenzione che il Gruppo TESSA rivolge all'ambiente non è limitata alle numerose iniziative finalizzate a ridurre le emissioni di CO₂ ma anche verso la tipologia di materia-

li che utilizza ed i rifiuti che smaltisce nello svolgere le proprie attività, per promuovere un utilizzo consapevole ed efficiente delle risorse naturali.

I materiali

Nonostante all'interno del Gruppo non ci siano attività di produzione vera e propria, le società del Gruppo fanno uso di vari materiali quali la carta da stampa, il cui consumo si cerca di ridurre al minimo attraverso la progressiva digitalizzazione, i materiali da

imballaggio - principalmente in cartone e legno (pallet di legno) - in cui vengono spediti i ricambi, nonché il materiale di consumo ed i ricambi per le riparazioni alle macchine dei clienti e per la manutenzione delle proprie flotte noleggio, quali filtri, tubi, raccordi, batterie, gomme, e oli.

Utilizzo di materiali in Tonnellate (t)		
	2022	2021
Materiali rinnovabili	284,65	88,77
Materiale NON rinnovabili	36.741,75	33.072,97
TOTALE	36.026,40	33.161,74

Tabella 3

⁹Si segnala che i dati 2021 e 2022 relativi ai materiali, ai consumi idrici, e ai rifiuti contenuti in questo paragrafo non comprendono le sedi di piccole dimensioni di Teknoxgroup (Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k, Teknoxgroup Kosovo L.L.c., Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l. e Teknoxgroup Crna Gora d.o.o.).

L'utilizzo delle risorse

Nel 2022, per diminuire l'utilizzo di materiali, sono state realizzate diverse iniziative, quali, ad esempio:

-  Riuso di imballaggi per le spedizioni interne
-  Fatturazioni digitali
-  Sostituzione delle bottiglie di acqua di plastica con distributori di acqua.

Utilizzo dell'acqua

All'interno del Gruppo TESSA l'acqua viene utilizzata principalmente negli uffici ad uso prevalentemente igienico-sanitario e nei lavaggi all'interno delle officine. Nella maggior parte delle sedi sono stati installati impianti di separazione dell'olio per raccogliere lo stesso prima di scaricare l'acqua, in modo da minimizzare gli impatti causati dalle acque reflue. Inoltre, in alcune sedi di Finanzauto S.A, CGT, CLS e Teknoxgroup, per ridurre ulteriormente l'approvvigionamento idrico, sono in funzione sistemi innovativi di ricircolo che consentono di svolgere queste attività a ciclo chiuso.

Utilizzo della risorsa idrica in Megalitri (ML)		
	2022	2021
Prelievo totale diretto di acqua da parte del Gruppo	12,27	11,28
Acqua di superficie	1,29	0,93
Acqua sotterranea	10,98	10,35
Prelievo totale di acqua da parte di terze parti	3.160,66	3.154,36
di cui da aree a stress idrico	0,00030	0,00025
Acqua di superficie	50,76	46,36
Acqua sotterranea	3.109,90	3.108,00 ¹⁰
Totale prelievo d'acqua	3.172,93	3.165,64

Tabella 4

Il Gruppo ha avviato iniziative altresì volte a ridurre il consumo idrico. Ad esempio, Finanzauto nel 2022 ha aumentato il volume di acqua riciclata negli impianti di lavaggio di almeno il 50% rispetto al volume di acqua riciclata nel 2021, migliorando l'efficienza dei sistemi di ricircolo e depurazione dell'acqua utilizzata nei processi di lavaggio dei macchinari.

Lo smaltimento rifiuti

I rifiuti prodotti dal Gruppo TESSA si dividono in due macrocategorie; quelli pericolosi e quelli non-pericolosi. I rifiuti pericolosi (oli usati, filtri dell'olio, vestiti oliati e acqua inquinata) sono originati principalmente dalle

attività riparazione e manutenzione. I rifiuti non pericolosi sono quasi interamente costituiti da carta e cartone con cui sono imballati i pezzi di ricambio e le attrezzature.

Inoltre, per quanto riguarda i rifiuti urbani, si specifica che il Gruppo TESSA provvede ad effettuare una raccolta differenziata (es. carta, plastica, etc.) in linea con le normative locali di riferimento.

Per ridurre l'impatto ambientale dello smaltimento rifiuti, le società del Gruppo TESSA si servono, ove possibile, di materiali riciclabili che vengono poi conferiti ad impianti di recupero.

Smaltimento di rifiuti in tonnellate (t)¹¹

	2022	2021
Totale rifiuti pericolosi prodotti	2.407,43	2.614,40
Totale rifiuti NON pericolosi prodotti	4.673,27	5.355,26
TOTALE	7.080,70	7.969,66

Tabella 5

¹⁰ Si segnala che per difficoltà nel reperire le informazioni necessarie, il dato relativo al prelievo idrico 2021 di CGTE S.p.A. è stato ipotizzato uguale a quello rilevato nel 2022 (pari a 3.108 ML).

¹¹ Si segnala che per difficoltà nel reperire le informazioni necessarie, il dato relativo ai rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti nel 2021 di CGT S.p.A. è stato ipotizzato uguale a quello rilevato nel 2022 (pari a 1.431,83 t per i rifiuti pericolosi e 1.273,85 t per i rifiuti non pericolosi).





04

La responsabilità
sociale

4.1

L'attenzione verso i dipendenti

[GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 405-1]

La valorizzazione delle risorse umane è parte integrante delle strategie a medio termine del Gruppo.

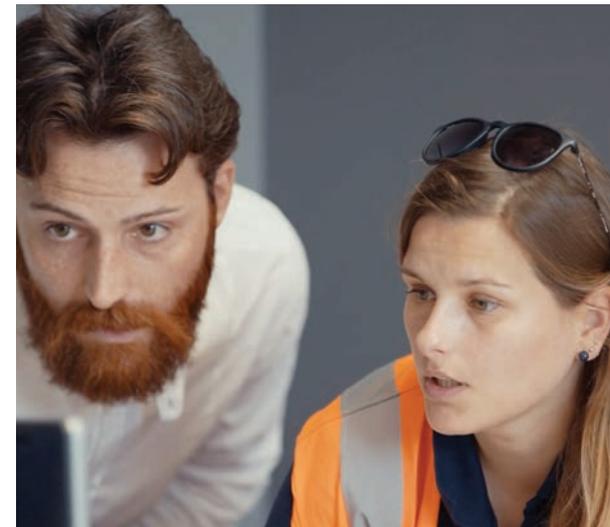
Essa è formalizzata all'interno del Codice Etico del Gruppo, declinata in concreto con importanti investimenti nella formazione e misurata sia direttamente, mediante questionari, sia indirettamente con l'indice di rotazione del personale.

Nel secondo quadrimestre 2021 è stata creata una Direzione Risorse Umane di Gruppo per garantire visione strategica, indirizzo e coordinamento delle attività HR di Gruppo e locali così da assicurare, anche sotto questo profilo, l'omogenea predisposizione delle condizioni umane e professionali ottimali per la puntuale esecuzione del Piano industriale 2022-2025 e delle successive fasi di sviluppo del Gruppo.

A tale fine, la direzione HR di Gruppo ha impostato 14 progetti finalizzati a dare concreta attuazione al proprio ruolo, quali, ad esempio, la gestione dei talenti e la pianificazione delle carriere e programmi di formazione di Gruppo, in particolare al management.

L'assetto organizzativo a matrice prevede che la Direzione Risorse umane di ciascuna società riporti al CEO della società in cui lavora, con il coordinamento funzionale della Direzione Risorse Umane di Gruppo. Le strutture HR locali assicurano la gestione corrente e l'esecuzione sia delle iniziative HR locali, sia dei progetti di Gruppo condivisi e messi a piano. L'*HR Board*, organismo formato da tutti gli HR Manager locali e dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo, ne assicura il coordinamento.

Il Gruppo TESSA riconosce l'importanza delle politiche di assunzione di personale come parte del suo impegno verso la sostenibilità aziendale. La strategia di reclutamento si basa su principi di trasparenza, equità e non discriminazione, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro inclusivo e fornire opportunità di crescita ai dipendenti. Il Gruppo pianifica annualmente le esigenze di budget sulla cui base sono pianificati i processi di selezione. Le politiche di assunzione prevedono l'offerta di pacchetti retributivi in linea con le prassi di mercato. Per la popolazione non dirigente delle società italiane, spagnole e portoghesi è presente un premio di risultato che negli ultimi anni ha registrato importi significativi.





Il Gruppo adotta un approccio mirato nel processo di selezione e reclutamento, con l'obiettivo di assumere persone competenti e motivate che condividano i valori aziendali.

Le posizioni aperte sono pubblicate in modo accessibile a tutti i candidati qualificati, promuovendo attivamente la diversità e l'inclusione. Competenze, esperienze e potenziale dei candidati vengono valutati con criteri e mezzi quanto più possibile obiettivi per garantire la scelta dei migliori talenti. A supporto dei processi di acquisizione dei talenti, il Gruppo TESIYA ha investito in iniziative di *employer branding* intensificando – tra l'altro – la propria presenza sui *social network* e sugli organi di stampa al fine di aumentare la propria notorietà sul mercato del lavoro e di conseguenza la propria attrattività.

L'attenzione alle persone si sostanzia con un costante ascolto da parte dell'organizzazione. Nel dicembre 2020 e nel dicembre 2021 sono state condotte *engagement surveys* tramite la società Effectory.

Per livello di coinvolgimento complessivo, TESIYA si è posizionata tra le prime 10 su un panel europeo di oltre 3.000 aziende. Que-

ste indagini hanno anche consentito di raccogliere opinioni, feedback e informazioni su quanto il sistema di valori dell'azienda fosse riflesso nella realtà quotidiana del Gruppo.

Inoltre, l'attenzione alle persone avviene anche attraverso iniziative concrete nei momenti di difficoltà. Ne è un esempio l'*Energy Bonus* erogato a fine 2022; per mitigare gli effetti della crisi energetica conseguente al conflitto russo-ucraino, il Gruppo ha erogato a tutti i dipendenti un bonus straordinario di 1.000 euro.

Sulla base dei risultati emersi nella seconda metà del 2022, ha avuto esecuzione un'importante iniziativa, denominata ***Beyond Tour***, che ha coinvolto tutte le società del Gruppo per comunicare in presenza a tutti i colleghi il Piano Industriale 2022-2025 di Gruppo e per singola società, rafforzare la comprensione in concreto dei valori del Gruppo, creare consapevolezza, amalgamare e stimolare lo spirito di appartenenza dei dipendenti.

Il coinvolgimento dei partecipanti è avvenuto in modo interattivo per stimolare una maggiore comunicazione interna e uno scambio di *feedback*.

FOCUS BOX

BEYOND Tour 2022

Tra settembre e novembre 2022 è stato organizzato un roadshow di 90 eventi, nel corso di 55 tappe in 63 giorni (metà settembre-metà novembre) in tutti i Paesi in cui opera il Gruppo, al fine di assicurare coinvolgimento, motivazione ed allineamento alla strategia e ai valori aziendali. L'evento ha coinvolto tutte le persone del Gruppo.

Ogni evento è stato gestito da un gruppo integrato di Top Managers della Capogruppo e delle società visitate insieme ad *Ambassador* locali debitamente formati e facilitato da una società di consulenza esterna. Il roadshow è stato suddiviso in tre parti: conoscenza del Gruppo, approfondimento della strategia di Gruppo **“TESYA EVOLUTION 2025”** e attività esperienziali come

role playing, team working e cooking, che hanno incoraggiato i partecipanti a vivere i valori del Gruppo attraverso comportamenti coerenti con il Leadership Model. Una survey finale, condotta da una società di ricerca esterna, ha confermato l'entusiasmo e il coinvolgimento manifestati dai colleghi durante gli eventi, oltre a una forte motivazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Durante tutto l'anno, una campagna sulla piattaforma di comunicazione interna ha preparato e supportato i colleghi con contenuti coerenti ai messaggi del roadshow, coinvolgendo tutti attraverso videomessaggi, post e commenti, nonché con la condivisione di video degli eventi successivi.

90

Eventi

55

Tappe

19.000

Minuti di
eventi in totale

63
giorni



135
Ambassadors



3287
Persone
coinvolte*

*Dipendenti, collaboratori e consulenti

31
Relatori

L'attenzione verso i dipendenti

Le persone del Gruppo TESSA

Alla data del 31 dicembre 2022, il Gruppo conta oltre 3.150 dipendenti, nell'ambito del perimetro considerato ai fini del presente bilancio. La tabella seguente mostra la riparti-

zione dei dipendenti del Gruppo TESSA suddivisi per genere e tipologia contrattuale. Si può notare come tra il 2021 e il 2022, i dipendenti siano aumentati di 175 persone.

Dipendenti per genere e tipologia contrattuale						
	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo indeterminato	2.627	376	3.003	2.452	362	2.814
Contratto a tempo determinato	137	16	153	155	12	167
Contratto con orario non garantito	1	-	1	1	-	1
Totale	2.765	392	3.157	2.608	374	2.982
Contratto full-time	2.775	381	3.136	2.598	361	2.959
Contratto part-time	10	11	21	10	13	23
Totale	2.765	392	3.157	2.608	374	2.982

Tabella 6

Le seguenti tabelle suddividono i dipendenti per qualifica, per genere e per fascia d'età. Tra le categorie più in crescita all'interno del

Gruppo, i giovani sotto i 30 anni di età sono passati dall'11% al 13% del totale.

Dipendenti per genere e qualifica						
	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	87	8	95	76	7	83
Quadri	192	37	229	186	36	222
Impiegati	1.045	342	1.387	988	327	1.315
Operatori manuali e tecnici	1.441	5	1.446	1.358	4	1.362
Totale	2.765	392	3.157	2.608	374	2.982
Lavoratori non-dipendenti ¹²	38	12	50	26	2	28

Tabella 7

¹² Le principali categorie di lavoratori non dipendenti sono stagisti, interinali, somministrati e consulenti esterni.

Dipendenti per fascia d'età e qualifica								
	2022				2021			
	< di 30 anni	tra 30-50 anni	> di 50 anni	Totale	< di 30 anni	tra 30-50 anni	> di 50 anni	Totale
Dirigenti	1	32	62	95	-	33	50	83
Quadri	3	130	96	229	2	138	82	222
Impiegati	146	836	405	1.387	123	803	389	1.315
Operatori manuali e tecnici	257	784	405	1.446	201	770	391	1.362
Totale	407	1.780	970	3.157	326	1.745	911	2.982

Tabella 8

L'attenzione verso i dipendenti

Il personale del Gruppo TESSA è aumentato, coerentemente con i ritmi di crescita che hanno caratterizzato gli ultimi due anni; nel 2022 sono state effettuate circa 450 assunzioni, quasi 100 in più rispetto al 2021.

Assunzioni per genere e fascia d'età						
	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
con meno di 30 anni	176	17	193	136	16	152
con 30-50 anni	189	35	224	151	20	171
con più di 50 anni	31	1	32	39	3	42
Totale	396	53	449	326	39	365

Tabella 9

Cessazioni per genere e fascia d'età						
	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
con meno di 30 anni	58	4	62	41	8	49
con 30-50 anni	111	14	125	70	14	84
con più di 50 anni	78	9	87	57	6	63
Totale	247	27	274	168	28	196

Tabella 10

¹³ Il tasso di assunzione viene ricavato dal rapporto tra il n. di assunzioni per fascia d'età e il n. totale di dipendenti a seconda del genere. La tabella riporta un livello maggiore di dettaglio presentando il tasso di assunzione in base al genere e alla fascia di età dei dipendenti.

Cessazioni per genere e per ragione della cessazione

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni	117	17	134	67	12	79
Pensionamenti	28	5	33	25	5	30
Licenziamenti	31	2	33	22	4	26
Fine contratto	71	3	74	54	7	61
Totale	247	27	274	168	28	196

Tabella 11

Tasso di assunzione¹³ per genere e per fascia d'età (%)

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
con meno di 30 anni	6,37%	4,34%	6,11%	5,21%	4,48%	5,10%
con 30-50 anni	6,84%	8,93%	7,10%	5,79%	5,35%	5,73%
con più di 50 anni	1,12%	0,26%	1,01%	1,50%	0,80%	1,41%
Totale	14,32%	13,52%	14,22%	12,50%	10,43%	12,24%

Tabella 12

L'attenzione verso i dipendenti

¹⁴ Il tasso di turnover viene ricavato dal rapporto tra il n. di cessazioni per fascia d'età e il n. totale di dipendenti a seconda del genere. La tabella riporta un livello maggiore di dettaglio presentando il turnover in base al genere e alla fascia di età dei dipendenti.

Tasso di turnover¹⁴ per genere e per fascia d'età (%)						
	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
con meno di 30 anni	2,10%	1,02%	1,96%	1,57%	2,14%	1,64%
con 30-50 anni	4,01%	3,57%	3,96%	2,68%	3,74%	2,82%
con più di 50 anni	2,82%	2,30%	2,76%	2,19%	1,60%	2,11%
Totale	8,93%	6,89%	8,68%	6,44%	7,49%	6,57%

Tabella 13

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		
	2022	2021
Numero totale di dipendenti	3.157	2.982
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	3.152	2.976
Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	99,84%	99,80%

Tabella 14



4.2 Formazione e sviluppo del talento

[GRI 404-1, GRI 404-3]

L'attenzione allo sviluppo delle risorse umane è un impegno prioritario del Gruppo. I programmi di formazione riguardano tutto il personale: tecnici, venditori, impiegati amministrativi e management.

I programmi di formazione sono gestiti sia a livello di Gruppo, sia a livello di società operative. I piani formativi vengono decisi abitualmente all'esito di valutazione individuale delle aree di miglioramento e concordati con i rispettivi responsabili.

La formazione a livello Gruppo si suddivide in formazione manageriale e in formazione tecnico/specialistica.

I principali percorsi formativi trovano espressione nella TESSA YOUiversity, organizzata in quattro facoltà principali: *Leadership School*; *Tech School*; *Sales School* e *Talent School*.

La formazione manageriale ha la finalità di supportare lo sviluppo delle competenze gestionali e manageriali. Sono attivi percorsi di alta formazione manageriale rivolti a *senior manager* e percorsi di sviluppo delle competenze, rivolti a tutta la popolazione dei *middle manager*. In questo contesto, si inseriscono le attività di supporto individuale, come *coaching*

individuale e *mentoring*.

Tra le principali iniziative sviluppate con primarie Business School Europee e importanti società di consulenza e formazione:

- Programma di Leadership Esecutiva
- Programma di Gestione Aziendale Avanzata
- Programma di Transizione verso la Leadership Aziendale
- Sviluppo Strategico del Business
- Programma di Project Management
- Programma di Comunicazione Aziendale
- Corsi Avanzati di Inglese, Italiano e Spagnolo
- Programmi di Coaching Individuale e di Gruppo
- Piano di Sviluppo per Giovani Laureati
- Diversi percorsi di formazione e aggiornamento Tecnico/Professionale
- Programma di Sviluppo della Gestione degli Asset.

La formazione tecnica e specialistica ha la finalità di aggiornare continuamente il personale dell'assistenza tecnica con corsi di varia natura e, in particolare, corsi sulla sicurezza, aggiornamenti procedurali di intervento su nuove macchine o su nuove tipologie di approccio al guasto, tecniche di base elettroniche, idrauliche e

Formazione e sviluppo del talento

meccaniche, modalità di relazione con i clienti. Le direzioni risorse umane e le direzioni Assistenza Tecnica stanno finalizzando il programma della TESSYA Tech School, un modello condiviso di formazione e di certificazione tecnica multilivello da avviare nei centri di formazione tecnica del Gruppo in Italia, Iberia e Balcani.

Nell'ambito della Tech School e coerentemente con lo scopo del Gruppo ("favorire la crescita delle persone, delle imprese e delle comunità"), è in fase di realizzazione un progetto per offrire ai giovani diplomati un percorso di istruzione e formazione tecnica superiore di 860 ore totali (divise tra formazione in aula e interna all'azienda) con un contratto di apprendistato di primo livello.

Lo scopo è avviare i giovani alla professione di tecnico specializzato e ottenere un certificato

di Specializzazione Tecnico-Professionale.

I responsabili delle risorse umane stanno anche progettando un percorso di *onboarding* strutturato, con momenti formativi rivolti alle attività, alle procedure ed alle strumentazioni di immediato utilizzo nella vita lavorativa in azienda, per aggiornare e migliorare l'inserimento dei nuovi assunti.

Nella tabella 15 vengono riportate il numero di ore di formazione erogate ai dipendenti del Gruppo TESSYA nel 2022 e nel 2021. Le ore di formazione erogate sono aumentate del 22% da un anno all'altro. Tale aumento è principalmente dovuto all'ampliamento dell'offerta formativa dedicata ai dipendenti ed è imputabile solo in parte all'aumento del personale registrato nel corso del 2022.

Ore totali di formazione per genere e qualifica (h)

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	1.702	70	1.772	1.329	47	1.376
Quadri	6.638	2.103	8.651	6.122	1.146	7.268
Impiegati	29.334	10.109	39.184	24.436	6.745	31.182
Operatori manuali e tecnici	64.155	24	63.671	52.930	24	52.954
Totale	101.182	12.906	113.279	84.818	7.963	92.781

Tabella 15

Ore medie di formazione per genere e qualifica (h)

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Media per Qualif.	Uomini	Donne	Media per Qualif.
Dirigenti	19,56	8,69	18,65	17,49	6,71	16,58
Quadri	34,57	54,41	37,78	32,91	31,84	32,74
Impiegati	28,07	29,56	28,25	24,73	20,63	23,71
Operatori manuali e tecnici	44,52	4,80	44,03	38,98	6,00	38,88
Media per genere	36,59	30,86	35,88	32,52	21,29	31,11

Tabella 16

Formazione e sviluppo del talento

Sono previsti momenti di confronto individuale a vari livelli tra il personale e il proprio responsabile al fine di migliorare la performance delle risorse oltre che per un'eventuale definizione degli obiettivi annuali e del colloquio di performance. In aggiunta, sono presenti momenti istituzionali di confronto tra il personale e il proprio responsabile in occasione della definizione degli obiettivi

annuali individuali e del colloquio di performance.

La tabella 17 riporta la percentuale totale di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale durante il periodo di rendicontazione.

Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance per genere e qualifica (%)

	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	63%	63%	63%	67%	86%	69%
Quadri	67%	51%	61%	65%	44%	61%
Impiegati	16%	13%	15%	20%	12%	18%
Operatori manuali e tecnici	12%	0%	12%	32%	0%	28%
Totale	19%	17%	19%	31%	17%	29%

Tabella 17



4.3 Salute e Sicurezza dei Dipendenti

[GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-4; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-7; GRI 403-9]

La salute e la sicurezza dei dipendenti sono una priorità assoluta del Gruppo. Come anticipato nei capitoli precedenti, il Gruppo TESYA opera in numerosi Paesi, con differenti legislazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; è quindi necessario specificare che, nonostante il Gruppo TESYA abbia una

serie di iniziative e standard di sicurezza stabiliti a livello di Gruppo, l'ottemperanza alle normative sulla sicurezza sul lavoro è gestita singolarmente da ogni società.

A titolo di esempio, le principali attività e i ruoli connessi alla salute e sicurezza sul lavoro sono:

In Italia:

Documento di Valutazione dei Rischi

Il Documento di Valutazione dei Rischi (di seguito, "DVR") in conformità al Decreto Interministeriale 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro) del 30 novembre 2012 viene aggiornato ogni due anni in base alle scadenze delle diverse valutazioni dei rischi specifiche per ciascuna sede del Gruppo, che vengono gestite come allegati al DVR.

Il DVR contiene la valutazione di tutti i rischi e prevede un piano di miglioramento che viene monitorato e aggiornato regolarmente. Esiste un processo informatizzato di raccolta delle segnalazioni di infortuni e di "quasi-infortuni", che vengono analizzati insieme agli infortuni per migliorare, ridurre il rischio e ag-

giornare il DVR. La sorveglianza sanitaria verifica l'efficacia delle procedure di tutela della salute: la frequenza e la tipologia delle visite e degli esami sono finalizzate a evitare attività incompatibili con lo stato di salute del lavoratore e a rilevare eventuali peggioramenti della salute per cause legate al lavoro.

La formazione, così come tutta la comunicazione aziendale, è finalizzata a incoraggiare i dipendenti a segnalare eventuali condizioni di pericolo o rischi per la salute, in particolare per i dipendenti tecnici, più vulnerabili agli incidenti.

Il ruolo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e

Protezione (RSPP), con il supporto della direzione aziendale, redige o aggiorna la valutazione dei rischi nel caso siano avvenute significative modifiche organizzative. Il processo descritto è gestito con cadenza settimanale, sia da parte della direzione, sia dal RSPP.

Menomazioni visive e uditive sono considerate in fase di sorveglianza sanitaria dal medico competente, il quale esprime nel giudizio di idoneità sanitaria eventuali prescrizioni o limitazioni a carico del lavoratore, anche precedentemente all'assunzione.

La segnalazione di anomalie avviene tramite coinvolgimento del responsabile preposto (normalmente il capo officina) e del dirigente per la sicurezza, secondo la procedura di rilevazione dei "quasi-infortuni".

I contratti di servizio di medicina del lavoro

I servizi di medicina del lavoro istituiti a livello di Gruppo in Italia prevedono:

- gestione del Medico competente
- stesura del protocollo sanitario della mansione impiegato video-terminalista
- pianificazione e organizzazione delle visite periodiche di idoneità, secondo le disposizioni normative
- consulenza al Datore di Lavoro e all'RSPP.

Le visite periodiche sono organizzate durante gli orari di lavoro e preferibilmente presso la sede e l'esito degli esami clinici viene condiviso con i lavoratori.

Formazione sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro

Allo stato attuale sono organizzati dall'ufficio sicurezza i seguenti corsi di formazione di sicurezza:

- Formazione Generale e Specifica
- Formazione Particolare ed Aggiuntiva Preposti
- Formazione Dirigenti Sicurezza
- Riunione di aggiornamento annuale sulla Sicurezza
- Corso Primo soccorso e DAE con relativi corsi di aggiornamento
- Corso Antincendio con relativi corsi di aggiornamento.

Tutti questi corsi sono soggetti a requisiti di legge per durata, contenuti e competenza del docente. I corsi sono erogati durante l'orario lavorativo e viene sempre fornito l'attestato di partecipazione a seguito di una verifica di apprendimento.

In Spagna:

Finanzauto S.A., nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione dei rischi professionali (Legge 31/1995, Legge 54/2003 e Regio Decreto 39/1997) e sentita la rappresentanza dei lavoratori (Comitato Intercen- tres e Comitati Salute e Sicurezza sul Lavoro), dispone all'interno della propria struttura Risorse Umane di un Servizio Pubblico di Prevenzione composto dalle seguenti funzioni aziendali:



Direttore delle Risorse Umane



Responsabile del Servizio di Prevenzio-
ne stesso



3 Tecnici della prevenzione.

Con queste risorse, la società assume la gestione delle seguenti discipline preventive: Sicurezza sul lavoro, Igiene industriale, Ergonomia e Psicosociologia applicata. Allo stesso

modo, è stato mantenuto un contratto con un fornitore esterno specializzato che assume il ruolo della sorveglianza sanitaria. La società dispone inoltre di una rete di collaboratori esterni a livello nazionale per svolgere specifiche attività del servizio di prevenzione. Il gruppo di prevenzione fornisce all'organizzazione consulenza e supporto in funzione dei tipi di rischi per la sicurezza e la salute e, in particolare, per quanto riguarda:

- **Progettazione e attuazione** di un piano di prevenzione dei rischi professionali che consenta l'integrazione della prevenzione in azienda
- **Valutazione dei fattori di rischio** che possono influire sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori
- **Pianificazione e identificazione delle priorità** per l'adozione di misure preventive e monitoraggio della loro efficacia
- **Informazione e formazione dei lavoratori**
- **Piani di emergenza.**

In conformità a quanto previsto dalla normativa che disciplina i servizi di prevenzione, ogni quattro anni la società sottopone il proprio sistema di gestione della salute e sicurezza ad un audit esterno da parte di un ente accreditato.

La società possiede inoltre comitati di salute e sicurezza (nella sede e nelle filiali), delegati alla prevenzione, personale responsabile dei compiti di sicurezza e salute e un servizio medico esterno composto da un medico qualificato e un centro di assistenza sanitaria situato ad Arganda del Rey (Madrid), che fornisce servizi e consigli per tutti i dipendenti della società a livello nazionale.

In Portogallo e nei Balcani:

Analoghe misure di prevenzione sono state adottate in Portogallo e nei Balcani coerentemente con le legislazioni nazionali.

Certificazioni

CGT S.p.A
ISO 45001

CLS S.p.A
ISO 45001

CGT Trucks S.p.A

Processo in corso per l'adozione del sistema ISO 45001, obiettivo di ottenere la certificazione nel 2023

**Finanzauto S.A.
e STET S.A.**

Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori adeguato alle normative nazionali rispettivamente di Spagna e Portogallo, certificato da ente esterno e allineato ai requisiti ISO 45001

Teknoxgroup Srbija d.o.o.
ISO 45001

Teknoxgroup Hrvatska d.o.o.

Processo in corso per l'adozione del sistema ISO 45001, obiettivo di ottenere la certificazione nel 2023

Altre società del Gruppo

Sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori adeguato alle rispettive normative nazionali

¹⁵ Il tasso di infortuni è calcolato tramite il rapporto tra gli infortuni sul lavoro registrabili e le ore lavorate dai dipendenti moltiplicato per 1.000.000.

¹⁶ Per infortuni sul lavoro con gravi conseguenze si intendono quegli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro per un numero di giornate pari o maggiore a 180.

Infortuni sul lavoro¹⁵					
	UdM	2022		2021	
		n.	Tasso	n.	Tasso
Infortuni sul lavoro registrabili	N.	90	19,99	86	22,14
di cui decessi	N.	-	-	-	-
di cui infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)¹⁶	N.	2	0,35	0	-
di cui infortuni sul lavoro che hanno causato almeno un giorno di assenza dal lavoro	N.	86,00	19,29	84,00	21,77
Ore lavorate dai dipendenti	h	6.124.649		5.869.423	

Tabella 18





05

La responsabilità
di business



5.1 Trasparenza ed etica

[GRI 205-3, GRI 2-19, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-27]

L'ottemperanza formale e sostanziale alle leggi e ai regolamenti dei Paesi in cui opera il Gruppo TESSYA sono parte integrante della sua cultura e tale centralità è riflessa nel suo Codice Etico. Il Gruppo si adopera con l'esempio e con la formazione ad assicurarne la continuità ed il rafforzamento come condizione necessaria per assicurare la propria esistenza e il proprio successo nel tempo.

Il Codice Etico del Gruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo TESSYA S.p.A. in data 5 giugno 2007 e successivamente aggiornato, è adottato da tutte le società del Gruppo. Lo stesso definisce l'insieme dei valori etici ai quali il Gruppo si ispira e i comportamenti ai quali tutti i collaboratori del Gruppo e i soggetti con cui il Gruppo si trova a operare devono attenersi, in particolare per quanto riguarda i reati di corruzione e i rischi di natura etica e giuridica insiti nei rapporti con Pubblica Amministrazione, Clienti e Fornitori.

In Italia, il principale strumento che si occupa di regolare e di porre misure per prevenire la commissione di illeciti è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito, "Modello"), di cui il Codice Etico è parte integrante. La Capogruppo e le controllate con sede in Italia hanno adot-

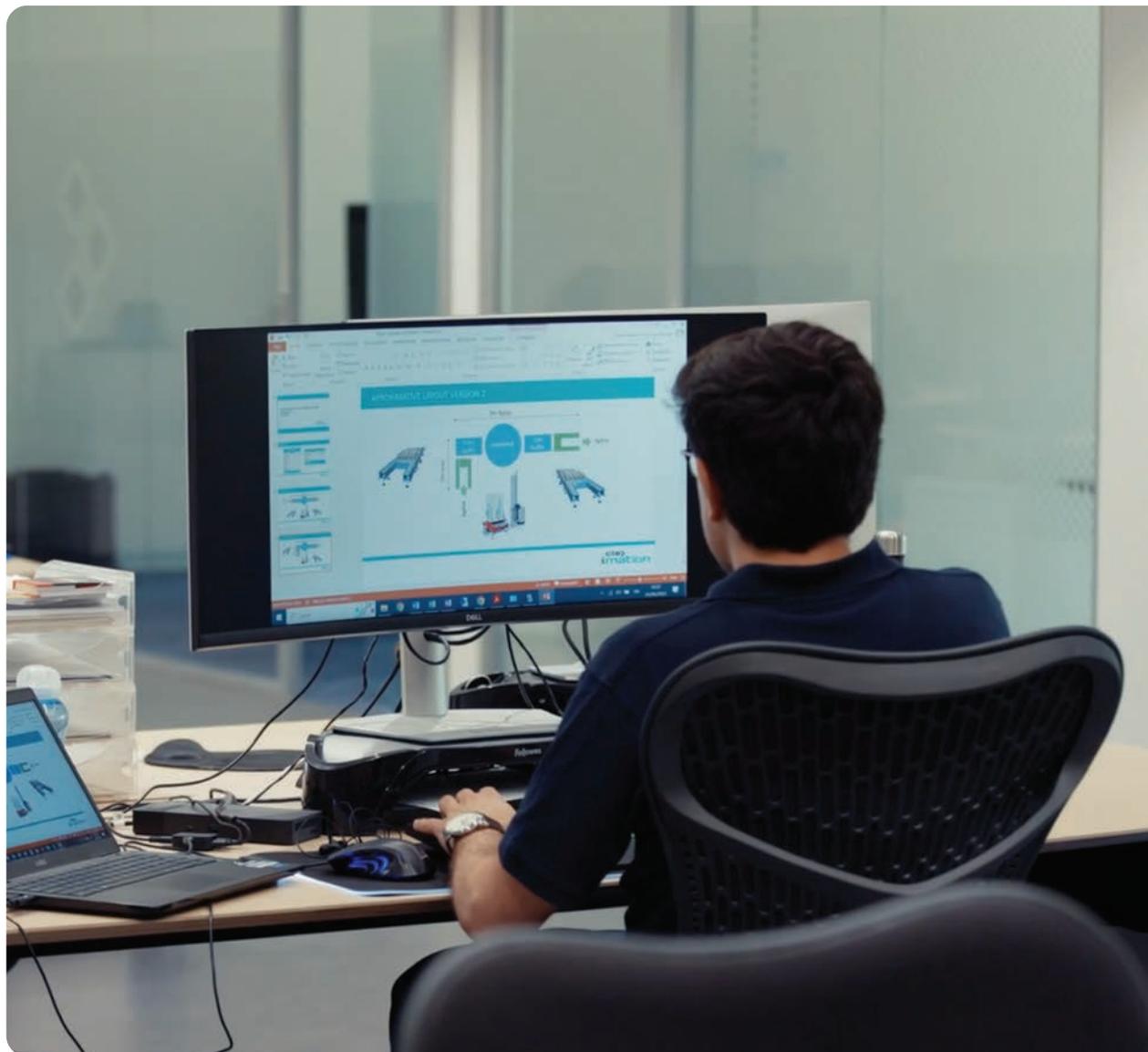
tato il Modello per sensibilizzare il personale sui comportamenti corretti, prevenire reati e illeciti, migliorare la *Corporate Governance* e garantire la conformità a leggi e regolamenti. Il Modello coinvolge tutti gli aspetti dell'attività aziendale, con controlli, responsabilità e separazione dei compiti. È operativo un sistema di monitoraggio costante d'intesa con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello stesso, che mira a gestire il rischio di reati attraverso processi e procedure di controllo e documentazione delle verifiche effettuate. Inoltre, vengono fornite comunicazioni e formazione per garantire la consapevolezza del personale e prevenire i reati.

Nella penisola Iberica, Finanzauto e le sue controllate si sono dotate di un modello organizzativo sostanzialmente allineato al Modello italiano. Il Consiglio di Amministrazione della controllata spagnola ha istituito un'Autorità di Vigilanza al fine di garantire il rispetto del Codice Etico e dei processi di analisi e verifica di conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore.

L'Autorità di Vigilanza è composta da due amministratori esecutivi della società (Direttore Corporate Services e Direttore Risorse Umane) e da un amministratore esecutivo della controllata portoghese STET SA (Direttore Risorse Umane), assistiti, in qualità di segretario non

membro dell'Autorità, dal Direttore Corporate Governance. I principali compiti dell'Autorità riguardano la definizione e l'implementazione di metodologie di gestione dei rischi, coerenti con quelle stabilite da TESYA, la definizione delle politiche e l'implementazione di sistemi di controllo operativo, il miglioramento adattativo dei processi di conformità agli standard e ai regolamenti normativi nazionali e internazionali e, se del caso, richiesti dal principale fornitore Caterpillar Inc., nonché la supervisione e la gestione del canale elettronico dei reclami.

Nel 2021 e nel 2022 il Gruppo TESYA non è stato coinvolto in nessun episodio confermato di corruzione. Si riportano di seguito i dati relativi agli episodi di non conformità a leggi e regolamenti, completi del valore degli importi pagati per le sanzioni monetarie; è possibile notare come nel 2022 i valori sono drasticamente calati rispetto al 2021, esercizio nel quale era presente un ravvedimento operoso effettuato dalla controllata Compagnia Generale Trattori S.p.A., inerente al credito d'imposta ricerca e sviluppo ex art. 3 del D.L. n. 145/2013 (per un importo pari a 1.023 migliaia di euro, comprensivo di sanzioni e interessi), eseguito al fine di evitare un estenuante e dispendioso contenzioso su una disciplina tecnica con enormi difficoltà interpretative.



Casi di non conformità			
	UdM	2022	2021
Casi di non conformità in cui sono state sostenute sanzioni monetarie notificate nell'anno	N.	27	34
Casi di non conformità in cui sono state sostenute sanzioni NON monetarie notificate nell'anno	N.	-	-
Totale	N.	27	34
Importi pagati nel periodo di rendicontazione per sanzioni monetarie erogate nell'anno	K€	44,56	1.097,53
Importi pagati nel periodo di rendicontazione per sanzioni monetarie erogate negli anni precedenti	K€	-	-

Tabella 19

Whistleblowing

Per facilitare la segnalazione di illeciti all'interno del Gruppo (*whistleblowing*), il Modello in Italia presenta anche un sistema di garanzie specificamente sviluppato a tale fine. Tale sistema prevede, nell'ambito di uno specifico protocollo contenuto nel Modello, un canale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza dedicato e protetto da anonimato. La divulgazione non autorizzata dei dati del segnalante è considerata una violazione delle disposizioni del Modello del Gruppo TESSA ed è soggetta a sanzioni disciplinari interne all'azienda. È fondamentale sottolineare che TESSA vieta esplicitamente qualsiasi forma di licenziamento o rappresaglia discriminatoria nei confronti dei segnalanti e qualsiasi azione punitiva o discriminatoria, come ad esempio cambiamenti di ruolo, licenziamenti o trasferimenti, è considerata priva di validità giuridica. In caso di controversie, spetta al datore di lavoro dimostrare che tali azioni sono state prese per motivi indipendenti dalla segnalazione. Se vengono prese misure discriminatorie contro i segnalanti, sia il segnalante, sia l'organizzazione sindacale designata, hanno il diritto di denunciare tali azioni all'Ispettorato Nazionale del Lavoro. L'invio intenzionale o grave di segnalazioni infondate è considerato una grave violazione sia del Modello, sia del Codice Etico di Gruppo. Nell'ambito del-

la formazione periodica obbligatoria di tutti i dipendenti per la completa conoscenza e consapevolezza di quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e dal Modello, è inclusa la formazione dei meccanismi di segnalazione e delle garanzie in ambito *whistleblowing*.

Le società iberiche del Gruppo adottano strumenti di segnalazione adeguati e conformi a quanto previsto in Italia in merito alla segnalazione di eventuali illeciti e alle garanzie di anonimato.

Le politiche di remunerazione

Tutti i dirigenti del Gruppo ricevono una retribuzione fissa e un incentivo variabile su base annuale ("Short Term Incentive", di seguito, per brevità, "STI"). Nel 2022 è stato introdotto un sistema di classificazione e di riferimento retributivo per tutti i dirigenti a livello Gruppo. Le retribuzioni dei dirigenti sono generalmente allineate con la mediana del mercato. L'introduzione di questo sistema ha permesso una determinazione più razionale della componente variabile (STI), che varia dal 15% al 25% della retribuzione fissa in base al grado della posizione.

A circa cinquanta *Senior Managers* del Gruppo è stato anche assegnato un piano di incentivazione a lungo termine ("Long Term

Incentive", di seguito, per brevità, "LTI"), con obiettivi legati al Piano industriale 2022-2025. L'LTI ha un periodo di maturazione di tre anni (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025). La valutazione dei risultati e degli indicatori chiave di prestazione (KPI) si basa per il 70% sui risultati del Gruppo (aspetti economici e iniziative strategiche legate al piano) e per il 30% sui risultati finanziari ed economici della divisione operativa di appartenenza. Il regolamento dell'LTI prevede clausole di *claw-back*, disciplina situazioni specifiche e clausole "malus", ed è supervisionato da un apposito Comitato LTI.

Nelle società italiane, una parte della retribuzione variabile viene erogata ai dirigenti sotto forma di vantaggi attraverso una piattaforma dedicata che ne regola l'assegnazione (cd. "Welfare"). Questa stessa quota di beneficio può essere volontariamente destinata al fondo contrattuale di integrazione previdenziale, in conformità con le disposizioni di legge vigenti per il trattamento di fine rapporto (TFR). I criteri di remunerazione basati sulle performance dei dirigenti sono collegati agli obiettivi stabiliti dai rispettivi Consigli di Amministrazione e si allineano sia a breve termine (STI), sia a lungo termine (LTI) con gli obiettivi economici, sociali e di sostenibilità stabiliti nel Piano Industriale del Gruppo.



5.2 Performance di Gruppo

[GRI 201-1]

Il Gruppo TESSA ha dato e sta dando prova della sua capacità di cogliere le opportunità offerte dai mercati in cui opera e di creare valore. La validità delle scelte strategiche contenute nel piano industriale “TESSA EVOLUTION 2025” approvato a fine giugno 2022 è confermata dai risultati quantitativi e qualitativi conseguiti nell’esercizio 2022, nonostante tale esercizio, come i tre precedenti, sia stato caratterizzato da una disponibilità di prodotti insufficiente e incerta da parte dei principali fornitori del Gruppo a causa dell’aumento della domanda globale e di persistenti problemi nelle catene di approvvigionamento e nella logistica. Il fenomeno si è intensificato anche a seguito delle forti pressioni inflazionistiche causate dagli aumenti dei prezzi di tutti i fornitori di prodotti e servizi, dall’au-

mento dei tassi di interesse e dai maggiori costi energetici. Questi aumenti sono stati trasferiti al mercato dove possibile, ma hanno comunque comportato una crescita dei costi operativi superiore alle aspettative, che ha avuto un impatto significativo sui costi di acquisto, anche se in modo diverso nei vari settori e segmenti del Gruppo.

Dai dati presenti nella tabella 20 emerge chiaramente che i risultati del Gruppo e il valore economico generato hanno avuto un impatto positivo sul benessere delle persone all’interno del Gruppo e sull’intero settore, come evidenziato dal considerevole aumento del valore economico distribuito sia verso i dipendenti, sia verso la propria catena di fornitura.

Valore economico direttamente generato e distribuito in migliaia di euro (K€)

	2022	2021
Valore economico direttamente generato	1.610.048	1.435.664
Valore economico distribuito	1.423.760	1.254.204
Costi operativi	1.146.650	1.030.016
Salari e benefit dei dipendenti	209.802	191.345
Pagamenti ai fornitori di capitale	36.964	6.554
Valore distribuito alle Pubbliche Amministrazioni	30.237	26.115
Investimenti nelle comunità	107	174
Valore economico trattenuto	186.288	181.460

Tabella 20

Performance di Gruppo

Come da indicazioni del GRI 201-1, precisiamo che la Tabella 20 include le seguenti voci del bilancio consolidato del Gruppo TESSA, redatto in conformità alla norma-

tiva del Codice Civile, interpretata e integrata dai principi e criteri contabili elaborati dall'Organismo Italiano di Contabilità (O.I.C.):



“Valore economico direttamente generato”:

- A.) Valore della produzione
- C.15) Proventi da partecipazioni
- C.16) Altri proventi finanziari
- C.17.bis) Utili su cambi
- D.18) rettifiche di valore di attività finanziarie



“Valore economico distribuito”:

viene determinato sommando le voci sottostanti della tabella, precisando che nel valore “Pagamenti ai fornitori di capitale” sono inclusi, oltre alla voce C.17) “interessi e altri oneri finanziari”, anche l'importo dei dividendi distribuiti agli azionisti della Capogruppo nel periodo



“Valore economico trattenuto”:

viene determinato dalla differenza tra il “Valore economico direttamente generato” e il “Valore economico distribuito”.

Nota metodologica

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3]

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 è il primo esercizio di reportistica di sostenibilità realizzato dal Gruppo TESA, sede legale a Vimodrone (MI), via Padana Superiore, 19 – 20055. Il perimetro dei dati riportati in bilancio, riferito agli esercizi 2021 e 2022, comprende le seguenti società:

- **Alfaproject.net S.r.l.**
- **CGT S.p.A.**
- **CGTE S.p.A.;**
- **CGT Trucks S.p.A.**
- **CLS S.p.A.**
- **Finanzauto S.A.**
- **Finanzauto Rental S.L.U.**
- **Tecnologias de Guiado de Maquinaria de Obra Pública S.L.U.**
- **STET S.A.**
- **Teknoxgroup S.A.**
- **Teknoxgroup Srbija d.o.o.**
- **Teknoxgroup Hrvatska d.o.o.**
- **Teknoxgroup Slovenija d.o.o.**
- **Teknoxgroup d.o.o.**
- **Teknoxgroup B.H. d.o.o.**
- **Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k.**
- **Teknoxgroup Kosovo l.l.c.**
- **Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l.**
- **Teknoxgroup Crna Gora d.o.o.**

Sono state escluse dalla rendicontazione sia Caymo Maintenance S.L., sia Exclusivas de Maquinaria y Equipos S.L., tenuto conto che sono entrate nel perimetro del Gruppo nel secondo semestre del 2022 con un apporto parziale e non rilevante ai fini del presente Bilancio. Le limitazioni di perimetro presenti su alcuni dati riportati in Bilancio sono opportunamente segnalate con specifiche note e all'interno del GRI content Index.

I “GRI Sustainability Reporting Standards”, aggiornati al 2021, sono emessi dalla Global Reporting Initiative (GRI), un’associazione riconosciuta a livello internazionale che si occupa dello sviluppo di standard di rendicontazione della sostenibilità. Per la rendicontazione delle informazioni si è fatto riferimento ai GRI Standards: Accuratezza, Equilibrio, Chiarezza, Comparabilità, Completezza, Contesto di sostenibilità, Tempestività e Verificabilità. I riferimenti ai GRI Standards sono riportati all’interno del documento e nella tabella finale GRI Content Index.

Per quanto riguarda il processo di analisi di materialità, con riferimento ai nuovi GRI 3 ed in particolare ai GRI 3-1 “Processo per la determinazione dei temi materiali” e 3-3 “Gestione

Nota metodologica

dei temi materiali”, in questo primo esercizio di rendicontazione volontaria il Gruppo TESSA si è avvalso di metodologie consolidate per l’individuazione e la valutazione dei temi di sostenibilità, quali l’individuazione dei temi rilevanti tramite l’analisi di contesto interno ed esterno, il coinvolgimento diretto degli *stakeholder* interni e indiretto tramite interviste alle funzioni aziendali che presidiano le categorie di *stakeholder* individuate per la valutazione dei temi rilevanti. Il processo di identificazione della materialità del Gruppo TESSA non ha incluso l’individuazione degli impatti generati all’esterno dalla sua attività. Il Gruppo si impegna, per gli esercizi futuri, ad intraprendere un’analisi degli impatti avviando un processo strutturato che preveda un coinvolgimento dedicato delle strutture competenti e degli *stakeholder* esterni.

Le informazioni e i dati presentati nel Bilancio di Sostenibilità coprono il periodo dal 1° gen-

naio 2022 al 31 dicembre 2022. I dati relativi al 2021 sono stati inclusi, ove disponibili, solo a scopo di confronto. Quando rilevanti, sono stati inclusi i *focus* sui progetti sviluppati nel corso del 2023, che sono riportati per completezza di informazione e rilevanza degli argomenti trattati.

Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, il Gruppo TESSA ha costituito un gruppo di lavoro interno che ha coinvolto alcuni membri del top management che hanno contribuito attivamente alla definizione dei temi più rilevanti, nonché alla raccolta dei dati e delle informazioni necessarie.

Per quanto riguarda la frequenza di aggiornamento e pubblicazione, la rendicontazione sarà annuale. Per eventuali feedback o domande relative al presente Bilancio contattare la funzione comunicazione del Gruppo TESSA: inembro@tesya.com.



Indice dei contenuti GRI

GRI Standard 2021	Informativa	Note/omissioni	Numero/i di pagina e/o link
INFORMATIVA GENERALE			
Statement of use	TESYA S.p.A. ha rendicontato secondo la modalità "with reference to the GRI Standards" per il periodo dal 01-01-2022 al 31-12-2022		
2-1	Dettagli dell'organizzazione		Pag. 38
2-2	Soggetti inclusi nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione		Pag. 38
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto per le informazioni		Pag. 38
2-6	Attività, catena di fornitura e altre relazioni commerciali		Pag. 5-6
2-7	Dipendenti		Pag. 23-24
2-8	Lavoratori che non sono dipendenti		Pag. 23-24
2-9	Struttura e composizione della governance		Pag. 8-9
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		Pag. 8-9
2-11	Presidente del più alto organo di governo		Pag. 8-9

GRI Standard 2021	Informativa	Note/omissioni	Numero/i di pagina e/o link
INFORMATIVA GENERALE			
2-19	Politiche retributive		Pag. 36
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sostenibilità		Pag. 2-3
2-23	Policy aziendali		Pag. 34
2-24	Integrazione delle policy aziendali		Pag. 34
2-25	Gestione degli impatti negativi		Pag. 11
2-26	Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche		Pag. 35
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Pag. 36
2-28	Adesione ad associazioni		Pag. 8
2-29	Approccio allo Stakeholder Engagement		Pag. 12
2-30	Accordi di contrattazione collettiva		Pag. 27

GRI Standard 2021	Informativa	Note/omissioni	Numero/i di pagina e/o link
TEMI MATERIALI			
3-1	Processo per determinare i temi materiali		Pag. 12-13
3-2	Lista dei temi materiali		Pag. 12-13
Etica ed anticorruzione			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 34
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Pag. 35
Performance economica			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 36
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito		Pag. 36-37
Salute e Sicurezza dei dipendenti			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 30-33
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		Pag. 30-33
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		Pag. 30-33
403-3	Servizi di medicina del lavoro		Pag. 30-33

GRI Standard 2021	Informativa	Note/omissioni	Numero/i di pagina e/o link
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Pag. 30-33
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro		Pag. 30-33
403-6	Promozione della salute dei lavoratori		Pag. 30-33
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		Pag. 30-33
403-9	Infortuni sul lavoro		Pag. 33
Inclusione e diversità			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 21-22
405-1	Diversità negli organi di governo e nei dipendenti		Pag. 24-25
Assunzione, mantenimento e coinvolgimento del personale			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 21-22
401-1	Nuove assunzioni e turnover		Pag. 25-27
Formazione e sviluppo delle persone			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 28
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente		Pag. 29

GRI Standard 2021	Informativa	Note/omissioni	Numero/i di pagina e/o link
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale		Pag. 30
Gestione dei rifiuti			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 20
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti		Pag. 20
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti		Pag. 20
306-3	Rifiuti generati	Si specifica che i dati relativi alle Op.Co. Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup Shquiperi Sh.p.k, Teknoxgroup Kosovo l.l.c., Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l. e Teknoxgroup Crna Gora d.o.o. sono esclusi dal perimetro di rendicontazione per impossibilità di reperire i dati.	Pag. 20
Consumi di energia			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 14
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Pag. 14-15
Emissioni			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 15-18

GRI Standard 2021	Informativa	Note/omissioni	Numero/i di pagina e/o link
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		Pag. 16
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		Pag. 16
Gestione delle risorse idriche			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 19
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa		Pag. 19
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua		Pag. 19
303-3	Prelievo idrico	Si specifica che i dati relativi alle Op.Co. Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup Shquiperi Sh.p.k, Teknoxgroup Kosovo I.l.c., Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l. e Teknoxgroup Crna Gora d.o.o. sono esclusi dal perimetro di rendicontazione per impossibilità di reperire i dati.	Pag. 19
Utilizzo dei materiali			
3-3	Gestione del tema materiale		Pag. 19
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Si specifica che i dati relativi alle Op.Co. Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup Shquiperi Sh.p.k, Teknoxgroup Kosovo I.l.c., Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l. e Teknoxgroup Crna Gora d.o.o. sono esclusi dal perimetro di rendicontazione per impossibilità di reperire i dati.	Pag. 19

TESYA 