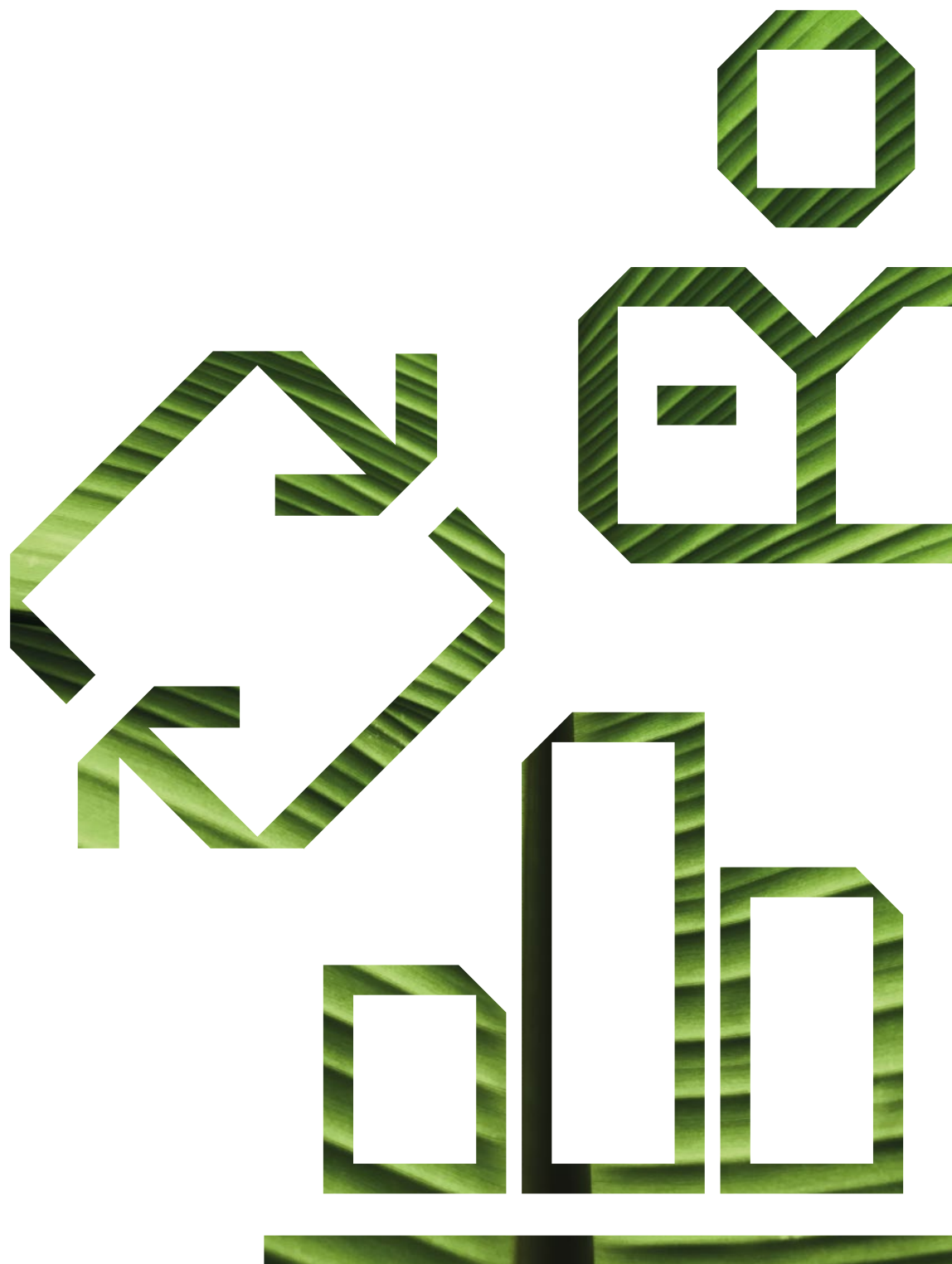




B I L A N C I O   D I   S O S T E N I B I L I T À

2023



**TESYA S.p.A.**

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

|           |  | pag       |
|-----------|--|-----------|
|           | <b>Lettera agli stakeholder</b>                                | <b>07</b> |
| <b>01</b> | <b>Il profilo del Gruppo TESSYA</b>                            | <b>09</b> |
| 1.1       | Il 2023 in sintesi   | 10        |
| 1.2       | Dagli anni Trenta a oggi: il Gruppo TESSYA                     | 12        |
| 1.3       | La nostra cultura, la nostra finalità, i nostri valori         | 22        |
| <b>02</b> | <b>L'approccio del Gruppo TESSYA alla sostenibilità</b>        | <b>25</b> |
| 2.1       | Piano industriale TESSYA EVOLUTION 2025                        | 27        |
| 2.2       | Le iniziative di sostenibilità del Gruppo                      | 28        |
| 2.3       | Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità | 29        |
| <b>03</b> | <b>La responsabilità ambientale</b>                            | <b>35</b> |
| 3.1       | I consumi energetici e le emissioni                            | 36        |
| 3.2       | L'utilizzo delle risorse e inquinamento                        | 50        |
| 3.2.1     | <i>I materiali e l'economia circolare</i>                      | 50        |
| 3.2.2     | <i>Gestione delle risorse idriche</i>                          | 52        |
| 3.2.3     | <i>Gestione dei rifiuti</i>                                    | 54        |

|           |   | pag        |
|-----------|---|------------|
| <b>04</b> | <b>La responsabilità sociale</b>            | <b>57</b>  |
| 4.1       | L'attenzione verso le persone               | 58         |
| 4.2       | Formazione e sviluppo del talento           | 67         |
| 4.3       | Salute, sicurezza e benessere delle persone | 74         |
| 4.4       | La centralità dei clienti                   | 80         |
| 4.5       | Le comunità interessate                     | 81         |
| <b>05</b> | <b>La responsabilità di business</b>        | <b>87</b>  |
| 5.1       | La governance del Gruppo TESSA              | 88         |
| 5.2       | Trasparenza ed etica                        | 94         |
| 5.3       | Digitalizzazione e tutela della privacy     | 98         |
|           | <b>Nota metodologica</b>                    | <b>100</b> |
|           | <b>Indice dei contenuti GRI</b>             | <b>104</b> |
|           | <b>Appendice</b>                            | <b>108</b> |



## Lettera agli stakeholder

[GRI 2-22]



**Lino Tedeschi**  
Presidente e CEO  
del Gruppo TESIYA

In continuità con l'impegno intrapreso lo scorso anno, il Gruppo TESIYA è lieto di presentare il suo secondo Bilancio di Sostenibilità, relativo all'anno 2023; si tratta di un resoconto trasparente della performance in ambito di sostenibilità del Gruppo TESIYA, delle attività e delle iniziative intraprese con l'obiettivo ultimo di contribuire direttamente e positivamente allo sviluppo sostenibile.

Il 2023 è stato un anno positivo per il Gruppo TESIYA in termini economici, di rafforzamento internazionale, di diversificazione delle attività e di consolidamento organizzativo. Un passo importante per la realizzazione del piano industriale TESIYA EVOLUTION 2025, finalizzato a generare valore condiviso a beneficio non solo del Gruppo, ma anche delle persone e delle comunità.

Obiettivo del Gruppo TESIYA rimane quello di essere attore proattivo della sostenibilità, dimostrando che responsabilità e redditività possono coesistere e rafforzarsi vicendevolmente. Per il Gruppo, la sostenibilità è tema di primaria importanza: non solo un dovere etico, ma anche un mezzo per cogliere nuove opportunità di crescita.

Di fronte a questi obiettivi sfidanti, il Gruppo TESIYA sta facendo rapidi progressi in diverse direzioni: la progressiva realizzazione delle iniziative ESG sulle categorie più rilevanti, il supporto esplicito all'Agenda 2030 dell'ONU e agli "Obiettivi di Sviluppo Sostenibile", diverse iniziative a favore di comunità locali, tra cui il progetto formativo internazionale STAR-Tech e infine l'adesione al percorso "UN Global Compact".

L'impegno del Gruppo TESIYA è quello di assicurarsi che tutte le sue attività siano svolte nel modo più sicuro possibile, ponendo la massima attenzione alla protezione delle persone e dell'ambiente. A conferma di questo, alcune società del Gruppo hanno attivato dei sistemi di gestione della salute e sicurezza certificati ISO 45001 e OHSAS 18001. Inoltre, CGTE fra i primi in Italia ed Europa, ha conseguito anche la certificazione ISO 20121, standard di gestione per l'organizzazione sostenibile di eventi.

È fermo e meditato convincimento di tutto il Gruppo TESIYA che un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso possa favorire la collaborazione e la fiducia reciproca. La qualità umana e professionale delle persone del Gruppo costituisce uno dei suoi maggiori punti di forza. Il benessere e la soddisfazione di tutti, così come la disponibilità di mezzi adeguati a favorire la crescita e il pieno sviluppo delle competenze, quali la formazione, sono quindi temi centrali nella gestione del Gruppo.

Il percorso verso la sostenibilità richiede costanza e innovazione. Guardando al futuro, l'impegno del Gruppo TESIYA è di migliorare ulteriormente e raggiungere nuovi traguardi con determinazione e professionalità riducendo al minimo la sua impronta ambientale e stabilendo nuovi standard per il settore, a dimostrazione del suo impegno genuino per la sostenibilità.







# 01











## Il profilo del Gruppo TESYA

---

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.1 | Il 2023 in sintesi                                     | 10 |
| 1.2 | Dagli anni Trenta a oggi: il Gruppo TESYA              | 12 |
| 1.3 | La nostra cultura, la nostra finalità, i nostri valori | 22 |

## 1.1 Il 2023 in sintesi

### I L G R U P P O T E S Y A

|  |                             |
|--|-----------------------------|
|  90         | Anni di esperienza          |
|  1,7 MLD €  | Fatturato del 2023          |
|  1,2 MLD €  | Capitale investito netto    |
|  15         | Paesi                       |
|  120        | Filiali                     |
|  >120.000 | Unità attive sul territorio |
|  >10.000  | Unità vendute l'anno        |
|  >32.000  | Asset monitorati            |
|  1.000    | Officine mobili             |
|  >5M      | Ricambi consegnati all'anno |

### H I G H L I G H T G O V E R N A N C E

# 44%

presenza femminile nel **Consiglio di Amministrazione** della capogruppo TESYA S.p.A

Adesione al “**Global Compact**” delle Nazioni Unite  
(che sarà formalizzata nel 2024)

**0 reclami** ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti

## H I G H L I G H T   S O C I A L I



3.476

Persone



+10%

Dell'organico  
rispetto al 2022

-21%

Infortuni registrabili  
rispetto al 2022

124.371

Ore di formazione totali,  
pari a quasi 36 ore pro-capite**Certificazione  
ISO 45001**CGT, CLS, Finanzauto, STET,  
Teknoxgroup Hrvatska**Certificazione  
OHSAS 18001**

Teknoxgroup Srbija

**Certificazione  
ISO 9001**CGT, Finanzauto, Teknoxgroup  
Srbija, Teknoxgroup Hrvatska

## H I G H L I G H T   A M B I E N T A L I

**+26,7%****Energia rinnovabile** sul totale dei consumi elettrici**11,4**  
tCO<sub>2</sub>/M€**-12%**  
vs 2021**5,9**  
tCO<sub>2</sub>/persone**-18%**  
vs 2021**Certificazione  
ISO 14001**CGT, Finanzauto, Teknoxgroup  
Hrvatska, Teknoxgroup Srbija**Certificazione  
ISO 20121**

CGTE

## 90 anni di storia del Gruppo TESSA

### 1930

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 **Finanzauto a Madrid** nel **1930**.

### 1960

OLMIA trasferisce l'attività in IMAI e poi in **Compagnia Generale Trattori (CGT)** e, nel **1965**, sposta la propria **sede a Milano**.

### 1996

## Viene creato il Gruppo TESSA

### 2004

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

### 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)**. **Teknoxgroup** si espande anche in **Albania**.

### 2021

Finanzauto acquisisce Energyst, oggi **Alayan Rental**, una società di noleggio di soluzioni per la produzione di energia 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'inter-logistica.

### 2022

Il Gruppo TESSA acquisisce tramite CGTE la spagnola **Emerent** (azienda di noleggio con base nelle Asturie).

### 2023

Il Gruppo **TESSA fonda XIBER Energy Solutions**, che opera nell'ambito delle soluzioni per la transizione energetica. Nello stesso anno tramite CLS viene acquisita **Alax Automation** (specializzata nell'ambito dell'automazione per vari settori), con sede in Belgio.

1961

**STET** viene fondata in **Portogallo**, come **dealer Caterpillar**.

1990

**Teknoxgroup** nasce per offrire prodotti e **servizi Caterpillar in Slovenia, Croazia, Bosnia ed Erzegovina, Serbia, Montenegro, Macedonia del Nord e Kosovo**.

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**.

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**.

2018

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

2020

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

## 1.2 Dagli anni Trenta a oggi: il Gruppo TESYA

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






Il Gruppo TESYA è leader nella fornitura di servizi sofisticati e di soluzioni integrate B2B personalizzate per diversi settori industriali, tra cui costruzioni, gestione di cantieri, logistica, organizzazione di eventi, generazione di energia e transizione energetica. Lo spirito imprenditoriale, la visione chiara e la capacità di adeguarsi ai diversi contesti in cui opera hanno garantito al Gruppo, nel corso dei suoi **90 anni di storia**, una crescita costante oltre che una presenza e un successo internazionali.

Le iniziative di crescita più recenti avvengono nel corso del secondo semestre del **2022**, quando il Gruppo acquisisce la società spagnola Caymo Maintenance S.L. (in forma abbreviata, "Caymo"), operante nel campo dei servizi nel settore marino e, tramite CGTE S.p.A., la società spagnola Exclusivas de Maquinaria y Equipos S.L. (in forma abbreviata, "Eme-ment"), specializzata nell'attività di noleggio in Spagna.

Nel gennaio **2023** è stata costituita la società XIBER Energy Solutions S.r.l. (in forma abbreviata, "XIBER"), con l'obiettivo di accompagnare i clienti industriali europei nel percorso di miglioramento dell'efficienza energetica e di transizione a fonti di energia non inquinanti, fornendo soluzioni integrate di decarbonizzazione multi-tecnologia e multi-fornitore e, tramite CGT Logistica Sistemi S.p.A., è stata interamente acquisita ALAX Automation B.V., società con sede in Belgio operante nell'attività di vendita di soluzioni per l'automazione dei processi industriali e l'assistenza di sistemi automatizzati di movimentazione di materiali, di magazzino e di imballaggio.

Inoltre, nel corso dell'esercizio **2023**, XIBER ha completato l'acquisizione del 100% delle quote delle società Zanotti Energy Group S.r.l. e Service Partner Solution S.r.l., società con sede in provincia di Modena attive nella consulenza, progettazione, installazione e asset management di impianti a fonti rinnovabili. Le società acquisite sono state successivamente incorporate tramite fusione in XIBER nello stesso esercizio 2023.

A oggi, grazie alle diverse espansioni e progettualità portate avanti negli anni, la capogruppo TESYA S.p.A. controlla, direttamente o indirettamente, 23<sup>1</sup> società operative (di seguito "Op.Co."), è presente in ben **15 paesi**, con 3.476 dipendenti attivi al 31.12.2023 in **120 filiali**, che lavorano tutti con un unico scopo: favorire la crescita di persone, aziende e comunità. Al fine di comprendere correttamente l'andamento degli indicatori esposti nel seguito, è importante sottolineare la crescita del Gruppo TESYA nel 2023, e in particolare:

|   |               |                              |
|---|---------------|------------------------------|
|  | <b>+159M€</b> | Fatturato (+10,4%)           |
|  | <b>+319</b>   | Dipendenti in media (+10,1%) |
|  | <b>+15</b>    | Sedi operative (+15%)        |

<sup>1</sup>Per la rendicontazione dei dati degli esercizi 2021 e 2022 richiamati nei capitoli successivi del Bilancio sono state escluse le società CAYMO ed Eme-ment, tenuto conto che sono entrate nel perimetro del Gruppo nel secondo semestre del 2022.



**ALAX AUTOMATION**

**Finanzauto**

**emerent**

**Alayan Rental**

**SITECH**

**Teknoxgroup**

**STET**

**CGT CGTE CGT TRUCKS**

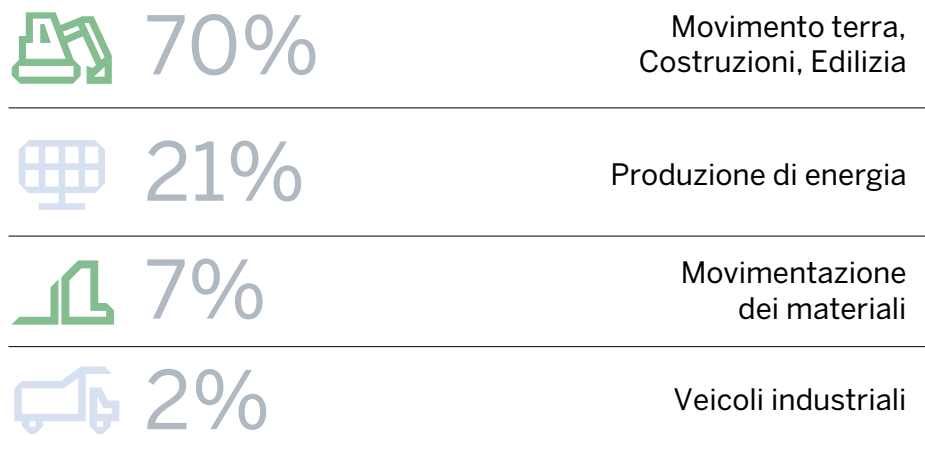
**cls XIBER AlfaProject.net**

**ISOLE ATLANTICHE: CANARIE, AZZORRE, MADEIRA, CAPO VERDE**

|                                     |   |      |  |       |
|-------------------------------------|---|------|--|-------|
| TESYA S.p.A. Vimodrone (MI) - Italy | <b>Finanzauto S.A.</b><br>Arganda del Rey, Spain              | 100% | <b>STET S.A.</b><br>Priol Velho, Portugal                              | 99,8% |
|                                     |   |      | <b>Tecno. Guiado de Maq. S.L.U.</b><br>Arganda del Rey, Spain          | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Alayan Rental S.L.U.</b><br>Arganda del Rey, Spain                  | 100%  |
|                                     | <b>CAYMO Maintenance S.L.</b><br>El Astillero, Spain          | 70%  |  |       |
|                                     | <b>CGTE S.p.A.</b><br>Varedo (MB), Italy                      | 100% | <b>Exclusivas de Maquinaria y Equipos S.L.</b><br>Riaño Langreo, Spain | 90%   |
|                                     | <b>CLS S.p.A.</b><br>Segrate (MI), Italy                      | 100% | <b>Alfaproject.net S.r.l.</b><br>Milano, Italy                         | 51%   |
|                                     |   |      | <b>Alax Automation B.V.</b><br>Herentals, Belgium                      | 100%  |
|                                     | <b>CGT S.p.A.</b><br>Vercelli, Italy                          | 100% |  |       |
|                                     | <b>XIBER Energy Solutions S.r.l.</b><br>Vimodrone (MI), Italy | 100% |  |       |
|                                     | <b>CGT Trucks S.p.A.</b><br>S.G. Mil.se (MI), Italy           | 100% |  |       |
| TESYA                               | <b>Teknoxgroup S. A.</b><br>Mendrisio, Switzerland            | 100% | <b>Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k</b><br>Tirana, Albania                  | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup Kosovo I.L.C.</b><br>Fuschë Kosovë, Kosovo              | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l.</b><br>Skopje, Macedonia           | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup Crna Gora d.o.o.</b><br>Podgorica, Montenegro           | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup Srbija d.o.o.</b><br>Vrčin, Serbia                      | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup Hrvatska d.o.o.</b><br>Zagreb, Croatia                  | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup Slovenija d.o.o.</b><br>Grosuplje, Slovenia             | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup d.o.o.</b><br>Grosuplje, Slovenia                       | 100%  |
|                                     |   |      | <b>Teknoxgroup B.H. d.o.o.</b><br>Sarajevo, Bosnia                     | 100%  |



L'integrazione di società italiane ed europee accomunate dalla forte spinta innovativa, garantiscono al Gruppo TESSYA una solida e consolidata leadership di mercato, coniugando l'utilizzo di tecnologie innovative con un'ampia gamma di competenze in numerosi settori industriali. Ciò consente di operare 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, in diversi Paesi e a supporto di quattro settori principali:



**Suddivisione dell'incidenza percentuale complessiva dei ricavi consolidati di ogni settore di attività del Gruppo nell'esercizio 2023.**

Al fine di offrire soluzioni efficaci ed economicamente valide, TESSYA dispone di importanti partnership con società leader al mondo nei rispettivi ambiti, come Caterpillar, DAF, Komptech, Sandvik, Hyster (dal 2024, Mitsubishi), MAFI, HSM, Agilox, Versabox e Yaskawa e Pronar.

# TESYA è presente in vari Paesi con un'ampia gamma di prodotti e servizi

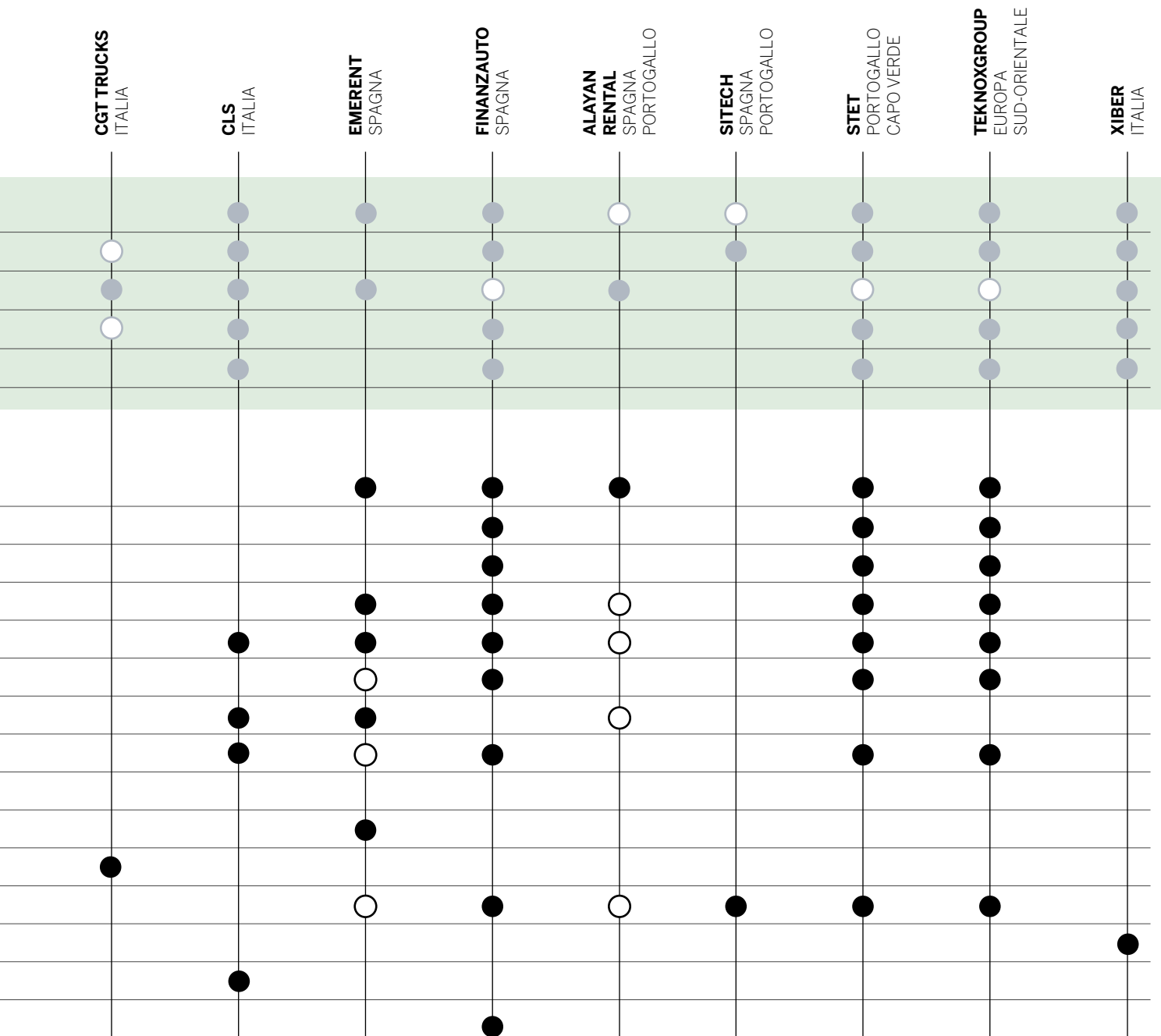
● ● Attività principali    ○ ○ Attività secondarie

## Servizi Offerti

|  | ALAX AUTOMATION<br>BELGIO | ALFAPROJECT.NET<br>ITALIA | CGT<br>ITALIA | CGTE<br>ITALIA |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------|----------------|
| Progettazione e consulenza                       | ●                         | ●                         | ●             | ●              |
| Vendita (nuovo e usato)                          |                           |                           | ●             |                |
| Noleggio   |                           |                           | ●             | ●              |
| Assistenza tecnica                               |                           |                           | ●             |                |
| Monitoraggio remoto e ottimizzazione performance | ●                         | ●                         | ●             |                |

## Categorie Di Prodotto

|  | ALAX AUTOMATION<br>BELGIO | ALFAPROJECT.NET<br>ITALIA | CGT<br>ITALIA | CGTE<br>ITALIA |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------|----------------|
| Motori generazione potenza elettrica             |                           |                           | ●             | ●              |
| Motori generazione potenza meccanica             |                           |                           | ●             |                |
| Macchine per 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                                       |                           |                           | ●             | ○              |
| Transizione energetica                           |                           |                           |               |                |
| Automazione magazzini                            | ●                         | ●                         |               |                |
| Macchine per la manutenzione del verde           |                           |                           | ●             | ●              |



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, per esempio attraverso le strutture di assistenza tecnica diretta ai motori marini, che comprendono una rete di **70 officine autorizzate** (Authorized Marine Dealers - AMD), nonché una rete di oltre **60 concessionari** di secondo livello (Second Level Dealers) per la vendita e l'assistenza di macchine compatte.

120

Filiali

4

Poli logistici

>60

Dealer di secondo livello

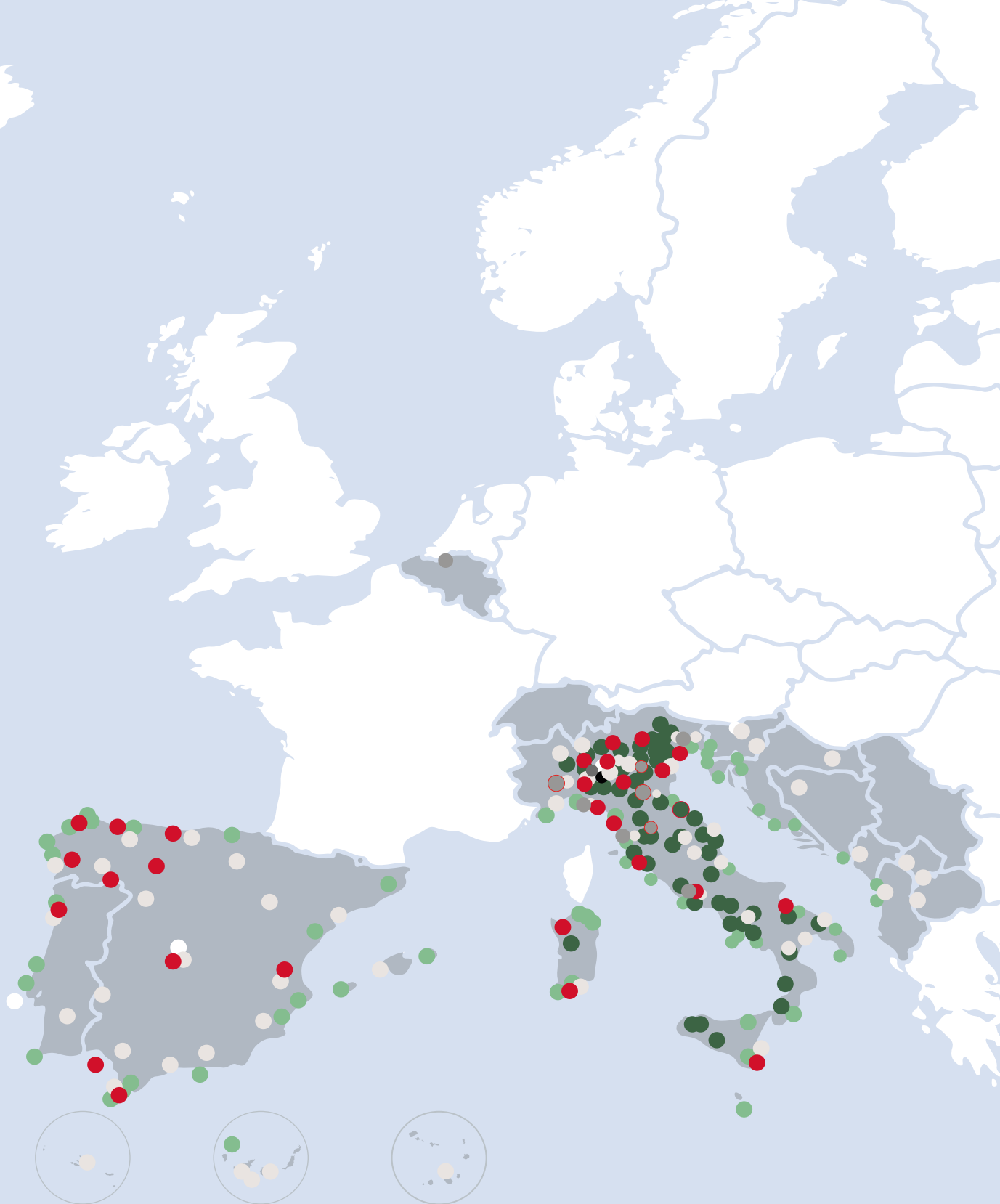
70

AMD

4

Partnership internazionali<sup>1</sup>

<sup>1</sup>(partnership e/o accordi di Joint venture per la vendita e l'assistenza in aree geografiche dove TESYA non è presente)



**ATLANTIC ISLANDS: CANARIE, AZZORRE, MADEIRA, CAPO VERDE**

**LEGENDA**

- |                   |                             |           |                 |
|-------------------|-----------------------------|-----------|-----------------|
| ● Dealer CAT      | ● CGTE                      | ● Emerent | ● Alayan Rental |
| ● Hub Logistico   | ● Dealer di secondo livello | ● AMD     | ● CGT Trucks    |
| ● Alax Automation | ● Alfaproject               | ● CLS     | ● XIBER         |

## 1.3 La nostra cultura, la nostra finalità, i nostri valori

[GRI 2-23, GRI 2-24]

Tutte le società del Gruppo, indipendentemente dalla posizione geografica, sono accomunate dai medesimi forti valori, nonché da una visione condivisa che si concretizza nella realizzazione di collaborazioni e solide sinergie. I **Valori** e il **Codice Etico** di TESYA rappresentano i principi fondamentali che guidano le azioni quotidiane e la visione futura delle persone che operano all'interno e per conto del Gruppo per garantire uno sviluppo responsabile di lungo periodo in termini economici, sociali e ambientali.

I comportamenti che caratterizzano l'agire del Gruppo sono ispirati – a tutti i livelli – ai più alti principi di legalità, integrità, trasparenza, correttezza, tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza. Il rispetto di tali principi è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di TESYA, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale di riferimento. L'impegno che il Gruppo, attraverso le sue persone, dedica quotidianamente al rispetto di tali principi mira a incentivare comportamenti virtuosi, a favorire la crescita professionale (oltre che personale) e a garantire un ambiente di lavoro sicuro e stimolante. TESYA riconosce la centralità delle proprie risorse umane come fattore di successo e conferma il suo impegno verso l'eccellenza ponendo l'accento sulle iniziative di formazione.

Il Gruppo TESYA 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 finalità e risultati tangibili per tutti i soggetti interessati (gli "stakeholder").

Tali obiettivi si concretizzano nella finalità di TESYA, che si articola attorno a tre elementi:



### Persone

Potenziare la crescita delle 3.476 persone di TESYA, attraverso la formazione e 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 TESYA 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.

Ponendo le persone al centro, diviene naturale che le relazioni interpersonali costituiscano un tassello essenziale per mettere in pratica e concretizzare i valori sopracitati di TESYA, anche declinabili nei nostri valori aziendali e nelle linee guida di comportamento:



## IO E TE **CI PRENDIAMO CURA**

Dietro ogni risultato ci siamo tutti noi, persone che lavorano insieme per risolvere problemi e costruire il futuro.

- Svolgiamo il nostro lavoro con passione e ne celebriamo i successi.
- Abbiamo sinceramente a cuore le persone con cui lavoriamo: colleghi, clienti, fornitori.
- Siamo responsabili e orgogliosi del nostro lavoro.



## IO E TE **COSTRUIAMO UN RAPPORTO DI FIDUCIA**

La fiducia fondata sul rispetto reciproco e sull'affidabilità è alla base delle nostre relazioni e del nostro successo.

- Manteniamo le promesse. Su di noi si può contare.
- Diamo sempre il meglio di noi stessi.
- Siamo onesti, aperti, etici, leali.



## IO E TE **ABBRACCIAMO IL CAMBIAMENTO**

Siamo veloci ad adattarci a contesti in continua evoluzione, anticipando le sfide del futuro e accogliendo con entusiasmo l'innovazione.

- Siamo creativi. Esploriamo modi diversi di raggiungere i nostri obiettivi.
- Abbiamo uno spirito imprenditoriale. Siamo veloci a cogliere opportunità.
- Sappiamo gestire l'incertezza senza perdere di vista la qualità dei processi e la visione d'insieme.



## IO E TE **CRESCIAMO INSIEME**

La nostra crescita personale e professionale si basa sull'apprendimento e l'evoluzione costanti.

- Ci impegniamo a far crescere la nostra azienda, i nostri team, i nostri clienti, le comunità in cui viviamo.
- Cresciamo insieme con il gioco di squadra, i feedback e la formazione.
- Siamo curiosi e non smettiamo mai di imparare.







# 02

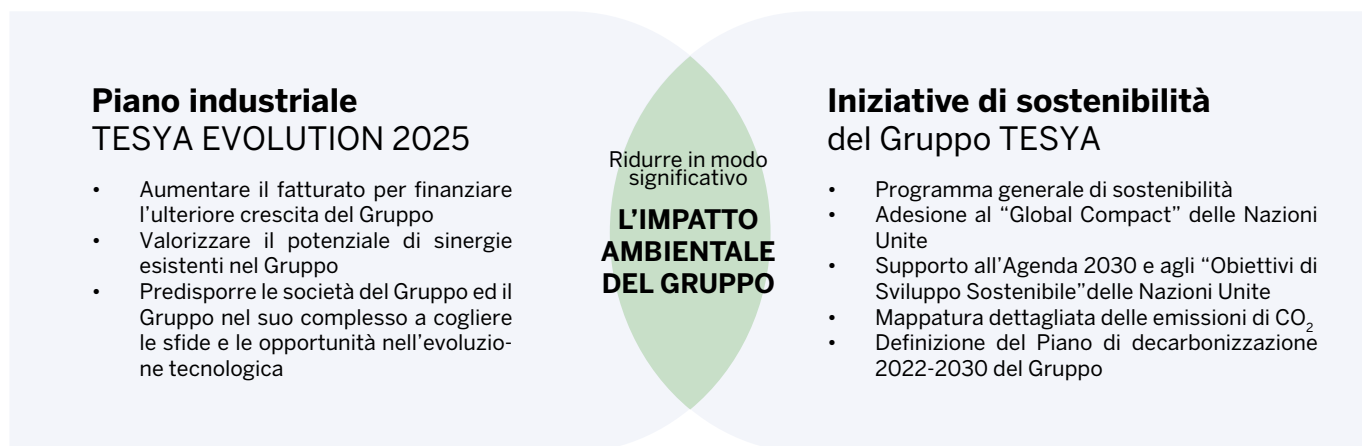
## L'approccio del Gruppo TESYA alla sostenibilità

---

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 2.1 | Piano industriale TESYA EVOLUTION 2025                         | 27 |
| 2.2 | Le iniziative di sostenibilità del Gruppo                      | 28 |
| 2.3 | Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità | 29 |

L'adozione di modelli di business sostenibili è diventato un requisito di primaria importanza per le aziende che operano nel contesto odierno, non solo da un punto di vista economico-finanziario ma anche da un punto di vista sociale, ambientale e di buona condotta aziendale.

Al pari della creazione di valore economico, diviene quindi fondamentale la creazione di **valore condiviso**. Un valore condiviso che sia altresì di lungo periodo e attraverso cui TESSA, partendo da scelte attuali e azioni in corso, possa farsi carico - almeno in parte - delle responsabilità verso le generazioni future. Tale valore, nella prospettiva di TESSA, riportata graficamente di seguito, si crea grazie all'**intersezione tra la sfera economico-finanziaria e quella di sostenibilità**.



In un contesto caratterizzato da molteplici sfide emergenti e traguardi sempre più ambiziosi in termini di sviluppo sostenibile a livello europeo, quali gli obiettivi prefissati dall'Agenda 2030 dell'ONU e dall'European Green Deal, il Gruppo TESSA:

- Dal 2021 ha avviato un **piano di efficienza energetica e decarbonizzazione**, in grande anticipo rispetto agli obblighi normativi vigenti, di cui verrà data ampia descrizione nel capitolo relativo agli aspetti ambientali.
- Dal 2022 porta avanti l'impegno di redigere il proprio **Bilancio di Sostenibilità**, in anticipo rispetto agli obblighi normativi vigenti, con l'obiettivo di identificare, misurare, monitorare e raccontare gli impatti sull'esterno che genera attraverso le sue attività e le sue iniziative.

## 2.1 Piano industriale TESYA EVOLUTION 2025

[GRI 2-25]

Il Gruppo TESYA ha approvato nel 2022 il proprio piano industriale "TESYA EVOLUTION 2025" con obiettivi ambiziosi. In particolare:



Aumentare il fatturato sino a circa €2 miliardi, integrando l'evoluzione delle attività tradizionali con l'ingresso in nuovi settori di attività e modelli di business.



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.

Allo stesso tempo, per la prima volta, il Gruppo TESYA ha inserito nel proprio piano strategico TESYA EVOLUTION 2025 rilevanti ambizioni in termini di sostenibilità, e in particolare:



La creazione e la diffusione di una cultura di sostenibilità a livello di Gruppo.



La redazione di un piano d'azione per la sostenibilità, che abbracci e integri la responsabilità ambientale, sociale e di governance (ESG).



L'individuazione delle aree prioritarie in cui il Gruppo TESYA può fare la differenza in termini di sostenibilità; per ciascuna di queste la definizione di obiettivi sfidanti, azioni concrete e processi di revisione del progresso trasparenti e condivisi.



La pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità.

## 2.2 Le iniziative di sostenibilità del Gruppo

Come introdotto dall'obiettivo del Piano industriale e strategico legato alla sostenibilità e alla riduzione dell'impatto ambientale di Gruppo, TESSA ha lanciato importanti iniziative tra il 2022 e il 2023.

### **Programma generale di sostenibilità sulla base delle tematiche ESG rilevanti**

Come primo passo, durante il 2022 sono state identificate le dimensioni ESG rilevanti per il Gruppo TESSA, riconducibili ai temi rilevanti del Gruppo aggiornati nel corso dell'analisi di materialità condotta nel 2023 (capitolo 2.3).

### **Percorso di adesione allo "UN Global Compact"**

Durante il 2023 TESSA ha intrapreso il percorso per l'adesione al "Global Compact" delle Nazioni Unite, finalizzato e ufficializzato nel 2024. Il Global Compact definisce dieci principi - sviluppati attorno alle tematiche dei Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Anticorruzione - che dovrebbero essere incorporati come buone pratiche nell'attività corrente, nelle politiche, e nelle procedure aziendali, per una gestione responsabile nei confronti delle persone e del pianeta. Il Gruppo TESSA ha voluto sposare questa filosofia con l'obiettivo di farla propria anche formalmente e collaborare all'interno del "UN Global Compact" verso obiettivi comuni per creare successo sostenibile e duraturo.

### **Supporto all'Agenda 2030 e agli "Obiettivi di Sviluppo Sostenibile"**

Al secondo anno di rendicontazione di sostenibilità, il Gruppo ha deciso di condurre un'analisi per individuare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite a cui può contribuire grazie alle sue iniziative e ai suoi impegni. Gli SDGs rappresentano ad oggi un riferimento importante per la rendicontazione delle performance ESG di tutto il Gruppo e per la definizione di iniziative e progettualità specifiche. È obiettivo di TESSA incorporare tali obiettivi nella sua gestione e nelle sue scelte così da dimostrare l'effettivo contributo al loro raggiungimento. Gli SDGs individuati da TESSA sono riportati nel capitolo 2.3.

**"TESSA DECARBONIZATION 2030", una iniziativa volta a misurare e ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> di almeno il 37,8% entro il 2030 (base 2021)**, abbattendo quindi di oltre il 55% il livello di emissioni per persona e per unità di ricavi tenendo conto della crescita prevista nel piano industriale. Ampio spazio verrà dato nel seguito alla rendicontazione dei tanti investimenti già effettuati e dei primi risultati già ottenuti.

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

## 2.3 Il coinvolgimento degli stakeholder e l'analisi di materialità

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

### Gli stakeholder del Gruppo TESSYA

Gli stakeholder vengono definiti come gli individui – o gruppo di individui – che hanno un interesse che è o potrebbe essere influenzato dalle attività dell'organizzazione. Ascoltare e raccogliere gli interessi dei propri stakeholder, nonché rispondere alle loro esigenze, sono aspetti cruciali per il successo del Gruppo e per la creazione di valore condiviso.

Già nel 2022 è stato avviato un processo di analisi del contesto esterno ed interno per l'identificazione degli stakeholder rilevanti per il Gruppo TESSYA. Nel 2023 tale analisi è stata ampliata e integrata con punti di vista aggiuntivi raccolti sia all'interno delle diverse società di TESSYA, sia all'esterno - raggiungendo per la prima volta clienti, fornitori, istituti di credito e università, al fine di garantire una mappatura sempre più completa e affidabile.

Di seguito vengono illustrate le categorie di stakeholder del Gruppo TESSYA lungo la sua catena del valore, nonché le relative modalità di contatto e coinvolgimento.



#### Dipendenti

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



#### Partner finanziari

Riunioni periodiche e interazione formale di natura statutaria, incontri regolari con i partner finanziari



#### Pubblica amministrazione

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



#### Clienti

Fiere, open house, convegni e conferenze, comunicazione frequente e struttura sui social networks, campagne digital marketing, indagini di controllo qualità, **associazioni imprenditoriali settoriali, visite dei venditori**



#### Comunità locali

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



#### Fornitori

Fiere, convegni e conferenze, inclusione attiva, partecipazione ai piani di marketing



#### Partner progettuali

Progetti e collaborazioni tecniche e accordi di subdistribuzione

Clienti, fornitori, istituti di credito e università, sono stati in aggiunta coinvolti nel processo di Analisi di Materialità chiedendo loro di validare i temi rilevanti per il Gruppo TESSYA

## L'analisi di materialità di TESSA

L'analisi di materialità condotta ai fini del **Bilancio di Sostenibilità 2023** è stata sviluppata conformemente all'approccio prescritto dai GRI Universal Standards del 2021, secondo cui le aziende sono tenute a identificare i temi rilevanti sulla base degli impatti più significativi che esse generano su economia, ambiente e persone, inclusi gli impatti sui diritti umani.

Il processo di materialità ha permesso al Gruppo di approfondire l'analisi sugli impatti rilevanti, attuali o potenziali, che TESSA ha su persone e ambiente, direttamente connessi alle attività, ai prodotti e ai servizi offerti dal Gruppo, comprese le attività a monte e a valle delle catene del valore di cui è direttamente responsabile.

Il processo per la definizione e l'aggiornamento dei temi rilevanti per il 2023, in linea con il "GRI 3: Temi Materiali 2021", ha previsto le seguenti fasi:

01.

---

Identificazione dei temi di sostenibilità da sottoporre a valutazioni

02.

Valutazione dei temi di sostenibilità da parte degli stakeholder interni e dell'Executive Committee

03.

---

Aggregazione dei risultati, prioritizzazione e identificazione dei temi di sostenibilità materiali

04.

Validazione della lista di temi di sostenibilità materiali da parte degli stakeholder esterni

# 01.

---

**Identificazione dei temi di sostenibilità** e dei relativi impatti (attuali e potenziali, positivi e negativi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani) **da sottoporre a valutazione** attraverso l'analisi del contesto interno ed esterno in cui TESYA opera, della normativa di riferimento e della documentazione aziendale. Sono state prese in considerazione l'analisi di materialità 2022, le aspettative dei principali partner e attori delle catene del valore in cui il Gruppo svolge parte attiva, le caratteristiche dei settori di riferimento (e.g. analisi di benchmark) e i migliori riferimenti di eccellenza (e.g. World Economic Forum, SASB e MSCI ESG).

# 02.

---

**Valutazione dei temi di sostenibilità** e dei relativi impatti **da parte degli stakeholder interni e dalle direzioni del Gruppo**. Tale processo è avvenuto tramite la compilazione di un questionario online con il quale è stato richiesto di valutare gli impatti ESG generati dal Gruppo TESYA, secondo la loro probabilità di accadimento e la loro gravità.

# 03.

---

**Aggregazione dei risultati** emersi dalla valutazione svolta dagli stakeholder interni e dalle direzioni del Gruppo e relativa **prioritizzazione** al fine di **identificare i temi di sostenibilità materiali** per TESYA. La prioritizzazione dei temi di sostenibilità è stata effettuata tenendo conto del livello di rilevanza attribuita ai singoli impatti associati, in termini di rapporto tra la probabilità di accadimento e la gravità, e attraverso la definizione di una soglia di materialità.

# 04.

---

**Validazione della lista di temi di sostenibilità** emersi come **materiali** per TESYA da parte di **stakeholder esterni** (clienti, banche, università e associazioni di settore), attraverso un questionario online dedicato. Questo coinvolgimento ha rappresentato un'opportunità di ascolto e ha consentito di raccogliere ulteriori spunti di riflessione in merito ai temi rilevanti.

Nella tabella sottostante viene riportata la **lista dei temi di sostenibilità materiali del Gruppo TESSA** aggregati per ambito (Ambientale, Sociale e di Governance). Per ciascun tema viene indicato il livello di rilevanza e il relativo andamento rispetto ai risultati dell'analisi di materialità 2022, nonché gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite<sup>2</sup> connessi a ciascuno di essi. Per maggiori dettagli, si rimanda all'Appendice.

<sup>2</sup>La mappatura degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite rispetto ai temi rilevanti e ai GRI Standards rendicontati è stata svolta utilizzando come fonte il documento "Linking the SDGs and the GRI Standards" elaborata dal GRI – Global Reporting Initiative, nella sua versione aggiornata di maggio 2022.

LEGENDA

■ Area Social      ■ Area Governance      ■ Area Environmental

| TEMI MATERIALI  | RILEVANZA | TREND VS 2022 |
|---|-----------|---------------|
| Economia circolare<br>SDG: 12   | ● ● ●     | ↑             |
| Cambiamenti climatici<br>SDG: 7 13  | ● ● ○     | =             |
| Inquinamento<br>SDG: 3 6 12   | ● ● ○     | NEW           |
| Gestione dei rifiuti<br>SDG: 12   | ● ○ ○     | ↓             |
| Gestione delle risorse idriche<br>SDG: 6                                    | ● ○ ○     | =             |
| Formazione e sviluppo delle persone<br>SDG: 4 8                             | ● ● ●     | =             |
| Sicurezza e soddisfazione dei clienti<br>SDG: 12 16                         | ● ● ●     | NEW           |
| Comunità interessate<br>SDG: 1 3 5 8  | ● ● ●     | NEW           |
| Assunzione, mantenimento e coinvolgimento del personale<br>SDG: 5 8 10      | ● ● ●     | ↑             |
| Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti<br>SDG: 3 8                    | ● ● ○     | ↓             |
| Condotta di impresa etica, anticorruzione e compliance normativa<br>SDG: 16 | ● ● ●     | =             |
| Digitalizzazione e protezione dei dati/cybersecurity<br>SDG: 16             | ● ● ○     | NEW           |

Soglia di materialità

**Temi non materiali**

Diritti umani (NEW)  
Gestione sostenibile della catena di fornitura (NEW)  
Impegno politico e attività di lobbying (NEW)



Dall'analisi di materialità emerge come le priorità del Gruppo TESSYA si distribuiscono, con diversi livelli di rilevanza, lungo tutti gli ambiti di sostenibilità: ambientale, sociale e di governance. Questo rappresenta un'opportunità per il Gruppo in quanto attraverso iniziative mirate è possibile contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile dei territori e delle comunità in cui TESSYA opera.

Con riferimento ai temi di natura ambientale, che rappresentano un'area importante in relazione alle attività di TESSYA, emerge una rilevanza crescente per gli aspetti di *Economia Circolare* e di gestione dei materiali e, in continuità con il 2022, si conferma come area prioritaria quella dei *Cambiamenti Climatici*. Ciò risulta coerente con l'attuale strategia del Gruppo TESSYA, la quale prevede un impegno verso l'utilizzo di una quantità maggiore di materiali rinnovabili e importanti investimenti per la definizione e realizzazione di una roadmap di decarbonizzazione. Rispetto al 2022, emerge inoltre un interesse verso gli aspetti connessi all'*inquinamento* di aria, acqua e suolo, i quali rappresentano una novità tra i temi di rilievo del Gruppo, fornendo stimoli di miglioramento futuri soprattutto attraverso una corretta gestione delle risorse idriche e dei rifiuti.

Per quanto riguarda le tematiche sociali, la rilevanza attribuita agli aspetti di *Assunzione, mantenimento e coinvolgimento del personale e Formazione e sviluppo del personale* conferma l'impegno di TESSYA nel processo di trasformazione volto a favorire un maggior indirizzo e coordinamento del modello di gestione delle risorse umane del Gruppo, nello sviluppo e ampliamento dei programmi di formazione interna (e.g. TESSYA YOUUniversity), e nell'avvio dei giovani alla professione di Tecnico Meccatronico Industriale e Tecnico Marino (i.e. STARTech). La riduzione della rilevanza attribuita agli aspetti di *Salute, sicurezza e benessere* può essere invece interpretata come un miglioramento nella percezione del livello di salute e sicurezza all'interno degli uffici e stabilimenti del Gruppo. La centralità per TESSYA delle comunità di riferimento e dei clienti nello sviluppo delle proprie iniziative e strategie ha infine portato alla necessità di attribuire maggiore enfasi e visibilità all'impegno del Gruppo verso aspetti connessi a *Comunità interessate e Sicurezza e soddisfazione dei clienti*.

Le tematiche di governance confermano l'importanza per il Gruppo verso la *Condotta di impresa etica, anticorruzione e compliance normativa*, che vede la presenza di valori e principi di comportamento condivisi all'interno della struttura organizzativa e con i suoi fornitori. La crescente digitalizzazione ha inoltre portato ad attribuire rilevanza agli aspetti di *Digitalizzazione e protezione dei dati/cybersecurity*, con l'obiettivo di garantire la continuità del business e tutelare la privacy del personale, dei clienti e con i suoi fornitori.





# 03

## La responsabilità ambientale

---

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 3.1   | I consumi energetici e le emissioni       | 36 |
| 3.2   | L'utilizzo delle risorse e inquinamento   | 50 |
| 3.2.1 | <i>I materiali e l'economia circolare</i> | 50 |
| 3.2.2 | <i>Gestione delle risorse idriche</i>     | 52 |
| 3.2.3 | <i>Gestione dei rifiuti</i>               | 54 |

Dal punto di vista dell'impatto ambientale, si prospetta un decennio cruciale per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Per dare concreta attuazione agli obiettivi di riduzione dell'impatto ambientale del Gruppo TESSA, sono state avviate azioni specifiche, che verranno presentate dettagliatamente di seguito.

## 3.1 I consumi energetici e le emissioni

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

### Premessa

Come accennato nel capitolo 1, nel corso del 2023 il Gruppo ha visto una crescita della propria attività di business in linea con il business plan TESSA EVOLUTION 2025, e in particolare:



+10%

In termini di fatturato.



+10%

In termini di dipendenti.



+15%

In termini di sedi territoriali.

Come effetto di attività di sviluppo sia organiche, sia inorganiche (i.e. ingresso nel perimetro di rendicontazione di quattro nuove società).

## I consumi energetici

I consumi energetici rappresentano una importante voce di spesa e un ambito rilevante ai fini della sostenibilità del Gruppo TESSA. Per queste ragioni, già dal 2021 il Gruppo TESSA ha intrapreso azioni specifiche per la rilevazione e l'efficientamento dei consumi energetici e delle emissioni, attraverso il programma denominato "TESSA DECARBONIZATION 2030" che mira a ridurre l'energia consumata e le conseguenti emissioni di CO<sub>2</sub> attraverso:

- Efficienza energetica degli edifici.
- Installazione di fonti di energia rinnovabili per autoconsumo.
- Acquisto di energia elettrica certificata come rinnovabile.
- Rinnovamento del parco autoveicoli.
- Sostituzione dei combustibili tradizionali.

Per effetto combinato della maggiore attività di business e delle iniziative di efficienza in corso, nel 2023 i consumi energetici del Gruppo si sono attestati intorno ai 260.000 GJ. Tale ammontare rappresenta, rispetto al 2022:

- Un aumento +7,8% in termini assoluti, e quindi +6% cumulato rispetto al 2021.
- Una diminuzione del -2% anno su anno in termini di intensità energetica per M€ di ricavi da vendite e prestazioni, raggiungendo un -14% complessivo rispetto al 2021.
- Una diminuzione del -2% anno su anno in termini di intensità energetica per numero di persone, raggiungendo un -9% rispetto al 2021.

## KPI CONSUMI ENERGETICI

| Rispetto ai ricavi delle vendite e prestazioni            | UdM             | 2023         | 2022         | 2021         |
|---|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| Consumi Gruppo  | GJ              | 260.546      | 241.772      | 245.600      |
| Ricavi delle vendite e prestazioni                        | M€              | 1.690        | 1.532        | 1.365        |
| <b>KPI [Consumi / Ricavi delle vendite e prestazioni]</b> | <b>GJ/M€</b>    | <b>154,2</b> | <b>157,8</b> | <b>179,9</b> |
| Differenza percentuale rispetto al 2021                   | %               | -14%         | -12%         | -            |
| Rispetto al numero di persone                             | UdM             | 2023         | 2022         | 2021         |
| Persone del Gruppo TESSA al 31.12                         | Pers.           | 3.476        | 3.157        | 2.982        |
| <b>KPI [Consumi / Persone]</b>                            | <b>GJ/Pers.</b> | <b>75,0</b>  | <b>76,6</b>  | <b>82,4</b>  |
| Differenza percentuale rispetto alla Baseline             | %               | -9%          | -7%          | -            |

Guardando alla ripartizione per vettore energetico: ogni società operativa del Gruppo utilizza differenti vettori energetici a seconda dell'attività svolta. I vettori energetici più utilizzati sono:

- Combustibili per il parco auto.
- Combustibili per il riscaldamento.
- Elettricità.

Di seguito, si riporta il *breakdown* del periodo 2021 - 2023 dei consumi di gruppo suddivisi nelle principali categorie di interesse:

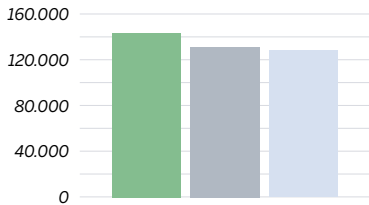
| CONSUMI DI ENERGIA IN GJ                | 2023              | 2022              | 2021              |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Parco veicoli</b>                    | <b>142.941,16</b> | <b>130.696,66</b> | <b>127.768,89</b> |
| Veicoli a gasolio                       | 140.658,53        | 128.974,80        | 126.193,48        |
| Veicoli a benzina                       | 1.804,90          | 1.521,19          | 1.380,60          |
| Veicoli Ibridi                          | 477,74            | 200,67            | 194,81            |
| <b>Consumi di carburante stazionari</b> | <b>53.370,34</b>  | <b>57.012,92</b>  | <b>62.664,85</b>  |
| Diesel da riscaldamento                 | 2.633,75          | 12.268,44         | 17.037,98         |
| Gas naturale                            | 49.336,40         | 43.965,61         | 44.631,65         |
| Biometano                               | -                 | -                 | -                 |
| GPL                                     | 1.400,19          | 778,87            | 995,22            |
| <b>Teleriscaldamento</b>                | <b>1.875,72</b>   | <b>1.335,60</b>   | <b>1.299,60</b>   |
| <b>Consumi di elettricità</b>           | <b>62.358,56</b>  | <b>52.727,16</b>  | <b>53.866,84</b>  |
| Non rinnovabile                         | 45.706,04         | 52.106,66         | 53.794,84         |
| Rinnovabile                             | 16.652,52         | 620,50            | 72,00             |
| <i>Coperta da GO</i>                    | 13.653,68         | 382,54            | 0,00              |
| <i>Autoproduzione</i>                   | 2.998,84          | 237,97            | 72,00             |
| <b>TOTALE</b>                           | <b>260.545,77</b> | <b>241.772,34</b> | <b>245.600,18</b> |

Dall'analisi della tabella di dettaglio si evince che:

- I consumi energetici diretti per il parco veicoli aumentano del 9,4% rispetto al 2022, per effetto di maggiore attività di business e quindi maggiori chilometri percorsi e litri consumati. Questa rimane la voce più rilevante sul totale dei consumi diretti, pari al 54,8% nel 2023 e in progressivo aumento nel corso degli anni (era 52% nel 2021).

- I consumi energetici diretti per il riscaldamento diminuiscono viceversa del -6,4%, e appaiono in progressiva diminuzione rispetto al totale dei consumi diretti. Sono infatti stati pari al 20,5% nel 2023, ed erano pari al 25,5% nel 2021. Tale progressione appare ancora una volta pienamente coerente con il percorso di efficienza energetica degli edifici intrapreso nel 2021 dal Gruppo TESSA.
- I consumi energetici diretti complessivi rappresentano il 76% del totale, in diminuzione di circa 2-3pp rispetto agli anni precedenti, a dimostrazione della progressiva elettrificazione dei consumi energetici del Gruppo TESSA sulla via per la decarbonizzazione.

**Breakdown vettori energetici 23-22-21 (GJ)**



142.941

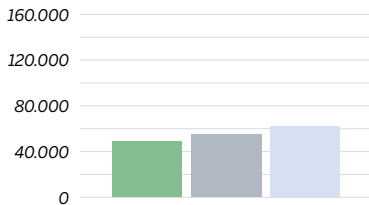
130.697

127.769

Parco veicoli nel 2023

Parco veicoli nel 2022

Parco veicoli nel 2021



53.370

57.013

62.665

Consumi di carburante stazionari nel 2023

Consumi di carburante stazionari nel 2022

Consumi di carburante stazionari nel 2021



1.876

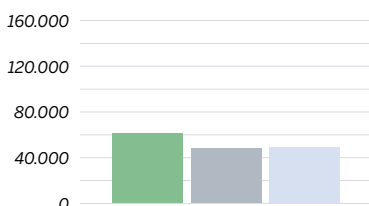
1.336

1.300

Teleriscaldamento nel 2023

Teleriscaldamento nel 2022

Teleriscaldamento nel 2021



62.359

52.727

53.867

Consumi di elettricità nel 2023

Consumi di elettricità nel 2022

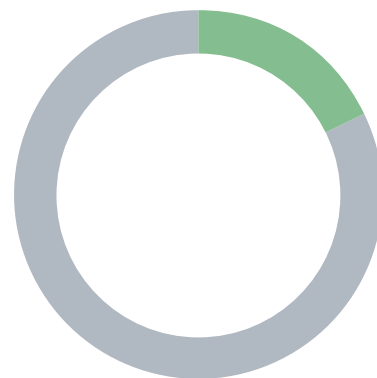
Consumi di elettricità nel 2021

- Per converso, i consumi energetici indiretti – ovvero l'energia elettrica consumata per l'illuminazione, il raffrescamento ed il funzionamento delle attrezzature di officina – sono aumentati del 18% nel corso dell'anno, e rappresentano il 24% del totale, in progressivo aumento negli anni (era pari al 22% nel 2021) - in coerenza con la progressiva elettrificazione e quindi transizione energetica del Gruppo stesso.
- Nei consumi indiretti, è evidente l'aumento significativo dell'apporto dell'energia elettrica di origine rinnovabile – sia da autoproduzione, sia da acquisto di forniture certificate – che passa da valore nullo nel 2021 al 26,7% del totale dei consumi elettrici nel 2023.

### Percentuale energia rinnovabile

18%

82%



Autoproduzione

Coperta da GO

| 2023   | 2022  |
|--|---|
| <p><b>73,3%</b><br/>Acquisto di energia da fonti NON rinnovabili</p>         | <p><b>99%</b><br/>Acquisto di energia da fonti NON rinnovabili</p>        |
| <p><b>26,7%</b><br/>Acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate</p> | <p><b>1%</b><br/>Acquisto di energia da fonti rinnovabili certificate</p> |

Diverse azioni di efficientamento energetico sono state completate o introdotte nel corso del 2023, come descritto nel seguito a proposito del piano TESYA DECARBONIZATION 2030.



## L'impronta carbonica del Gruppo TESSYA

Il presente capitolo è volto alla condivisione dei risultati ottenuti dal Gruppo emersi durante il processo di rendicontazione delle emissioni emesse nel corso dell'anno 2023.

In particolare, TESSYA si è impegnata nella rendicontazione delle emissioni di gas serra Scope 1 (emissioni dirette) e Scope 2 (emissioni indirette), nonché di alcune rilevanti categorie di Scope 3 legate alle attività lungo la catena del valore (*si rimanda alla sezione dedicata per l'approfondimento*).

### Scope 1 & Scope 2

Il calcolo Scope 1 e 2 viene svolto da TESSYA dal 2021 ed è stato soggetto ad un affinamento nella metodologia di calcolo nel corso del 2023 (vedi Nota metodologica).

Le emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2 misurate nel 2023 risultano pari a 20.354 tCO<sub>2</sub>e, e quindi:

- In aumento del +4,7% rispetto all'anno precedente in termini assoluti, per effetto combinato dei consumi energetici in aumento (+7,8%) e della progressiva decarbonizzazione ottenuta dal Gruppo TESSYA.
- Pari a 12,0 tCO<sub>2</sub>e per migliaia di euro di ricavi da vendite e prestazioni, in diminuzione del -5% rispetto all'anno precedente e del -17% cumulato rispetto al 2021.
- Pari a 5,9 tCO<sub>2</sub>e per unità di personale, in diminuzione del -5% rispetto all'anno precedente e del -12% cumulato rispetto al 2021.

## KPI EMISSIONI

| <b>Rispetto ai ricavi delle vendite e prestazioni</b>                 | <b>UdM</b>               | <b>2023</b> | <b>2022</b> | <b>2021</b> |
|---|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Totale emissioni di Gruppo  | tCO <sub>2</sub> e       | 20.354      | 19.443      | 19.778      |
| Ricavi delle vendite e prestazioni                                    | M€                       | 1.690       | 1.532       | 1.365       |
| <b>KPI [Emissioni S.1 + S.2 / Ricavi delle vendite e prestazioni]</b> | tCO <sub>2</sub> e/M€    | <b>12,0</b> | <b>12,7</b> | <b>14,5</b> |
| Differenza percentuale rispetto al 2021                               | %                        | -17%        | -12%        | -           |
| <b>Rispetto al numero di persone</b>                                  | <b>UdM</b>               | <b>2023</b> | <b>2022</b> | <b>2021</b> |
| Persone del Gruppo TESSYA al 31.12                                    | Pers.                    | 3.476       | 3.157       | 2.982       |
| <b>KPI [Emissioni S.1 + S.2 / Persone]</b>                            | tCO <sub>2</sub> e/Pers. | <b>5,9</b>  | <b>6,2</b>  | <b>6,6</b>  |
| Differenza percentuale rispetto al 2021                               | %                        | -12%        | -7%         | -           |

Di seguito si riporta una panoramica delle emissioni di Gruppo (Scope 1 e 2) suddivise per principali categorie di appartenenza:

| EMISSIONI DI GAS SERRA<br>DEL GRUPPO IN tCO <sub>2</sub> e | 2023             | 2022             | 2021             |
|--|------------------|------------------|------------------|
| <b>SCOPE 1</b>   | <b>14.332,43</b> | <b>13.338,21</b> | <b>13.517,74</b> |
| <b>Veicoli</b>   | <b>10.631,86</b> | <b>9.875,90</b>  | <b>9.636,36</b>  |
| Diesel   | 10.473,22        | 9.755,36         | 9.526,38         |
| Benzina  | 127,56           | 107,45           | 97,52            |
| Veicoli ibridi   | 31,08            | 13,09            | 12,46            |
| <b>Consumi di carburante stazionari</b>                    | <b>3.062,97</b>  | <b>3.457,46</b>  | <b>3.872,34</b>  |
| Diesel   | 196,10           | 918,05           | 1.275,71         |
| Gas naturale   | 2.777,31         | 2.489,58         | 2.532,96         |
| GPL  | 89,56            | 49,83            | 63,67            |
| <b>Gas refrigeranti</b>                                    | <b>637,60</b>    | <b>4,86</b>      | <b>9,03</b>      |
| <b>SCOPE 2</b>   | <b>6.021,19</b>  | <b>6.104,84</b>  | <b>6.260,32</b>  |
| Teleriscaldamento  | 93,60            | 0,23             | 0,00             |
| Energia elettrica  | 5.927,59         | 6.104,61         | 6.260,32         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>20.353,61</b> | <b>19.443,05</b> | <b>19.778,06</b> |

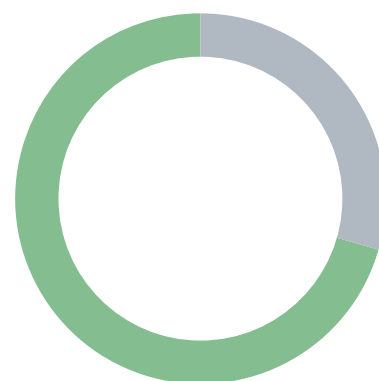
Totale Scope 1 & 2 TESSA (tCO<sub>2</sub>e)

70,4%

29,6%

**Scope 1**  
14.332,43

**Scope 2 [Market based]**  
6.021,19



**TOTALE Scope 1 & 2:**

**20.353,61**

In dettaglio, le emissioni di Scope 1 - ovvero le emissioni “dirette” derivanti dalla combustione di carburanti:

- Sono pari a 14.332 tCO<sub>2</sub>e e quindi al 70% del totale emissioni, percentuale in aumento rispetto agli anni precedenti (68%).
- In aumento del +7,5% rispetto all'anno precedente e complessivamente del +6% rispetto al 2021, a causa di:
  - Aumento delle emissioni del parco veicoli +7,7% rispetto al 2022 e cumulato +10% rispetto al 2021, principalmente per maggiori consumi di diesel (+ circa 360.000 litri).
  - Diminuzione delle emissioni per riscaldamento -11% rispetto al 2022 e cumulato -20% rispetto al 2021, principalmente per cessato consumo di gasolio per riscaldamento e limitato aumento di consumo di gas naturale per il riscaldamento (+137.000 m<sup>3</sup>).

Queste tendenze appaiono perfettamente coerenti con il percorso di efficienza energetica e decarbonizzazione degli edifici già intrapreso e sottolineano l'urgenza di interventi maggiormente incisivi sulla flotta veicolare, descritti nel seguito.

Le emissioni Scope 2, le quali rappresentano le emissioni “indirette” derivanti dai consumi di energia elettrica acquistata dal Gruppo, 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 dove le Op.Co. del Gruppo TESYA consumano l'energia, mentre il metodo “*market-based*” riflette le emissioni di gas serra associate alle scelte di Gruppo del fornitore di energia elettrica o del prodotto. Per il 2023, oltre a misurare le emissioni Scope 2 con il metodo “*market-based*”, TESYA ha scelto di integrare la misurazione delle sue emissioni adottando anche il metodo “*location-based*”.

Alla luce di quanto detto, le emissioni di Scope 2 calcolate per il 2023 sono state pari a 6.021 tCO<sub>2</sub>e (“Market-Based”) e 5.269 tCO<sub>2</sub>e (“Location-Based”). La differenza nel risultato ottenuto con le due metodologie di calcolo, come previsto dal GHG Protocol, è dovuta all'utilizzo di differenti fattori di emissione.

Confrontando il valore “*market-based*” per l'anno 2023 con gli anni precedenti, si osserva una riduzione delle emissioni di Scope 2 del -1,4% in termini emissivi assoluti rispetto al 2022, e del -4% cumulato rispetto al 2021.

### **La roadmap della decarbonizzazione di TESYA**

Come accennato nel capitolo 2, già dal 2021 il Gruppo TESYA ha intrapreso un percorso di misurazione e progressiva riduzione delle proprie emissioni Scope 1 e Scope 2 dal titolo “TESYA DECARBONIZATION 2030”. Tale programma di investimento e trasformazione, mira a ridurre entro il 2030 le emissioni del 37,8% rispetto all'anno di riferimento 2021. Nell'infografica che segue, si possono vedere le principali azioni intraprese e in programma.

**Emissioni TESSA: roadmap del processo di decarbonizzazione**

**2023**



**1. Efficientamento delle strutture ed elettrificazione**

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.



**5. Furgoni Ibridi**

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



**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*



**3. Strategia "Greening Scope 2": PPA e GdO**

Strategie di acquisto di energia "100% green".



**6. Auto aziendali: Fase 2**

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

**2030**



Alcuni esempi di azioni di efficienza energetica e decarbonizzazione già attivate:

- Nuova policy auto Gruppo TESSA per i dipendenti italiani, che mira ad ottimizzare il numero di autovetture assegnate e a incentivare l'utilizzo di motorizzazioni più efficienti in linea con quanto già fatto negli anni precedenti in Iberia. Nel corso del 2023 si è osservato un raddoppio nell'utilizzo di veicoli ibridi rispetto all'anno precedente, pur risultando tali vetture in numero ancora limitato.
- Entrata in esercizio e nel perimetro di rendicontazione di nuove basi operative a grande efficienza energetica, in sostituzione di vecchie sedi: come, ad esempio, la sede di Finanzauto di Arganda del Rey in Iberia, la sede di Teknoxgroup di Zagabria in Croazia, e la sede CLS di Segrate in Italia.
- Revamping energetico di sedi esistenti: 7 sedi coinvolte nel 2022 con risultati misurabili nel 2023, più altre in fase di realizzazione.
- Ammodernamento degli impianti di illuminazione: 13 sedi coinvolte nel 2022 con risultati misurabili nel 2023, più altre in fase di realizzazione.
- La progressiva installazione ed entrata in esercizio di impianti fotovoltaici per l'autoproduzione di energia elettrica in Italia, Spagna, e Balcani, per una capacità media in esercizio nel 2023 pari a circa 750 kWp ed una produzione di 833 MWh (circa 12,6x volte rispetto al 2022, quando era stata di 66 MWh).
- Acquisto di energia elettrica da fonte rinnovabile certificata con Garanzie di Origine in Iberia (già intrapresa nel 2022 e pienamente operativa nel 2023), in fase di estensione a Italia e Balcani per il 2024 e seguenti.

Come emerge dalle tabelle sopra riportate, le azioni completamente implementate fin qui hanno consentito di contenere le emissioni di CO<sub>2</sub>e totali del Gruppo TESSA attorno ai livelli 2021 (+2,9% rispetto al 2021), nonostante un aumento molto significativo del livello di attività del Gruppo (+25% di fatturato nello stesso periodo; +17% nel numero di dipendenti).

In prospettiva, TESSA intende accelerare la propria traiettoria di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, in modo da allinearsi rapidamente agli obiettivi fissati per il 2030 (-37,8% rispetto al 2021). Molte delle iniziative necessarie sono già in fase di esecuzione, e i loro risultati saranno maggiormente visibili nel corso del 2024.

In particolare, i prossimi passi previsti dal piano d'azione ("roadmap") per il periodo 2024-2030 prevedono di:

- Continuare con gli interventi di efficientamento energetico, andando ad agire anche sui comportamenti che guidano i consumi e introducendo sistemi di automazione al fine di ridurre gli sprechi energetici.
- Aumentare progressivamente la produzione elettrica rinnovabile, con l'ambizione di arrivare ad operare fino a 6MWp di potenza.
- Accrescere l'acquisto di energia rinnovabile tramite accordi di Power Purchase Agreement (PPA) o acquisto con Garanzie di Origine (GdO).

- Adottare un percorso di adozione di auto aziendali ibride o elettriche per casi d'utilizzo selezionati a maggiore applicabilità.
- Utilizzare biocarburanti a ridotta impronta carbonica per la flotta veicolare diesel.
- Avviare progetti pilota per l'adozione di furgoni per l'assistenza tecnica ibridi/elettrici.

### Scope 3

A partire dal 2023 il Gruppo TESSA ha deciso di aumentare il proprio impegno nella decarbonizzazione e quindi di rendicontare le emissioni Scope 3.

Il Gruppo ha identificato le categorie maggiormente rilevanti sulla base di due fattori:

- Benchmark rispetto ad aziende competitor/similari.
- Pertinenza rispetto alle principali attività di business svolte dal Gruppo.

Il benchmark di mercato ha evidenziato come gli operatori comparabili rendicontino, nella maggior parte dei casi, le categorie relative ai prodotti/servizi acquistati (Cat.1) e all'utilizzo dei prodotti venduti (Cat.11). Inoltre, il Gruppo TESSA opera in diversi settori tecnologici con un ampio portafoglio di prodotti e servizi e si rivolge ai propri clienti con soluzioni di vendita e noleggio; è quindi necessaria anche la rendicontazione della categoria relativa alle attività di noleggio svolte (Cat.13).

Di conseguenza, sono state selezionate quali **principali categorie** da rendicontare:

- Cat.1 "Prodotti e Servizi Acquistati".
- Cat.11 "Utilizzo dei prodotti venduti".
- Cat.13 "Attività in leasing a valle".

Inoltre, con l'obiettivo di estendere progressivamente la rendicontazione delle categorie Scope 3 sulla base dei dati a disposizione e dell'impatto per TESSA, sono state identificate come categorie di interesse per il Gruppo, ancorché con un impatto minore in termini assoluti, le categorie:

- Cat.2 "Beni Capitali".
- Cat.3 "Attività connesse ai combustibili e all'energia".
- Cat.6 "Viaggi di Lavoro".

Tutte le altre categorie non presenti in elenco sono state considerate come non applicabili o non rilevanti vista la natura del Gruppo TESSA e le sue attività principali.

Sulla base dei dati a disposizione, sono state condotte alcune valutazioni finalizzate a comprendere quale, tra le diverse metodologie di calcolo proposte dal GHG Protocol, fosse la più appropriata, concludendo di utilizzare i seguenti approcci metodologici:

- “Spend-based” per il calcolo delle categorie Cat.1, Cat.2 e Cat.6.
- “Direct Use Phase Emission” per il calcolo delle categorie Cat.11 e Cat.13.

Tutte le metodologie e la valutazione dei dati adottate si basano sul rapporto del GHG Protocol “*Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions*”.

Di seguito si riporta una panoramica delle emissioni di Gruppo Scope 3 suddivise per principali categorie di appartenenza:

| <b>EMISSIONI DI GAS SERRA<br/>DEL GRUPPO IN tCO<sub>2</sub>e</b>  |  | <b>2023</b>      |
|---|--|------------------|
| <b>SCOPE 3</b>  |  | <b>4.630.492</b> |
| <b>Scope 3 a monte</b>  |  | <b>563.870</b>   |
| Cat.1 – Acquisto di beni  |  | 479.634          |
| Cat.2 – Beni capitali   |  | 76.515           |
| Cat.3 – Attività connesse ai combustibili e all’energia<br>[non comprese nell’ambito di applicazione 1 o 2] |  | 6.808            |
| Cat.4 – Trasporto e distribuzione a monte   |  | n/a              |
| Cat.5 – Rifiuti generati nelle operazioni   |  | n/a              |
| Cat.6 – Viaggi d'affari   |  | 911              |
| Cat.7 – Pendolarismo dei dipendenti   |  | n/a              |
| Cat.8 – Attività affittate a monte  |  | n/a              |
| <b>Scope 3 a valle</b>  |  | <b>4.066.622</b> |
| Cat.9 – Trasporto e distribuzione a valle   |  | n/a              |
| Cat.10 – Trasformazione dei prodotti venduti  |  | n/a              |
| Cat.11 – Utilizzo dei prodotti venduti  |  | 3.846.489        |
| Cat.12 – Trattamento di fine vita dei prodotti venduti  |  | n/a              |
| Cat.13 – Attività in leasing a valle  |  | 220.132          |
| Cat.14 – Franchising  |  | n/a              |
| Cap.15 – Investimenti   |  | n/a              |

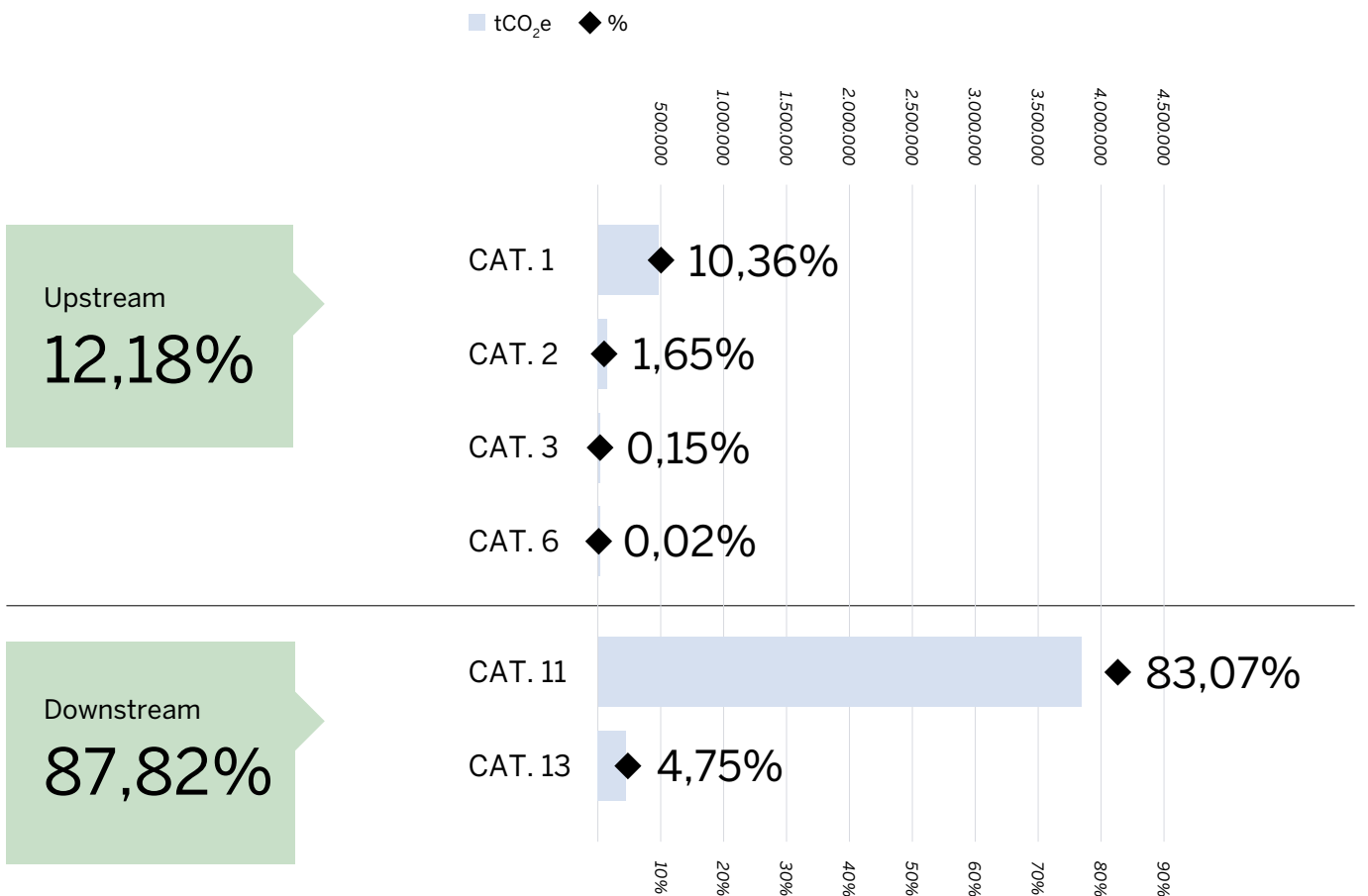


Le emissioni di Scope 3 (emissioni della filiera a valle e a monte di TESSA) ammontano a 4,6 MtonCO<sub>2</sub>e e costituiscono la prevalenza delle emissioni totali del Gruppo (>99%); questo dato appare coerente con quanto rilevato da analisi di benchmark presso altri attori simili.

L'origine delle emissioni della filiera di TESSA è fortemente sbilanciata verso le emissioni a "valle", ovvero legate all'utilizzo dei beni venduti da TESSA (circa 88% del totale), di cui 83% da prodotti venduti e 5% da prodotti noleggiati; per converso, le emissioni a monte rappresentano il 12% del totale e sono principalmente legate a Cat.1 - "Acquisto di beni" (10% del totale Scope 3).

Tutte le categorie più rilevanti appaiono difficilmente e solo indirettamente influenzabili da interventi del Gruppo TESSA; ciò nonostante, nel suo percorso verso la decarbonizzazione e la sostenibilità, TESSA è impegnata a immaginare e definire azioni concrete – di concerto con i fornitori a monte e con gli utilizzatori a valle – al fine di ridurre progressivamente l'ammontare complessivo delle emissioni di Scope 3.

**Totale Scope 3 per categoria (tCO<sub>2</sub>e)**



## 3.2 L'utilizzo delle risorse<sup>3</sup> e inquinamento

[GRI 301-1, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5]

Al fine di minimizzare il proprio impatto sull'ambiente e per promuovere un utilizzo consapevole ed efficiente delle risorse naturali, il Gruppo TESSA, in aggiunta alle iniziative finalizzate a ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>, ha intrapreso un percorso volto a mappare l'utilizzo delle diverse tipologie di materiali utilizzati durante le proprie attività, i prelievi e gli scarichi idrici, nonché i rifiuti prodotti e le rispettive modalità di gestione.

### 3.2.1 I materiali e l'economia circolare

Le attività del Gruppo, data la loro natura connessa alla vendita, noleggio e assistenza di macchinari e flotte, utilizzano principalmente carta e cartone, plastica, legno e pallet, riconducibili allo svolgimento delle mansioni da ufficio e agli imballaggi dei prodotti. Altri materiali utilizzati sono oli lubrificanti, pneumatici, batterie, ferro e acciaio, che vengono prevalentemente impiegati per le attività di riparazione e manutenzione dei macchinari e delle flotte a noleggio.

Nel 2023 TESSA ha continuato il percorso di raccolta e monitoraggio dei dati sui materiali rinnovabili e non rinnovabili utilizzati dalle società del Gruppo. In particolare, nell'esercizio in questione il totale dei materiali utilizzati dal Gruppo TESSA ammonta a circa 2.460 tonnellate, di cui il 19% rinnovabili (percentuale in linea con gli anni precedenti).

| UTILIZZO DI MATERIALI IN TONNELLATE (t) | 2023 <sup>4</sup> | 2022            | 2021 <sup>5</sup> |
|---|-------------------|-----------------|-------------------|
| Materiali rinnovabili                   | 464,50            | 284,65          | 88,78             |
| Materiale NON rinnovabili               | 1.996,40          | 1.174,39        | 645,67            |
| <b>TOTALE materiali utilizzati</b>      | <b>2.460,90</b>   | <b>1.459,04</b> | <b>734,45</b>     |

La variazione in aumento nell'uso dei materiali può essere ricondotta all'aumento dei volumi di business, all'ampliamento del perimetro di raccolta dati alle nuove società (ad esempio, Caymo ed Emerent) e, infine, alla progressiva sistematizzazione delle attività di censimento e raccolta di queste informazioni.

<sup>3</sup>Si segnala che i dati 2021 e 2022 e 2023 relativi ai materiali, ai consumi idrici, e ai rifiuti contenuti in questo paragrafo non comprendono le sedi di piccole dimensioni di Teknoxgroup S.A., Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k, Teknoxgroup Kosovo I.L.c., Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l. e Teknoxgroup Crna Gora d.o.o. e TESSA S.p.A. Ulteriori limitazioni di perimetro sono opportunamente riportate ove necessario.

<sup>4</sup>Per la società Teknoxgroup Srbija e CGT Trucks, i dati sui materiali utilizzati sono stati stimati. Inoltre, i dati sui materiali utilizzati nel 2023 escludono, oltre a quanto precedentemente indicato, anche i dati delle società XIBER Energy Solutions, STET, Alfaproject.net, ALAX Automation, Sitech, data la difficoltà nel reperire i dati.

<sup>5</sup>Rispetto a quanto comunicato nel precedente periodo di rendicontazione per gli anni 2022 e 2021, i dati sui materiali utilizzati hanno subito delle modifiche a seguito di un affinamento nel metodo di calcolo.

Considerata la rilevanza delle tematiche connesse all'economia circolare e all'uso dei materiali, TESYA sta definendo e attivando iniziative volte sia ad aumentare il riutilizzo di alcuni imballaggi ausiliari alle proprie attività (e.g. cartone), sia a ridurre l'utilizzo di carta e plastica:



Riutilizzo degli imballaggi per spedizioni



Digitalizzazione delle fatture



Sostituzione delle bottiglie d'acqua di plastica con distributori di acqua

Inoltre, il Gruppo TESYA estende l'impegno nei confronti dell'economia circolare oltre il suo perimetro aziendale, promuovendo il riuso e rendendo disponibili macchine e attrezzature ricondizionate ai clienti attraverso CYCLICA.

**CYCLICA** è una piattaforma digitale internazionale del Gruppo TESYA sviluppata per fornire una visione completa e trasversale sull'ampia gamma di macchine e attrezzature ricondizionate e usate di tutte le aziende parte del Gruppo e di terzi. CYCLICA promuove il riutilizzo delle attrezzature usate, garantendo qualità e fiducia ai clienti. Il fine ultimo della piattaforma è quello di ridurre l'utilizzo di materie prime, abbracciando l'approccio dell'economia circolare e puntando a diventare leader nel settore delle attrezzature ricondizionate, sostenendo così la sostenibilità ambientale e l'innovazione nell'industria dell'usato.



## Premio Potencia - Finanzauto

A giugno 2023, Finanzauto ha ricevuto il premio nella categoria Sostenibilità, per il lavoro di ricostruzione delle attrezzature, dove viene offerta al cliente la possibilità di rinnovare totalmente la macchina, dandole una nuova vita utile, seguendo una strategia di promozione dell'economia circolare.

### 3.2.2 Gestione delle risorse idriche<sup>6</sup>

Il Gruppo TESSA pone particolare attenzione all'uso della risorsa idrica, impegnandosi ad utilizzare l'acqua nella maniera più responsabile e controllata possibile. Nelle operazioni aziendali del Gruppo, i prelievi e, di conseguenza, i consumi più significativi di acqua si registrano principalmente per la pulizia e per i lavaggi nelle officine. Un utilizzo meno rilevante viene poi riscontrato per scopi igienico-sanitari negli uffici.

Al fine di ridurre al minimo lo spreco di acqua, le principali società del Gruppo<sup>7</sup> si sono dotate di sistemi di depurazione delle acque derivanti dai lavaggi e di sistemi di lavaggio a circuito chiuso, che permettono di riutilizzare gran parte dell'acqua prelevata e di pulire l'acqua dalle sostanze inquinanti prima che questa venga immessa nella rete fognaria.

Per quanto riguarda il **prelievo idrico**, rispetto all'esercizio precedente si registra un incremento del 29% registrando, nel 2023, poco meno di 90 mega litri di acqua. Tale incremento è da imputarsi ad una maggiore capillarità e solidità nella raccolta dei dati (per circa il 10-15%), nonché all'incremento del perimetro societario e del livello di attività complessivo (per circa il 10-15%). La prima fonte di approvvigionamento di acqua è l'acquedotto, e il 52% viene prelevata da aree a stress idrico (principalmente le sedi situate nella penisola iberica).

#### UTILIZZO DELLA RISORSA IDRICA IN MEGALITRI (ML) - PRELIEVO IDRICO

|  | 2023         | 2022         | 2021 <sup>8</sup> |
|--|--------------|--------------|-------------------|
| <b>Prelievo idrico diretto per fonte</b>                             | <b>17,75</b> | <b>12,27</b> | <b>11,28</b>      |
| Acqua di superficie (acqua potabile)                                 | 1,95         | 1,29         | 0,93              |
| Acqua sotterranea (acqua potabile)                                   | 15,79        | 10,98        | 10,35             |
| <b>Totale prelievo di acqua da terze parti per fonte di prelievo</b> | <b>69,96</b> | <b>55,77</b> | <b>49,47</b>      |
| Acqua di superficie (acqua potabile)                                 | 32,02        | 50,76        | 46,36             |
| Acqua sotterranea (acqua potabile)                                   | 37,94        | 5,01         | 3,11              |
| <b>TOTALE PRELIEVO DI ACQUA</b>                                      | <b>87,70</b> | <b>68,04</b> | <b>60,75</b>      |

In aggiunta ai dati sul prelievo idrico e in relazione ai temi rilevanti individuati, per il 2023 il Gruppo TESSA ha ampliato la raccolta dei dati agli scarichi idrici e, di conseguenza, al consumo idrico complessivo.

<sup>6</sup>Per le società CGT e CLS i dati sui prelievi e/o scarichi idrici sono stati stimati parzialmente o completamente. Per circa il 50% delle società, inoltre, in assenza di contatori per gli scarichi idrici e date le caratteristiche del business, si è assunto che l'acqua prelevata venga interamente scaricata. Inoltre, i dati sui prelievi, scarichi e consumi idrici relativi al 2023 escludono, oltre a quanto precedentemente indicato, anche i dati delle società XIBER Energy Solutions e ALAX Automation, data la difficoltà nel reperire i dati.

<sup>7</sup>Nello specifico, ci si riferisce alle società CGT, CLS, CGTE, CGT Trucks, Finanzauto, STET e Teknoxgorup.

<sup>8</sup>Rispetto a quanto comunicato nel precedente periodo di rendicontazione per gli anni 2022 e 2021, i dati sul prelievo idrico hanno subito delle modifiche a seguito di un affinamento nel metodo di calcolo.

Relativamente all'esercizio 2023, gli scarichi idrici del Gruppo TESSA ammontano a poco più di **85 megalitri**. Si rileva che, nel 2023, non sono stati segnalati episodi di non conformità relativamente a scarichi idrici contenenti sostanze inquinanti.

#### UTILIZZO DELLA RISORSA IDRICA IN MEGALITRI (ML) - SCARICO IDRICO

2023

##### Scarico idrico per destinazione

|                              |              |
|------------------------------|--------------|
| Acqua di superficie          | 8,78         |
| Acqua sotterranea            | 4,72         |
| Acqua di terze parti         | 72,08        |
| <b>Scarico idrico totale</b> | <b>85,58</b> |
| Di cui acqua potabile        | 57,21        |
| Di cui altra acqua           | 28,37        |

#### UTILIZZO DELLA RISORSA IDRICA IN MEGALITRI (ML) - CONSUMO IDRICO

2023

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| <b>Totale consumi idrico</b>   | <b>2,1</b> |
| in cui da aree a stress idrico | 0,4        |



## Iniziative relative alla gestione delle risorse idriche

**STET** ha stabilito dei limiti riguardanti l'utilizzo dell'acqua soprattutto nelle zone a maggiore stress idrico. Identificando l'attività che maggiormente inciderebbe sul consumo idrico, i lavaggi delle macchine, ha attivato nei progetti di ristrutturazione degli impianti di Lisbona e nella costruzione della filiale di Beja, processi di riutilizzo dell'acqua proveniente dai lavaggi.

**Finanzauto**, nell'ambito del sistema di gestione ambientale ISO 14001, si è posta l'obiettivo di migliorare i sistemi di riciclo dell'acqua e aumentare il consumo effettivo di acqua riutilizzata, soprattutto per i processi di lavaggio delle macchine.

### 3.2.3 Gestione dei rifiuti<sup>9</sup>

I rifiuti del Gruppo TESSA si distinguono in **rifiuti urbani**, riconducibili alle attività degli uffici, tra cui rientrano principalmente carta, attrezzature e mobili obsoleti, e **rifiuti industriali**, che vengono principalmente generati durante le attività di riparazione e manutenzione dei macchinari. Tali attività generano rifiuti come olio esausto, filtri, componenti usurati e materiali di imballaggio derivanti dai pezzi di ricambio. Gli imballaggi vengono generati anche in seguito alle operazioni di movimentazione dei materiali e durante la distribuzione e la rivendita dei prodotti ai clienti. In aggiunta, durante questa fase vengono generati anche rifiuti in plastica e cartone. Da ultimo, le attività di manutenzione degli impianti possono generare rifiuti quali imballaggi dei prodotti di pulizia, articoli monouso e detriti derivanti da progetti di ristrutturazione.

Nel 2023, il Gruppo TESSA ha generato poco più di **6 mila** tonnellate di rifiuti, dato che appare sostanzialmente in linea con il 2021, mentre per il 2022 sono tuttora in corso operazioni di rettifica e bonifica dei dati raccolti.

I rifiuti non pericolosi sono circa il 41% del totale; tra i **rifiuti non pericolosi** generati rientrano per lo più ferro e acciaio, imballaggi in materiali misti, imballaggi in legno, imballaggi di carta e cartone e legno. Dall'altra parte, i **rifiuti pericolosi** generati sono principalmente oli minerali non clorurati, fanghi, oli per motori, ingranaggi e lubrificazione.

| RIFIUTI GENERATI<br>IN TONNELLATE (t)  | 2023            | 2022            | 2021            |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Totale rifiuti pericolosi prodotti     | 3.646,31        | 3.370,07        | 3.119,01        |
| Totale rifiuti NON pericolosi prodotti | 2.548,79        | 2.289,12        | 3.056,83        |
| <b>TOTALE rifiuti prodotti</b>         | <b>6.195,10</b> | <b>5.659,19</b> | <b>6.175,84</b> |

I rifiuti prodotti dal Gruppo vengono poi suddivisi tra rifiuti recuperati (ovvero riciclati) e rifiuti smaltiti. La gestione dei rifiuti è affidata a terze parti, tra cui centri di recupero o società certificate che operano in conformità alla legislazione in materia di gestione dei rifiuti e agli obblighi contrattuali prestabiliti.

<sup>9</sup>Per la società CGT Trucks e Caymo i dati sui rifiuti generati, recuperati e smaltiti sono stati stimati parzialmente o completamente.

Inoltre, i dati sui rifiuti generati, recuperati e smaltiti relativi al 2023 escludono, oltre a quanto precedentemente indicato, anche i dati delle società XIBER Energy Solutions, Alfa-project.net, ALAX Automation, data la difficoltà nel reperire i dati.

I rifiuti **recuperati** ammontano all'84% di quelli generati, ovvero poco più di 5 mila tonnellate di cui il 53% pericolosi. Relativamente alle operazioni con cui avviene il recupero, le principali sono lo stoccaggio in attesa che i rifiuti vengano sottoposti a un'operazione di recupero, la raffinazione del petrolio o altri riutilizzi e il riciclaggio o recupero di sostanze organiche.

### RECUPERO DI RIFIUTI IN TONNELLATE (t)

## 2023

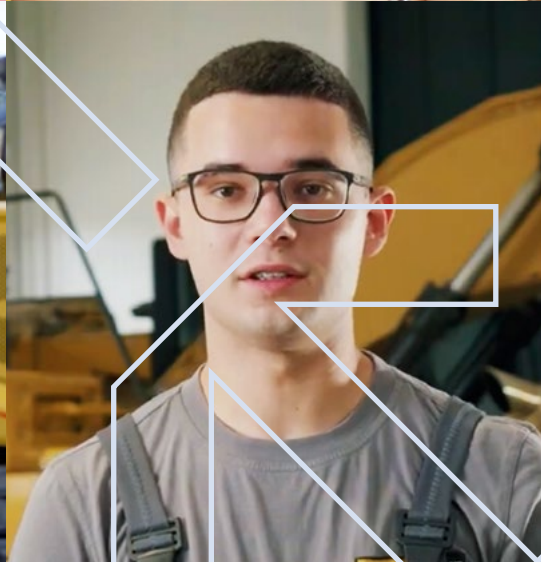
|  |                 |
|--|-----------------|
| Totale rifiuti pericolosi recuperati     | 2.775,88        |
| Totale rifiuti NON pericolosi recuperati | 2.456,98        |
| <b>TOTALE rifiuti recuperati</b>         | <b>5.232,86</b> |

Infine, i rifiuti smaltiti sono **962,25** tonnellate di cui il 90% pericolosi. Le operazioni a cui si ricorre maggiormente per lo smaltimento dei rifiuti sono trattamenti fisico-chimici e l'incenerimento con recupero energetico.

### SMALTIMENTO DI RIFIUTI IN TONNELLATE (t)

## 2023

|  |               |
|--|---------------|
| Totale rifiuti pericolosi smaltiti     | 870,43        |
| Totale rifiuti NON pericolosi smaltiti | 91,82         |
| <b>TOTALE rifiuti smaltiti</b>         | <b>962,25</b> |







# 04

## La responsabilità sociale

---

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 4.1 | L'attenzione verso le persone               | 58 |
| 4.2 | Formazione e sviluppo del talento           | 67 |
| 4.3 | Salute, sicurezza e benessere delle persone | 74 |
| 4.4 | La centralità dei clienti                   | 80 |
| 4.5 | Le comunità interessate                     | 81 |

La valorizzazione delle risorse umane costituisce un elemento chiave delle strategie a medio termine del Gruppo, come ben definito anche all'interno del Codice Etico aziendale. Tale impegno si traduce concretamente attraverso un approccio strutturato della gestione inclusiva delle risorse umane, focalizzato sul miglioramento continuo, sul benessere delle persone che fanno parte del Gruppo, nonché sullo sviluppo delle competenze, garantendo equità e trasparenza nei processi di assunzione e promozione.

## 4.1 L'attenzione verso le persone

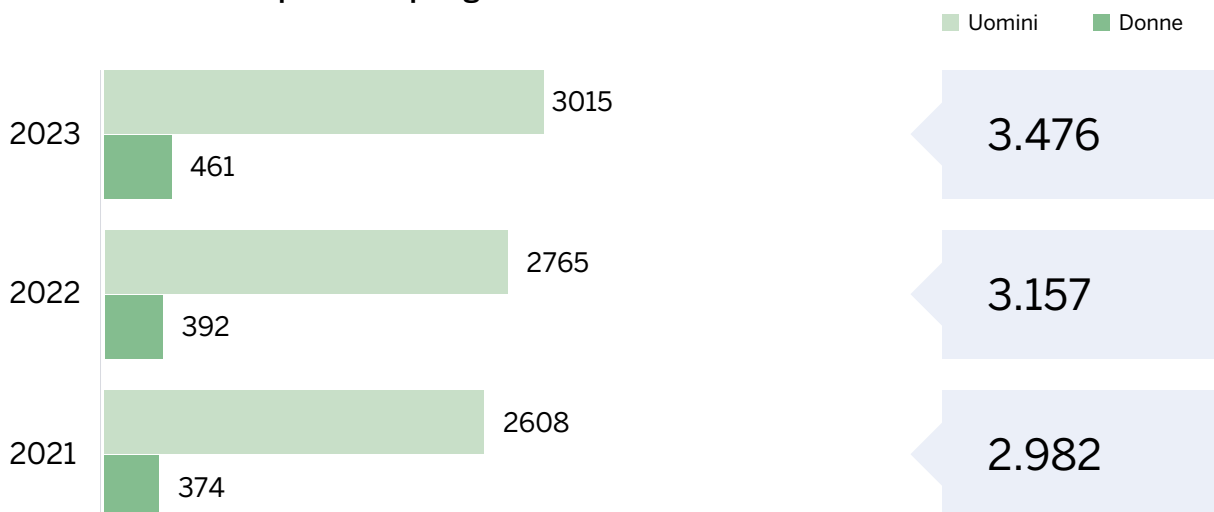
[GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 405-1]

### Le persone del Gruppo TESSYA

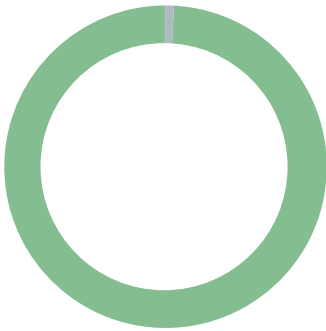
Negli ultimi anni l'organico è costantemente cresciuto, anche a seguito dell'entrata nel perimetro del Gruppo di nuove società. In particolare, nel 2023, in seguito a nuove costituzioni o operazioni di M&A, si è registrato l'inserimento nel perimetro di rendicontazione delle società ALAX Automation, CAYMO, EMERENT e XIBER Energy Solutions.

Al 31 dicembre 2023, il numero totale delle persone del Gruppo TESSYA è di 3.476, dato in aumento del 10% rispetto al 2022. A livello contrattuale, il 99% sono a tempo pieno, in linea con i valori dell'anno precedente, mentre si registra un ulteriore aumento delle persone con un contratto a tempo indeterminato che passano dal 95% del 2022 al 97%.

### Numero totale di dipendenti per genere



**% Dipendenti per tipologia contrattuale**

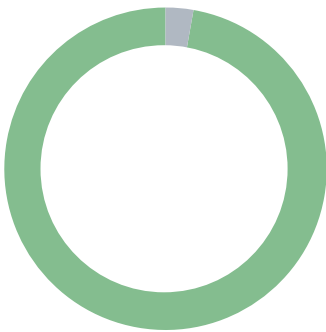


99%

1%

% Dipendenti a tempo pieno (full-time)

% Dipendenti part-time



97%

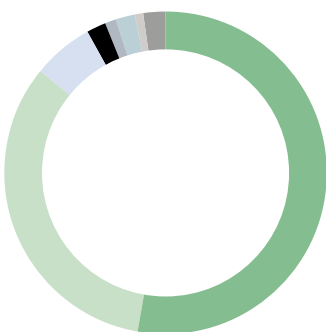
3%

% Dipendenti a tempo indeterminato

% Dipendenti a tempo determinato

Nonostante la storica presenza di TESYA in Italia, il 47% delle persone opera fuori dall'Italia - principalmente in Spagna, Portogallo e, in numero minore nei Balcani, in Belgio e in Svizzera.

**% Dipendenti per area geografica**



53%

33%

6%

2%

Italia

Spagna

Portogallo

Croazia

1%

2%

1%

2%

Slovenia

Serbia

Bosnia

Altro

Per l'esercizio 2023, il Gruppo TESSA ha ridefinito le categorie professionali allineandole al sistema di reporting interno, al fine di garantire una maggiore comparabilità dei dati a livello di Gruppo.

La maggior parte dei dipendenti in forza nel periodo di rendicontazione appartengono alle categorie professionali dei **Technicians** (42%), composta da persone che si occupano della manutenzione o del collaudo delle macchine presso i clienti o le aziende, e degli **Operation support** (18%) che include tecnici, magazzinieri, banconieri e amministrativi delle filiali a supporto del reparto servizi/operazioni, che hanno generalmente contatto con i clienti e i tecnici. La restante parte dell'organico appartiene invece alle seguenti categorie professionali, riportate in ordine decrescente di dipendenti appartenenti a ciascuna di esse:

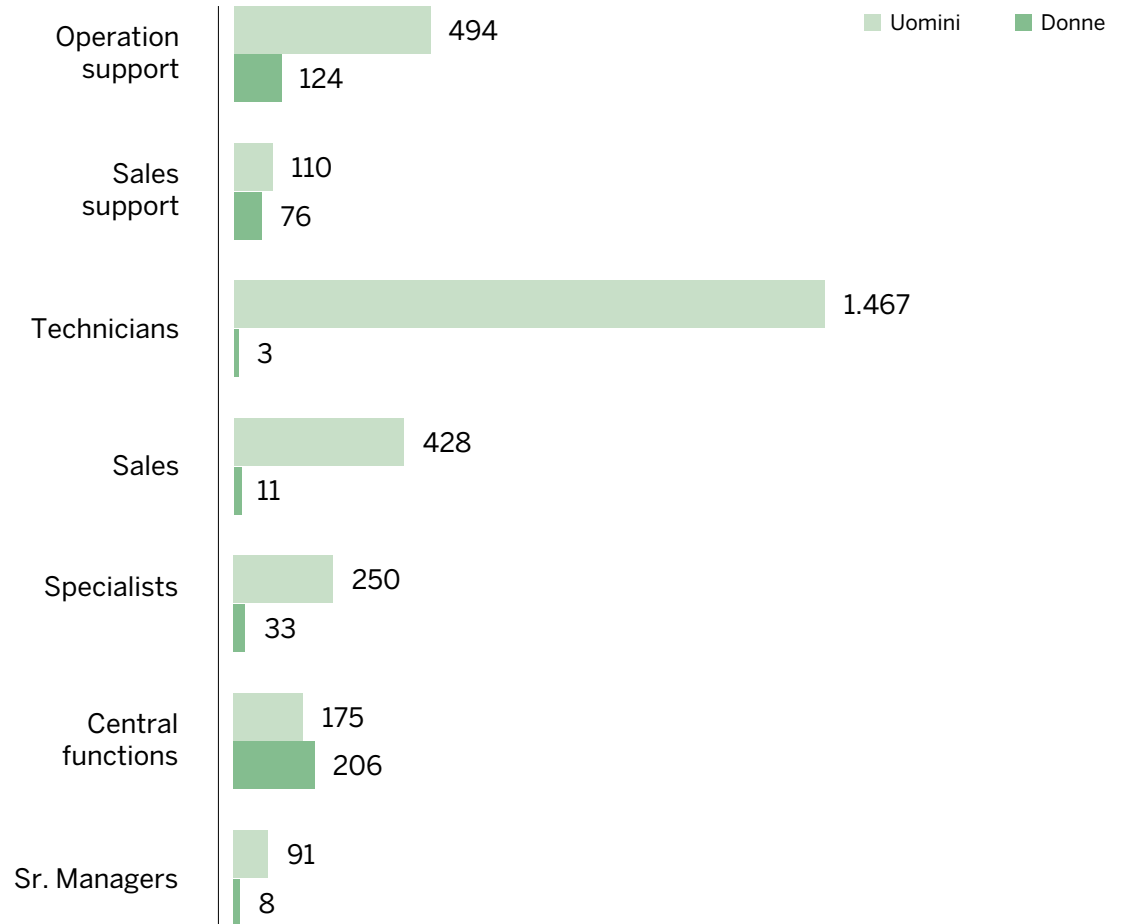
- **Sales**, composta da coloro che hanno le dirette interazioni con i clienti e il cui compito è indurre questi ultimi ad acquistare i prodotti e i servizi delle società.
- **Central functions**, categoria nella quale rientra chi lavora per i clienti interni e/o per le funzioni di staff (ad esempio Finanza, Risorse Umane, IT, Marketing, Pianificazione, Comunicazione, Servizi Generali, Gestione delle Strutture, Salute e Sicurezza e Segreteria).
- **Specialists**, professionisti con elevate competenze e specificamente qualificati per supportare direttamente le operazioni, le vendite e i servizi al cliente, anche sul campo. In questa categoria rientrano ingegneri, specialisti di prodotto, e comunicatori tecnici.
- **Sales Support**, persone che supportano principalmente il reparto vendite per lavorare in modo più produttivo, efficiente ed efficace. Professionisti a supporto indiretto delle attività di vendita che hanno contatti con i clienti e i venditori.
- **Sr. Managers**, categoria nella quale rientrano i leader aziendali, i senior managers.

**% Dipendenti per categoria**

|              |                   |                   |       |
|--------------|-------------------|-------------------|-------|
| 3%           | 11%               | 8%                | 13%   |
| Sr. Managers | Central functions | Specialists       | Sales |
| 42%          | 5%                | 18%               |       |
| Technicians  | Sales support     | Operation support |       |



### Numero totale dei dipendenti per genere e categoria



Con riferimento all'età dei dipendenti, la maggioranza rientra nella fascia d'età compresa tra i 30-50 anni, per una quota pari al 54%. Seguono rispettivamente la fascia sopra i 50 e quella sotto i 30 (per un maggiore dettaglio, si rimanda alle tabelle in Appendice).

Il Gruppo TESSA include anche 101 **lavoratori non dipendenti** di cui 75 uomini e 26 donne. Il 41% dei lavoratori non dipendenti sono stagisti, ai quali seguono i lavoratori interinali/somministrati con il 40%. I lavoratori autonomi rappresentano il 16% e i distaccati il 2%. Il restante 2% corrisponde ad una categoria residuale nella quale rientrano, a titolo esemplificativo, i contratti di lavoro studentesco.

I lavoratori non dipendenti vengono generalmente impiegati per soddisfare esigenze operative specifiche dettate da eventuali picchi di lavoro e comprendono personale tecnico in officine e magazzini e supporto amministrativo nelle attività aziendali. È notevole anche l'impiego di stagisti in tirocini curriculari e professionali, costantemente guidati da tutor aziendali attraverso attività formative strutturate.

## % Dipendenti per età

15%

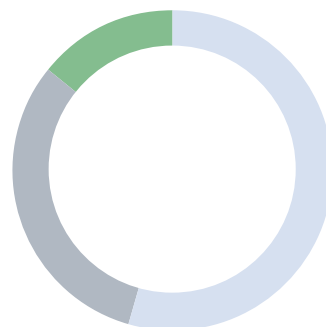
54%

31%

< di 30 anni

tra 30-50 anni

> di 50 anni



### Valorizzazione della diversità e parità di trattamento

Il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo, dove non vengono applicate o tollerate discriminazioni basate su, a titolo esemplificativo, differenze di genere, nazionalità, età, religione. Questo principio di equità si riflette chiaramente nel Codice Etico, nelle politiche di selezione e assunzione e nelle politiche retributive.

La maggior parte dell'organico del Gruppo risulta essere di rappresentanza maschile: al 31 dicembre 2023, il Gruppo conta 461 dipendenti donne che rappresentano il 13% dei dipendenti. Questa composizione è dovuta alle caratteristiche dei settori in cui il Gruppo opera, storicamente più attraenti per gli uomini. Il Gruppo mira costantemente a garantire pari opportunità di assunzione, formazione e sviluppo professionale delle donne, in particolare quelle con competenze scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, nonché a migliorare l'attrattività del settore e favorire la diffusione di tali materie anche tra la popolazione femminile.

Il Gruppo considera qualsiasi tipo di diversità un aspetto da valorizzare piuttosto che una limitazione. A testimonianza di ciò, nel 2023 il Gruppo TESSA conta 58 dipendenti con disabilità. Con riferimento alla fascia d'età dei dipendenti disabili, il 50% rientra nella fascia sopra i 50 anni.

### La trasformazione del modello di gestione delle risorse umane

La gestione delle risorse umane è un aspetto importante per TESSA e ciò ha portato a disegnare un **processo di trasformazione** (cd. HR Vision, parte del piano di sviluppo TESSA EVOLUTION 2025) volto a garantire una visione strategica, di indirizzo e coordinamento delle attività HR di Gruppo e locali.

Tale processo si basa su diverse direttrici, tra cui rientrano:

- Un rafforzamento del modello organizzativo verso un concetto di Funzione HR quale Business Partner per garantire un collegamento diretto con i manager di linea.
- L'adozione di un linguaggio HR comune a tutto il Gruppo per migliorare la comunicazione e l'efficienza dei processi HR, anche attraverso la formalizzazione di politiche d'indirizzo e linee guida.
- L'adozione di una prospettiva di sviluppo incentrata sulle persone che aumenta la responsabilità e promuove l'innovazione e l'iniziativa.
- L'integrazione di sistemi e modelli di Gruppo per consentire alle risorse umane di prendere rapidamente decisioni basate sui dati, cogliendo tempestivamente esigenze interne e cambiamenti di mercato.

Quest'ultima si traduce nella necessità di adottare un approccio basato sull'utilizzo di dati quale abilitante dell'intero processo di trasformazione in corso. A tal fine, è stato avviato un progetto che vede coinvolta la Direzione Risorse Umane di Gruppo e le direzioni HR locali, per l'attivazione di un software di Human Capital Management (HCM). L'HCM, primo software progettato, disegnato e implementato con una prospettiva di Gruppo, permetterà la gestione integrata, automatizzata e digitalizzata di tutti i processi HR, dalla selezione dei dipendenti alla valutazione delle performance. L'adozione dell'HCM è stata avviata nel 2023 con un'analisi dei principali processi HR, il disegno del modello to-be finalizzato alla definizione di un Target Operating Model.

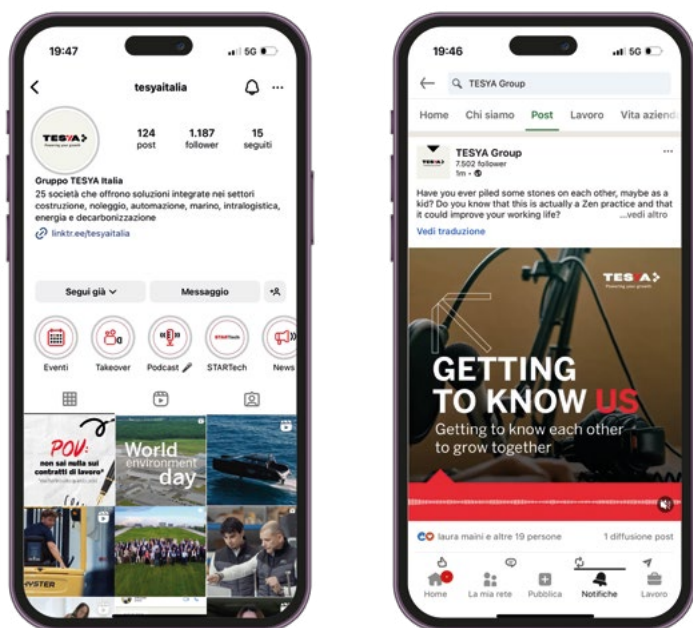
Per assicurare un adeguato stato di avanzamento dei progetti degli obiettivi HR a medio termine, è stato istituito lo **Human Resources Board**, che comprende tutti i direttori HR delle società operative insieme alla Direzione Risorse Umane di Gruppo. L'Human Resources Board prevede un sistema strutturato di riunioni organizzate in presenza o con l'ausilio di sistemi di videoconferenza (nel 2023 l'HR Board si è riunito 2 volte in presenza - a Milano e Belgrado - e 4 volte in videoconferenza). Durante gli incontri, vengono discussi i temi e le informazioni rilevanti riguardanti progetti e attività specifiche sviluppate a livello centrale o locale. Gli incontri vengono utilizzati anche a scopo formativo e di team-building, relativamente a tematiche quali cultura aziendale e introduzione di nuovi strumenti a supporto dei progetti.

Si inserisce inoltre tra le iniziative promosse nell'ambito della gestione delle risorse umane di Gruppo anche il processo di mappatura del **grading** delle risorse. Il processo è stato avviato nel corso del 2022 con riferimento al Top e Senior Management, per poi essere esteso nel 2023 fino a ricomprendere tutte le posizioni di Middle Management, includendo anche ruoli specialistici con responsabilità di gestione di risorse economiche, tecnologiche e umane. L'obiettivo finale di tale iniziativa è di consentire di strutturare in modo più efficace ed efficiente piani di sviluppo professionale, di formazione e di successione.

## Coinvolgimento delle persone

Essendo le attività di team building e gli eventi di condivisione fondamentali per rafforzare il senso di appartenenza e per definire un'identità aziendale coerente e uniforme, il Gruppo TESIYA sta investendo in diverse iniziative di **Employer Branding** per coinvolgere tutte le persone del Gruppo, in linea con il piano di sviluppo TESIYA EVOLUTION 2025. Rientrano in tale contesto le campagne di sponsorizzazione del Gruppo TESIYA e, a integrazione del piano editoriale digitale su piattaforma interna (Conecta), la predisposizione e condivisione di un magazine cartaceo (BEYOND), pubblicato due volte all'anno, per diffondere tra un maggiore numero di utenti la visione strategica e i valori del Gruppo.

Per aumentare la propria notorietà e attrattività sul mercato del lavoro, in linea con le iniziative di Employer Branding, è stata anche rafforzata la presenza sui canali social-media, in particolare Instagram e LinkedIn.



L'attenzione alle persone si concretizza inoltre attraverso l'impegno che il Gruppo assume nel mantenere un **dialogo aperto e trasparente** con tutte le persone che ne fanno parte per comprendere le loro opinioni ed ascoltare attivamente i loro riscontri. Di seguito, vengono riportate le principali modalità di dialogo promosse all'interno del Gruppo TESIYA.

Queste modalità di scambio mirano a garantire un dialogo aperto e trasparente, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e motivante.



## Comunicazione ordinaria



Scambio regolare di informazioni (annunci, richieste, novità) tramite incontri quotidiani in ufficio, utilizzo della piattaforma Conecta e Intranet aziendali, comunicazione via e-mail.

## Indagini di Clima



Sono state condotte indagini sul clima aziendale per raccogliere opinioni e feedback sui valori aziendali.

## Colloqui di Valutazione



Colloqui annuali di valutazione delle performance con ciascun dipendente.

## Feedback per Nuovi Assunti



È previsto un colloquio entro sei mesi dall'ingresso per raccogliere feedback dei nuovi assunti sul loro percorso di inserimento.

## Exit Interview



Interviste per comprendere le motivazioni che portano alla dimissione e identificare eventuali aree di miglioramento nel processo di gestione delle risorse umane.

## Incontri one to one



Sono organizzati incontri individuali periodici tra dipendenti e management per discutere aspettative, esigenze e obiettivi aziendali.

### Dalla selezione alla cessazione dei rapporti con il personale: il turnover

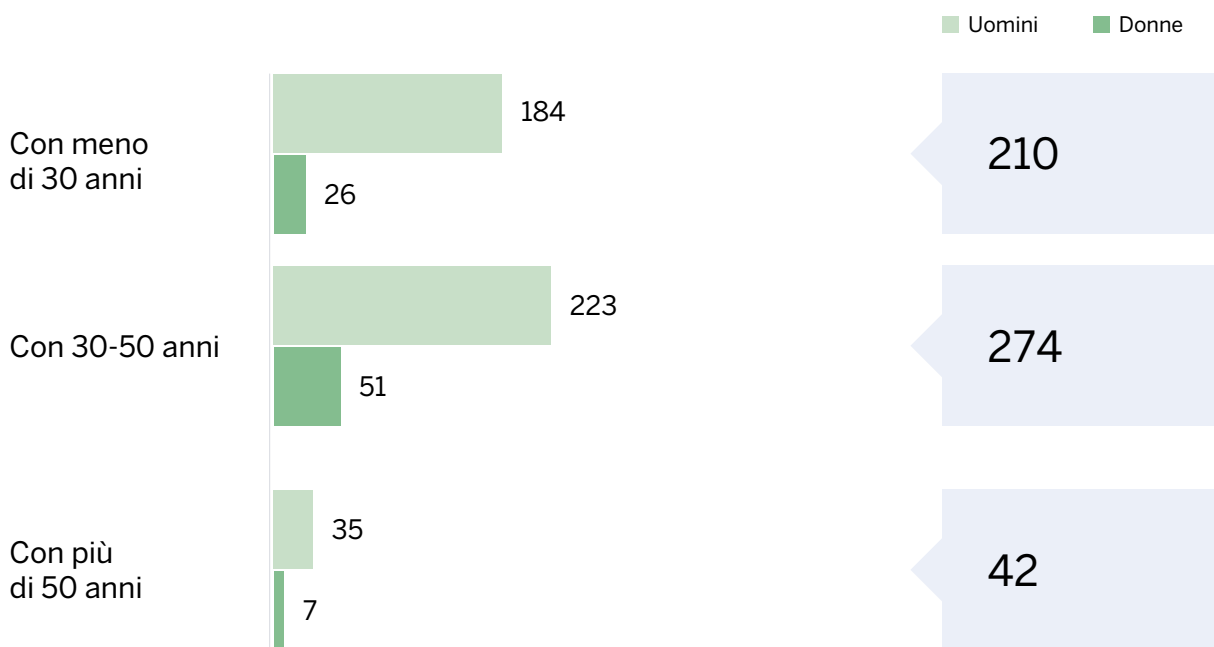
La corretta gestione delle risorse umane inizia dal **processo di selezione e assunzione**, che viene solitamente pianificato durante il budgeting annuale, tenendo conto delle specifiche esigenze di inserimento del personale. Per il reclutamento, vengono utilizzati i principali portali di ricerca e selezione di candidati e sono attive anche diverse collaborazioni con istituti tecnici e università. In aggiunta, TESYA collabora con agenzie esterne per la ricerca e selezione dei candidati. Il processo prevede una iniziale selezione e valutazione dei curricula da parte delle figure HR, seguita dalla valutazione dei candidati dai responsabili dei reparti, a seconda del profilo e della specifica ricerca.

Attraverso tali processi, durante il 2023, a livello di Gruppo sono stati assunti 526 dipendenti (84% uomini e 16% donne), con un **tasso di assunzione**<sup>10</sup> del 18,3% per le donne e del 14,6% per gli uomini.

Con riferimento alla fascia d'età, quella compresa tra 30-50 anni risulta essere quella maggiormente interessata dai nuovi ingressi, mentre, in proporzione al numero di dipendenti per la specifica fascia d'età, il tasso di assunzione più elevato, pari al 41,8%, si registra per la fascia sotto i 30 anni, a dimostrazione dell'importanza che TESYA dà all'assunzione dei giovani talenti anche attraverso la promozione di diverse attività finalizzate ad attrarre talenti e offrendo percorsi di formazione per il loro sviluppo.

<sup>10</sup> Il tasso di assunzione per genere viene ricavato dal rapporto tra il n. di assunzioni per genere e il n. totale di dipendenti del genere considerato, mentre il tasso di assunzioni per fascia d'età viene ricavato dal rapporto tra il n. di assunzione nella fascia d'età e il totale dei dipendenti nella fascia d'età considerata.

### Assunzioni per genere e fascia d'età



In merito alle cessazioni, al 31 dicembre 2023 si sono registrate 295 cessazioni (89% uomini e 11% donne). Per quanto concerne i motivi delle cessazioni, la maggior parte sono riconducibili a dimissioni volontarie e alla fine dei rapporti contrattuali. Le cessazioni dovute a licenziamenti e pensionamenti costituiscono una minoranza.

Da ultimo, il **tasso di turnover**<sup>11</sup> è pari all'8,5% e vede maggiormente coinvolta la fascia d'età con meno di 30 anni che registra un tasso del 13,1%. Segue la fascia 30-50 anni, con un tasso pari all'8,3% e da ultimo la fascia d'età over 50 che registra un tasso di turnover pari al 6,6%. Considerando il genere, non si nota una differenza significativa tra il tasso di turnover registrato per gli uomini, pari all'8,7% e quello registrato per le donne, pari al 7,2% (per un maggiore dettaglio, si rimanda alle tabelle in Appendice).

### Accordi di contrattazione collettiva

Nel 2023, i dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva corrispondono al 93% dei lavoratori. Va precisato che ai lavoratori non coperti da contrattazione collettiva<sup>12</sup> si applicano condizioni contrattuali rigorosamente definite e conformi alle leggi sul lavoro e alle normative locali, come indicato nei manuali aziendali che definiscono le norme relative a tassazione, benefit e altri aspetti lavorativi.

<sup>11</sup> Il tasso di turnover per fascia d'età viene ricavato dal rapporto tra il n. di cessazioni per fascia d'età e il n. totale di dipendenti al 31.12 per quella fascia di età. La stessa metodologia viene applicata per il tasso di turnover per genere.

<sup>12</sup> Il restante 7% dei dipendenti si riferisce alle società Teknoxgroup, ad esclusione dei dipendenti di Teknoxgroup Slovenia d.o.o.

## 4.2 Formazione e sviluppo del talento

[GRI 404-1]

Il Gruppo TESSA riconosce l'importanza di poter contare su persone competenti, motivate ed esperte, capaci di proporre soluzioni innovative per la soddisfazione dei clienti e, di conseguenza, il successo aziendale. Impegnandosi con risorse, tempo e creatività, TESSA offre una formazione solida e continuativa a tutte le persone che fanno parte del Gruppo, promuovendo uno spirito di squadra e un ambiente di lavoro positivo, coeso, aperto all'innovazione e inclusivo. Questo contesto consente di favorire la crescita individuale, il pieno sviluppo delle potenzialità e la valorizzazione di ciascun membro. Insieme, si costruiscono rapporti di fiducia, si abbraccia il cambiamento e si cresce, valorizzando il potenziale di ognuno.

Per definire dei programmi di formazione allineati e coerenti tra le diverse Op.Co. del Gruppo, è nata TESSA YOUiversity che permette la definizione organica di programmi dedicati ai diversi ruoli presenti all'interno del Gruppo TESSA.

La TESSA YOUiversity è strutturata su quattro facoltà, caratterizzate da programmi formativi (i.e. Leadership School, la Tech School, la Sales School e la Talent School) allineati a livello di Gruppo e specifici per il ruolo.



### TESSA YOUiversity

Leadership  
School

Tech  
School

Sales  
School

Talent  
School

#### Programmi formativi

- Leadership Esecutiva
- Gestione Aziendale Avanzata
- Transizione verso la Leadership Aziendale
- Sviluppo Strategico del Business
- Project Management
- Comunicazione Aziendale
- Corsi Avanzati di Inglese, Italiano e Spagnolo
- Coaching Individuale e di Gruppo
- Piano di Sviluppo per Giovani Laureati
- Formazione e aggiornamento Tecnico/Professionale

La formazione organizzata tramite la TESSA YOUiversity mira a sviluppare competenze tecniche e comportamentali (soft skills), comprendendo anche la formazione sul lavoro, l'affiancamento e il tutoraggio per lo sviluppo continuo, creando altresì piani di sviluppo personale basati sulle specificità di ciascuna persona e del suo ruolo.

La **formazione tecnico/specialistica** include insegnamenti specifici su argomenti tecnici, manutenzione e conoscenza approfondita dei prodotti aziendali. Corsi mirati sono offerti sia ai tecnici, sia ai venditori per sviluppare competenze nella ricerca di opportunità commerciali, essenziali per identificare e acquisire nuove opportunità di mercato. Rientra in tale contesto il programma formativo STARTech per i giovani tecnici.

### **Programma formativo STARTech per i giovani tecnici**

Il Gruppo crede fortemente nell'importanza della formazione per i giovani, intesa come strumento per contribuire allo sviluppo personale e professionale in quanto propedeutica a preparare i giovani al mondo del lavoro. A tale fine TESSA ha avviato il **programma formativo STARTech** in collaborazione con la rete delle Opere Salesiane in Europa. Si tratta di un percorso formativo teorico-pratico, che prevede un'alternanza tra formazione in aula e lavoro in azienda, volto a ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di tecnici specializzati nell'industria. Il programma è stato avviato in ottobre in Italia presso l'ITS Meccatronica Salesiani di Sesto San Giovanni, con il coinvolgimento della Federazione Nazionale CNOS-FAP, CNOS FAP Lombardia, ITS Meccatronica e Gi Group.

In Spagna, Finanzauto ha firmato un accordo simile con i Salesiani per offrire **formazione specializzata agli studenti** di Formazione Professionale presso le proprie strutture.

Nel 2022 prima dell'avvio dell'iniziativa, è stata condotta una survey indirizzata a circa 2.000 giovani nella quale veniva loro chiesto di valutare la loro percezione della figura del tecnico. La survey è servita a indirizzare gli obiettivi del corso di formazione e a costruire il programma.

Obiettivo del Gruppo TESSA attraverso l'iniziativa STARTech è quello di **promuovere la crescita delle persone e delle imprese**, attraverso un percorso che prevede **860 ore di formazione**, suddivise tra aula e azienda, per avviare i **giovani alla professione di Tecnico Meccatronico Industriale o Tecnico Marino** e ottenere un certificato di specializzazione tecnico-professionale (corrispondente al livello IV del Quadro europeo). Nel 2023, il progetto ha coinvolto le Scuole Salesiane e le società del Gruppo in diverse

città europee, tra cui **Milano e Madrid**, confermando l'impegno del Gruppo nel sostenere la formazione dei giovani e nello sviluppo di competenze tecniche specializzate in un contesto internazionale. È inoltre in programma il lancio dell'iniziativa a Lisbona nell'ottobre del 2024.

Sempre durante il 2023, è stato fatto un passo aggiuntivo per allineare le diverse scuole tecniche delle Op.Co e armonizzare i programmi didattici e i percorsi di sviluppo per i tecnici del Gruppo TESSA, anche in considerazione dell'impronta internazionale del Gruppo e della necessità di definire programmi formativi comuni a livello di Gruppo. Oltre all'obiettivo di cercare un percorso standard, le Scuole Tecniche italiane e spagnole hanno quindi supportato le società dei Balcani nella realizzazione di un'analogia Scuola Tecnica, che sarà inaugurata nel corso del 2024.

La **formazione manageriale**, sviluppata anche attraverso percorsi di executive coaching, alta formazione manageriale e project management, è finalizzata a potenziare le capacità gestionali e di leadership, nonché le competenze relazionali. Ai senior managers vengono offerti programmi avanzati di formazione e ai middle managers percorsi di sviluppo delle competenze.

### Valutazione Middle Management

Analogamente a quanto avvenuto nel 2022 per il Senior Management e nell'ambito del quadro del Leadership Journey previsto dall'HR Vision, è stato avviato nel maggio 2023 un percorso di valutazione sistematica del Middle Management, con il triplice obiettivo di:

- Declinare il «leadership model» in competenze specifiche.
- Ottenere una «mappa» delle competenze dei Middle Managers.
- Facilitare percorsi di auto formazione.

Durante la prima fase, sono stati coinvolti 140 middle managers che hanno seguito un percorso strutturato, avviato con una valutazione di gruppo della durata di 1 giorno in modalità on line, seguito da 2 ore di feedback e che si è concluso con la consegna di un rapporto personalizzato e uno di sintesi condiviso con la direzione HR.

### **Programma di formazione Executive Leadership Program (ELP)**

In aggiunta alla formazione interna, sono stati attivati programmi di formazione finalizzati sia all'ottenimento di qualifiche professionali, come un master con il Politecnico di Milano, sia percorsi manageriali con le principali università italiane e spagnole (ELP).

Il programma ELP di TESSA è centrale per lo sviluppo professionale dei Senior Managers di TESSA. Progettato in linea con la strategia, i valori e il modello di leadership del Gruppo, è stato co-disegnato congiuntamente con Instituto de Empresa di Madrid e Università Bocconi di Milano, istituti universitari tra i leader mondiali nella formazione del management, e GSO, importante società di consulenza specializzata nello sviluppo delle competenze. Il percorso si compone di una parte teorica e di una parte pratica e ha visto coinvolti 75 Senior Managers provenienti da tutte le Op.Co del Gruppo, suddivisi in 3 gruppi. Ogni gruppo ha seguito quattro moduli di tre giornate ciascuna, suddivisi in base ai diversi temi. Nello specifico:

**Modulo Care:** Leadership positiva, cascading comunicativo, comunicazione assertiva.

**Modulo Change:** Guidare l'innovazione, processi di cambiamento, adattarsi all'ambiente v.u.c.a.

**Modulo Trust:** Leadership inclusiva, fornire pari accesso alle opportunità e alle risorse, gestione della diversità e interazione con culture diverse.

**Modulo Growth:** Crescita in contesti multinazionali, come bilanciare le diverse opzioni strategiche e sviluppare una mentalità manageriale globale.

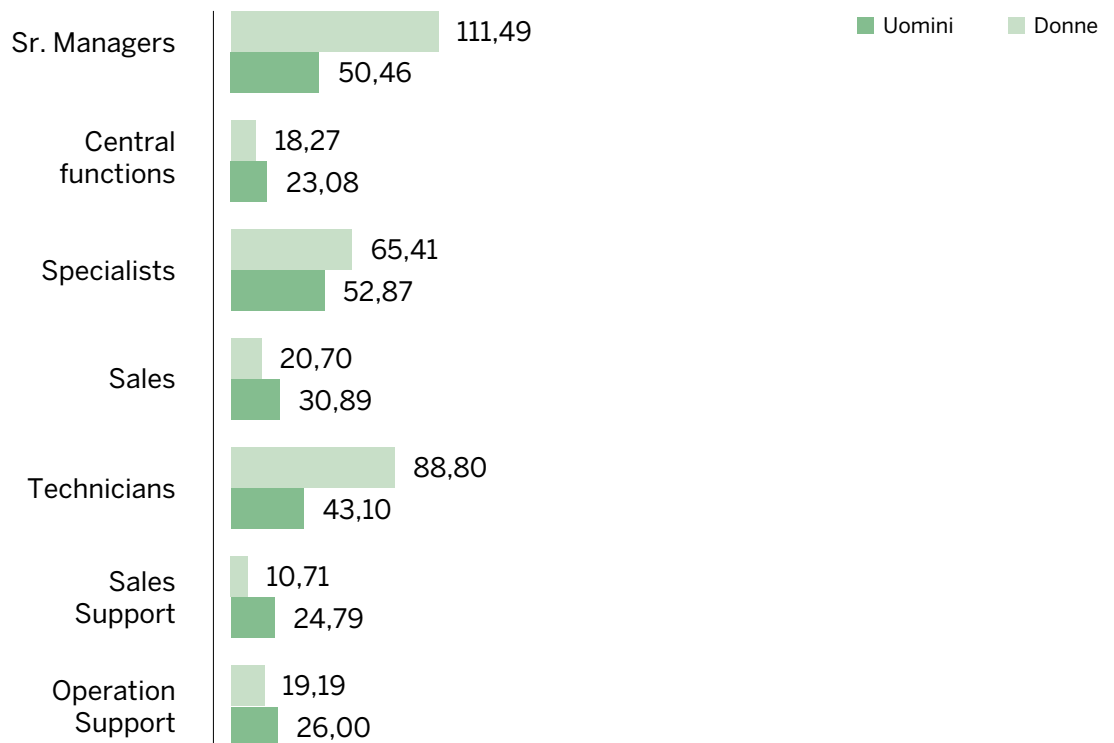
Un'altra area su cui viene posta molta attenzione è il miglioramento delle **capacità comunicative e relazionali**, soprattutto con i clienti. I programmi formativi in oggetto sono progettati per affinare le abilità comunicative all'interno del Gruppo e con i clienti, garantendo un servizio di alta qualità e una comunicazione efficace.

La **sicurezza e la salute sul lavoro** rappresentano un'altra priorità. Il Gruppo organizza corsi obbligatori secondo il Decreto Legislativo 81/08, focalizzati sulla sicurezza sul lavoro e sull'antinfortunistica, per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti.

Al fine di assicurare che i dipendenti siano aggiornati sulle normative e sulle best practices, vengono anche offerti corsi in materia di **compliance e policy aziendali**.

Nel 2023, le ore di formazione erogate ammontano complessivamente a 124.371 ore, in aumento del 10% circa rispetto all'esercizio precedente. I dati sulle ore medie di formazione per dipendente testimoniano l'impegno costante del Gruppo TESSA nell'investire nella crescita professionale delle persone che ne fanno parte. Con una media di quasi 36 ore di formazione per persona, il Gruppo ha incrementato del 5% le ore di formazione pro-capite rispetto all'anno precedente, segnalando la chiara volontà di migliorare le competenze del personale. Analizzando le categorie professionali, gli "Specialists" e i "Sr. Managers" sono i più coinvolti nella formazione, con una media di circa 54 e 55 ore ciascuno. Questo è indicativo dell'importanza attribuita allo sviluppo di competenze avanzate per ruoli che richiedono un alto livello di specializzazione e leadership. Anche i "Technicians" beneficiano di una formazione sostanziale con circa 43 ore medie, il che riflette l'importanza di aggiornare costantemente le competenze tecniche in un ambiente in rapida evoluzione. Le categorie "Sales", "Operation Support", "Central Functions" e "Sales Support" hanno ricevuto un numero di ore di formazione che va da circa 30 a 19 ore, a seconda del ruolo.

### Ore di formazione pro-capite per categoria professionale



## Valutazione delle performance

Nell'ambito della valutazione delle performance, sebbene non sia ancora stato attivato un processo strutturato per tutto il Gruppo, sono previsti momenti di incontro individuali per ogni persona del Gruppo e il responsabile di riferimento, al fine di valutare le performance, stabilire azioni di miglioramento delle prestazioni ed eventuali obiettivi annuali.

Il programma di valutazione delle performance ha richiesto circa 1.000 sessioni di valutazione tra il 2022 e il 2023, a testimonianza dell'impegno del Gruppo TESSA al miglioramento continuo delle proprie persone. Nel corso del 2023, le valutazioni hanno riguardato tutte le categorie di dipendenti del Gruppo TESSA con una focalizzazione maggiore per le posizioni di "Sales Support", "Sr. Managers" e "Sales".

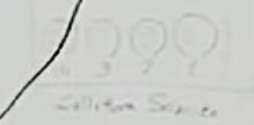
In questo contesto si inserisce anche il progetto "**Future Leaders**", avviato a giugno 2023, con l'obiettivo di identificare un bacino di talenti che nel tempo possano assumere ruoli di leadership all'interno del Gruppo. Il progetto prevede sia fasi di valutazioni continuative, sia momenti formativi specifici. A questo proposito, in collaborazione con il Top Management si sono identificati i criteri che definiscono un talento per il Gruppo TESSA, delineandone gli ambiti e i fattori di valutazione.



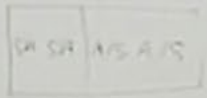
# Tecnologia Ethernet

## CAN vs Ethernet

| Caratteristica             | CAN                    | Ethernet               |
|----------------------------|------------------------|------------------------|
| Protocollo                 | ISO 11898              | IEEE 802.3             |
| Velocità                   | 125 kbit/s - 10 Mbit/s | 10 Mbit/s - 100 Gbit/s |
| Topologia                  | Bus                    | Star                   |
| Media                      | Cavi a due fili        | Cavi a quattro fili    |
| Protocollo di controllo    | CSMA/CD                | CSMA/CD                |
| Protocollo di trasporto    | CANopen                | TCP/IP                 |
| Protocollo di rete         | RS-485                 | EtherCAT               |
| Protocollo di collegamento | RS-485                 | EtherCAT               |
| Protocollo di interfaccia  | RS-485                 | EtherCAT               |
| Protocollo di controllo    | CSMA/CD                | CSMA/CD                |
| Protocollo di rete         | RS-485                 | EtherCAT               |
| Protocollo di collegamento | RS-485                 | EtherCAT               |
| Protocollo di interfaccia  | RS-485                 | EtherCAT               |



$P_{col} = \frac{2L}{T_{bit}}$   
 $= \frac{2L}{\frac{1}{R}}$   
Spazio per collisione  
Spazio per distruzione  
bit



BLOW-by

## 4.3 Salute, sicurezza e benessere delle persone

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

### Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è un processo rigoroso, fondato sul rispetto delle normative attuali e delle relative norme tecniche e certificazioni. Il Gruppo opera in diverse giurisdizioni con normative differenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Pertanto, ogni società del Gruppo gestisce autonomamente la conformità alle leggi sulla sicurezza. In ogni caso, indipendentemente dalla posizione geografica, TESYA si impegna a garantire un ambiente lavorativo che rispetti le normative vigenti, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e malattie professionali. A supporto di ciò, il Gruppo fornisce informazioni alle proprie persone sui potenziali rischi associati alle loro mansioni e, allo stesso tempo, si richiede a ciascuno di contribuire attivamente a mantenere un ambiente di lavoro sicuro durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative.

In linea generale, il sistema di salute e sicurezza sul lavoro viene definito in collaborazione con un partner esterno specializzato, al fine di garantire un approccio conforme sia alle normative vigenti, quali ad esempio il D.lgs. 81/08 in Italia e la Legge 31/1995 in Spagna, sia alle migliori pratiche del settore. Il sistema include un manuale dettagliato, linee guida per le persone del Gruppo e le relative società, e prevede la realizzazione di attività periodiche quali ispezioni, aggiornamenti e la sostituzione di attrezzature. Considerando poi le specifiche attività di ogni società, il sistema di salute e sicurezza viene declinato per rispondere al meglio alle esigenze specifiche in termini di creazione di un ambiente di lavoro sicuro.

Alcune società del Gruppo hanno ottenuto le certificazioni ISO 45001 o OHSAS 18001 (nel caso di Teknoxgroup Srbija). CGT Trucks ha intrapreso il processo per ottenere la certificazione ISO 45001 entro la fine del 2024.



Per quanto concerne le società che non hanno attualmente adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo ha iniziato a porre le basi per l'attivazione del sistema, con l'obiettivo di completarlo nel corso del 2024. Il sistema sarà realizzato includendo aspetti come la valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori, la nomina dei responsabili della sicurezza, la sorveglianza sanitaria e la gestione delle emergenze. In aggiunta, nelle società italiane in oggetto, sono già attivi alcuni elementi specifici in ottemperanza al D.lgs. 81/08 tra cui la predisposizione del "Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)". Questo assicura che tutte le attività lavorative siano comprese nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, garantendo una copertura completa e conforme alle disposizioni legislative.

## La prevenzione e il controllo

Nel contesto italiano, in conformità al Decreto interministeriale 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro), il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) viene aggiornato regolarmente in base alle scadenze delle diverse valutazioni dei rischi di salute e sicurezza sul lavoro specifiche per ciascuna sede del Gruppo. Il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, con il supporto della direzione aziendale, si occupa di redigere o aggiornare le valutazioni dei rischi e risponde a modifiche significative all'interno dell'organizzazione, garantendo che ogni aspetto del lavoro sia gestito adeguatamente, con eventuali modifiche all'attrezzatura e all'adozione di dispositivi di protezione individuale. Le anomalie vengono comunicate tramite coinvolgimento diretto del dirigente e del preposto, seguendo procedure per segnalare near-miss, incidenti e infortuni, attraverso un sistema informatizzato che permette una raccolta efficace delle informazioni, essenziale per l'analisi e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. A tal proposito, gli incidenti sono indagati anche attraverso audit interni, per individuare le cause principali e attuare le misure correttive necessarie, dimostrando un impegno costante verso il miglioramento delle condizioni di lavoro e la sicurezza delle persone.

Con riferimento invece alle filiali estere, Finanzauto S.A. adotta un processo di valutazione dei rischi conforme ai requisiti di legge (Legge 31/1995 e suoi regolamenti secondari) basato sulle seguenti componenti:

- Procedura di valutazione dei rischi che delinea i passaggi necessari alla conduzione della valutazione dei rischi connessi alla salute e sicurezza sul lavoro.
- Squadre di valutazione composte da team multidisciplinari (e.g. tecnici H&S, dirigenti, rappresentanti sindacali e lavoratori).
- Report di valutazione che evidenzia le aree conformi alle norme di sicurezza o che presentano rischi per i quali è necessario definire le relative azioni di gestione.
- Piano di azione contenente le misure correttive e preventive classificate in base alla priorità del rischio. Queste misure sono documentate in un piano di attuazione dettagliato. Il piano specifica le azioni, assegna le responsabilità e fissa le scadenze di attuazione.

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

Con riferimento al **servizio di medicina del lavoro**, sebbene esternalizzato, è strettamente integrato nelle operazioni quotidiane di alcune società del Gruppo<sup>13</sup> in Italia, nella Penisola Iberica e in Belgio, con medici che effettuano sopralluoghi periodici e partecipano attivamente alle riunioni sulla sicurezza. I medici competenti svolgono un ruolo cruciale nell'identificazione, valutazione e riduzione dei rischi lavorativi, promuovendo la salute sul luogo di lavoro in linea con la normativa vigente. Le visite mediche, che includono analisi e screening specifici, vengono eseguite presso laboratori specializzati, selezionati anche in base alla vicinanza geografica ai luoghi di lavoro per minimizzare i disagi imposti dagli spostamenti.

<sup>13</sup>Applicable ad ALAX Automation, Alfaproject.net, CGT, CLS, CGTE, CGT Trucks, Finanzauto, XIBER Energy Solutions, Sitech, STET e TESYA S.p.A.

## Il coinvolgimento dei lavoratori nei programmi di salute e sicurezza

La comunicazione e l'informazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono curate attraverso vari strumenti che assicurano la partecipazione e la consapevolezza degli interessati. Annualmente, tutti i lavoratori partecipano a una riunione in cui vengono discusse le novità in tema di sicurezza, le problematiche rilevanti, gli infortuni e i mancati infortuni e la documentazione relativa alle questioni di salute e sicurezza sul lavoro viene condivisa digitalmente con i responsabili preposti. Eventuali anomalie vengono riportate al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) o, ove previsto, ai responsabili delle aree tecniche. Questi ultimi sono anche coinvolti nelle decisioni relative ai contenuti dei corsi di formazione su salute e sicurezza, garantendo che siano pertinenti ai rischi e alle attività specifiche delle loro funzioni<sup>14</sup>.

### “Procedura Consultazione e Partecipazione”

Per sottolineare l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, Finanzauto ha attivato la “Procedura Consultazione e Partecipazione”. Questa procedura mira a costruire un processo decisionale collaborativo in materia di salute e sicurezza tramite il coinvolgimento di lavoratori, manager/dirigenti e professionisti.

## Formazione in materia di salute e sicurezza

Una buona formazione non solo riduce il rischio di incidenti sul lavoro, ma contribuisce anche a creare una cultura aziendale orientata alla sicurezza e al benessere delle persone del Gruppo.

La formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro è gestita con rigore e precisione nel contesto aziendale, con corsi generali e specifici obbligatori per legge. Le persone che lavorano in ruoli ad alto rischio ricevono certificazioni periodiche e la formazione è verificata annualmente attraverso esami e valutazioni pratiche.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) adatta i contenuti formativi ai rischi identificati nel documento di valutazione dei rischi e garantisce l'aggiornamento regolare dei corsi erogati per riflettere le ultime normative e tecnologie, con un focus sulla prevenzione degli infortuni e sul corretto uso delle attrezzature. I corsi per le squadre di emergenza includono, inoltre, moduli specifici antincendio e primo soccorso, aggiornati regolarmente per rispondere alle normative vigenti.

<sup>14</sup>Le società che coinvolgono i lavoratori relativamente alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro sono: CGT, CGTE, CLS, CGT Trucks, Finanzauto, XIBER Energy Solutions, Sitech, STET e TESSA S.p.A. Per quanto riguarda le società Alayan Rental ed Emerent, il personale viene informato di ogni proposta attuata e approvata dal Direttore Risorse Umane. In Alfaproject.net, eventuali domande in merito alla salute e sicurezza sul lavoro vengono rivolte al RLS. Caymo e le società Teknoxgroup non prevedono delle modalità specifiche di coinvolgimento.



## Contenuti corsi di formazione salute e 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

### Infortunati sul lavoro

Per ridurre l'incidenza degli infortuni sul lavoro, è fondamentale monitorarli al fine di attivare adeguate misure preventive e migliorare le condizioni di sicurezza. Di seguito vengono riportati i numeri e il tasso degli infortuni per il triennio.

<sup>15</sup>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.

<sup>16</sup>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.

<sup>17</sup>Le ore lavorate dai dipendenti sono state stimate attraverso una metodologia che ha considerato le ore lavorabili (esclusi gli straordinari) su base annuale e il numero totale di dipendenti in forza al 31.12.23.

| INFORTUNI SUL LAVORO <sup>15</sup> - LAVORATORI DIPENDENTI                                  |           | 2023                          |              | 2022             |              | 2021             |              |
|---|-----------|-------------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
|   | UdM       | n.                            | Tasso        | n.               | Tasso        | n.               | Tasso        |
| <b>Infortunati sul lavoro registrabili</b>  | N.        | 71                            | <b>10,13</b> | 90               | <b>19,99</b> | 86               | <b>22,14</b> |
| di cui decessi  | N.        | -                             | -            | -                | -            | -                | -            |
| di cui infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) <sup>16</sup> | N.        | 3                             | <b>0,43</b>  | 2                | <b>0,35</b>  | -                | -            |
| di cui infortuni sul lavoro che hanno causato almeno un giorno di assenza dal lavoro        | N.        | 68                            | <b>9,70</b>  | 86               | <b>19,29</b> | 84               | 21,77        |
| <b>Ore lavorate dai dipendenti</b>  | <b>h.</b> | <b>7.007.616<sup>17</sup></b> |              | <b>6.124.649</b> |              | <b>5.869.423</b> |              |

Nel corso dell'esercizio 2023, si sono verificati 71 infortuni sul lavoro per un tasso complessivo pari a 10,13 rispetto al numero di ore lavorate, numero inferiore rispetto ai due esercizi precedenti, nonostante l'aumento nel numero di dipendenti. Gli episodi registrati riguardano principalmente la collisione con oggetti cadenti, il sovraccarico muscolare e le lesioni da strumenti manuali. I dipendenti coinvolti sono nella maggior parte dei casi tecnici e magazzinieri.

Con riferimento ai lavoratori non dipendenti, non si sono verificati infortuni sul lavoro nel 2023 (*per maggiori dettagli, si rimanda all'Appendice*).

### **Benessere dei lavoratori**

In aggiunta a quanto previsto in termini di salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo TESSA ritiene cruciale promuovere il **benessere dei suoi lavoratori**. Sebbene in molti Paesi in cui il Gruppo opera l'accesso ai servizi medici faccia parte del sistema sanitario nazionale, molte società integrano queste coperture con servizi aggiuntivi, quali assicurazioni sanitarie private o fondi aziendali, per sostenere le spese mediche e facilitare l'accesso alle prestazioni mediche tramite prescrizioni, consulenze e programmi di vaccinazione.

Vengono, inoltre, organizzate riunioni e workshop interni per affrontare temi legati alla salute non necessariamente legata alle mansioni lavorative, come il fumo, l'alimentazione equilibrata, l'attività fisica e la sicurezza stradale. In alcuni casi vengono offerti servizi medici interni, supporto fisioterapico e programmi di benessere.

Il **sostegno dei propri collaboratori** avviene anche attraverso iniziative tangibili conseguentemente a momenti di difficoltà generali derivanti da contesti extra-lavorativi. Un esempio è rappresentato dall'Energy Bonus, erogato nel 2022 a tutti i lavoratori del Gruppo TESSA per mitigare gli effetti della crisi energetica conseguente al conflitto russo-ucraino.

## 4.4 La centralità dei clienti

[GRI 416-2]

La chiave del successo del Gruppo TESSYA risiede nella sua capacità di collaborare strettamente con ciascun cliente per comprenderne appieno le esigenze specifiche. Attraverso questa stretta collaborazione, tutte le aziende del Gruppo sono in grado di proporre soluzioni innovative che includono opzioni di vendita, noleggio e assistenza, tutte progettate per alimentare la crescita e la produttività dei clienti in una varietà di applicazioni e mercati, facilitando l'integrazione di tecnologie all'avanguardia. L'integrazione da parte di TESSYA nel business dei propri clienti, inoltre, consente di acquisire una profonda comprensione della loro pianificazione strategica e dei loro obiettivi a lungo termine.

Il Gruppo è quindi in grado di assumere un ruolo di partner affidabile per le aziende che cercano soluzioni sofisticate in grado di migliorare le proprie attività e ottenere un vantaggio competitivo nel mercato. Al fine di dimostrare la capacità di fornire costantemente prodotti e servizi che soddisfano i requisiti dei clienti e le normative applicabili, alcune società del Gruppo TESSYA sono anche **certificate ISO 9001**, uno standard internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione della qualità (SGQ).



Nell'esercizio 2023, non si sono verificati episodi di non conformità a normative e/o codici volontari relativi all'impatto sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi per i clienti o i loro dipendenti.



### Iniziativa Re-Evolution Technologies

A testimonianza della stretta collaborazione tra clienti e Gruppo TESSA, si riporta l'iniziativa "Re-Evolution Technologies", un progetto di comunicazione realizzato da CGT che illustra le più avanzate tecnologie e soluzioni che generano valore e sostenibilità nel settore dei cantieri. Attraverso sei episodi, CGT racconta l'esperienza concreta dei propri clienti e i risultati ottenuti grazie alle soluzioni del Gruppo TESSA, che rivoluzionano e migliorano la produttività, la sicurezza e l'efficienza dei cantieri, rendendoli più sostenibili. Il progetto "Re-Evolution Technologies" testimonia storie di aziende che hanno intrapreso il percorso verso la riduzione dell'impatto ambientale, sensibilizzando il settore sull'importanza dell'agire insieme per uno sviluppo sostenibile attraverso l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia, monitoraggio della produttività, consulenza e servizi proattivi.

## 4.5 Le comunità interessate

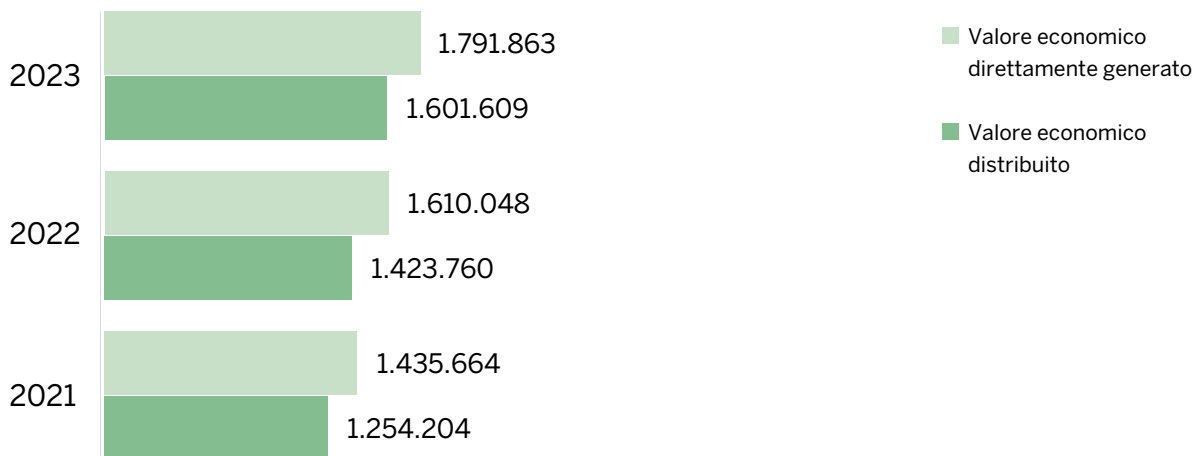
[GRI 201-1, GRI 2-28]

### Valore economico generato e distribuito

Il valore economico generato e distribuito fornisce una panoramica completa di come il Gruppo TESSA crei ricchezza e di come quest'ultima viene distribuita tra i vari stakeholder coinvolti dalle attività del Gruppo, compresi i dipendenti, i fornitori, la Pubblica Amministrazione e la comunità.

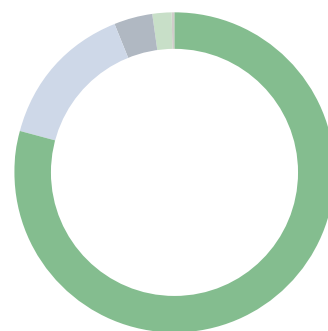
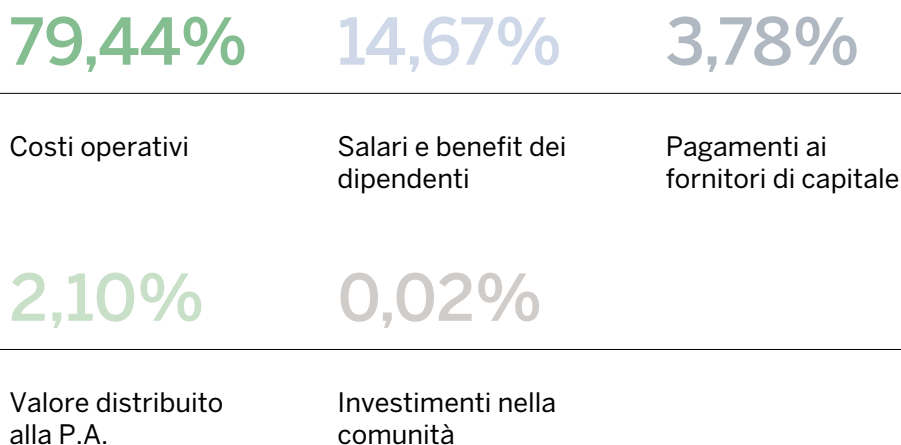
Nel 2023 il **valore economico generato** dal Gruppo TESSA ammonta a circa € 1,8 miliardi, di cui l'89%, (corrispondente a circa € 1,6 miliardi), viene distribuito tra le diverse categorie di stakeholder. Come si può evincere dal grafico, nel 2023, si è registrata una crescita del valore economico generato pari all'11% rispetto al 2022.

### Valore economico generato e distribuito (K€)



Con riferimento al **valore economico distribuito** nel 2023, in crescita del 12,5% rispetto al 2022, la maggior parte, il 79%, è destinata ai costi operativi, tra cui figurano l'acquisto di materie prime, costi di produzione e altre spese necessarie per l'operatività delle società. Il 14,7% del valore economico distribuito è destinato ai salari e ai benefit delle persone del Gruppo. I pagamenti ai fornitori di capitale, che includono interessi e dividendi, rappresentano il 3,8% e il 2,1% è il valore economico che viene corrisposto alla Pubblica Amministrazione sotto forma di tasse e imposte. Infine, la restante parte viene destinata agli investimenti nelle comunità.

### Valore economico distribuito



Da ultimo, l'11% circa del **valore economico** generato, viene **trattenuto** dal Gruppo TESSA in modo da poter sostenere eventuali investimenti futuri, mantenere una stabilità finanziaria ed avere la capacità di migliorare le proprie operazioni aziendali (*per un maggiore dettaglio dei dati e della metodologia di calcolo del valore economico generato e distribuito si rimanda all'Appendice*).

### Comunità interessate

Il Gruppo TESSA è consapevole di quanto sia fondamentale considerare gli interessi delle comunità nell'ambito delle attività aziendali. Il coinvolgimento e il rispetto delle comunità locali favoriscono infatti la creazione di rapporti di fiducia reciproca, promuovendo la sostenibilità a lungo termine delle società del Gruppo. Inoltre, comprendere e rispondere alle esigenze delle comunità può contribuire a identificare opportunità di crescita e di innovazione, consentendo uno sviluppo responsabile e armonioso in relazione all'ambiente circostante in un clima di cooperazione e collaborazione. A tale proposito, il Gruppo TESSA, come precisato anche nel suo Codice Etico, si impegna in modo costruttivo e responsabile nella comunità in cui opera, garantendo la stabilità, la creazione e lo sviluppo occupazionale, oltre a contribuire alla generazione di ricchezza e al miglioramento della qualità della vita.

Nel 2023, gli **investimenti nelle comunità** ammontano complessivamente a 241 migliaia di euro. Tali investimenti si riferiscono a contributi volontari forniti a favore della comunità in cui il Gruppo svolge le proprie attività e rappresentano pertanto una forma di sostegno privo di finalità commerciali, oltre che da contributi volontari della capogruppo e delle persone del Gruppo finalizzati a fornire una concreta assistenza in casi personali particolarmente gravi occorsi a persone del Gruppo o loro familiari.

## 241 migliaia

di euro investiti nelle comunità

Tra le liberalità rientrano donazioni, come ad esempio la piattaforma aerea per i Vigili del Fuoco di Carrara, un generatore per la Croce Rossa Italiana, prestiti non onerosi di attrezzature, varie donazioni e sponsorizzazioni a favore di bambini, scuole, università ed eventi sportivi.

## Le iniziative a favore della comunità

In aggiunta ai contributi economici, il Gruppo TESSA collabora attivamente a iniziative o progetti filantropici.

### Il sostegno a chi ha più bisogno

Nella Penisola Iberica, Finanzauto si impegna attivamente nella **responsabilità sociale** collaborando con diverse organizzazioni per sostenere gruppi di persone particolarmente vulnerabili. Attraverso accordi e donazioni periodiche alla **Croce Rossa**, alla **Federazione Spagnola dei Banchi Alimentari** e ai **Mensajeros de la Paz**, la società promuove iniziative come la raccolta di prodotti per bambini, alimenti e risorse per supportare chi vive in situazioni precarie. Partecipa anche a campagne per la sensibilizzazione delle persone e promuove l'assistenza scolastica, il sostegno nutrizionale e il sostegno e l'assistenza alle donne sopravvissute alla violenza di genere. Inoltre, Finanzauto collabora con l'**Associazione SURESTEA** a dimostrazione dell'impegno dell'azienda nel sostenere comunità e famiglie colpite da disturbi dello spettro autistico.





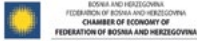















### Adesione ad associazioni

TESSA e alcune società del Gruppo partecipano in diverse associazioni, sia ricoprendo ruoli significativi – assumendo quindi una vera e propria responsabilità, per esempio attraverso la partecipazione negli organi di governo, l'adesione a progetti o comitati, o il sostegno finanziario – sia in qualità di socio ordinario.

Nello specifico, TESSA è iscritta alla "Associazione Italiana delle Aziende Familiari (AIDAF)" nella quale la Vicepresidente, Dr.ssa Sara Tedeschi, è membro attivo. Anche CGT conta la presenza di referenti della società in organi direttivi nell'associazione "Unione Italiana Macchine per Costruzioni (UNACEA)" e Finanzauto riveste un ruolo significativo nelle associazioni "Asociación de Empresarios del Metal de Madrid (AECIM)" e "Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de la seguridad social (FREMAP)".

Di seguito si riportano le associazioni alle quali le altre società del Gruppo aderiscono:

**Elenco delle associazioni in cui le società del Gruppo partecipano**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>TESYA</b>                  |    |
| <b>CGT</b>                    |    |
| <b>CLS</b>                    |      |
| <b>CGTE</b>                   |     |
| <b>CGT Trucks</b>             |    |
| <b>XIBER Energy Solutions</b> |    |
| <b>Teknoxgroup Slovenia</b>   |    |
| <b>Teknoxgroup BH</b>         |     |
| <b>Teknoxgroup Hrvatska</b>   |     |
| <b>Tecnoxgroup Crna Gora</b>  |    |
| <b>Teknoxgroup Srbija</b>     |      |
| <b>Teknoxgroup d.o.o.</b>     |    |
| <b>Teknoxgroup Kosovo</b>     |    |
| <b>Teknoxgroup Shiqperi</b>   |    |
| <b>Finanzauto</b>             |     <br>     <br>     <br>     |
| <b>STET</b>                   |    |



# 05

## La responsabilità di business

---

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 5.1 | La governance del Gruppo TESSYA         | 88 |
| 5.2 | Trasparenza ed etica                    | 94 |
| 5.3 | Digitalizzazione e tutela della privacy | 98 |

Il ruolo della Governance dell'intero Gruppo TESSA è fondamentale per promuovere la trasparenza, l'efficienza decisionale, la gestione del rischio e la conformità normativa, a favore di tutti gli stakeholder coinvolti dalle sue attività. Una buona Governance contribuisce, infatti, a garantire una gestione responsabile del Gruppo in un'ottica di promozione della cultura e dei valori condivisi.

## 5.1 La governance del Gruppo TESSA

[GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, 2-17, GRI 2-19, GRI 2-20]

Il sistema di governance di TESSA riflette il cosiddetto modello tradizionale e prevede la presenza di un **Consiglio di Amministrazione** (C.d.A.) sia nella capogruppo, sia nelle società controllate. Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo è composto da 9 consiglieri, di cui 4 indipendenti e 1 esecutivo, con una rappresentanza maschile del 56% e femminile del 44%, principalmente di età superiore ai 50 anni (78%, tra uomini e donne).

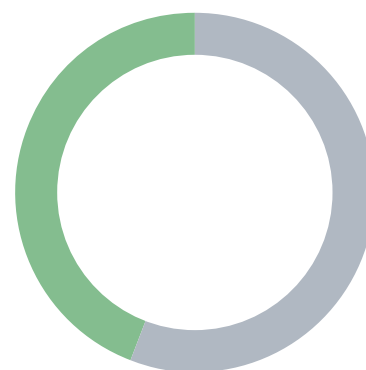
### Membri del CdA suddivisi genere

44%

4 Amministratori su 9  
di genere femminile

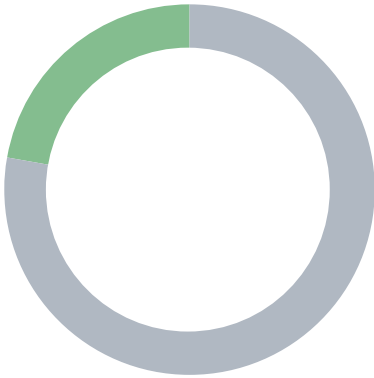
56%

5 Amministratori su 9  
di genere maschile





**Membri del CdA per fascia d'età**



22%

78%

7 Amministratori su 9  
di età > ai 50 anni

2 Amministratori su 9  
di età compresa tra 30 e 50 anni

**Anni di mandato dei membri del CdA**



2 anni

6 Amministratori su 9



3 anni

1 Amministratori su 9



15 anni

1 Amministratori su 9



Oltre  
25 anni

1 Amministratori su 9

Il Consiglio di Amministrazione di TESSA si occupa della gestione ordinaria e straordinaria della Società, attribuisce le deleghe di poteri operativi e funzionali agli Amministratori Delegati. Tra le sue funzioni, vi è anche la supervisione strategica che racchiude attività di indirizzo e legate alla gestione sociale. Ad esempio, il Consiglio di Amministrazione approva i piani industriali, il budget e/o forecast per ogni esercizio, nonché monitora periodicamente i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi stabiliti - generalmente 3-4 volte l'anno.

I membri del Consiglio di Amministrazione vengono nominati seguendo le regole stabilite dallo Statuto societario, con un processo basato sulle liste depositate dai soci presso la sede legale della Società prima che l'assemblea venga riunita per discutere e deliberare su tale questione. Durante il processo di nomina, gli azionisti nominano sia i membri del C.d.A., quali rappresentanti degli interessi degli azionisti stessi, sia i membri indipendenti. Al momento della nomina, si stabilisce inoltre la durata dell'incarico di ciascun consigliere, che non sarà comunque superiore a tre esercizi. Nello specifico, i consiglieri terminano il proprio mandato nel momento in cui l'assemblea si riunisce per esaminare e approvare il bilancio finale relativo al periodo in cui erano in carica.

Di seguito, si riporta la composizione del Consiglio di Amministrazione della capogruppo TESSA S.p.A. al 31.12.2023.

## Consiglio di Amministrazione del Gruppo TESSA

### **LINO TEDESCHI**

Presidente e Amministratore Delegato

### **SARA TEDESCHI**

Vicepresidente

### **CARLOTTA TEDESCHI**

Consigliere

### **SILVIA BÖHM**

Consigliere

### **STEFANO SEGRE**

Consigliere

### **RICCARDO MONTI**

Consigliere

### **FENNEMIEK GOMMER**

Consigliere

### **GUIDO TESTA**

Consigliere

### **DANILO VILLA**

Consigliere

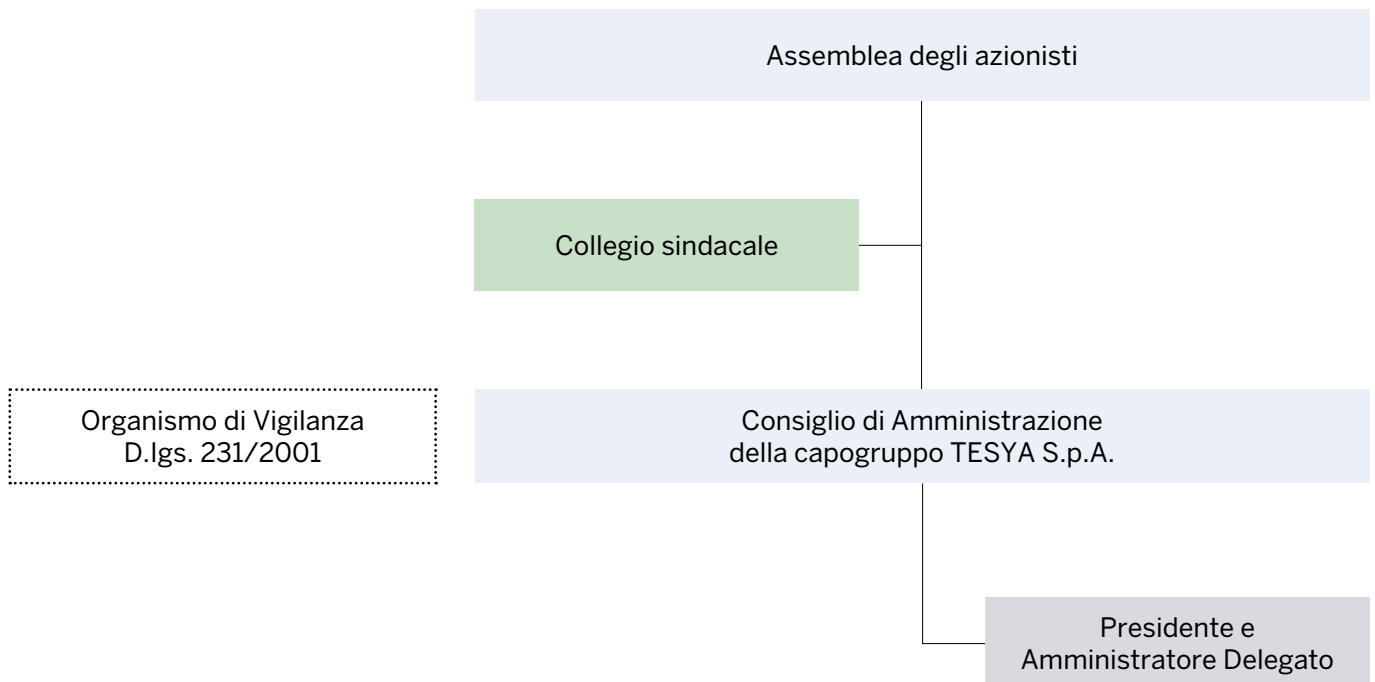
Esecutivo

Indipendente

I Consiglieri hanno complessivamente solide esperienze e competenze in materia di sostenibilità e decarbonizzazione, legale, di comunicazione, di consulenza strategica e di gestione delle risorse umane.

Nelle società italiane è, inoltre, prevista a norma di legge la presenza di un **Collegio Sindacale**, composto da 5 Sindaci, di cui 3 effettivi (uno dei quali assume la funzione di Presidente) e 2 supplenti. I Sindaci vengono eletti ogni tre esercizi dagli azionisti e hanno il compito di vigilare sul rispetto dei principi di corretta amministrazione della società e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, nonché sull'osservanza della legge e dei principi dello Statuto.

### Governance del Gruppo



## Le politiche di remunerazione

La retribuzione dei membri dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo viene stabilita dall'Assemblea al momento della loro nomina e rimane valida per l'intera durata del loro mandato. Per gli Amministratori con responsabilità specifiche, i Consigli definiscono annualmente la remunerazione, composta da una parte fissa e una variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di bilancio, verificati entro febbraio dell'anno successivo. Alcuni Amministratori Delegati ricevono anche incentivi a lungo termine, concordati con la società capogruppo, per indirizzare le risorse chiave del Gruppo verso il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine e allineare gli interessi con quelli dei soci e degli investitori.

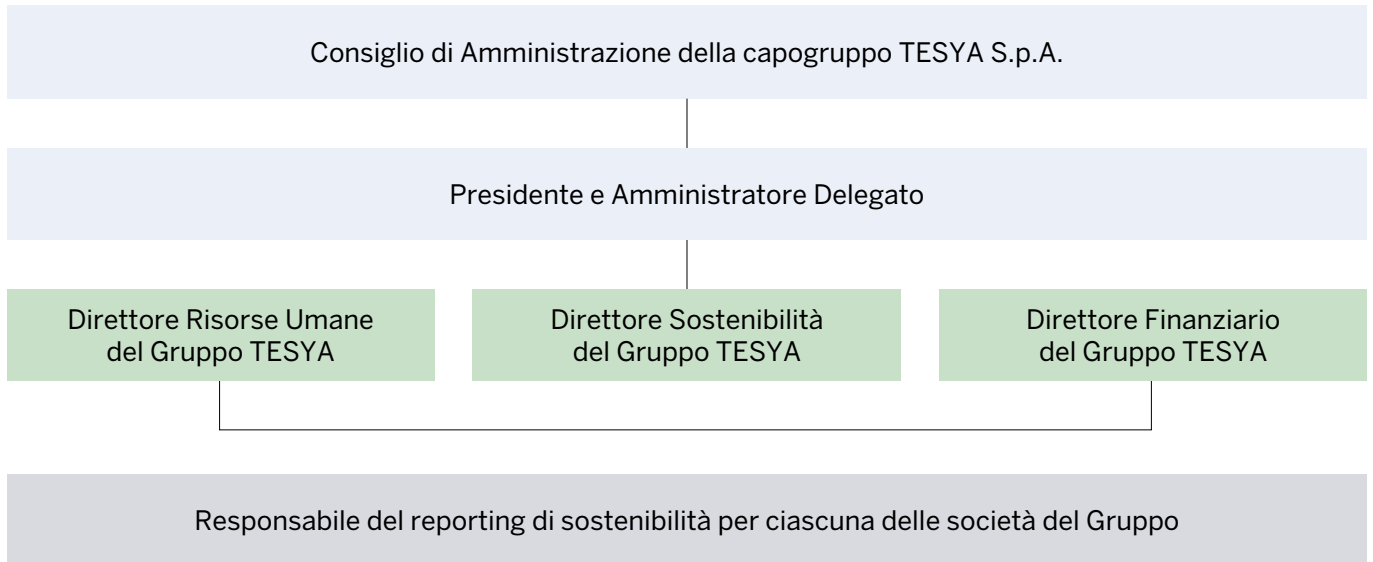
Tutti i dirigenti del Gruppo hanno una quota di retribuzione fissa e una quota di retribuzione variabile. La componente variabile viene gestita attraverso piani di incentivi a breve termine e piani di incentivi a lungo termine, questi ultimi riservati ad alcuni senior managers. Questi piani, in linea con il budget annuale o il piano strategico triennale, includono obiettivi di sostenibilità sia interna, quale la riduzione delle emissioni GHG, sia legati all'espansione del business, ad esempio tramite progetti e iniziative evolutive di crescita interna o tramite nuove acquisizioni.

Nel 2022, è stato introdotto a livello di Gruppo un sistema di *grading* e relativi benchmark retributivi per tutti i manager, che ha evidenziato come i compensi dei managers delle diverse società del Gruppo siano per lo più allineati alla mediana del mercato generale. Attualmente, le architetture dei piani di incentivazione a breve termine (*STI – Short Term Incentive*) sono ancora differenziate tra le singole società, ma è prevista un'armonizzazione a livello di Gruppo a partire dall'esercizio 2025, in linea con l'introduzione di un piano di incentivazione di Gruppo a lungo termine (*LTI – Long Term Incentive*) di una parte del management allineato agli obiettivi del Piano industriale TESYA EVOLUTION 2025.

## La governance di sostenibilità

Il **Consiglio di Amministrazione** ha, inoltre, il compito di supervisionare le strategie aziendali e gli obiettivi legati ai temi di sostenibilità e prende visione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo. Nell'ambito della progressiva integrazione delle tematiche di sostenibilità nella strategia aziendale, il processo di definizione della strategia di decarbonizzazione per la riduzione delle emissioni al 2030 ha visto il coinvolgimento diretto del Presidente e Amministratore Delegato ed è stata presentata al C.d.A.

## Governance di sostenibilità del Gruppo



Per garantire un'adeguata supervisione e gestione delle tematiche legate agli aspetti ESG, l'organo direttivo ha altresì delegato la responsabilità della gestione degli impatti del Gruppo ad alcune figure quali il "**Direttore Sostenibilità del Gruppo**", responsabile del programma ESG nel suo complesso, che collabora con il "**Direttore Risorse Umane del Gruppo**", per gli aspetti sociali, e con il "**Direttore Finanziario del Gruppo**" per le tematiche di governance.

Gli stessi congiuntamente:

- Concordano con gli Amministratori Delegati delle società del Gruppo TESIYA gli indirizzi di sviluppo e ne riportano i progressi.
- Informano periodicamente l'**Executive Committee** circa lo stato di avanzamento delle attività, sugli investimenti necessari e sui risultati raggiunti.

Nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità e dei processi operativi che ne derivano, è stata definita una struttura composta da **figure responsabili del reporting di sostenibilità** designate **per ciascuna società del Gruppo**, con la responsabilità, ognuno per la sua area, dei dati e delle informazioni necessarie per la stesura del Bilancio di Sostenibilità TESIYA. Tale modello organizzativo contribuisce ad aumentare la consapevolezza sugli impatti ESG e garantire l'allineamento e la coerenza nei processi di raccolta dei dati e delle informazioni tra le varie società del Gruppo.

## 5.2 Trasparenza ed etica

[GRI 205-3, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27]

### Il Codice Etico

I valori cardine del Gruppo TESSYA derivano da una radicata cultura di Gruppo coerente con i principi di condotta etica e responsabile nelle proprie relazioni di business, nonché dalla ferma volontà di agire nel rispetto delle leggi e dei regolamenti nei Paesi in cui il Gruppo svolge le proprie attività.

Tali valori sono riflessi nel **Codice Etico**, che si ispira al rispetto delle normative vigenti e applicabili al Gruppo e alle migliori pratiche nazionali e internazionali in materia di diritti umani, responsabilità sociale e gestione aziendale. Il documento stabilisce i principi etici che guidano il Gruppo e i comportamenti che tutti i collaboratori del Gruppo e le altre parti coinvolte devono seguire, soprattutto per quanto riguarda la prevenzione dei reati di corruzione e dei rischi etici e giuridici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i clienti e i fornitori.

Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo TESSYA S.p.A. il 5 giugno 2007 e successivamente aggiornato e adottato da tutte le società del Gruppo. Le società Alfaproject.net, ALAX Automation e XIBER Energy Solutions, provvederanno all'adozione formale del Codice Etico a partire dal 2024.

Per veicolare i principi guida e aumentare la consapevolezza sui temi di condotta etica, trasparente e responsabile, tutte le società del Gruppo TESSYA si impegnano a **comunicare i contenuti** del Codice Etico ai propri dipendenti. Questi prendono visione del Codice e lo controfirmano per accettazione durante la fase di assunzione. Inoltre, il Codice Etico viene pubblicato sulle pagine web delle società operative, rendendo così accessibile il documento alle parti interessate.

Il Codice Etico include anche linee guida per gestire eventuali **conflitti di interessi**, stabilendo che le decisioni e azioni dei destinatari devono mirare al perseguimento dello sviluppo sociale, evitando qualsiasi conflitto di interesse. I destinatari non possono partecipare o collaborare a transazioni, operazioni finanziarie o investimenti che potrebbero procurare loro benefici personali non previsti contrattualmente, a meno che non abbiano un'autorizzazione esplicita. Inoltre, non possono intraprendere affari o altre attività professionali che vadano contro gli interessi e gli obiettivi del Gruppo e, nel caso in cui dovessero essere a conoscenza di una potenziale situazione di conflitto d'interesse, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione.

Anche ai **business partner** del Gruppo TESSYA viene richiesto un comportamento corretto e conforme alle disposizioni di legge, con particolare attenzione al rispetto delle procedure e delle buone pratiche in materia di etica, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e rispetto dell'ambiente. Le società del Gruppo inseriscono generalmente nelle

clausole contrattuali i riferimenti al Codice Etico e alle conseguenze dei comportamenti non conformi a tale documento. In aggiunta, quando possibile, vengono inserite clausole specifiche per disciplinare le conseguenze dovute alla mancata osservanza dei principi di condotta etica, come clausole risolutive o diritti di recesso.

### La compliance 231

Al fine di regolare e attivare misure preventive contro atti illeciti, in Italia viene adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** definito dal D.lgs. 231/2001, (il “Modello”) al quale il Codice Etico è correlato. La capogruppo e le sue controllate italiane hanno adottato tale Modello e sono in corso le analisi e le attività di attivazione dello stesso per le società neocostituite o acquisite di recente, con l’obiettivo di sensibilizzare le persone del Gruppo sui comportamenti appropriati, prevenire reati e violazioni, potenziare la Corporate Governance e assicurare il rispetto delle normative vigenti. Il Modello regola ogni aspetto dell’attività aziendale, stabilendo controlli, delineando responsabilità e garantendo la separazione dei compiti. Un sistema di monitoraggio continuo è attivo attraverso l’**Organismo di Vigilanza** previsto dallo stesso Modello e composto da due membri esecutivi indipendenti di cui uno assume la carica di Presidente. L’Organismo di Vigilanza svolge i propri compiti di vigilanza anche attraverso le attività della funzione **Internal Audit** di Gruppo.

Anche nella penisola iberica, Finanzauto ha implementato un Modello Organizzativo che segue sostanzialmente il Modello italiano. È previsto inoltre un organo esecutivo, l’**Autorità di Vigilanza** TESSA Iberia, le cui responsabilità includono la definizione, la diffusione e l’implementazione di metodologie di gestione del rischio in conformità con quelle stabilite a livello di Gruppo, la definizione di politiche, la diffusione e l’attuazione di sistemi di controllo operativo, il miglioramento dei processi per conformarsi alle normative nazionali e internazionali, oltre al monitoraggio e alla gestione del canale di segnalazione.

Nelle società operanti nei Balcani, non essendo prevista l’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in conformità ai requisiti normativi dei diversi Paesi, la responsabilità per l’attuazione del Codice Etico è assegnata al dipartimento Risorse Umane. Questa responsabilità comprende attività formative, divulgative e di controllo, e viene condivisa con i direttori generali delle società appartenenti al Gruppo.

Infine, con l’obiettivo di aumentare la consapevolezza del personale e prevenire comportamenti illeciti, vengono anche condotte iniziative di **formazione** ai dipendenti sui contenuti del Codice Etico e del Modello, ove previsto.

A testimonianza dell’impegno attivo del Gruppo TESSA in termini di condotta etica e trasparente, in continuità al 2021 e al 2022, anche per l’anno fiscale 2023, non sono stati registrati episodi confermati di corruzione e cause legali pubbliche legate a questa tematica.

**Casi di non conformità a leggi e regolamenti**

Per quanto riguarda gli episodi di non conformità a leggi e regolamenti, nel 2023 si sono registrati 8<sup>18</sup> casi di non conformità, un numero nettamente inferiore rispetto agli esercizi precedenti, anche in considerazione del fatto che è stata stabilita una soglia di rilevanza.

**CASI DI NON CONFORMITÀ**

|  | UdM       | 2023 <sup>19</sup> | 2022      | 2021      |
|--|-----------|--------------------|-----------|-----------|
| Casi di non conformità in cui sono state sostenute sanzioni monetarie notificate nell'anno         | N.        | 8                  | 27        | 34        |
| Casi di non conformità in cui sono state sostenute sanzioni NON monetarie notificate nell'anno     | N.        | -                  | -         | -         |
| <b>TOTALE</b>  | <b>N.</b> | <b>8</b>           | <b>27</b> | <b>34</b> |
| Importi pagati nel periodo di rendicontazione per sanzioni monetarie erogate nell'anno             | €         | 16.241             | 44.560    | 1.097.000 |
| Importi pagati nel periodo di rendicontazione per sanzioni monetarie erogate negli anni precedenti | €         | -                  | -         | -         |

<sup>18</sup>I casi di non conformità si riferiscono a diverse questioni, tra cui errori o ritardi nelle dichiarazioni di articoli doganali, inosservanza degli obblighi in materia di salute e sicurezza in un caso di infortunio sul lavoro nel 2021 e una verifica ispettiva della Guardia di Finanza. Relativamente all'importo delle sanzioni, il valore registrato nel 2021 risulta essere nettamente superiore rispetto agli esercizi 2022 e 2023 in quanto si era verificato un ravvedimento operoso inerente al credito d'imposta ricerca e sviluppo ex art. 3 del D.L. n. 145/2013, eseguito al fine di evitare un estenuante e dispendioso contenzioso.

<sup>19</sup>Per l'anno fiscale 2023 si sottolinea che è stata definita una soglia di rilevanza al fine di segnalare i casi significativi per il Gruppo, e cioè i casi di non conformità in cui siano state sostenute sanzioni monetarie pari o superiori a € 5.000 per singolo evento e/o cumulativamente per singola società.



### Procedura di segnalazione - Whistleblowing

La capogruppo TESSA S.p.A. ha istituito un sistema di segnalazione interno, la **Procedura Whistleblowing**, in conformità al Decreto Legislativo n. 24/2023<sup>20</sup>, al fine di regolare il sistema di gestione delle segnalazioni di eventuali criticità e di violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e degli ambiti previsti dal sopracitato decreto. Tutte le principali società controllate dalla capogruppo, ad eccezione di quelle di recente costituzione o di dimensioni ridotte<sup>21</sup>, adottano questo sistema di segnalazione che assicura la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte, del contenuto delle segnalazioni e della documentazione ad esse associata. La gestione di questo canale è affidata all'Organismo di Vigilanza, il quale è autorizzato al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite una piattaforma web dedicata o in forma orale, con la possibilità di richiedere un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza, da parte del personale della società, dei fornitori, e da tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della società. La formazione periodica obbligatoria per tutti i dipendenti include anche la conoscenza dei meccanismi di segnalazione, conformemente al D.lgs. 231/2001 e al Modello.

Anche 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. In Spagna e Portogallo, il canale di Whistleblowing viene gestito da una terza parte indipendente ed è reso disponibile a persone del Gruppo, clienti, fornitori e altre parti interessate. L'Autorità di Vigilanza di TESSA in Iberia ha istituito e monitora costantemente questo sistema di segnalazione, assicurando che le indagini sulle irregolarità segnalate siano condotte in modo appropriato e che vengano adottate misure correttive e preventive.

Nei Balcani, pur non essendo stata adottata una formale Procedura Whistleblowing nel caso in cui vengano rilevate situazioni o azioni che violino il Codice Etico, le politiche aziendali o la legge in vigore, è previsto che sia informato immediatamente il supervisore o la direzione locale/funzionale.

È fondamentale sottolineare che il processo di segnalazione adottato dal Gruppo TESSA viene gestito garantendo che non vi sia alcuna forma di ritorsione nei confronti dei segnalanti o azione punitiva o discriminatoria, come ad esempio cambiamenti di ruolo, licenziamenti o trasferimenti, che non possono avere validità giuridica a meno che il datore di lavoro dimostri che tali azioni siano state prese per motivi non legati alla segnalazione.

<sup>20</sup>Decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

<sup>21</sup>Il meccanismo di segnalazione è adottato da TESSA S.p.A. e dalle altre società italiane e le loro controllate ad eccezione di XIBER Energy Solutions (adottato ad inizio 2024), Alfaproject.net e Alax Automation.

## 5.3 Digitalizzazione e tutela della privacy

[GRI 418-1]

L'integrazione dell'Articolo 13 del Regolamento dell'Unione Europea 2016/679, conosciuto come GDPR (General Data Protection Regulation), rappresenta un elemento cruciale nell'attuale contesto normativo relativo alla **protezione dei dati personali**. Il Gruppo TESSA, consapevole della rilevanza che il corretto trattamento dei dati e la tutela della privacy assumono nell'era digitale, si impegna a comunicare in modo trasparente le modalità di gestione dei dati personali attraverso il proprio sito web e quelli delle società del Gruppo, dai quali è possibile consultare le relative Informativa sulla Privacy.

La finalità principale del trattamento dei dati degli interessati è la gestione degli acquisti di prodotti e servizi sollecitati dai clienti, nonché l'invio di notifiche di carattere non commerciale, volte all'ottimale gestione del rapporto contrattuale, tra cui anche la verifica di eventuali casi di incidenti o reclami relativi ai prodotti acquistati od ordinati. Inoltre, previo consenso, i dati comunicati possono essere utilizzati per finalità di marketing quali l'invio di newsletter e pubblicità promozionale sui prodotti e servizi offerti dalle società del Gruppo.

I dati vengono conservati per la durata del rapporto commerciale o per il tempo necessario per adempiere agli obblighi di legge e gestire eventuali responsabilità connesse derivanti dal rapporto contrattuale. Vengono naturalmente garantiti i diritti riconosciuti all'interessato, quali il diritto di essere informato sulle finalità del trattamento e sul periodo di conservazione, il diritto di chiedere la rettifica, l'integrazione, l'aggiornamento, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge.

Per concludere, i dati trattati vengono gestiti con strumenti automatizzati adottando misure di sicurezza specifiche per evitare la perdita, l'uso improprio o non corretto e l'accesso non autorizzato.

Relativamente ai reclami ricevuti in merito a violazioni della privacy dei clienti, nel 2023 sono stati registrati due episodi che hanno visto coinvolto la società CGT. Uno di questi ha riguardato un furto delle credenziali di un dipendente di CGT, che ha portato a un accesso non autorizzato alla sua webmail di lavoro, ottenendo l'accesso all'e-mail di un cliente a fini fraudolenti. Il secondo caso ha visto lo sviluppo di un sito web contraffatto da parte di una società fraudolenta, al fine di ingannare eventuali clienti interessati all'acquisto di macchinari commercializzati dalla società, presentandosi in modo ingannevole come un legittimo rappresentante di CGT.

### FONDATI RECLAMI RIGUARDANTI VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI LORO DATI

|  | UdM | 2023 |
|--|-----|------|
| Numero totale di fondati reclami ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti, suddivisi per reclami ricevuti da terze parti e comprovati dall'organizzazione e reclami da organi normativi. | N.  | 0    |
| Numero totale di episodi identificati di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.  | N.  | 2    |



# Nota metodologica

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

## Principi di rendicontazione applicati

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 del Gruppo TESSA è stato redatto secondo la modalità “*in accordance*” alle informative dei *Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards del 2021* (GRI Standard 2021). Tali standard, pubblicati dal Global Reporting Initiative, sono linee guida internazionali per la rendicontazione delle tematiche di sostenibilità, che aiutano le organizzazioni a comunicare in modo trasparente le loro performance ambientali, sociali ed economiche. Le informative di riferimento rendicontate sono indicate nel “GRI Content Index” di questo documento che consente di consultare gli indicatori GRI associati a ciascun tema rilevante.

Al fine di identificare i temi rilevanti, in conformità alle richieste GRI Standard 2021, è stata condotta un’analisi di materialità che ha visto coinvolti diversi stakeholder, sia interni che esterni, del Gruppo e che ha permesso di definire la lista dei temi rilevanti secondo gli impatti positivi e/o negativi che il Gruppo può generare su ambiente, persone ed economia. In aggiunta, i temi rilevanti sono stati associati anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs) perseguiti e sostenuti dal Gruppo TESSA.

Durante la stesura del Bilancio di Sostenibilità, si è tenuto conto dei principi di rendicontazione prescritti dalla sezione 4 del GRI 1: Foundation 2021: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, contesto di sostenibilità, tempestività, verificabilità e completezza.

Le informazioni e i dati presentati nel Bilancio di Sostenibilità 2023 coprono il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Vengono riportati, ove possibile, anche i dati relativi agli esercizi 2021 e 2022 al fine di garantire maggiore completezza e comparabilità delle informazioni.

## Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione del presente documento si riferisce alla Capogruppo TESSA S.p.A., con sede legale a Vimodrone (MI), via Padana Superiore, 19 – 20055, e alle società accanto riportate:

| DENOMINAZIONE SOCIALE                                      | SEDE LEGALE                   |
|--|-------------------------------|
| Alayan Rental S.L.U.                                       | Arganda del Rey, Spagna       |
| Alfaproject.net S.r.l.                                     | Milano, Italia                |
| ALAX Automation B.V.                                       | Herentals, Belgio             |
| CAYMO Maintenance S.L.                                     | El Astillero, Spagna          |
| CGT S.p.A.   | Vercelli, Italia              |
| CGTE S.p.A.  | Varedo, Italia                |
| CGT Trucks S.p.A.  | San Giuliano Milanese, Italia |
| CLS S.p.A.   | Segrate, Italia               |
| Exclusivas De Maquinaria y Equipos S.L.                    | Riaño Langreo, Spagna         |
| Finanzauto S.A.  | Arganda del Rey, Spagna       |
| STET S.A.  | Prior Velho, Portogallo       |
| Tecnologias de Guiado de Maquinaria de Obra Pública S.L.U. | Arganda del Rey, Spagna       |
| Teknoxgroup S.A.   | Mendrisio, Svizzera           |
| Teknoxgroup Srbija d.o.o.                                  | Vrčin, Serbia                 |
| Teknoxgroup Hrvatska d.o.o.                                | Zagreb, Croazia               |
| Teknoxgroup Slovenia d.o.o.                                | Grosuplje, Slovenia           |
| Teknogroup d.o.o.  | Grosuplje, Slovenia           |
| Teknoxgroup B.H. d.o.o.                                    | Sarajevo, Bosnia              |
| Teknoxgroup Shqiperi Sh.p.k.                               | Tirana, Albania               |
| Teknoxgroup Kosovo l.l.c.                                  | Fuschë Kosovë , Kosovo        |
| Teknoxgroup Macedonia d.o.o.e.l.                           | Skopje, Macedonia             |
| Teknoxgroup Crna Gora d.o.o.                               | Podgorica, Montenegro         |
| XIBER Energy Solutions S.r.l.                              | Vimodrone, Italia             |

In particolare, rispetto al perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2022, sono state incluse nel 2023 le società Caymo Maintenance S.L. ed Exclusivas de Maquinaria y Equipos S.L., entrate nel perimetro del Gruppo nel secondo semestre del 2022, XIBER Energy Solutions S.r.l., costituita nel 2023, e ALAX Automation B.V., la cui acquisizione è stata finalizzata nel 2023.

Eventuali ulteriori limitazioni o modifiche a tale perimetro, sono state indicate all'interno del Documento, come note ai dati, ove necessario.

### **Modalità di rendicontazione**

La predisposizione del Bilancio di Sostenibilità 2023 del Gruppo TESSA ha previsto un processo di raccolta dati e informazioni qualitative condotto attraverso apposite schede di raccolta delle informative richieste dagli indicatori GRI. A tal proposito, sono stati coinvolti direttamente i responsabili aziendali per il reporting di sostenibilità identificati per ciascun ambito rilevante (ambientale, sociale e governance), sotto la diretta supervisione dei Direttori Sostenibilità, Risorse Umane e Finanziario del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di TESSA S.p.A. prende visione del Documento durante il Consiglio, esprime un proprio giudizio in merito e, se del caso, suggerisce eventuali integrazioni o modifiche.

### **Rielaborazione delle informazioni**

Nel presente Bilancio di Sostenibilità, eventuali rielaborazioni delle informazioni rispetto all'esercizio precedente sono state chiaramente indicate. In generale, la modifica di taluni dati all'interno del documento si sono rese necessarie a seguito di un affinamento delle metodologie di calcolo.

Per l'esercizio 2023, inoltre, il Gruppo TESSA ha ridefinito le categorie professionali allineandole al Bilancio Finanziario consolidato, al fine di garantire una maggiore comparabilità dei dati e di creare uniformità a livello di Gruppo. Per i dati riferiti agli esercizi 2021 e 2022 è stata mantenuta la categorizzazione utilizzata nel precedente periodo di rendicontazione.

### **Resetting della baseline**

Per rinnovare il proprio impegno verso la decarbonizzazione con l'obiettivo di ricoprire un ruolo da protagonista nella transizione energetica il Gruppo ha ritenuto necessario un affinamento nella metodologia di calcolo delle emissioni Scope 1&2 sia per l'anno in corso che per gli anni precedenti. Inoltre, l'aumento dei volumi di business e la variazione del perimetro di rendicontazione hanno reso necessario definire una nuova baseline al 2023.

## Modalità di Calcolo Scope 1, 2, 3

### Scope 1

Per il calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) sono stati utilizzati i fattori di conversione indicati dal Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali (DEFRA) del governo del Regno Unito, del 2023.

### Scope 2

Per il calcolo delle emissioni indirette da energia elettrica (Scope 2) applichiamo lo standard di rendicontazione del GHG Protocol, mediante i metodi previsti: *market-based* e *location-based*.

Il primo metodo, *market-based*, richiede di determinare le emissioni GHG derivanti dall'acquisto di elettricità, considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori; pertanto, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati dall'Association of Issuing Bodies (AIB) "European Residual Mixes" ai quali è stata aggiunta la quota relativa di N<sub>2</sub>O e CH<sub>4</sub> pubblicati dall'International Energy Agency (IEA). I fattori emissivi sono stati moltiplicati al mix residuale delle varie fonti di produzione dell'energia elettrica acquistata, al netto della quota parte certificata da Garanzia di Origine.

Il secondo metodo, *location-based*, prevede invece di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione calcolati sulla base di un mix energetico nazionale rispetto al paese nel quale l'azienda opera; infatti, per singole sedi sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati dall'International Energy Agency (IEA).

### Scope 3

Per il calcolo dello Scope 3 le metodologie e la valutazione dei dati richiesti si basano sul rapporto del GHG Protocol "Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions". Il GHG Protocol raccomanda di adottare la metodologia di calcolo delle emissioni di gas serra Scope 3 che garantisca la massima accuratezza possibile, compatibilmente con il livello di dettaglio dei dati a disposizione. Di conseguenza, per il calcolo di Scope 3 delle categorie è stato deciso di utilizzare i seguenti approcci metodologici:

- "Spend-based" per il calcolo delle categorie Cat.1, Cat.2 e Cat.6.
- "Direct Use Phase Emission" per il calcolo delle categorie Cat.11 e Cat.13.

Per eventuali feedback o domande relative al presente Bilancio contatta la funzione comunicazione del Gruppo TESSA: [inembro@tesya.com](mailto:inembro@tesya.com).

# Indice dei contenuti GRI

## Dichiarazione di utilizzo

Il Gruppo TESSA ha rendicontato secondo la modalità “*in accordance with the GRI Standards*” per il periodo dal 01-01-2023 al 31-12-2023

| GRI STANDARD 2021           | INFORMATIVA  | NOTE/OMISSIONI  | NUMERI DI PAGINA |
|-----------------------------|--|---|------------------|
| <b>INFORMATIVA GENERALE</b> |  |   |                  |
| 2-1                         | Dettagli dell'organizzazione   |   | 8-21, 100-101    |
| 2-2                         | Soggetti inclusi nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione            |   | 100-101          |
| 2-3                         | Periodo di rendicontazione, frequenza e contatto per le informazioni           |   | 100-103          |
| 2-4                         | Revisione delle informazioni   |   | 102              |
| 2-5                         | Assurance esterna  | Non dovendo adempiere a nessun obbligo di legge, per l'anno in corso il Gruppo non ha sottoposto il documento ad assurance esterna.   | -                |
| 2-6                         | Attività, catena di fornitura e altre relazioni commerciali                    |   | 13-21            |
| 2-7                         | Dipendenti   |   | 58-66, 110-112   |
| 2-8                         | Lavoratori che non sono dipendenti   |   | 61               |
| 2-9                         | Struttura e composizione della governance                                      |   | 88-93            |
| 2-10                        | Nomina e selezione del massimo organo di governo                               |   | 88-93            |
| 2-11                        | Presidente del più alto organo di governo                                      | Il Presidente del più alto organo di governo non è anche un dirigente.  | 90               |
| 2-12                        | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | Con riferimento all'individuazione degli impatti ESG attuali e potenziali del Gruppo TESSA, i massimi dirigenti del Gruppo sono stati coinvolti nel processo di analisi di materialità al fine di individuare e valutare gli impatti più rilevanti. Altri metodi attivati per valutare e gestire gli impatti del Gruppo includono l'istituzione di meccanismi di segnalazione, nonché il coinvolgimento diretto di specifici stakeholder, sia interni che esterni, nel processo di analisi di materialità. Infine, in un'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo TESSA si impegna nell'identificazione e nella revisione, con frequenza annuale, degli impatti significativi individuati. | 88-93            |
| 2-13                        | Delega di responsabilità per la gestione di impatti                            |   | 92-93            |
| 2-14                        | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità     |   | 88-93            |
| 2-15                        | Conflitti d'interesse  |   | 94-95            |



| GRI STANDARD<br>2021  | INFORMATIVA  | NOTE/OMISSIONI  | NUMERI<br>DI PAGINA |
|-----------------------|--|---|---------------------|
| 2-16                  | Comunicazione delle criticità                                      | In aggiunta a quanto riportato nella sezione di riferimento, si evidenzia che nel 2023, non sono state comunicate criticità al Massimo Organo di Governo.   | 97                  |
| 2-17                  | Conoscenze collettive del massimo organo di governo                |   | 88-93               |
| 2-18                  | Valutazione della performance del massimo organo di governo        | Per quanto riguarda la valutazione delle performance nel controllo della gestione degli impatti ESG non esistono attualmente nei CdA del Gruppo procedure formali. Esistono delle procedure di autovalutazione che si traducono in decisioni e/o mandati alla Direzione Sostenibilità di Gruppo e/o ai responsabili operativi delle diverse società del Gruppo. | -                   |
| 2-19                  | Norme riguardanti le remunerazioni                                 |   | 92                  |
| 2-20                  | Procedura di determinazione della retribuzione                     |   | 92                  |
| 2-21                  | Rapporto di retribuzione totale annuale                            | L'informativa GRI non viene riportata per vincoli di riservatezza. Il Gruppo, non dovendo adempiere a nessun obbligo di legge, per l'anno in corso ha deciso di non pubblicare le informazioni richieste.   | -                   |
| 2-22                  | Dichiarazione sulla strategia di sostenibilità                     |   | 7                   |
| 2-23                  | Policy aziendali   |   | 22-23, 94-97        |
| 2-24                  | Integrazione delle policy aziendali                                |   | 22-23, 94-97        |
| 2-25                  | Gestione degli impatti negativi                                    |   | 25-33, 94-97        |
| 2-26                  | Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche |   | 94-97               |
| 2-27                  | Conformità a leggi e regolamenti                                   |   | 96                  |
| 2-28                  | Adesione ad associazioni   |   | 84-85               |
| 2-29                  | Approccio allo Stakeholder Engagement                              |   | 29                  |
| 2-30                  | Accordi di contrattazione collettiva                               |   | 66, 115             |
| <b>TEMI MATERIALI</b> |  |   |                     |
| 3-1                   | Processo per determinare i temi materiali                          |   | 30-33               |
| 3-2                   | Lista dei temi materiali   |   | 32; 108-109         |

| GRI STANDARD 2021  | INFORMATIVA  | NOTE/OMISSIONI | NUMERI DI PAGINA   |
|--|--|----------------|--------------------|
| <b>CAMBIAMENTI CLIMATICI</b>                                   |  |                |                    |
| 3-3  | Gestione del tema materiale  |                | 36-49              |
| 302-1  | Consumo di energia interno all'organizzazione                                    |                | 37-40              |
| 302-3  | Intensità energetica   |                | 37                 |
| 302-4  | Riduzione del consumo di energia   |                | 37-40              |
| 305-1  | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)                         |                | 41-43              |
| 305-2  | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) |                | 41-43              |
| 305-3  | Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)                 |                | 43-49              |
| <b>ECONOMIA CIRCOLARE</b>                                      |  |                |                    |
| 3-3  | Gestione del tema materiale  |                | 50-51              |
| 301-1  | Materiali utilizzati in base al peso o volume                                    |                | 50                 |
| <b>INQUINAMENTO</b>  |  |                |                    |
| 3-3  | Gestione del tema materiale  |                | 50, 52-55          |
| 303-4  | Scarico idrico   |                | 52-53              |
| 306-5  | Rifiuti conferiti in discarica   |                | 54-55              |
| <b>GESTIONE DEI RIFIUTI</b>                                    |  |                |                    |
| 3-3  | Gestione del tema materiale  |                | 50, 54-55          |
| 306-1  | Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti              |                | 54-55              |
| 306-2  | Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti                           |                | 54-55              |
| 306-3  | Rifiuti generati   |                | 54-55              |
| 306-4  | Rifiuti non conferiti in discarica   |                | 54-55              |
| <b>GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE</b>                          |  |                |                    |
| 3-3  | Gestione del tema materiale  |                | 50, 52-53          |
| 303-1  | Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa                                   |                | 52-53              |
| 303-2  | Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua                            |                | 52-53              |
| 303-3  | Prelievo idrico  |                | 52-53              |
| <b>ASSUNZIONE, MANTENIMENTO E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE</b> |  |                |                    |
| 3-3  | Gestione del tema materiale  |                | 58-66              |
| 401-1  | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti                   |                | 65-66, 113-115     |
| 405-1  | Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti                          |                | 60-61, 88, 110-112 |

| GRI STANDARD 2021   | INFORMATIVA  | NOTE/OMISSIONI | NUMERI DI PAGINA |
|---|--|----------------|------------------|
| <b>COMUNITÀ INTERESSATE</b>   |  |                |                  |
| 3-3   | Gestione del tema materiale  |                | 81-85            |
| 201-1   | Valore economico diretto generato e distribuito  |                | 81-83, 118       |
| <b>FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE</b>                              |  |                |                  |
| 3-3   | Gestione del tema materiale  |                | 67-72            |
| 404-1   | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente  |                | 71, 116-117      |
| <b>SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEI DIPENDENTI</b>                     |  |                |                  |
| 3-3   | Gestione del tema materiale  |                | 74-79            |
| 403-1   | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro  |                | 74-75            |
| 403-2   | Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti   |                | 76               |
| 403-3   | Servizi per la salute professionale  |                | 74-79            |
| 403-4   | Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione      |                | 77               |
| 403-5   | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro  |                | 77-78            |
| 403-6   | Promozione della salute dei lavoratori   |                | 74-79            |
| 403-7   | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business |                | 76               |
| 403-9   | Infortuni sul lavoro   |                | 78-79, 117       |
| <b>SICUREZZA E SODDISFAZIONE DEI CLIENTI</b>                            |  |                |                  |
| 3-3   | Gestione del tema materiale  |                | 80-81            |
| 416-2   | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi                                   |                | 80               |
| <b>CONDOTTA DI IMPRESA ETICA, ANTICORRUZIONE E COMPLIANCE NORMATIVA</b> |  |                |                  |
| 3-3   | Gestione del tema materiale  |                | 94-97            |
| 205-3   | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate   |                | 95               |
| <b>DIGITALIZZAZIONE E PROTEZIONE DEI DATI/CYBERSECURITY</b>             |  |                |                  |
| 3-3   | Gestione del tema materiale  |                | 98-99            |
| 418-1   | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati  |                | 98               |

# Appendice

## Temi materiali e relativi impatti 2023 del Gruppo TESSA

 Positivo

 Negativo

| TEMI MATERIALI PER IL GRUPPO TESSA                                      | SDG  | DESCRIZIONE IMPATTO   | IMPATTO  |
|---|--|---|--|
| <b>Condotta di impresa etica, anticorruzione e compliance normativa</b> | 16 Pace, giustizia e istituzioni solide      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Condotta inadeguata del business (es. episodi di corruzione, condotta illecita) causata dalla scorretta applicazione di principi di anticorruzione, di etica e di compliance normativa.</li> <li>Sviluppo di una cultura aziendale basata sui principi di etica ed integrità.</li> <li>Protezione del segnalante carente per via dell'inadeguata gestione delle segnalazioni degli illeciti o criticità da parte degli stakeholder.</li> <li>Impatti sullo sviluppo economico dei Paesi in cui il Gruppo opera attraverso la trasparenza e l'integrità fiscale.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>         |
|   | 8 Lavoro dignitoso e crescita economica      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Accrescimento delle competenze tecniche / professionali dei dipendenti e miglioramento delle opportunità di carriera attraverso formazione continua, anche tramite il supporto di Business School e società di consulenza e formazione.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>  |
|   | 4 Istruzione di qualità                      |   |  |
|   | <b>Sicurezza e soddisfazione dei clienti</b> | 12 Consumo e produzione responsabile  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Esposizione dei clienti / utilizzatori a rischi per la sicurezza a causa di malfunzionamenti dei prodotti offerti dal Gruppo.</li> <li>Soddisfazione dei clienti attraverso elevati standard qualitativi dei prodotti e dei servizi offerti, nonché attraverso il coinvolgimento e il dialogo continui, recependo eventuali spunti di miglioramento dai clienti stessi.</li> </ul>            |
| 16 Pace, giustizia e istituzioni solide                                 |  |   |  |
| <b>Economia circolare</b>   | 12 Consumo e produzione responsabile         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sostegno alla economia circolare tramite la promozione di modelli di business maggiormente sostenibili, come ad esempio il noleggio e la rivendita dell'usato, al fine di garantire riuso/maggiore utilizzo di asset ad elevata impronta carbonica.</li> <li>Consumo di risorse naturali dovuto alla mancata o parziale implementazione di pratiche di recupero, riciclo e/o riuso dei materiali di consumo (es. carta), imballaggi e ricambi per le riparazioni/ manutenzioni (es. filtri, tubi, gomme).</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> </ul>   |
|   |  |   |  |
| <b>Comunità interessate</b>   | 1 Sconfiggere la povertà                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuzione allo sviluppo economico, sociale e culturale della comunità in cui il Gruppo opera tramite collaborazioni con attori della value chain, quali istituti accademici e associazioni di settore.</li> <li>Creazione e distribuzione di valore economico attraverso i dipendenti (salari e benefit dei dipendenti) e la propria catena del valore (e.g. pagamenti ai fornitori, investimenti nelle comunità, valore distribuito alla pubblica amministrazione).</li> <li>Contribuzione allo sviluppo delle comunità locali presenti sui territori in cui l'azienda svolge le proprie attività, attraverso sponsorship, iniziative di volontariato, donazioni o altre forme di beneficenza.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> <li></li> </ul> |
|   | 3 Salute e benessere                         |   |  |
|   | 5 Parità di genere                           |   |  |
|   | 8 Lavoro dignitoso e crescita economica      |   |  |
| <b>Assunzione, mantenimento e coinvolgimento del personale</b>          | 5 Parità di genere                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata competitività in termini di talent attraction, con conseguente difficoltà nel reperire risorse chiave specializzate per lo sviluppo aziendale (es. STEM, meccanici, tecnici).</li> <li>Anelasticità e invecchiamento della popolazione aziendale a causa del basso turnover in uscita, che possono tradursi in bassa attrattività nei confronti dei giovani talenti.</li> <li>Creazione di un ambiente di lavoro stimolante che attiri i talenti, favorisca la crescita professionale e promuova lo sviluppo delle competenze, compresa la riqualificazione e l'aggiornamento professionale.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>  |
|   | 8 Lavoro dignitoso e crescita economica      |   |  |
|   | 10 Ridurre le disuguaglianze                 |   |  |

## L E G E N D A

■ Area Social

■ Area Governance

■ Area Environmental

| TEMI MATERIALI<br>PER IL GRUPPO TESYA                         | SDG  | DESCRIZIONE IMPATTO   | IMPATTO |
|---|--|---|---------|
| <b>Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti</b>           | 3 Salute e benessere                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Incidenti, infortuni sul lavoro e/o sviluppo di malattie professionali.</li> <li>Sviluppo di adeguati piani di welfare e di wellbeing per favorire il benessere dei dipendenti, ivi incluso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.</li> </ul>   | –       |
|   | 8 Lavoro dignitoso e crescita economica    |   | +       |
| <b>Cambiamenti climatici</b>                                  | 7 Energia pulita e accessibile             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Generazione di emissioni di gas a effetto serra nello svolgimento delle attività del Gruppo (e.g. consumi gas, consumi carburante) e nella catena del valore.</li> <li>Mancato o ridotto acquisto / autoproduzione di energia da fonti rinnovabili certificate e/o ritardi nei progetti di efficientamento energetico (e.g. relamping, etc.).</li> <li>Assorbimento delle emissioni climalteranti in misura superiore a quelle generate dalle attività del Gruppo e dalla catena di fornitura.</li> <li>Sostegno alla transizione energetica della catena del valore attraverso l'offerta di servizi quali la progettazione e/o l'installazione di tecnologie a basso impatto ambientale.</li> </ul> | –       |
|   | 13 Lotta al cambiamento climatico          |   | –       |
|   |  |   | +       |
|   |  |   | +       |
| <b>Digitalizzazione e protezione dei dati / cybersecurity</b> | 16 Pace, giustizia e istituzioni solide    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita di dati aziendali o di informazioni personali sensibili (di dipendenti, clienti, fornitori, ecc.), derivante dalla divulgazione non autorizzata o accidentale.</li> </ul>  | –       |
| <b>Inquinamento</b>   | 3 Salute e benessere                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rilascio di sostanze inquinanti, preoccupanti e/o estremamente preoccupanti in aria, in acqua, e/o nel suolo, connesso ad inefficienze nei processi di business</li> </ul>   | –       |
|   | 6 Acqua pulita e servizi igienico sanitari |   |         |
|   | 12 Consumo e produzione responsabile       |   |         |
| <b>Gestione dei rifiuti</b>                                   | 12 Consumo e produzione responsabile       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Inadeguato smaltimento di rifiuti pericolosi generati dal Gruppo (es. oli, filtri dell'olio, ecc.)</li> </ul>  | –       |
| <b>Gestione delle risorse idriche</b>                         | 6 Acqua pulita e servizi igienico sanitari | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prelievi di acqua in aree a stress idrico connessi alle attività di business (es. lavaggio dei macchinari), contribuendo al depauperamento delle risorse idriche</li> </ul>  | –       |

## 4.1 L'attenzione verso le persone del Gruppo

| DIPENDENTI PER GENERE<br>E TIPOLOGIA CONTRATTUALE | 2023   |       |              | 2022   |       |              | 2021   |       |              |
|---|--------|-------|--------------|--------|-------|--------------|--------|-------|--------------|
|   | Uomini | Donne | Totale       | Uomini | Donne | Totale       | Uomini | Donne | Totale       |
| <b>Contratto a tempo indeterminato</b>            | 2.920  | 446   | <b>3.366</b> | 2.627  | 376   | <b>3.003</b> | 2.452  | 362   | <b>2.814</b> |
| <b>Contratto a tempo determinato</b>              | 95     | 15    | <b>110</b>   | 137    | 16    | <b>153</b>   | 155    | 12    | <b>167</b>   |
| <b>Contratto con orario non garantito</b>         | -      | -     | -            | 1      | -     | <b>1</b>     | 1      | -     | <b>1</b>     |
| <b>Totale</b>                                     | 3.015  | 461   | <b>3.476</b> | 2.765  | 392   | <b>3.157</b> | 2.608  | 374   | <b>2.982</b> |
| <b>Contratto full-time</b>                        | 3.007  | 443   | <b>3.450</b> | 2.755  | 381   | <b>3.136</b> | 2.598  | 361   | <b>2.959</b> |
| <b>Contratto part-time</b>                        | 8      | 18    | <b>26</b>    | 10     | 11    | <b>21</b>    | 10     | 13    | <b>23</b>    |
| <b>Totale</b>                                     | 3.015  | 461   | <b>3.476</b> | 2.765  | 392   | <b>3.157</b> | 2.608  | 374   | <b>2.982</b> |

DIPENDENTI PER GENERE E QUALIFICA  
(CATEGORIZZAZIONE 2023)

2023

|   | Uomini       | Donne      | Totale       |
|---|--------------|------------|--------------|
| <b>Sr. Managers</b>                           | 91           | 8          | <b>99</b>    |
| <b>Central functions</b>                      | 175          | 206        | <b>381</b>   |
| <b>Specialists</b>                            | 250          | 33         | <b>283</b>   |
| <b>Sales</b>                                  | 428          | 11         | <b>439</b>   |
| <b>Technicians</b>                            | 1.467        | 3          | <b>1.470</b> |
| <b>Sales support</b>                          | 110          | 76         | <b>186</b>   |
| <b>Operation support</b>                      | 494          | 124        | <b>618</b>   |
| <b>Totale</b>                                 | <b>3.015</b> | <b>461</b> | <b>3.476</b> |
| <b>Lavoratori non dipendenti<sup>22</sup></b> | <b>75</b>    | <b>26</b>  | <b>101</b>   |

<sup>22</sup> Le principali categorie di lavoratori non dipendenti sono stagisti, interinali, somministrati e consulenti esterni.

DIPENDENTI PER GENERE E QUALIFICA  
(CATEGORIZZAZIONE 2022)

2022

2021

|                                    | Uomini       | Donne      | Totale       | Uomini       | Donne      | Totale       |
|------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| <b>Dirigenti</b>                   | 87           | 8          | <b>95</b>    | 76           | 7          | <b>83</b>    |
| <b>Quadri</b>                      | 192          | 37         | <b>229</b>   | 186          | 36         | <b>222</b>   |
| <b>Impiegati</b>                   | 1.045        | 342        | <b>1.387</b> | 988          | 327        | <b>1.315</b> |
| <b>Operatori Manuali e Tecnici</b> | 1.441        | 5          | <b>1.446</b> | 1.358        | 4          | <b>1.362</b> |
| <b>Totale</b>                      | <b>2.765</b> | <b>392</b> | <b>3.157</b> | <b>2.608</b> | <b>374</b> | <b>2.982</b> |
| <b>Lavoratori non-dipendenti</b>   | <b>38</b>    | <b>12</b>  | <b>50</b>    | <b>26</b>    | <b>2</b>   | <b>28</b>    |

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ  
E QUALIFICA (CATEGORIZZAZIONE 2023)

2023

|                          | < di 30<br>anni | tra 30-50<br>anni | > di 50<br>anni | Totale       |
|--------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------------|
| <b>Sr. Managers</b>      | -               | 30                | 69              | <b>99</b>    |
| <b>Central functions</b> | 41              | 234               | 106             | <b>381</b>   |
| <b>Specialists</b>       | 63              | 148               | 72              | <b>283</b>   |
| <b>Sales</b>             | 23              | 246               | 170             | <b>439</b>   |
| <b>Technicians</b>       | 305             | 765               | 400             | <b>1.470</b> |
| <b>Sales support</b>     | 19              | 94                | 73              | <b>186</b>   |
| <b>Operation support</b> | 51              | 365               | 202             | <b>618</b>   |
| <b>Totale</b>            | <b>502</b>      | <b>1.882</b>      | <b>1.092</b>    | <b>3.476</b> |

**DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ  
E QUALIFICA (CATEGORIZZAZIONE 2022)**

2022

2021

|                                     | < di 30<br>anni | tra 30-50<br>anni | > di 50<br>anni | <b>Totale</b> | < di 30<br>anni | tra 30-50<br>anni | > di 50<br>anni | <b>Totale</b> |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------|
| <b>Dirigenti</b>                    | 1               | 32                | 62              | <b>95</b>     | -               | 33                | 50              | <b>83</b>     |
| <b>Quadri</b>                       | 3               | 130               | 96              | <b>229</b>    | 2               | 138               | 82              | <b>222</b>    |
| <b>Impiegati</b>                    | 146             | 836               | 405             | <b>1.387</b>  | 123             | 803               | 389             | <b>1.315</b>  |
| <b>Lavoratori Manuali e Tecnici</b> | 257             | 784               | 405             | <b>1.446</b>  | 201             | 770               | 391             | <b>1.362</b>  |
| <b>Totale</b>                       | <b>407</b>      | <b>1.780</b>      | <b>970</b>      | <b>3.157</b>  | <b>326</b>      | <b>1.745</b>      | <b>911</b>      | <b>2.982</b>  |

**DIPENDENTI CON DISABILITÀ PER ETÀ**

2023

2022

|                     | Numero    | %           | Numero    | %           |
|---------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| con meno di 30 anni | 7         | <b>0,2%</b> | 4         | <b>0,1%</b> |
| con 30-50 anni      | 22        | <b>0,6%</b> | 14        | <b>0,4%</b> |
| con più di 50 anni  | 29        | <b>0,8%</b> | 34        | <b>1,1%</b> |
| <b>Totale</b>       | <b>58</b> | <b>1,7%</b> | <b>52</b> | <b>1,7%</b> |

**DIPENDENTI CON DISABILITÀ PER GENERE**

2023

2022

|               | Numero    | %           | Numero    | %           |
|---------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Uomini        | 37        | <b>1,1%</b> | 37        | <b>1,2%</b> |
| Donne         | 21        | <b>0,6%</b> | 15        | <b>0,5%</b> |
| <b>Totale</b> | <b>58</b> | <b>1,7%</b> | <b>52</b> | <b>1,7%</b> |



ASSUNZIONI PER GENERE  
E FASCIA D'ETÀ

|                     | 2023       |           |            | 2022       |           |            | 2021       |           |            |
|---------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                     | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| con meno di 30 anni | 184        | 26        | 210        | 176        | 17        | 193        | 136        | 16        | 152        |
| con 30-50 anni      | 223        | 51        | 274        | 189        | 35        | 224        | 151        | 20        | 171        |
| con più di 50 anni  | 35         | 7         | 42         | 31         | 1         | 32         | 39         | 3         | 42         |
| <b>Totale</b>       | <b>442</b> | <b>84</b> | <b>526</b> | <b>396</b> | <b>53</b> | <b>449</b> | <b>326</b> | <b>39</b> | <b>365</b> |

CESSAZIONI PER GENERE  
E FASCIA D'ETÀ

|                     | 2023       |           |            | 2022       |           |            | 2021       |           |            |
|---------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                     | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| con meno di 30 anni | 58         | 8         | 66         | 58         | 4         | 62         | 41         | 8         | 49         |
| con 30-50 anni      | 140        | 17        | 157        | 111        | 14        | 125        | 70         | 14        | 84         |
| con più di 50 anni  | 64         | 8         | 72         | 78         | 9         | 87         | 57         | 6         | 63         |
| <b>Totale</b>       | <b>262</b> | <b>33</b> | <b>295</b> | <b>247</b> | <b>27</b> | <b>274</b> | <b>168</b> | <b>28</b> | <b>196</b> |

CESSAZIONI PER GENERE  
E PER RAGIONE DELLA CESSAZIONE

|                | 2023       |           |            | 2022       |           |            | 2021       |           |            |
|----------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
|                | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     | Uomini     | Donne     | Totale     |
| Dimissioni     | 159        | 16        | 175        | 117        | 17        | 134        | 67         | 12        | 79         |
| Pensionamenti  | 12         | 1         | 13         | 28         | 5         | 33         | 25         | 5         | 30         |
| Licenziamenti  | 31         | 5         | 36         | 31         | 2         | 33         | 22         | 4         | 26         |
| Fine Contratto | 60         | 11        | 71         | 71         | 3         | 74         | 54         | 7         | 61         |
| <b>Totale</b>  | <b>262</b> | <b>33</b> | <b>295</b> | <b>247</b> | <b>27</b> | <b>274</b> | <b>168</b> | <b>28</b> | <b>196</b> |

| TASSO DI ASSUNZIONE<br>PER FASCIA D'ETÀ <sup>23</sup> (%) | 2023         | 2022          | 2021          |
|---|--------------|---------------|---------------|
| con meno di 30 anni                                       | 41,8%        | 6,11%         | 5,10%         |
| con 30-50 anni  | 14,6%        | 7,10%         | 5,73%         |
| con più di 50 anni  | 3,8%         | 1,01%         | 1,41%         |
| <b>Totale</b>   | <b>15,1%</b> | <b>14,22%</b> | <b>12,24%</b> |

<sup>23</sup> Il tasso di assunzione viene ricavato dal rapporto tra il n. di assunzioni per fascia d'età e il n. totale di dipendenti al 31.12 per la specifica fascia d'età.

| TASSO DI ASSUNZIONE<br>PER GENERE <sup>24</sup> | 2023         | 2022          | 2021          |
|---|--------------|---------------|---------------|
| Uomini  | 14,7%        | 14,32%        | 12,50%        |
| Donne   | 18,2%        | 13,52%        | 10,43%        |
| <b>Totale</b>                                   | <b>15,1%</b> | <b>14,22%</b> | <b>12,24%</b> |

<sup>24</sup> Il tasso di assunzione viene ricavato dal rapporto tra il n. di assunzioni per genere e il n. totale di dipendenti al 31.12 per genere.

| TASSO DI TURNOVER<br>PER FASCIA D'ETÀ <sup>25</sup> (%) | 2023        | 2022         | 2021         |
|---|-------------|--------------|--------------|
| con meno di 30 anni                                     | 13,1%       | 1,96%        | 1,64%        |
| con 30-50 anni  | 8,3%        | 3,96%        | 2,82%        |
| con più di 50 anni                                      | 6,6%        | 2,76%        | 2,11%        |
| <b>Totale</b>   | <b>8,5%</b> | <b>8,68%</b> | <b>6,57%</b> |

<sup>25</sup> Il tasso di turnover viene ricavato dal rapporto tra il n. di cessazioni per fascia d'età e il n. totale di dipendenti al 31.12 per la specifica fascia di età.

| TASSO DI TURNOVER<br>PER GENERE <sup>26</sup> | 2023        | 2022         | 2021         |
|---|-------------|--------------|--------------|
| <b>Uomini</b>                                 | 8,7%        | 8,93%        | 6,44%        |
| <b>Donne</b>                                  | 7,2%        | 6,89%        | 7,49%        |
| <b>Totale</b>                                 | <b>8,5%</b> | <b>8,68%</b> | <b>6,57%</b> |

<sup>26</sup> Il tasso di turnover viene ricavato dal rapporto tra il n. di cessazioni per genere e il n. totale di dipendenti al 31.12 per genere.

| DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI<br>DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA              | 2023       | 2022       |
|--|------------|------------|
| Numero totale di dipendenti  | 3.476      | 3.157      |
| Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva       | 3.216      | 2.910      |
| <b>Percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro</b> | <b>93%</b> | <b>92%</b> |

## 4.2 Formazione e sviluppo del talento

ORE TOTALI DI FORMAZIONE  
PER GENERE E QUALIFICA (H)

2023

|                          | Uomini         | Donne         | Totale         |
|--------------------------|----------------|---------------|----------------|
| <b>Sr. Managers</b>      | 4.592          | 892           | <b>5.484</b>   |
| <b>Central functions</b> | 4.038          | 3.763         | <b>7.801</b>   |
| <b>Specialists</b>       | 13.216         | 2.159         | <b>15.375</b>  |
| <b>Sales</b>             | 13.221         | 228           | <b>13.449</b>  |
| <b>Technicians</b>       | 63.233         | 266           | <b>63.499</b>  |
| <b>Sales support</b>     | 2727           | 814           | <b>3.541</b>   |
| <b>Operation support</b> | 12.842         | 2.380         | <b>15.222</b>  |
| <b>Totale</b>            | <b>113.869</b> | <b>10.502</b> | <b>124.371</b> |

ORE TOTALI DI FORMAZIONE  
PER GENERE E QUALIFICA (H)

2022

2021

|                                    | Uomini         | Donne         | Totale         | Uomini        | Donne        | Totale        |
|------------------------------------|----------------|---------------|----------------|---------------|--------------|---------------|
| <b>Dirigenti</b>                   | 1.702          | 70            | <b>1.772</b>   | 1.329         | 47           | <b>1.376</b>  |
| <b>Quadri</b>                      | 6.638          | 2.103         | <b>8.651</b>   | 6.122         | 1.146        | <b>7.268</b>  |
| <b>Impiegati</b>                   | 29.334         | 10.109        | <b>39.184</b>  | 24.436        | 6.745        | <b>31.182</b> |
| <b>Operatori Manuali e Tecnici</b> | 64.155         | 24            | <b>63.671</b>  | 52.930        | 24           | <b>52.954</b> |
| <b>Totale</b>                      | <b>101.182</b> | <b>12.906</b> | <b>113.279</b> | <b>84.818</b> | <b>7.963</b> | <b>92.781</b> |

ORE MEDIE DI FORMAZIONE  
PER GENERE E QUALIFICA (H)

2023

|                          | Uomini       | Donne        | Totale       |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Sr. Managers</b>      | 50,46        | 111,49       | <b>55,39</b> |
| <b>Central functions</b> | 23,08        | 18,27        | <b>20,48</b> |
| <b>Specialists</b>       | 52,87        | 65,41        | <b>54,33</b> |
| <b>Sales</b>             | 30,89        | 20,70        | <b>30,64</b> |
| <b>Technicians</b>       | 43,10        | 88,80        | <b>43,20</b> |
| <b>Sales support</b>     | 24,79        | 10,71        | <b>19,04</b> |
| <b>Operation support</b> | 26,00        | 19,19        | <b>24,63</b> |
| <b>Totale</b>            | <b>37,77</b> | <b>22,78</b> | <b>35,78</b> |

ORE MEDIE DI FORMAZIONE  
PER GENERE E QUALIFICA (H)

2022

2021

|                                    | Uomini       | Donne        | Media per qualifica | Uomini       | Donne        | Media per qualifica |
|------------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|---------------------|
| <b>Dirigenti</b>                   | 19,56        | 8,69         | <b>18,65</b>        | 17,49        | 6,71         | <b>16,58</b>        |
| <b>Quadri</b>                      | 34,57        | 54,41        | <b>37,78</b>        | 32,91        | 31,84        | <b>32,74</b>        |
| <b>Impiegati</b>                   | 28,07        | 29,56        | <b>28,25</b>        | 24,73        | 20,63        | <b>23,71</b>        |
| <b>Operatori Manuali e Tecnici</b> | 44,52        | 4,80         | <b>44,03</b>        | 38,98        | 6,00         | <b>38,88</b>        |
| <b>Media per genere</b>            | <b>36,59</b> | <b>30,86</b> | <b>35,88</b>        | <b>32,52</b> | <b>21,29</b> | <b>31,11</b>        |

## 4.3 Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

INFORTUNI SUL LAVORO -  
LAVORATORI NON DIPENDENTI

2023

|   | UdM       | n. | Tasso          |
|---|-----------|----|----------------|
| <b>Infortunati sul lavoro registrabili</b>  | <b>N.</b> | -  | -              |
| di cui decessi  | <b>N.</b> | -  | -              |
| di cui infortuni sul lavoro con gravi conseguenze<br>(ad esclusione dei decessi)        | <b>N.</b> | -  | -              |
| di cui infortuni sul lavoro che hanno causato<br>almeno un giorno di assenza dal lavoro | <b>N.</b> | -  | -              |
| <b>Ore lavorate dai non dipendenti</b>  | <b>h</b>  |    | <b>148.611</b> |

#### 4.4 Le comunità interessate

| <b>VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO IN MIGLIAIA DI EURO (K€)</b> | 2023           | 2022           | 2021           |
|--|----------------|----------------|----------------|
| <b>Valore economico direttamente generato</b>  | 1.791.863      | 1.610.048      | 1.435.664      |
| <b>Valore economico distribuito</b>  | 1.601.609      | 1.423.760      | 1.254.204      |
| <b>Costi operativi</b>   | 1.272.305      | 1.146.650      | 1.030.016      |
| <b>Salari e benefit dei dipendenti</b>   | 234.886        | 209.802        | 191.345        |
| <b>Pagamenti ai fornitori di capitale</b>  | 60.469         | 36.964         | 6.554          |
| <b>Valore distribuito alle Pubbliche Amministrazioni</b>                             | 33.708         | 30.237         | 26.115         |
| <b>Investimenti nelle comunità</b>   | 241            | 107            | 174            |
| <b>Valore economico trattenuto</b>   | <b>190.254</b> | <b>186.288</b> | <b>181.460</b> |

Come da indicazioni del GRI 201-1, precisiamo che la Tabella sopraripor-tata include le seguenti voci del bilancio consolidato del Gruppo TESSA, redatto in conformità alla normativa del Codice Civile, interpretata e integrata dai principi e criteri contabili elaborati dall'Organismo Italiano di Contabilità (O.I.C.):

##### “Valore economico direttamente generato”:

- 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”.



**TESYA** 