

SECURITYTRUST

Report di
Sostenibilità

2023

INDICE

| | |
|--|-----|
| | 02. |
| LETTERA AGLI STAKEHOLDER | |
| | 03. |
| CORPORATE IDENTITY | |
| | 04. |
| REPORT HIGHLIGHTS | |
| | 05. |
| CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI ESG | |
| | 07. |
| GOVERNANCE | |
| Temi di sostenibilità rilevanti | 09 |
| Strategia e modello aziendale | 12 |
| Impatti, rischi e opportunità | 18 |
| Etica ed Integrità | 21 |
| Gestione della catena del valore | 23 |
| | 28. |
| SOCIAL | |
| Diversità ed inclusione | 30 |
| Diritti umani | 35 |
| Occupazione | 39 |
| Salute | 41 |
| | 44. |
| ENVIRONMENT | |
| Cambiamenti climatici ed efficienza energetica | 46 |
| Acqua e risorse marine | 50 |
| Uso delle risorse ed economia circolare | 51 |
| | 55. |
| I NOSTRI PROGETTI ESG | |

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,
nel corso dell'ultimo anno il gruppo ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato della System Integration.

Attraverso gli investimenti in R&S e la formazione del nostro personale il nostro organico è cresciuto con **11 nuovi assunti**, forti di una politica del lavoro che non solo apre le porte ai giovani ma crea un ambiente sereno e dinamico offrendo la possibilità di conciliare lavoro e vita privata.

Nel 2023 abbiamo affrontato diverse sfide: ottenere la certificazione **UNI DpR 125 per la Parità di Genere**, implementare il **Sistema 37001 per la Prevenzione della corruzione** con la **politica Whistleblowing** integrandole con i sistemi già in essere.

Per il prossimo futuro intendiamo sviluppare temi come **uguaglianza di genere**, la **crescita economica e sostenibile** e **l'innovazione**, ampliare la nostra offerta di servizi/prodotti grazie anche alla collaborazione con grandi partner e ultimare la realizzazione del **nuovo Headquarter orientato alla sostenibilità**, al risparmio energetico ed idrico e al benessere del personale.

In questo percorso siamo consapevoli che gli **stakeholder esterni e interni** sono una forza portante senza i quali non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo sostenibile e siamo davvero onorati che il legame con voi si rafforzi anno dopo anno, sintomo di una **fiducia reciproca** che poggia su solide basi.



RUDY ZUCCA

Chief Executive Officer

CORPORATE IDENTITY

L'azienda nasce dall'idea dell'imprenditore Rudy Zucca che nel 2000 decide di fondare una piccola società di fornitura ed installazione di impianti di sicurezza. In 25 anni Il Gruppo Security è cresciuto diventando leader nel settore dei Sistemi Integrati di Sicurezza.

Il Gruppo progetta e realizza soluzioni all'avanguardia nel settore della **sicurezza, fisica e logica**, offrendo un servizio altamente specializzato. Grazie alle sinergie tra le specializzazioni delle quattro aziende del Gruppo, siamo in grado di garantire le migliori tecnologie sul mercato e affrontare progetti complessi ad alto grado di innovazione, dai sistemi integrati di sicurezza alla televigilanza, dallo sviluppo di soluzioni software 4.0 fino alla cyber security.



REPORT HIGHLIGHTS



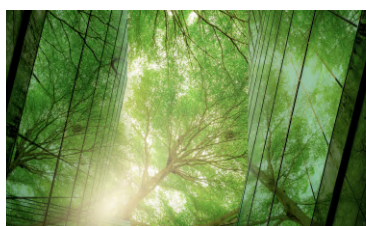
0
INFORTUNI

0
EPISODI DI CORRUZIONE



11.083 Kg
RIFIUTI RECUPERATI

95%
UTILIZZO ENERGIE
RINNOVABILI



-97,7%
DIMINUZIONE EMISSIONI
SCOPE 2 RISPETTO 2022

255,16 t CO2
EMISSIONI GHG SCOPE 1
23,13 t CO2
EMISSIONI GHG SCOPE 2



CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI ESG



Ecovadis opera come una piattaforma internazionale di valutazione delle pratiche aziendali, focalizzandosi su quattro ambiti chiave: l'ambiente, il lavoro e i diritti umani, l'etica e l'approvvigionamento sostenibile.

Dopo il conseguimento della medaglia di Bronzo nel 2022, quest'anno abbiamo ottenuto la **Medaglia d'oro**, grazie agli sforzi e ai progressi dimostrati in ambito ESG.

Certificato rilasciato da CRIBIS D&B Srl per aver partecipato alla valutazione ESG tramite la piattaforma Synesgy. La metodologia di valutazione è fatta sulla base di standard internazionali di sostenibilità.

Lo score A indica una società con un ottimo livello di adeguatezza rispetto ai principi ESG, pienamente in linea con le best practice nazionali e internazionali.

Lo score ESG è conforme agli standard di rendicontazione internazionali considera gli argomenti più importanti, materiali e significativi relativi ai fattori Ambientali, Sociali e di Governance



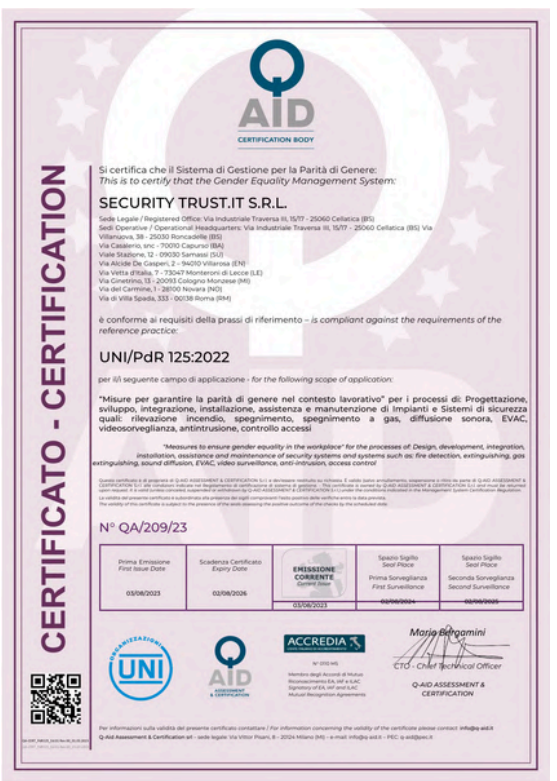
Abbiamo inoltre ultimato il processo di verifica requisiti ESG della **piattaforma OPEN ES** a seguito del quale riceveremo ulteriore certificazione score ESG.

CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI ESG



Nell'ambito del progetto "Sustainable Procurement" di ERG sono state individuate le aziende fornitrici che hanno riportato punteggi alti o miglioramenti significativi nel corso del 2023 negli assessment condotti in tema di sostenibilità. Le aziende sono state divise in due categorie: Miglior punteggio e Miglior miglioramento del punteggio; alle aziende vincitrici - suddivise in Piccole, Medie e Grandi Imprese - è stato consegnato l'attestato che testimonia il loro percorso virtuoso verso la sostenibilità.

Abbiamo ottenuto la certificazione **UNI DpR 125 per la Parità di Genere**. La finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese è quella di favorire l'adozione di politiche per la parità di genere e per l'empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita.



GOVERNANCE



GOVERNANCE

I rapporti di sostenibilità ci portano a guardare non solo al passato ma anche al futuro.

Oltre ai principi di una Governance responsabile, fondamentali per garantire un agire consapevole e rispettoso, diventa sempre più cruciale per le aziende concentrarsi sulla **creazione di valore a lungo termine** e sulla definizione di **obiettivi** che integrino gli **impatti economici, ambientali e sociali** generati direttamente o subiti indirettamente nel proprio business.

In qualità di azienda, abbiamo compreso appieno quanto la Governance sia importante nel raggiungimento di tali obiettivi, fungendo da guida verso scelte responsabili non solo sul piano economico-finanziario, ma anche sociale e ambientale, costruendo così legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In questo contesto, è fondamentale orientare le aspirazioni aziendali verso una **maggiore consapevolezza e rispetto degli impatti ambientali e sociali su quelli economici**, valutandone i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder, calcolando attentamente gli effetti finanziari delle relative decisioni.



Garantire **modelli di consumo e produzione** sostenibili



Promuovere **società pacifiche e inclusive** per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli



Rafforzare le modalità di attuazione e di rivitalizzare il **partenariato globale** per lo sviluppo sostenibile

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di sostenibilità rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine.

La considerazione di questi temi consente alle aziende di affrontare le **sfide globali**, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre **crea opportunità** per l'innovazione, la crescita e la competitività.

La nostra azienda ha intrapreso un processo meticoloso per identificare i temi di sostenibilità rilevanti, attraverso **analisi di materialità** approfondite, **valutazioni di due diligence**, **coinvolgimento degli stakeholder** e confronto con **best practice** di settore.

01

Azioni di coinvolgimento degli stakeholders

Azioni fondamentali per **guidare e responsabilizzare** gli organi di gestione aziendale a dare priorità alle tematiche di sostenibilità nel lungo periodo.

Per ottenere un coinvolgimento efficace di tutti gli interlocutori, l'azienda ha **individuato i principali gruppi di stakeholder** relativi alla compagine sociale di relazioni instaurate.

Adottiamo un **approccio proattivo nel coinvolgimento degli stakeholder principali** sui temi di sostenibilità che ci riguardano, riconoscendo l'importanza di ascoltare le diverse prospettive e opinioni degli stakeholder chiave per costruire le nostre strategie e prendere decisioni.

Questo approccio ci consente di costruire **relazioni solide e durature** con gli stakeholder e di promuovere un impegno condiviso verso la sostenibilità aziendale



TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

02

Analisi interna di materialità

Analisi per valutare **l'impatto e l'importanza** di vari aspetti ESG per il nostro business e per la nostra comunità di stakeholder. Questo processo ci ha permesso di identificare e prioritizzare le questioni chiave, consentendoci di sviluppare strategie mirate e impegni concreti per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità legate alla sostenibilità.

L'analisi di materialità riveste un ruolo fondamentale nell'identificare le questioni di sostenibilità che sono rilevanti per un'impresa. Per questo evidenziamo quali questioni siano risultate più rilevanti per la nostra azienda.

Le **questioni relative ai nostri dipendenti** (come la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza) sono emerse come fondamentali per la nostra impresa, dimostrando il nostro impegno per il benessere e lo sviluppo del nostro personale.

Le questioni relative ai **lavoratori lungo la catena del valore**, comprese la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, sono state identificate come cruciali per la nostra azienda, evidenziando la nostra responsabilità nel garantire condizioni di lavoro dignitose lungo l'intera catena di approvvigionamento.

Le questioni relative alle **comunità impattate** sono di grande importanza per la nostra azienda, evidenziando il nostro impegno per il coinvolgimento e la partnership con le comunità locali e per la gestione responsabile degli impatti delle nostre attività

Riconosciamo l'importanza di coinvolgere e rispondere alle esigenze delle parti interessate, mentre ci impegniamo a perseguire una crescita sostenibile e responsabile. Le nostre procedure ci consentono di **valutare e gestire in modo efficace gli impatti ESG** delle nostre operazioni, garantendo al contempo un allineamento con gli obiettivi strategici dell'azienda e le aspettative degli stakeholder.

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

La seguente tabella presenta gli aspetti ESG considerati rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder.

| G-T 1 | Aspetti ESG Rilevanti |
|-----------------------------|--|
| Dipendenti | etica e corporate governance, equità e pari opportunità, sicurezza sul lavoro, benessere dei collaboratori |
| Fornitori | etica e corporate governance, sicurezza sul lavoro, approvvigionamento sostenibile |
| Consumatori e utenti finali | etica e corporate governance, sicurezza sul lavoro, approvvigionamento sostenibile |
| Comunità impattate | etica e corporate governance, sicurezza sul lavoro, approvvigionamento sostenibile |

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi ESG è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

In questa sezione, esploreremo l'approccio di Security Trust ai temi ESG, evidenziando il nostro **modello organizzativo** e gli **obiettivi** volti a promuovere una crescita sostenibile e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

Le principali **aree di attività** della nostra azienda sono:

01

Sicurezza Fisica

Sistemi TVCC, Antintrusione, Controllo Accessi, Rilevazione Incendio e spegnimento, Evacuazione, Rilevazione Gas, Televigilanza e Telecontrollo, Telesorveglianza, Servizi Fiduciari.

02

ICT & Software

Integrazione IoT in ambienti produttivi, Infrastrutture ICT complesse e sistemi VoIP, Infrastrutture reti Wireless (indoor, outdoor e mobilità), Software 4.0, Applicazione Mobile, Soluzioni software per Smart City, sicurezza e produzione, Servizi NOC, Soluzioni basate su AI, Integrazione Sistemi Robot.

03

Cyber Security

Analisi rischi economici derivanti da rischi informatici, Audit dei Sistemi Informatici, Servizi SOC, Penetration Test (distruttivo o non distruttivo), Multilayer Network Security, Vulnerability Assessment, Full Management Backup aziendale, Social Engineering, Human threat Intelligence, Consulenza Strategica.

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Security Trust opera nei seguenti **settori**:



STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

CERTIFICAZIONI E LICENZE

- **UNI EN ISO 9001:2015** (certificate n. QE/261/21)
- **UNI EN ISO 14001:2015** (certificate n. QE/B-00120/23-23.IT)
- **UNI ISO 45001:2018** (certificate n. QE/B-00121/23-23.IT)
- **UNI EN ISO 22301:2019** (certificate n. QA/094/19)
- **UNI EN ISO 27001:2014** (certificate n. QA/095/19)
- **SA 8000:2014** (certificate n. QA/092/19)
- **UNI EN ISO 20400:2017** (certificate n. QA/141/20)
- **UNI EN ISO 37001:2016** (certificate n. QA/479/23)
- **UNI/PdR 125:2022** (certificate n. QA/209/23)
- **ROC** - Registro degli Operatori di Comunicazione (iscrizione n. 33185)
- **RATING DI LEGALITA'** 3 stelle
- **SOA categorie:**
 - OS5 Impianti pneumatici e antintrusione Class VI;
 - OS19 Impianti di rete di telecomunicazione e di trasmissione dati Class IV;
 - OS30 Impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi Class IV;
 - OG3 Strade, Autostrade, Ponti, Viadotti, Ferrovie, Linee Tranviarie, Metropolitane, Funicolari e Piste Aeroportuali e relative opere complementari Class III (certificate n. 62104/10/100)

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

La sostenibilità aziendale rappresenta sempre più una priorità per molte organizzazioni che cercano di integrare pratiche sostenibili nei loro obiettivi e strategie. La nostra azienda ha definito obiettivi di sostenibilità che includono **indicatori chiave di performance (KPI) misurabili**, consentendo un monitoraggio efficace dei nostri progressi verso la sostenibilità.

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli **obiettivi ambientali, sociali e di governance** che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire. La seguente tabella fornisce una panoramica degli **obiettivi conseguiti** nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

| G-T 2 | Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno | Obiettivi da perseguire per il prossimo anno |
|------------|---|---|
| Ambientale | Ridurre i consumi di plastiche nocive; ridurre i consumi di energia negli uffici; ridurre l'uso di carta; | Realizzare nuovo headquarter a produzione autonoma di energia; creare aree green per i dipendenti |
| Sociale | Ottenimento certificazione UNI Pdr 125; collaborazione con scuole e università per agevolare le politiche giovanili; creare aree laboratorio per gli studenti | Collaborazione con scuole e università; careers; inserimento 3% stage e apprendistato. |
| Governance | Inserimento donne all'interno della governance | Inserimento donne all'interno della governance; crescita carriere donne e organico |

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Gli obiettivi di sostenibilità della nostra azienda sono completamente integrati nelle nostre strategie e politiche aziendali. Siamo impegnati a garantire che la sostenibilità sia al centro delle nostre decisioni aziendali e delle nostre operazioni quotidiane, contribuendo così ad un impatto positivo su scala più ampia.

Security Trust ha creato dei **flussi informativi interni** per la raccolta, la misurazione e il reporting degli obiettivi di sostenibilità, senza al momento utilizzare una piattaforma tecnologica dedicata a questo scopo.

L'azienda pubblica le proprie performance sui temi di sostenibilità nel Report di sostenibilità, anche se questo non è sottoposto a revisione da parte di un ente terzo. Tuttavia, ci impegniamo a fornire informazioni accurate e trasparenti sulle nostre azioni e performance in materia di sostenibilità.

Inoltre l'azienda è in grado di **descrivere chiaramente il proprio modello aziendale**, comprese le principali **caratteristiche della catena del valore** e la nostra posizione in essa. Questa comprensione approfondita ci consente di identificare le opportunità e le sfide legate alla sostenibilità lungo l'intera catena del valore e di adottare misure concrete per migliorare le nostre performance.

Le informazioni dichiarate sono redatte su base consolidata. Questo approccio ci consente di presentare una visione completa e unificata delle nostre performance e del nostro impegno verso la sostenibilità, considerando l'intera entità aziendale e le sue operazioni.

La nostra azienda è in grado di fornire dettagli sulla **composizione e sull'organizzazione degli organi di amministrazione, gestione e controllo**. Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

Inoltre i **membri degli organi di gestione aziendale** hanno accesso a consultazioni con esperti, partecipano ad attività di **formazione** e sono coinvolti in altre iniziative di **sviluppo delle competenze in materia ESG** (Ambientale, Sociale e di Governance). Questo impegno è volto a garantire che i nostri leader siano adeguatamente preparati per affrontare le sfide e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità, contribuendo così al miglioramento continuo delle nostre pratiche aziendali.

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

In Security Trust è presente una figura deputata alla gestione dei temi di sostenibilità il Manager HSE.

I **risultati relativi alle questioni di sostenibilità** vengono regolarmente rendicontati ai massimi livelli aziendali e agli enti di governo aziendali, laddove presenti. Ciò assicura un'adeguata **trasparenza e responsabilità** nell'affrontare le sfide e nell'implementare le iniziative legate alla sostenibilità all'interno dell'azienda.

Nell'attuale contesto economico globale, sempre più aziende stanno orientando i propri investimenti verso **iniziative green e socialmente responsabili**. Questa transizione riflette non solo un impegno per l'ambiente e la società, ma anche un riconoscimento dell'importanza di un approccio sostenibile per garantire la stabilità e il successo a lungo termine delle imprese. In questa ottica, anche la nostra azienda ha orientato i propri investimenti verso attività green e/o sociali.



L'ammontare percentuale di questi investimenti rispetto al totale degli investimenti comunitari per l'anno è stato pari all' 1,00 %.



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è essenziale per guidare le decisioni aziendali, per favorire la trasparenza e la responsabilità, nonché per promuovere la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda.

Partendo dalla lista iniziale di temi di sostenibilità rilevanti, l'azienda ha valutato gli impatti dell'attività dell'organizzazione sugli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) attraverso una **valutazione dell'impatto materiale** (impact materiality).

La nostra azienda è in grado di descrivere il processo messo in atto per individuare e valutare gli impatti, rischi e opportunità relativi ai seguenti temi e stakeholder:

Economia Circolare e utilizzo delle risorse

Dipendenti

Lavoratori lungo la catena del valore

Inoltre, la nostra azienda è in grado di illustrare i suoi impatti, fornendo una descrizione di dove essi sono concentrati all'interno del modello aziendale, delle operazioni e della catena del valore, in relazione ai seguenti temi e stakeholder:

Lavoratori lungo la catena del valore

Dipendenti

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'azienda possiede la capacità di **dettagliare i principali rischi e opportunità** in materia di sostenibilità che si trova a fronteggiare nel proprio settore di attività, offrendo così una comprensione approfondita delle dinamiche ambientali, sociali e di governance che la coinvolgono.

A tal proposito, la nostra società identifica e monitora i seguenti **rischi rilevanti**:

01

Rischi legati a tematiche sociali

violazioni diritti umani, eventi critici legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, incidenti, ecc

02

Rischi di governance

corruzione, problematiche legate alla gestione dei dati

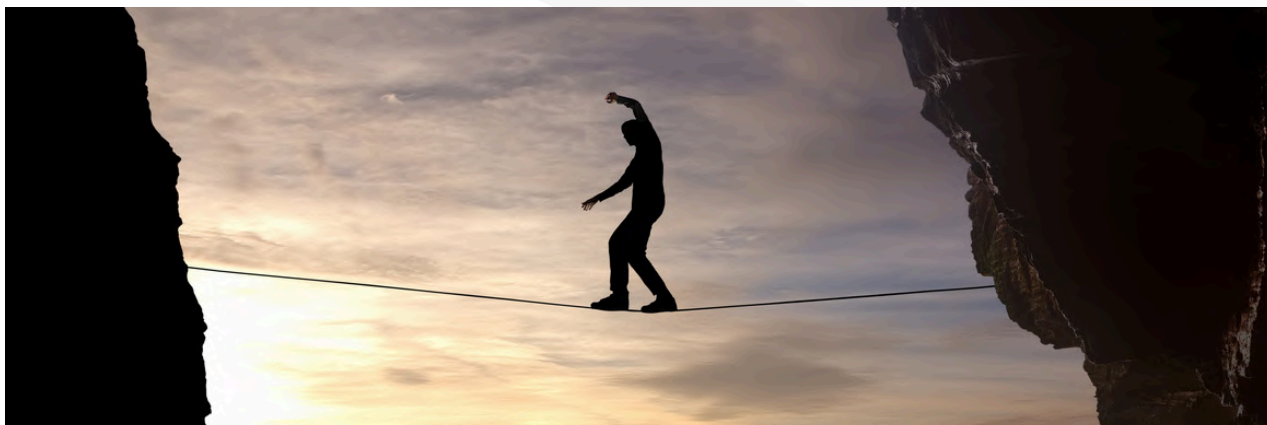
03

Rischi legati a tematiche ambientali

rischi fisici o rischi di transizione

Security Trust monitora come i rischi legati a tematiche di sostenibilità variano nel tempo, anche in relazione agli obiettivi di prevenzione e mitigazione definiti dall'azienda stessa.

Inoltre, nell'individuare rischi e opportunità, sono stati considerati gli **impatti nei quali l'azienda è coinvolta** attraverso le sue attività e/o i suoi rapporti commerciali.



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Nell'identificazione e gestione dei principali rischi e di opportunità legati a tematiche di sostenibilità sono state considerate le seguenti **categorie di stakeholder** lungo la value chain:

01 **Consumatori/Utenti finali**

02 **Dipendenti**

03 **Lavoratori lungo la value chain**

L'azienda, nei paesi in cui è presente, **monitora gli impatti economici indiretti** che può generare sugli stakeholder.

Come azienda promuoviamo una serie di **iniziative di sviluppo sostenibile** (come partnership locali per la creazione e/o il rafforzamento di servizi di istruzione, azioni di incoraggiamento per una partecipazione paritaria a corsi STEM, attività di volontariato aziendale, sponsorship, e altro ancora).

Per quanto riguarda invece i potenziali **effetti finanziari** legati all'azienda, sono stati valutati i seguenti temi:

01 **Economia Circolare**



ETICA E INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e delle relazioni con gli stakeholder.

Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Il comportamento etico, in linea con le leggi applicabili e le norme condivise per il comportamento aziendale, è una componente critica per la creazione di valore a lungo termine.

L'azienda si è quindi dotata di procedure anticorruzione attraverso un codice etico e un processo strutturato di gestione.

Il **comitato investigativo interno** opera in un ruolo distinto rispetto a chi gestisce l'azione oggetto di segnalazione, garantendo un'analisi obiettiva e imparziale delle segnalazioni ricevute.

La nostra azienda si è dotata di un **programma di formazione** sulle procedure di anticorruzione, progettato per sensibilizzare e formare i dipendenti sui rischi legati alla corruzione e sulle procedure per prevenirli e gestirli efficacemente.

Di seguito, sono riportate le percentuali di membri dell'organo esecutivo e di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulle politiche e sulle procedure di anticorruzione.

| G-T 3 | % |
|------------------|--------|
| Organo esecutivo | 100,00 |
| Dipendenti | 100,00 |

ETICA E INTEGRITÀ

Al fine di **monitorare e misurare il rischio** di corruzione e le iniziative di anticorruzione svolte, l'azienda si è dotata di strumenti e processi dedicati.

L'azienda è quindi in grado di descrivere i propri meccanismi interni ed esterni per verificare la messa in atto di **comportamenti etici** e legali da parte dei propri dipendenti e per **tracciare i comportamenti illeciti, non etici o la mancanza di integrità**.

Di seguito sono riportati il **numero di episodi di corruzione** avvenuti all'interno della nostra azienda suddivisi per anno.

| G-T 4 | 2023 | 2022 | 2021 |
|--------------------------|------|------|------|
| N. Episodi di corruzione | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

La nostra azienda implementa diverse iniziative volte a **sviluppare e promuovere la cultura aziendale**; iniziative che vengono comunicate anche all'esterno per garantire trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder.

L'azienda offre la massima trasparenza riguardo alle modalità e alle tempistiche di pagamento verso i vari business partner. Queste informazioni sono chiaramente definite nei nostri contratti, garantendo una gestione chiara e trasparente delle transazioni commerciali.



GESTIONE DELLA CATENA DEL VALORE

La catena del valore rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e alla fine del ciclo di vita del prodotto.

Come azienda siamo da sempre consapevoli dell'importanza dell'**interconnessione virtuosa** attraverso l'intera value chain, e questo soprattutto per i temi di sostenibilità e responsabilità aziendale. Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda:

Coinvolge i propri fornitori di primo livello della value chain.

Coinvolge i propri fornitori anche oltre al primo livello della value chain

Coinvolge i propri clienti

Stiamo inoltre utilizzando un sistema di raccolta dei dati per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La **strategia di coinvolgimento dei fornitori** adottata è quella di:

Avviare, nei loro confronti, iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche di sostenibilità.

Richiedere la sottoscrizione del nostro Codice di condotta



GESTIONE DELLA CATENA DEL VALORE

| G-T 5 | Richieste Generiche per stimolare consapevolezza | Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione |
|-------------|---|---|
| Environment | Utilizzo mezzi green, imballi riciclabili/riciclati, ottimizzazione consegne (unire più spedizioni in unica tranches) | Verificare materiali alla consegna, verifica tempi e modalità di consegna |
| Social | Divieto di lavoro minorile, carriere, equità salariale, formazione; anticorruzione; parità di genere | Modifica contratti con obbligo di sottoscrizione clausole, verifiche in fase di valutazione e stipula contratto e verifiche in cantiere da parte dei preposti: cartellini, visite mediche, pagamento contributi, stipula polizze, utilizzo DPI. |
| Governance | Rispetto normative, modernizzazione processi, adozione politiche societarie, | Verificare aggiornamenti documentali ed effettuazione di corsi di aggiornamento; DUO DILIGENCE per stakeholder e soci in affari; modifica contratti con obbligo di sottoscrizione clausole |

GESTIONE DELLA CATENA DEL VALORE

L'azienda riesce a trasmettere gli **obiettivi di sostenibilità** anche a livelli della **supply chain** successivi al primo, in quanto chiediamo ai nostri fornitori diretti di trasmettere gli obiettivi di sostenibilità alle proprie persone e a loro volta ai propri fornitori.

A testimonianza del nostro impegno, **informiamo** i nostri clienti in relazione all'impatto dei nostri prodotti e/o servizi, e per cui siamo in grado di misurarne l'impatto, sulle seguenti tematiche:

Cambiamenti climatici

Economia circolare e utilizzo delle risorse



GESTIONE DELLA CATENA DEL VALORE

APPROVVIGIONAMENTO

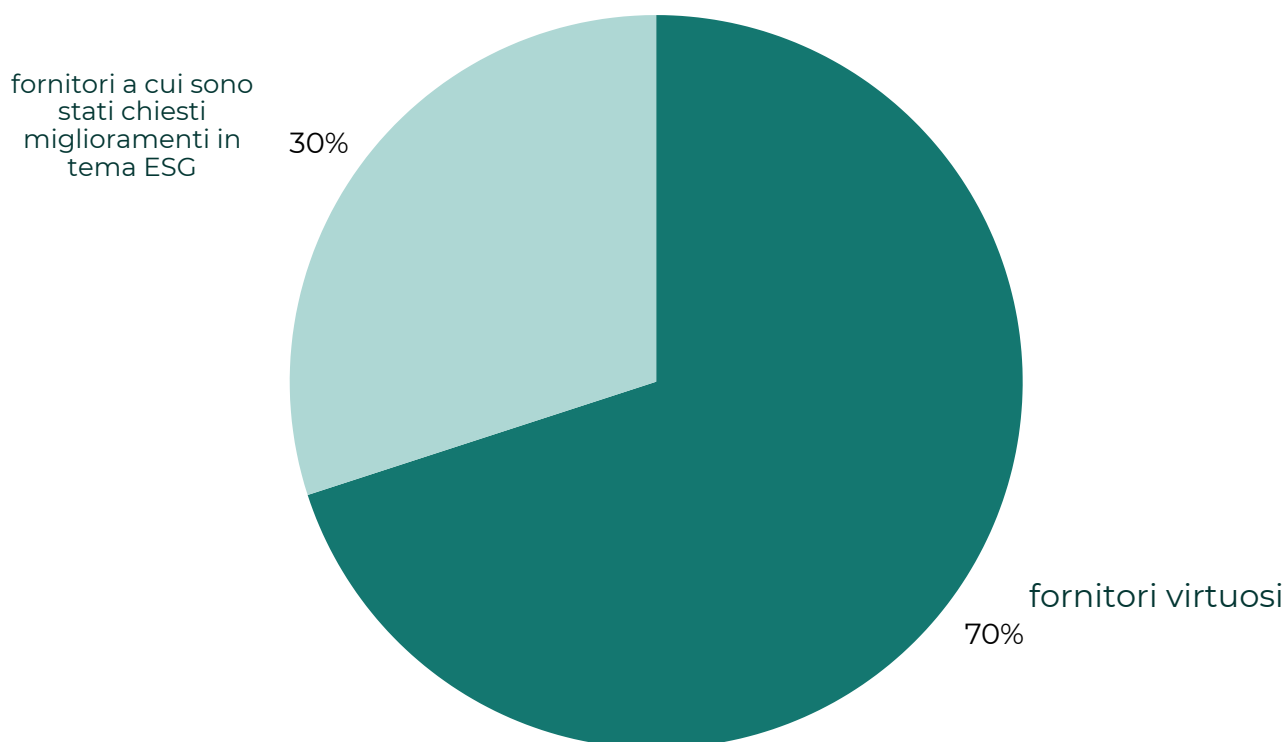
Nel 2023 Security Trust ha proseguito l'attività di **analisi dei fornitori** per verificarne l'attenzione sui temi riguardanti la sostenibilità.

37

fornitori valutati
2022

48

fornitori valutati
2023



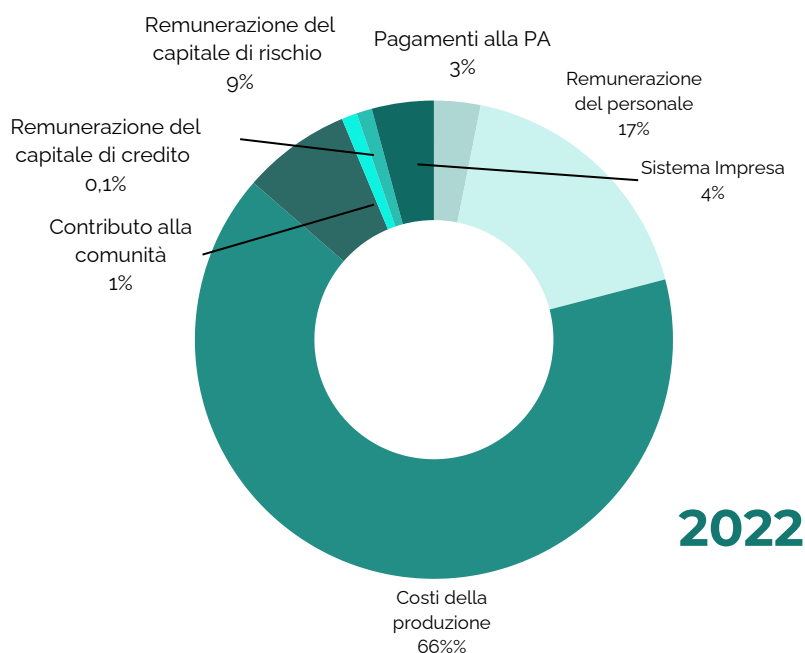
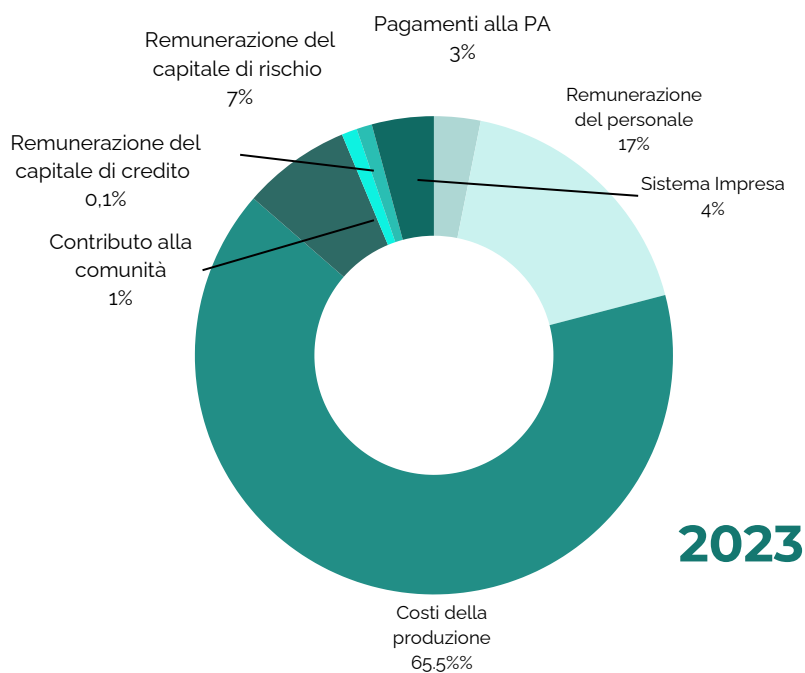
0

fornitori con impatti sociali negativi
rispetto al campione esaminato

GESTIONE DELLA CATENA DEL VALORE

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Nel 2023 Security Trust ha **migliorato le performance economiche** rispetto al 2022 mantenendo la proporzione tra **valore economico generato e distribuito**.



SOCIAL



SOCIAL

Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.

Le **persone** sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i clienti, i fornitori, i distributori, i venditori, gli investitori, e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale per il successo di tutti.

Le **questioni sociali** influenzano inoltre la reputazione e la fiducia del marchio, ed hanno un **impatto diretto sulla nostra capacità di attrarre e trattenere talenti**, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo.

Come azienda abbiamo quindi scelto di **investire sul valore delle persone**, sia lato **capitale umano** (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze, ...) che lato **capitale sociale** (per esempio la condivisione di norme, valori, ...).

Concentrandoci sui **dipendenti**, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

| | | | |
|---|--|---|--|
|  <p>1 POVERTÀ ZERO</p> | Porre fine alla povertà in tutte le sue forme in tutto il mondo |  <p>5 PARITÀ DI GENERE</p> | Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze |
|  <p>2 SCONFIGGERE LA FAME</p> | Porre fine alla fame , realizzare la sicurezza alimentare e una migliore nutrizione e promuovere l' agricoltura sostenibile |  <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> | Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti. |
|  <p>3 SALUTE E BENESSERE</p> | Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età |  <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> | Ridurre l'ineguaglianza all'interno delle Nazioni e fra di esse. |
|  <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p> | Garantire un' istruzione di qualità inclusiva e paritaria e di promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti |  <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p> | Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire l'accesso alla giustizia per tutti e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli |

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale.

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito dell'ESG per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine.

La nostra azienda si impegna attivamente a **promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità** tra i nostri dipendenti. Abbiamo adottato una politica chiara in tal senso, comunicata non solo internamente, ma anche all'esterno attraverso documenti pubblici come il nostro sito web e altri canali di comunicazione.

Infatti, **garantire pari opportunità a tutti i dipendenti** a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

| S-T 1 | Uomini % | Donne % |
|-----------------------|----------|---------|
| Dipendenti per genere | 91,00 | 9,00 |



DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri dipendenti, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini e donne impiegati a tempo indeterminato, a tempo determinato e con orario variabile nella nostra azienda.

| S-T 2 | Uomini % | Donne % |
|---|----------|---------|
| Dipendenti per genere a tempo indeterminato | 87,47 | 8,54 |
| Dipendenti per genere a tempo determinato | 1,00 | 1,00 |
| Dipendenti per genere ad orario variabile | 0,00 | 2,00 |

La nostra azienda monitora costantemente l'andamento delle **nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti**. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

Ogni anno infatti vengono calcolate ed analizzate periodicamente le **metriche di recruiting** tramite una suddivisione per caratteristiche rilevanti come genere, fasce d'età, area geografica, background, etc.

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età.

Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro.

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti e la percentuale di **turnover** per uomini e donne, suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

| S-T 3 | Assunzioni Uomini | Turnover Uomini % | Assunzioni Donne | Turnover Donne % |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
| Età <30 anni | 5,00 | 45,50 | 0,00 | - |
| 30 anni< età <50 anni | 5,00 | 45,50 | 1,00 | 9,00 |
| >50 anni | - | 2,00 | 0,00 | - |

Un'altra metrica importante è il **rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini** all'interno della nostra azienda. Questo rapporto riflette il nostro impegno per garantire l'**equità salariale** e promuovere una cultura aziendale inclusiva.

Stipendio medio
Donne

Stipendio medio
Uomini

> **1,3 %**

Inoltre **in tutte le sedi** in cui opera la nostra azienda, il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini si mantiene omogeneo. Questo riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale tra i generi.

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La nostra azienda valuta anche il **rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito nella nostra azienda e lo stipendio minimo locale**, suddiviso per uomini e donne. Queste informazioni ci consentono di valutare l'equità salariale all'ingresso per entrambi i generi e il nostro impegno nel garantire condizioni retributive adeguate rispetto al contesto locale. Di seguito, forniamo i valori del rapporto stipendio d'ingresso rispetto allo stipendio minimo locale per uomini e donne.

| S-T 4 | 2023 |
|---|------|
| Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi) | 1,00 |
| Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine) | 5,00 |

La nostra azienda è in grado di indicare il rapporto tra lo stipendio d'ingresso e lo stipendio minimo locale per altre categorie rilevanti oltre al genere. Ci impegniamo a monitorare attentamente l'equità salariale per diverse categorie di lavoratori, come etnia, categoria di lavoratori e altre variabili pertinenti, al fine di garantire una retribuzione equa e trasparente per tutti i nostri dipendenti.

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). Questo dato ci fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio retributivo all'interno della nostra azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie. Tale rapporto si aggira intorno al: 43,46.

Presentiamo ora la **percentuale di manager donne** rispetto al totale delle figure manageriali presenti nella nostra azienda. Questo dato fornisce un'indicazione chiara della presenza femminile nei ruoli di gestione all'interno della nostra struttura. Tale rapporto si aggira intorno al: **1,00 %**.

Inoltre, il **rapporto medio tra il numero dei rappresentanti maschili e femminili negli organi di amministrazione, direzione e controllo** della nostra azienda. Questo dato fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio di genere all'interno delle nostre istituzioni dirigenziali e di controllo. Tale rapporto si aggira intorno al: **3,50 %**.

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Altri Fattori di Diversità

L'azienda monitora il numero totale di **lavoratori non dipendenti** dell'azienda che fanno parte della sua forza lavoro. Questo include persone che hanno contratti di manodopera, come lavoratori autonomi, o lavoratori messi a disposizione da imprese che svolgono attività di ricerca o selezione del personale. Tale **rapporto si aggira intorno al: 1,00.**

La nostra azienda favorisce l'**inclusione di lavoratori svantaggiati** attraverso programmi di integrazione:

01

Categorie protette

Persone appartenenti alle categorie protette che vanno oltre i requisiti minimi di legge. Questo impegno va oltre le normative vigenti, dimostrando la nostra volontà di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato

02

Disoccupazione

Persone senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o con età superiore ai 50 anni. Questo programma mira a offrire opportunità lavorative a coloro che possono incontrare difficoltà nel trovare impiego.

03

Altri lavoratori svantaggiati

Altre tipologie di lavoratori svantaggiati per fornire opportunità lavorative a persone che possono incontrare difficoltà nel mercato del lavoro per ogni possibile ragione

Empowerment femminile

La nostra azienda favorisce l'**empowerment femminile** attraverso percorsi di formazione e di coaching. Questi programmi sono progettati per fornire alle donne le competenze e le risorse necessarie per sviluppare le proprie capacità e progredire professionalmente, contribuendo così a promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro.

Imprenditoria giovanile

La nostra azienda favorisce l'**imprenditoria giovanile** attraverso percorsi di formazione e di coaching. Questi programmi sono progettati per fornire ai giovani imprenditori le competenze e le risorse necessarie per avviare e gestire con successo la propria attività.

DIRITTI UMANI

Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

Il rispetto dei diritti umani riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo **etico e responsabile**.

La nostra azienda ha adottato una **politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi**. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, come il nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Security Trust è consapevole che un meccanismo con il quale identificare e riportare le violazioni dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare ed eventualmente prevenire l'insorgere di tali problematiche.

La nostra **politica aziendale sui diritti umani** include diverse categorie di stakeholder. Questo ci permette di valutare l'impatto delle nostre pratiche aziendali e di assicurare che i diritti umani siano rispettati lungo tutta la **catena del valore**, in particolare:

01

Consumatori e utilizzatori finali

Garantiamo la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti e servizi, nonché la trasparenza e l'etica nelle pratiche commerciali

02

Dipendenti

Attraverso specifiche disposizioni garantiamo il rispetto dei loro diritti fondamentali sul luogo di lavoro e promuoviamo un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso.

03

Lavoratori lungo la catena del valore

Assicuriamo anche a loro condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei loro diritti umani fondamentali.

04

Comunità interessate

Ci impegniamo a coinvolgere e rispettare le comunità interessate dalle nostre attività, cercando di minimizzare gli impatti negativi e promuovendo un rapporto collaborativo e sostenibile.

DIRITTI UMANI

La politica sui diritti umani adottata dalla nostra azienda è conforme a standard riconosciuti a livello internazionale. Questo dimostra il nostro impegno a rispettare e promuovere i diritti umani in linea con le norme internazionali.

La nostra azienda ha **coinvolto gli stakeholder nella creazione della politica e/o regole di gestione dei diritti umani**. Abbiamo condotto un'analisi di materialità per identificare gli stakeholder rilevanti e abbiamo tenuto in considerazione le loro opinioni nel processo di strutturazione della politica o delle linee guida sui diritti umani. Questo impegno riflette il nostro desiderio di garantire che le decisioni aziendali siano informate dalle prospettive e dalle esigenze delle parti interessate.

L'azienda cattura anche tutte le informazioni relative al **numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani**, derivanti dalle attività svolte. Per l'anno corrente il numero di rischi è stato pari al: 8,00.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero totale di rischi sulla base dei paesi in cui opera l'azienda.

| S-T 6 Paesi | Numero di Rischi |
|-------------|------------------|
|-------------|------------------|

ITALIA

8,00

L'azienda ha stabilito **chiari obiettivi** per ridurre il numero di possibili rischi emersi dalla nostra analisi dei diritti umani, formulati per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, in linea con i nostri principi di sostenibilità e responsabilità aziendale.

Le misure adottate per prevenire l'emergere di rischi relativi ai diritti umani sono state progettate per **identificare e affrontare tempestivamente** potenziali violazioni, contribuendo così a garantire un ambiente di lavoro etico e rispettoso dei diritti umani: questo ci consente di rispondere prontamente a situazioni critiche e di minimizzare gli effetti dannosi sulle persone coinvolte.

Analisi sui fornitori - Subappaltatori edili

Identificare e controllare i fornitori soggetti potenzialmente a rischi più alti in termini di violazione dei diritti umani ci permette di garantire al cliente che tutta la catena del valore operi nel rispetto di questi diritti fondamentali.

DIRITTI UMANI

Lavoro Minorile e Lavoro Forzato

La nostra azienda verifica attentamente i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, la nostra azienda si astiene da ogni forma di lavoro forzato. Ci impegniamo fermamente a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva. Questo impegno si riflette nel nostro costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.

Lavoro Straordinario ed Equità retributiva

L'azienda effettua regolarmente verifiche per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del nostro personale. Questo processo è fondamentale per garantire che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione equa e adeguata al loro ruolo e alle loro responsabilità. Ci impegniamo a mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei nostri lavoratori e delle normative vigenti.

L'azienda ricorre anche all'utilizzo di lavoro straordinario e tiene monitorato l'ammontare di ore usufruite. Questo ci permette di valutare l'impatto delle pratiche aziendali sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Per quest'anno il **numero medio di ore lavorate equivale a: 5,40**.

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nella nostra azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori e l'importanza che attribuiamo a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Libertà Sindacale

Permettiamo inoltre ai nostri lavoratori di iscriversi ai sindacati. Riconosciamo l'importanza della libertà sindacale e sosteniamo attivamente il diritto dei nostri dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

DIRITTI UMANI

Gestione discriminazioni

La nostra azienda ha istituito un canale pubblico attraverso il quale è possibile segnalare casi di **discriminazione o violazione dei diritti umani**. Questo canale è accessibile tramite diversi mezzi, come il sito web dell'azienda, l'indirizzo e-mail dedicato o la posta ordinaria. È importante sottolineare che questo canale è pubblicizzato esternamente e è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare eventuali violazioni, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e la tutela dei diritti umani.

L'azienda ha inoltre implementato **politiche per proteggere le persone che utilizzano i canali di reclamo da eventuali ritorsioni**. Questo dimostra il nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui i dipendenti si sentono liberi di segnalare problemi o violazioni senza timore di conseguenze negative.



OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla coesione sociale e al progresso economico.

La nostra azienda offre **sistemi di protezione sociale aggiuntivi** ai programmi pubblici. Questo aspetto riflette l'impegno dell'azienda nel fornire un supporto aggiuntivo ai dipendenti al di là delle disposizioni governative standard.

Formazione

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti, che vengono comunicati pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

Abbiamo definito **politiche di formazione specifiche** per i dipendenti che coprono tutte le dimensioni ESG (Ambientale, Sociale e di Governance). Questo impegno dimostra la nostra volontà di fornire ai nostri dipendenti una formazione completa e approfondita su tutte le questioni legate alla sostenibilità, al fine di promuovere una cultura aziendale responsabile e orientata al futuro.

Nella tabella sottostante si presentano le informazioni relative al *numero medio di ore di formazione fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere*.

| S-T 7 | Uomini | Donne |
|-------|--------|-------|
|-------|--------|-------|

Valore medio ore di formazione per genere

14,40

10,80

Nel contesto di sostenibilità aziendale, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership.

OCCUPAZIONE

Benessere dei lavoratori

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le **politiche relative al benessere dei lavoratori**. Abbiamo formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda che comunichiamo anche esternamente ai nostri stakeholder.

Sono stati definiti parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori, che possono includere una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere, le best practice adottate dall'azienda, il tasso di assenteismo dei dipendenti, il numero di giorni di smartworking concessi per dipendente e le iniziative di welfare promosse.



Abbiamo esaminato la **partecipazione dei nostri dipendenti** a programmi relativi alla salute e al benessere. Questo dato riflette il nostro impegno nel promuovere un **ambiente lavorativo sano e sostenibile** per il nostro personale.

100%

dipendenti coinvolti

Infine, abbiamo esaminato il **tasso di assenteismo dei dipendenti**, un indicatore importante della gestione del personale e del benessere organizzativo. Questo dato rappresenta la percentuale di ore non lavorate rispetto al totale delle ore lavorate, offrendo un'indicazione sul livello di presenza e impegno del nostro personale nell'ambiente lavorativo.

17,26%

tasso di assenteismo

SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività.

Queste non possono essere trascurate, non solo perché è un obbligo legale, ma anche perché un **ambiente di lavoro sicuro e salutare** favorisce la fiducia e l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni sul lavoro, e contribuisce a costruire una reputazione positiva tra gli stakeholder con cui opera l'azienda.

Security Trust si impegna attraverso una **strategia chiara** per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

Adottiamo un **approccio completo e misurabile** per valutare e migliorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti attraverso un approccio qualitativo e quantitativo, anche utilizzando indicatori chiave di prestazione (KPI misurabili) per tracciare il progresso e il miglioramento.

La nostra azienda è in grado di indicare i **metodi utilizzati** per agevolare l'accesso dei lavoratori a **servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro**. Riconosciamo l'importanza di garantire un accesso adeguato e conveniente ai servizi di assistenza medica per i nostri dipendenti al di là delle necessità legate al lavoro.



SALUTE

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla **sicurezza sul lavoro** all'interno dell'azienda, distinguendo tra lavoratori dipendenti e non dipendenti (ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'azienda). I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili.

| S-T 8 | Numero | Tasso % |
|-----------------------------------|--------|---------|
| Decessi | 0,00 | 0,00 |
| Infortuni gravi sul lavoro | 0,00 | 0,00 |
| Infortuni registrabili sul lavoro | 0,00 | 0,00 |

La tabella fornisce un'analisi dettagliata delle **denunce per malattie professionali e dei casi di malattie professionali registrabili**, specificamente per i lavoratori dipendenti dell'azienda. Le denunce per malattie professionali rappresentano i casi segnalati di malattie riconosciute come correlate al lavoro svolto. Gli altri casi includono le malattie riconosciute come correlate al lavoro e registrate ufficialmente, che richiedono un'adeguata documentazione e segnalazione alle autorità competenti.

| S-T 9 | 2023 |
|--|------|
| Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti | 0,00 |
| Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti | 0,00 |

SALUTE

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di **infortuni sul lavoro**, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

| S-T 11 | Lavoratori dipendenti | Lavoratori non dipendenti |
|----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Infortuni temporanei | 0,00 | 0,00 |
| Infortuni permanenti | 0,00 | 0,00 |
| Infortuni mortali | 0,00 | 0,00 |



ENVIRONMENT



ENVIRONMENT

Le aziende devono impegnarsi fermamente a integrare pratiche sostenibili in tutti gli aspetti delle attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Come società, siamo consapevoli dell'**importanza cruciale dell'ambiente** e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, l'inquinamento, lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, la distruzione degli ecosistemi e la perdita di biodiversità.

Riconosciamo che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. E tale responsabilità aziendale si deve estendere lungo tutta la catena del valore, per poter essere veramente portata a compimento.

Siamo quindi convinti che, come azienda, attraverso un **impegno concreto e continuo sui temi ambientali**, possiamo contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.



Garantire **modelli di consumo e produzione** sostenibili



Adottare misure urgenti per combattere il **cambiamento climatico** e le sue conseguenze



Garantire la disponibilità e la gestione sostenibile delle **risorse idriche** e **servizi igienico-sanitari** per tutti



conservare e utilizzare in modo durevole gli **oceani, i mari e delle risorse marine** per lo sviluppo sostenibile



Assicurare l'**accesso all'energia** a prezzi accessibili, affidabile, sostenibile e moderno per tutti



Proteggere, restaurare e promuovere l'uso sostenibile degli **ecosistemi terrestri**, gestire in modo sostenibile le foreste, lotta alla desertificazione, e fermare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità



rendere le **città** e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, flessibili e sostenibili



Garantire una **vita sana** e promuovere il **benessere** per tutti a tutte le età

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Il riscaldamento globale sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

Per contribuire a mitigare tali effetti, la nostra azienda ha adottato una **politica per la gestione degli aspetti connessi ai cambiamenti climatici**. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

L'azienda, con l'obiettivo di perseguire con determinazione la **riduzione dell'impatto climatico** e il raggiungimento degli obiettivi di azione per il clima, ha stabilito **obiettivi chiari e mirati per ridurre le emissioni di gas serra**, implementando processi attivi di monitoraggio e gestione e ha definito:

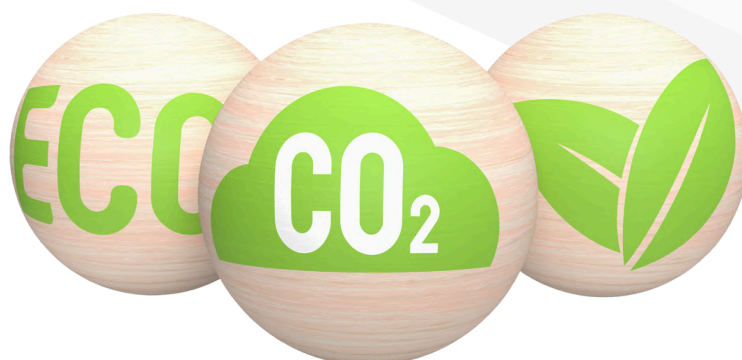
Obiettivi per ridurre le emissioni dirette (**GHG Scope 1**) legate alle risorse utilizzate per le attività del proprio business

Obiettivi per ridurre le emissioni indirette (**GHG Scope 2**)

La nostra azienda inoltre misura e monitora le proprie emissioni di **GHG**:

Per le emissioni dirette di tipologia **Scope1**

Per le emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di tipologia **Scope2**



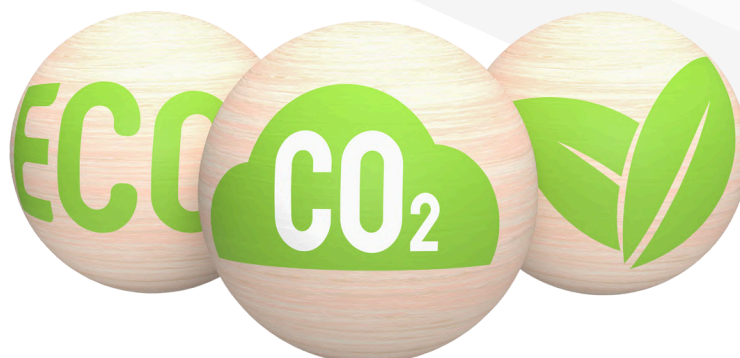
CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

La seguente tabella mostra, se disponibili, i dati relativi alle **tonnellate di emissioni di gas serra** di categoria Scope 1, Scope 2 e Scope 3 (espresse in tCO₂e) secondo il **GHG Protocol**

| E-T 1 | Totale emissioni CO2 2023 |
|------------------------------|---------------------------|
| Totale emissioni GHG Scope 1 | 255,16 |
| Totale emissioni GHG Scope 2 | 23,13 |

La seguente tabella mostra, se disponibili, le **tonnellate di emissioni di gas serra** (espresse in tCO₂e) **dettagliate per anno**.

| E-T 2 | 2023 | 2022 | 2021 |
|------------------------------|--------|----------|------|
| Totale emissioni GHG Scope 1 | 255,16 | 243,54 | - |
| Totale emissioni GHG Scope 2 | 23,13 | 1.039,03 | - |



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

I potenziali **impatti derivanti dai cambiamenti climatici** e dal processo di decarbonizzazione, soprattutto se non gestiti in modo ordinato, potrebbero generare oneri per l'intero sistema economico e comportare perdite finanziarie significative. Un adeguato **monitoraggio** e una **prudente gestione dei rischi climatici** sono quindi fondamentali per ridurre le vulnerabilità del sistema finanziario. A tal proposito, la nostra azienda è in grado di:

analizzare i principali effetti finanziari in relazione a rischi fisici (connessi al verificarsi di quei fenomeni naturali estremi) rilevanti legati al cambiamento climatico.

analizzare i principali effetti finanziari in relazione a rischi di transizione (derivanti dal passaggio a nuovi sistemi di produzione e consumo dell'energia che permettano di ridurre le emissioni di gas serra) legati al cambiamento climatico.

L'azienda ha inoltre definito un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, formalizzato e comunicato all'esterno.

In aggiunta, la nostra azienda ha implementato con successo le raccomandazioni TCFD (**Task Force on Climate-related Financial Disclosures**), definendo obiettivi allineati con gli accordi di Parigi. Questa iniziativa è stata parte integrante della nostra strategia aziendale, con le raccomandazioni TCFD che sono state integrate in modo completo e preciso. Inoltre, tali obiettivi sono stati declinati con precisione, garantendo una coerenza diretta con gli obiettivi stabiliti dagli accordi di Parigi.

Come azienda, abbiamo adottato una **strategia proattiva** per affrontare le sfide legate alle emissioni di CO₂ e ai gas serra, ridotte attraverso azioni dirette.

La nostra cultura abbraccia un **uso razionale dell'energia sfruttata** per fornire i nostri prodotti e servizi ai clienti. Ci siamo infatti costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e **minimizzare l'impatto ambientale**.

Nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'efficienza energetica degli uffici in quanto non sono presenti siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'efficienza energetica degli uffici in quanto non sono presenti siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda

Le politiche e le linee guida definite dalla nostra società riguardo l'efficienza energetica prevedono anche misure riguardanti la diffusione e l'utilizzo delle energie rinnovabili.

La società inoltre si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale.

Il progetto del **nuovo headquarter** prevede inoltre una **completa autonomia energetica autoprodotta dai fonti green**.

Si riporta il **consumo e la produzione in Megawattora** da diversi fonti rinnovabili e non.

| E-T 5 | Valore (MWh) |
|--|--------------|
| Consumo energetico totale da fonti fossili | - |
| Consumo energetico totale da fonti nucleari | - |
| Consumo energetico totale da fonti rinnovabili | 87,86 |
| Produzione energia totale da fonti rinnovabili | 0,00 |
| Produzione energia totale da fonti non rinnovabili | 0,00 |

ACQUA E RISORSE MARINE

L'acqua è un bene primario da preservare e in tal senso è necessario impegnarsi a contenere i consumi e ridurre gli impatti ambientali sul territorio.

Per questo motivo, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una **politica per la gestione delle risorse idriche aziendali**, con linee guida e procedure interne.

La nostra azienda non solo si impegna attivamente a **misurare**, ma anche a **monitorare l'utilizzo delle risorse idriche**, consentendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo.

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata, recuperata, immagazzinata e consumata (in metri cubi) nelle attività aziendali. Inoltre, viene riportata la percentuale dell'acqua prelevata e consumata che però è riferita alle aree geografiche classificate a livello alto o estremamente alto di "water stress" e il valore stimato di acqua prelevata e consumata per l'intera value chain

| E-T 8 | In attività aziendali (m3) | In aree con elevato Water Stress (m3) | Stima per l'intera Value Chain (m3) |
|---------------|-----------------------------------|--|--|
| Prelevata | 153,00 | 0,00 | 0,26 |
| Consumata | 153,00 | 0,00 | 0,26 |
| Recuperata | 0,00 | - | - |
| Immagazzinata | - | - | - |

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volto ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo.

Oggi però questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace. Bisogna riconoscere che l'**uso razionale delle materie prime**, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione.

A tal proposito, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una **politica per la gestione per la gestione dei rifiuti e l'economia circolare** per i propri uffici ma soprattutto per il magazzino e la gestione del materiale in ingresso ed in uscita con linee guida e procedure interne.

L'azienda ha implementato **metodologie per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti**, grazie alle quali l'azienda è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo di rifiuti.

A testimonianza dell'impegno dell'azienda nel promuovere una transizione verso un'economia più circolare, e per rispondere alla necessità di preservare le risorse naturali per le generazioni future, sono stati definiti obiettivi chiari e tangibili nell'ambito dell'economia circolare, collaborando anche con terze parti per ottenere il loro raggiungimento.

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

La nostra società dispone di **strumenti e metodologie per misurare i flussi di risorse che entrano nel processo produttivo e nelle operazioni aziendali**. Questi forniscono un quadro completo e accurato dell'approvvigionamento aziendale, contribuendo a supportare una gestione responsabile delle risorse e a promuovere la sostenibilità ambientale nell'ambito delle operazioni aziendali.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda.

| E-T 9 | 2023 |
|--|-------------|
| Totale rifiuti (KG) | 12.723,00 |
| Totale per Tipologia | - |
| • Rifiuti pericolosi (KG) | 1.640,00 |
| • Rifiuti non pericolosi (KG) | 11.083,00 |
| • Rifiuti radioattivi (KG) | - |
| Totale per Tipologia | - |
| • Rifiuti destinati a recupero (KG) | 11.083,00 |
| • Rifiuti destinati a smaltimento (KG) | 1.640,00 |

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti destinati allo smaltimento per tipo di trattamento.

| E-T 10 | Quantità KG del Totale rifiuti |
|---|---------------------------------------|
| Rifiuti non pericolosi divisi per destinazione (KG) | - |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati a riciclo | 9.740,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero | 1.343,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati a incenerimento | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento in discarica | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento | 0,00 |
| Rifiuti pericolosi divisi per destinazione (KG) | - |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati a riciclo | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati a incenerimento | 0,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento in discarica | 1.640,00 |
| • Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento | 0,00 |

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Nella tabella sottostante sono riportati la **% di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti** dalla nostra azienda e il tasso di contenuto riciclabile nei prodotti e nel loro imballaggio.

| E-T 11 | % |
|---|-------|
| % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda | 77,00 |
| Tasso di contenuto riciclabile nei prodotti | - |
| Tasso di contenuto riciclabile nell'imballaggio | - |



I NOSTRI PROGETTI ESG

Nel corso dell'anno si è sviluppata, unitamente alle politiche già in essere, l'idea di un progetto **Equality, Diversity & Inclusion** che promuova valori ispirati dai principi di pari opportunità, etica, competenza e merito.



Equality, Diversity & Inclusion



Security Trust.it si occupa principalmente di servizi la cui forza è data dalla componente umana dei team di lavoro, realtà la nostra che difficilmente si sposa con la parità di genere in quanto prevalentemente è un'attività svolta dagli uomini, negli ultimi due anni però Security Trust ha avviato un percorso di sostenibilità a 360° si è focalizzata sul valorizzare i temi della **Equality, Diversity & Inclusion** rendendo l'Azienda più innovativa e in grado di creare valore condiviso.

Unire l'unicità di ogni singolo elemento, creare interazioni sia nei momenti di lavoro che al di fuori dell'azienda, accogliere e promuovere la ricchezza di cui la diversità è portatrice sono must che generano ambienti di lavoro plurali e inclusivi e rendono l'Azienda più competitiva.

Creare interazione tra anzianità di servizio e new entry in un piano che non sia solo di tutoring ma anche e soprattutto di scambio di sinergie dove il "vecchio" è a confronto con il "nuovo" e dove non solo si forma il personale ma la freschezza innovativa dei giovani stimola ed apporta cambiamenti creando un background culturale e formativo finalizzato ad un obiettivo di business energetico e sempre al passo con i tempi. Security Trust da sempre si è impegnata nell'ascolto del proprio punto di forza che sono le persone che ne formano l'anima, si impegna in Equality, Diversity & Inclusion nella gestione d'impresa, con iniziative concrete che mirano a creare un ambiente di lavoro inclusivo basato sul dialogo, il rispetto, l'ascolto e la valorizzazione di ogni persona

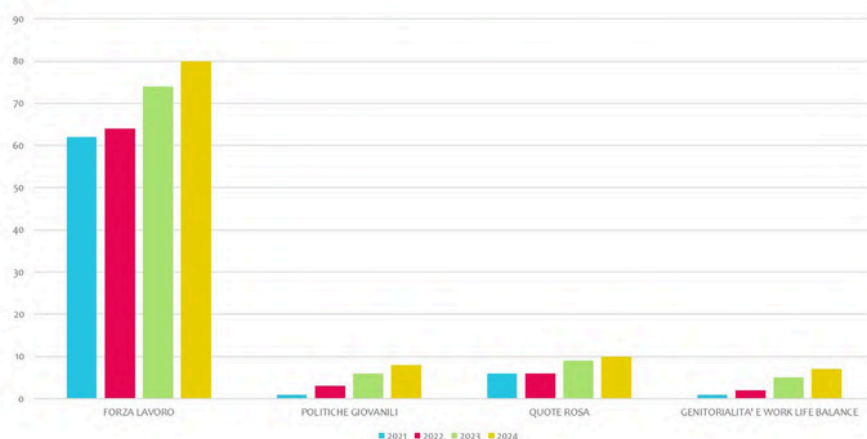


I NOSTRI PROGETTI ESG

Obiettivi

- Aumento forza lavoro
- Implementazione politiche giovani - Partnership con istituti scolastici superiori ed università, fornire ambienti di laboratorio alle università per collaborazioni attive sul campo
- Nuove assunzioni nelle fasce giovanili
- Nuove assunzioni quote rosa
- Favorire la genitorialità mediante flessibilità orario di lavoro/Orario part time
- Favorire il work life balance introducendo la flessibilità oraria a sostegno della genitorialità più ampia rispetto a quella prevista dalla legge
- Assunzione di personale qualificato nel Recruiting
- Formazione del personale
- Il progetto Security Trust si propone, attraverso il monitoraggio e l'auditing, di porre i nuovi skill come chiave fissa per il futuro
- Tra i progetti welfare a favore dei dipendenti Security Trust sta costruendo il nuovo head quarter dove verranno messi a disposizione gratuita dei dipendenti una palestra, un ristorante ed un area verde di diversi ettari progettata da un eco-designer per stimolare la rigenerazione psico fisica attraverso il contatto con la natura.

Numeri del progetto



2022



SECURITYTRUST

Security Trust.it Srl

Via Industriale Trav. III, 15/17 25060 Cellatica (Bs)

Capitale Sociale: € 1.000.000,00 i.v.

Codice Fiscale/Partita IVA: 02149770980

+39 0303534080

info@securitytrust.it

securitytrust.it