Report ESG 2025

Italia

circet



Contents

3 **Foreword**

6 **CEO Editorial**

7 **ESG Reporting**

9 **Governance**
- 11 Leadership
- 15 ESG Governance
- 17 Performance
- 17 Due Diligence
- 18 Risk Management

19 **Circet Group**
- 21 ESG Group

23 **Circet Italia**
- 27 Business Model
- 33 Memberships & Awards
- 35 Road to 2030

37 **Analisi di doppia materialità**
- 39 Our Context
- 43 Stakeholder
- 47 IRO Assessment
- 49 Impacts matters
- 53 Risks & Opportunities
- 55 Resilience
- 55 Material Topics

57 **Attenzione al clima e all'ambiente**
- 59 Climate Action
- 70 Biodiversity
- 70 Circular Value

73 **Le persone al centro**
- 75 People Engagement
- 75 People Strategy
- 77 Human Factor
- 93 Responsible Supply Chain

95 **Condotta dell'impresa**
- 97 Compliance
- 99 Business Ethics
- 101 Responsible Payments

103 **Appendice tecnica**

Data di pubblicazione: 02/11/2026

Hanno collaborato alla stesura del presente bilancio le funzioni aziendali: Sustainability, Communications, Administration & Finance, HSEQ, HR, Legal, Sales, Purchasing, Logistics, Subcontractors.

Progetto grafico: AD Temporay Marketing & Communication Manager

Foreword

Avviato nel 2020, il percorso di rendicontazione di sostenibilità di Circet Italia testimonia la progressiva integrazione dei principi ambientali, sociali e di buona governance nella strategia e nei processi aziendali, in coerenza con gli Obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

Nel 2025 questo impegno si consolida con la rendicontazione del secondo Report di Sostenibilità redatto in conformità agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), su base volontaria, e con il rafforzamento della funzione Sustainability, chiamata a coordinare il monitoraggio dei KPI ESG e il confronto con il Top Management e il team ESG di Gruppo.

In un contesto segnato dal cambiamento climatico, dalla tutela dei diritti umani, dalla trasformazione digitale ed energetica e da aspettative crescenti lungo la catena del valore, la sostenibilità rappresenta un fattore essenziale di competitività, resilienza e creazione di valore nel lungo periodo.

Circet Italia contribuisce agli indirizzi del Gruppo declinandoli nel contesto nazionale, con particolare attenzione alla riduzione delle emissioni, alla salute e sicurezza, alla valorizzazione delle persone, alla diversità e inclusione e alla gestione responsabile di fornitori e partner, anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholder.

La sostenibilità è, quindi, parte integrante del modello di business, del Sistema di Gestione Integrato e dei processi decisionali: orienta la valutazione di impatti, rischi e opportunità, supporta la definizione delle priorità e promuove il miglioramento continuo delle performance.

Il Report di Sostenibilità non è soltanto uno strumento di trasparenza, ma una leva strategica per misurare i risultati, consolidare dati verificabili, pianificare azioni concrete e rendere conto degli impegni assunti verso un futuro più equo e sostenibile.

Editorial

Continueremo a lavorare affinché sicurezza, integrità e sostenibilità rimangano al centro delle nostre scelte e della nostra strategia.



Chairman Editorial

Ancora una volta, l'impegno di tutta l'Azienda ha fatto e farà la differenza

Gentili Stakeholder,
nel 2025 la nostra Società ha consolidato i lusinghieri risultati del 2024. Ciò grazie alla piena attuazione del PNRR sia in ambito TLC che in ambito Energia.

Ancora una volta i nostri Clienti ci hanno riservato fiducia anche se ci hanno impegnato al massimo delle nostre possibilità.

Coniugare stabilità di prestazioni, qualità delle medesime e consistenza dei processi aziendali non è cosa semplice. I nostri colleghi, i nostri fornitori e tutti gli attori coinvolti hanno, ancora una volta, dato prova di equilibrio, resilienza e responsabilità.

In tale contesto le tematiche di sostenibilità, inclusione, parità di genere certo non sono state trascurate, anzi i risultati ottenuti, illustrati nel presente documento, lo testimoniano ampiamente.

Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato il nostro impegno ambientale, raggiungendo una quota del 69% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili e contribuendo a evitare oltre 100 tonnellate di CO_2 equivalente. Parallelamente, le iniziative di efficientamento della mobilità aziendale hanno consentito una riduzione superiore al 30% delle emissioni generate dalla flotta.

Sul piano sociale, abbiamo investito significativamente nello sviluppo delle competenze, erogando oltre 31.000 ore di formazione e ampliando le attività formative anche ai subcontractors, nella convinzione che la creazione di valore sostenibile richieda il coinvolgimento dell'intera catena del valore.

Abbiamo inoltre consolidato il presidio nella governance, etica e conformità, attraverso specifici programmi di sensibilizzazione e formazione sull'anticorruzione. La gestione responsabile delle attività operative si è tradotta nello svolgimento di oltre 2.600 audit in campo focalizzati agli aspetti sociali e ambientali, a conferma dell'importanza che attribuiamo al controllo, alla trasparenza e al miglioramento continuo.

Affrontiamo un 2026 all'insegna del solco tracciato: volumi confermati, redditività in tenuta, nonostante la congiuntura sfavorevole: conclusione del PNRR, costo delle materie prime in salita, costo dell'energia di difficile controllo, richieste dei clienti sempre più sfidanti, nelle tempistiche e nella qualità, massimo controllo dei processi.

Con le tematiche ESG sempre più permeate nel business: gli istituti finanziari, le pubbliche amministrazioni, i fornitori, i clienti sono sempre più disposti a "premiare" chi agisce minimizzando l'impatto ambientale, sostenendo l'inclusione e proponendo metodi e sistemi di lungo respiro.

L'Azienda si è attrezzata anche nell'organizzazione: sono state individuate due Divisioni (Telco ed Energia) affidate a due Amministratori Delegati con l'obiettivo di focalizzare ancor più la loro azione non solo sul business ma anche sulla sostenibilità dello stesso.

Vogliamo andare lontano e assicurare nel tempo la soddisfazione dei nostri azionisti e non solo.
Guardiamo al futuro con fiducia consapevoli che la transizione digitale ed energetica richiede collaborazione, innovazione e responsabilità condivisa. Continueremo a lavorare affinché sicurezza, integrità e sostenibilità rimangano al centro delle nostre scelte e della nostra strategia.

Fabrizio Perletta
Chairman Circet Italia

ESG Reporting

Criteri per la redazione della Rendicontazione di sostenibilità

[ESRS 2 BP-1, 5a, 5c, 5d] [ESRS 2 BP-2, 9, 10, 11, 13]

La **Rendicontazione di sostenibilità di Circet Italia S.p.A** è stata redatta su base individuale e volontaria in conformità con quanto descritto all'interno del D.lgs. 125 del 6 settembre 2024, che recepisce la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e agli **European Sustainability Reporting Standard (ESRS).** Il presente documento fa riferimento al **periodo 1° Gennaio 2025 – 31 Dicembre 2025** e, pur non essendo soggetto ad assurance esterna, rispecchia l'impegno della Società a mantenere standard informativi rigorosi e in linea con le migliori pratiche di governance. In linea con l'obiettivo che l'azienda si è posta nel precedente report ESG per conformarsi al futuro obbligo di rendicontazione, il presente report risulta essere il secondo redatto in conformità con gli standard ESRS a differenza dei report precedenti predisposti secondo gli standard Global Reporting Initiative (GRI).

Per la stesura della dichiarazione di sostenibilità è stata presa in considerazione l'intera catena del valore, a monte e a valle dell'impresa. Nell'analisi di materialità è possibile conoscere il punto della catena del valore coinvolto per ogni impatto, rischio o opportunità.

Gli orizzonti temporali adottati per l'analisi di materialità sono quelli definiti nello
standard ESRS 1:

- breve periodo: anno di rendicontazione (2025)
- medio periodo: fino a cinque anni dall'anno di rendicontazione
- lungo periodo: oltre i cinque anni dall'anno di rendicontazione

Nella definizione degli orizzonti temporali è stata presa in considerazione la data di raggiungimento della maggior parte degli obiettivi al 2030.
Pertanto, si è scelto un periodo pari a cinque anni come discriminante tra medio e lungo periodo.

I dati utilizzati per la rendicontazione sono prevalentemente dati primari o calcolati a partire da essi e derivano prevalentemente da sistemi gestionali aziendali. Tuttavia, per alcuni dati specifici, quali la quantità delle emissioni di CO2eq di alcune attività indirette, sono state definite metodologie di calcolo che consentono di stimare il dato e che comportano, quindi, incertezza di cui si conosce il livello. Maggiori dettagli sono riportati in ciascun paragrafo specifico della rendicontazione.

Dopo aver valutato la possibilità di utilizzare il metodo activity-based, il calcolo delle emissioni indirette relative all'utilizzo di prodotti e servizi acquistati è stato effettuato con il metodo spend-based anche per il 2025 in quanto si è ritenuto quello più coerente con i dati a disposizione.

Nel presente report la percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili tiene in considerazione i certificati di annullamento delle Garanzie di Origine ricevuti alla data di elaborazione.

Il certificato di Opinione di verifica ai sensi della norma ISO 14064:1 da parte dell'ente terzo non tiene in considerazione i consumi di energia elettrica da fonti rinnovabili tramite G.O. in quanto alla data di verifica non era ancora stato trasmesso il certificato di annullamento da parte del fornitore.
L'obiettivo dell'azienda è ridurre la quantità di dati stimati e quindi di implementare metodi per l'acquisizione di dati diretti qualora non ci siano.

Alla data di chiusura del presente bilancio, l'Azienda non applica sistemi interni di fissazione del prezzo del carbonio (Internal Carbon Pricing).



Tuttavia, in linea con il percorso di miglioramento continuo della nostra governance climatica e per rispondere alle evoluzioni dello scenario normativo, l'Azienda prevede di valutare l'opportunità e l'efficacia di introdurre un meccanismo di pricing interno nei prossimi esercizi fisici. In conformità alle disposizioni transitorie previste dagli standard ESRS per i primi esercizi di rendicontazione, l'Azienda si avvale della facoltà di omettere la quantificazione monetaria degli effetti finanziari attesi derivanti dai rischi fisici e di transizione rilevanti. Al fine di garantire un approccio rigoroso e conforme, l'Azienda ha avviato nel corso del 2026 un processo interno dedicato alla strutturazione delle metodologie di stima e delle analisi di scenario.
In questa fase di transizione, l'identificazione e la gestione di tali rischi sono condotte sotto il profilo qualitativo, con l'obiettivo di integrare progressivamente gli impatti quantitativi ed economico-finanziari attesi all'interno della rendicontazione societaria dei prossimi esercizi.

In riferimento alla composizione della Forza lavoro propria non dipendente, si segnala che nel presente report sono stati aggiornati i dati relativi al 2024 che nel report precedente presentava alcuni errori materiali.

Circet Italia non ha omesso informazioni specifiche in merito a tematiche rilevanti inerenti a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell'innovazione.

Il presente Report di sostenibilità è stato approvato in Consiglio di Amministrazione.

Governance



Leadership

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

[ESRS 2 GOV-1, 21-22-23] [ESRS G1.GOV-1, 5]

Il sistema di governo societario di Circet Italia prevede un **Consiglio di Amministrazione** - CdA (*Board of Directors*), un Collegio Sindacale (*Board of Auditors*) ed un Revisore dei Conti.

L'**Organo Amministrativo**, ad oggi composto da tre amministratori, è dotato dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, l'attuazione e il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che la Legge e lo Statuto stesso riservano all'Assemblea dei Soci.
Il CdA è nominato dall'Assemblea dei Soci (Shareholders' Meeting) e nel 2025 si caratterizzava per una composizione ristretta di membri (n.3), volta ad assicurare efficienza e tempestività nell'assunzione delle decisioni.
Solo l'Amministratore Delegato (di seguito "CEO") dispone dei più ampi poteri di gestione ordinaria. Nella sua funzione definisce gli obiettivi economici, approva sia il Budget di previsione annuale con le sue eventuali revisioni sia il Budget commerciale.

Il CEO interviene anche sulle politiche di Qualità, Ambiente e Sicurezza, approvando il relativo Manuale, effettua il Riesame del Sistema Integrato con la struttura preposta ed esamina i report sullo stato del sistema di gestione Aziendale. Peraltro, unitamente al Board of Directors, il CEO è destinatario delle informative della Funzione di Conformità (ISO 37001 c.d. Anticorruzione) dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Azionisti

Al 31/12/2025 il Consiglio di Amministrazione di CIRCET ITALIA S.p.a. era così costituito:



FRANCK LAVALLOIR
Presidente del CdA
Board of Director



FABRIZIO PERLETTA
Amministratore Delegato
CEO

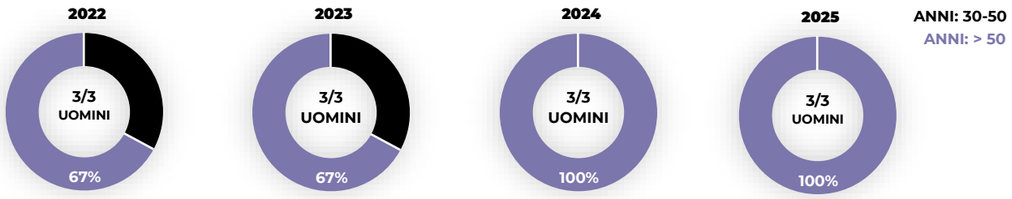


PHILIPPE LAMAZOU
Consigliere

Ricordiamo poi che il CEO riferisce al Board of Directors e al Board of Auditors sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione, oltre che sulle operazioni di maggior rilievo. Le riunioni di approvazione del bilancio si tengono con cadenza annuale.

Il Board of Directors approva sia il Bilancio d'Esercizio sia, oramai da sei anni, il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le performance ambientali e sociali della Società.

Composizione del CDA per genere ed età



Il nostro modello di gestione e organizzazione

La Società adotta un modello di gestione e organizzazione Aziendale basato su un sistema di principi (Codice Etico 231, SA8000, Codice di Condotta Anticorruzione Circet Group) e di strumenti di gestione e controllo (Risk management, procedure, controlli). La valutazione dei rischi, delle performance sociali ed ambientali avviene anche mediante il supporto dell'ufficio HSEQ e dell'Ufficio Legale.

SISTEMA DI PRINCIPI

Codice Etico 231

SA8000

Codice di condotta anticorruzione Circet Group

STRUMENTI DI GESTIONE E CONTROLLO

Risk management

Procedure

Controlli

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Rischi, performance sociali

Rischi, performance ambientali

- Ufficio HSEQ
- Ufficio legale

Il nostro assetto organizzativo operativo/esecutivo

L'assetto organizzativo operativo/esecutivo è ripartito in sei distinte Direzioni con al vertice dei Direttori nominati dal Board of Directors e ai quali, oltre ai necessari poteri gestori e di rappresentanza legale della Direzione Operativa, vengono conferite responsabilità apicali in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente con relativi poteri di delega.

Gli stessi, altresì responsabili della performance economica della loro Direzione Operativa, riferiscono poi direttamente al CEO il quale rappresenta il terminale nonché l'organo consultivo e di indirizzo dei Direttori Operativi relativamente alla gestione corrente ed all'impostazione delle strategie operative e di relazione con i committenti.

Il conferimento di tali cariche avviene, per i Direttori Operativi, prima con individuazione da parte del Board of Directors e successivamente con procura notarile, così da essere iscritta nella visura camerale della CCIAA. Nei processi di nomina e di delega il Board of Directors e i Direttori Operativi valutano che le persone nominate e/o delegate siano in possesso di adeguate competenze e caratteristiche personali.

Gli organi di vigilanza

Quanto agli organi di vigilanza, come detto, è istituito un **Collegio Sindacale** (*Board of Auditors*), un **Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01** (*231 Committee*) e una **Funzione di Conformità** (*anti-bribery compliance function*) in forza della recepita ISO 37001 (c.d. Anticorruzione).
Quest'ultima, oltre ad assolvere funzioni di vigilanza e di referente del CEO, si occupa, di concerto con l'OdV ex D.Lgs. 231/2001, della periodica e specifica formazione al personale dipendente che viene erogata in FAD (Formazione a Distanza).
Particolare focus è poi dato alla sicurezza sul lavoro e in tal senso l'ufficio HSEQ trasmette con cadenza mensile un report riepilogativo sia al Board of Directors che ai Direttori Operativi nonché all'Ufficio Legale Interno.

Con cadenza annuale l'OdV presenta al Board of Directors una relazione sull'efficacia del **Modello Organizzativo di gestione ex D.Lgs. 231/2001**, integrato con il sistema di Gestione della Società, nella quale si riportano gli eventuali adeguamenti normativi od organizzativi che l'Organo Amministrativo deve valutare adottando le opportune decisioni del caso.

L'OdV riceve, con frequenza semestrale, flussi informativi provenienti dai responsabili dei processi aziendali (Direttori Operativi, Direttori Commerciali, Responsabili di Funzione, ecc.), volti a garantire la tempestiva segnalazione di circostanze rilevanti con riferimento ai reati-presupposto disciplinati dal MOG 231 adottato e implementato da Circet Italia.

I flussi informativi ricevuti, integrati dalle risultanze delle attività di audit svolti direttamente dall'OdV e da quelli acquisiti di terze parti costituiscono il portato conoscitivo cui l'OdV attinge per la redazione della relazione annuale al CdA ed in generale per la gestione corrente delle problematiche a rilevanza 231 che interessano la Società.

Riunione periodica ex art. 35 d.lgs. 81/08

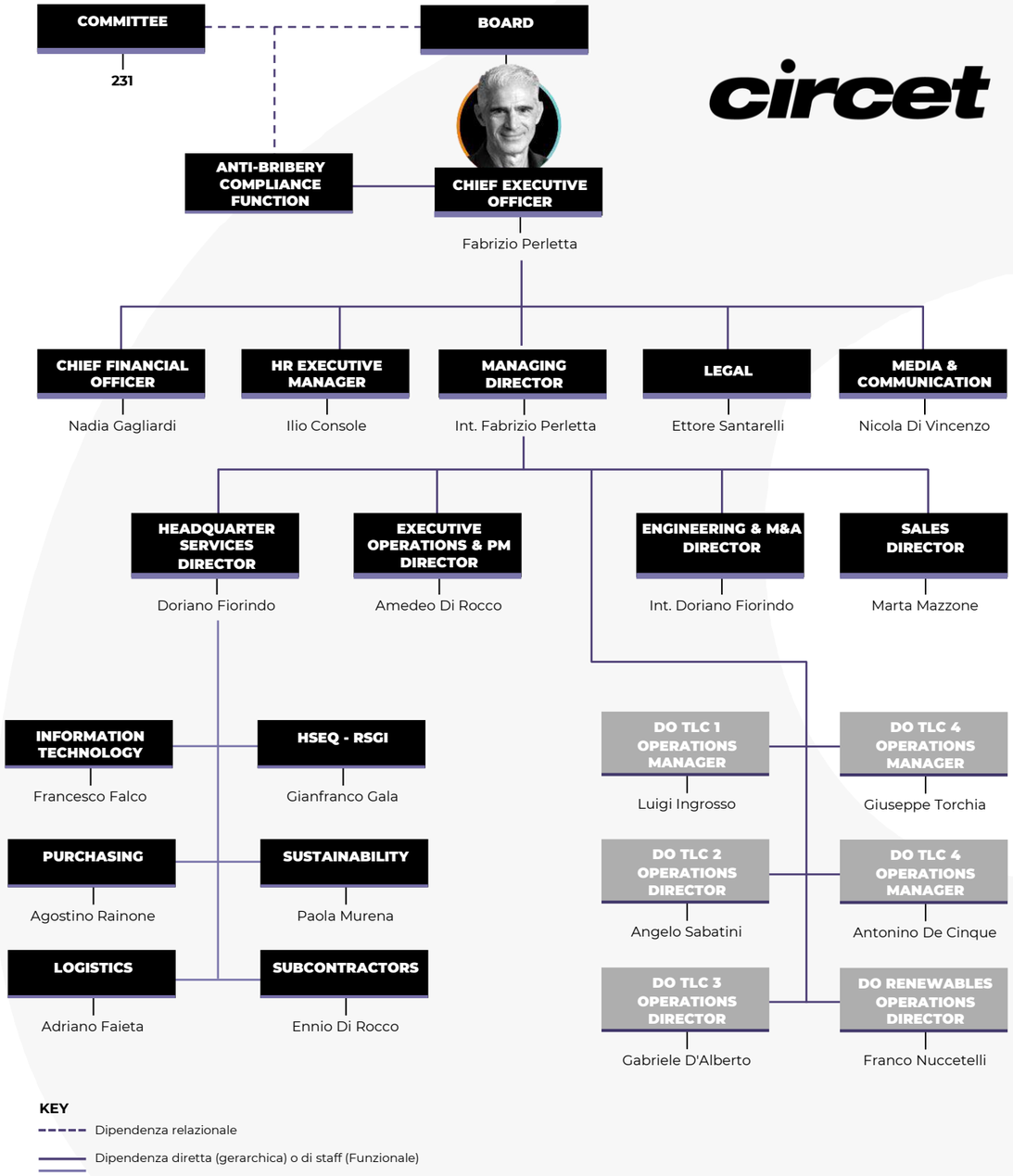
Tra i vari momenti rilevanti di confronto e condivisione delle informazioni si annovera la riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/08 (TU Sicurezza) cui partecipano i Direttori Operativi, il CEO, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente ed i Rappresentanti dei Lavoratori (RLS). In tale occasione vengono discusse le eventuali criticità emerse sul fronte della sicurezza del lavoro ovvero vengono riferiti i dati statistici e le implementazioni delle misure di miglioramento del livello di sicurezza del personale.

Con la certificazione ISO 27001 e la definizione dell'Incident Response Plan che stabilisce le procedure e le linee guida per la gestione e il coordinamento delle risposte agli eventi di sicurezza informatica, il top management è coinvolto altresì con un ruolo e una responsabilità rilevante durante la risoluzione degli incidenti di sicurezza, nell'applicazione dei piani di Business Continuity, Disaster Recovery e nella comunicazione efficace dell'impatto verso gli stakeholders.

Sui temi economici la Società con le proprie funzioni elabora il Bilancio d'esercizio al 31 dicembre, composto da Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa e Rendiconto Finanziario, confrontando relativi valori con quelli dell'anno precedente, unitamente alla Relazione sulla Gestione, che viene poi presentato al Shareholders' Meeting, unitamente alla Relazione sul Bilancio elaborata dal Board of Auditors per l'approvazione e quindi certificato dalla società di revisione del Gruppo.

ORGANIZATION CHART

Organigramma al 31.12.2025



ESG Governance

Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

[ESRS 2 GOV-2, 26]

Il gruppo Circet ha istituito un **team ESG centrale** con a capo Anaïde der Agobian, Head of ESG, Brand & Communications of Circet Group. Il Team centrale definisce, gestisce e monitora il piano d'azione di Circet.
Nel 2025, Circet Italia ha istituito la **funzione Sustainability**, preposta al monitoraggio dei KPI di sostenibilità, alla promozione di una cultura orientata alla sostenibilità attraverso azioni di miglioramento continue nonché alla corrispondenza con il team ESG centrale.

Trimestralmente la funzione Sustainability informa il team ESG centrale e il top management sull'andamento dei KPI al fine di valutare lo stato di avanzamento verso il raggiungimento degli obiettivi fissati. Annualmente informa il consiglio di amministrazione sull'analisi di doppia materialità, sui risultati e sull'efficacia delle politiche e delle azioni definite.

Il **Top Management** è periodicamente informato sull'andamento dei KPI ESG, sugli obiettivi definiti nel Piano di Sostenibilità, sull'evoluzione del contesto normativo e sui risultati delle attività di monitoraggio svolte dalle funzioni competenti. Tali informazioni costituiscono un elemento di supporto alle decisioni strategiche, agli investimenti e alle principali scelte operative, favorendo l'integrazione delle considerazioni di sostenibilità nella gestione aziendale.

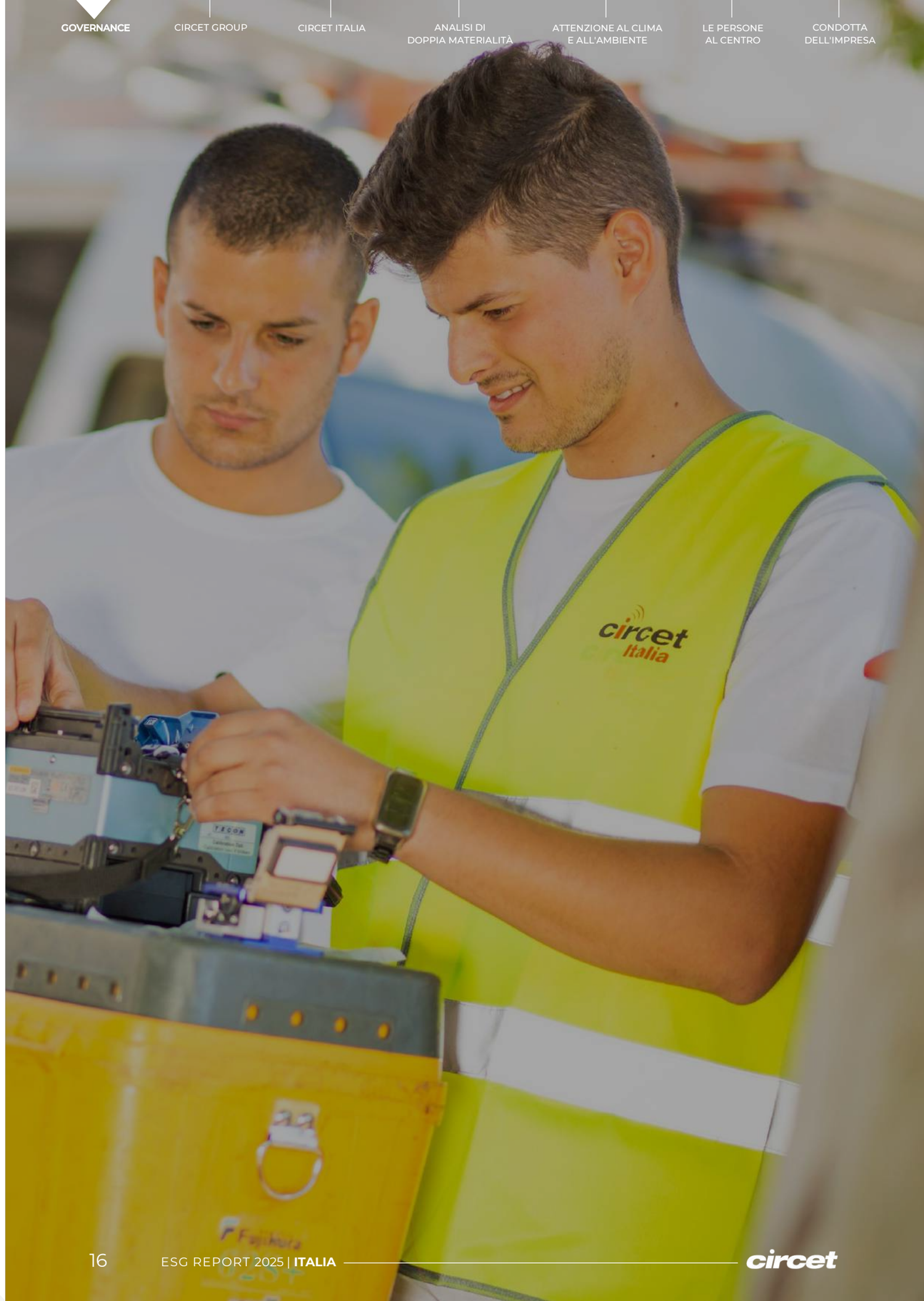
Nell'ambito del processo di gestione dei rischi, gli impatti, i rischi e le opportunità di sostenibilità sono presi in considerazione attraverso l'analisi di doppia materialità, il monitoraggio dei principali KPI ESG, i processi di valutazione dei fornitori, le attività di audit dei sistemi di gestione e il riesame periodico della Direzione previsto dalle certificazioni aziendali.

Le decisioni relative alle operazioni di maggiore rilevanza, quali investimenti, iniziative di efficientamento energetico, gestione della salute e sicurezza sul lavoro, sviluppo delle competenze del personale, qualificazione della catena di fornitura e predisposizione delle informazioni di sostenibilità richieste da clienti, investitori e altri stakeholder, tengono conto degli impatti, dei rischi e delle opportunità individuati nei rispettivi ambiti.

Il Sustainability Manager coordina la raccolta e il consolidamento dei dati ESG, monitora con cadenza trimestrale gli indicatori di sostenibilità, supporta le funzioni aziendali nell'attuazione delle iniziative previste e predispone le informazioni destinate al Top Management e alla Capogruppo, contribuendo a garantire un processo decisionale basato su dati aggiornati e verificabili.

Gli organi di controllo verificano, nell'ambito delle rispettive competenze, l'efficacia del sistema di controllo interno e dei sistemi di gestione certificati, contribuendo al presidio dei rischi e al miglioramento continuo delle performance aziendali in materia di sostenibilità.

L'elenco degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti affrontati dagli organi di governo, direzione e controllo durante il periodo di riferimento sono quelli riportati nell'analisi di doppia materialità.



Performance

Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

[ESRS 2 GOV-3, 29a-29b-29c-29e]

Per il CEO, i Direttori Operativi, i Responsabili di Area/Linea, i Key Account Manager e gli Executive Manager è stato adottato un **sistema premiante in modalità MBO**.
Il sistema prevede l'erogazione del premio al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi, tra cui quelli di sostenibilità legati soprattutto alla sicurezza sul lavoro e all'ambiente, anche se in riferimento al periodo di rendicontazione non sono stati definiti obiettivi specifici riguardanti la riduzione delle emissioni di GHG.

Inoltre, l'azienda ha adottato un **sistema premiante per Impiegati e Quadri della Direzione aziendale**, denominato Piano Incentivazioni Individuali sempre legato al raggiungimento di obiettivi prefissati che, in base al ruolo di riferimento, possono comprendere anche quelli di sostenibilità.

I sistemi di incentivazione sono approvati dal CEO e gli obiettivi sono definiti in coerenza con la strategia aziendale e con il modello di business.

Due Diligence

Dichiarazione sul dovere di diligenza

[ESRS 2 GOV-4, 30-32]

La sostenibilità è ormai integrata in modo crescente nei processi decisionali e nelle politiche di gestione del rischio. Circet Italia adotta ed implementa un **sistema strutturato di due diligence in materia di sostenibilità**, volto a identificare, prevenire, mitigare e monitorare gli impatti negativi attuali e potenziali connessi alle proprie attività, catena del valore e relazioni d'affari.

Tale sistema è integrato nella governance aziendale e consente di gestire i rischi ESG in modo trasparente e proattivo, contribuendo alla creazione di valore a lungo termine per tutti gli stakeholder.

Circet Italia ha implementato processi di due diligence che includono:

- L'identificazione dei rischi e degli impatti attuali e potenziali in ambito ambientale, sociale e di governance lungo la catena del valore;
- La valutazione della materialità attraverso il coinvolgimento degli stakeholder chiave;
- L'adozione di misure correttive e preventive per gestire gli impatti negativi rilevati;
- Il monitoraggio continuo e la revisione periodica dei risultati;
- La trasparenza nella comunicazione delle attività svolte e dei risultati ottenuti.

Questi processi sono supportati da strumenti di valutazione del rischio ESG, audit interni, e un sistema di segnalazione e gestione delle non conformità.

Circet Italia si impegna a migliorare costantemente il proprio sistema di due diligence, in risposta all'evoluzione del contesto normativo, alle aspettative degli stakeholder e agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Risk Management

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

[ESRS 2 GOV-5, 36]

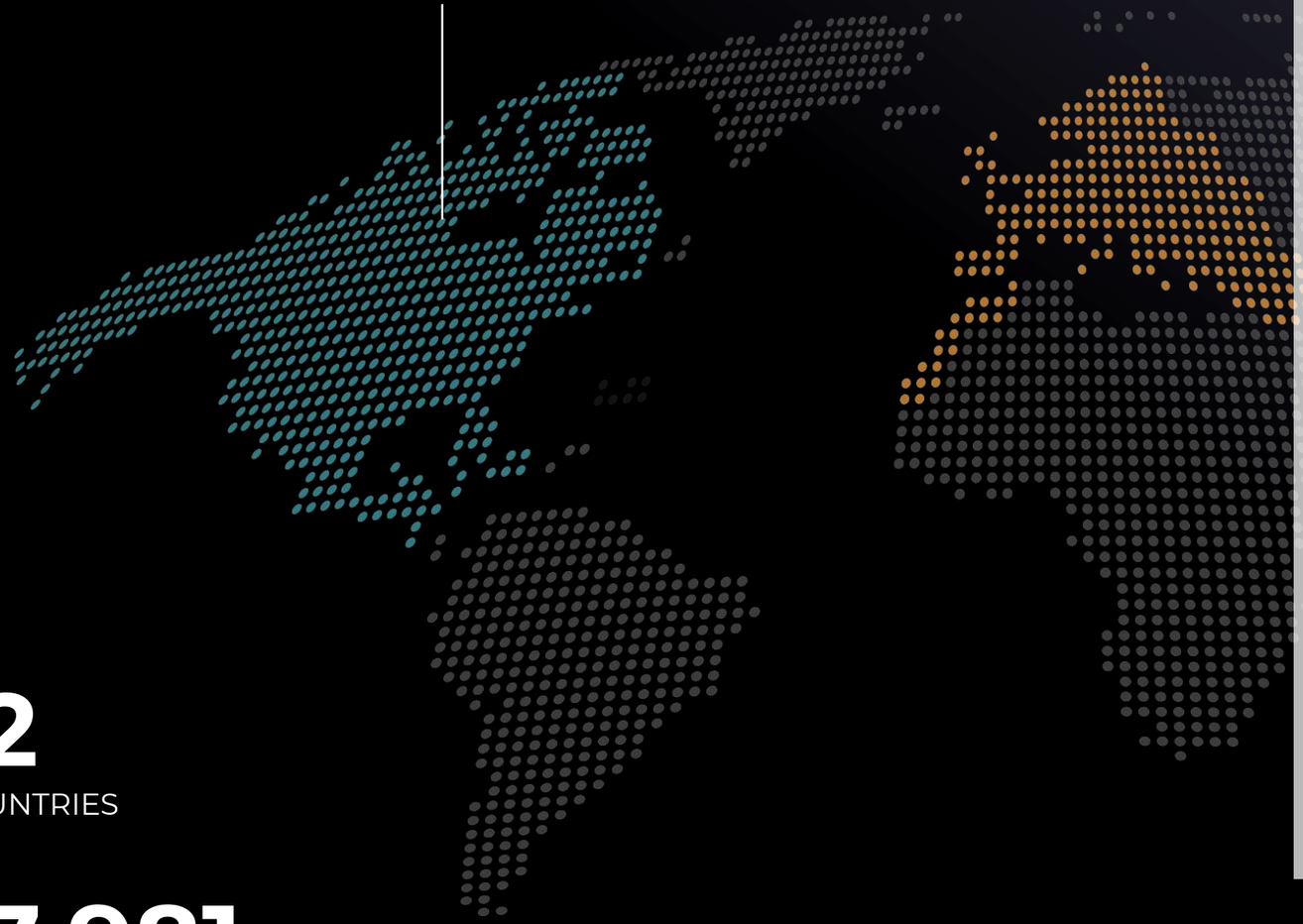
All'interno del **Sistema di Gestione Integrato** di Circet Italia viene periodicamente condotta e aggiornata una valutazione dei rischi e delle opportunità, che prende in esame tutte le tematiche previste dalle norme di certificazione di riferimento.
Questa analisi costituisce la base per la definizione del piano degli obiettivi, delle relative misurazioni dei KPI e del piano dei controlli interni, finalizzati a monitorare e garantire l'efficacia del sistema stesso.

Poiché il Sistema di Gestione Integrato **include tutte le tematiche ESG**, la gestione dei rischi di sostenibilità prende avvio dalla valutazione dei rischi del sistema integrato e viene integrata con l'analisi degli impatti specifici legati alla sostenibilità, assicurando un approccio completo e coerente alla gestione dei rischi ESG.

Inoltre, all'interno del Sistema, sono definiti una serie di procedure aziendali rilevanti anche ai fini della sostenibilità e processi per il monitoraggio continuo dell'adeguatezza e dell'effettiva applicazione delle stesse.



Circet Group



12
COUNTRIES

17.981
EMPLOYEES

€4.912 billion
GLOBAL PRO FORMA REVENUE

Il Gruppo Circet, nel 2025, opera in 12 paesi tra Europa, Nord Africa e Stati Uniti con 309 sedi operative e 17.981 dipendenti (al 31.12.2025), confermandosi uno dei principali attori mondiali nel settore delle telecomunicazioni ed energia.

Nel corso degli ultimi anni, Circet Group ha intrapreso un significativo percorso di **espansione internazionale**, rafforzando la propria presenza geografica e ampliando il proprio portafoglio di attività. La strategia di crescita del Gruppo si è sviluppata sia attraverso lo sviluppo organico sia mediante operazioni di acquisizione, con l'obiettivo di consolidare il proprio posizionamento nei mercati delle infrastrutture digitali e, sempre più, nel settore delle infrastrutture energetiche.

Nel 2025, il Gruppo ha raggiunto un fatturato pro forma pari a **4,912 miliardi di euro**, sostenuto dalla crescita delle attività nei principali mercati europei e internazionali e dal contributo delle acquisizioni realizzate nel corso dell'anno.

Accanto allo sviluppo nel settore delle infrastrutture digitali, Circet Group ha inoltre accelerato il proprio ingresso nel mercato delle infrastrutture energetiche, individuando nella **transizione energetica** e nello **sviluppo delle reti e degli impianti** un'importante area di crescita per i prossimi anni.

Tale evoluzione rafforza il ruolo del Gruppo quale operatore in grado di contribuire allo sviluppo delle infrastrutture necessarie alla trasformazione digitale ed energetica dei territori.

309
OFFICE LOCATIONS

100+
CUSTOMERS

2
AREAS OF EXPERTISE:
TELECOM & ENERGY

ESG Group

La sostenibilità nella strategia del Gruppo

La crescita del Gruppo è accompagnata da un impegno crescente sui temi ambientali, sociali e di governance. Circet considera infatti le proprie **performance ESG come un elemento integrante della strategia aziendale** e del percorso di sviluppo verso il 2030.

A livello di Gruppo, le principali priorità riguardano la riduzione dell'impatto ambientale delle attività, la tutela della salute e della sicurezza delle persone, la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze, la promozione della diversità e dell'inclusione e il rafforzamento di una gestione responsabile della catena del valore.

Particolare attenzione è rivolta alla riduzione delle emissioni legate alle attività operative e, in particolare, alla gestione della flotta aziendale, che rappresenta uno degli elementi più significativi dell'impronta carbonica del Gruppo. Nel 2025 Circet ha proseguito le iniziative finalizzate alla riduzione dell'utilizzo di combustibili fossili, incrementando l'impiego di carburanti alternativi e avviando ulteriori investimenti nell'elettrificazione della flotta. Il Gruppo ha inoltre confermato il proprio impegno verso gli **obiettivi di decarbonizzazione** definiti nell'ambito della propria strategia climatica e degli impegni assunti attraverso la **Science Based Targets initiative (SBTi)**.

Parallelamente, la dimensione sociale rappresenta un elemento centrale per un Gruppo che opera prevalentemente attraverso attività tecniche e operative svolte sul territorio.
La **sicurezza delle persone**, la **formazione e lo sviluppo delle competenze** costituiscono pertanto priorità strategiche, insieme alle iniziative finalizzate a migliorare la rappresentanza femminile e a promuovere un **ambiente di lavoro sempre più inclusivo**.

Il percorso ESG del Gruppo si estende inoltre alla catena di fornitura e ai rapporti con clienti, partner e comunità locali, riconoscendo il ruolo che Circet può svolgere nella diffusione di **pratiche responsabili lungo l'intera catena del valore**.

MISSION

Circet è il partner di fiducia dei principali operatori mondiali nel settore delle telecomunicazioni e dell'energia, fornendo servizi di infrastruttura di rete end-to-end su misura, con requisiti rigorosi in termini di soddisfazione del cliente, qualità, competitività e sostenibilità in ogni fase.

VISION

Circet pensa a livello globale e agisce a livello locale per servire i propri clienti, dipendenti, fornitori, azionisti e il pianeta. Dalle telecomunicazioni alla transizione energetica, la tecnologia sostiene la sua crescita, ottimizzando i processi per una maggiore coerenza, efficienza e prestazioni in tutto il gruppo. Profondamente radicata nei territori locali, Circet pone il rispetto per i propri stakeholder al centro del proprio approccio, assicurando che ogni azione quotidiana crei valore rimanendo fedele ai propri principi.

VALUES

C — **CUSTOMERS**

I nostri clienti sono la nostra principale risorsa. Tutti i nostri dipendenti lavorano per garantire la soddisfazione dei clienti.

I — **INVOLVEMENT**

Ogni dipendente è coinvolto e responsabile. Le nostre persone agiscono come imprenditori in un'organizzazione dove prevalgono autonomia e processi conformi.

R — **RESULTS**

Circet ha sviluppato una cultura aziendale orientata alla produttività e ai risultati e si colloca al di sopra degli standard di mercato. La fiducia che abbiamo costruito con i nostri partner ci dà la possibilità di continuare a investire e a far crescere il nostro business.

C — **CHALLENGE**

Un fattore chiave della nostra forte performance è la capacità di mantenere il ritmo, di essere reattivi e di assumerci rischi.

E — **EVOLUTION**

Circet ha successo perché si concentra sul mantenimento della sua organizzazione e delle sue operazioni in linea con le evoluzioni del mercato. Questo apre ai nostri dipendenti grandi opportunità di crescita e acquisire nuove competenze.

T — **TOGETHER**

Siamo appassionati di ciò che facciamo. Siamo determinati ad avere successo. Abbiamo creato un sistema che spinge i nuovi talenti ad entrare a far parte del gruppo e i clienti a lavorare con noi.

Al centro della strategia aziendale del Gruppo Circet rimangono le sfide ambientali, sociali e di governance per far fronte alle continue sfide a lungo termine, non solo dell'organizzazione ma dell'intera società.

Circet Italia

50
SEDI

1.685
DIPENDENTI

+ €641 milioni
VALORE DELLA PRODUZIONE

[ESRS 2 SBM-1, 40-41]

All'interno di questo contesto internazionale, Circet Italia contribuisce agli obiettivi strategici e di sostenibilità del Gruppo attraverso le proprie attività e il proprio percorso di miglioramento continuo.
Gli indirizzi, le politiche e gli obiettivi definiti a livello di Gruppo costituiscono un importante riferimento per Circet Italia, che li declina tenendo conto delle caratteristiche del mercato nazionale, delle proprie attività operative e delle esigenze dei principali stakeholder.

La Società opera, infatti, in un settore caratterizzato da una forte presenza sul territorio e dalla realizzazione e manutenzione di infrastrutture, con conseguenti impatti e responsabilità legati, tra gli altri, alla gestione dei consumi energetici e delle emissioni, alla mobilità e alla flotta aziendale, alla salute e sicurezza dei lavoratori, alla gestione della catena di fornitura e al rapporto con le comunità interessate dalle attività.

In questo quadro, Circet Italia ha sviluppato un proprio sistema di gestione e monitoraggio delle performance di sostenibilità, integrando progressivamente gli **aspetti ESG nei processi aziendali** e rafforzando la raccolta e l'analisi dei dati necessari per misurare i risultati raggiunti e individuare nuove opportunità di miglioramento.

Il presente Bilancio di Sostenibilità rappresenta pertanto il racconto del contributo di Circet Italia al percorso di crescita responsabile del Gruppo, evidenziando, da un lato, l'allineamento agli indirizzi e agli obiettivi internazionali e, dall'altro, le iniziative, i risultati e gli impegni sviluppati specificamente nel contesto italiano.

Con una presenza capillare di oltre 50 sedi operative su tutto il territorio nazionale, un valore della produzione di circa 641 milioni di euro e 1685 dipendenti nel 2025, Circet Italia opera come partner strategico per i principali operatori nazionali e internazionali nella realizzazione di infrastrutture di telecomunicazioni, energia e infrastrutture digitali. La Società offre soluzioni integrate lungo tutta la catena del valore, contribuendo attivamente alla transizione digitale ed energetica del Paese.

Le attività core che contribuiscono alla creazione di fatturato riguardano i seguenti settori:

Telecommunications	Energy Transition & Others

la ripartizione dei ricavi come da bilancio.

	2025	2024
Total revenue	**645.759.161 €**	**661.560.722**
Production revenue	**641.665.566 €**	**659.375.143**
1. Telecommunication (total)	**526.910.790 €**	**479.594.798**
Wireline (sub total)	**458.528.626 €**	**410.984.148**
FttH	314.750.415 €	278.471.560
Fibre non-FttH	32.563.847 €	30.638.514
Copper & cable	54.131.998 €	58.536.105
ISP - Signalling	57.082.366 €	43.337.969
Wireless	**68.382.164 €**	**68.610.650**
2. Energy Transition & Others (total)	**114.754.775 €**	**179.780.345**
Photovoltaic	68.547.567 €	138.008.029
EV	5.020.881 €	7.508.944
Power	38.581.172 €	30.372.886
Others	2.605.155 €	3.890.486
Other operating revenue	**4.093.595 €**	**2.185.579**

% sul totale dei ricavi anno 2025

82,1%
Telecommunications

71%
Wireline

- **49,05%** FTTH
- **5,08%** Fibre non-FttH
- **8,44%** Copper & cable
- **8,90%** ISP - Signalling

11,1%
Wireless

17,9%
Energy Transition

- **10,68%** Photovoltaic
- **0,78%** EV
- **6,01%** Power
- **0,41%** Others



Business Model

Descrizione del modello aziendale e della catena del valore

[ESRS 2 SBM-1, 42]

Il modello di business di Circet Italia si fonda su un'organizzazione agile e integrata, progettata per generare valore sostenibile nel lungo periodo. I pilastri su cui si basa comprendono: centralità del cliente, governance efficace, qualità operativa, valorizzazione delle persone e solidità dei processi.

CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Circet Italia adotta un approccio orientato al cliente, andando oltre la semplice esecuzione contrattuale: si propone come partner strategico capace di garantire affidabilità, qualità e puntualità.

La customer centricity non è solo un principio operativo, ma una cultura aziendale che integra competenze, processi e tecnologie per offrire un servizio proattivo ed eccellente.

Ogni interazione con il cliente è pensata per generare fiducia, efficienza e continuità.

GOVERNANCE

La governance è il fondamento su cui Circet Italia costruisce la propria strategia di crescita sostenibile.

L'azienda ha adottato un sistema di principi, regole e procedure condivise, in linea con le normative vigenti e le best practice nazionali e internazionali, per garantire trasparenza, efficacia e responsabilità in tutte le attività operative e organizzative.

OPERATIONS

Grazie all'esperienza pluridecennale nel settore delle infrastrutture di telecomunicazioni, Circet Italia è un punto di riferimento nel mercato nazionale per i servizi su reti fisse e mobili.

L'organizzazione è strutturata per offrire soluzioni complete e personalizzate: dalla progettazione alla realizzazione, dall'attività di delivery alla manutenzione, con un forte presidio tecnologico e operativo.

Nel settore energia, Circet Italia è attiva da oltre 20 anni ed è oggi tra i principali operatori nella distribuzione elettrica e nelle infrastrutture per le energie rinnovabili, contribuendo concretamente alla transizione energetica.

PEOPLE COMPANY

Le persone sono il motore del successo aziendale. Circet Italia promuove un ambiente in cui merito, passione e potenziale vengono valorizzati, creando opportunità di crescita e sviluppo continuo.

Non semplici dipendenti, ma collaboratori coinvolti che condividono obiettivi, responsabilità e cultura aziendale.

PROCESSI

Il Sistema di Gestione Integrato (SGI) rappresenta la struttura centrale attraverso cui Circet Italia assicura qualità, efficienza operativa e conformità normativa.

Il SGI è uno strumento strategico per garantire la coerenza tra politiche, obiettivi e azioni aziendali, ed è sottoposto a riesame periodico da parte della Direzione.
Durante queste revisioni vengono analizzati:

- l'aggiornamento del contesto e dei rischi/opportunità;
- l'efficacia delle azioni di mitigazione;
- l'adeguatezza degli obiettivi e degli impegni strategici;
- la coerenza dei comportamenti aziendali;
- l'individuazione di eventuali modifiche, azioni correttive o nuovi progetti.

Le certificazioni

ENVIRONMENT | **SOCIAL** | **GOVERNANCE**

- **ISO 14001** — UNI EN ISO 14001:2015 Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso
- **ISO 14064** — UNI EN ISO 14064-1:2019 Gas ad effetto serra - Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione
- **ISO 50001** — UNI CEI EN ISO 50001:2018 Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso
- **F GAS** — F-GAS Certificazione delle imprese ai sensi del Regolamento (UE) N. 517/2014 e del DPR N.146/2018
- **CEI 11352** — UNI CEI 11352:2014 Gestione dell'energia - Società che forniscono servizi energetici (ESCO) - Requisiti generali, liste di controllo per la verifica dei requisiti dell'organizzazione e dei contenuti dell'offerta di servizio
- **ISO 45001** — UNI ISO 45001:2018 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso
- **SA 8000** — SA 8000:2014 Social Accountability
- **ISO 30415** — UNI ISO 30415:2021 Diversity & Inclusion
- **PDR 125** — UNI PDR 125:2022 Parità di genere
- **ISO 9001** — UNI EN ISO 9001:2015 Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti
- **ISO 37001** — UNI ISO 37001:2016 Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo
- **ISO 27001** — UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022 Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione - Requisiti

Il Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia, certificato da un ente di terza parte, assicura la conformità a standard UNI ISO fornendo garanzie ai nostri stakeholders. Nel 2025 il sistema di gestione aziendale copre il 100% delle sedi elencate di seguito e, quindi, il 100% dei dipendenti assunti che ogni giorno effettuano lavorazioni nel territorio di competenza.

Elenco sedi operative nel periodo di rendicontazione

N.	AREA	CITTÀ	PROV	INDIRIZZO	% ATTIVITÀ COPERTE DAL SGI	% LAVORATORI COPERTI DAL SGI[1]
1	ABRUZZO	SAMBUCETO	CH	Via Aterno, 108 - Direzione	100%	100%
2	ABRUZZO	SAMBUCETO	CH	Via Aterno, 112/114	100%	100%
3	ABRUZZO	SAMBUCETO	CH	Via Po, 107	100%	100%
4	ABRUZZO	ATESSA	CH	Z.I. P.I.P via Pescara, 16 (Val di Sangro)	100%	100%
5*	ABRUZZO	CELANO	AQ	Via Tiburtina Valeria, km 126+690	100%	100%
6	ABRUZZO	POGGIO PICENZE	AQ	Zona ind.le località Varranoni, snc	100%	100%
7	ABRUZZO	CASTELLALTO	TE	Via Tevere, snc (Castelnuovo Vomano)	100%	100%
8	ABRUZZO	VILLANOVA	PE	Via Nazionale, 44	100%	100%
9	ABRUZZO	AVEZZANO	AQ	P.le Kennedy	100%	100%
10	CALABRIA	LAMEZIA TERME	CZ	Zona Industriale San Pietro Lamentino	100%	100%
11	CALABRIA	MONTALTO UFFUGO	CS	Via Dell'Industria, snc Loc. Coretto	100%	100%
12	CALABRIA	CASTROVILLARI	CS	Zona Industriale Cammarata, snc	100%	100%
13	CALABRIA	CORIGLIANO ROSSANO	CS	C.da Salice Z.I. Settore 2	100%	100%
14	CALABRIA	MONTALTO UFFUGO	CS	Via Camignatello, snc - C/da Coretto	100%	100%
15	CAMPANIA	PUGLIANELLO	BN	Via Torrione, 22	100%	100%
16	EMILIA ROMAGNA	CADEO	PC	Via Emilia, 62	100%	100%
17	EMILIA ROMAGNA	FERRARA	FE	Via Bologna	100%	100%
18*	EMILIA ROMAGNA	CASTELFRANCO EMILIA	MO	Via Emilia Ovest, 164	100%	100%
19	EMILIA ROMAGNA	BOLOGNA	BO	Via Carpigini, 6-8	100%	100%
20	LAZIO	ROMA - SANTA PALOMBA	RM	Via Delle Strelitzie, 50/60	100%	100%
21*	LAZIO	ROMA	RM	Via di Tor Pagnotta, 94-96	100%	100%
22	LIGURIA	ALBENGA	SV	Via Regione Campolau, 10	100%	100%
23	LIGURIA	IMPERIA	IM	Via del Parco, 2	100%	100%
24	LOMBARDIA	SEGRATE	MI	Viale Lazio, 16	100%	100%
25	LOMBARDIA	SEGRATE	MI	Via Cuneo, 13	100%	100%
26	LOMBARDIA	CASTELLETTO DI BRANDUZZO	PV	Via dell'Artigianato, snc	100%	100%
27	LOMBARDIA	OSSONA	MI	Via del Furato, 1/3	100%	100%
28	MARCHE	S. ELPIDIO A MARE	FM	Via G. Galilei, 230	100%	100%
29	MARCHE	JESI	AN	Via Bellagamba, 6	100%	100%
30	MARCHE	ASCOLI PICENO	AP	Via del Commercio, 104	100%	100%
31	MOLISE	CAMPOBASSO	CB	Via Natale Molinari, 110	100%	100%
32*	MOLISE	ISERNIA	IS	Strada statale, 85 Venafrana	100%	100%
33	PIEMONTE	RONDISSONE	TO	Via Carpi, 30/c	100%	100%
34	PIEMONTE	MAGLIANO ALPI	CN	Via Colle di Nava, 11/E	100%	100%
35	PIEMONTE	MAGLIANO ALPI	CN	Via Colle di Nava, 11/A	100%	100%
36	PUGLIA	MODUGNO	BA	Via delle Azalee, 10	100%	100%
37	PUGLIA	MODUGNO	BA	Via dei Cedri, 16	100%	100%
38	PUGLIA	MODUGNO	BA	Strada Provinciale, 231	100%	100%
39	PUGLIA	BRINDISI	BR	Via Isaac Newton, 9 (Z.I.)	100%	100%
40	SARDEGNA	OLBIA	OT	Via Israele, 23	100%	100%
41	SARDEGNA	TRAMATZA	OR	SS 131 KM 103,25	100%	100%
42*	SICILIA	SANT'AGATA LI BATTIATI	CT	Piazza V. Veneto, 22	100%	100%
43	SICILIA	PACE DEL MELA	ME	Pace del Mela - Z.I.	100%	100%
44*	SICILIA	MOTTA S. ANASTASIA	CT	Via Rosolino Pilo, 4	100%	100%
45	SICILIA	CARINI	PA	Via Don Milani, 34-36	100%	100%
46	SICILIA	BORGETTO	PA	C.da Magna, snc	100%	100%
47	SICILIA	CASTELVETRANO	TP	Via Gentile, 76	100%	100%
48	SICILIA	CASTELVETRANO	TP	C.da Stasatto, snc	100%	100%
49	TOSCANA	GROSSETO	GR	Via Zaffiro, 14/C	100%	100%
50	TOSCANA	MONTELUPO FIORENTINO	FI	Via Viaccia, 208	100%	100%
51	UMBRIA	TERNI	TR	Strada di Recentino, 5	100%	100%
52	VENETO	MONSELICE	PD	Via Umbria, 10	100%	100%
53	VENETO	CASIER	TV	Via Einaudi, 25 - Fraz. Dosson	100%	100%
54	VENETO	MONSELICE	PD	Via Piemonte, 10	100%	100%
55	VENETO	MONSELICE	PD	Via Lombardia, 25	100%	100%
56*	VENETO	SILEA	TV	Via Giacomo Matteotti, 9 (ad uso foresteria)	100%	100%

**** Sedi cessate al 31/12/2025***

[1] ***SGI:*** *Sistema di gestione certificato ai sensi delle norme UNI EN ISO 14001:2015 - UNI CEI EN ISO 50001:2018 - UNI ISO 45001:2018 - SA 8000:2014 - UNI ISO 30415:2021 - UNI PDR 125:2022 - UNI EN ISO 9001:2015 - UNI ISO 37001:2016 - UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2022 – ISO 14064-1:2018*

INPUT

Capitale umano

1.658 Dipendenti

Capitale tecnologico

Materie prime
Software e mezzi

Capitale naturale

1.304 MWh
Energia elettrica consumata

115.273 GJ
Combustibili

5.757 m3
Acqua

Fornitori e Partners

2.000 circa
Fornitori di materiali e subappaltatori

OUTPUT

645,76 M€
Fatturato

+100 Nuovi
posti di lavoro

+2.600
Audit in campo

20 Ore/dipendente
Formazione erogata

9% Donne
– oltre 30% donne nel senior management

23.798 Tonnellate
di rifiuti destinati al recupero

ATTIVITÀ CORE

TELCO

Wireline
Wireless

6.000 km
di rete FTTH installati

400 SRB
installate

1.500 5G
Infrastrutture & Connessioni

SEGNALAMENTO FERROVIARIO:

Tecnologia ERTMS (European Rail Traffic Management System) nelle tratte Roccasecca-Avezzano e Alcamo-Trapani

Tecnologia ACC (Apparato Centrale Computerizzato) nelle tratte Bologna-Ferrara, Milano-Tortona, Milano Linee Sud, Caltanissetta

ENERGY TRANSITION & OTHERS

Photovoltaic
EV
Power

58,3 MW
Potenza installata rinnovabile (fotovoltaico) e 280,95 MW on going

SOTTOSTAZIONI MT/AT REALIZZATE:

SSE Cittanova (MO)

IMPIANTI ENERGIA BT MANUTENUTI:

Milano, Roma, Torino, Palermo, Trapani, Sassari

RIDUZIONE EMISSIONI DI SCOPE 1

Oltre 30% rispetto al 2024 grazie all'attuazione del piano di transizione

EMISSIONI GHG

Scope 1: 3895 tCO2eq
Scope 2: 243 tCO2eq
Scope 3: 136.393 tCO2eq

SODDISFAZIONE DEI CLIENTI

Score **9/10**

CONTRIBUTO ALLA TWIN TRANSITION

(Sviluppo digitale e Transizione energetica)

Memberships & Awards

Rating, adesioni e riconoscimenti

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Dal 2011 Circet Group ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite.

Anche per il 2025, il Presidente Philippe Lamazou del gruppo Circet ha rinnovato i suoi impegni verso i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite nelle aree dei Diritti Umani, del Lavoro, dell'Ambiente e della Lotta alla Corruzione.

SCIENCE BASED TARGET INITIATIVE (SBTi)

È una partnership tra UN Global compact (UNGC), World Resources Institute (WRI), CDP (Carbon Disclosure Project) e WWF, che ad oggi conta l'adesione di più di 2.000 aziende in tutto il mondo. L'iniziativa SBTi è nata con l'intento di supportare le aziende nell'adozione di obiettivi ambiziosi di mitigazione e guidarle nella transizione ad una economia a basso tenore di carbonio.

Rimangono invariati gli obiettivi SBTi validati per la riduzione delle emissioni di CO2eq dirette e indirette.

Per il raggiungimento di tali obiettivi l'azienda ha definito un piano di azione entro il 2030 descritto nel paragrafo "Attenzione al clima e all'ambiente".

CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION

Nel 2025 il gruppo Circet ha migliorato il punteggio ottenendo "B-" per il programma Climate Change da CDP.

ECOVADIS

Nel 2025 Circet Italia ha ottenuto la medaglia Gold nel rating EcoVadis con un punteggio di 81/100, un risultato che l'ha posizionata nel 5% delle aziende più virtuose al mondo.

OPEN ES

Il livello Open-es raggiunto nel 2025 è di 11/12.

Open-Es è un'iniziativa messa a punto da Eni, Boston Consulting Group e Google Cloud, a cui si sono aggiunte in qualità di partner importanti realtà italiane ed internazionali. Grazie a una piattaforma digitale aperta Open-es ha iniziato a coinvolgere e supportare processi e percorsi di sostenibilità in tanti ambiti, dalle piccole e medie imprese alle grandi aziende capo-filiera in diversi settori industriali, con un percorso di misurazione, crescita e valorizzazione delle performance di sostenibilità in tutti gli aspetti ESG

SINESGY

Nell'anno 2025 Circet Italia ha mantenuto il punteggio B da parte di Synesgy, una piattaforma digitale globale per la valutazione della sostenibilità ESG all'interno della supply chain. La metodologia di Synesgy segue standard di sostenibilità internazionali generalmente accettati come i Global Reporting Initiative (GRI) e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) ed è stata sviluppata da CRIF Ratings, un'agenzia di rating del credito che opera sotto la supervisione dell'ESMA

ORSA

Nel corso dell'anno di rendicontazione l'azienda ha partecipato come grande impresa al primo evento dell'Osservatorio sulla Rendicontazione di Sostenibilità delle Aziende abruzzesi (ORSA) dedicato all'analisi sistematica delle pratiche di rendicontazione di sostenibilità nella Regione Abruzzo.

L'Osservatorio nasce per iniziativa di un gruppo di Professori e Ricercatori di Economia Aziendale del Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara e si propone di monitorare, analizzare e studiare le pratiche di rendicontazione di sostenibilità delle aziende della Regione Abruzzo (imprese, organizzazioni non profit, enti pubblici) con lo scopo di accrescere l'interazione tra istituzioni accademiche, imprese, centri di ricerca nazionali e internazionali, associazioni e organizzazioni della società civile.

L'adesione ha permesso a Circet Italia di condividere la propria strategia di sostenibilità con le altre imprese e con gli studenti del territorio.



Road to 2030

Piano strategico ESG

ESRS 2 SBM-1, 40e-40f-40g]

Il piano strategico ESG al 2030 di Circet Italia, definito dagli organi direttivi ed in linea con gli impegni e gli obiettivi del gruppo Circet, rimane invariato e continua a rappresentare il riferimento per l'integrazione dei principi ESG nella strategia e nelle attività dell'organizzazione.

Le **priorità ESG di Circet Italia**, identificate attraverso valutazioni periodiche di materialità, sono parte integrante della strategia di crescita dell'organizzazione, insieme al **costante impegno sulla responsabilità etica e sociale**.

Gli impegni per la sostenibilità si basano su **4 pilastri fondamentali** per i quali Circet Italia ha definito precisi obiettivi e sta adottando specifiche azioni. Essi coinvolgono l'intera organizzazione, quindi tutte le direzioni operative, contribuendo a orientare in modo coordinato le iniziative e le attività in ambito ESG.

Di seguito sono riepilogati gli obiettivi e gli stakeholder impattati.

PILASTRO	TARGET	STAKEHOLDER	SDGs
Persone al centro Ci prendiamo cura del futuro delle persone e dei nostri dipendenti promuovendo una cultura dell'inclusione, della valorizzazione della diversità, dell'innovazione.	▶ Riduzione dell'indice di gravità degli infortuni del 5% ogni anno ▶ 30% di donne nel senior management entro il 2030 [2]	**Persone**	
Comunità locali Promuoviamo progetti di volontariato aziendale. Contribuiamo alla realizzazione di infrastrutture innovative e sostenibili dal punto di vista energetico nelle comunità in cui l'azienda opera (digitalizzazione, sviluppo di fonti rinnovabili).	▶ Almeno un progetto di volontariato all'anno ▶ Almeno un progetto Charity verso enti locali	**Comunità locali**	
Tutela dell'ambiente Affrontiamo la sfida della lotta al cambiamento climatico, definendo azioni per ridurre le emissioni di gas GHG e per incrementare le quote di produzione energetica da fonti rinnovabili. Salvaguardiamo l'ambiente da potenziali impatti negativi.	▶ Riduzione del 42% delle emissioni di CO2eq di Scope 1 e Scope 2 entro il 2030 rispetto al 2022 ▶ Riduzione del 25% delle emissioni di CO2eq di Scope 3 entro il 2030 ▶ 44% di fornitori con obiettivi di riduzione di GHG approvati da SBTi entro il 2028	**Comunità locali** **Fornitori** **Clienti** **Persone**	
Rispetto dei principi etici Ci impegniamo a garantire azioni e comportamenti basati esclusivamente su criteri di trasparenza, correttezza ed integrità morale, che impediscano qualsiasi tentativo di corruzione.	▶ Il 100% dei dipendenti con ruoli a rischio riceve una formazione anticorruzione ogni due anni	**Persone** **Comunità locali** **Fornitori** **Clienti**	

[2] ***Senior management:*** *CEO e due livelli sotto*

Analisi di doppia materialità

Circet Italia ha svolto un'analisi di doppia materialità al fine di definire i temi rilevanti da rendicontare tra quelli che generano o che possono generare impatti, rischi e opportunità (anche denominati IRO) in termini di tutela dell'ambiente, cura delle persone e governance.

L'individuazione degli IRO è stata possibile grazie ad un'analisi del contesto interno ed esterno e al coinvolgimento degli stakeholder.
Per l'anno 2025, si è mantenuto il processo di valutazione dei temi materiali dell'anno precedente nel rispetto degli standard ESRS.

Our Context

Analisi del contesto

[ESRS 2 SBM-1, 40e, 40f, 40g]

Per l'individuazione dei temi materiali risulta necessario tenere presente il contesto in cui opera l'azienda e gli scenari macroeconomici, energetici e climatici di breve, medio e lungo termine; avere una panoramica di questi aspetti permette all'Organizzazione non solo di individuare i fattori che più risultano di rilievo per il proprio business dal punto di vista operativo, normativo e di sostenibilità, ma di valutare una eventuale revisione della strategia.

Il 2025 è stato caratterizzato da un **sistema internazionale segnato da una discontinuità profonda**, in cui l'instabilità geopolitica si è confermata una condizione strutturale piuttosto che una fase transitoria. L'insediamento della nuova amministrazione statunitense ha determinato una netta cesura nelle relazioni internazionali e nelle politiche commerciali globali, con l'introduzione di nuovi dazi e misure protezionistiche che hanno riacceso le tensioni commerciali su più fronti, colpendo le principali economie mondiali, inclusa quella europea.

I conflitti in corso – la guerra in Ucraina, la crisi in Medio Oriente e le tensioni in altre aree del pianeta – hanno continuato a pesare sulla sicurezza degli scambi commerciali internazionali e sulla stabilità delle rotte di approvvigionamento, contribuendo a un clima di elevata incertezza per imprese e mercati. La competizione tra Stati Uniti, Cina e Russia si è intensificata, in particolare sul primato tecnologico e sulle catene di approvvigionamento critiche, mentre l'Europa ha continuato a confrontarsi con la difficoltà di tradurre la propria forza normativa in una capacità di azione autonoma sul piano geopolitico ed energetico.

Nonostante questo scenario, l'economia dell'area euro ha mostrato una tenuta relativa, sostenuta dai consumi privati e pubblici; l'impatto dei nuovi dazi statunitensi si è rivelato marcato ma nel complesso temporaneo per l'insieme dell'Eurozona. Resta tuttavia elevata l'esposizione delle imprese italiane, fortemente integrate nelle catene globali del valore, alle dinamiche di frammentazione commerciale, alla **volatilità energetica** e alla crescente richiesta – da parte di clienti e mercati internazionali – di **maggiore resilienza e diversificazione delle filiere di fornitura**. In questo contesto, la capacità di operare con solidità industriale e affidabilità realizzativa a livello nazionale assume un valore ancora più strategico per gli operatori delle infrastrutture critiche, come le telecomunicazioni e l'energia.

È in questo scenario che il **rafforzamento delle infrastrutture nazionali – digitali, energetiche e di trasporto** – è stato più volte richiamato dalle istituzioni e dagli osservatori economici come leva prioritaria per sostenere la competitività del sistema Paese.
Il 2025 è stato un anno cruciale per il **completamento delle infrastrutture digitali italiane**, in vista della scadenza del giugno 2026 fissata dal PNRR. Il Piano Italia 1 Giga, finanziato con oltre 3,4 miliardi di euro per la copertura in fibra ottica delle aree grigie e bianche del Paese, ha mostrato un avanzamento disomogeneo sul territorio, sollevando interrogativi sulla piena realizzazione degli obiettivi entro le scadenze previste; nel corso dell'anno il piano ha comunque proseguito la propria progressione, così come il Piano Italia 5G, dedicato al backhauling in fibra dei siti radiomobili esistenti e alla realizzazione di nuove infrastrutture 5G nelle aree a fallimento di mercato.

Parallelamente, il settore ha vissuto un'intensa fase di riorganizzazione industriale: si segnalano operazioni di consolidamento tra operatori (tra cui l'acquisizione di Sparkle da parte di Retelit e MEF, e la nascita di nuovi soggetti nel mercato B2B) e un **crescente interesse per i data center** di nuova generazione, infrastrutture sempre più strategiche per lo sviluppo del cloud e per la sovranità digitale nazionale ed europea, con investimenti previsti per circa 10 miliardi di euro nel biennio 2025-2026.

Questo scenario conferma la centralità del ruolo di Circet Italia quale partner infrastrutturale per la realizzazione, il rilegamento e la manutenzione delle reti fisse e mobili, in un mercato caratterizzato da elevata domanda di competenze tecniche specializzate e da una crescente attenzione alla qualità e alla sostenibilità dei processi realizzativi.

Il 2025 ha segnato una svolta significativa nel **panorama normativo europeo** in materia di sostenibilità d'impresa. Il 26 febbraio 2025 la Commissione Europea ha presentato il **pacchetto "Omnibus I"**, volto a semplificare gli obblighi previsti dalla CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), dalla CSDDD *(Corporate Sustainability Due Diligence Directive*) e dalla Tassonomia UE, con l'obiettivo dichiarato di alleggerire gli oneri amministrativi a carico delle imprese senza rinunciare agli obiettivi del Green Deal europeo.

Tra i principali interventi dell'anno si segnalano:

- la **direttiva "Stop the Clock"** (UE 2025/794, aprile 2025), che ha rinviato di due anni l'obbligo di rendicontazione per le imprese delle cosiddette "Wave 2 e 3" della CSRD;
- il "**quick fix"** di luglio 2025, che ha alleggerito alcuni obblighi degli standard ESRS per le imprese già soggette a rendicontazione dal 2025 (ex NFRD);
- l'accordo raggiunto in trilogo a dicembre 2025 e approvato dal Parlamento Europeo il 16 dicembre 2025, che ha ridefinito il **perimetro soggettivo della CSRD**, circoscrivendo l'obbligo alle imprese con oltre 1.000 dipendenti e oltre 450 milioni di euro di fatturato netto.

Circet Italia rientra direttamente tra le imprese soggette all'obbligo, superando entrambe le soglie dimensionali previste dalla normativa riformata (oltre 1.000 dipendenti e oltre 450 milioni di euro di fatturato netto).
La rendicontazione di sostenibilità secondo gli standard ESRS si conferma pertanto, anche a seguito delle semplificazioni introdotte dal pacchetto Omnibus I, un adempimento obbligatorio e non più solo uno strumento volontario di trasparenza verso clienti, partner e stakeholder. Resta da monitorare, nei prossimi mesi, il recepimento della Direttiva (UE) 2026/470 nell'ordinamento italiano, così come l'evoluzione degli standard ESRS semplificati elaborati da EFRAG, che incideranno sul perimetro esatto degli obblighi informativi da rispettare nei prossimi esercizi.

Il combinato di questi fattori – rallentamento ma tenuta della crescita economica, accelerazione (seppur con criticità) degli investimenti infrastrutturali legati al PNRR, riorganizzazione del mercato delle telecomunicazioni e semplificazione del quadro normativo ESG – definisce per Circet Italia un **contesto di opportunità e responsabilità**: da un lato la domanda di infrastrutture digitali ed energetiche resta elevata e strategica per il Paese; dall'altro, rientrando direttamente tra i soggetti obbligati alla rendicontazione CSRD, la sostenibilità si conferma non solo un fattore di competitività e di credibilità verso i grandi clienti del settore, i fornitori e le comunità dei territori in cui l'azienda opera, ma anche un adempimento normativo strutturale da presidiare con rigore nei processi di raccolta dati, misurazione degli impatti e governance interna [3].

Nel 2025, il **contesto interno** dell'azienda ha continuato a essere fortemente influenzato dai principi della sostenibilità, in un percorso di consolidamento maturato a valle dell'ingresso di Circet Italia in una realtà multinazionale fortemente orientata ai temi ESG. Questo processo ha favorito il rafforzamento della cultura aziendale interna, il consolidamento dei processi di governance e il presidio strutturato dei rischi di sostenibilità, anche in vista dell'ingresso diretto di Circet Italia nel perimetro degli obblighi di rendicontazione CSRD.

[3] ***La sezione richiama fonti pubbliche aggiornate al 2025*** *(Banca d'Italia, EY, Nomisma, Confcommercio, Infratel/PNRR, Commissione Europea/Consiglio UE)*



Nel corso dell'anno, Circet Italia ha compiuto progressi concreti su più fronti:

Governance e rendicontazione ESG: è stato introdotto un monitoraggio trimestrale dei KPI di sostenibilità, volto a migliorare l'affidabilità dei dati raccolti e la tempestività delle azioni correttive, in vista dell'applicazione degli standard ESRS a cui l'azienda è direttamente soggetta;

Decarbonizzazione e transizione energetica: il progetto di biocarburante HVO XTL è diventato pienamente operativo su tutto il territorio nazionale, con un nuovo accordo di fornitura siglato a fine 2025, portando a una riduzione di oltre 30% delle emissioni Scope 1 e 2 nel mese di dicembre rispetto allo stesso mese del 2024; dal luglio 2025 la maggior parte delle sedi italiane è inoltre alimentata con energia elettrica rinnovabile certificata (garanzie di origine), portando la quota di elettricità verde a circa 70% a fine anno;

Elettrificazione della flotta aziendale: proseguendo il piano avviato con la prima ondata di 54 veicoli, nel 2025 sono state introdotte nuove auto elettriche in flotta e installate colonnine di ricarica presso le sedi aziendali, a supporto della transizione verso una mobilità aziendale a basso impatto ambientale;

Coinvolgimento dei subappaltatori sulla riduzione dell'impronta carbonica: Circet Italia ha esteso il proprio impegno di decarbonizzazione anche alla catena dei subappaltatori, richiedendone il coinvolgimento attivo nella riduzione delle emissioni derivanti dalle attività operative sul territorio;

Digitalizzazione dei processi ambientali: la gestione dei rifiuti è stata completamente digitalizzata in conformità alla normativa nazionale, garantendo una tracciabilità rafforzata fino allo smaltimento finale e una migliore gestione dei rifiuti riciclabili o pericolosi;

Acquisti sostenibili e valutazione dei fornitori: nel 2025 è stata lanciata una nuova politica di acquisti sostenibili, e Circet Italia ha proseguito la valutazione ESG dei propri fornitori attraverso la piattaforma EcoVadis IQ, uno strumento di risk mapping che consente di identificare e monitorare il livello di esposizione a rischi sociali, ambientali ed etici lungo la catena di fornitura, orientando le decisioni di acquisto verso partner con pratiche sostenibili;

Formazione dei lavoratori: sono proseguiti i programmi di formazione rivolti al personale su temi di sicurezza sul lavoro, anticorruzione, protezione dei dati personali (GDPR) e prevenzione di discriminazioni e molestie, a supporto della diffusione di una cultura aziendale condivisa sui temi ESG;

Formazione e supply chain: Circet Academy ha avviato l'attività di supporto ai subappaltatori nella formazione obbligatoria e nella predisposizione della documentazione tecnica.

Collaborazioni con il mondo accademico: sono state avviate collaborazioni con l'Università di Chieti-Pescara e con l'Università Politecnica delle Marche (Ancona), volte a rafforzare il legame tra l'azienda e i territori in cui opera, favorire il trasferimento di competenze tecniche e scientifiche e sostenere la formazione delle nuove generazioni di professionisti nei settori delle telecomunicazioni e dell'energia;

Volontariato d'impresa: i dipendenti di Circet Italia hanno partecipato a iniziative di volontariato aziendale sui territori locali, a conferma dell'impegno dell'azienda verso le comunità in cui opera.

La sostenibilità è stata sempre più integrata anche nelle dinamiche organizzative e culturali dell'azienda: nel 2025 Circet Italia ha promosso una campagna di sensibilizzazione contro il sessismo quotidiano nei luoghi di lavoro, ha proseguito il proprio impegno nelle comunità locali (tra cui il sostegno a banche alimentari e le attività di volontariato d'impresa sopra descritte) e ha continuato a investire in sicurezza sul lavoro e valorizzazione delle persone.

Il rafforzamento del presidio sui rischi ESG, la progressiva digitalizzazione dei processi, l'ingresso diretto nel perimetro degli obblighi di rendicontazione CSRD e l'orientamento all'innovazione confermano la volontà dell'azienda di operare come attore responsabile, resiliente e allineato alle sfide globali della transizione ecologica e digitale, consolidando il ruolo di Circet Italia come punto di riferimento all'interno del Gruppo Circet sui temi di sostenibilità.

Stakeholder

Clienti, dipendenti, fornitori di materiali e subcontractors, enti pubblici e istituzioni, comunità locali, organizzazioni sindacali.

[ESRS 2 SBM-2, 45a-45b-45d] [ESRS S1-8, 63] [ESRS S3]

Le aspettative e le preoccupazioni degli stakeholder sono ritenute di fondamentale importanza per l'individuazione dei temi materiali. Gli stakeholder ricoprono un ruolo fondamentale nella gestione e nella strategia dell'azienda, in quanto possono essere definiti come individui coinvolti nelle attività dell'organizzazione o che ne subiscono gli effetti, esercitando o subendo un'influenza sui risultati e sulle decisioni.
I principali stakeholder di Circet Italia sono: clienti, dipendenti, fornitori di materiali e subcontractors, enti pubblici e istituzioni, comunità locali, organizzazioni sindacali.

Nel processo di analisi di doppia materialità, in accordo con gli organi di amministrazione, direzione e controllo, sono stati condotti incontri specifici, inviati questionari e approfondite discussioni con i vari stakeholder. Questo ci ha permesso di valutare al meglio i temi con lo scopo di comprendere quali fossero rilevanti per l'organizzazione e, quindi, da considerare nell'analisi di materialità.

Clienti

I Clienti sono al centro delle Operations di Circet Italia e l'organizzazione aziendale è strutturata per rispondere in modo dinamico e proattivo alle evoluzioni del mercato. L'obiettivo è generare valore condiviso attraverso sinergie abilitanti, qualità dei servizi, flessibilità operativa e ottimizzazione sostenibile dei costi.
Il monitoraggio continuo degli indicatori di performance (KPI), l'analisi dei bisogni emergenti e l'implementazione di azioni correttive mirate permettono di migliorare costantemente la **soddisfazione dei Clienti**.

L'apporto degli investimenti derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in particolare nelle aree della digitalizzazione, della mobilità sostenibile e della transizione ecologica, ha rappresentato un importante volano di crescita in linea con gli obiettivi strategici e sostenibili dell'Azienda.
I risultati economici del 2025 testimoniano la resilienza del modello industriale di Circet Italia, capace di integrare performance economico-finanziarie e responsabilità sociale e ambientale, a beneficio di tutti gli stakeholder.

Dipendenti

Circet Italia si riconosce come una **People Company**, consapevole che il proprio sviluppo e i traguardi raggiunti sono il risultato delle competenze, dell'impegno e del senso di appartenenza delle sue persone. I dipendenti rappresentano un asset strategico e costituiscono il motore del miglioramento continuo, contribuendo non solo alla crescita economica dell'Azienda, ma anche al rafforzamento della sua reputazione e competitività.

Circet Italia riconosce e valorizza il merito, il potenziale e la passione dei propri collaboratori. I percorsi di crescita professionale sono orientati allo sviluppo di nuove competenze e all'assegnazione di ruoli di maggiore responsabilità, promuovendo un sistema equo e inclusivo, libero da discriminazioni e aperto alla diversità.

Supply Chain - Fornitori e Subcontractors

La catena di fornitura rappresenta un elemento strategico per Circet Italia, sia in termini operativi che in ottica di sostenibilità.
I prodotti ed i servizi acquistati da Circet Italia alle migliori condizioni di mercato sono ascrivibili a due macrocategorie:
- materiali e apparati tecnologici, enti di formazione e servizi di consulenza direzionale;
- servizi professionali e tecnici per la realizzazione e manutenzione delle infrastrutture di rete.

Alla prima categoria si riconducono per la maggior parte fornitori che producono cavi, quadri elettrici, apparati e materiali tecnologici e fornitori di servizi ausiliari: sono prevalentemente aziende medio grandi, sia italiane che estere.
Alla seconda categoria appartengono in larga parte micro e piccole imprese italiane che svolgono prevalentemente attività di scavo e posa cavi, radicate sui rispettivi territori di appartenenza (subcontractors), oltre a progettisti e consulenti.
Tutti i prodotti e servizi acquistati devono rispettare stringenti requisiti di funzionalità, qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale, in conformità con la normativa vigente.

Nel 2025, Circet Italia ha collaborato con **oltre 2.000 fornitori e subappaltatori**, garantendo un'ampia copertura territoriale e una filiera capillare. Indipendentemente dalla forma contrattuale utilizzata (accordi quadro, contratti di subappalto, consulenze, forniture, ecc.), ogni contratto include clausole relative al rispetto di tematiche ambientali, sociali ed etiche. Nel 2025 è stata pubblicata sul sito web aziendale anche una policy sugli acquisti sostenibili che prevede obiettivi qualitativi e quantitativi.

Enti pubblici e Istituzioni

Gli Enti Pubblici e le Istituzioni esercitano un ruolo fondamentale nel definire il contesto normativo e regolatorio entro cui operano le imprese. Circet Italia riconosce l'importanza di questo ruolo e si impegna a instaurare e mantenere con essi relazioni trasparenti, collaborative e orientate alla fiducia reciproca.

Attraverso un **dialogo costruttivo con gli stakeholder istituzionali**, Circet Italia supporta la pianificazione e l'implementazione di reti digitali resilienti e inclusive (elemento essenziale per lo sviluppo socioeconomico dei territori), il superamento del digital divide e il miglioramento della qualità della vita dei cittadini.

Nel contesto delle associazioni di categoria, continua la partecipazione attiva all'Associazione ANIE SIT che, all'interno dell'ANIE - Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche - raggruppa le imprese che si occupano della realizzazione, manutenzione e gestione di infrastrutture fisse e radiomobili per le telecomunicazioni e servizi associati.

Comunità locali

L'obiettivo è un maggiore radicamento nelle comunità locali in cui sono localizzate le nostre sedi operative, promuovendo partnership, iniziative culturali, progetti di beneficenza e corsi di formazione tecnica e professionale per l'inserimento sociale e lavorativo dei giovani del territorio.

Nel 2025 Circet Italia ha deciso di supportare le seguenti associazioni locali con progetti di Charity e volontariato d'impresa:

Donn.è

Associazione di Promozione Sociale al femminile, che opera attivamente per la promozione della parità di genere e il contrasto alla violenza sulle donne, con l'obiettivo di generare un cambiamento culturale concreto e duraturo nel territorio. In occasione della Giornata nazionale delle donne è stato organizzato un incontro tra l'APS e le lavoratrici di Circet Italia dando l'opportunità di discutere e riflettere sui temi della parità di genere, l'inclusione e lo sviluppo delle risorse femminili.

Save The Children

Organizzazione Non Governativa che promuove e protegge i diritti dei minori, secondo la convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia, in Italia ed in ogni parte del mondo.

Banco Alimentare Abruzzo Molise

Organizzazione di Volontariato con lo scopo di ridurre gli sprechi alimentari e aiutare le persone più bisognose, alla quale Circet Italia ha donato 140 ore di volontariato attraverso l'impegno dei dipendenti.

Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva

Circet Italia vanta una consolidata tradizione di relazioni industriali, fondata sul rispetto reciproco, il dialogo costruttivo e la trasparenza nei rapporti con le Organizzazioni Sindacali su tutto il territorio nazionale. L'adesione al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) Metalmeccanico e i numerosi accordi collettivi, siglati nel corso degli anni, hanno avuto impatti significativi in un'ottica di equilibrio tra esigenze operative e diritti individuali.

Grazie al dialogo aperto con le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) e le strutture sindacali territoriali, l'azienda ha saputo gestire in maniera sostenibile situazioni complesse come riorganizzazioni, esuberi o momenti di difficoltà occupazionale, preservando la coesione interna e il rispetto dei lavoratori coinvolti.

Circet Italia garantisce a tutto il personale la **libertà di partecipazione** alle assemblee sindacali e ai momenti di consultazione per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori, riconoscendo permessi retribuiti e mettendo a disposizione spazi aziendali dedicati allo svolgimento delle attività sindacali.
Il rispetto dei diritti sindacali e delle tutele previste dalla normativa vigente è garantito a tutti i rappresentanti dei lavoratori.



IRO Assessment

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

[ESRS S2 IRO-1, 53]

L'individuazione degli impatti, rischi e opportunità è il risultato di una serie di processi e analisi, sia desk che sul campo, eseguite considerando molteplici fonti, tra cui:

- Studi di benchmarking di settore
- Audit interni e di terza parte
- La Coinvolgimento stakeholder
- Orientamento strategico aziendale
- Analisi del contesto interno ed esterno
- Sistema di Gestione Integrato

Concentrandosi su tutte le attività della catena del valore anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholder, il processo considera sia gli impatti, rischi e opportunità nei quali Circet Italia è coinvolta attraverso le proprie attività (impatti diretti) sia quelli nei quali è coinvolta in conseguenza dei suoi rapporti commerciali (impatti indiretti) ed i rischi e le opportunità derivanti da tali impatti.

Per l'analisi di materialità di impatto 2025, la rilevanza degli **impatti** individuati è stata valutata da diverse funzioni aziendali in base alle tematiche di competenza, e considerando anche il punto di vista degli stakeholder esterni.

La **Gravità** è stata misurata attraverso i parametri di **Dimensione, Portata e Irrimediabilità** (solo per gli impatti negativi), e la **Probabilità** di accadimento utilizzando, per tutte le grandezze, scale di valori che vanno da 1 a 4 come di seguito descritto.

GRAVITÀ			
SCALA	**DIMENSIONE**	**PORTATA**	**IRRIMEDIABILITÀ**
1	Basso impatto con effetti relativamente moderati	Uno o più individui	Facilmente rimediabile
2	Medio impatto con effetti significativi	Una o più attività/sedi aziendali	Rimediabile con azioni del medio termine
3	Alto impatto con effetti rilevanti	L'intera azienda	Molto difficile da risolvere
4	Impatti critici con effetti catastrofici	L'intero pianeta	Irreversibile

La probabilità di accadimento per gli impatti effettivi è considerata sempre pari a 4.

PROBABILITA'	
SCALA	**PROBABILITA' IMPATTO POTENZIALE**
1	Non c'è nulla che suggerisca che l'evento si verificherà
2	L'evento potrebbe verificarsi
3	È probabile che l'evento si verifichi
4	L'evento si verificherà

Sono stati ritenuti rilevanti gli impatti con un punteggio medio maggiore o uguale a 2,7.

La rilevanza finanziaria dei **rischi e delle opportunità** è stata valutata, di concerto con la funzione Finance, considerando la **Dimensione degli effetti finanziari** e la **Probabilità di accadimento** utilizzando scale di valori che vanno da 1 a 4 come di seguito descritto.

SCALA	DIMENSIONE DEGLI EFFETTI
1	Basso impatto con effetti finanziari relativamente moderati
2	Medio impatto, con effetti finanziari significativi
3	Alto impatto con effetti finanziari rilevanti
4	Impatti critici con effetti finanziari catastrofici

PROBABILITA' RISCHI/OPPORTUNITA'		
SCALA	**PROBABILITA' R/O EFFETTIVO**	**PROBABILITA' R/O POTENZIALE**
1	L'evento non si è ancora verificato	Non c'è nulla che suggerisca che l'evento si verificherà
2	L'evento si è verificato una volta	L'evento potrebbe verificarsi
3	L'evento si è verificato alcune volte	È probabile che l'evento si verifichi
4	L'evento si verifica regolarmente	L'evento si verificherà

Sono ritenuti rilevanti rischi e/o opportunità con una valutazione maggiore o uguale a 2,5.



Impacts matters

Impatti rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[ESRS S2 SBM-3, 48a-48b-48c-48g]

IN: Impatto negativo
IP: Impatto positivo

Coinvolgimento:
Diretto
Indiretto

E1 – Cambiamenti climatici

					Azioni
Diretto	**Emissioni GHG delle attività** Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) attraverso le proprie attività	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **3,0** 2,7 Rilevante		
Diretto	**Transizione ecologica e decarbonizzazione** Contributo al raggiungimento di obiettivi climatici nazionali e internazionali attraverso il piano di transizione ecologica del Gruppo, la riduzione del consumo di risorse naturali ed energetiche non rinnovabili e le iniziative di sensibilizzazione e collaborazione con gli stakeholder	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core, fornitori e subappaltatori **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **3,8** 2,7 Rilevante		▶ Utilizzo di biodiesel HVO XTL ▶ Installazione di punti di ricarica per auto elettriche. ▶ Sostituzione graduale di auto a combustione con auto elettriche.
Indiretto	**Emissioni GHG delle filiera** Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) generate lungo la catena di fornitura	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **3,0** 2,7 Rilevante		▶ Coinvolgimento dei subappaltatori in attività di sensibilizzazione ad attuare azioni di riduzione delle proprie emissioni.
Diretto	**Utilizzo di energie rinnovabili** Accelerazione verso l'utilizzo di energie rinnovabili	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Fornitori e subappaltatori **Orizzonte temporale** BP/MP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **3,3** 2,7 Rilevante		▶ Priorità a fornitori SBTi-target durante la fase di selezione.
Diretto	**Consumi energetici** Elevato consumo energetico per le proprie attività e i processi produttivi	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **3,2** 2,7 Rilevante		

E2 – Inquinamento

					Azioni
Diretto	**Emissioni in atmosfera** Potenziale rilascio di emissioni inquinanti diverse da quelle GHG con conseguenti ripercussioni sul livello di qualità dell'aria.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **1,8** 2,7 Rilevante		▶ Impatti valutati come non rilevanti; non sono state pertanto adottate azioni specifiche ulteriori rispetto agli adempimenti normativi applicabili e alle prescrizioni definite dai committenti.
Diretto	**Inquinamento delle acque** Rilascio di sostanze inquinanti nell'acqua attribuibili alle attività lavorative.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **1,8** 2,7 Rilevante		
Diretto	**Contaminazione del suolo** Rilascio di sostanze inquinanti nel suolo attribuibili alle attività lavorative.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **2,2** 2,7 Rilevante		
Diretto	**Impatti sulla biodiversità** Rilasci che interessano gli organismi viventi e le risorse alimentari correlati alle attività lavorative.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **1,7** 2,7 Rilevante		
Diretto	**Sostanze potenzialmente pericolose** Rilascio di sostanze potenzialmente pericolose contenute nelle apparecchiature acquistate da Circet (fibra ottica, pannelli fotovoltaici e router).	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **2,0** 2,7 Rilevante		

E3 – Acqua e risorse marine

					Azioni
Indiretto	**Consumo idrico nella filiera** Consumo idrico derivante dai processi di estrazione e trasformazione relativi alle apparecchiature acquistate da Circet (fibra ottica, pannelli fotovoltaici e router).	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Fornitori e subappaltatori **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,5** 2,7 Rilevante		▶ Impatto valutato come non rilevante; non sono state pertanto adottate azioni specifiche ulteriori rispetto agli adempimenti normativi applicabili e alle prescrizioni definite dai committenti.

E4 – Biodiversità ed ecosistemi

					Azioni
Diretto	**Alterazione degli habitat** Alterazione dell'habitat a causa della realizzazione di impianti (es. deforestazione per la realizzazione di parchi fotovoltaici...).	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,3** 2,7 Rilevante		▶ Impatto valutato come non rilevante; non sono state pertanto adottate azioni specifiche ulteriori rispetto agli adempimenti normativi applicabili e alle prescrizioni definite dai committenti.

E5 – Uso delle risorse ed economia circolare

					Azioni
Diretto	**Impatti sulla biodiversità** Contributo alla riduzione dell'utilizzo di materie prime grazie al riciclo e allo sviluppo di nuove risorse dai rifiuti (riciclo, recupero di materia e preparazione per il riutilizzo).	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **1,0** 2,7 Rilevante		▶ Impatto valutato come non rilevante; non sono state pertanto adottate azioni specifiche ulteriori rispetto agli adempimenti normativi applicabili e alle prescrizioni definite dai committenti.
Diretto	**Uso responsabile delle attrezzature** Contributo ad un uso responsabile delle attrezzature e dei materiali e conseguente estensione del ciclo di vita.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,3** 2,7 Rilevante		▶ Sensibilizzazione ai dipendenti su uso responsabile di attrezzature e dispositivi. ▶ Procedure di recupero di attrezzature IT a fine vita.
Diretto	**Gestione e recupero dei rifiuti** Attenta gestione del trattamento dei rifiuti, dalla raccolta differenziata nei magazzini/uffici al corretto conferimento agli impianti di recupero.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,5** 2,7 Rilevante		▶ Corretta classificazione e separazione dei rifiuti. ▶ Corretto tracciamento dei rifiuti.
Diretto	**Rischi nella gestione dei rifiuti** Potenziali danni ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato recupero/smaltimento.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,5** 2,7 Rilevante		▶ 100% di rifiuti destinati al recupero.

S1 – Forza lavoro propria

Diretto	**Occupazione e sviluppo sociale** Creazione di occupazione stabile e di qualità in tutto il paese con contributo allo sviluppo sociale e alla riduzione della disoccupazione giovanile.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,5** 2,7 Rilevante	**Azioni** ▶ Stabilità del lavoro ▶ Circet Academy ▶ Percorsi di upskill – crescita e valorizzazione del talento e del merito
Diretto	**Benessere dei dipendenti** Aumentare il benessere dei dipendenti.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,3** 2,7 Rilevante	▶ Comunicazione interna ▶ Progetti di Welfare per i dipendenti ▶ Work Life balance ▶ Formazione continua
Diretto	**Salute e sicurezza sul lavoro** Manifestarsi di incidenti sul lavoro, con conseguenti rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti, durante lo svolgimento delle attività aziendali.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,0** 2,7 Rilevante	▶ Sistema di gestione ISO 45001 ▶ Formazione continua sulla sicurezza sul lavoro ▶ Audit interni in cantiere ▶ Comunicazione efficace
Diretto	**Discriminazione e inclusione** Casi di discriminazione e mancata inclusione e integrazione delle categorie di soggetti vulnerabili.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,8** 2,7 Rilevante	▶ Sistemi di gestione SA 8000 e ISO 30415 Diversity & Inclusion ▶ UNI PDR 125 Parità di genere
Diretto	**Tutela dei diritti dei lavoratori** Violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori, come il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, alla privacy, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,8** 2,7 Rilevante	▶ Tolleranza zero rispetto a molestie e violenze ▶ Sensibilizzazione su diversità e inclusione ▶ Crescita della presenza delle donne anche in ruoli di responsabilità
Diretto	**Diversità e inclusione** Valorizzazione della diversità e dell'inclusione.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,8** 2,7 Rilevante	▶ Parental policy ▶ Progetti di Welfare per i dipendenti

S2 – Lavoratori nella catena del valore

Diretto	**Sostenibilità della filiera** Coinvolgimento della catena del valore nelle iniziative di sostenibilità aziendali.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **3,0**	**Azioni** ▶ Circet Academy – Formazione imprese subappaltatrici ▶ Qualifica dei fornitori, anche in termini ESG
Diretto	**Condotta responsabile dei fornitori** Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-5) **2,7**	▶ Clausole sul rispetto dei principi di sostenibilità nei contratti con i fornitori ▶ Survey di sostenibilità ▶ Audit mirati in campo ▶ Iniziative volte all'inclusione dei fornitori

S3 – Comunità locali

Indiretto	**Sviluppo dei territori** Sviluppo sociale ed economico nelle aree in cui l'Azienda opera attraverso il miglioramento della connettività e lo sviluppo di infrastrutture energetiche.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Comunità locali **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,0** 2,7 Rilevante	**Azioni** ▶ Sviluppo e manutenzione di infrastrutture di telecomunicazione ed energetiche a supporto della connettività e della crescita dei territori.
Diretto	**Benessere delle comunità** Contributo al benessere e al sostegno delle comunità locali e delle persone in condizioni di vulnerabilità attraverso iniziative di volontariato aziendale e collaborazione con organizzazioni del territorio	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Comunità locali **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,8** 2,7 Rilevante	▶ Progetti di volontariato d'impresa. ▶ Collaborazioni con organizzazioni di promozione sociale, culturali, enti di istruzione.
Diretto	**Impatti sulla mobilità** Disagi temporanei alla circolazione e alla mobilità, interferenze con spazi pubblici.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Comunità locali **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,3** 2,7 Rilevante	▶ Impatto valutato come non rilevante; non sono state pertanto adottate azioni specifiche ulteriori rispetto agli adempimenti normativi applicabili e alle prescrizioni definite dai committenti.

S4 – Clienti e consumatori

Diretto	**Privacy e protezione dei dati** Violazioni della privacy e della riservatezza nel trattamento dei dati personali dei clienti.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,2** 2,7 Rilevante	**Azioni** ▶ Impatto valutato come non rilevante; non sono state pertanto adottate azioni specifiche ulteriori rispetto agli adempimenti normativi applicabili e alle prescrizioni definite dai committenti.

G1 – Condotta dell'impresa

Diretto	**Tutela dei segnalanti** Tutela delle persone che segnalano illeciti attraverso canali interni o esterni.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,5** 2,7 Rilevante	**Azioni** ▶ Procedura di whistleblowing che garantisce la riservatezza e la protezione del segnalante da ritorsioni.
Diretto	**Responsabilità ESG dei fornitori** Potenziali effetti negativi derivanti dalla errata valutazione dei fornitori sulle tematiche ESG.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,0** 2,7 Rilevante	▶ Processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori in termini ESG.
Diretto	**Cultura dell'integrità** Coinvolgimento dei dipendenti su corruzione e concussione.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,5** 2,7 Rilevante	▶ Formazione continua su corruzione e concussione.
Diretto	**Prevenzione della corruzione** Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda.	**Tipo di impatto** IN **Impatto** Potenziale **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **2,7** 2,7 Rilevante	▶ Sistema di gestione ISO 37001, formazione continua su corruzione e concussione e due diligence su figure a rischio.
Indiretto	**Etica nella catena di fornitura** Codici di condotta in materia di corruzione e concussione.	**Tipo di impatto** IP **Impatto** Effettivo **Catena del valore** Attività core **Orizzonte temporale** BP/MP/LP	**Valutazione** Punteggio finale (scala 1-4) **3,5** 2,7 Rilevante	▶ Clausole sul rispetto dei principi di sostenibilità nei contratti con i fornitori, Codice Etico e Codice di condotta fornitori.

Risks & Opportunities

Rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[ESRS S2 SMB-3, 48a-48b-48d-48e-48g]

R - Rischio
O - Opportunità

ENVIRONMENT

E1 – Cambiamenti climatici

Costi della transizione energetica

R - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **3,0**

Maggiori costi dovuti alla transizione energetica finalizzata al raggiungimento degli obiettivi climatici internazionali

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Sicurezza ed eventi climatici estremi

R - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,5**

Maggiori rischi per la sicurezza dei lavoratori dovuti a eventi estremi causati dal cambiamento climatico che possono comportare la sospensione delle attività lavorative.

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Crescita nei mercati della transizione energetica

O - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **3,5**

Opportunità di crescita economica derivante dall'acquisizione di nuovi contratti per la realizzazione di impianti da fonti rinnovabili, sistemi di accumulo e infrastrutture di ricarica elettrica.

Catena del valore Clienti Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

R: Rischio **O:** Opportunità

E5 – Economia circolare

Conformità ambientale

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,0**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Potenziale danno reputazionale ed economico conseguente a inadempienze alle normative in tema di tutela ambientale.

SOCIAL

S1 / S2 – Forza lavoro propria e lavoratori nella catena del valore

Rispetto dei diritti dei lavoratori

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,0**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Potenziale danno reputazionale ed economico a seguito del mancato rispetto dei diritti umani e dei lavoratori.

Infortuni e responsabilità aziendale

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,0**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Rischio di sostenere costi legati a infortuni avvenuti sul luogo di lavoro e conseguente danno reputazionale.

S1 – Forza lavoro propria

R: Rischio **O:** Opportunità

Benessere e work-life balance

O - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,5**

Incremento del benessere dei dipendenti tramite il work-life balance in risposta al contesto culturale attuale.

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Valorizzazione del capitale umano

O - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **3,0**

Quadro politico e normativo che consente la valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi di valutazione della performance e sviluppo delle competenze.

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Pari opportunità e inclusione

O - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **3,0**

Favorire pari opportunità e contrastare tutte le forme di discriminazione in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

GOVERNANCE

G1 – Condotta dell'impresa

Reputazione e condotta aziendale

O - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,5**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Benefici reputazionali derivanti dalla positiva valutazione da parte del mercato in merito alla condotta leale dell'azienda.

Corruzione e pratiche anticoncorrenziali

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,5**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda.

Mantenimento delle certificazioni

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Indiretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,0**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Revoca di una o più certificazioni relative ai sistemi di gestione aziendali.

Contenziosi e reputazione aziendale

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,5**

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Reputation risk derivante da una possibile soccombenza in contenziosi con i clienti.

ENVIRONMENT, SOCIAL & GOVERNANCE

E1 E5 - S1 S2 - G1

Accesso alla finanza sostenibile

O - Effettivo | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **2,5**

Possibilità di ottenere tassi agevolati per finanziamenti al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Attuazione della strategia ESG

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **1,5**

Perdita di reputazione dovuta alla mancata attuazione del piano di azione ESG pianificato e comunicato dall'azienda

Catena del valore Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

S2 - G1

Catena di fornitura e condotta dell'impresa

R - Potenziale | 2,5 Rilevante | Diretto

Valutazione (Punteggio finale (scala 1-4)) **1,5**

Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda.

Catena del valore Clienti Attività core
Orizzonte temporale BP/MP/LP

Resilience

Resilienza della strategia e del business model

[ESRS 2 SBM-3, 48f]

La resilienza della strategia e del business model di Circet Italia si manifesta nella capacità dell'azienda di **adattarsi rapidamente ai continui cambiamenti del mercato**, garantendo al contempo una crescita sostenibile e solida.
La diversificazione delle attività rappresenta un elemento chiave: operando su più fronti, che spaziano dalla costruzione di impianti di telecomunicazioni alla realizzazione di impianti di energia, l'azienda può rispondere con **flessibilità** alle variazioni della domanda, minimizzando l'esposizione ai rischi e sfruttando le opportunità.

La crescente centralità dei criteri ESG nel contesto globale rappresenta per l'azienda non solo una **sfida** ma anche un'**opportunità** di sviluppo sostenibile.

Questo impegno verso la sostenibilità, unito alla diversificazione e all'innovazione, consente a Circet Italia di mantenere una posizione competitiva solida e di dimostrare un'elevata capacità di resilienza anche in contesti economici instabili o caratterizzati da rapide trasformazioni tecnologiche e regolamentari.

Material Topics

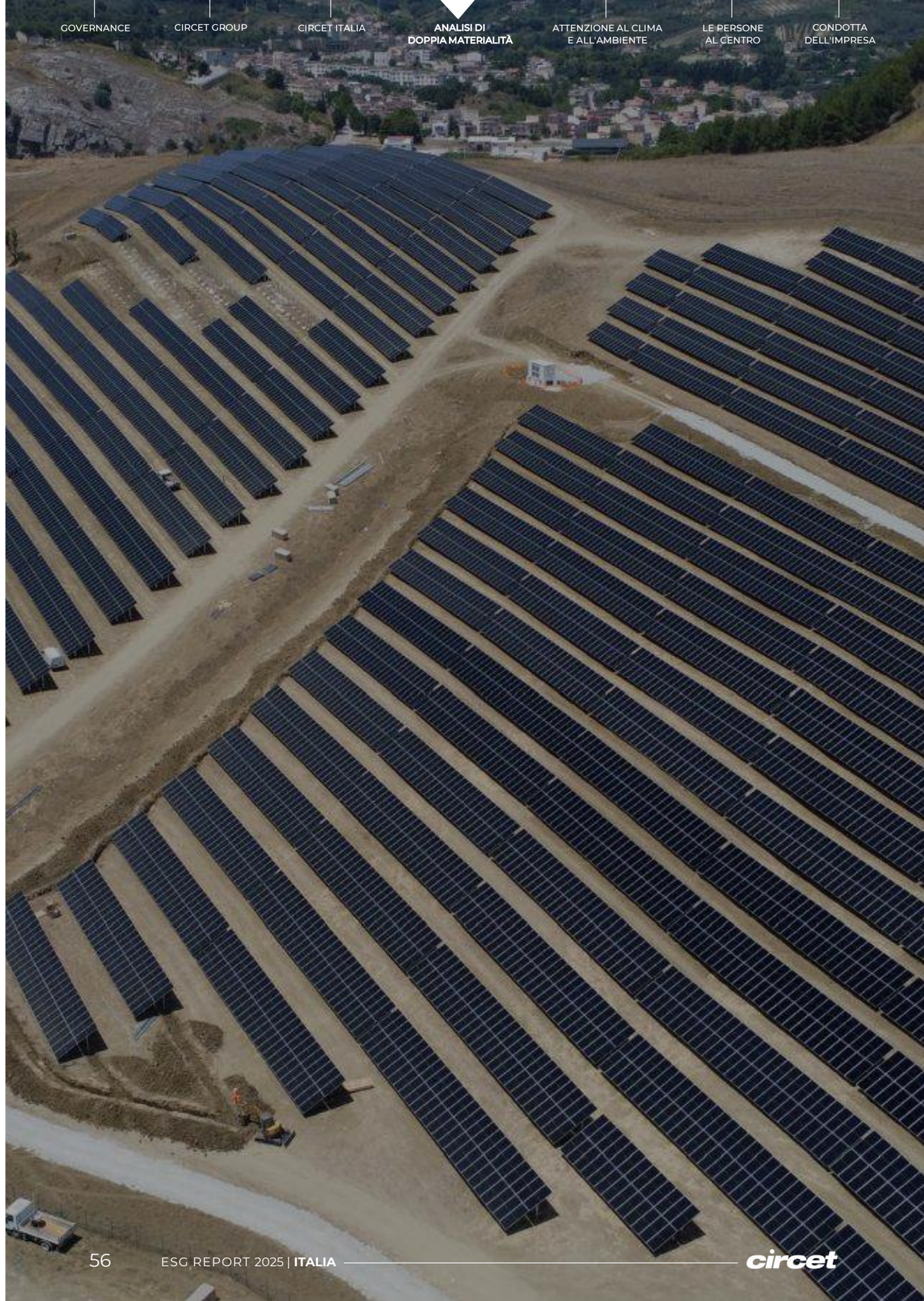
Temi materiali derivanti dall'analisi di doppia materialità

Rispetto all'esercizio precedente, il numero degli IRO individuati risulta maggiore, in quanto l'analisi ha ricompreso anche quelli caratterizzati da una valutazione inferiore alla soglia di rilevanza. Sono stati inoltre identificati come rilevanti gli impatti connessi alle comunità locali e ulteriori rischi relativi alla condotta d'impresa, non considerati nella precedente valutazione.

Nella tabella seguente sono riportati i temi materiali e i relativi sottotemi emersi dall'analisi di materialità. Tali elementi saranno approfonditi nei paragrafi successivi, illustrando le modalità attraverso cui Circet Italia intende presidiare e gestire in modo strategico le priorità identificate.

Sotto-tema	Sotto-sotto-tema
E1 – Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici Mitigazione dei cambiamenti climatici Energia
E5 – Economia circolare	Rifiuti
S1 – Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro Parità di trattamento e di opportunità Altri diritti connessi al lavoro
S2 – Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro Parità di trattamento e di opportunità Altri diritti connessi al lavoro
S3 – Comunità locali	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità
G1 – Condotta dell'impresa	Cultura d'impresa Whistleblowing Gestione dei rapporti con i fornitori Corruzione attiva e passiva

Non è stato identificato nessun impatto, rischio o opportunità entity specific.



Attenzione al clima e all'ambiente

I temi legati al clima e all'ambiente sono pienamente integrati nel sistema di gestione di Circet Italia. La Società contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi climatici nazionali e internazionali attraverso lo sviluppo di infrastrutture energetiche e la riduzione del consumo di risorse naturali e di fonti energetiche non rinnovabili. Al contempo, riconosce la propria responsabilità nell'adottare misure di mitigazione e adattamento volte a contrastare gli impatti ambientali.

Circet Italia promuove il coinvolgimento di dipendenti, clienti, fornitori e partner, affinché ciascuno riconosca la propria responsabilità e contribuisca, secondo il proprio ruolo, al raggiungimento degli obiettivi collettivi. A sostegno di questo impegno, la Società ha adottato sistemi di gestione conformi alle **norme UNI EN ISO 14001 e UNI CEI EN ISO 50001**, nonché lo standard **UNI EN ISO 14064** per il calcolo della Carbon Footprint.

Climate Action

Piano di Transizione, consumi energetici e gestione delle emissioni GHG

[ESRS E1.SBM-3, 18-1] [ESRS E.1 IRO-1, 20-21]

Oltre a quanto specificato nel paragrafo "Analisi di materialità", il processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità legati al clima ha preso in considerazione tutte le fonti di emissione di GHG potenziali e future lungo tutta la catena del valore, riportate nel successivo paragrafo relativo alla Carbon Footprint.
Inoltre, i rischi fisici e i rischi e le opportunità di transizione legati al clima, sia per le attività core che per quelle a monte e a valle della catena del valore, sono stati individuati prendendo in considerazione gli eventi naturali e gli **scenari climatici** utilizzati dalla Science Based Targets initiative (SBTi), conformi all'Accordo di Parigi che prevede di **limitare l'aumento medio globale delle temperature a circa 1,5 °C**.

L'analisi degli scenari è stata condotta valutando come ogni attività aziendale potrebbe essere esposta a eventi fisici o di transizione legati al clima determinando rischi e/o opportunità.
Dall'analisi degli scenari climatici è stata definita anche la **strategia di resilienza** dell'azienda ai cambiamenti climatici nel breve, medio e lungo termine.

L'impegno di Circet Italia si concretizza attraverso un **piano di decarbonizzazione** che copre sia le emissioni dirette sia quelle indirette lungo tutta la catena di valore e si basa su obiettivi validati da SBTi.
Il piano prevede azioni di adattamento per gestire efficacemente i fenomeni cronici e acuti significativi.

IMPATTI

Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) attraverso le proprie attività (IN)

Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) generate lungo la catena di forniture (IN)

Contributo al raggiungimento di obiettivi climatici nazionali e internazionali attraverso il piano di transizione ecologica del Gruppo, la riduzione del consumo di risorse naturali ed energetiche non rinnovabili e le iniziative di sensibilizzazione e collaborazione con gli stakeholder (IP)

Accelerazione verso l'utilizzo di energie rinnovabili (IP)

Elevato consumo energetico per le proprie attività e i processi produttivi (IN)

RISCHI DI TRANSIZIONE

Maggiori costi dovuti alla transizione energetica finalizzata al raggiungimento degli obiettivi climatici internazionali

RISCHI FISICI

Maggiori rischi per la sicurezza dei lavoratori dovuti a eventi estremi causati dal cambiamento climatico che possono comportare la sospensione delle attività lavorative.

OPPORTUNITA'

Opportunità di crescita economica derivante dall'acquisizione di nuovi contratti per la realizzazione di impianti da fonti rinnovabili, sistemi di accumulo e infrastrutture di ricarica elettrica.

Possibilità di ottenere tassi agevolati per finanziamenti al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità



Piano di transizione climatica

[ESRS E1-1, 14]

OBIETTIVO	AZIONI	PROGRESSI COMPIUTI (al 31/12/2025)	TARGET 2026
SCOPE 1 E SCOPE 2 **- 42%** **di emissioni di CO2eq entro il 2030[1]**	**Utilizzo di Biodiesel HVO XTL** per i veicoli compatibili	Nel 2025 è entrato a pieno regime il piano di utilizzo del biodiesel HVO XTL. **Consumo di biodiesel rispetto al totale diesel.** **54%** Circa 70% di carte carburante sono destinate all'utilizzo di HVO. [2]	**58%** consumi di biodiesel HVO sul totale diesel **85%** di carte destinate a utilizzo di biodiesel HVO
	Installazione di punti di ricarica nelle sedi secondarie dove è previsto l'utilizzo di auto elettriche	A fine 2025 sono stati installati 42 punti di ricarica in 13 sedi secondarie principali e sono state consegnate 54 auto elettriche.	**+6** ulteriori 6 punti di ricarica in 2 sedi **+50** auto elettriche da consegnare
	Sostituzione graduale di auto a combustione con auto elettriche	Il beneficio di questo intervento è atteso nel 2026, quando si continuerà con la transizione elettrica del parco auto.	
	100% di energia elettrica da fonti rinnovabili dal 2025	Nel 2025 il 69% dell'energia elettrica acquistata proviene da fonti rinnovabili. **% da fonti rinnovabili** **69%**	**100%** di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili [3]
SCOPE 3 **- 25%** **di emissioni di CO2eq entro il 2030[4]**	**Utilizzo dati fisici** anziché monetari, al fine di ottenere un dato più accurato nel calcolo delle emissioni di Scope 3	Nel 2025 il calcolo è stato ancora una volta effettuato con il metodo spend based perché ritenuto più coerente.	**Utilizzo del metodo activity-based per almeno il 20% della spesa.** data anche la maggiore consapevolezza e l'evoluzione normativa sulle dichiarazioni ambientali dei materiali
SUPPLY CHAIN **44%** **di fornitori** con obiettivi di riduzione di GHG approvati da SBTi entro il 2028	**Dare priorità a fornitori SBTi-target** durante la fase di selezione.	Al 31/12/2025, 11% della spesa per l'acquisto di materiali è costituita da fornitori con obiettivi SBTi validati. **Fornitori SBTi-target** **11%**	Almeno **15%** di spesa verso fornitori di materiali con obiettivi SBTi validati.
	Spingere i fornitori non target a prendere parte al progetto		

[1] ***Baseline 2022 scope 1 e scope 2:*** *5.844 tCO2eq*
[2] ***Il biodiesel HVO non è sempre disponibile*** *in alcune zone nazionali, come Sicilia e Sardegna. Inoltre, non tutto il parco auto è compatibile con il suo utilizzo, ad esempio per i veicoli pesanti (peso maggiore di 7t) e le macchine operatrici*
[3] ***Energia elettrica*** *proveniente da fonti rinnovabili certificata tramite Garanzia di Origine rilasciata dal Gestore Servizi Energetici (GSE)*
[4] ***Baseline 2022 scope 3:*** *85.830 tCO2eq*



Politiche relative alla gestione dei cambiamenti climatici

[ESRS E1-2, 25]

La "Politica per Ambiente, Energia e Qualità" di Circet Italia si applica a tutte le attività aziendali e si estende a dipendenti, clienti, fornitori, partner e comunità locali.
Circet Italia riconosce l'importanza di svolgere le proprie attività in un'ottica di riduzione degli impatti negativi e di incremento di quelli positivi, al fine di contrastare il cambiamento climatico e tutelare l'ambiente.

In particolare, l'azienda si impegna a:
Ridurre le emissioni di gas serra attuando una profonda transizione energetica dei veicoli, ottimizzando i percorsi giornalieri dei team, promuovendo una guida ecoresponsabile, utilizzando risorse e tecnologie a basse emissioni e promuovendo progetti soft mobility per gli spostamenti casa-ufficio.

Prevenire l'inquinamento e salvaguardare l'ambiente, rispettando la biodiversità quale fattore importante dell'ecosistema esterno, gestendo e riducendo al minimo i rifiuti, incoraggiando la raccolta differenziata e il riciclaggio e riducendo le emissioni nocive.

Preservare le risorse, in particolare riducendo il consumo di acqua e promuovendo l'uso sostenibile delle apparecchiature nonché il loro riutilizzo o riciclaggio.
Coinvolgere la catena di fornitura al fine di **collaborare con fornitori e subappaltatori** le cui pratiche ambientali siano in linea con gli impegni di Circet Italia.

Consumi energetici

[ESRS E1-5, 37-39]

L'analisi dei consumi energetici effettuata da Circet Italia si basa sull'acquisizione e sulla successiva analisi dei dati storici di fatturazione energetica, sulla valutazione dei vari contratti di fornitura e sul calcolo dei fabbisogni di energia primaria e dell'energia prodotta da fonti rinnovabili, nonché sul reperimento dei dati caricati sull'ERP aziendale utilizzato per la gestione dei consumi di carburante. I dati così raccolti, utilizzati anche ai fini delle certificazioni ISO 50001 e ISO 14064, vengono poi normalizzati facendo ricorso a fattori di aggiustamento che permettono di definire lo stato di fatto del sistema energetico della Società.

La rendicontazione dei dati necessari alla valutazione dei consumi energetici è un processo in continua evoluzione in quanto soggetto a ricerca e innovazione. Infatti, Circet Italia è impegnata nell'implementazione di nuovi software e ERP per il calcolo automatizzato dei KPI con lo scopo di ottenere indicatori di sostenibilità immediatamente disponibili e precisi, riducendo la percentuale di errore. I consumi sono classificati sulla base dei diversi vettori energetici che, per Circet Italia, sono essenzialmente: gasolio, benzina, gas metano ed energia elettrica.

Tipologia consumi	UDM	2025	2024	2023	2022
Gasolio per autotrazione	MWh	14.188,94	22.029,20	21.021,55	19.862,45
Gas metano per autotrazione	MWh	26,62	111,02	104,57	48,23
Benzina	MWh	315,14	185,66	213,52	216,17
Gas metano caldaie	MWh	363,98	519,23	365,80	252,81
Energia elettrica acquistata per il consumo da fonti non rinnovabili	MWh	331,68	508,02	585,12	540,42
Energia consumata proveniente da fonti non rinnovabili	**MWh**	**15.226,37**	**22.845,11**	**21.705,45**	**20.379,65**
Quota di fonti fossili sul consumo totale	**%**	**47,09**	**80,52**	**97,00**	**97,48**
Energia consumata proveniente da fonti nucleari	**MWh**	**10,99**	**16,29**	**45,19**	**41,60**
Quota di fonti nucleari sul consumo totale	**%**	**0,03**	**0,06**	**0,20**	**0,20**
Combustibili da fonti rinnovabili (biodiesel HVO XTL)	MWh	16.126,47	4.975,71	0,00	0,00
Energia elettrica acquistata per il consumo da fonti rinnovabili	MWh	961,65	524,13	613,48	471,86
Energia rinnovabile autoprodotta e consumata	MWh	11,53	10,06	12,51	12,57
Energia consumata proveniente da fonti rinnovabili	**MWh**	**17.099,65**	**5.509,90**	**626,00**	**484,44**
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale	**%**	**52,88**	**19,42**	**2,80**	**2,32**
Consumo totale di energia interno all'organizzazione	**MWh**	**32.337,01**	**28.371,30**	**22.376,63**	**20.905,68**

L'energia consumata è stata calcolata a partire da dati primari derivanti da documenti contabili (fatture, estrapolazioni dall'ERP aziendale) ed utilizzando fattori di conversione dalla banca dati DEFRA, utilizzata anche per il calcolo delle emissioni di gas GHG.

Pur a fronte dell'incremento dei consumi energetici complessivi, nel 2025 si è registrato un **significativo aumento del ricorso a fonti rinnovabili**, a conferma del progressivo orientamento della Società verso un mix energetico maggiormente sostenibile. In particolare, il consumo di energia proveniente da fonti rinnovabili è più che triplicato rispetto al 2024, principalmente per effetto del maggiore **impiego di biodiesel** HVO e dell'approvvigionamento di **energia elettrica** certificata come interamente **rinnovabile** mediante l'annullamento delle relative Garanzie di Origine.

L'aumento del 14% del consumo totale di energia è riconducibile principalmente alla crescita dei consumi di combustibili per autotrazione. Tale andamento è correlato allo sviluppo delle attività nel settore Energia che, rispetto al settore Telco, richiedono interventi presso cantieri di maggiori dimensioni e più dispersi sul territorio, con un conseguente aumento delle distanze percorse e dei consumi energetici associati alla mobilità operativa.
L'energia consumata proveniente da fonti nucleari ammonta a 10,99 MWh, una quota marginale sul totale dei consumi energetici dell'organizzazione.

Questi risultati confermano l'efficacia delle iniziative previste dal Piano strategico di sostenibilità 2024–2030, che punta a un incremento progressivo dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

Tutte le attività di Circet Italia, con codice Ateco 42.22, rientrano nei "high climate impact sectors" ai fini dell'ESRS E1-5. **L'intensità energetica** è pertanto calcolata tenendo conto del consumo di energia e dei ricavi complessivi generati dalle attività operative.

Per il calcolo dell'intensità energetica è stato considerato il totale dei ricavi di consolidato al netto di altri ricavi operativi non strettamente legati alle attività operative.

Ricavi	UM	2025	2024
Ricavi netti da attività nei settori ad alto impatto climatico	M€	641,67	659,37
Altri ricavi netti	M€	4,09	2,19
Totale ricavi netti	M€	645,76	661,56

Intensità energetica 2025 [MWh/€]	Intensità energetica 2024 [MWh/€]	Intensità energetica 2023 [MWh/€]	Intensità energetica 2022 [MWh/€]
50	43	45	52.1

L'intensità energetica che comprende tutti i contributi di energia consumata, precedentemente descritti, mostra un aumento nel periodo di rendicontazione dovuto ai maggiori consumi illustrati in precedenza e al fatturato leggermente più basso rispetto al 2024. Questo dato evidenzia come, nonostante la stabilità dei ricavi, i consumi energetici siano aumentati a causa della variabilità della tipologia di lavoro svolto.

Carbon footprint

[ESRS E1-5, 37-39]

[ESRS E.1-6, 44-48a-49a-50-51-52a-53-55]
La raccolta dei dati e il calcolo dei GHG emessi dall'azienda sono stati sviluppati secondo i principi contenuti nelle norme tecniche internazionali di riferimento:

- UNI EN ISO 14064-1:2019 – Gas ad effetto serra – Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione;
- *"The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard"*, redatto dal *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), da qui in avanti denominato "GHG Protocol".

Norma UNI EN ISO 14064-1:2019 (§5.2.4)

Nel dettaglio prevede l'individuazione di sei categorie di emissioni dirette e indirette equiparabili agli Scope 1, Scope 2 e Scope 3 del GHG Protocol:

1) emissioni dirette di GHG e rimozioni (Scope 1)
2) emissioni indirette di GHG da energia importata (Scope 2)
3) emissioni indirette di GHG da trasporto (Scope 3)
4) emissioni indirette di GHG da prodotti utilizzati dall'organizzazione (Scope 3)
5) emissioni indirette di GHG associate all'uso di prodotti dell'organizzazione (Scope 3)
6) emissioni indirette di GHG da altre sorgenti (Scope 3)

Sulla base della dimensione delle emissioni, dell'influenza dell'azienda sulla fonte di emissione e dell'attendibilità dei dati e dei fattori di emissione, le attività ritenute rappresentative per il calcolo della carbon footprint relativa all'anno 2025 sono:

SCOPE	Categoria ISO 14064 (§5.2.4)	Attività
Scope 1	1	Perdite FGAS
Scope 1	1	Consumo di combustibile per autotrazione
Scope 1	1	Consumo di combustibile per riscaldamento
Scope 2	2	Energia elettrica
Scope 3	3	Trasporti e distribuzioni a monte
Scope 3	3	Spostamenti casa-lavoro dipendenti
Scope 3	3	Viaggi di lavoro
Scope 3	3	Produzione di combustibile consumato per autotrazione (WTT)
Scope 3	4	Prodotti e servizi acquistati
Scope 3	4	Rifiuti prodotti
Scope 3	5	Utilizzo di prodotti acquistati e venduti

Rispetto agli anni precedenti non sono state considerate le emissioni di Scope 3 dovute al consumo di acqua esclusivamente ad uso igienico-sanitario perché il dato è stato ritenuto non significativo e non rilevante; in aggiunta è stata ritenuta rappresentativa l'attività di Utilizzo di prodotti acquistati e venduti.

Per ogni sorgente è stato calcolato il dato dell'attività da moltiplicare per il fattore di emissione al fine di quantificare le emissioni dei GHG in tonnellate equivalenti di CO2: **GHG emissions = activity data x emission conversion factor**.

Emissioni di CO2eq	FONTE DEL DATO	FONTE DEL FATTORE DI EMISSIONE
Scope 1		
Consumo di combustibile per autotrazione	Gestionale - Fatture	DATABASE DEFRA
Consumo di combustibile per riscaldamento	Bollette fornitore	DATABASE DEFRA
Perdite FGAS	Rapporti FGAS	DATABASE DEFRA
Scope 2		
Energia elettrica	Fatture	ISPRA
Scope 3		
Prodotti e servizi acquistati	Fatture/DDT	DATABASE ADEME
Produzione di combustibile consumato per autotrazione (WTT)	Gestionale - Fatture	DATABASE DEFRA
Rifiuti prodotti	FIR	DATABASE DEFRA
Spostamenti casa-lavoro	Form online	DATABASE DEFRA
Trasporti e distribuzioni a monte	Gestionale - Fatture	DATABASE ADEME
Viaggi di lavoro	Gestionale - Fatture	DATABASE DEFRA
Acqua	Gestionale - Fatture	DATABASE DEFRA

I fattori di emissione sono stati ricavati da banche dati nazionali e/o internazionali, in particolare da ISPRA per l'energia elettrica, da ADEME Carbon Base per i prodotti e servizi acquistati e dal Database DEFRA per tutte le altre attività. Circet Italia ha consolidato le proprie emissioni e rimozioni di gas serra tenendo conto di tutte le emissioni e/o rimozioni di GHG dagli impianti sui quali ha il controllo finanziario o operativo.
Il metodo presuppone che i dati delle attività siano ricavati da dati oggettivi conservati dalle varie funzioni aziendali interessate. In assenza di dati oggettivi, è stata effettuata una stima del dato, specificando il criterio utilizzato.

Per quanto riguarda le emissioni derivanti dagli spostamenti casa–lavoro, la distanza percorsa è stata stimata attraverso l'invio di una survey online ai dipendenti. L'indagine ha raccolto risposte da circa il 75% della popolazione aziendale, consentendo di elaborare un dato rappresentativo per l'intera organizzazione.

In merito alle emissioni associate ai prodotti e servizi acquistati, si precisa che è stato utilizzato un fattore di emissione di tipo monetario, basato cioè sul valore economico della spesa sostenuta. Tale approccio, pur consentendo una stima complessiva delle emissioni di Scope 3, è caratterizzato da un livello di incertezza relativamente elevato, in quanto non tiene conto delle specifiche caratteristiche tecniche dei beni e servizi effettivamente acquistati.

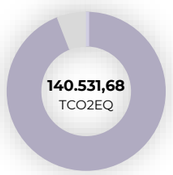
Le **emissioni totali** correlate alle attività rientranti nei confini di rendicontazione sono state pari a **140.531,68 tonnellate di CO2** equivalente nell'anno 2025.

Seppur avviati i progetti di miglioramento per il raggiungimento degli obiettivi fissati, le emissioni totali sono aumentate del 1,2% rispetto a quelle calcolate per l'anno 2024.

Nella tabella seguente si riporta il dettaglio delle emissioni.

Emissioni	UM	2025	2024	2023
Scope 1 Emissioni dirette	tCO2eq %	3.895,16 2,77%	5.786,04 4,17%	5.487,34 4,78%
Consumo di combustibile per autotrazione		3.821,35 2,72%	5.680,77 4,09%	5413,16 4,71%
Consumo di combustibile per riscaldamento		73,81 0,05%	105,27 0,08%	74,17 0,07%
Perdite FGAS		- 0,00%	- 0,00%	- 0,00%
Scope 2 Emissioni indirette da energia acquistata		243,34 0,17%	267,62 0,19%	314,02 0,27%
Energia elettrica		243,34 0,17%	267,62 0,19%	314,02 0,27%
Scope 3 Altre emissioni indirette		136.393,19 97,06%	132.837,83 95,67%	109.029,29 94,95%
Prodotti e servizi acquistati		131.425,00 93,52%	128.433,76 92,50%	105.682,59 92,03%
Produzione di combustibile consumato per autotrazione (WTT)		1.851,65 1,32%	1.855,36 1,34%	Non calcolato
Rifiuti prodotti		42,96 0,03%	40,78 0,03%	65,25 0,06%
Spostamenti casa-lavoro		652,15 0,46%	626,09 0,45%	427,84 0,37%
Trasporti e distribuzioni a monte		1.224,68 0,87%	1.669,24 1,20%	1.317,57 1,15%
Viaggi di lavoro		104,87 0,07%	213,25 0,15%	194,02 0,17%
Utilizzo di prodotti e servizi acquistati e venduti		1.092,24 0,78%	Non calcolato	Non calcolato
Totale Complessivo	tCO2eq %	**140.531,68** **100,00%**	**138.849,11** **100,00%**	**114.830,65** **100,00%**

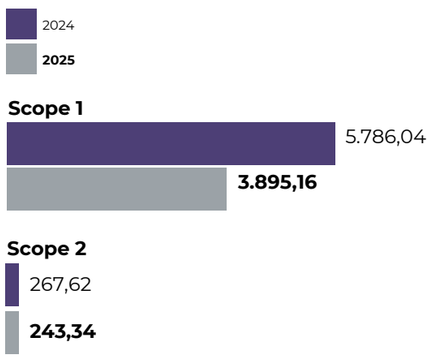
Emissioni 2025 per ambito



2,77%
Scope 1
3.895,16 tCO2eq

0,17%
Scope 2
243,34 tCO2eq

97,06%
Scope 3
136.393,19 tCO2eq



I dati riportati nella tabella sono stati sottoposti a verifica da parte di un ente terzo indipendente, in conformità alla norma ISO 14064:2018. Il relativo certificato è disponibile sul sito web aziendale https://www.circet.it/medias/italia/Certificazioni/14064_certificate-signed.pdf.

Ai fini della verifica delle emissioni relative al 2025, non è stato possibile considerare l'energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili, poiché alla data della verifica non erano ancora disponibili i certificati di annullamento delle Garanzie di Origine, rilasciati dopo un anno dalla sottoscrizione del contratto. Le emissioni di Scope 2 sono state pertanto calcolate esclusivamente secondo il metodo location-based.

Alla data di pubblicazione del presente report, il fornitore ha reso disponibile il certificato di annullamento delle Garanzie di Origine. È stato quindi possibile determinare le emissioni di Scope 2 anche secondo il metodo market-based, evidenziando una riduzione pari a 129 tCO_2eq rispetto al valore calcolato con il metodo location-based.

Il confronto tra i dati della carbon footprint relativi agli ultimi tre anni evidenzia **un progressivo affinamento della metodologia di calcolo**, che ha portato all'inclusione di ulteriori attività emissive rilevanti. L'aumento delle emissioni complessive è pertanto riconducibile anche all'ampliamento del perimetro di rendicontazione e non esclusivamente a un incremento effettivo degli impatti emissivi.

Nel 2025, l'attuazione del piano di riduzione delle emissioni ha prodotto un risultato significativo con riferimento alle emissioni dirette di Scope 1. In particolare, **le emissioni generate dalla flotta aziendale si sono ridotte del 33% rispetto all'anno precedente**, principalmente grazie all'impiego di biodiesel HVO.

Le emissioni di CO_2 di origine biogenica sono state quantificate utilizzando i fattori specifici riportati nel database DEFRA 2025. Tali emissioni sono rendicontate separatamente dal totale delle emissioni di gas a effetto serra, in conformità alla UNI EN ISO 14064-1:2019, e comprendono la quota biogenica dei carburanti commerciali "Diesel (average biofuel blend)" e "Petrol (average biofuel blend)", nonché la CO_2 biogenica derivante dalla combustione dell'Hydrotreated Vegetable Oil (HVO), utilizzati per la flotta aziendale.

I valori riportati rappresentano esclusivamente la CO_2 biogenica rilasciata durante la combustione dei biocarburanti e non sono inclusi nel totale delle emissioni GHG dell'organizzazione. Le emissioni di CH_4 e N_2O derivanti dalla combustione sono invece incluse nello Scope 1 dell'inventario delle emissioni di gas a effetto serra.

Carburanti	Total Co2 eq (ton)
Diesel (average biofuel blend) per autotrazione	**200,55**
Biodiesel HVO per autotrazione	**4.110,70**
Petrol (average biofuel blend) per autotrazione	**4,59**
Totale	**4.315,84**

Come per i consumi energetici, l'intensità emissiva è stata calcolata rapportando la quantità delle emissioni totali con i ricavi delle attività di Circet Italia che rientrano nei "high climate impact sectors".

Anno	Fatturato M€	Emissioni [tCO2eq]	Delta emissioni	Intensità emissioni [tCO2eq/€]	Delta intensità
2022	379,10	88.970,00		234,69	
2023	497,38	114.830,65	+29%	230,87	-1,6%
2024	661,37	138.849,11	+21%	209,94	-9,0%
2025	641,67	140.531,68	+1%	219,08	+4,3%

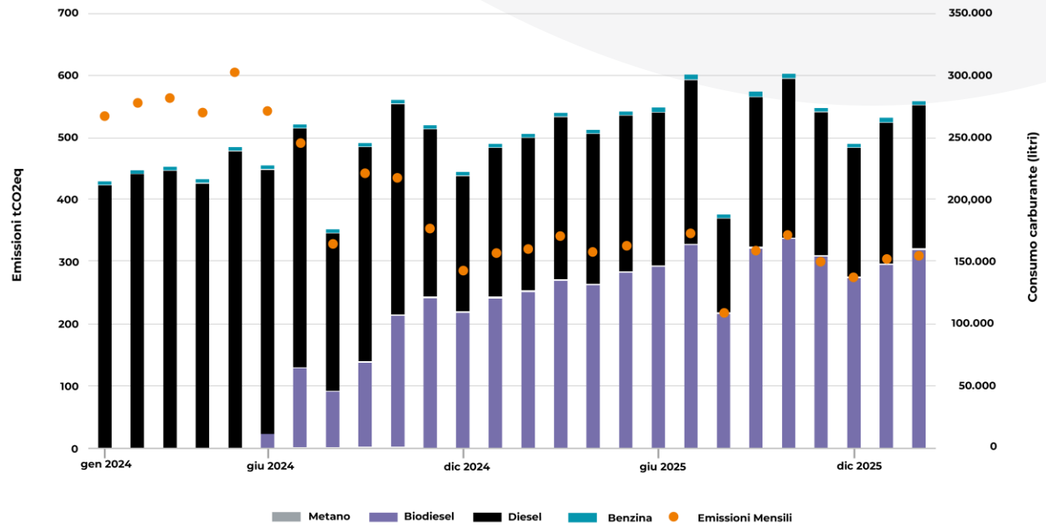


Assorbimenti di GHG e progetti di mitigazione delle emissioni di GHG

[ESRS E.1-7, 56-58-59]

Nel corso dell'anno è proseguito il percorso di transizione energetica attraverso una significativa sostituzione del gasolio tradizionale con biodiesel HVO, la cui incidenza sul totale dei carburanti liquidi utilizzati è passata dal 19% al 54%.
Si riporta di seguito l'andamento dei consumi e delle emissioni mensili fino a febbraio 2026.

Consumi ed emissioni mensili



Per lo Scope 2, a partire da luglio 2025, sono stati stipulati contratti per l'acquisto di energia elettrica prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili certificata tramite Garanzia di Origine rilasciata dal GSE.

	2022	2023	2024	2025
ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA DA FONTI FOSSILI	53%	48%	48%	37%
ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA DA FONTI RINNOVABILI	**47%**	**52%**	**52%**	**69%**

Le azioni volte all'efficientamento energetico prevedono periodiche campagne di comunicazione per la sensibilizzazione del personale all'ottimizzazione dei consumi. Le campagne mirano anche al coinvolgimento dei fornitori per mitigare gli impatti ambientali negli ambienti di lavoro. Tali azioni, certamente, hanno ripercussioni anche sulle emissioni di GHG.

Per gli obiettivi SBTi relativi allo Scope 3, nel 2024 è stato avviato il processo di **Engagement dei fornitori di materiali attraverso l'utilizzo della piattaforma Ecovadis Suppliers** che consente di valutare annualmente i fornitori in termini ESG e di coinvolgerli attraverso questionari mirati.

Inoltre, è stata effettuata una **campagna di sensibilizzazione ai fornitori** ad aderire all'iniziativa SBTi.
A fine 2025 l'11% della spesa di materiali acquistati è coperta da fornitori con obiettivi SBTi validati.

A fine 2025 è stato avviato anche un progetto di coinvolgimento dei subappaltatori allo scopo di ridurre lo scope 3. È stata dapprima stimata la loro carbon footprint per le loro attività svolte per Circet Italia, sono stati poi inviati gli esiti e le proposte di miglioramento alle imprese. Nel 2026 si procederà con il coinvolgimento delle imprese per promuovere iniziative di riduzione delle proprie emissioni.

Biodiversity

Gestione degli impatti sulla biodiversità e sugli ecosistemi

La biodiversità e gli ecosistemi non sono risultati temi materiali per Circet Italia nell'ambito dell'analisi di doppia materialità 2025. La valutazione ha tenuto conto della natura delle attività svolte dalla Società e del ruolo ricoperto nell'ambito della catena del valore.

Circet Italia opera prevalentemente come impresa esecutrice nell'ambito di progetti infrastrutturali commissionati da clienti pubblici e privati. In tale contesto, gli aspetti relativi alla localizzazione delle opere, all'eventuale presenza di aree sottoposte a tutela e alla valutazione preventiva dei potenziali impatti sulla biodiversità possono essere gestiti, in funzione del progetto e delle responsabilità contrattualmente definite, dal committente nella fase di progettazione e autorizzazione dell'intervento.

Circet Italia interviene successivamente nella realizzazione e manutenzione delle infrastrutture, operando nel rispetto delle prescrizioni ambientali, delle autorizzazioni e delle condizioni definite per il singolo progetto. Laddove tali prescrizioni siano applicabili alle attività affidate alla Società, esse vengono recepite nella pianificazione e nella gestione delle attività operative e dei cantieri.

Pur non risultando materiale nell'esercizio 2025, Circet Italia riconosce pertanto l'importanza della tutela della biodiversità e degli ecosistemi e considera gli eventuali vincoli e requisiti ambientali applicabili già definiti nell'ambito dei progetti e delle autorizzazioni di competenza del committente, contribuendo alla loro osservanza nell'esecuzione delle attività affidate.

La ripartizione delle responsabilità tra committente e Circet Italia è definita sulla base della natura dell'intervento e degli specifici accordi contrattuali; pertanto, il livello di coinvolgimento della Società nelle valutazioni relative alla biodiversità può variare in funzione del progetto.

Circular Value

Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

[ESRS E.5 IRO-1, 11]

L'economia circolare rappresenta per Circet Italia un tema strategico di grande rilevanza, poiché consente di ottimizzare le risorse e di ottenere significativi vantaggi economici e organizzativi, oltre a garantire il pieno rispetto delle normative ambientali sempre più rigorose.

In particolare, l'azienda è impegnata nelle seguenti attività:

- ottimizzazione della gestione dei rifiuti;
- azioni di recupero a fine vita, ove possibile.

IMPATTI

Contributo ad un uso responsabile delle attrezzature e dei materiali e conseguente estensione del ciclo di vita (IP)

Attenta gestione del trattamento dei rifiuti, dalla raccolta differenziata in magazzino/uffici al corretto conferimento agli impianti di recupero (IP)

Potenziali danni ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato recupero/smaltimento (IN)

Politiche relative all'economia circolare

[ESRS E5.MDR-P, 14] [ESRS E5-1, 15] [ESRS E5.MDR-A 19] ESRS E5-2, 20d-20f] [ESRS E5.MDR-T 23] [ESRS E5-3 24-25-27]

Gestire in modo efficiente i rifiuti prodotti dall'azienda rappresenta per Circet Italia uno degli obiettivi strategici della politica ambientale; questo si traduce in un costante impegno nelle attività di recupero e smaltimento dei residui derivanti dalle lavorazioni aziendali.

I rifiuti prodotti da Circet Italia non derivano da processi industriali propri, in quanto l'azienda opera principalmente nella realizzazione di infrastrutture per l'energia elettrica e le telecomunicazioni su incarico dei propri Clienti.

Parte dei residui di lavorazione derivanti dalle attività eseguite (prevalentemente scavi, costruzioni industriali ed installazioni di apparati e cavi) viene esaminata e, quando possibile, reinserita nei lavori di cantiere per favorire il riciclo e il riutilizzo di tali materiali; la restante parte viene consegnata presso impianti autorizzati, dove vengono sottoposti a ulteriori verifiche.

L'azienda predilige il conferimento dei rifiuti ai centri di raccolta che trattano i rifiuti attraverso operazioni di riciclo e recupero. Infatti, nel 2025 **nessun rifiuto prodotto dalle attività svolte da Circet Italia è destinato allo smaltimento in discarica**.

Rispettando la normativa vigente, Circet Italia monitora la corretta gestione del rifiuto attraverso la verifica della presenza del Formulario di Identificazione del Rifiuto per ogni smaltimento effettuato (fino alla restituzione della copia firmata dal Destinatario) e la sua registrazione sul Registro di Carico e Scarico. In tal modo si assicura che il rifiuto, ed in particolare la relativa quantità, arrivi al destinatario.

In ottemperanza agli obblighi normativi introdotti dal **sistema RENTRI, a partire dal 13 febbraio 2025** Circet Italia ha completato la transizione verso il registro di carico e scarico in formato digitale, abbandonando definitivamente la gestione cartacea; un passaggio fondamentale che rafforza la trasparenza dei processi ottimizza la tracciabilità dei dati aziendali e testimonia il costante impegno del Gruppo verso la digitalizzazione e la responsabilità ambientale.

Circet Italia promuove anche l'utilizzo di energie rinnovabili e l'adozione di tecnologie e materiali eco-sostenibili, in linea con il proprio impegno verso la tutela dell'ambiente.
Per quanto riguarda la valutazione dei fornitori, l'azienda si impegna ad avere rapporti con fornitori che rispettano i criteri ambientali previsti dalla propria politica.

Gestione rifiuti

[ESRS E.5-5, 37-38-39]

Nel 2025 il 100% dei residui di lavorazione (23.648,47t) trasportati presso i centri di raccolta è stato destinato ad attività di recupero. A seconda del tipo di rifiuto queste attività possono riguardare selezione, separazione, compattazione, vagliatura, frantumazione e macinazione per garantire il corretto recupero secondo la normativa europea vigente.

Circet Italia dedica particolare attenzione alla **corretta classificazione dei rifiuti** in quanto rappresenta un passaggio fondamentale per la relativa gestione e tracciabilità. Lo strumento utilizzato per tale classificazione è l'Elenco europeo dei rifiuti – EER, tale strumento risulta applicabile a tutti i rifiuti, che siano destinati allo smaltimento o al recupero.

A seguito di tale differenziazione, i rifiuti possono essere conferiti in depositi temporanei, smistati per poi essere trattati. Attraverso la classificazione EER vengono valutati e selezionati solo trasportatori e destinatari autorizzati.
Una volta individuato il processo che ha generato il rifiuto, vengono condotte approfondite analisi di laboratorio o delle schede di sicurezza prodotto, che permettono di classificarli come pericolosi o non pericolosi e vengono identificati con il codice EER esatto.

La tabella seguente mette in evidenza come la maggior parte dei rifiuti gestiti dall'azienda siano identificati come non pericolosi (95% sul totale).

	2025			2024			2023		
Destino dei rifiuti generati	**Pericolosi [t]**	**Non pericolosi [t]**	**Totale [t]**	**Pericolosi [t]**	**Non pericolosi [t]**	**Totale [t]**	**Pericolosi [t]**	**Non pericolosi [t]**	**Totale [t]**
Recupero	1.318,58	22.329,90	23.648,47	1.090,46	20.023,58	21.114,04	723,41	16.086,29	16.809,70
Smaltimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	**1.318,58**	**22.329,90**	**23.648,47**	**1.090,46**	**20.023,58**	**21.114,04**	**723,41**	**16.086,29**	**16.809,70**

2025

23.648,48 t
Rifiuti recuperati

100%
Destinati al recupero

0 t
Destinati allo smaltimento

CLASSE EER	2025 [%]	2024 [%]	2023 [%]
CLASSE EER 17	88,90	88,7	88,53
CLASSE EER 3	8,16	7,64	7,43
CLASSE EER 15	2,19	3,00	3,30
CLASSE EER 16	0,25	0,46	0,49
ALTRE CLASSI EER	0,50	0,2	0,25

Dove:

EER 3
Rifiuti provenienti dalla lavorazione del legno;

EER 15
Rifiuti che comprendono imballaggi, materiali assorbenti, materiali filtranti e dispositivi di protezione individuale non specificati altrove;

EER 16
Rifiuti non specificati in altre voci dell'elenco europeo – In particolare, apparecchiature fuori uso e batterie al piombo;

EER 16
Rifiuti prodotti dalle operazioni di manutenzione, costruzione e demolizione.

Circet Italia ha da tempo implementato un sistema di raccolta differenziata in tutte le proprie sedi.
In alcune sedi, sulla base di quanto stabilito dai rispettivi Enti locali, gli imballaggi in carta/cartone, plastica e legno prodotti vengono conferiti direttamente alle isole ecologiche, in quanto assimilabili all'urbano.

Le persone al centro

[ESRS S1.SBM-3, 14-15-16]

In Circet Italia, le persone sono il fulcro di ogni attività e rappresentano il cuore della nostra strategia aziendale. Grazie al loro know-how, alla motivazione e al senso di responsabilità, abbiamo costruito un modello organizzativo d'eccellenza, capace di generare valore e sostenere la significativa crescita dell'azienda, sempre in linea con le esigenze e le priorità dei Clienti. La competenza e l'impegno dei collaboratori sono da sempre il motore del nostro successo. Questi elementi hanno permesso a Circet Italia di crescere costantemente nel tempo, anche in presenza di sfide economiche e sociali complesse.

Sulla scia dei risultati raggiunti, continueremo a investire nelle nostre persone. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, la centralità delle risorse umane rappresenta un fattore distintivo. Per questo, i nostri obiettivi futuri si orienteranno sempre più verso il modello di "People Company", promuovendo una performance sociale sostenibile.

L'analisi di materialità è stata condotta includendo tutti i lavoratori dell'azienda, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

IMPATTI

Creazione di occupazione stabile e di qualità in tutto il paese con contributo allo sviluppo sociale e alla riduzione della disoccupazione giovanile (IP)

Manifestarsi di incidenti sul lavoro, con conseguenti rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti, durante lo svolgimento delle attività aziendali (IN)

Casi di discriminazione e mancata inclusione e integrazione delle categorie di soggetti vulnerabili (IN)

Valorizzazione della diversità e dell'inclusione (IP)

Aumentare il benessere dei dipendenti attraverso il coinvolgimento, la comunicazione, la valorizzazione del talento e del merito, la formazione continua (IP)

OPPORTUNITÀ

Incremento del benessere dei dipendenti tramite il work-life balance in risposta al contesto culturale attuale

Quadro politico e normativo che consente la valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi di valutazione della performance e sviluppo delle competenze

Favorire pari opportunità e contrastare tutte le forme di discriminazione in linea con gli obiettivi dell'agenda ONU 2030

Possibilità di ottenere tassi agevolati per finanziamenti al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità

People Engagement

Processo di coinvolgimento della forza lavoro e canali di segnalazione

[ESRS S1-2, 27-33] [ESRS S1-5, 47] [ESRS S1-8, 63]

Circet Italia utilizza diverse modalità di coinvolgimento dei lavoratori al fine di dare ad ognuno la possibilità di esprimere la propria opinione. Il coinvolgimento può avvenire direttamente con i dipendenti o con i rappresentanti dei lavoratori, specificatamente per la SA8000 e per la sicurezza sul lavoro.

L'efficacia dei processi di comunicazione e coinvolgimento viene monitorata costantemente attraverso:

- **Indagini annuali** sul benessere aziendale condotte a livello nazionale e di Gruppo, con analisi globali e per cluster specifici.
- **Exit interviews:** strumenti di ascolto per comprendere le cause del turnover e attuare azioni correttive.
- **Audit interni ed esterni:** valutazioni d'impatto e sistemi di misurazione delle performance comunicative.
- **Meccanismi di reclamo e feedback** strutturati che permettono a tutti i portatori d'interesse di esprimere osservazioni e suggerimenti
- **Analisi comparative e benchmark** per confrontare le performance comunicative con quelle di altre realtà del settore.

Inoltre, per superare eventuali ostacoli alla divulgazione, l'azienda adotta misure di semplificazione e accessibilità: traduzione dei contenuti in lingue pertinenti, uso di rappresentazioni grafiche e visual storytelling, adattamento dei materiali per persone con disabilità e coinvolgimento attivo dei rappresentanti dei lavoratori che coprono il 100% dei lavoratori.

Grazie a questi strumenti, Circet Italia continua a rafforzare la propria capacità di ascolto e di dialogo, promuovendo una cultura aziendale inclusiva, partecipativa e orientata al miglioramento continuo.

È a disposizione di tutti i dipendenti un portale per comunicare segnalazioni su qualsiasi tematica relativa al sistema di gestione aziendale. Viene diffusa e pubblicata una procedura che garantisce che eventuali segnalazioni possano, in un clima di fiducia e partecipazione, essere portati all'attenzione dell'organizzazione, per essere adeguatamente analizzati, valutati e trattati in una prospettiva di continuo miglioramento e tutela dell'integrità aziendale, con il divieto di ritorsioni.

People Strategy

Piano obiettivi e azioni

[ESRS S1-3, 32] [ESRS S1-4, 37-38-39-40-41-43] [ESRS S1.MDR-T, 46]

Circet Italia ha definito obiettivi specifici al fine di gestire gli impatti, i rischi e le opportunità individuati nell'analisi di doppia materialità ed ha predisposto un piano di azioni per raggiungerli.

A partire dall'impegno dell'azienda a prendersi cura del futuro delle persone e dei dipendenti promuovendo una cultura dell'inclusione, della valorizzazione della diversità, dell'innovazione, gli obiettivi principali definiti riguardano la riduzione dell'indice di infortuni e la crescita delle donne nel senior management.
Nel dettaglio le politiche e le azioni sono riportate di seguito nei paragrafi relativi alle varie tematiche.



Human Factor

Forza lavoro propria

[ESRS S1.SBM-3, 14a] [ESRS S1-6, 50-52] [ESRS S1-7, 55] [ESRS S1-8, 58-60, 63] [ESRS S1-9, 66b]

L'organico di Circet al 31 dicembre 2025 è pari a 1685 dipendenti, di cui 778 White Collar, che comprendono dirigenti, quadri e impiegati, e 907 Blue Collar, ovvero personale operaio. Escludendo i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, al 31 dicembre 2025 il personale presenta un incremento del 6% rispetto al 31 dicembre 2024. Al 31 dicembre 2025 100% dei lavoratori risulta coperto da contratto collettivo nazionale, CCNL Industria Metalmeccanica Privata (99,5%) e CCNL Dirigenti Industria (0,5%) e il 100% dei lavoratori è coperto da rappresentanti dei lavoratori.

La quasi totalità dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato (89%), a dimostrazione di quanto l'Azienda investa sui propri dipendenti in una prospettiva di lungo periodo.
Per quanto riguarda la distribuzione geografica, oltre la metà dei dipendenti è dislocata nella parte centro-meridionale del Paese, per il fatto che la Direzione Generale e le principali sedi operative sono tra Abruzzo, Calabria e Puglia. In riferimento alla distribuzione anagrafica, il 71% dei dipendenti ha un'età inferiore a 50 anni.

Di seguito sono riportate le tabelle che rappresentano la composizione dei dipendenti di Circet Italia negli ultimi 3 anni.

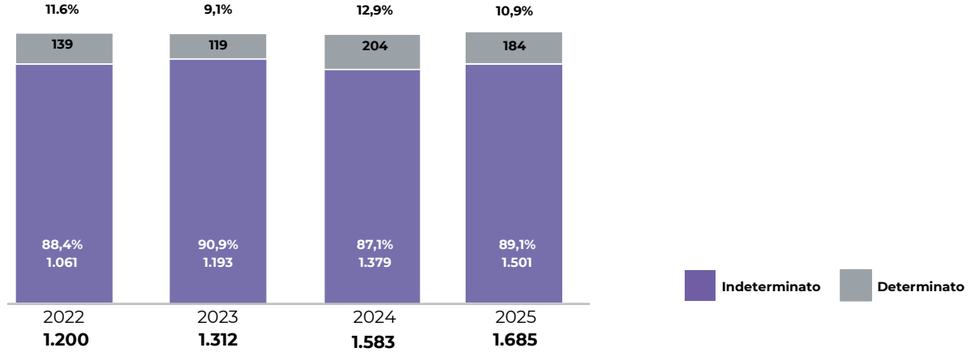
Composizione per categoria e genere (Headcount)

	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024			Al 31 dicembre 2023		
	Uomo	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**
Dirigenti	7	2	**9**	7	3	**10**	8	3	**11**
Quadri	31	3	**34**	25	3	**28**	20	2	**22**
Impiegati	598	137	**735**	561	134	**695**	475	96	**571**
Operai	907	0	**907**	849	1	**850**	707	1	**708**
Totale	**1543**	**142**	**1685**	**1442**	**141**	**1583**	**1210**	**102**	**1312**

Composizione per età e genere (Headcount)

	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024			Al 31 dicembre 2023		
	Uomo	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**	**Uomo**	**Donna**	**Totale**
Fino 18	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
18 - 30	364	50	**414**	382	53	**435**	339	39	**378**
30 - 50	703	81	**784**	648	74	**722**	490	52	**542**
50 - 65	463	11	**474**	404	14	**418**	377	11	**388**
> 65	13	0	**13**	8	0	**8**	4	0	**4**
Totale	**1543**	**142**	**1685**	1442	141	**1583**	1210	102	**1312**

Composizione per tipologia contrattuale (Headcount) al 31/12 di ogni anno

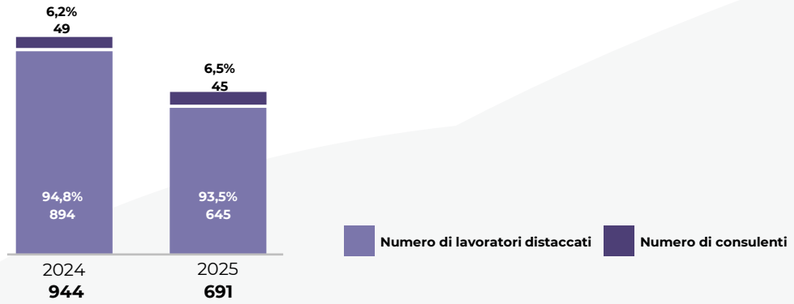


Composizione per tipo di impiego (Headcount) al 31/12 di ogni anno

	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024			Al 31 dicembre 2023		
Part-time/ Full-time	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Full-time	1510	127	1637	1405	126	1531	1173	93	**1266**
Part-time	33	15	48	37	15	52	37	9	**46**
Totale	1543	142	1685	1442	141	1583	1210	102	**1312**

Nel 2025 il tasso di turnover è pari al 23% e il numero di persone che hanno lasciato l'azienda è pari a 251.
La forza lavoro è costituita inoltre da consulenti e lavoratori distaccati da altre aziende per un totale di 691 FTE.

Nel seguente grafico è rappresentata la composizione della forza lavoro propria non dipendente del 2025.



Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori

[ESRS S1-1, 19-20-21-22-23] [ESRS S1-8, 63] [ESRS S1-17, 104]

Nel rispetto della responsabilità sociale e della norma SA8000 Circet Italia si impegna a rispettare i seguenti principi:

Non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato

Contrastare ogni forma di sfruttamento, escludendo il ricorso al lavoro minorile e a qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio.

Una voce, più diritti

Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;

Rispetto senza compromessi

Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale

Tutele che includono

Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;

Responsabilità Condivisa

Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;

Ascolto Protetto

Raccogliere commenti, raccomandazioni, segnalazioni, rapporti o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o la compliance allo standard SA 8000; il tutto in maniera confidenziale, imparziale e non ritorsiva.

Regole senza confini

Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;

Pari Dignità

Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, età, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;

Il valore del lavoro

Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;

Benessere ogni giorno

Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;

Crescere nel dialogo

Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;

I principi sono inclusi nella Politica del Sistema di Gestione Integrato, consultabile da tutti i dipendenti tramite intranet aziendale. Gli stakeholder esterni possono accedervi tramite il sito web aziendale. Nel 2025 non risultano incidenti gravi in materia di diritti umani.

I fornitori e subappaltatori sono tenuti a rispettare tali principi come previsto dal Codice di Condotta Fornitori.

Pari opportunità, diversità e inclusione

[ESRS S1-1, 19-24] [ESRS S1-9, 66a] [ESRS S1-11, 74] [ESRS S1-12, 79-80] [ESRS S1-15, 93-94] [ESRS S1-17, 103]

Circet Italia pone le persone al centro della propria strategia, promuovendo uno stile di leadership inclusivo e partecipativo. L'obiettivo è evolvere la nostra "People Company" così che ogni individuo possa contribuire attivamente alla crescita dell'organizzazione in un ambiente equo, rispettoso e orientato agli obiettivi, prevenendo discriminazioni e molestie dovute a etnia, nazionalità, religione, disabilità, età, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica. La diversità è un dato di fatto, ma l'inclusione è una scelta strategica. Da questa consapevolezza nasce l'impegno costante dell'azienda nel valorizzare le differenze e promuovere team eterogenei, considerati non solo un esempio etico, ma un modello innovativo di sviluppo.

Nel 2025 Circet Italia ha mantenuto le certificazioni ISO 30415, standard internazionale sulla diversità e l'inclusione, e UNI PDR 125:2022 sulla parità di genere, introdotta dal PNRR per contribuire all'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 sull'empowerment femminile. Questi riconoscimenti sono frutto di azioni concrete: pari opportunità di carriera, superamento del gap salariale, politiche di sostegno alla genitorialità e promozione della leadership femminile, processi e pratiche inclusive lungo tutto il ciclo di vita professionale dei dipendenti.

Circet Italia opera in settori tecnologici e cantieristici dove la parità di genere è ancora una sfida. Tuttavia, i dati dimostrano un trend positivo: dal 5,03% di donne nel 2020 si è passati al 8,4% nel 2025, grazie a politiche di recruitment inclusive. Il tasso di assunzione femminile si mantiene elevato, con una crescente presenza in ruoli amministrativi, commerciali e gestionali.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Uomini	1543	1442	1210	1119	1035	869
Donne	142	141	102	81	73	46
Totale	1685	1583	1312	1200	1108	915
%	8,4%	8,9%	7,77%	6,75%	6,59%	5,03%

Circet Italia, in conformità alla normativa vigente, redige e trasmette annualmente il prospetto informativo obbligatorio per i disabili, previsto dalla Legge n. 68/1999. Questo documento rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare l'adempimento degli obblighi di assunzione mirata e favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Il prospetto viene compilato con il supporto della funzione HR inviato telematicamente ai servizi competenti, garantendo trasparenza e tracciabilità.

L'azienda inoltre monitora mensilmente che gli obblighi di assunzione di categorie protette siano rispettati, adottando tutte le misure necessarie affinché abbia costantemente l'ottemperanza agli obblighi di legge sul collocamento mirato.

L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo, anche attraverso l'adozione di misure organizzative e tecnologiche che facilitino l'inserimento e la valorizzazione delle competenze di tutti.

Dal Prospetto Informativo Disabili, inviato per l'anno 2025 il 12 gennaio 2026, risultano in forza 55 categorie protette, di cui 42 Art. 1 e 13 Art. 13, così distribuite per genere e categoria professionale:

Dipendenti disabili suddivisi per genere e categoria professionale

	Al 31 dicembre 2025			Al 31 dicembre 2024		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri	1	0	1	1	0	1
Impiegati	23	12	35	24	12	36
Operai	19	0	19	14	0	14
Totale	43	12	55	39	12	51
%	2,6	0,7	3,3	2,5	0,7	3,2

Dal 2023 è stata introdotta una Parental Policy che promuove una cultura aziendale inclusiva e attenta ai bisogni delle famiglie tramite misure che favoriscono la genitorialità condivisa e il benessere dei dipendenti:

PARENTAL POLICY

Flessibilità oraria personalizzata

Contratti part-time e aspettative per motivi personali

Parcheggi rosa e postazioni al piano terra per donne in gravidanza

Accompagnamento al rientro dal congedo (job rotation, formazione, spazio “Ti ascolto”)

Accesso alla intranet e comunicazione interna anche durante il congedo

8 ore annue di permessi retribuiti per inserimento scolastico

Trasformazione del contratto da full-time a part-time fino ai 2 anni del bambino

Aspettativa non retribuita di 12 mesi (senza limiti per le adozioni)

Bonus bebè e contributi welfare per figli a carico fino a 18 anni

Riconoscimento del 100% dei benefit e della retribuzione variabile durante il congedo

Integrazione al 100% del primo mese di congedo facoltativo

Borse di studio per figli meritevoli

Circet Italia sostiene le famiglie lungo tutto il percorso di crescita dei figli, fino alla maggiore età, e desidera impegnarsi anche nel supporto alla cura di anziani e disabili non autosufficienti tramite la promozione a cura di tutti i Manager di un ambiente di lavoro flessibile e attento alle esigenze personali.

In virtù del contratto collettivo nazionale, tutti i dipendenti hanno diritto a congedi per motivi familiari.
In linea con quanto previsto dalla normativa italiana, tutti i dipendenti sono coperti dalla protezione sociale, contro la perdita di reddito dovuta a malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale e pensionamento.

L’azienda ha istituito uno sportello informativo interno gestito dal Team Diversity & Inclusion, nato con la certificazione ISO 30415. Questo spazio offre ascolto, consulenza e supporto su temi di non discriminazione, pari opportunità e inclusione.
Circet Italia partecipa attivamente a iniziative territoriali per la promozione della parità di genere e rendiconta annualmente le proprie attività al Comitato regionale per la Parità. Nel 2025 non si riscontrano conflitti di interesse e il Team D&I, composto da membri HR, Sustainability e HSEQ, monitora le politiche antidiscriminatorie e propone azioni migliorative per rafforzare una cultura aziendale inclusiva e rispettosa e prevenire qualsiasi forma di violenza, comprese le molestie.

Nel corso del 2025 è stata ricevuta, attraverso il canale di Whistleblowing, una segnalazione relativa a un potenziale episodio di discriminazione. La segnalazione è stata presa in carico secondo le procedure aziendali previste, assicurando lo svolgimento di un processo di verifica e approfondimento.

Le attività di gestione hanno incluso un'indagine interna e interviste al personale coinvolto, finalizzate a ricostruire i fatti e a valutarne gli eventuali impatti. A seguito delle verifiche effettuate, sono state definite e attuate specifiche azioni di contenimento e gestione, con l'obiettivo di tutelare le persone coinvolte e prevenire il ripetersi di situazioni analoghe.

L'episodio ha inoltre rappresentato un'opportunità per rafforzare l'attenzione dell'organizzazione sui temi della non discriminazione, della tutela delle persone e della gestione responsabile delle segnalazioni.

Recruitment e valorizzazione delle persone

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1-1, AR17]

In una People Company, il processo di recruiting rappresenta una leva strategica fondamentale per il successo sostenibile dell’organizzazione. Attraverso l’attrazione, l’identificazione e la selezione dei candidati più idonei, Circet Italia punta a costruire team capaci di affrontare le sfide emergenti con competenze tecniche, abilità relazionali e visione innovativa. Un ambiente di lavoro positivo, stimolante e inclusivo nasce anche da scelte di reclutamento consapevoli. Per questo, l’azienda ha introdotto una procedura dedicata al recruiting basata sui principi di diversità, equità e inclusione integrata in una policy interna che garantisce trasparenza, rispetto dei valori etici e parità di trattamento in ogni fase del processo. Tutte le interviste e i colloqui vengono condotti nel pieno rispetto dei criteri suddetti con l’obiettivo di valorizzare ogni candidato indipendentemente da genere, età, provenienza, abilità o background culturale.

La funzione Risorse Umane supervisiona l’intero iter selettivo, coinvolgendo sin dai primi step i responsabili operativi e di funzione, per garantire coerenza tra le esigenze aziendali e le potenzialità individuali. Circet Italia si avvale inoltre di un software avanzato per la gestione delle campagne di recruiting, integrato con le principali job boards e il sito aziendale. Questo strumento consente l’accesso a una reportistica costantemente aggiornata, la diffusione capillare delle opportunità professionali e una gestione efficiente delle candidature, favorendo l’accesso equo e trasparente ai percorsi di selezione.

Tra gli strumenti privilegiati per l’inserimento, Circet Italia ha intensificato l’utilizzo di tirocini curriculari ed extra-curriculari, che permettono di valutare i candidati “sul campo” accanto ai tutor aziendali, in progetti concreti. Nel 2025, su 61 tirocini attivati, ben 53 si sono conclusi con un’assunzione, a testimonianza dell’efficacia di questo modello formativo.

Parallelamente, l’azienda promuove l’apprendistato professionalizzante, rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni che prevede una formazione strutturata, sia teorica che “on the job”, finalizzata all’acquisizione di competenze specifiche e alla qualificazione professionale.

Particolare attenzione è riservata al reclutamento giovanile anche attraverso interviste condotte su campioni rappresentativi, volte a raccogliere informazioni sul grado di motivazione, benessere percepito, visione dell’organizzazione e potenziale di sviluppo. Questi dati alimentano un processo di selezione sempre più mirato, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle persone.

64%

Dipendenti coinvolti in un processo di valutazione delle performance

63%

Dipendenti coinvolti in corsi di formazione non obbligatori di sicurezza

Engagement e Comunicazione interna

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1-1, AR14] [ESRS S1-2, AR26]

Circet Italia riconosce nel capitale umano il proprio valore strategico e considera la comunicazione interna ed esterna uno strumento essenziale per rafforzare il senso di appartenenza, promuovere l'engagement e diffondere la cultura aziendale. La comunicazione non si limita al trasferimento di informazioni, ma veicola l'identità, i valori e la visione dell'impresa, con l'obiettivo di rendere ogni dipendente, contraente, fornitore e stakeholder un ambasciatore consapevole e attivo di Circet Italia. L'impegno per una comunicazione trasparente, accessibile e responsabile è parte integrante delle politiche aziendali di sostenibilità, sicurezza, inclusione e sviluppo.

Le politiche vengono comunicate in modo mirato a persone, gruppi o entità per cui sono pertinenti—come dipendenti, collaboratori, fornitori e investitori—sia perché devono attuarle, sia perché ne traggono beneficio o nutrono un interesse diretto. Per garantire la comprensione da parte di un pubblico diversificato, Circet Italia adotta una pluralità di canali e strumenti di comunicazione:

- **Intranet "My Circet":** portale digitale interno con sezioni dedicate ai dipartimenti, documentazione, aggiornamenti, feedback e materiali formativi.
- **House Organ "Be Part of Circet Italia":** rivista trimestrale con rubriche su risorse umane, sostenibilità, sicurezza, innovazione e testimonianze dal campo.
- **Sito Web Circet.it:** vetrina istituzionale con sezioni dedicate al recruitment, alle policy aziendali e alla documentazione pubblica.
- **Convention annuali:** eventi che coinvolgono fino a 1000 collaboratori, favorendo il confronto diretto, la condivisione dei piani strategici e il rafforzamento della coesione interna.
- **Profilo LinkedIn aziendale:** canale di comunicazione esterna per la diffusione di notizie, iniziative e opportunità professionali.
- **Interazioni dirette:** incontri one to one, riunioni operative, rappresentanti dei lavoratori e referenti HR per il dialogo continuo e la chiarificazione delle policy.
- **Campagne tematiche:** come le "pillole di sicurezza" realizzate in collaborazione con l'ufficio HSEQ e diffuse attraverso canali digitali e editoriali.

Per superare eventuali ostacoli alla divulgazione, l'azienda adotta misure di semplificazione e accessibilità: traduzione dei contenuti in lingue pertinenti, uso di rappresentazioni grafiche e visual storytelling, adattamento dei materiali per persone con disabilità e coinvolgimento attivo dei rappresentanti dei lavoratori.





Politiche di remunerazione

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1–8, 60a] [ESRS S1-10, 67-69] [ESRS S1-11, 74] [ESRS S1-13, 83a-84] [ESRS S1-15, 93-94] [ESRS S1-16, 97]

La politica di remunerazione dell'Azienda è finalizzata a sostenere il miglioramento continuo unitamente alla necessità aziendale di crescere con sostenibilità nel tempo. Per questo, oltre a rispettare il CCNL di riferimento, prevede componenti premiali funzionali a garantire la competitività dell'Azienda sul mercato del lavoro ed il raggiungimento degli obiettivi strategici di business.

Gli strumenti del piano di remunerazione, applicati in modalità diversificata secondo il ruolo aziendale, si basano sostanzialmente su retribuzione fissa, retribuzione variabile (Una Tantum) e retribuzione variabile di breve termine (MBO e Incentivazioni Individuali Impiegati e Quadri di Direzione) e strumenti di di Benefit e di Welfare.
Per quanto attiene la retribuzione fissa, ferma restando la corretta e puntuale applicazione del CCNL per tutti i lavoratori aziendali, sono previste, per categorie omogenee di lavoratori, quote aggiuntive di remunerazione finalizzate a garantire l'equilibrio e l'attrattività rispetto al mercato di riferimento.
Queste condizioni sono previste per lavoratori con professionalità più complesse e ricercate sul mercato. Per individuare i corretti assetti retributivi l'azienda effettua confronti periodici tra le retribuzioni corrisposte ai propri dipendenti e le remunerazioni del mercato esterno, strumento che consente di adottare una politica retributiva equa, meritocratica e sostenibile.

Per le risorse meritevoli sono inoltre previsti piani di avanzamento periodici in termini di livelli di inquadramento e di retribuzione. Tutto ciò concorre a consolidare la fidelizzazione dei dipendenti e il loro senso di appartenenza, a limitare il fenomeno del turn over e a favore di una maggiore retention.

Oltre ai trattamenti aggiuntivi previsti per la retribuzione fissa, sono adottati strumenti di retribuzione variabile (Una Tantum annuali) finalizzati a premiare le performance individuali e di staff e a rafforzare la motivazione al perseguimento di obiettivi comuni. In tal senso è anche prevista la corresponsione di Premi di Risultato, collegati ad obiettivi incentivanti con livelli minimi di accesso al premio, contrattualizzati con accordi collettivi stipulati con le rappresentanze sindacali aziendali e le principali Organizzazioni sindacali territoriali.

A partire dal 2021 è stato adottato un sistema premiante in modalità MBO (Management By Objectives) i cui destinatari sono i Direttori operativi, i Responsabili di Area/Linea, i Key account manager, gli Executive manager. Il sistema MBO è basato sulla determinazione preventiva di una premialità disponibile (proporzionale alla RAL) e ottenibile solo al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi.

Oltre ai target economici vengono usualmente stabiliti anche obiettivi legati al rispetto delle compliance su sicurezza e ambiente, alla cooperazione interfunzionale, alla disponibilità all'innovazione e al contributo allo sviluppo delle competenze e delle professionalità dei giovani collaboratori. Questi aspetti, pur non essendo direttamente legati ai risultati di business, conferiscono valore all'Organizzazione, favoriscono la riduzione del rischio e costituiscono fondamentali premesse per lo sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

Dal 2023 l'azienda ha adottato un sistema premiante anche per gli Impiegati e Quadri della Direzione aziendale, denominato Piano Incentivazioni Individuali.

Il Piano è basato sulla determinazione preventiva di una premialità disponibile (proporzionale alla RAL) e ottenibile solo al raggiungimento di obiettivi predeterminati e condivisi. Oltre a target economici sono stati stabiliti anche obiettivi legati:

- alla disponibilità alla cooperazione interfunzionale e alla condivisione di obiettivi comuni
- alla disponibilità in termini di impegno e flessibilità per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ulteriori strumenti di politica retributiva negli ultimi anni finalizzati a migliorare il benessere dei dipendenti sono stati:

- Sostituzione della "indennità economica sostitutiva della mensa" con l'erogazione di buoni pasto giornalieri di importo più elevato ed esente da tassazione;
- Assegnazione autovettura in fringe benefit (uso promiscuo) a: Dirigenti, Quadri, Responsabili di Area/Linea, Key Account Manager;
- Mantenimento della polizza vita prevista dal Contratto Dirigenti Industria;
- Mantenimento della copertura sanitaria integrativa per Dirigenti e Quadri tramite Assidai;
- Istituzione dal 2023 di una copertura sanitaria integrativa a completo carico aziendale per la categoria degli Impiegati con il Fondo BiMutua;
- Proseguimento di implementazione di un meccanismo di conversione in Welfare del Premio di Risultato, indicato nel punto riguardante la retribuzione variabile, su libera scelta del dipendente e aumentato di una quota aggiuntiva del 15% dell'importo del premio che il lavoratore decide di convertire;
- Introduzione di una Parental Policy quale strumento per il sostegno della genitorialità; nell'ambito di tale politica sono stati istituiti benefit nell'ottica di incrementare il benessere individuale e familiare di tutti i dipendenti.

Nel 2025 è stata condotta una verifica con esito positivo sul superamento dei salari minimi rispetto ai Living Wages calcolati per tutti i dipendenti.

L'azienda è sempre attenta alle opportunità che si presentano per corrispondere benefit ai dipendenti, opportunità determinate dalle agevolazioni concesse dalla normativa fiscale.

Difatti, anche nel 2025 l'Azienda ha messo a disposizione di una larghissima platea di dipendenti Buoni Acquisto nell'ottica di sostenere i propri dipendenti in un momento di crisi economica, dovuto all'aumento generalizzato dei prezzi ed in particolare dei costi energetici, restituendo potere d'acquisto alle retribuzioni, benefit che quindi mirano a migliorare la vita privata e lavorativa del dipendente e ad incentivare le motivazioni a una maggiore produttività.

Il rapporto tra la remunerazione totale annua lorda della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua lorda mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) è pari a 10.

Gender pay gap

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1-16, 97a-97c]

Dal confronto fra la retribuzione media lorda totale degli uomini con quella delle donne, si evidenzia come la retribuzione totale delle donne è mediamente più alta di quella maschile, con un divario salariale in favore delle donne del 4,12%.

Gender pay gap [%]			
Qualifica	**2025**	**2024**	**2023**
Dirigenti	-3,45	-1,14	8,05
Quadri	-11,45	-5,92	-13,24
Impiegati	12,71	10,93	9,40
Operai	1,07	10,01	3,46
Totale	-4,12	-4,55	-11,69

Questo dato è ancora più apprezzabile se si considera quanto sia in controtendenza con le medie nazionali dove si rileva un gap a favore degli uomini superiore a 5%.

Formazione

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1-13, 83b-84]

Circet Italia considera la formazione un elemento strategico per lo sviluppo delle competenze, la valorizzazione dei talenti e la costruzione di una cultura aziendale solida, inclusiva e orientata all'innovazione. Attraverso la Circet Academy, presente con quattro sedi sul territorio nazionale, l'azienda promuove percorsi formativi tecnici e trasversali rivolti a tutti i livelli professionali, con particolare attenzione ai temi della leadership, della sicurezza, della digitalizzazione e dell'inclusione.
A supporto di questa visione opera un ecosistema digitale evoluto, che include piattaforme e strumenti tecnologici avanzati e una intranet aziendale strutturata e costantemente aggiornata. Questi strumenti permettono una fruizione agile e personalizzata dei contenuti, facilitano la comunicazione interna e garantiscono l'accessibilità per tutti i dipendenti, contribuendo alla diffusione capillare della conoscenza. I programmi includono moduli obbligatori su parità di genere, non discriminazione e inclusione delle persone con disabilità, promuovendo una cultura del rispetto e della responsabilità condivisa.

Le attività formative possono essere raggruppate in diverse macrocategorie:

- Formazione e aggiornamento obbligatori, specifici per le diverse mansioni (ad esempio la formazione sulla sicurezza).
- Alta formazione, rivolta a settori ad elevata specializzazione.
- Formazione abilitante, richiesta da particolari clienti.
- Formazione su sistemi e prassi aziendali, che include temi quali Responsabilità sociale, Qualità, Ambiente, Energia, Privacy, Anticorruzione, Sicurezza delle informazioni e Modello 231.
- Formazione linguistica, in particolare l'inglese, erogata sia a gruppi omogenei che in sessioni individuali, a supporto della trasformazione digitale e del miglioramento delle competenze trasversali.
- Formazione sulla leadership e sui nuovi modelli manageriali, con un focus sull'evoluzione del business e sulla sostenibilità.

In continuità con i percorsi avviati a partire dal 2020, anche nel 2025 l'impegno formativo ha coinvolto il Top Management e i responsabili delle principali funzioni operative, con l'obiettivo di rafforzare le competenze manageriali e di promuovere una cultura aziendale orientata ai valori, alla gestione del cambiamento e al coinvolgimento attivo dei lavoratori.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 31.861 ore di formazione. Il volume, inferiore a quello del 2024, riflette la natura ciclica degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza: nel 2024 era giunto a scadenza simultanea un numero particolarmente elevato di aggiornamenti quinquennali, che aveva concentrato in un solo esercizio un fabbisogno maturato negli anni precedenti. Al netto di questo effetto, gli indicatori di qualità del percorso confermano la solidità dell'impegno aziendale: il piano formativo annuale è stato realizzato integralmente, il numero di corsi distinti erogati ha raggiunto quota 68 — il valore più alto mai registrato — e le ore dedicate alla salute e sicurezza sul lavoro sono state 24.268, pari al 76% del totale, in netta crescita rispetto al 65% dell'anno precedente. L'ampliamento del catalogo e la maggiore incidenza dei contenuti di sicurezza testimoniano un'offerta formativa sempre più articolata e mirata sui rischi effettivi delle lavorazioni.

Ore medie annue di formazione per dipendente

Genere	Ore medie annue 2025	Ore medie annue 2024	Ore medie annue 2023	Ore medie annue 2022
Donne + Uomini	19,57	31,04	27,97	24,57
Donne	18,43	38,95	26,44	26,89
Uomini	19,47	30,26	28,10	24,40

Accanto alla formazione in presenza, prosegue l'utilizzo della Formazione a Distanza (FAD), sia sincrona che asincrona, nell'ottica di ridurre le trasferte, favorire una maggiore flessibilità organizzativa e promuovere un migliore work-life balance per tutte le persone dell'azienda.



Circet Academy

Nelle strategie aziendali in tema di Risorse Umane, la capacità di visione, di organizzazione e gestione della formazione rappresenta, oggi più che mai, un elemento fondamentale per il successo. Attrarre e mantenere personale qualificato è una delle sfide più rilevanti per un'azienda che realizza infrastrutture di telecomunicazioni ed energia, soprattutto in un contesto in cui gli investimenti pubblici e privati superano la capacità produttiva dell'intero settore. Chi dispone delle giuste risorse vince la sfida del mercato e, in condizioni di saturazione della forza lavoro, la formazione diventa la chiave dello sviluppo.

Le Corporate Academy, in questo quadro, assumono un ruolo centrale poiché contribuiscono alla costruzione e al consolidamento del sistema di sviluppo delle competenze manageriali, tecniche e culturali di un'organizzazione.
Nel 2025 i quattro Training Center dislocati sul territorio nazionale hanno operato a pieno regime, mettendo a frutto la dotazione di aule didattiche e laboratori tecnici che riproducono fedelmente le condizioni operative dei cantieri reali.

Il riconoscimento come Ente Formatore, ottenuto negli anni precedenti, si è consolidato in una struttura stabile, con un organico di formatori interni in costante crescita: professionisti che conoscono nel dettaglio le lavorazioni e i rischi dei cantieri operativi e che rendono i programmi non solo conformi, ma perfettamente aderenti alla realtà del lavoro sul campo.

L'estensione dell'attività formativa ai subcontractors, annunciata come obiettivo, è oggi una realtà consolidata. Nel corso del 2025 l'Academy ha erogato numerose attività formative rivolte alle imprese subappaltatrici, accompagnandole nel percorso di qualificazione e supportandole nella predisposizione della documentazione necessaria per l'avvio dei cantieri e per la gestione della sicurezza. Tra queste, alcune sessioni sono state dedicate a imprese francesi che si affacciano per la prima volta sul panorama lavorativo italiano: percorsi condotti con il supporto di interpreti, per garantire la piena comprensione dei contenuti e il corretto recepimento del quadro normativo nazionale. In questo modo la formazione non rimane teoria, ma diventa esperienza condivisa, trasformando la competenza in cultura e la sicurezza in valore quotidiano.

L'addestramento centralizzato presso i Training Center garantisce omogeneità operativa e standard elevati di qualità e sicurezza, superando il tradizionale approccio del training on the job e assicurando coerenza su tutto il territorio nazionale.

In linea con il percorso di sostenibilità intrapreso dall'Azienda, la Circet Academy continua a evolversi verso nuovi obiettivi di performance sociale:

Protagonisti del cambiamento

Assumere un ruolo di catalizzatore culturale per il cambiamento e l'integrazione, un luogo in cui le persone sono non solo destinatarie, ma protagoniste attive della crescita, della diffusione dei valori aziendali e dell'innovazione dei processi;

Valori che creano connessioni

Essere un veicolo della cultura aziendale presso tutti gli stakeholder, contribuendo all'attrazione di nuovi talenti, al rafforzamento della reputazione presso i Clienti e al consolidamento delle relazioni con le istituzioni e i territori, in un'ottica di sostenibilità e responsabilità condivisa;

Crescere lungo la filiera

Diventare motore di qualificazione dell'intera filiera, estendendo standard formativi e cultura della sicurezza anche alle imprese partner, italiane ed estere, che operano nei cantieri Circet.





Salute e sicurezza

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1-14, 88-90]

La salute e la sicurezza delle persone rimangono la più grande priorità per Circet Italia. L'obiettivo costante dell'azienda è proteggere la vita di tutti coloro che lavorano con noi, dai dipendenti ai subcontractors, poiché nessun risultato aziendale può giustificare la perdita di una vita umana.

Per queste ragioni, Circet Italia promuove una vera e propria cultura della sicurezza, intesa come modo di pensare e di agire quotidiano, fondata su quattro direttrici fondamentali: le persone, che con i loro comportamenti contribuiscono a rendere sicuro l'ambiente di lavoro; i processi, costantemente migliorati per garantire standard sempre più elevati; la formazione, con percorsi specifici per prevenire incidenti e malattie professionali; le tecnologie, che supportano sia le attività operative sia il monitoraggio delle condizioni di sicurezza.

Nel 2025 sono stati registrati 32 infortuni sul lavoro, a fronte di una forza lavoro cresciuta di oltre il 15% rispetto all'anno precedente. Il dato più significativo riguarda tuttavia la gravità degli eventi: i giorni di assenza complessivi sono scesi da 1.483 a 1.221, con una riduzione di oltre il 17%, a testimonianza di una minore severità media delle lesioni. Nessun evento ha avuto esito mortale. Tutti gli infortuni sono stati analizzati in modo approfondito per individuare le cause e definire azioni correttive mirate, nell'ottica del miglioramento continuo e della prevenzione. Non sono state riconosciute malattie professionali correlate al lavoro, a conferma dell'efficacia del sistema di sorveglianza sanitaria e delle attività di tutela della salute.

Circet Italia prosegue il proprio impegno nel rafforzamento delle misure preventive, investendo nella formazione continua, nel coinvolgimento diretto dei lavoratori e nell'adozione di strumenti tecnologici avanzati a supporto della sicurezza operativa e organizzativa.

Performance infortunistica

Indicatore	2025	2024	2023
n° infortuni	32	30	19
n° infortuni mortali	0	0	0
Giorni persi a causa di infortuni	1.221	1.483	1.019
Indice Frequenza	11,39	12,03	8,94
Indice di Gravità	0,43	0,59	0,48

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

Nel 2025 il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro di Circet Italia, certificato ISO 45001 dal 2011, copre il 100% delle sedi operative dell'azienda e il 100% dei lavoratori, a conferma dell'impegno costante e lungimirante verso la tutela delle persone. Questa certificazione testimonia non solo la piena conformità alle normative vigenti, ma anche la volontà di perseguire un miglioramento continuo delle prestazioni in materia di sicurezza.

La Politica aziendale per la Salute e Sicurezza assicura la totale aderenza alle normative nazionali e agli accordi sindacali, promuovendo il coinvolgimento attivo di tutti gli attori del sistema: management, figure di coordinamento operativo, Medici Competenti (MC), lavoratori e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Il team HSEQ (Health, Safety, Environment & Quality) è costantemente impegnato nell'analisi dei rischi, nel monitoraggio dei KPI e nella revisione delle misure di prevenzione, in collaborazione con le Direzioni Operative. L'obiettivo è garantire che ciascun lavoratore sia sempre pienamente consapevole e allineato con i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e del Manuale del Sistema di Gestione Integrato (MSGI), entrambi messi a disposizione di tutto il personale attraverso l'intranet aziendale.

Nel contesto delle relazioni commerciali e dei rapporti cliente-fornitore, Circet Italia assicura l'assolvimento di tutti gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo la massima cooperazione con i propri partner per minimizzare i rischi e garantire la tutela del personale proprio e di terzi. Ogni contratto viene gestito tramite un Documento di Valutazione dei Rischi specifico, per assicurare che tutte le attività siano svolte in condizioni di massima sicurezza.

La segnalazione dei near miss

Tra gli strumenti di prevenzione, il processo di segnalazione dei near miss occupa per Circet Italia un ruolo di crescente rilievo. La raccolta e l'analisi dei quasi infortuni segnalati da qualsiasi lavoratore consente di intercettare le criticità prima che si traducano in eventi lesivi e di attivare tempestivamente le conseguenti misure di miglioramento.

Nel corso del 2025 le segnalazioni sono aumentate rispetto all'anno precedente. L'azienda considera questo incremento un punto di partenza e non un traguardo: accrescere ulteriormente il numero delle segnalazioni, per poterle sottoporre ad analisi puntuali e sistemiche, rappresenta uno degli obiettivi strategici in materia di sicurezza. Una cultura della segnalazione diffusa presuppone infatti fiducia, assenza di logiche punitive e consapevolezza del valore preventivo di ogni informazione raccolta: tutti elementi su cui Circet Italia intende continuare a investire.

Audit interni e miglioramento continuo

Gli audit interni sulle squadre in campo rappresentano un elemento imprescindibile del Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia. L'audit costituisce una verifica ispettiva sistematica e indipendente, finalizzata a valutare l'efficacia delle attività svolte e la loro conformità alle procedure aziendali in materia di sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.

Nel corso degli anni, il processo di auditing è stato costantemente perfezionato in base ai riscontri emersi durante le attività operative e in risposta all'innalzamento degli standard di sicurezza richiesti sia dall'azienda sia dai committenti, in coerenza con i principi ESG e con l'impegno verso il miglioramento continuo.

Nel 2025 sono stati effettuati oltre 2.600 controlli sulle squadre operative, terzo incremento consecutivo dopo quelli registrati nei due esercizi precedenti: un'estensione progressiva della copertura che riflette la volontà di presidiare in modo capillare tutte le realtà operative, dirette e in subappalto.

A sostenere questa crescita è il Progetto Focal Point, ormai pienamente integrato nel modello organizzativo aziendale. I Focal Point sono auditor dedicati a tempo pieno, individuati dai Datori di Lavoro all'interno delle rispettive Direzioni Operative, con il compito di:

- coordinare e sovraintendere alle attività di audit interne;
- coinvolgere attivamente gli assistenti tecnici nella pianificazione e nell'esecuzione dei controlli;
- effettuare direttamente gli audit presso i cantieri e i fornitori, garantendo una copertura completa su tutte le squadre sociali e i partner operativi;
- assicurare la coerenza con i criteri di verifica e valutazione definiti a livello aziendale.

Il consolidamento di questo assetto rafforza la capacità dell'azienda di presidiare la sicurezza in modo strutturato e continuo, trasformando il processo di auditing in uno strumento dinamico di miglioramento e di crescita culturale.

La procedura di audit prevede diverse fasi — dalla pianificazione dei controlli, all'affiancamento degli auditor interni per accrescere la consapevolezza e la cultura della sicurezza, fino alla reportistica periodica al Management aziendale — e si conferma come un pilastro strategico per la prevenzione e la valorizzazione delle buone pratiche operative.

Responsible Supply Chain

Lavoratori nella catena del valore

[ESRS S2.SBM-3, 12-13] [ESRS S2-2, 22-23] [ESRS S2-3, 27-28] [ESRS S2-4, 36]

L'analisi di materialità per i lavoratori lungo la catena di fornitura considera i lavoratori delle imprese subappaltatrici e delle imprese fornitrici di materiali analizzando per ciascuna tipologia impatti, rischi e opportunità relativi alle attività che svolgono lunga la catena del valore.

IMPATTI POSITIVI

Coinvolgimento della catena del valore nelle iniziative di sostenibilità aziendali

IMPATTI NEGATIVI

Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda.

Gestione della catena di fornitura

[ESRS S2.MDR-P, 16] [ESRS S2-1, 17-18-19] [ESRS S2.MDR-A, 31] [ESRS S2-4, 32-33-34-35-38] [ESRS S2.MDR-T, 41] [ESRS S2-5, 42]

Circet Italia ha adottato un approccio strutturato e responsabile nella gestione della propria catena di fornitura. Tutti i dipendenti dell'Ufficio Acquisti sono stati adeguatamente formati in materia di acquisti sostenibili e partecipano attivamente ai progetti di miglioramento continuo, in particolare nella valutazione ESG dei fornitori e subappaltatori.

Nei contratti stipulati con i subappaltatori, Circet Italia ha introdotto specifiche clausole relative a ciascuna area tematica del Sistema di Gestione Integrato, al fine di mitigare i rischi lungo la catena di fornitura e garantire il rispetto degli standard di sostenibilità. Inoltre, comunica a tutta la catena di fornitura il Codice di Condotta dei Fornitori che integra criteri etici, ambientali e sociali.

L'impegno ad avere una filiera di fornitura sempre più sostenibile è testimoniato anche dal coinvolgimento dei fornitori attraverso l'invio di questionari che hanno lo scopo di rilevare gli interessi e le attenzioni verso le tematiche ESG degli stakeholder e di capire come le imprese si stanno muovendo per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità.

Nel 2025 l'azienda capogruppo Circet ha definito i propri impegni e obiettivi nei confronti della supply chain ed ha elaborato una Sustainable Purchasing Policy, disponibile sul sito web aziendale.

Criteri ESG per la catena di fornitura

[ESRS G1-2, 15]

I fornitori e i subappaltatori, in base alla attività svolta, sono inclusi nell'albo dopo una valutazione delle prestazioni sociali, ambientali ed etiche, attraverso un questionario di qualifica. In base alle criticità definite dal sistema di gestione integrato, alcuni fornitori ritenuti critici possono essere sottoposti ad una valutazione più approfondita.

I requisiti del processo tengono in debito conto i principi ESG, per assicurare che:

- La diversità e l'inclusione, la parità di genere e il rispetto dei diritti umani siano principi tenuti in considerazione sempre nel corso delle fasi di processo, integrando opportunamente (e comunicando) i principi, gli obiettivi e le aspettative di D&I in ciascuna fase del processo di fornitura
- Ci sia un effettivo impegno costante nel sensibilizzare i fornitori sui temi della diversità ed inclusione e della parità di genere, soprattutto in riferimento ad elementi relativi a gruppi della forza lavoro che possono essere demograficamente sottorappresentati (es. persone di origine extranazionale o appartenenti a fedi e religioni diverse, ...)
- Venga tutelata l'integrità fisica e morale della persona, promuovendo ambienti di lavoro salubri, sicuri e rispettosi della dignità individuale, garantendo il rispetto degli standard minimi stabiliti dalle norme e convenzioni, anche internazionali, sul lavoro
- Si promuova una concorrenza leale e si adottino valori di onestà e trasparenza
- Ci sia un impegno verso l'ambiente con la promozione dell'ottimizzazione energetica, della circolarità e dell'inquinamento atmosferico
- Si adottino sempre procedure di qualifica che tengano conto dei temi ESG, aprendo anche alla possibilità di creare relazioni con la più ampia gamma di fornitori
- Si adottino procedure di valutazione e selezione dei fornitori che tengano anche in conto il modo in cui gli stessi garantiscono processi e pratiche di gestione delle risorse umane allineati ai principi ESG
- Siano inserite specifiche clausole contrattuali ESG in riferimento alle condizioni di lavoro dignitose e trattamenti imparziali e non discriminatori, alla tutela dell'ambiente, all'etica e alla tutela delle informazioni e dei dati personali
- Sia assicurato un monitoraggio continuativo (anche a campione, laddove necessario), delle prestazioni dei fornitori in termini di sostenibilità per verificare il rispetto delle clausole contrattuali
- Siano definite modalità per raccogliere dati dalla catena di fornitura in base ai KPI necessari per determinare le condizioni del processo in termini di sostenibilità
- Sia effettuato un riesame continuo periodico di tutte le prestazioni per capire come migliorare il processo dal punto di vista ESG

I fornitori si impegnano al rispetto del Codice di Condotta e delle clausole sulle tematiche ESG sottoscrivendo specifiche condizioni contrattuali.

Il Codice di Condotta e i principi che i fornitori devono rispettare sono pubblicati nel sito internet aziendale nella pagina dedicata alla Sostenibilità.

Circet Italia mette a disposizione dei lavoratori nella catena di fornitura un apposito canale per le segnalazioni riguardanti i temi ESG. Tutte le segnalazioni sono gestite nel rispetto della confidenzialità delle informazioni condivise, dei diritti della persona segnalante che includono anzitutto il divieto assoluto di ritorsioni nonché dei principi stabiliti dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Dal 2024 Circet Italia ha implementato un processo di valutazione dei fornitori utilizzando la piattaforma Ecovadis Supplier che consente di valutare i fornitori in termini ESG e di coinvolgerli attraverso questionari mirati. Ai fornitori viene assegnato un livello di rischio in base al quale l'azienda decide la tipologia di coinvolgimento.

Dal 2025 è stato avviato il progetto di coinvolgimento delle imprese in subappalto nella riduzione delle emissioni di CO2eq di Scope 3. Il progetto prevede di calcolare con metodo activity-based le emissioni di questi generate dalle attività svolte per Circet Italia e di concordare piani di riduzione entro il 2030.

Metriche e obiettivi

2025

100%	**80%**	**83,5%**	**100%**
subappaltatori hanno sottoscritto specifiche clausole contrattuali tematiche ESG	subappaltatori controllati in campo in ambito sociale e ambientale rispetto al totale da controllare	dei controlli effettuati sono risultati conformi	dei controlli con esito negativo è stato oggetto di azioni correttive risultate efficaci

Non sono stati segnalati incidenti in materia di diritti umani connessi alla catena di fornitura

Gli audit sulle squadre in campo rappresentano un elemento imprescindibile del Sistema di Gestione Integrato di Circet Italia. L'audit costituisce una verifica ispettiva sistematica e indipendente, finalizzata a valutare l'efficacia delle attività svolte e la loro conformità alle procedure aziendali in materia di sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.

Condotta d'impresa

Circet Italia fonda la propria attività su valori condivisi, principi etici saldi e una cultura della legalità radicata, promuovendo comportamenti improntati a correttezza, trasparenza e rispetto delle normative, come presupposti imprescindibili di un'azione responsabile e sostenibile.

Nel paragrafo "Analisi di materialità" è descritto il processo che ha portato alla definizione degli impatti, dei rischi e delle opportunità per la condotta dell'impresa.

IMPATTI

Tutela delle persone che segnalano illeciti attraverso canali interni o esterni (IP)

Coinvolgimento dei dipendenti su temi di corruzione e concussione (IP)

Codici di condotta in materia di corruzione e concussione (IP)

Potenziali effetti negativi derivanti dalla errata valutazione dei fornitori sulle tematiche ESG (IN)

Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda (IN)

RISCHI

Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda

Reputation risk derivante da una possibile soccombenza in contenziosi con i clienti

OPPORTUNITÀ

Benefici reputazionali derivanti dalla positiva valutazione da parte del mercato in merito alla condotta leale dell'azienda

Possibilità di ottenere tassi agevolati per finanziamenti al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità

Compliance

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/01

[ESRS G1-1, 7-9] [ESRS G1-5, 30]

Già a partire dal 2010, la Società si è dotata di un Codice Etico e di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (o brevemente "Modello 231"), strumenti che costituiscono il fondamento del proprio sistema di governance, enunciando principi e valori ritenuti fondamentali per una conduzione eticamente sostenibile degli affari.

A tali presidi si affianca un articolato complesso di policy, linee guida e procedure interne volte a garantire un comportamento conforme, integrato nei processi aziendali e coerente con le aspettative dei portatori di interesse.

Il rispetto scrupoloso delle norme di comportamento improntate ai principi di lealtà, serietà, onestà e trasparenza che da sempre costituiscono il fondamento etico su cui si fonda la Società, rappresenta un dovere inderogabile per i dipendenti nell'esecuzione della rispettiva prestazione lavorativa: proprio in considerazione del rapporto fiduciario che si instaura tra la Società e il suo personale, l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico è un aspetto imprescindibile per tutti coloro che collaborano con la stessa.

Al rispetto dei medesimi principi sono infatti tenuti anche i componenti degli organi sociali, i collaboratori, i consulenti e i partner di Circet Italia la quale, a sua volta, si impegna ad adottare un comportamento socialmente responsabile nell'interesse di tutti i suoi stakeholders.

La cultura della compliance non è infatti intesa come mero adempimento formale, bensì come leva strategica per il rafforzamento della fiducia, della reputazione e della solidità delle relazioni con l'esterno.
A tal proposito, è lo stesso Codice Etico a prescrivere che la Società "opera ai fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi della stessa", fornendo anche un elenco esemplificativo, ma non esaustivo, di ipotesi tipiche in cui può agilmente realizzarsi un conflitto di interessi tra il singolo e la Società, come:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda

o ipotesi in cui per definizione si ha conflitto di interessi, come nei casi di:

- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda;
- utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente/collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile/referente, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza e/o la Funzione di Conformità, che ne valuta caso per caso l'effettiva sussistenza. In generale, sussiste un conflitto di interessi quando un interesse o un'attività personale interferiscano o potrebbero interferire con la mission della Società. Quest'ultima deve quindi poter confidare che in presenza di tali circostanze le persone che a vario titolo collaborano con essa, siano essi dipendenti o meno, garantiscano la trasparenza e la correttezza del loro operare.

A tal fine, Circet Italia, si accerta sin dall'assunzione che nessun dipendente verta in posizione di conflitto di interessi con la Società avendo ricoperto posizioni rilevanti in pubbliche amministrazioni, autorità regolatorie o presso committenti ed esercitato, per l'effetto del ruolo ricoperto, poteri negoziali o autoritativi nei confronti della Società.

Tali tipologie di conflitto d'interesse vengono sondate annualmente nei confronti dei c.d. soggetti a rischio corruttivo non basso.

Tra i principi irrinunciabili che guidano l'azione di Circet Italia, particolare rilievo assume la lotta alla corruzione, attiva e passiva, perseguita attraverso un approccio preventivo e sistemico. Il fenomeno della corruzione è infatti particolarmente presidiato: la Società si è dotata di un Sistema di Prevenzione della Corruzione conforme alla norma UNI EN ISO 37001:2016 gestito dalla Funzione di Conformità, struttura indipendente che assicura il corretto funzionamento del modello attraverso attività di coordinamento, consulenza, vigilanza e formazione, in raccordo con l'Organismo di Vigilanza.

Il Gruppo Circet e Circet Italia nello specifico rifiutano e condannano ogni forma di corruzione e mettono a disposizione dei propri stakeholders un apposito canale predisposto in conformità alla norma UNI EN ISO 37001:2016, stante anche la certificazione (c.d. anticorruzione) ottenuta, per la segnalazione di violazioni o sospetti di violazione di norme, interne, nazionali, internazionali o regolamentari, anche non cogenti applicabili in materia di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio incarico lavorativo.

Per le violazioni o i sospetti di violazione che possano riguardare anche altre ipotesi illecite, il Gruppo Circet ha messo a disposizione un canale Whistleblowing, conforme alla Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione ed al decreto attuativo del 10 marzo 2023 n. 24, accessibile direttamente dal suo sito web.

Il medesimo canale, conformemente a quanto stabilito dal D. Lgs. 231/01, è utilizzato per le segnalazioni di illeciti o di sospetti riguardanti il Modello 231. La ricezione e gestione delle segnalazioni avviene, secondo modalità e tempistiche stabilite dalle procedure interne, da parte dell'Organismo di Vigilanza, così come disposto dal D. Lgs. 24/2023, che valuta ogni caso con indipendenza e imparzialità, coinvolgendo, ove necessario, la Funzione di Conformità. È inoltre garantita la separazione tra le funzioni investigative e le eventuali strutture interessate dalle segnalazioni, in linea con quanto previsto dagli standard ESRS.

Tutte le segnalazioni sono gestite nel rispetto della confidenzialità delle informazioni condivise, dei diritti della persona segnalante che includono anzitutto il divieto assoluto di ritorsioni nonché dei principi stabiliti dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Circet Italia crede fermamente nel progressivo miglioramento della propria realtà e nel contributo che nel perseguimento di questo obiettivo possano apportare tutti coloro che, a vario titolo e con diverse modalità, si relazionano con la stessa.



Business Ethics

Etica aziendale, prevenzione della corruzione e condotta responsabile

[ESRS G1-1 7-10a-10b-10c-10e-10f-10g-10h-11] [ESRS G1-3, 18-20] [ESRS G1-4, 24-25] [ESRS G1-5, 30]

Seppur gli effetti della corruzione siano difficili da quantificare, per via del dato sommerso che caratterizza tale fenomeno (si stima che il costo economico complessivo sia di oltre 900 miliardi di euro l'anno solo per l'Europa e almeno 237 miliardi per l'Italia, una cifra pari a circa il 13% del Pil), appaiono molto nitidi gli impatti, tanto nel settore pubblico che in quello privato, che un'economia corrotta genera: distorcendo la libera e leale concorrenza tra le imprese, importa meno incentivi ad investire, più sprechi, e dunque meno efficienza con maggiore consumo di risorse. Tale fenomeno, lungi dal rimanere relegato nella sola sfera economica, finisce col minare la fiducia nelle istituzioni, nella politica e nei cittadini, gli uni verso gli altri, generando costi collettivi che, tuttavia, non ricadono su tutti allo stesso modo.

Diventa pertanto fondamentale, in un simile contesto nazionale e internazionale, dotarsi di sistemi di compliance in grado di assicurare una corretta organizzazione interna fatta di valori, principi e regole, che sia idonea a supportare l'impresa nel raggiungimento dei suoi risultati e, contestualmente, a garantire condotte lecite ed eticamente sostenibili da parte dei singoli dipendenti e della stessa società, prevenendo il rischio di comportamenti illeciti e intollerabili.
La progressiva affermazione dei principi di Corporate Governance risponde all'esigenza di adottare presidi sempre più efficaci di prevenzione, inclusi quelli in materia di contrasto alla corruzione, a tutela della reputazione aziendale, degli interessi degli azionisti e delle comunità di riferimento. I sistemi di controllo interno che ne derivano attribuiscono un ruolo sempre più centrale ai profili etici e di integrità, divenuti parametri essenziali per la valutazione della qualità e dell'efficacia della gestione aziendale. In tale contesto, la prevenzione si configura quale strumento imprescindibile e complementare all'azione repressiva, rafforzando la capacità dell'organizzazione di contribuire attivamente al contrasto dei fenomeni illeciti.
Circet Italia adotta un comportamento socialmente responsabile, monitorando e rispondendo alle attese economiche di tutti i portatori di interesse, consapevole del fatto che essi esigono un impegno quotidiano e credibile, frutto di una precisa politica manageriale e di un sistema aziendale organizzato a tal fine.

In questo contesto Circet Italia pone massima attenzione alla tutela della sicurezza sul lavoro e alle pratiche anticorruzione, in quanto elementi di prioritario rilievo nella conduzione dell'attività aziendale. A tal fine, oltre alla ricerca della performance e dell'eccellenza che deve guidare le sue attività, Circet Italia intende garantire il rispetto di elevati standard etici nella conduzione strategica e quotidiana del proprio lavoro, formalizzando le prassi già presenti in Azienda e nel Gruppo.

Il CdA insieme al CEO, assume un ruolo centrale nel promuovere e supervisionare la condotta etica dell'impresa. In particolare, il CdA definisce le Politiche generali in materia di integrità e anticorruzione, monitora regolarmente i report prodotti dalla funzione Compliance e dall'Organismo di Vigilanza, e adotta le eventuali azioni correttive o migliorative. FdC e l'OdV sono designati con autonomia operativa e riferiscono periodicamente all'Alta Direzione, garantendo che le attività di controllo e prevenzione siano effettivamente integrate nei processi decisionali aziendali.
Il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione è integrato con il Modello 231 ed è oggetto di regolare monitoraggio e Riesame: dapprima nell'ambito della riunione congiunta a cadenza almeno annuale che si svolge tra FdC , OdV e Collegio Sindacale e successivamente dal CdA che in occasione degli audit di mantenimento o rinnovo della certificazione, sottopone a verifica l'intero sistema, a partire dalla Politica Anticorruzione, unitamente alle proposte di modifica e miglioramento di documenti, procedure e prassi implementate. Da ultimo, l'insieme delle procedure del Sistema di gestione per la Prevenzione della Corruzione è stato approvato dall'Organo Direttivo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2025 e certificate conformi alla norma ISO 37001:2016 dall'ente certificatore in data 19 giugno 2025.

Al 31/12/2025 tutte le sedi operative (47) e direzionali (2) sono monitorate in relazione al rischio di corruzione, unitamente ai processi – con particolare attenzione ai più sensibili – che nelle stesse vengono attuati.

Periodicamente la Funzione di Conformità conduce una capillare attività di Risk Assessment per le aree aziendali più a rischio (acquisti, appalti, vendite, contratti, risorse umane, particolari transazioni, rapporti con fornitori, partner). A partire da tale analisi vengono predisposti questionari e schede di due diligence per soggetti interni ed esterni, con una particolare attenzione per i casi a rischio non basso. Nel 2025, sono stati completati circa 131 processi di due diligence, nonché audit interni dedicati ai processi critici (approvvigionamenti, gare, omaggi, sponsorizzazioni, selezione del personale, fatturazione, pagamenti) per verificarne la conformità, con oltre 30 controlli svolti nel corso dell'anno.

Circet Italia non eroga contributi finanziari, diretti o indiretti, a partiti politici, movimenti, candidati o organizzazioni aventi finalità politiche. Eventuali interlocuzioni con istituzioni, autorità pubbliche, enti regolatori e associazioni di categoria sono svolte esclusivamente nell'ambito della normale attività d'impresa, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e integrità, con l'obiettivo di rappresentare le esigenze del settore e contribuire al dialogo sui temi di interesse comune. Tali relazioni non sono finalizzate a ottenere vantaggi indebiti né comportano forme di sostegno economico o attività di lobbying diverse da quelle consentite dalla normativa applicabile e dai presidi interni di compliance adottati dalla Società.
I predetti rapporti con istituzioni avvengono nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza previsti dal proprio sistema di governance e compliance.

Attività di formazione e sensibilizzazione

[ESRS G1-3, 21]

Di fianco ai controlli, l'attività di sensibilizzazione e formazione rappresenta un pilastro dell'intero sistema, sancito dalla Politica Anticorruzione: nel corso dell'anno, il personale è stato coinvolto in attività formative ricorrenti, erogate sia in modalità FAD che sincrona, con l'utilizzo di piattaforme informatiche, che hanno riguardato i temi della legalità, della condotta etica, dei conflitti di interesse e delle misure anticorruzione, tra cui il canale per le segnalazioni. Tutti i dipendenti hanno ricevuto un kit documentale composto, tra l'altro, da Codice Etico, Politica Anticorruzione, linee guida anticorruzione, procedure di segnalazione e gestione delle ispezioni. Tutta la documentazione è inoltre consultabile sul sito web aziendale, a conferma dell'impegno della Società verso la trasparenza e la diffusione dei propri principi di integrità e compliance.

La predisposizione e l'attivazione di nuovi corsi di formazione specifica sui temi dell'anticorruzione e in generale della conformità normativa è testimonianza dell'impegno profuso nella diffusione della cultura della legalità: la sensibilizzazione sui temi centrali della compliance è considerata condicio sine qua non per la crescita aziendale.

Nel corso dell'anno 2025 si è proseguito con l'erogazione della formazione sulla Responsabilità Amministrativa degli Enti ex. D. Lgs. 231/2001 e sul sistema di gestione Anticorruzione UNI EN ISO 37001, nonché con l'erogazione di un modulo formativo specifico per i reati informatici e sui corsi in materia di trattamento di dati personali e sicurezza delle informazioni.

La formazione erogata risulta differenziata per livello d'inquadramento e mansione svolta, con livelli di approfondimento e aggiornamento via via maggiore in linea con la responsabilità legata al ruolo ricoperto e alla funzione c.d. a rischio non basso che si esercita, al fine di garantire un grado di approfondimento adeguato, nonché di trasferire le conoscenze attraverso un approccio concreto, anche con esempi pratici su situazioni che si potrebbero verificare nello svolgimento delle attività quotidiane.

I membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo che rientrano tra il personale delle società partecipano ai medesimi programmi di formazione erogati direttamente da Circet Italia. I membri che rientrano nell'organizzazione della capogruppo vengono invece formati con medesimi programmi e contenuti, dalla capogruppo stessa. Per i membri di tali organi, inoltre, sono periodicamente previste specifiche occasioni di formazione, anche da parte dei relativi Organismi di Vigilanza.

Oltre ai corsi pianificati con l'ausilio del piano formativo annuale, in occasione del mantenimento della certificazione UNI EN ISO 37001 e con l'aggiornamento delle procedure riferite alle funzioni direzionali, ciascuna funzione riceve specifica formazione sulle procedure di diretta applicazione con particolare focus sugli specifici rischi e sulle buone prassi da applicare.

Circet Italia, inoltre, recependo le istanze della capogruppo francese, ha pianificato ed erogato nel corso del 2025 diversi corsi di formazione riguardanti: anticorruzione, MOG231, privacy e reati informatici.

circet	**Sistema di gestione integrato**	**MOG 231 Parte generale e speciali:** Sicurezza sul lavoro, Ambiente e Patrimonio culturale.	**MOG 231 Parte speciale:** Reati contro la P.A. e Anticorruzione.	**Reati informatici e responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001.**	**ISO 27001 e Privacy.**
Funzioni ritenute a rischio e contemplate nei programmi di formazione	**Tutti i lavoratori**	**Tutti i lavoratori con mansioni non operative**			
Totale ore di formazione erogata	**1.960**	**556**	**790**	**367**	**344**
Numero di lavoratori formati	**490**	**278**	**395**	**367**	**172**
Frequenza [anni]	**5**	**5**	**2**	**2**	**5**
Durata [h]	**4**	**2**	**2**	**1**	**2**
Temi trattati	Manuale e procedure del SGI Sostenibilità Responsabilità sociale Diversità e inclusione Tolleranza zero verso le molestie.	Modello organizzativo Codice etico Sistema sanzionatorio e disciplinare Sicurezza sul lavoro Tutela ambiente Tutela patrimonio culturale.	Reati contro la P.A. Anticorruzione.	Reati informatici	Privacy Regolamento GDPR ISO 27001 Regolamento informatico aziendale e regolamento utilizzo responsabile AI.

Nell'ottica della massima trasparenza, il presente bilancio include, ove disponibili, dati su eventuali condanne o sanzioni per corruzione attiva o passiva, nonché il numero di casi accertati, le sanzioni disciplinari e le cessazioni contrattuali correlate. Anche nel 2025, in linea con i risultati delle annualità precedenti, non sono state rilevate condanne penali o amministrative a carico di Circet Italia in tema di corruzione.

Dalle attività di verifica che vengono svolte periodicamente, non sono neppure emerse evidenze di partner in affari implicati in casi di corruzione. Il monitoraggio dei partner è uno dei pilastri fondamentali della strategia di prevenzione della corruzione.

Responsible Payments

Gestione pagamenti fornitori

[ESRS G1-2, 14] [ESRS G1-6, 33]

Le condizioni di pagamento sono stabilite nei contratti stipulati con i fornitori e si fondano su principi chiari e trasparenti. I termini di pagamento possono variare da 30, 60, 90, 120 a 150 giorni da fine mese data fattura.

Per l'anno di rendicontazione, considerando tutte le tipologie di contratti e fornitori, Circet Italia ha stimato un tempo medio effettivo di pagamento fornitori, a partire dalla data di scadenza concordata, pari a 5 giorni.

Non ci sono procedimenti giudiziari pendenti dovuti a ritardi nei pagamenti per l'anno 2025.



Appendice tecnica

Disclosure Index

Elenco degli obblighi di informativa inclusi nella rendicontazione di sostenibilità

[ESRS 2 IRO-2, 56-59]

ESRS 2 – Informazioni generali

Obblighi di informativa		Riferimento pag.	Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE	Riferimento pag.
BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni di sostenibilità	7 - 8		
BP_2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	7 - 8		
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione	11 -1 4	Diversità di genere nel CdA, par. 21, lett. d SFDR All. I, tab. 1, indicatore n. 13 Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II	11
			% membri indipendenti del CdA, par. 21, lett. e Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II	11
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	15		
GOV-3	Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	17		
GOV-4	Dichiarazione su dovere e diligenza	17	Dichiarazione sul dovere di diligenza, par 30 SFDR- All. I tab.3, indicatore n. 10	17
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	18		
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	24 – 32 42	Coinvolgimento in attività collegate al settore dei combustibili fossili, par. 40, lett. d_i SFDR All. I, tab. 1, indicatore n. 4 Terzo pilastro – Art. 449 bis Regolamento (UE) 575/2013, Regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453, tab. 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tab. 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II	/
			Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, par. 40, lett. d_ii SFDR All. I, tab. 1, indicatore n. 9 Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II	/
			Coinvolgimento in attività connesse ad armi controverse, par. 40, lett. d_iii SFDR All. I, tab. 1, indicatore n. 14 Regolamento sugli indici di riferimento – Art. 12, par. 1, Regolamento delegato (UE) 2020/1818 e Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II	/
			Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e produzione di tabacco, par. 40, lett. d_iv Regolamento sugli indici di riferimento – Art. 12, par. 1, Regolamento delegato (UE) 2020/1818 e Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II	/
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interesse	43 - 45		
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	47 - 55		
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	47 - 48		
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	105 - 110		

ESRS E1 – Cambiamenti climatici

Obblighi di informativa		Riferimento pag.	Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE	Riferimento pag.
ESRS 2 GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	17		
E1-1	Piano di transizione per i cambiamenti climatici	61	Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, par. 14 Normativa UE sul clima – Art. 2, par. 1 Regolamento (UE) 2021/1119	61
			Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, par. 16, lett. g Terzo pilastro – Art. 449 bis Regolamento (UE) 575/2013, Regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453, mod. 1 sul rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici Regolamento sugli indici di riferimento – Art. 12, par. 1, lett. a d) a g), e par. 2 Regolamento delegato (UE) 2020/1818	/
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	59		
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	59		
MDR-P	Politiche per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità legate alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.	62		
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	62		
MDR-A	Azioni e risorse connesse alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.	61 63 - 69		
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	61		
MDR-T	Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni attraverso obiettivi	61		
E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	61	Obiettivi di riduzione delle emissioni di GHG, par. 34 SFDR – All. I, tab. 2, indicatore n. 4 Regolamento sugli indici di riferimento – Art. 6 Regolamento delegato (UE) 2020/1818	61
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	63 - 64	Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte, par. 38 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 5 e tab. 2, indicatore n. 5	63
			Consumo di energia e mix energetico, par. 37 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 5	63
			Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, par. da 40 a 43 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 6	64
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	65 - 68	Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG, par. 44 SFDR – All. I, tab. 1, indicatori n. 1 e 2 Terzo pilastro – Art. 449 bis Regolamento (UE) 575/2013, Regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, mod. 1 sul rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici Regolamento sugli indici di riferimento – Art. 5, par. 1, art. 6 e art. 8, par. 1 Regolamento delegato (UE) 2020/1818	67
			Intensità delle emissioni lorde di GES, par. da 53 a 55 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 3 Terzo pilastro – Art. 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013, Regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3 sul rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento Regolamento sugli indici di riferimento – Art. 8, par. 1 Regolamento delegato (UE) 2020/1818	68
E1-7	Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	69	Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, par. 56 Normativa UE sul clima – Art. 2, par. 1 Regolamento (UE) 2021/1119	69
E1-8	Fissazione del prezzo interno del carbonio	8		
E1-9	Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima	8		

ESRS E5 – Uso delle risorse ed economia circolare

Obblighi di informativa		Riferimento pag.	Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE	Riferimento pag.
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	70 - 72		
MDR-P	Politiche per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legate all'uso delle risorse e dell'economia circolare	71		
E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	71		
MDR-A	Azioni e risorse in relazione all'uso delle risorse e all'economia circolare	71 - 72		
E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	71 - 72		
MDR-T	Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni attraverso obiettivi	71 - 72		
E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	71 - 72		
E5-4	Flussi di risorse in entrata	/		
E5-5	Flussi di risorse in uscita	72	Rifiuti non riciclati, par. 37, lett. d SFDR – All. I, tab. 2, indicatore n. 13	72
			Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, par. 39 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 9	72
E5-6	Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	/		

ESRS S1 – Forza lavoro propria

Obblighi di informativa		Riferimento pag.	Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE	Riferimento pag.
ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interesse	43		
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	73 - 74	Rischio di lavoro forzato, par. 14, lett. f SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 13	79
MDR-P	Politiche per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legate alla forza lavoro propria	75 - 92		
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	75 - 92	Impegni politici in materia di diritti umani, par. 20 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 9 e tab. 1, indicatore n. 11	79
			Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'OIL, par. 21 Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816 all. II	79
			Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, par. 22 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 11	79
			Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, par. 23 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 11	91 - 92
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	75 83		
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	75 92	Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, par. 32, lett. c SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 5	75
MDR-A	Piani d'azione e risorse per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative alla propria forza lavoro	75 - 92		
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	75 - 92		
MDR-T	Obiettivi per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative alla propria forza lavoro	75 - 92		
S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	75 - 92		
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	77 - 78		
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	78		
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	77		
S1-9	Metriche della diversità	77 - 81		
S1-10	Salari adeguati	85 - 87		
S1-11	Protezione sociale	80 – 81 85 - 86		
S1-12	Persone con disabilità	80 - 81		
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	87 - 89		
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	91	Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, par. 88, lett. b, c SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 2 Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816 all. II	91
			Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, par. 88, lett. e SFDR - All. I, tab. 3, indicatore n. 3	91
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	75 - 92		
S1-16	Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	85 - 87	Divario retributivo di genere, par. 97, lett. a SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 12 Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816, all. II	87
			Divario retributivo a favore dell'Amministratore Delegato, par. 97, lett. b SFDR - All. I, tab. 3, indicatore n. 8	86
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	81	Incidenti legati alla discriminazione, par. 103, lett. a SFDR - All. I, tab. 3, indicatore n. 7	100
			Mancato rispetto dei principi guida delle UN su imprese e diritti umani e OCSE, par. 104, lett. a SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 10 e tab. 3, indicatore n. 14 Regolamento sugli indici di riferimento – All. II Regolamento delegato (UE) 2020/1816 e art. 12, par. 1, Regolamento delegato (UE) 2020/1818	81

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore

Obblighi di informativa		Riferimento pag.	Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE	Riferimento pag.
ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interesse	44		
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	93	Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, par. 11, lett. b SFDR – All. I, tab. 3, indicatori n. 12 e 13	93
S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	93 - 94	Impegni politici in materia di diritti umani, par. 17 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 9 e tab. 1, indicatore n. 11	93 - 94
			Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, par. 18 SFDR – All. I, tab. 3, indicatori n. 11 e 4	93 - 94
			Mancato rispetto dei principi guida delle UN su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, par. 19 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 10 Regolamento sugli indici di riferimento – All. II Regolamento delegato (UE) 2020/1816 e art. 12, par. 1, Regolamento delegato (UE) 2020/1818	93 - 94
			Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'OIL, par. 19 Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816 all. II	93 - 94
S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	93 - 94		
S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	93 - 94		
MDR-A	Piani d'azione e risorse per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relativi ai lavoratori della catena del valore	93 - 94		
S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	93 - 94	Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, par. 36 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 14	93 - 94
MDR-T	Obiettivi per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative ai lavoratori della catena del valore	94		
S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	94		

ESRS G1 – Condotta delle imprese

Obblighi di informativa		Riferimento pag.	Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE	Riferimento pag.
ESRS 2 Gov-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	11 - 14		
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	96		
MDR-P	Politiche in atto per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relativi alla condotta aziendale e alla cultura aziendale	97 - 100		
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	97 - 100	Convenzione delle UN contro la corruzione, par. 10, lett. b SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 15	99
			Protezione degli informatori, par. 10, lett. d SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 6	98
MDR-A	Piani d'azione e risorse per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legati alla corruzione attiva e passiva	97 - 100		
G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	101	Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, par. 24, lett. a SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 17 Regolamento sugli indici di riferimento – All. II Regolamento delegato (UE) 2020/1816	101
			Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, par. 24, lett. b SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 16	101
G1-5	Influenza politica e attività di lobbying	100		
G1-6	Prassi di pagamento	101		

Circet Italia S.p.a.
Via Aterno 108, 66020 San Giovanni Teatino (CH)
Capitale Sociale € 10.000.000 C.F e P. IVA 01481120697
R.E.A.90567
Tel: +39 085 92161 mail: info@circet.it web: www.circet.it

Report ESG 2025

Italia