

REPORT ESG

2024



| | | | | | |
|---|-----------|--|-----------|---|-----------|
| Lettera del CEO | 3 | <i>Enti pubblici e Istituzioni</i> | 25 | Le persone al centro | 54 |
| Criteri per la redazione della Rendicontazione di sostenibilità | 4 | <i>Comunità locali</i> | 26 | Processo di coinvolgimento della forza lavoro e canali di segnalazione. | 56 |
| Governance | 5 | <i>Organizzazioni sindacali - Dialogo con le parti sociali e contrattazione collettiva</i> | 26 | Piano obiettivi e azioni | 56 |
| Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo | 6 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | 27 | Forza lavoro propria | 57 |
| Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | 8 | Impatti rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 28 | <i>Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori</i> | 58 |
| Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | 8 | Rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 31 | <i>Pari opportunità, diversità e inclusione</i> | 59 |
| Dichiarazione sul dovere di diligenza | 9 | Resilienza della strategia e del business model | 33 | <i>Recruitment e valorizzazione delle persone</i> | 61 |
| Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità | 9 | Temi materiali derivanti dall'analisi di doppia materialità | 33 | <i>Engagement e Comunicazione interna</i> | 62 |
| Circet Group | 10 | Elenco degli obblighi di informativa inclusi nella Rendicontazione di sostenibilità | 34 | <i>Politiche di remunerazione</i> | 63 |
| Circet Italia | 12 | Attenzione al clima e all'ambiente | 43 | <i>Gender pay gap</i> | 65 |
| Modello di business e value chain | 13 | Cambiamenti climatici | 44 | <i>Formazione</i> | 66 |
| Premi e riconoscimenti | 18 | <i>Piano di transizione climatica</i> | 45 | <i>Circet Academy</i> | 67 |
| Piano strategico ESG | 19 | <i>Politiche relative alla gestione dei cambiamenti climatici</i> | 46 | <i>Salute e sicurezza</i> | 68 |
| Analisi di doppia materialità | 21 | <i>Consumi energetici</i> | 47 | Lavoratori nella catena del valore | 70 |
| Analisi del contesto | 22 | <i>Carbon footprint</i> | 48 | <i>Gestione della catena di fornitura</i> | 70 |
| Stakeholder | 24 | <i>Assorbimenti di GHG e progetti di mitigazione delle emissioni di GHG</i> | 51 | <i>Criteri ESG per la catena di fornitura</i> | 71 |
| <i>Clienti</i> | 24 | Economia circolare | 52 | <i>Metriche e obiettivi</i> | 72 |
| <i>Dipendenti</i> | 24 | <i>Politiche relative all'economia circolare</i> | 52 | Condotta dell'impresa | 73 |
| <i>Supply Chain - Fornitori e Subcontractor</i> | 25 | <i>Gestione rifiuti</i> | 53 | Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo D.Lgs. 231/01 | 74 |
| | | | | Lotta alla corruzione | 76 |
| | | | | <i>Attività di formazione e sensibilizzazione</i> | 77 |
| | | | | Gestione pagamenti fornitori | 78 |



LETTERA DEL CEO

La stesura di questo bilancio ci impone una riflessione su quanto si è fatto e quanto resta da fare.

Abbiamo sicuramente continuato il percorso avviato alcuni anni fa, in un mercato complesso e pieno di sfide. Il PNRR ci sta imponendo ritmi di crescita inusitati, non solo nelle telecomunicazioni ma anche e soprattutto nell'energia.

Il saper declinare una modalità di lavoro più sostenibile in un contesto di mercato concorrenziale, senza trascurare la soddisfazione degli azionisti, è impresa sempre più ardua.

Anche perché gli attori coinvolti sono molteplici: clienti, dipendenti, fornitori, sistema finanziario, ecc.

Allora, ancora una volta, l'impegno di tutta l'Azienda ha fatto e farà la differenza.

Lo si è constatato anche nelle Convention svolte, quest'anno itineranti, nelle quali la partecipazione e la condivisione dei valori aziendali, attraverso la disamina delle attività svolte giorno per giorno, sono state ampiamente dibattute.

Abbiamo cercato di parlare la lingua di chi è in trincea, di condividere le sfide affrontate ogni giorno, di guardare dove va il mercato e dove il nostro comportamento induce la sostenibilità, non solo sociale ma anche economico-finanziaria dell'Azienda.

Abbiamo ribadito e sperimentato, ancora una volta, quanto il fattore umano conti

nella nostra Società, quanto le politiche di inclusione e di pari opportunità messe in atto siano importanti e stimolanti per tutti noi.

L'ESG espande i confini, giustamente, oltre l'Azienda e coinvolge fornitori e partners: non semplice condividere con questi ultimi valori, opportunità e ritorni.

Ma non dobbiamo fermarci nel percorso avviato: riduzione della carbon footprint, miglioramento dell'ambiente sociale presso i nostri fornitori, immissione sempre maggiore di lavoratrici anche in ambito tecnico-operativo, acquisto di materiali prodotti in una catena green.

Nel 2024 abbiamo raggiunto ragguardevoli risultati: dimezzate le emissioni mensili grazie all'utilizzo di biocarburante per autotrazione, introdotto un piano di transizione elettrica per la flotta aziendale che prevede una sostituzione graduale con una prima tranche di 50 veicoli elettrici, effettuati oltre 2500 audit in campo.

Il 2025 non sarà da meno in quanto ad impegno, determinazione e focalizzazione che rivolgeremo alle tematiche trattate in questo documento.

Auguro un proficuo lavoro a tutti, all'insegna di un'Azienda sempre più sostenibile.

Fabrizio Perletta
CEO Circet Italia

Il Report di Sostenibilità di Circet Italia, avviato nel 2020, riflette l'impegno dell'Azienda verso uno sviluppo sostenibile, integrando principi etici, sociali e ambientali in linea con gli Obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

La strategia ESG si fonda su un solido modello di Governance, ispirato alla responsabilità sociale e ambientale e al Codice Etico aziendale. Il report illustra gli impegni di Circet Italia, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri, con il coinvolgimento attivo degli stakeholder.

Temi come il cambiamento climatico, i diritti umani e la governance responsabile sono oggi centrali per la competitività e la resilienza delle imprese.

In questo contesto, Circet Italia continua con determinazione il proprio percorso di sostenibilità, fissando obiettivi sempre più ambiziosi e misurabili per contribuire a un futuro equo e sostenibile.

Negli ultimi anni, la sostenibilità è passata da elemento accessorio a pilastro fondamentale della strategia aziendale e oggi è sempre più integrata nei processi e nel sistema di gestione.

Il report di sostenibilità non è un adempimento, ma uno strumento strategico: aiuta a misurare, pianificare e agire.

CRITERI PER LA REDAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

[ESRS 2 BP-1, 5] [ESRS 2 BP-2, 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 e fa riferimento al periodo 1° Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2024 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 primo redatto in conformità con gli standard ESRS a differenza dei report precedenti predisposti secondo gli standard Global Reporting Initiative (GRI). Per questa ragione, in virtù della possibilità di avvalersi delle misure di phase-in previste per il primo anno di rendicontazione, alcuni dati comparativi richiesti dagli ESRS non sono stati rendicontati.

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 (2024)
- **medio periodo**
fino ai 5 anni dall'anno di rendicontazione

• **lungo periodo**
oltre i cinque anni dall'anno di rendicontazione

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.

L'obiettivo dell'azienda è di ridurre la quantità di dati stimati e quindi di implementare metodi per l'acquisizione di dati diretti qualora non ci siano.

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 approvato in Consiglio di Amministrazione.

Governance

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, composto da tre amministratori (uomini), tra cui l'**Amministratore Delegato**, 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 Consiglio di Amministrazione viene nominato dall'**Assemblea dei Soci** (Shareholders' Meetings), prediligendo un numero ristretto di membri al fine di assicurare una maggiore agilità decisionale.

Solo l'Amministratore Delegato (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. 231/01.

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 cinque anni, il Bilancio di Sostenibilità che rendiconta le performance ambientali e sociali della Società.

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**.

L'assetto organizzativo operativo/esecutivo è ripartito in cinque 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.

Per quanto concerne l'attività consultiva vengono poi periodicamente tenute delle riunioni (informalmente "board") nelle quali possono partecipare sia membri del Board of Directors e il legale rappresentante del socio unico, oltreché le funzioni apicali eventualmente interessate, per fare il punto sull'andamento della gestione.

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. 231/01 (231 Committee), della periodica e specifica formazione al personale dipendente che viene erogata in FAD. 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. 231/01, 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. A sua volta l'OdV riceve con cadenza semestrale dai responsabili di processo (Direttori Operativi, Commerciali, Responsabili di Funzioni etc.) dei flussi di comunicazione il cui scopo è quello di segnalare circostanze attinenti ai reati-presupposto rientranti nella previsione del MOG 231. Tali informazioni combinate con gli **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.

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**.

AZIONISTI

Al 31/12/2024 il Consiglio di Amministrazione di CIRCET ITALIA S.p.a. era così costituito:

PRESIDENTE del CdA/ Board of Directors
Franck Jacques Robert Lavalloir

AMMINISTRATORE DELEGATO/ CEO
Fabrizio Perletta

CONSIGLIERE
Philippe Pascal Lamazou

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.

COMPOSIZIONE DEL CDA PER ETÀ E GENERE

| | 31/12/2024 | 31/12/2023 | 31/12/2022 |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| N. Consiglieri | 3 | 3 | 3 |
| Uomini < 30 | - | - | - |
| Uomini 30-50 | - | 33% | 33% |
| Uomini > 50 | 100% | 67% | 67% |
| Donne < 30 | - | - | - |
| Donne 30-50 | - | - | - |
| Donne > 50 | - | - | - |

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 composto da un **responsabile ESG**, un **responsabile Ambiente** e un **analista ESG**. Il Team centrale definisce, gestisce e monitora il piano d'azione di Circet.

Nel 2024, in Circet Italia, la funzione HSEQ & Sustainability è 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.

Regolarmente la funzione Sustainability informa gli organi di amministrazione sull'andamento dei KPI al fine di valutare lo stato di avanzamento verso il raggiungimento degli obiettivi fissati.

INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

[ESRS 2 GOV-3, 29A-29B-29C-29E]

Per i Direttori Operativi, i Responsabili di Area/Linea, i Key Account Manager, 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.



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.

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.



Circet Group

Il Gruppo Circet, nel 2024, conta 271 sedi operative in 12 paesi tra Europa, Nord Africa e Stati Uniti confermandosi uno dei principali attori mondiali nel settore delle telecomunicazioni ed energia.

Nel 2024, il Gruppo ha intensificato il proprio impegno nello sviluppo di servizi per la transizione energetica, con un focus su ambiti tecnicamente affini al proprio know-how nel settore delle telecomunicazioni. La produzione del settore relativo alla transizione energetica è cresciuta del 40% rispetto al 2023, rafforzando la sua presenza nelle reti elettriche, nelle infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, negli impianti fotovoltaici, nelle smart grid e nei data center.

Per alcuni clienti il cambiamento delle aspettative rappresenta un vero e proprio cambiamento di paradigma. Laddove le implementazioni su larga scala di FTTH si sono esaurite, l'attività principale è ora la connessione degli utenti, con il requisito di una qualità del servizio impeccabile. Circet si trova ad affrontare diverse sfide a causa della sua ampia copertura geografica. In alcuni paesi – come Regno Unito, Italia e Germania – la domanda di implementazione rimane elevata, richiedendo una produzione puntuale ed efficiente su larga scala. In altri mercati – come Spagna e Francia – si sta invece affermando il modello operativo orientato alla gestione dei servizi, dove prevalgono attività di connessione e manutenzione degli utenti finali. Le strutture organizzative hanno dovuto cambiare per rispondere a queste sfide sempre più urgenti.

CIRCET IN PILLOLE



12

paesi



17,363

dipendenti



€4.264 miliardi

di fatturato globale



271

sedi operative



2 areas of expertise:

telecomunicazione ed energia



100+

clienti

2,800,000
utenti FTTH
connessi

1,350,000
interventi sul
local loop

1,135,000
interventi di
manutenzione per gli
abbonati

791,000 km
di fibra installata

1,800,000
abitazioni FTTH coperte

5700
nuovi siti e
aggiornamenti 4G/5G

RIPARTIZIONE GLOBALE DEL FATTURATO E DELLA FORZA LAVORO 2024

United States

€332 milioni di fatturato
1,366 dipendenti

Europe & North Africa

€3.932 milioni di fatturato
15,997 dipendenti

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.

VALORI

Customers

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

Involvement

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

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.

Challenge

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

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.

Together

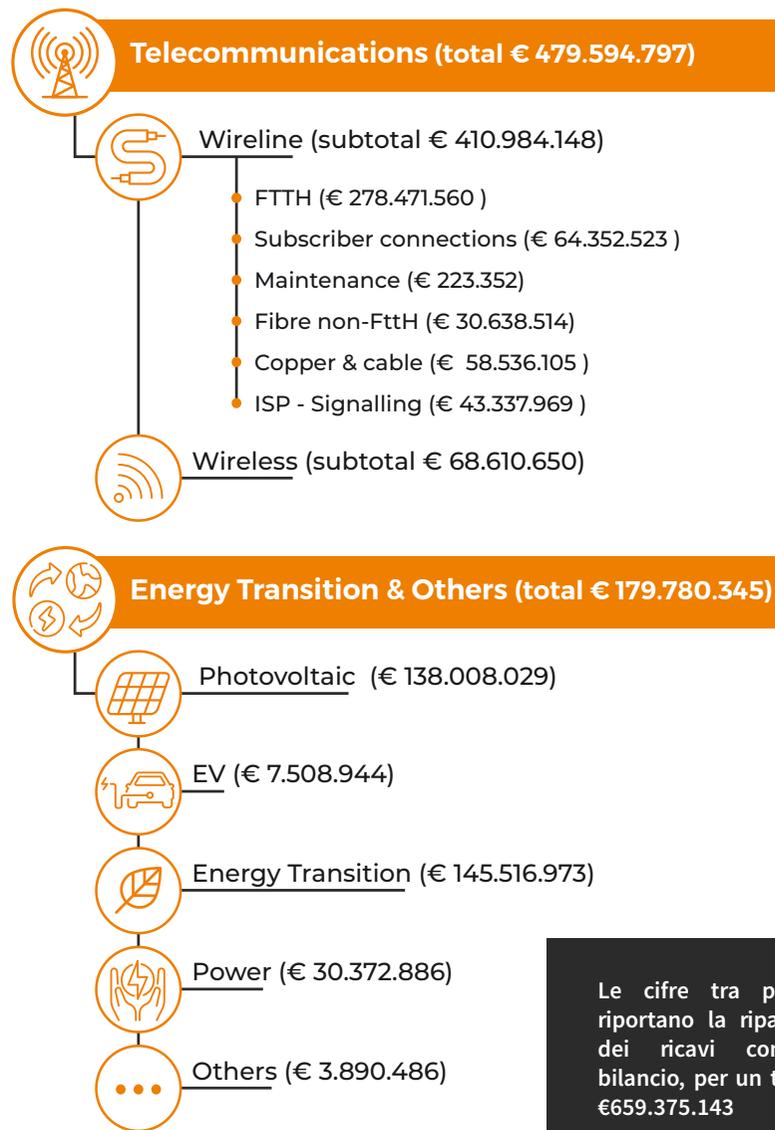
Siamo appassionati di ciò che facciamo. Siamo determinati ad avere successo. Abbiamo creato un sistema che spinge i nuovi talenti ad entrare a far parte del gruppo e i clienti a lavorare con noi.

Circet Italia

[ESRS 2 SBM-1, 40-41]

Con una presenza capillare di oltre 50 sedi operative su tutto il territorio nazionale, un valore della produzione di circa 660 milioni di euro e 1583 dipendenti nel 2024, 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:



Le cifre tra parentesi riportano la ripartizione dei ricavi come da bilancio, per un totale di €659.375.143

MODELLO DI BUSINESS E VALUE CHAIN

[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, dalla 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.

Tutti i processi aziendali sono guidati da un SGI certificato, che favorisce il miglioramento continuo, la gestione dei rischi e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder.

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

E

UNI EN ISO 14001:2015

Sistemi di gestione ambientale - Requisiti e guida per l'uso

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

UNI CEI EN ISO 50001:2018

Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso

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

F-GAS

Certificazione delle imprese ai sensi del Regolamento (UE) N. 517/2014 e del DPR N.146/2018

S

UNI ISO 45001:2018

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso

SA 8000:2014

Social Accountability

UNI ISO 30415:2021

Diversity & Inclusion

UNI PDR 125:2022

Parità di genere

G

UNI EN ISO 9001:2015

Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti

UNI ISO 37001:2016

Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo

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 2024 il sistema di gestione aziendale copre il 100% delle sedi operative elencate in appendice e, quindi, il 100% dei dipendenti che ogni giorno effettuano lavorazioni nel territorio di competenza.

LE SEDI AL 31/12/2024

| N° | Area | Città | Prov. | Indirizzo | % Attività coperte dal SGI ¹ | % Lavoratori coperti dal SGI ¹ |
|----|----------------|--------------------------|-------|--|---|---|
| 1 | ABRUZZO | SAMBUCCETO | CH | Via Aterno,108 - Direzione | 100% | 100% |
| 2 | ABRUZZO | SAMBUCCETO | CH | Via Aterno,112/114 | 100% | 100% |
| 3 | ABRUZZO | SAMBUCCETO | 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 sn | 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 n. 16 | 100% | 100% |
| 25 | LOMBARDIA | SEGRATE | MI | Via Cuneo, 13 | 100% | 100% |
| 26 | LOMBARDIA | CASTELLETTO DI BRANDUZZO | PV | Via dell'Artigianato, snc | 100% | 100% |

¹SGI: 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

| N° | Area | Città | Prov. | Indirizzo | % Attività coperte dal SGI ¹ | % Lavoratori coperti dal SGI ¹ |
|----|-----------|------------------------|-------|------------------------------|---|---|
| 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 n°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, n.14/C | 100% | 100% |
| 50 | TOSCANA | EMPOLI | 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% |

LA CATENA DEL VALORE

ATTIVITÀ CORE



TELCO



Wireline



Wireless



Energy Transition & Others



Photovoltaic



EV



Energy transition



Power



Others

INPUT

- **Capitale umano**
- 1583 dipendenti
- **Capitale naturale**
- Energia elettrica consumata **534 MWh**
- Combustibili **100.155 GJ**
- Acqua **4625 m³**
- **Capitale tecnologico**
- Materie prime
- Software e mezzi
- **Fornitori e partner**
- Fornitori di materiali e subappaltatori circa **2000**

IMPATTI

- Fatturato **660 M€**
- **Formazione** erogata circa **30 ore/dipendente**
- Oltre **250 nuovi posti di lavoro**
- **9% donne** (38% in più rispetto all'anno precedente) - **30% donne** nel senior management
- Circa **2.500 audit** in campo
- **Riduzione emissioni** da flotta **1292 tCO₂eq** evitate grazie all'utilizzo di biodiesel HVO
- Soddisfazione dei clienti score **8/10**
- Contributo alla **Twin Transition** (Sviluppo digitale e Transizione energetica)

OUTPUT

- Oltre **5.000 km** di **rete FTTH** installati
- **350 SRB** installate
- **1.400 5G Infrastrutture&Connessioni**
- **Sottostazioni MT/AT** realizzate: SSE Montalto di Castro (VT) e SSE Tuscania (VT)
- **Impianti energia BT** mantenuti: Milano, Roma, Torino, Palermo, Trapani, Sassari
- **348MW** Potenza installata rinnovabile (fotovoltaico)
- 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
- **20.146 tonnellate** di rifiuti destinati al recupero
- Emissioni GHG**
 - Scope 1: **5.786 tCO₂eq**
 - Scope 2: **225 tCO₂eq**
 - Scope 3: **132.838 tCO₂eq**

PREMI E RICONOSCIMENTI



**United Nations
Global Compact**

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

Anche per il 2024, 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.



Nel corso dell'anno di rendicontazione l'azienda ha aderito all'**Osservatorio sulla Rendicontazione di Sostenibilità delle aziende Abruzzesi (ORSA)**.

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.



Il livello **Open-es** raggiunto nel 2024 è di **9/12** con un punteggio di **74/100**.

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 capofila in diversi settori industriali, con un percorso di misurazione, crescita e valorizzazione delle performance di sostenibilità in tutti gli aspetti ESG



Nel 2024 il gruppo Circet ha ricevuto il punteggio **"C"** per il programma Climate Change e **"C"** per il programma Water da **CDP**.



Circet Italia ha ottenuto la medaglia Silver nel rating **EcoVadis** anche per il 2024 con un punteggio di **70/100**, un risultato che la posiziona nell'8% delle aziende più virtuose al mondo.



La **"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.

Nel 2024 SBTi ha validato gli obiettivi che nel 2023 il Gruppo Circet aveva presentato.

Gli obiettivi riguardano 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".



Nell'anno 2024 Circet Italia ha ottenuto 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.

PIANO STRATEGICO ESG

[ESRS 2 SBM-1, 40E-40F-40G]

Il piano strategico ESG al 2030 di Circet Italia è definito dagli organi direttivi ed è in linea con gli impegni e gli obiettivi del gruppo Circet.

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.

Di seguito sono riepilogati gli obiettivi e gli stakeholder impattati.



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.

STAKEHOLDERS: PERSONE

- 🎯 Riduzione dell'indice di gravità degli infortuni del 5% ogni anno
- 🎯 30% di donne nel senior management entro il 2030²



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).

STAKEHOLDERS: COMUNITÀ LOCALI

- 🎯 Almeno un progetto di volontariato all'anno
- 🎯 Almeno un progetto Charity verso enti 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.

STAKEHOLDERS: COMUNITÀ LOCALI

FORNITORI CLIENTI PERSONE

- 🎯 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



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.

STAKEHOLDERS: COMUNITÀ LOCALI

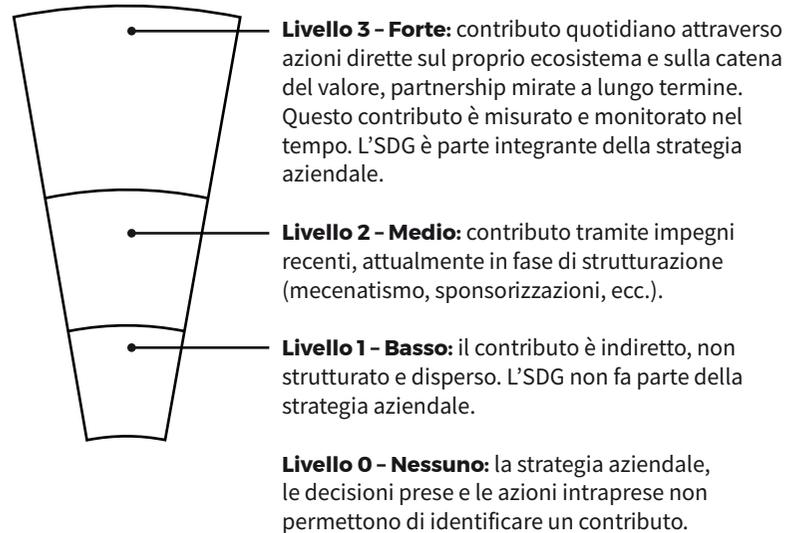
FORNITORI CLIENTI PERSONE

- 🎯 Il 100% dei dipendenti con ruoli a rischio riceve una formazione anticorruzione ogni due anni

PROSPECTIVE BUSINESS MODEL: CIRCET NEL 2035

Circet ha riflettuto sull'adattamento del proprio modello di business, incorporando pienamente le considerazioni ESG per anticipare i principali cambiamenti economici, sociali e ambientali previsti entro il 2035. Lo scopo di guardare avanti, come parte di un workshop collaborativo, era anticipare le principali trasformazioni che potrebbero avvenire nell'azienda, nelle sue attività e nei suoi stakeholder sullo sfondo di una transizione rapida e di requisiti sempre più esigenti.

CAMBIAMENTI NEL CONTRIBUTO DI CIRCET AGLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE 2025-2035



- Contributo 2025
- Obiettivo 2035



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 2024, il processo di valutazione dei temi materiali è stato aggiornato nel rispetto degli standard ESRS completando il percorso già avviato nel precedente anno.

ANALISI DEL CONTESTO

[ESRS 2 SBM-1, 40E, 40F, 40G]

Per l'individuazione di tali 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.

Nel corso del periodo di rendicontazione Circet Italia ha svolto le proprie attività in un complesso contesto geopolitico, economico e di sostenibilità che ha continuato a influenzare in modo significativo il settore delle infrastrutture strategiche, in particolare nei comparti delle telecomunicazioni e dell'energia, con ricadute dirette sull'attività dell'azienda.

I conflitti in Ucraina e nel Medio Oriente, insieme alle crescenti tensioni nelle relazioni

tra Stati Uniti e Cina, hanno determinato incertezza nei mercati energetici e tensioni lungo le catene di approvvigionamento globali. Questa situazione ha rafforzato la consapevolezza della necessità di investire in infrastrutture resilienti e autonome, capaci di garantire sicurezza energetica e continuità dei servizi digitali, anche in scenari di crisi.

Pertanto, nel settore dell'energia, il 2024 ha segnato un'accelerazione della transizione verso fonti rinnovabili, spinta sia dall'urgenza climatica sia dalla volontà di ridurre la dipendenza da fornitori esterni. I governi, in particolare in Europa, hanno continuato a investire in energie rinnovabili come solare, eolico e mobilità elettrica. Tutto ciò si è tradotto in opportunità di crescita che l'azienda vuole cogliere ma anche in maggiori rischi finanziari dovuti alla transizione energetica interna e agli eventi estremi causati dal cambiamento climatico che possono comportare la sospensione delle attività lavorative.

Parallelamente, il settore delle telecomunicazioni è stato riconosciuto come infrastruttura critica per la sicurezza nazionale, la competitività economica e la coesione sociale. La crescente diffusione delle reti 5G e l'espansione della connettività nelle aree rurali e svantaggiate sono diventate priorità strategiche, anche alla luce delle sfide legate alla cybersicurezza e alla sovranità digitale.

Nel contesto normativo, gli obblighi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e il recepimento della stessa in Italia, ha rappresentato un passaggio fondamentale nel rafforzamento del quadro normativo in materia di rendicontazione di sostenibilità. Nonostante la successiva direttiva UE 2025/794 "Stop the clock" che riduce il perimetro delle aziende coinvolte e fa slittare l'obbligatorietà di due anni, Circet Italia ha deciso di continuare il proprio percorso di adeguamento alla nuova normativa consapevole che la conformità alla CSRD non

è solo un obbligo regolatorio, ma una leva per promuovere un modello di business più trasparente, responsabile e orientato al lungo termine.

Nel 2024, il contesto interno dell'azienda è stato fortemente influenzato dai principi della sostenibilità, con un'accelerazione significativa nelle iniziative ambientali, sociali e di governance. Questo cambiamento è stato contrassegnato da un maggiore impegno profuso a valle dell'ingresso dell'azienda in una realtà multinazionale fortemente orientata ai temi ESG e impegnata nella promozione di pratiche responsabili lungo tutta la catena del valore.

L'integrazione in un gruppo internazionale ha rappresentato un'opportunità strategica per rafforzare la cultura aziendale, favorendo il trasferimento di competenze, il consolidamento di processi e il riallineamento delle priorità interne con standard di sostenibilità avanzati.



Nel corso dell'anno, sono stati compiuti progressi concreti su più fronti:

- ▶ Revisione e rafforzamento della governance ESG, con l'inserimento di figure dedicate, l'aggiornamento delle policy interne e l'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali;
- ▶ Espansione delle attività nel settore delle energie rinnovabili, con l'avvio di nuovi impianti e l'ottimizzazione di quelli esistenti, in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione;
- ▶ Potenziamento delle infrastrutture di telecomunicazione, in particolare attraverso lo sviluppo delle reti 5G e l'estensione della connettività in aree a basso accesso, in coerenza con i principi di equità digitale e inclusione;
- ▶ Introduzione di strumenti digitali per il monitoraggio delle performance ambientali, energetiche e operative, volti a migliorare l'efficienza e ridurre l'impronta ecologica delle attività.

La sostenibilità è stata sempre più integrata anche nelle dinamiche organizzative, attraverso programmi di formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale, mirati a diffondere una cultura ESG condivisa. Il benessere dei dipendenti, la sicurezza, la valorizzazione della diversità e la responsabilità sociale d'impresa sono stati elementi chiave della strategia interna.

Il rafforzamento del presidio sui rischi ESG, la progressiva digitalizzazione dei processi 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.

STAKEHOLDER

[ESRS 2 SBM-2, 45A-45B-45D] [ESRS S1-8, 63]

Le aspettative e le preoccupazioni degli stakeholder sono ritenuti 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 che sono coinvolti nelle attività dell'organizzazione o 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, questionari e discussioni con i vari stakeholder. Questo ci ha permesso di valutare al meglio i temi con lo scopo di comprendere quali fossero materiali per l'organizzazione.

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 2024 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 2024, 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 2024 è stato adottato e comunicato anche un **Codice di Condotta dei fornitori**.

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 sedi dei nostri cantieri, 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 2024 Circet Italia ha deciso di supportare le seguenti associazioni locali con progetti di Charity e volontariato d'impresa:

- Associazione di Promozione Sociale “**Health Girasoli**”, sostenuta da Intesa Sanpaolo, che promuove e rafforza la cultura di prevenzione e della salute femminile oncologica nel territorio;
- A.G.B.E., “**Associazione Genitori Bambini Emopatici**”, costituita da genitori di bambini affetti da malattie oncologiche ed ematologiche che si avvale dell'ausilio di volontari e professionisti che si adoperano quotidianamente per: alleviare le problematiche psicofisiche ed emotive dei bambini affetti da leucemie, tumori solidi ed altre malattie del sangue, abbattere la solitudine della malattia, sostenere le famiglie che affrontano il dramma del ricovero dei propri figli, salvaguardare e tutelare la dignità ed i diritti dei piccoli pazienti, favorire il loro reinserimento nel normale contesto di vita con lo scopo ultimo di migliorare la qualità della degenza, nonché il futuro del “piccolo paziente” e della sua famiglia, siano essi cittadini italiani o stranieri;
- **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 oltre 130 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.

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
- Coinvolgimento stakeholder
- Analisi del contesto interno ed esterno
- Audit interni e di terza parte
- Orientamento strategico aziendale
- 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 nei quali Circet Italia è coinvolta attraverso le proprie attività (impatti diretti) sia gli impatti nei quali è coinvolta in conseguenza dei suoi rapporti commerciali (impatti indiretti) ed i rischi e le opportunità derivanti da tali impatti.

La rilevanza degli impatti individuati è valutata considerando la Gravità, 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 | | | PROBABILITÀ | |
|--|------------------------------------|--|--|--|
| Dimensione | Portata | Irrimediabilità | Impatto Effettivo | Impatto Potenziale |
| 1 Basso impatto, con effetti relativamente moderati | Uno o più individui | Facilmente rimediabile | 1 L'evento non si è ancora verificato | Non c'è nulla che suggerisca che l'evento si verificherà |
| 2 Medio impatto, con effetti significativi | Una o più attività/ sedi aziendali | Rimediabile con azioni del medio termine | 2 L'evento si è verificato una volta | L'evento potrebbe verificarsi |
| 3 Alto impatto, con effetti rilevanti | L'intera azienda | Molto difficile da risolvere | 3 L'evento si è verificato alcune volte | È probabile che l'evento si verifichi |
| 4 Impatti critici, con effetti catastrofici | L'intero pianeta | Irreversibile | 4 L'evento si verifica regolarmente | L'evento si verificherà |

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

La rilevanza finanziaria dei rischi e delle opportunità è valutata 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.

| DIMENSIONE DEGLI EFFETTI | PROBABILITÀ RISCHI/OPPORTUNITÀ | |
|---|--|--|
| | Effettivo | Potenziale |
| 1 Basso impatto, con effetti finanziari relativamente moderati | 1 L'evento non si è ancora verificato | Non c'è nulla che suggerisca che l'evento si verificherà |
| 2 Medio impatto, con effetti finanziari significativi | 2 L'evento si è verificato una volta | L'evento potrebbe verificarsi |
| 3 Alto impatto, con effetti finanziari rilevanti | 3 L'evento si è verificato alcune volte | È probabile che l'evento si verifichi |
| 4 Impatti critici, con effetti finanziari catastrofici | 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.

IMPATTI RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

[ESRS S2 SBM-3, 48A-48B-48C-48G]

| ESG | Sub topic | Tipo di coinvolgimento | Impatto | Impatto positivo/negativo (IP/IN) Potenziale/Effettivo | Valutazione (punteggio finale) | Catena del valore | Orizzonte temporale | Azioni |
|-----|------------------------|------------------------|---|--|--------------------------------|---|---------------------|---|
| E | E1: Climate change | Diretto | Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) attraverso le proprie attività | IN Effettivo | 3,0 | Attività core | BP/MP | <p>Utilizzo di biodiesel HVO XTL</p> <p>Installazione di punti di ricarica per auto elettriche</p> <p>Sostituzione graduale di auto a combustione con auto elettriche</p> <p>Coinvolgimento dei subappaltatori in attività di sensibilizzazione ad attuare azioni di riduzione delle proprie emissioni.</p> <p>Priorità a fornitori SBTi-target durante la fase di selezione.</p> |
| E | E1: Climate change | Diretto | 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 Effettivo | 3,8 | Attività core Fornitori e subappaltatori | BP/MP/LP | |
| E | E1: Climate change | Indiretto | Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) generate lungo la catena di fornitura | IN Effettivo | 3,0 | Fornitori e subappaltatori | BP/MP | |
| E | E1: Climate change | Diretto | Accelerazione verso l'utilizzo di energie rinnovabili | IP Effettivo | 3,3 | Attività core | BP/MP/LP | |
| E | E1: Climate change | Diretto | Elevato consumo energetico per le proprie attività e i processi produttivi | IN Effettivo | 3,2 | Attività core | BP/MP/LP | |
| E | E5: Economia circolare | Diretto | Contributo ad un uso responsabile delle attrezzature e dei materiali e conseguente estensione del ciclo di vita. | IP Effettivo | 3,3 | Attività core | BP/MP/LP | |

| ESG | Sub topic | Tipo di coinvolgimento | Impatto | Impatto positivo/negativo (IP/IN) Potenziale/Effettivo | Valutazione (punteggio finale) | Catena del valore | Orizzonte temporale | Azioni |
|-----|--------------------------|------------------------|--|--|--------------------------------|-------------------|---------------------|--|
| E | E5: Economia circolare | Diretto | Attenta gestione del trattamento dei rifiuti, dalla raccolta differenziata in cantiere agli impianti di recupero. | IP Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP | Corretta classificazione e separazione dei rifiuti Corretto tracciamento dei rifiuti |
| E | E5: Economia circolare | Diretto | Potenziati danni ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato smaltimento | IN Potenziale | 3,0 | Attività core | BP/MP/LP | 100% di rifiuti destinati al recupero |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Creazione di occupazione stabile e di qualità in tutto il paese con contributo allo sviluppo sociale e alla riduzione della disoccupazione giovanile | IP Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP | Stabilità del lavoro Circet Academy Percorsi di upskill - crescita e valorizzazione del talento e del merito |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Aumentare il benessere dei dipendenti | IP Effettivo | 3,3 | Attività core | BP/MP/LP | Comunicazione interna Progetti di Welfare per i dipendenti Work Life balance Formazione continua |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Manifestarsi di incidenti sul lavoro, con conseguenti rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti, durante lo svolgimento delle attività aziendali | IN Potenziale | 3,0 | Attività core | BP/MP/LP | Sistema di gestione ISO 45001 Formazione continua sulla sicurezza sul lavoro Audit interni in cantiere Comunicazione efficace |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Casi di discriminazione e mancata inclusione e integrazione delle categorie di soggetti vulnerabili | IN Potenziale | 2,8 | Attività core | BP/MP/LP | Sistemi di gestione: • SA 8000 • ISO 30415 Diversity & Inclusion |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori, come il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, alla privacy, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio | IN Potenziale | 2,8 | Attività core | BP/MP/LP | • UNI PDR 125 Parità di genere Tolleranza zero rispetto a molestie e violenze Sensibilizzazione su diversità e inclusione |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Valorizzazione della diversità e dell'inclusione | IP Effettivo | 3,8 | Attività core | BP/MP/LP | Crescita presenza delle donne, anche in ruoli di responsabilità Parental policy Progetti di Welfare per i dipendenti |

| ESG | Sub topic | Tipo di coinvolgimento | Impatto | Impatto positivo/negativo (IP/IN) Potenziale/Effettivo | Valutazione (punteggio finale) | Catena del valore | Orizzonte temporale | Azioni |
|-----|--|------------------------|---|--|--------------------------------|-------------------|---------------------|--|
| S | S2: Lavoratori nella catena del valore | Diretto | Coinvolgimento della catena del valore nelle iniziative di sostenibilità aziendali | IP Effettivo | 3,0 | Attività core | BP/MP/LP | Circet Academy - Formazione imprese subappaltatrici Qualifica dei fornitori, anche in termini ESG |
| S | S2: Lavoratori nella catena del valore | Diretto | Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda | IN Effettivo | 2,7 | Attività core | BP/MP/LP | 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 |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Tutela delle persone che segnalano illeciti attraverso canali interni o esterni | IP Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP | Procedura di whistleblowing che garantisce la riservatezza e la protezione del segnalante da ritorsioni |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Potenziati effetti negativi derivanti dalla errata valutazione dei fornitori sulle tematiche ESG | IN Potenziale | 3,0 | Attività core | BP/MP/LP | Processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori in termini ESG |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Coinvolgimento dei dipendenti su corruzione e concussione | IP Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP | Formazione continua su corruzione e concussione |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda | IN Potenziali | 2,7 | Attività core | BP/MP/LP | Sistema di gestione ISO 37001 Formazione continua su corruzione e concussione Due diligence su figure a rischio |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Indiretto | Codici di condotta in materia di corruzione e concussione | IP Effettivo | 3,5 | Fornitori | BP/MP/LP | Clausole sul rispetto dei principi di sostenibilità nei contratti con i fornitori Codice Etico Codice di condotta fornitori |

RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

[ESRS S2 SMB-3, 48A-48B-48D-48E-48G]

| ESG | Sub topic | Tipo di coinvolgimento | Descrizione R/O ed effetti finanziari | Rischio /Opportunità (R/O) Potenziale/Effettivo | Valutazione (punteggio finale) | Catena del valore (a monte o valle) | Orizzonte temporale |
|-----|--|------------------------|--|---|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| E | E1: Climate change | Diretto | Maggiori costi dovuti alla transizione energetica finalizzata al raggiungimento degli obiettivi climatici internazionali | R Effettivo | 3,0 | Attività core | BP/MP/LP |
| E | E1: Climate change | Diretto | Maggiori rischi per la sicurezza dei lavoratori dovuti a eventi estremi causati dal cambiamento climatico che possono comportare la sospensione delle attività lavorative. | R Effettivo | 2,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| E | E1: Climate change | Diretto | Opportunità di crescita economica legata all'acquisizione di contratti per la realizzazione di impianti rinnovabili | O Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| E | E5: Economia circolare | Diretto | Potenziale danno reputazionale ed economico conseguente a inadempienze alle normative in tema di tutela ambientale | R Potenziale | 2,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| S | S1: Forza lavoro propria S2: Lavoratori nella catena del valore | Diretto | Potenziale danno reputazionale ed economico a seguito del mancato rispetto dei diritti umani e dei lavoratori | R Potenziale | 2,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| S | S1: Forza lavoro propria S2: Lavoratori nella catena del valore | Diretto | Rischio di sostenere costi legati a infortuni avvenuti sul luogo di lavoro e conseguente danno reputazionale | R Potenziale | 2,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Incremento del benessere dei dipendenti tramite il work-life balance in risposta al contesto culturale attuale | O Effettivo | 3,0 | Attività core | BP/MP/LP |

| ESG | Sub topic | Tipo di coinvolgimento | Descrizione R/O ed effetti finanziari | Rischio /Opportunità (R/O) Potenziale/Effettivo | Valutazione (punteggio finale) | Catena del valore (a monte o valle) | Orizzonte temporale |
|-----|---|------------------------|---|---|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Quadro politico e normativo che consente la valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi di valutazione della performance e sviluppo delle competenze. | O Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| S | S1: Forza lavoro propria | Diretto | Favorire pari opportunità e contrastare tutte le forme di discriminazione in linea con gli obiettivi dell'agenda ONU 2030 | O Effettivo | 3,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Benefici reputazionali derivanti dalla positiva valutazione da parte del mercato in merito alla condotta leale dell'azienda | O Effettivo | 2,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| G | G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda | R Potenziale | 2,5 | Attività core | BP/MP/LP |
| ESG | E1: Climate change E5: Economia circolare S1: Forza lavoro propria S2: Lavoratori nella catena del valore G1: Condotta dell'impresa | Diretto | Possibilità di ottenere tassi agevolati per finanziamenti al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità | O Effettivo | 2,5 | Attività core | MP/LP |

RESILIENZA DELLA STRATEGIA E DEL BUSINESS MODEL

[ESRS 2 SMB, 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.



TEMI MATERIALI DERIVANTI DALL'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

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 |
| G1 - Condotta dell'impresa | Integrità aziendale e etica Lotta alla corruzione e al riciclaggio di denaro |

ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA INCLUSI NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

[ESRS 2 IRO-2, 56-59]

ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI

| Obblighi di informativa | | Riferimento pagina | Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE | Riferimento pagina |
|-------------------------|---|--------------------|--|--------------------|
| BP-1 | Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni di sostenibilità | 4 | | |
| BP_2 | Informativa in relazione a circostanze specifiche | 4 | | |
| GOV-1 | Ruolo degli organi di amministrazione | 6-7 | 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 | 7 |
| | | | % membri indipendenti del CdA, par. 21, lett. e Regolamento sugli indici di riferimento - Regolamento delegato (UE) 2020/1816, All. II | / |
| GOV-2 | Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate | 8 | | |
| GOV-3 | Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | 8 | | |
| GOV-4 | Dichiarazione su dovere e diligenza | 9 | Dichiarazione sul dovere di diligenza, par 30 SFDR- All. I tab.3, indicatore n. 10 | 9 |
| GOV-5 | Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità | 9 | | |
| SBM-1 | Strategia, modello aziendale e catena del valore | 10-23 | 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 | / |

| Obblighi di informativa | | Riferimento pagina | Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE | Riferimento pagina |
|-------------------------|--|--------------------|---|--------------------|
| SBM-1 | Strategia, modello aziendale e catena del valore | 10-23 | 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 | 24-26 | | |
| SBM-3 | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 28-32 | | |
| IRO-1 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | 27 | | |
| IRO-2 | Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa | 34-42 | | |

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

| Obblighi di informativa | | Riferimento pagina | Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE | Riferimento pagina |
|-------------------------|--|--------------------|---|--------------------|
| ESRS 2 GOV-3 | Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione | 8 | | |
| E1-1 | Piano di transizione per i cambiamenti climatici | 45 | 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 | 45 |
| | | | 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 | 44 | | |
| ESRS 2 IRO-1 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima | 44 | | |
| MDR-P | Politiche per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità legate alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. | 46 | | |
| E1-2 | Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | 46 | | |
| MDR-A | Azioni e risorse connesse alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. | 45, 47-51 | | |
| E1-3 | Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici | 45 | | |
| MDR-T | Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni attraverso obiettivi | 45 | | |
| E1-4 | Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi | 49-50 | 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 | 49-50 |

| Obblighi di informativa | | Riferimento pagina | Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE | Riferimento pagina |
|-------------------------|--|--------------------|---|--------------------|
| E1-5 | Consumo di energia e mix energetico | 47 | 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 | 47 |
| | | | Consumo di energia e mix energetico, par. 37 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 5 | 47 |
| | | | Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, par. da 40 a 43 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 6 | 47 |
| E1-6 | Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES | 48-50 | 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 | 49 |
| | | | 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 | 50 |
| E1-7 | Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio | 51 | Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, par. 56 Normativa UE sul clima – Art. 2, par. 1 Regolamento (UE) 2021/1119 | 51 |
| E1-8 | Fissazione del prezzo interno del carbonio | / | | |
| E1-9 | Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima | / | | |

ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

| Obblighi di informativa | | Riferimento pagina | Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE | Riferimento pagina |
|-------------------------|---|--------------------|--|--------------------|
| 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 | 52 | | |
| MDR-P | Politiche per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legate all'uso delle risorse e dell'economia circolare | 52 | | |
| E5-1 | Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare | 52 | | |
| MDR-A | Azioni e risorse in relazione all'uso delle risorse e all'economia circolare | 52 | | |
| E5-2 | Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare | 52 | | |
| MDR-T | Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni attraverso obiettivi | 52 | | |
| E5-3 | Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare | 52 | | |
| E5-4 | Flussi di risorse in entrata | / | | |
| E5-5 | Flussi di risorse in uscita | 53 | Rifiuti non riciclati, par. 37, lett. d SFDR – All. I, tab. 2, indicatore n. 13 | 53 |
| | | | Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, par. 39 SFDR – All. I, tab. 1, indicatore n. 9 | 53 |
| 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 | 24-26 | | |
| ESRS 2 SBM-3 | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 55 | Rischio di lavoro forzato, par. 14, lett. f SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 13 | 58 |
| | | | Rischio di lavoro forzato, par. 14, lett. f SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 13 | 58 |
| MDR-P | Politiche per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legate alla forza lavoro propria | 56-69 | | |
| S1-1 | Politiche relative alla forza lavoro propria | 55-69 | Impegni politici in materia di diritti umani, par. 20 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 9 e tab. 1, indicatore n. 11 | 58 |
| | | | 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 | 58 |
| | | | Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, par. 22 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 11 | 58 |
| | | | Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, par. 23 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 11 | 68-69 |
| S1-2 | Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti | 56 | | |
| S1-3 | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni | 56 | Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, par. 32, lett. c SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 5 | 56 |
| MDR-A | Piani d'azione e risorse per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative alla propria forza lavoro | 56-69 | | |
| 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 | 56-69 | | |
| MDR-T | Obiettivi per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative alla propria forza lavoro | 56-69 | | |
| S1-5 | Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | 56-69 | | |

| Obblighi di informativa | | Riferimento pag. | Informazioni derivanti da atti legislativi e dell'UE | Riferimento pag. |
|-------------------------|---|------------------|---|------------------|
| S1-6 | Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa | 57 | | |
| S1-7 | Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa | 57 | | |
| S1-8 | Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale | 26, 58 | | |
| S1-9 | Metriche della diversità | 57 | | |
| S1-10 | Salari adeguati | 63-64 | | |
| S1-11 | Protezione sociale | 64 | | |
| S1-12 | Persone con disabilità | 59 | | |
| S1-13 | Metriche di formazione e sviluppo delle competenze | 66-67 | | |
| S1-14 | Metriche di salute e sicurezza | 68 | 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 | 68 |
| | | | Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, par. 88, lett. e SFDR - All. I, tab. 3, indicatore n. 3 | 68 |
| S1-15 | Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata | 59-62 | | |
| S1-16 | Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) | 65 | 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 | 65 |
| | | | Divario retributivo a favore dell'Amministratore Delegato, par. 97, lett. b SFDR - All. I, tab. 3, indicatore n. 8 | 64 |
| S1-17 | Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani | 58 | Incidenti legati alla discriminazione, par. 103, lett. a SFDR - All. I, tab. 3, indicatore n. 7 | 58 |
| | | | 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 | 58 |

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 | 24-26 | | |
| ESRS 2 SBM-3 | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale | 70 | 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 | 70-71 |
| S2-1 | Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore | 70-71 | Impegni politici in materia di diritti umani, par. 17 SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 9 e tab. 1, indicatore n. 11 | 70-71 |
| | | | Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, par. 18 SFDR – All. I, tab. 3, indicatori n. 11 e 4 | 70-71 |
| | | | 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 | 70-71 |
| | | | 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 | 70-71 |
| S2-2 | Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti | 70-71 | | |
| S2-3 | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni | 70-71 | | |
| MDR-A | Piani d'azione e risorse per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relativi ai lavoratori della catena del valore | 70-71 | | |
| 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 | 70-72 | 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 | 72 |
| MDR-T | Obiettivi per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative ai lavoratori della catena del valore | 72 | | |
| S2-5 | Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti | 72 | | |

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 | 6 | | |
| ESRS 2 IRO-1 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti | 74 | | |
| MDR-P | Politiche in atto per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relativi alla condotta aziendale e alla cultura aziendale | 74-76 | | |
| G1-1 | Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese | 74-76 | Convenzione delle UN contro la corruzione, par. 10, lett. b SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 15 | 76 |
| | | | Protezione degli informatori, par. 10, lett. d SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 6 | 76 |
| MDR-A | Piani d'azione e risorse per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità legati alla corruzione attiva e passiva | 74-78 | | |
| G1-4 | Casi accertati di corruzione attiva o passiva | 78 | 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 | 78 |
| | | | Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, par. 24, lett. b SFDR – All. I, tab. 3, indicatore n. 16 | 78 |
| G1-5 | Influenza politica e attività di lobbying | 76 | | |
| G1-6 | Prassi di pagamento | 78 | | |

Attenzione al clima e all'ambiente

Consapevole del potenziale impatto delle proprie attività sull'ambiente, Circet Italia pone la sostenibilità ambientale al centro della propria azione e diffonde una cultura di eco-responsabilità che coinvolge gli stakeholder interni ed esterni, sensibilizzandoli alle problematiche ambientali e supportandoli nell'adozione di pratiche innovative. Convinta che l'adozione di pratiche ecocompatibili sia essenziale per lo sviluppo sostenibile e il successo durevole della nostra azienda, Circet Italia ritiene che i dipendenti, i clienti, i fornitori e, più in generale, i partner, riconoscano la propria responsabilità e contribuiscano, ciascuno a proprio livello, al raggiungimento degli obiettivi collettivi. Per tali ragioni Circet Italia ha adottato un sistema di gestione conforme alle norme UNI ISO EN 14001 e UNI EN ISO 50001 e ha adottato lo standard ISO 14064 per il calcolo della Carbon Footprint.

Circet Italia si impegna a 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.

CAMBIAMENTI CLIMATICI

[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, ripotate 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
- ✗ Generazione di emissioni GHG (gas a effetto serra) generate lungo la catena di forniture
- ✓ 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
- ✓ Accelerazione verso l'utilizzo di energie rinnovabili
- ✗ Elevato consumo energetico per le proprie attività e i processi produttivi



RISCHI

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.



OPPORTUNITÀ

- ✓ Opportunità di crescita economica legata all'acquisizione di contratti per la realizzazione di impianti rinnovabili
- ✓ Possibilità di ottenere tassi agevolati per finanziamenti al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità

PIANO DI TRANSIZIONE CLIMATICA

[ESRS E1-1, 14]

| OBIETTIVI VALIDATI SBTi | AZIONE | PROGRESSI COMPIUTI (al 31/12/2024) |
|---|---|---|
| Riduzione del 42% delle emissioni di CO ₂ eq di Scope 1 e Scope 2 entro il 2030 ¹ | Utilizzo di biodiesel HVO XTL per i veicoli compatibili. | Il progetto di utilizzo di biodiesel in 6 mesi ha permesso una riduzione delle emissioni di scope 1 pari a 1.292 tCO ₂ eq. |
| | <ul style="list-style-type: none"> · Installazione di punti di ricarica nelle sedi secondarie dove è previsto l'utilizzo di auto elettriche. · Sostituzione graduale di auto a combustione con auto elettriche. | Nel 2024 è stata avviata un'analisi di valutazione in merito all'installazione dei punti di ricarica e l'acquisto di auto elettriche. |
| | 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili dal 2025 . | Nel 2024 il 52% dell'energia elettrica acquistata proviene da fonti rinnovabili. |
| Riduzione del 25% delle emissioni di CO ₂ eq di Scope 3 entro il 2030 ² | <ul style="list-style-type: none"> · Al fine di ottenere un dato più accurato nel calcolo delle emissioni di Scope 3 generate dalle attività in subappalto, saranno utilizzati dati fisici anziché monetari. · Coinvolgimento dei subappaltatori in attività di sensibilizzazione ad attuare azioni di riduzione delle proprie emissioni. | Le azioni saranno implementate a partire dal 2025. |
| 44% di fornitori con obiettivi di riduzione di GHG approvati da SBTi entro il 2028 | <ul style="list-style-type: none"> · Dare priorità a fornitori SBTi-target durante la fase di selezione. · Spingere i fornitori non target a prendere parte al progetto. | Nel 2024 il 10% dei fornitori di materiali è SBTi-target. |

¹Baseline 2022: 5.844 tCO₂eq

²Baseline 2022: 85.830 tCO₂eq

POLITICHE RELATIVE ALLA GESTIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

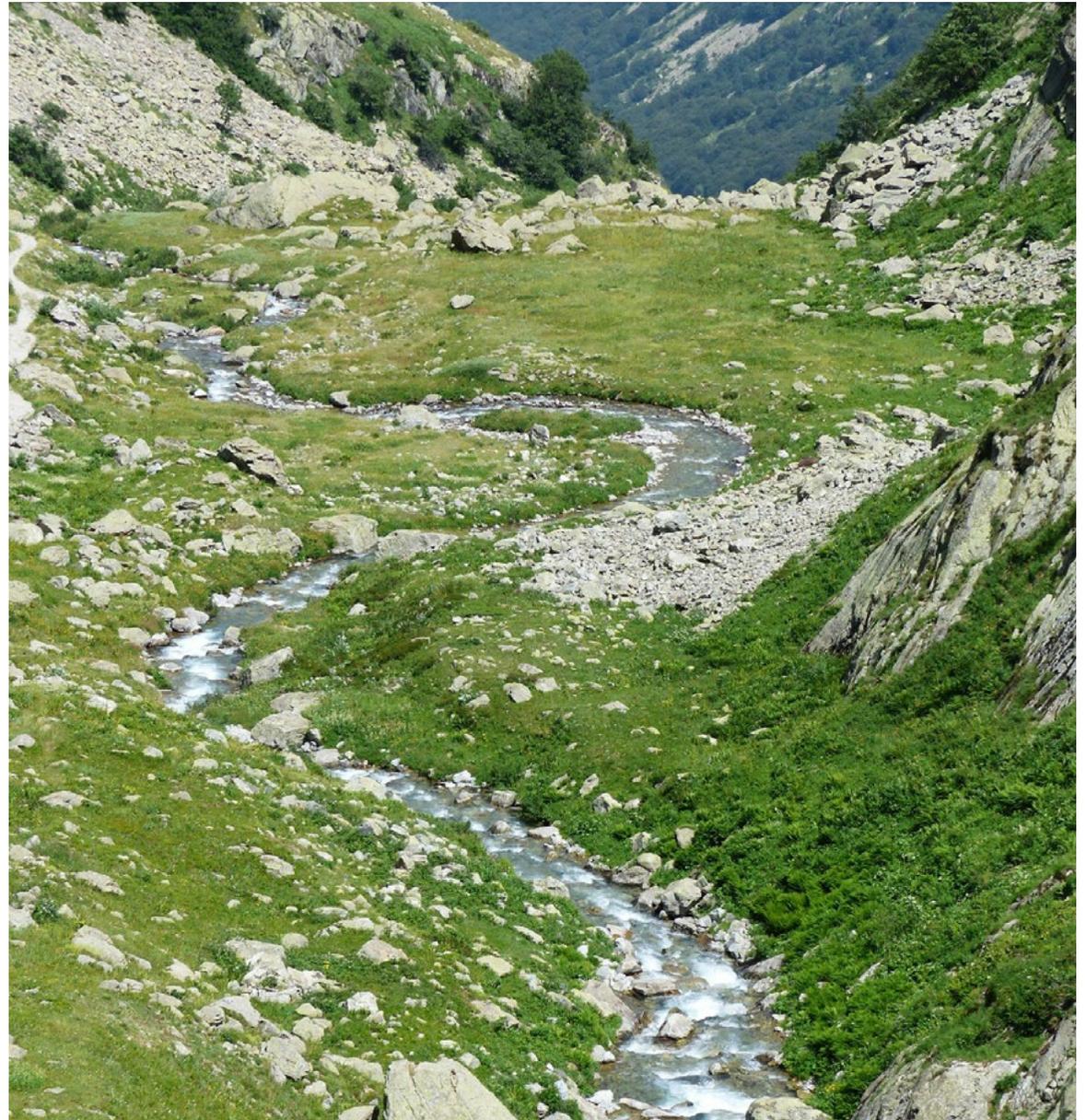
[ESRS E1-2. 25]

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:

-  Favorire la transizione energetica della flotta aziendale, introducendo progressivamente veicoli a basse o zero emissioni
-  Ottimizzare i percorsi giornalieri dei dipendenti per ridurre consumi energetici e emissioni di CO₂
-  Promuovere una guida eco-responsabile, sensibilizzando i collaboratori attraverso formazione e buone pratiche
-  Scegliere e utilizzare risorse e tecnologie a basse emissioni, privilegiando soluzioni innovative e sostenibili
-  Sostenere e incentivare forme di soft mobility per gli spostamenti casa-lavoro, favorendo modalità di trasporto sostenibili e condivise



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 sul 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 | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|------------|------------------|------------------|------------------|
| Gasolio per autotrazione | MWh | 22.029,20 | 21.021,55 | 19.862,45 |
| Gas metano per autotrazione | MWh | 111,02 | 104,57 | 48,23 |
| Benzina | MWh | 185,66 | 213,52 | 216,17 |
| Gas metano caldaie | MWh | 519,23 | 365,80 | 252,81 |
| Energia elettrica acquistata per il consumo da fonti non rinnovabili | MWh | 508,02 | 585,12 | 540,42 |
| Energia consumata proveniente da fonti non rinnovabili | MWh | 22.845,11 | 21.705,45 | 20.379,65 |
| Energia consumata proveniente da fonti nucleari | MWh | 16,29 | 45,19 | 41,60 |
| Combustibili da fonti rinnovabili (biodiesel HVO XTL) | MWh | 4.975,71 | 0,00 | 0,00 |
| Energia elettrica acquistata per il consumo da fonti rinnovabili | MWh | 524,13 | 613,48 | 471,86 |
| Energia rinnovabile autoprodotta e consumata | MWh | 10,06 | 12,51 | 12,57 |
| Energia consumata proveniente da fonti rinnovabili | MWh | 5.509,90 | 626,00 | 484,44 |
| Consumo totale di energia interno all'organizzazione | MWh | 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.

Nel 2024 il consumo energetico complessivo dell'organizzazione ha raggiunto un totale di 28.371,30 MWh, valore derivante dalla somma dell'energia consumata da fonti non rinnovabili (22.845,11 MWh), dell'energia da fonti nucleari (16,29 MWh) e dell'energia da fonti rinnovabili (5.509,90 MWh).

L'incremento rispetto agli anni precedenti riflette la crescita delle attività operative e l'estensione del perimetro aziendale.

Il principale contributo proviene dal gasolio per autotrazione, che con 22.029,20 MWh rappresenta la fonte non rinnovabile predominante, ampiamente utilizzata per l'alimentazione della flotta aziendale.

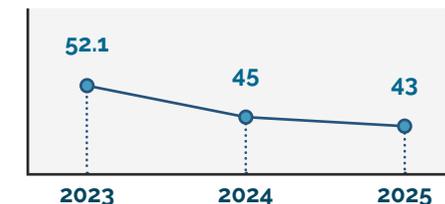
L'energia consumata proveniente da fonti nucleari ammonta a 16,29 MWh, una quota marginale sul totale dei consumi energetici dell'organizzazione.

Grazie agli investimenti realizzati nel percorso di transizione energetica, il consumo di energia da fonti rinnovabili ha raggiunto 5.509,90 MWh, segnando un aumento significativo rispetto agli anni precedenti.

La quota principale di questa componente proviene dal consumo di biodiesel HVO XTL.

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.

Per poter valutare il miglioramento relativo all'efficienza energetica dell'azienda nel tempo viene calcolata l'intensità energetica normalizzando il consumo energetico per il fatturato annuo, parametro ritenuto significativo per la crescita aziendale.



Intensità energetica [MWh/€M]

L'intensità energetica che comprende tutti i contributi di energia consumata, precedentemente descritti, mostra una riduzione negli ultimi tre anni. Questo dato evidenzia come, nonostante la forte crescita del fatturato, i consumi energetici siano aumentati ad un ritmo inferiore mostrando un miglioramento dell'efficienza complessiva.

CARBON FOOTPRINT

[ESRS E.1-6, 44-50-48A-49A-52A-51-53-55]

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”.



Nel dettaglio, la **Norma UNI EN ISO 14064-1:2019 (§5.2.4)** 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 rimozi**oni (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 2024 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 | 4 | Acqua |

Rispetto agli anni precedenti non sono state considerate le emissioni di Scope 3 dovute al pernottamento in albergo dei dipendenti durante le trasferte perché il dato è stato ritenuto non significativo e non rilevante; in aggiunta è stata ritenuta rappresentativa l'attività di produzione dei carburanti consumati (Well To Tank).

Le emissioni totali correlate alle attività rientranti nei confini di rendicontazione sono state pari a 138.849,11 tonnellate di CO₂ equivalente nell'anno 2024.

Nella tabella seguente si riporta il dettaglio delle emissioni.

| Emissioni di CO ₂ eq | 2024 (ton CO ₂ eq) | % sul totale |
|---|-------------------------------|----------------|
| Scope 1 | 5.786 | 4,17% |
| Consumo di combustibile per autotrazione | 5.681 | 4,09% |
| Consumo di combustibile per riscaldamento | 105 | 0,08% |
| Perdite FGAS | - | 0,00% |
| Scope 2 | 225 | 0,16% |
| Energia elettrica | 225 | 0,16% |
| Scope 3 | 132.838 | 95,67% |
| Prodotti e servizi acquistati | 128.434 | 92,50% |
| Produzione di combustibile consumato per autotrazione (WTT) | 1.669 | 1,20% |
| Rifiuti prodotti | 41 | 0,03% |
| Spostamenti casa-lavoro | 626 | 0,45% |
| Trasporti e distribuzioni a monte | 1.855 | 1,34% |
| Viaggi di lavoro | 213 | 0,15% |
| Acqua | 1 | 0,00% |
| Totale complessivo | 138.849 | 100,00% |

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 CO ₂ eq | Fonte del dato | Fonte del fattore di emissione |
|---|--|--------------------------------|
| Scope 1 | | |
| Consumo di combustibile per autotrazione | Gestionale XME - da schede carburante | DATABASE DEFRA |
| Consumo di combustibile per riscaldamento | Bollette fornitore | DATABASE DEFRA |
| Perdite FGAS | Rapporti FGAS | DATABASE DEFRA |
| Scope 2 | | |
| Energia elettrica | Bollette fornitore | DATABASE DEFRA |
| Scope 3 | | |
| Prodotti e servizi acquistati | Gestionale NTS - Fatture di acquisto Gestionale XME - Fatture di acquisto | DATABASE ADEME |
| Produzione di combustibile consumato per autotrazione (WTT) | Gestionale XME - da schede carburante | DATABASE DEFRA |
| Rifiuti prodotti | Formulari di identificazione dei rifiuti | DATABASE DEFRA |
| Spostamenti casa-lavoro | Form online | DATABASE DEFRA |
| Trasporti e distribuzioni a monte | Gestionale NTS - Fatture di acquisto | DATABASE ADEME |
| Viaggi di lavoro | Gestionale NTS - Fatture di acquisto | DATABASE DEFRA |
| Acqua | Gestionale NTS - Fatture di acquisto | 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 tutti 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 l'80% 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.

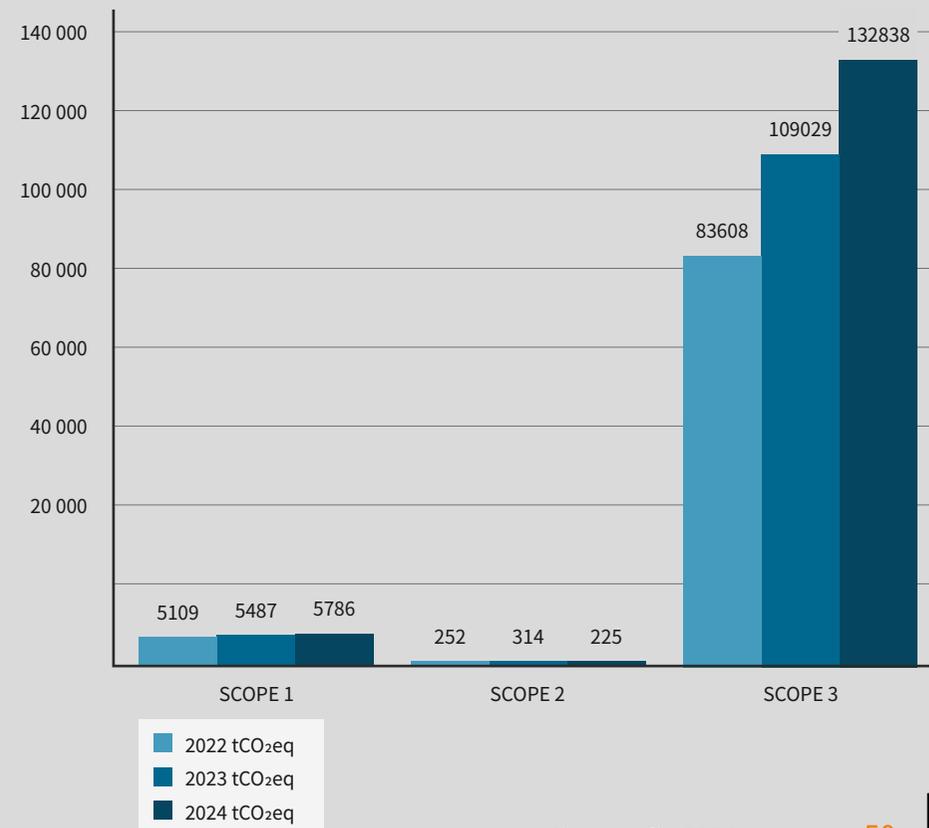
L'aumento di fatturato nel 2024 del 33% rispetto al 2023 ha portato ad un aumento dei consumi e, in generale, di tutte le attività emissive considerate nei confini di rendicontazione.

Di conseguenza, seppur avviati i progetti di miglioramento per il raggiungimento degli obiettivi fissati, le emissioni totali di CO₂eq calcolate per l'anno 2024 sono aumentate del 21% rispetto a quelle calcolate per l'anno 2023.

| Anno | Fatturato M€ | Delta fatturato | Emissioni [tCO ₂ eq] | Delta emissioni | Intensità emissioni [tCO ₂ eq/€] |
|------|--------------|-----------------|---------------------------------|-----------------|---|
| 2022 | 379,10 € | | 88.970,00 | | 234,69 |
| 2023 | 497,38 € | +31% | 114.830,65 | +29% | 230,87 |
| 2024 | 661,37 € | +33% | 138.849,11 | +21% | 209,94 |

L'intensità delle emissioni permette di confrontare l'andamento delle emissioni nel tempo considerando la crescita dell'azienda in termini di fatturato. Negli ultimi tre anni, tale intensità è diminuita, evidenziando come le emissioni totali siano aumentate con un ritmo inferiore rispetto all'incremento di fatturato.

ANDAMENTO EMISSIONI 2022-2024



ASSORBIMENTI DI GHG E PROGETTI DI MITIGAZIONE DELLE EMISSIONI DI GHG

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

Con specifico riferimento alle emissioni dirette di Scope 1 derivanti dal consumo di combustibili per autotrazione, il piano di azione prevede la transizione della flotta aziendale verso soluzioni sostenibili che ricomprende l'acquisto di un numero significativo di veicoli elettrici e l'utilizzo di

biocarburante HVO XTL³ con ridotte emissioni di CO₂.

Nel grafico sottostante le barre verticali rappresentano i consumi mensili per tipologia di carburante e la linea rossa le emissioni mensili.

A giugno 2024 è stato introdotto il biodiesel HVO che sicuramente ha portato ad un buon risultato in termini di contenimento delle emissioni.

Il nuovo processo è andato a regime negli ultimi due mesi dell'anno di rendicontazione con un consumo di carburante costituito per quasi il 50% da biodiesel HVO.

Da considerare che la quantità di emissioni senza l'utilizzo di biodiesel sarebbe stata maggiore di 1292 tCO₂eq.

Per lo Scope 2, costantemente l'azienda monitora la composizione del mix delle fonti dell'energia elettrica che consuma al fine di aumentare la quota di energia proveniente da fonti rinnovabili. Tale monitoraggio riguarda sia l'energia elettrica acquistata sia quella autoprodotta.

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 i fornitori in termini ESG e di coinvolgerli attraverso questionari mirati.

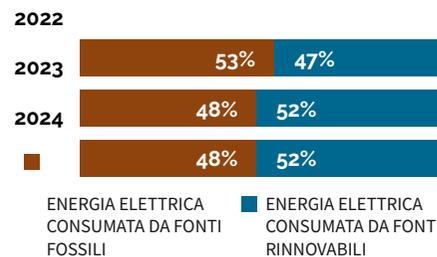
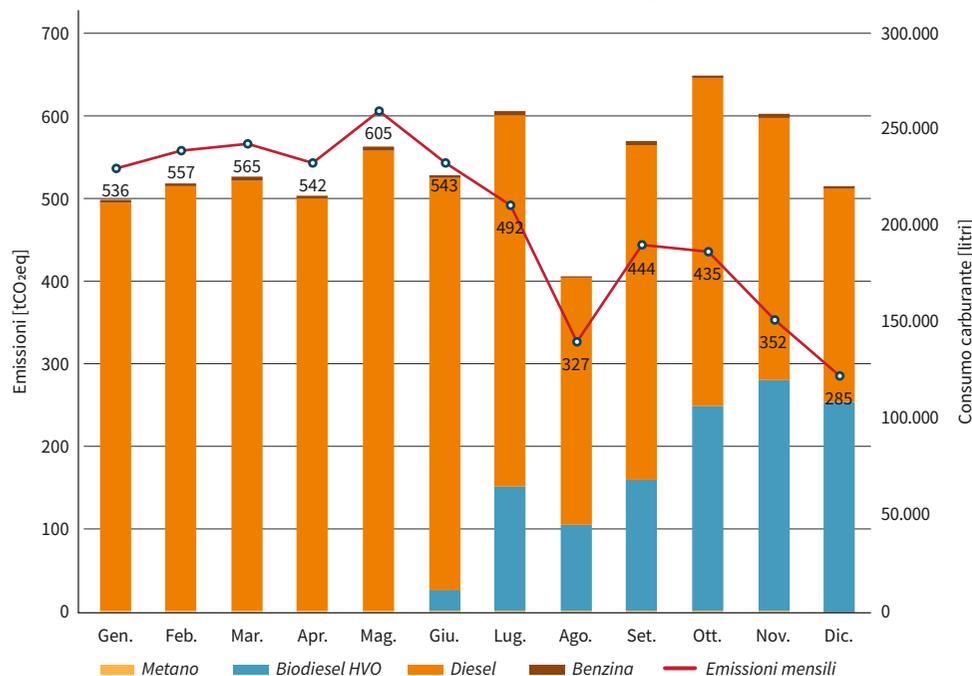
Inoltre, è stata effettuata una campagna di sensibilizzazione ai fornitori ad aderire all'iniziativa SBTi.

A fine 2024 l'11% della spesa di materiali acquistati è coperta da fornitori con obiettivi SBTi validati.

Oltre alle attività di riduzione delle emissioni di CO₂eq generate dall'operato di Circet Italia, l'azienda si impegna a ridurre tali emissioni anche attraverso attività di assorbimento delle emissioni di CO₂eq, sostenendo progetti di compensazione legati alla produzione di energia eolica e fotovoltaica.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, le emissioni compensate sono circa 90 tCO₂eq.

CONSUMI ED EMISSIONI MENSILI [tCO₂eq] PER L'ANNO 2024



³Biocarburante HVO XTL: (Hydrotreated Vegetable Oil) gasolio proveniente da fonti rinnovabili, prodotto da biomasse di scarto come grassi animali e oli da cucina non in competizione con la filiera alimentare. Risulta adatto alla maggior parte dei motori diesel euro 5 e alla quasi totalità di quelli euro 6 e può essere miscelato e utilizzato in qualsiasi proporzione con il diesel. Permette una riduzione delle emissioni di CO₂ fino al 79% rispetto al diesel (Dato certificato da Eni Sustainable Mobility SpA).

ECONOMIA CIRCOLARE

[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.**



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 2024 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.

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.



IMPATTI

- ✓ Contributo ad un uso responsabile delle attrezzature e dei materiali e conseguente estensione del ciclo di vita
- ✓ Attenta gestione del trattamento dei rifiuti, dalla raccolta differenziata in cantiere agli impianti di recupero
- ✗ Potenziali danni ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato smaltimento



RISCHI

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

GESTIONE RIFIUTI

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

Nel 2024 il 100% dei residui di lavorazione (21.114,04 t) 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. La composizione per classe EER dei rifiuti gestiti da Circet Italia è la seguente:

| | 2024 [%] | 2023 [%] | 2022 [%] | 2021 [%] | 2020 [%] |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| CLASSE EER 3 | 7,64 | 7,43 | 8,76 | 33,56 | 60,35 |
| CLASSE EER 15 | 3,00 | 3,30 | 2,52 | 10,01 | 5,7 |
| CLASSE EER 16 | 0,46 | 0,49 | 0,73 | 3,08 | 6,59 |
| CLASSE EER 17 | 88,7 | 88,53 | 86,32 | 52,57 | 26,89 |
| ALTRE CLASSI EER | 0,2 | 0,25 | 1,67 | 0,77 | 0,47 |

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
- EER 17** - Rifiuti prodotti dalle operazioni di manutenzione, costruzione e demolizione.

A seguito di tale differenziazione, i rifiuti possono essere conferiti in stazioni di riferimento, 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 smaltiti dall'azienda siano identificati come non pericolosi (95% sul totale).

| TIPOLOGIA | 2024 [t] | 2023 [t] | 2022 [t] | 2021 [t] | 2020 [t] |
|----------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| PERICOLOSI | 1090,46 | 723,41 | 803,26 | 948,92 | 1122,08 |
| NON PERICOLOSI | 20.023,58 | 16.086,29 | 14.499,22 | 3.095,67 | 1.475,28 |
| TOTALE | 21.114,04 | 16.809,70 | 15.302,48 | 4.044,58 | 2.597,36 |

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
- ✗ Manifestarsi di incidenti sul lavoro, con conseguenti rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti, durante lo svolgimento delle attività aziendali
- ✗ Casi di discriminazione e mancata inclusione e integrazione delle categorie di soggetti vulnerabili
- ✗ Violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori, come il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, alla privacy, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio
- ✓ Valorizzazione della diversità e dell'inclusione
- ✓ Aumentare il benessere dei dipendenti attraverso il coinvolgimento, la comunicazione, la valorizzazione del talento e del merito, la formazione continua



RISCHI

- ✗ Potenziale danno reputazionale ed economico a seguito del mancato rispetto dei diritti umani e dei lavoratori
- ✗ Rischio di sostenere costi legati a infortuni avvenuti sul luogo di lavoro e conseguente danno reputazionale



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

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.

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.

FORZA LAVORO PROPRIA

[ESRS S1.SBM-3, 14A] [ESRS S1-6, 50-52] [ESRS S1-7, 55] [ESRS S1-9, 66B]

L'organico di Circet al 31 dicembre 2024 è pari a 1583 dipendenti, di cui 733 White Collar, che comprendono dirigenti, quadri e impiegati, e 850 Blue Collar, ovvero personale operaio. Escludendo i lavoratori con contratto di lavoro somministrato, al 31 dicembre 2024 il personale presenta un incremento del 20,65% rispetto al 31 dicembre 2023.

La quasi totalità dei contratti di lavoro è a tempo indeterminato (87%), 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. Con riferimento alla distribuzione anagrafica, il 73% 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.

| | Al 31 dicembre 2024 | | | Al 31 dicembre 2023 | | | Al 31 dicembre 2022 | | |
|---------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | 7 | 3 | 10 | 8 | 3 | 11 | 5 | 3 | 8 |
| Quadri | 25 | 3 | 28 | 20 | 2 | 22 | 20 | 3 | 23 |
| Impiegati | 561 | 134 | 695 | 475 | 96 | 571 | 405 | 74 | 479 |
| Operai | 849 | 1 | 850 | 707 | 1 | 708 | 689 | 1 | 690 |
| Totale | 1442 | 141 | 1583 | 1210 | 102 | 1312 | 1119 | 81 | 1200 |

Composizione per categoria e genere (Headcount)

| | Al 31 dicembre 2024 | | | Al 31 dicembre 2023 | | | Al 31 dicembre 2022 | | |
|---------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Fino 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 - 30 | 382 | 53 | 435 | 339 | 39 | 378 | 317 | 22 | 339 |
| 30 - 50 | 648 | 74 | 722 | 490 | 52 | 542 | 451 | 49 | 500 |
| 50 - 65 | 404 | 14 | 418 | 377 | 11 | 388 | 347 | 10 | 357 |
| > 65 | 8 | 0 | 8 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 | 4 |
| Totale | 1442 | 141 | 1583 | 1210 | 102 | 1312 | 1119 | 81 | 1200 |

Composizione per età e genere (Headcount)

| | Al 31 dicembre 2024 | | | Al 31 dicembre 2023 | | | Al 31 dicembre 2022 | | |
|---------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|-----------|-------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donne | Totale | Uomo | Donne | Totale |
| Full-time | 1405 | 126 | 1531 | 1173 | 93 | 1266 | 1089 | 76 | 1165 |
| Part-time | 37 | 15 | 52 | 37 | 9 | 46 | 30 | 5 | 35 |
| Totale | 1442 | 141 | 1583 | 1210 | 102 | 1312 | 1119 | 81 | 1200 |

Composizione per tipo di impiego (Headcount)



Nel 2024 il tasso di turnover è pari al 12% e il numero di persone che hanno lasciato l'azienda è pari a 187.

La forza lavoro è costituita inoltre da consulenti e lavoratori distaccati da altre aziende per un totale di 944 FTE.

Nella seguente tabella è rappresentata la composizione della forza lavoro propria non dipendente del 2024.

| Forza lavoro propria non dipendente [FTE] | 2024 |
|---|------------|
| Numero di consulenti | 895 |
| Numero di lavoratori distaccati | 49 |
| Totale | 944 |

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;
- 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;
- Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
- 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;
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- 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;
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- 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;
- 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;
- 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.

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 2024 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 S1-12, 79] [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 2024 Circet Italia ha mantenuto la certificazione ISO 30415, standard internazionale sulla diversità e l'inclusione, formalizzando l'adozione di processi e pratiche inclusive lungo tutto il ciclo di vita

professionale dei dipendenti. L'azienda ha conseguito anche il mantenimento della certificazione 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, nonostante il contesto settoriale a prevalenza maschile.

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 8,9% nel 2024, grazie a politiche di recruitment inclusive. Il tasso di assunzione femminile si mantiene elevato, con una crescente presenza in ruoli amministrativi, commerciali e gestionali. Su 141 donne occupate nel 2024, ben 63 sono laureate.

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Uomini | 1442 | 1210 | 1119 | 1035 | 869 |
| Donne | 141 | 102 | 81 | 73 | 46 |
| Totale | 1583 | 1312 | 1200 | 1108 | 915 |
| % | 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 2024 il 14 gennaio 2025 Prot. 0106925B00181748, risultano in forza 51 categorie protette, di cui 38 Art. 1 e 13 Art. 18, così distribuite per genere e categoria professionale:

| | Uomo | Donna | Totale |
|------------------|------------|------------|------------|
| Dirigenti | 0 | 0 | 0 |
| Quadri | 1 | 0 | 1 |
| Impiegati | 24 | 12 | 36 |
| Operai | 14 | 0 | 14 |
| Totale | 39 | 12 | 51 |
| % | 2,5 | 0,7 | 3,2 |

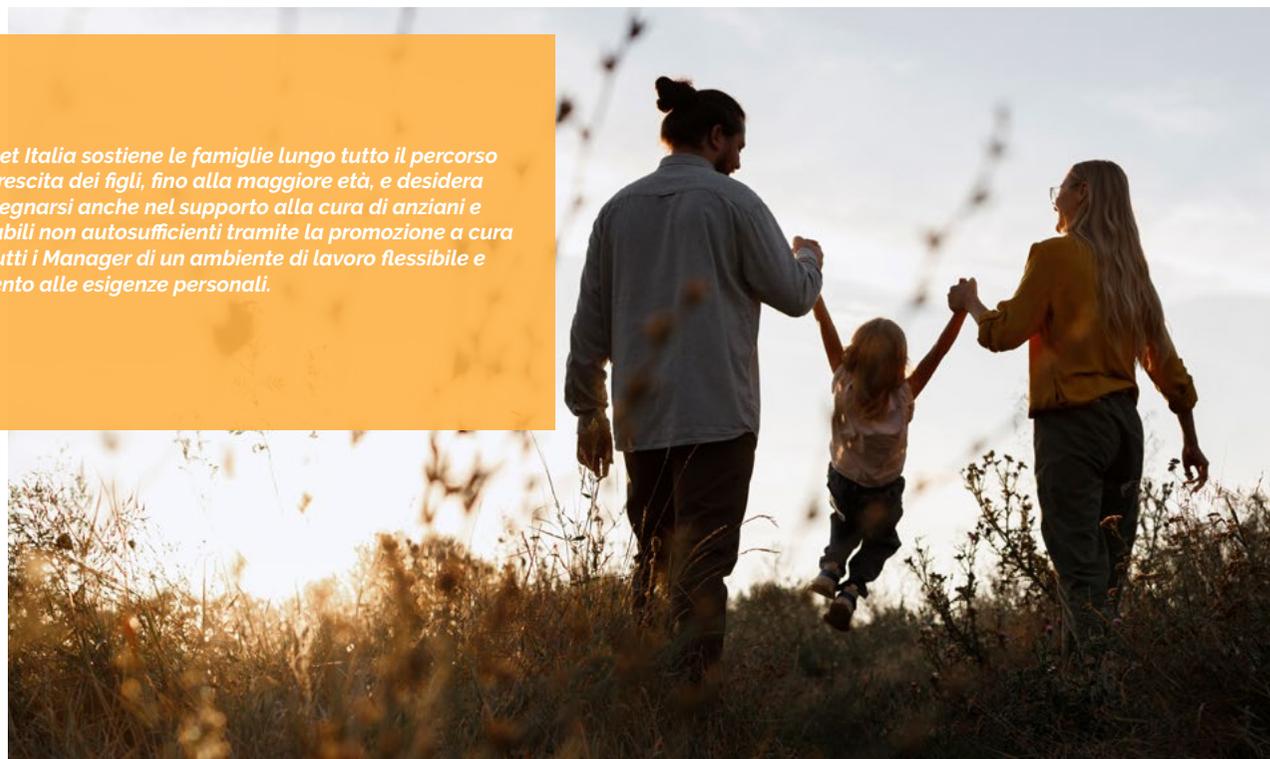
Dipendenti disabili suddivisi per genere e categoria professionale al 31 dicembre 2024

Nel 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:

- **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.

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.



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.

Viene garantita una comunicazione interna ed esterna accessibile, attraverso il magazine aziendale cartaceo e digitale, convention periodiche, un portale dedicato a tutti i dipendenti e una intranet conforme ai criteri di accessibilità digitale. La formazione è un pilastro fondamentale: tramite la Circet Academy, con quattro sedi in Italia, sono attivi percorsi obbligatori su inclusione, pari opportunità e disabilità, rivolti a tutti i livelli aziendali.

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 2024 non si riscontrano conflitti di interesse e il Team D&I, composto da membri HR 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 2024 non si sono riscontrati episodi di discriminazione o denunce sul portale segnalazioni in merito alla tematica.

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.

Nel 2024, gli inserimenti hanno raggiunto una media mensile di 37 risorse, il 55% delle quali di età inferiore ai 35 anni, distribuite in modo uniforme su tutte le aree geografiche e categorie professionali. Questo dato conferma l'impegno dell'azienda nel promuovere il ricambio generazionale e l'inclusione di giovani talenti.

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 2024, su 87 tirocini attivati, ben 67 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.

ENGAGEMENT E COMUNICAZIONE INTERNA

[ESRS S1-1, 1g] [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.



Profilo LinkedIn aziendale

canale di comunicazione esterna per la diffusione di notizie, iniziative e opportunità professionali.



House Organ "Be Part of Circet Italia"

rivista trimestrale con rubriche su risorse umane, sostenibilità, sicurezza, innovazione e testimonianze dal campo.



Interazioni dirette

incontri one to one, riunioni operative, rappresentanti dei lavoratori e referenti HR per il dialogo continuo e la chiarificazione delle policy.



Sito Web Circet.it

vetrina istituzionale con sezioni dedicate al recruitment, alle policy aziendali e alla documentazione pubblica.



Campagne tematiche

come le "pillole di sicurezza" realizzate in collaborazione con l'ufficio HSEQ e diffuse attraverso canali digitali e editoriali.



Convention annuali

eventi che coinvolgono fino a 1000 collaboratori, favorendo il confronto diretto, la condivisione dei piani strategici e il rafforzamento della coesione interna.

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, 69] [ESRS S1-11, 74] [ESRS S1-13, 83A-84] [ESRS S1-15, 93-94] [ESRS S1-16, 97B]

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 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'attrattiva 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.



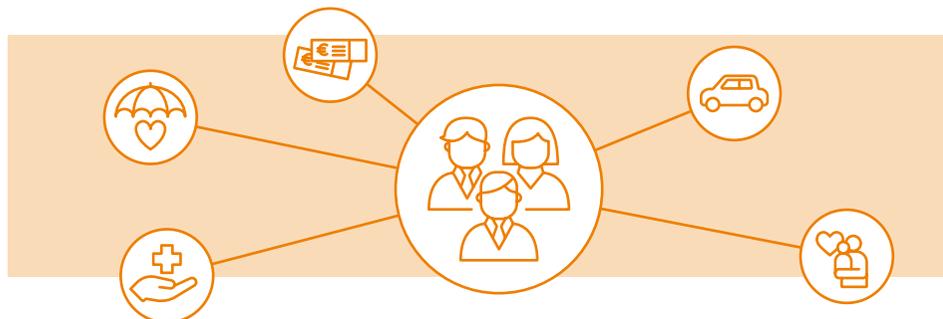
Ulteriori strumenti di politica retributiva negli ultimi anni finalizzati a migliorare il benessere dei dipendenti sono stati:

- 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;
- Mantenimento dell'**assistenza sanitaria integrativa** prevista da CCNL tramite Metasalute;
- 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.

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

Difatti, nel 2024 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 della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato) è pari a 10,6.



GENDER PAY GAP

[ESRS S1-1, 19] [ESRS S1-16, 97A-97C]

Dal confronto fra la retribuzione media totale degli uomini con quella delle donne sul totale della forza lavoro, si evidenzia come **la retribuzione totale delle donne è mediamente più alta di quella maschile**, con un divario salariale in favore delle donne del **4,55%**.

Questo dato è ancora più apprezzabile se si considera quanto sia in controtendenza con le medie nazionali dove si rileva un considerevole gap a favore degli uomini, generalmente stimato intorno al 20%.

La significativa differenza del divario rilevato tra le qualifiche è influenzata da diversi fattori:

- per gli **impiegati** il divario retributivo è pari al **10,93%** in favore della componente

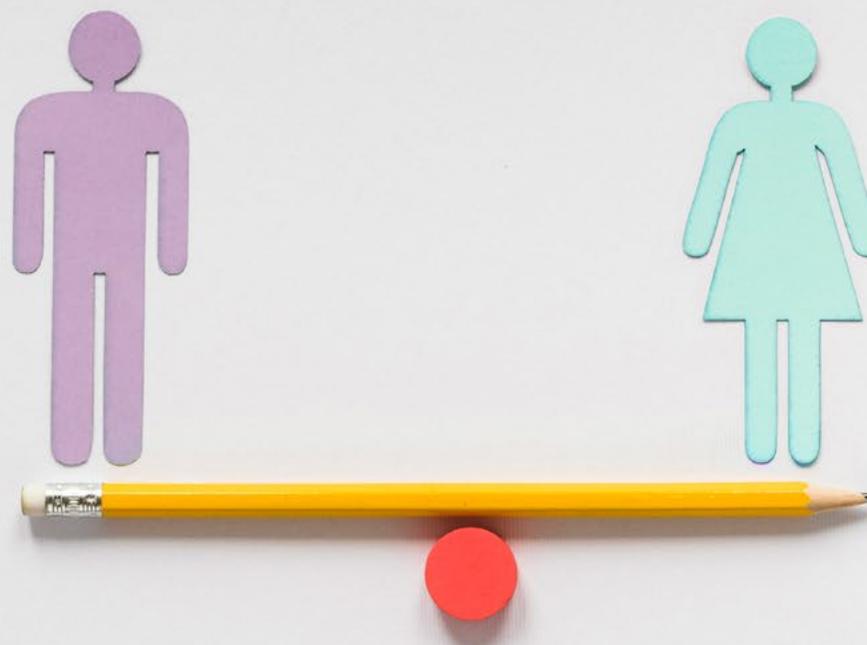
maschile in ragione del fatto che l'attività svolta dall'azienda è prettamente maschile, è il 90% della forza, e le posizioni ricoperte da uomini sono quelle a più alta anzianità e specializzazione.

- il dato degli **operai** è assolutamente **non significativo** in quanto l'azienda ha in forza 1 solo operaio donna su un totale di 850

- nelle qualifiche di **quadri e dirigenti**, dove c'è una **forte presenza femminile nei ruoli manageriali**, si rileva invece un gap nettamente a favore delle donne. Ciò testimonia l'applicazione dei principi di equità salariali tra generi dell'azienda e l'impegno nel favorire la crescita delle donne anche nei ruoli manageriali.

RAPPORTO % TRA RETRIBUZIONE TOTALE MASCHILE E FEMMINILE Rapporto uomini su donne

| Qualifica | 2024 | 2023 | Delta 2023-2024 |
|-----------|--------|---------|-----------------|
| Dirigenti | -1,14% | 8,05% | -9,19 |
| Quadri | -5,92% | -13,24% | +7,32 |
| Impiegati | 10,93% | 9,40% | +1,53 |
| Operai | 10,01% | 3,46% | +6,55 |
| Totale | -4,55% | -11,69% | +7,14 |



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, la formazione è potenziata da un ecosistema digitale evoluto che include piattaforme e strumenti tecnologici avanzati, tra cui una intranet aziendale strutturata e costantemente aggiornata. Questi strumenti permettono una fruizione agile e personalizzata dei contenuti formativi, facilitano la comunicazione interna e garantiscono l'accessibilità per tutti i dipendenti, contribuendo alla diffusione capillare della conoscenza e al coinvolgimento attivo nella vita aziendale. I programmi formativi includono moduli obbligatori su parità di genere, non discriminazione e inclusione delle persone con disabilità, promuovendo una cultura del rispetto e della responsabilità condivisa. L'approccio formativo di Circet è orientato al miglioramento continuo, con l'obiettivo di accompagnare ogni collaboratore nel proprio percorso di crescita professionale e personale, rafforzando autonomia, motivazione e

capacità di affrontare le sfide di un mercato in costante evoluzione.

Nel 2024 l'azienda ha ulteriormente incrementato gli investimenti nella formazione, intesa come leva strategica per lo sviluppo delle competenze e il mantenimento della competitività dell'intera organizzazione.

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 2024 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 2024, sono state erogate complessivamente oltre 43.000 ore di formazione, con una media di oltre 31 ore per dipendente. I numeri confermano una crescita costante: basti pensare che nel 2019 erano state erogate circa 18.000 ore di formazione, con una media di 22 ore per persona. Questo trend testimonia l'impegno di Circet Italia per la crescita professionale e lo sviluppo continuo delle competenze della propria forza lavoro.

| | 2024 | 2023 | 2022 |
|----------------|-------|-------|-------|
| Donne + Uomini | 31,04 | 27,97 | 24,57 |
| Donne | 38,95 | 26,44 | 26,89 |
| Uomini | 30,26 | 28,10 | 24,40 |

Ore medie annue di formazione per dipendente

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 di 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 2024, la Circet Academy è diventata una realtà consolidata: il progetto avviato negli anni precedenti si è concretizzato con la piena operatività dei quattro Training Center strategicamente collocati sul territorio nazionale, ciascuno dotato di aula didattica e laboratorio tecnico, riproducendo fedelmente le condizioni operative dei cantieri reali.

Nel corso dell'anno, inoltre, Circet Italia ha conseguito un ulteriore traguardo con



il riconoscimento ufficiale come Ente Formatore, grazie anche all'inserimento di tre formatori qualificati dedicati a supportare e ampliare l'offerta formativa aziendale.

L'obiettivo è quello, già preannunciato, di estendere l'attività formativa ai subcontractors, parte integrante del modello

operativo di Circet Italia, accompagnandoli nel percorso di qualificazione e supportandoli nella predisposizione della documentazione necessaria per l'avvio dei cantieri e per la gestione della sicurezza. I corsi vengono tenuti da formatori che conoscono nel dettaglio le lavorazioni e i rischi dei cantieri

operativi, rendendo così i programmi non solo conformi, ma perfettamente aderenti alla realtà del lavoro sul campo.

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

- 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;
- 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.

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 subcontractor, 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 2024 sono stati registrati 30 infortuni sul lavoro. Tutti gli eventi 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.

| INDICATORE | 2024 |
|-----------------------------------|-------|
| N° INFORTUNI | 30 |
| N° INFORTUNI MORTALI | 0 |
| GIORNI PERSI A CAUSA DI INFORTUNI | 1.483 |
| N° IINDICE GRAVITÀ | 0,59 |
| INDICE FREQUENZA | 12,03 |

Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

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.

Un ulteriore strumento rilevante per il miglioramento continuo del sistema è rappresentato dal processo di segnalazione dei near miss, che prevede la raccolta e l'analisi dei quasi infortuni segnalati da qualsiasi lavoratore e la conseguente attivazione di misure di miglioramento.

Nel corso del 2024, Circet Italia ha ulteriormente rafforzato le azioni a tutela della sicurezza dei propri dipendenti, con l'obiettivo di garantire ambienti di lavoro sicuri e di consolidare la cultura della prevenzione come valore condiviso all'interno dell'organizzazione.

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 2024, Circet Italia ha compiuto un ulteriore passo avanti con l'introduzione del Progetto Focal Point, un'iniziativa strutturale volta a rendere ancora più capillare ed efficace il sistema di controllo interno. 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 sovrintendere 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.



Questo nuovo modello organizzativo rafforza ulteriormente 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.



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 lungo la catena del valore.



IMPATTI

- ✓ Coinvolgimento della catena del valore nelle iniziative di sostenibilità aziendali
- ✗ Approvvigionamento di beni e servizi da fornitori che adottano una condotta non conforme ai principi etici dell'azienda



RISCHI

- ✗ Potenziale danno reputazionale ed economico a seguito del mancato rispetto dei diritti umani e dei lavoratori
- ✗ Rischio di sostenere costi legati a infortuni avvenuti sul luogo di lavoro e conseguente danno reputazionale



OPPORTUNITÀ

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

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 (ambientale, sociale e di governance) dei fornitori e subappaltatori.

Nel 2024 è stato adottato e formalmente comunicato il Codice di Condotta dei Fornitori, che integra criteri etici, ambientali e sociali. Inoltre, 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.

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.

CRITERI ESG PER LA CATENA DI FORNITURA

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 **circularità** 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.

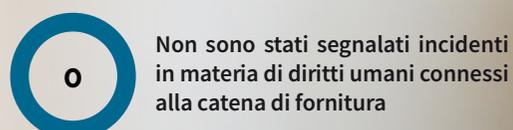
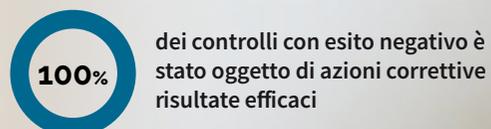
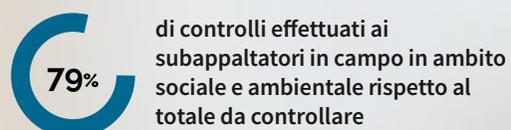
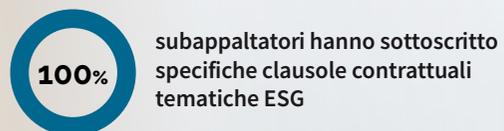
Dal 2024 Circet Italia ha implementato un processo di valutazione dei fornitori utilizzando la piattaforma **Ecovadis Supplier** che consente di valutare i fornitori in termini ESG e di coinvolgerli attraverso questionari mirati. Ai fornitori viene assegnato un livello di rischio in base al quale l'azienda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



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.

METRICHE E OBIETTIVI

Nel 2024:



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 dell'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
- ✗ Potenziali effetti negativi derivanti dalla errata valutazione dei fornitori sulle tematiche ESG
- ✓ Formazione interna su corruzione e concussione
- ✗ Possibili eventi anticoncorrenziali e atti di corruzione tali da minare la politica dell'azienda
- ✓ Codici di condotta in materia di corruzione e concussione



RISCHI

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



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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01

[ESRS G1-1 7-9] [ESRS G1-2, 15] [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. 231/01 (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;
- **utilizzo 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.

LOTTA ALLA CORRUZIONE

[ESRS G1-1 7-10A-10B-10C-10E-10F-10G-10H-11] [ESRS G1-2, 15] [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, costando su tutti ma non pagata da tutti allo stesso modo⁵.

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.

Il rapido diffondersi delle regole di corporate

governance risponde proprio all'esigenza di dotarsi di misure di prevenzione, anche anticorruzione, a difesa della reputazione e degli interessi degli azionisti e delle comunità. Le misure di controllo interno che da tali regole discendono, comportano sempre più una valutazione delle questioni etiche e di integrità, e in base a queste si determina il livello di buona gestione aziendale. L'indispensabilità della prevenzione quale strumento aggiuntivo (e affatto alternativo) alla repressione risulta del resto rafforzata dalla necessità di ricoprire un ruolo attivo nel contrasto ai 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 Consiglio di Amministrazione, insieme all'Amministratore Delegato, assume un ruolo centrale nel promuovere e supervisionare la condotta etica dell'impresa. In particolare, il Consiglio di Amministrazione 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**. La **Funzione di Conformità** e l'**Organismo di Vigilanza** 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 Funzione di Conformità, Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale e successivamente dal Consiglio di Amministrazione che in occasione degli audit di mantenimento o rinnovo della certificazione, sottopone a verifica l'intero sistema, a partire dalla Politica Anticorruzione, unitamente alle politiche

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 dell'28 giugno 2024 e certificate conformi alla **norma ISO 37001:2016** dall'ente certificatore in data 4 luglio 2024.

Al 31/12/2024 tutte le sedi operative (53) 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 2024, sono stati completati circa 131 processi di due diligence, nonché audit interni dedicati ai processi critici** (approvvigionamenti, gare, omaggi, sponsorizzazioni, selezione del personale, fatturazioni, pagamenti) per verificarne la conformità, con oltre 30 controlli svolti nel corso dell'anno.

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 (Formazione a Distanza)** 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**. Tutti i documenti pubblicati anche sul sito web, a disposizione di chiunque interessato.

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 2024 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 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 2024 diversi corsi dalla



breve durata, c.d. “pillole di formazione” dal **taglio particolarmente pratico e ad alto impatto comunicativo**, attraverso una trattazione dei contenuti chiara e di semplice fruizione. Le pillole erogate riguardano: **anticorruzione; discriminazione, mobbing e molestie; privacy**.

Si dà atto dello stato di avanzamento delle attività formative rispetto al personale operante in azienda.

Schematicamente:



Pillole di formazione con periodicità una tantum

- Anticorruzione: 91,1%
- Discriminazioni, mobbing e molestie (di recentissima introduzione): 24,6%
- Privacy e cybersecurity: 71,97%



Corsi 231

- MOG231 Parti Generale e Speciali: Sicurezza sul lavoro, Ambiente e Patrimonio culturale, con periodicità quinquennale: 86%
- MOG231 Parte Speciale: Reati contro la P.A. e Anticorruzione, con periodicità biennale: 85,6%
- Reati Informatici e responsabilità ex D. Lgs. 231/2001, con periodicità biennale: 86,8%.

Ulteriore evento formativo è costituito dall'interessante iniziativa svolta nel marzo 2024 dal titolo “**Compliance: fattore vitale per l'azienda**”: un evento fortemente voluto dall'Alta Direzione aziendale e incentrato sul rispetto delle regole e delle buone prassi come principio che deve pervadere ogni azione del nostro quotidiano, a garanzia della sicurezza, dell'integrità e della sostenibilità etica della nostra attività.

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 2024**, in linea con i risultati delle annualità precedenti, **non sono state rilevate condanne penali o amministrative a carico di Circet Italia**.

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.

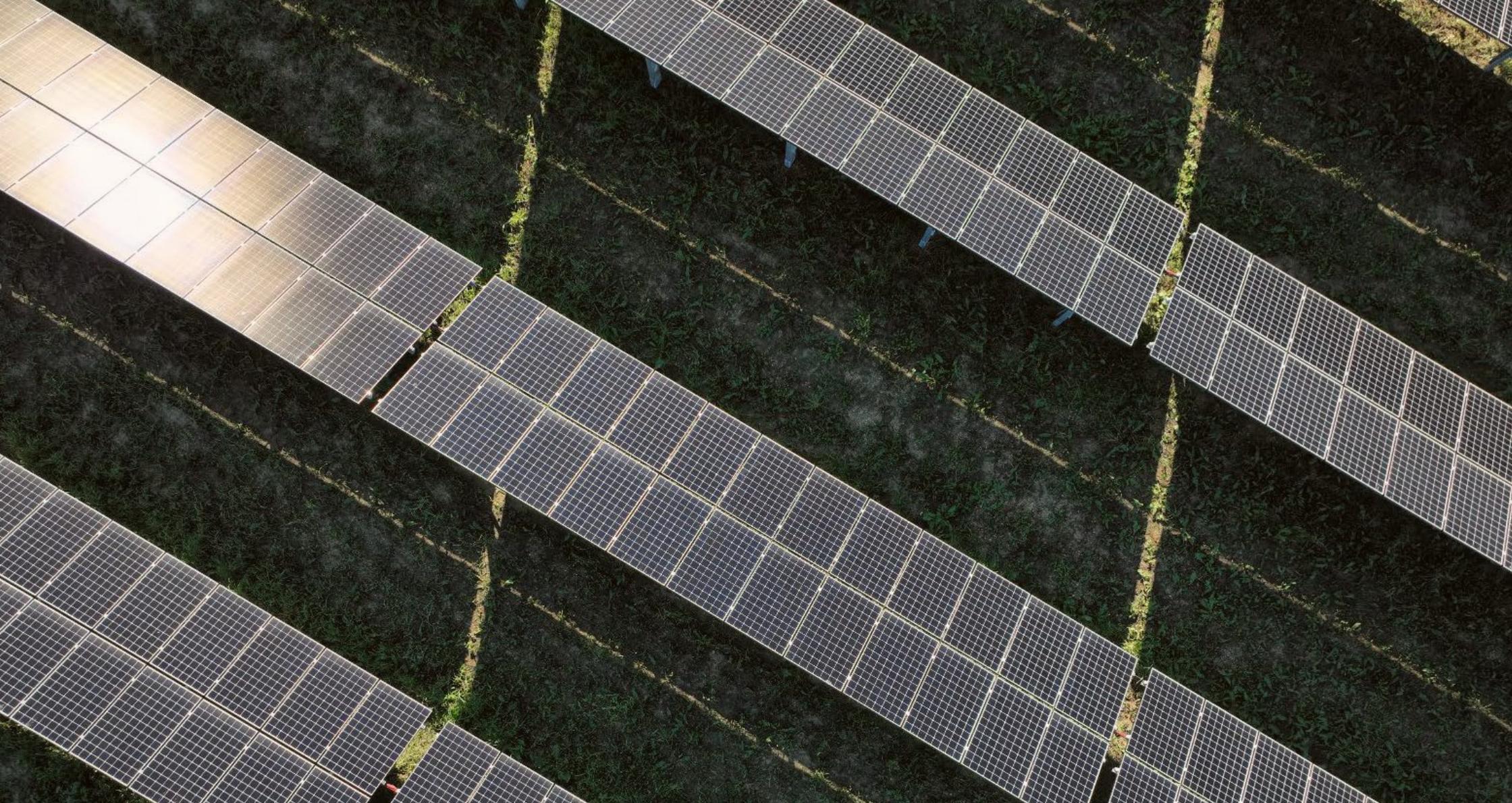
GESTIONE PAGAMENTI FORNITORI

[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 2024.



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

Data di pubblicazione: 26/11/2025

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

PROGETTO GRAFICO: Valeria Saltalamacchia