

2024

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ**



Progettiamo e realizziamo opere che contribuiscono a trasformare il futuro, guidati da una visione imprenditoriale solida e lungimirante, maturata in oltre cinquant'anni di storia.

In Impresa Percassi, mettiamo al centro del nostro operato digitalizzazione, innovazione e sostenibilità, considerandoli leve strategiche per generare impatti positivi e duraturi.

La sostenibilità è parte integrante della nostra cultura aziendale: non solo un impegno etico, ma un fattore abilitante per la competitività, la resilienza e l'efficienza del nostro modello produttivo. Un elemento imprescindibile per costruire, oggi, il domani.

INDICE

| | |
|--|----|
| HIGHLIGHTS | 7 |
| CAPITOLO 01 | |
| INNOVARE. CRESCERE. COSTRUIRE. | 9 |
| Profilo della società | 9 |
| Gli obiettivi di sostenibilità e il supporto agli SDGs | 10 |
| La nostra storia | 13 |
| Mission, vision e valori | 15 |
| Settori di attività | 16 |
| Track record e portafoglio ordini | 17 |
| Stakeholder engagement | 19 |
| Analisi di materialità | 21 |
| CAPITOLO 02 | |
| RESPONSABILITÀ ECONOMICA E DI GOVERNANCE | 27 |
| Struttura del gruppo costim | 27 |
| Organismi di governo: ruoli e responsabilità | 28 |
| Gestione integrata del rischio | 32 |
| Creazione e distribuzione di valore | 34 |
| Attenzione alla qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente | 36 |
| Innovazione e digital trasformation | 37 |
| CAPITOLO 03 | |
| RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE | 39 |
| La popolazione aziendale | 39 |
| Selezionare le competenze e attrarre i talenti | 43 |
| Inclusione, diversità e pari opportunità | 44 |
| Benessere aziendale | 46 |
| Valorizzare le competenze | 47 |
| Salute e sicurezza | 50 |
| Promuovere benessere e inclusione: il nostro impegno quotidiano per un ambiente di lavoro sano e sostenibile | 54 |
| CAPITOLO 04 | |
| RESPONSABILITÀ AMBIENTALE | 57 |
| La tutela dell'ambiente | 57 |
| Gestione dei rifiuti | 62 |
| Gestione delle risorse idriche | 64 |
| Tutela della biodiversità e gestione dei disagi provenienti dai cantieri | 65 |
| Sostenibilità e responsabilità della catena di fornitura | 66 |
| Certificazione LEED e BREEAM | 68 |
| ALLEGATI | |
| Nota metodologica | 71 |
| Tabella di raccordo GRI | 72 |

HIGHLIGHTS

HIGHLIGHTS

Performance economica



VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO: 169,4 €M

77% DELLA SPESA PER FORNITURA DESTINATO A FORNITORI LOCALI

Risorse umane



ORE DI FORMAZIONE EROGATE: + 780

ORE DI FORMAZIONE EROGATE IN MATERIA H&S: 1.169

ORE MEDIE DI FORMAZIONE: 5,69

INFORTUNI OCCORSI AI DIPENDENTI: 0

TOTALE DIPENDENTI: 137

PRESenza FEMMINILE: 16%

Ambiente



TOTALE RIFIUTI PRODOTTI: 11.711 TON

TOTALE RIFIUTI RECUPERATI O RICICLATI: +99%

INNOVARE. CRESCERE. COSTRUIRE.

01

CAPITOLO 01

PROFILO DELLA SOCIETÀ

Impresa Percassi, General Contractor leader di mercato, è una realtà imprenditoriale attiva nel settore dell'edilizia civile per conto di committenti privati sia nazionali che internazionali.

I principi su cui si basa l'operato di Impresa Percassi sono:

- Innovazione tecnologica e dei processi
- Affidabilità ed efficienza qualitativa
- Crescita sostenibile
- Gestione dei rischi
- Valorizzazione del capitale umano
- Protezione dell'ambiente e mitigazione degli impatti

Il percorso di crescita di Impresa Percassi si è costantemente fondato su una solida tradizione di operosità, coniugata con la necessaria evoluzione del modello di business e dell'organizzazione, anche e soprattutto nell'ottica della sostenibilità, dell'innovazione dei processi e dell'anticipazione dei trend di mercato.

Questo approccio ha permesso ad Impresa Percassi di posizionarsi tra i top player nel segmento del general contracting conto terzi, permettendo così di arricchire la propria value proposition sul mercato.

Impresa Percassi è protagonista di una significativa evoluzione che l'ha condotta, attraverso un processo di industrializzazione, managerializzazione e digitalizzazione, ad una continua evoluzione verso un modello operativo sempre più efficiente e ad alto contenuto tecnologico, con elevate sinergie con le altre attività del Gruppo Costim, che ne ha rafforzato il posizionamento come general contractor leader per clienti di elevato standing.,

Impresa Percassi è presente in Francia con

Percassi Bâtiment, impresa di costruzioni di diritto francese controllata al 100% da Impresa Percassi che si occupa dello sviluppo del business in Francia, Belgio e Svizzera. Nel corso del 2022 la Società ha rivisto i propri piani di penetrazione del mercato francese e come rafforzamento della presenza nello stesso ha costituito una Branch con sede a Parigi.

Impresa Percassi è orientata verso un modello di impresa sempre più responsabile e sostenibile. Il modello di business di Impresa Percassi, grazie all'esperienza maturata nei 60 anni di lavoro, consente di affrontare progetti sempre più sfidanti: il nostro approccio coniuga sostenibilità e innovazione per mettere a disposizione dei nostri clienti soluzioni e tecnologie lungo tutta la catena del valore, minimizzando l'impatto sull'ambiente circostante.

Impresa Percassi considera la sostenibilità un proprio asset strategico, ed è convinta di come essa stessa rappresenti un elemento indispensabile per l'efficienza del proprio business. Per tale motivazione, la Società implementa quotidianamente buone pratiche di sostenibilità all'interno dei processi gestionali ed operativi.

La pubblicazione del bilancio di sostenibilità di Impresa Percassi, giunto quest'anno alla sua terza edizione, conferma l'impegno del Gruppo nella rendicontazione integrata delle proprie performance economiche, sociali ed ambientali. Il documento si pone come scopo principale quello di supportare la Società nel raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) inquadrati all'interno dell'Agenda 2030 per uno sviluppo equo basato sul rispetto dei diritti e sulla tutela dell'ambiente.

GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ E IL SUPPORTO AGLI SDGS

In Europa il settore delle costruzioni è responsabile del 36% delle emissioni annuali di CO₂, del 40% del consumo di energia, del 50% delle estrazioni di materie prime, del 21% di acqua potabile e interessa 18 milioni di posti di lavoro. Il settore dell'edilizia, dunque, se inquadrato sotto specifici criteri di sostenibilità, ricopre un ruolo attivo e cruciale nel raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDG) dell'Agenda 2030, il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU.

Consapevole dell'impatto del settore edilizio sull'ambiente e le persone, Impresa Percassi condivide e promuove l'Agenda

2030 per lo sviluppo sostenibile e si impegna quotidianamente ad integrare gli obiettivi di sostenibilità nel suo modello di business.

Anche nel 2024 Impresa Percassi ha perseguito la propria vision al fine di rendere il proprio business, un'attività efficace, efficiente e profittevole, che sostiene il progresso del territorio e il benessere degli individui.

Di seguito si riportano i legami tra le principali priorità definite all'interno della matrice di materialità, gli obiettivi di sostenibilità che Impresa Percassi si prefigge per il prossimo biennio e il loro impatto sui diversi obiettivi dell'Agenda Globale.

| Tema materiale | Descrizione | I nostri obiettivi | SDGs |
|--|---|--|------|
| SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO | Riduzione degli indici infortunistici Diffusione della cultura della sicurezza a tutte le persone operanti in cantiere e presso gli uffici | - Riduzione degli indici infortunistici - Diffusione della cultura della sicurezza a tutte le persone operanti in cantiere e presso gli uffici - Contribuire alla espansione di una strategia SSL a livello di Gruppo COSTIM | |
| TUTELA DEI DIRITTI UMANI DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE | Impegno di Impresa Percassi a far sì che vengano create e mantenute le capacità e le competenze di ciascun dipendente, che ci sia il riconoscimento dei meriti e il rispetto delle pari opportunità, in ottica di salvaguardia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori | - Promozione del lavoro agile - Sviluppo di ulteriori convenzioni e partnership - Aumento della quota femminile in organico | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO PROMOZIONE DEL BENESSERE IN AZIENDA | Valorizzazione delle potenzialità individuali, formazione e sviluppo delle competenze di ognuno | - Estensione del programma di formazione in ottica di life long learning - Consolidamento del processo di Induction cross di Gruppo | |
| PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO | Implementazione del percorso di Digital Transformation di Impresa Percassi, tramite ricerca e continui investimenti nel progresso tecnologico al fine di raggiungere un più elevato grado di efficienza operativa | - Uso codificato, strutturato e diffuso del BIM - Acquisizione di ulteriori progetti LEED e BREEM - Ricerca soluzioni tecnologiche di off-site production | |
| ANTICORRUZIONE SOSTENIBILITÀ ECONOMICO FINANZIARIA | Impegno di Impresa Percassi per una performance aziendale sempre più sostenibile e responsabile Creazione di condizioni per uno sviluppo che assicuri il soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative di tutti gli stakeholder | - Crescita solida e continua - Aumento della creazione di valore per tutti gli stakeholder - Investimenti sul territorio | |
| GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA | Selezione dei fornitori in base a criteri di qualità tecnica, economica, organizzativa e al rispetto delle norme ambientali, di sicurezza e di RSI | - Implementazione di strumenti di prequalifica dei fornitori tramite apposito software - Identificazione e scelta dei fornitori anche sulla base di criteri ambientali e sociali | |
| EFFICIENZA ENERGETICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI | Sviluppo di iniziative finalizzate alla mitigazione e all'adattamento agli effetti dei cambiamenti climatici, attraverso politiche di riduzione e di efficientamento dei consumi con l'obiettivo ultimo di perseguire più elevati livelli di eco-efficienza | - Riduzione delle emissioni di CO ₂ derivanti dalla flotta aziendale e dal consumo di energia elettrica - Promozione, tramite campagne di comunicazione, dei comportamenti sostenibili sul luogo di lavoro | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI | Attenzione alle modalità di gestione e smaltimento dei rifiuti in conformità alle normative vigenti in materia Impegno per la riduzione dei rifiuti derivanti dallo svolgimento dell'attività caratteristica | - Riduzione dei rifiuti destinati a smaltimento - Comunicazione e formazione specifica sul tema | |
| CREAZIONE DI VALORE PER IL TERRITORIO E RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI | Contribuire alla crescita e allo sviluppo del territorio in cui opera l'azienda | - Mantenimento del proprio contributo alla creazione di valore in termini di occupazione e di sviluppo economico - Sviluppo di ulteriori collaborazioni in ambito sociale per aumentare la produzione di valore - Programma di inserimento e valorizzazione di giovani risorse | |

LA NOSTRA STORIA

■ 1960-1970: LE ORIGINI

Fondata il 4 marzo 1963, Impresa Percassi negli anni '70 cresce e conquista progressivamente la fiducia dei principali committenti privati della zona consolidando la propria presenza sul mercato.

■ 1980: UN LOGO DI GRUPPO

All'incessante crescita della Società nel settore dell'edilizia residenziale segue, la creazione della holding (1986): il comparto delle costruzioni e quello immobiliare si rafforzano parallelamente anche alla crescita imprenditoriale nel retail. Vengono ideati il logo e l'immagine coordinata di Gruppo.

■ 1990: LE GRANDI SFIDE NEL RETAIL

Dalla fine degli anni '90 Impresa Percassi inizia progressivamente ad incrementare la propria attività di contractor dell'edilizia civile ed entra nel mercato milanese per conto terzi, occupandosi di importanti ristrutturazioni di edifici di pregio, nonché di fit-out per importanti brand dell'industria retail. Sono relative a questi anni le grandi commesse nel retail: Benetton a Milano (1997) e Oriocenter a Bergamo (1998).

■ 2000-2010: DIVERSIFICAZIONE DEL BUSINESS

Con il nuovo secolo Impresa Percassi coglie le opportunità di una fase di mercato particolarmente favorevole. Accanto al costante sviluppo nell'edilizia residenziale, crescono infatti, le commesse per i grandi marchi del retail (Zara, Swatch, Levi's, Lindt, Versace, Sisley, Massimo Dutti, Ferrari, Mondadori) e del ricettivo (Caffè e Hotel Armani).

■ 2010-2015: LA SVOLTA DELLA NUOVA GENERAZIONE

Sono gli anni in cui si disegna una nuova

identità per Impresa Percassi. grandi investimenti in risorse e competenze e un processo di managerializzazione per la trasformazione del modello di business, da impresa di costruzioni a General Contractor.

■ 2019: UNA NUOVA HOLDING INDUSTRIALE

Immobiliare Percassi Srl e Polifin Spa (holding di partecipazione della famiglia Bosatelli che controlla, tra le altre, Gewiss SpA e Gruppedil Srl) costituiscono una joint venture paritetica per la creazione di una nuova holding industriale denominata "COSTIM Srl". COSTIM è oggi un player unico nel panorama nazionale che integra competenze industriali e organizzative del partner industriale con affidabilità, innovazione e solidità del partner finanziario, lungo tutta la filiera del real estate, per la realizzazione di progetti chiavi in mano, per conto proprio e di terzi.

Dal 2019 Impresa Percassi è, inoltre, presente in Francia con Percassi Bâtiment attraverso la quale opera sui mercati francofoni di Francia, Belgio e Svizzera.

■ 2020: INTEGRAZIONE RAMO MANGIAVACCHI PEDERCINI

Ad inizio 2020, Impresa Percassi consolida definitivamente la propria posizione di leader di mercato attraverso un'operazione straordinaria di aggregazione con la storica impresa milanese Mangiavacchi Pedercini, la quale conferisce in Impresa Percassi il proprio ramo costruzioni a fronte del 20% delle quote della Società. La strategia a monte dell'acquisizione consiste nella volontà di creare un leader di mercato che sia in grado di continuare ad investire in risorse ed innovazione e a fare leva su economie di

scala e di conoscenza in un settore che sta affrontando un'inevitabile dinamica di consolidamento.

■ 2021: IL RIASSETTO SOCIETARIO E UN NUOVO TRAGUARDO NEL PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

Nel corso del 2021 il controllo della holding COSTIM passa a Polifin SpA che sale al 60% di quota di partecipazione, mentre il restante 40% viene acquisito dalla Unifin di Francesco Percassi.

L'operazione consente di dare ulteriore solidità all'intero gruppo per consentire di affrontare le future sfide di crescita.

Impresa Percassi inoltre presenta il suo primo Bilancio di Sostenibilità, con analisi sugli impatti ambientali, sociali ed economici delle attività del 2020.

Un primo, importante passo verso la costruzione di dinamiche di trasparenza che creino valore per la Società e per i suoi stakeholder.

■ 2022: CONSOLIDAMENTO DEL MERCATO FRANCESE

Nel 2022 la Società ha rivisto i propri piani di penetrazione del mercato francese e come rafforzamento della presenza nello stesso proprio ha costituito una Branch con sede a Parigi in affiancamento alla Percassi Batiment. Il mercato francese entra quindi direttamente anche nel business di Impresa Percassi S.p.A.

■ 2023: CRESCITA CONTINUA

Nel 2023 è continuata la crescita grazie alla costituzione di Drycore, società controllata al 100% da Impresa Percassi e specializzata in opere di arredamento e finiture d'interni

MISSION, VISION E VALORI

VISION

Essere un campione nazionale, industrializzato e digitale, per i mercati più evoluti e per prestigiosi partner nazionali e internazionali.

MISSION

Innovare, Crescere, Costruire sono i tre assi portanti della filosofia di Impresa Percassi. Fiera del suo ruolo di General Contractor, Impresa Percassi è in grado di soddisfare, attraverso competenze tecniche, gestione manageriale e doti organizzative, le più alte aspettative di ogni stakeholder in termini di qualità, rispetto per l'ambiente, responsabilità sociale e affidabilità.

INNOVARE per Impresa Percassi significa mantenere unite qualità, efficienza, sicurezza e sostenibilità: un processo in cui sono le persone, con le loro competenze, a costruire una vision di impresa che si basa sull'industrializzazione e sulla digital transformation.

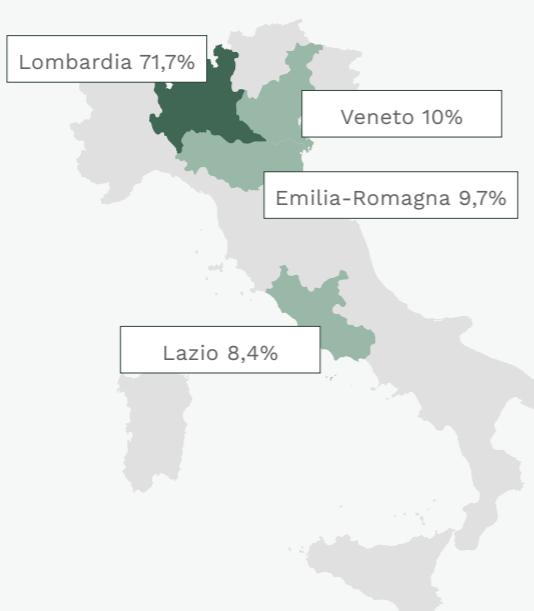
Impresa Percassi è consapevole che **CRESCERE** implica un profondo senso di responsabilità. Per questo motivo la Società si impegna quotidianamente per la protezione dell'ambientale e per la salvaguardia della salute e sicurezza dei suoi dipendenti in tutte le sue attività, sia per essere all'altezza delle sue responsabilità sociali, sia come mezzo per costruire il valore delle sue attività.

Per Impresa Percassi **COSTRUIRE** significa raggiungere gli obiettivi prefissati in maniera efficiente ed efficace, assicurando sempre al cliente la massima qualità delle opere realizzate.

SETTORI DI ATTIVITÀ

Impresa Percassi è parte di un gruppo societario operante con successo nell'intero del settore dell'edilizia privata. L'attività core della Società si articola, principalmente, nell'area degli appalti privati di edilizia civile.

Nel corso del 2024 la Società ha operato prevalentemente sul territorio nazionale attraverso commesse presenti nelle regioni del centro-nord Italia, in particolare nell'area metropolitana milanese, in cui si concentra



Managerializzazione dell'organizzazione, industrializzazione del processo costruttivo e digital transformation hanno portato Impresa Percassi a una crescita aziendale così esponenziale da renderla competitiva anche sul piano internazionale. L'organizzazione è presente nella regione dell'Ile-de-France, a Neuilly-sur-Seine, con Percassi Bâtiment attraverso cui opera

la maggioranza degli investimenti del settore del real estate in Italia. In via residuale, l'operato di Impresa Percassi si estende all'estero, con realizzazioni in Francia (principalmente nell'area dell'Ile-de-France e della Provenza).

Si riporta di seguito un'esposizione della suddivisione dei ricavi del 2024 in Italia (che rappresenta oltre il 99% del fatturato).

nei mercati di Francia, Belgio e Svizzera. Presso la sede francese, operano persone con comprovata esperienza nel mercato delle costruzioni, collaborando a stretto contatto con tutte le funzioni aziendali in Italia al fine di esportare nei nuovi mercati le competenze acquisite da Impresa Percassi in oltre 50 anni di attività.

TRACK RECORD E PORTAFOGLIO ORDINI

Nel corso del 2024, il mercato immobiliare italiano, e in particolare l'area milanese, ha vissuto una fase complessa a causa di alcune inchieste relative a presunti abusi edilizi, con conseguenti ripercussioni sulle nuove acquisizioni di commesse da parte della Società. In risposta a queste sfide, Impresa Percassi ha adottato un approccio proattivo, rafforzando l'ufficio commerciale attraverso un potenziamento delle risorse e l'introduzione di strumenti digitali avanzati per la gestione delle opportunità di mercato e la relazione con i clienti.

Queste azioni strategiche non solo mirano a recuperare e incrementare i volumi di vendita nei prossimi esercizi, come previsto nel Piano 2025-2027, ma sono anche parte integrante di un percorso orientato alla sostenibilità. La società punta a consolidare un posizionamento competitivo che tenga conto della trasparenza, dell'etica e della responsabilità sociale, elementi fondamentali per costruire relazioni durature con clienti e stakeholder.

Inoltre, l'impegno verso la sostenibilità ambientale si riflette nella selezione di progetti che rispettano elevati standard di efficienza energetica e innovazione tecnologica, contribuendo così a ridurre l'impatto ambientale e a promuovere un'edilizia responsabile. La qualità e lo standing del portafoglio lavori, che nel biennio 2024-2025 continuano a garantire un'adeguata copertura degli obiettivi di sviluppo sia in Italia che all'estero, testimoniano la capacità di coniugare crescita economica con valori ESG solidi e integrati nella strategia aziendale.

Di seguito si riportano, nell'ambito del portafoglio lavori, alcune delle commesse di maggior rilievo, tutte caratterizzate da un forte impegno verso principi di sostenibilità integrata:

- Completamento delle opere relative alla realizzazione dell'innovativo concept immobiliare "Chorus Life" a Bergamo con committente Chorus Life S.p.A.. Il nuovo smart district, aperto al pubblico a novembre 2024, è stato sviluppato con particolare attenzione ai principi di sostenibilità ambientale e sociale.

Il progetto è in corso di certificazione LEED for Neighborhood Development al livello GOLD, dimostrando l'impegno nella riduzione dell'impatto ambientale e nella promozione di una comunità urbana sostenibile e inclusiva. Chorus Life rappresenta un modello di città replicabile a livello globale come esempio virtuoso di sviluppo urbano responsabile;

- Realizzazione del primo lotto di alloggi per il "Villaggio della Pace" presso la base NATO di Ederle, commissionato da Naval Facilities Engineering Systems Command Atlantic, in ATI con Gemmo S.p.A. e MVL Group, un progetto che si distingue per l'adozione di soluzioni costruttive volte al risparmio energetico e alla sicurezza degli abitanti, con particolare attenzione all'accessibilità e all'inclusione;

- Avanzamento dei lavori per la riqualifica dell'area ex-Sabiem a Bologna e realizzazione della nuova sede della congregazione dei Testimoni di Geova su 32.000 mq, composta da un edificio direzionale di nove piani, tre edifici residenziali e aree pubbliche. Il progetto si inserisce in un processo di rigenerazione urbana sostenibile, integrando aree verdi e spazi comuni per favorire la vivibilità e la tutela ambientale;

- Realizzazione del nuovo lotto di residenza libera Feel UpTown, composto da 4 edifici con 317 unità abitative e 6

- negozi di vicinato su circa 3.000 mq, promosso da EuroMilano S.p.A., in cui si pone particolare attenzione all'efficienza energetica degli edifici e alla creazione di spazi di socializzazione per favorire il benessere dei residenti e la coesione sociale;
- Realizzazione di uno studentato in via Bellagio a Milano, con una superficie di 10.000 mq e 470 camere di diversa metratura, dotato di spazi comuni e un giardino attrezzato pertinenziale. Il progetto punta a creare un ambiente di vita sano e sostenibile per gli studenti, promuovendo il benessere, la socialità e la riduzione degli impatti ambientali attraverso soluzioni progettuali attente all'efficienza e al comfort; nel 2024 il cantiere ha ottenuto il Logo Oro nell'ambito del progetto "Cantiere Impatto Sostenibile", un'iniziativa che promuove la sostenibilità e la responsabilità sociale nel settore delle costruzioni.
 - Sviluppo, realizzazione e manutenzione tecnica di un crematorio a Thionville, concepito con criteri di sostenibilità ambientale, ottimizzazione energetica e rispetto delle normative ambientali vigenti.
 - Sviluppo EPC del progetto CERMAD Paris, situato nel 13º arrondissement di Parigi all'interno dell'ospedale Pitié-Salpêtrière, per la progettazione e realizzazione di un centro di ricerca e cura sull'Alzheimer e le malattie neurodegenerative. Questo centro ambizioso non solo sostiene l'innovazione medica, ma è progettato per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro per i ricercatori e un ambiente di cura moderno e inclusivo per i pazienti, integrando criteri di sostenibilità sociale e ambientale per migliorare la qualità della vita e l'impatto positivo sul territorio.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Impresa Percassi crede nel dialogo e nel coinvolgimento degli Stakeholder per la costruzione di un contesto di sostenibilità comune e per consentire al management di verificare che la mission, la vision e i valori aziendali coincidano con le aspettative, la domanda e i valori di tutti i portatori di interesse. A tal fine è stato definito un approccio strutturato di identificazione degli stakeholder chiave e di definizione delle modalità di engagement più opportune.

Impresa Percassi ha identificato con attenzione le categorie di stakeholder che hanno un rapporto con le sue attività tramite un'analisi che ha preso in considerazione diversi parametri, tra i quali: interesse, influenza, responsabilità e dipendenza.

La seguente "mappa degli stakeholder" fornisce una rappresentazione sintetica dei principali interlocutori di Impresa Percassi, individuati in funzione delle peculiarità di business, degli aspetti caratteristici di mercato e dell'intensità delle relazioni con la Società:

- Clienti
- Fornitori
- Professionisti e consulenti
- Istituti di credito e altri finanziatori

- Enti certificatori
- Organi sociali
- Dipendenti e collaboratori
- Associazioni di categoria
- Amministrazione pubblica
- Collettività

Impresa Percassi ha sviluppato e messo a sistema un insieme di strumenti e canali di comunicazione specifici, sia digital che face to face, al fine gestire le relazioni con i propri interlocutori. La relazione sulla gestione rappresenta lo strumento privilegiato di comunicazione per la presentazione delle performance economiche di rilievo conseguite nell'anno, mentre il bilancio di sostenibilità è lo strumento di dialogo utilizzato per illustrare le performance ambientali e sociali.

Le attività di ascolto di Impresa Percassi coinvolgono in modo continuativo i numerosi stakeholder della Società. Obiettivo futuro della Società sarà quello di effettuare un'attenta analisi delle necessità e delle opinioni di ogni stakeholder al fine di sviluppare strategie di coinvolgimento maggiormente mirate, migliorando in modo continuo il processo decisionale e di rilevazione delle tematiche materiali.

| Stakeholder | Modalità di interazione |
|----------------------------|--|
| DIPENDENTI E COLLABORATORI | Canali di comunicazione interna Portale aziendale Workshop e incontri dedicati Percorsi di formazione strutturati |
| CLIENTI | Sito internet e social media Visite e confronto diretto Incontri commerciali |
| FORNITORI | Audit presso cantieri e siti produttivi Valutazione e qualifica Incontri diretti o da remoto |
| ISTITUTI DI CREDITO | Confronto quotidiano verbale o a mezzo mail |
| COMUNITÀ LOCALI | Sito internet e social media Workshop e partecipazione ad eventi pubblici |
| MEDIA | Comunicazioni tramite ufficio stampa COSTIM Canali digitali |
| SCUOLE E UNIVERSITÀ | Attivazione di stage e tirocini Partecipazione a Career Day Collaborazione con università |

PARTNERSHIP INNOVATIVE

Diverse sono le partnership di Impresa Percassi con associazioni all'avanguardia in tema di edilizia del futuro, finalizzata alla riqualificazione, gestione e valorizzazione sostenibile del patrimonio immobiliare.

Di seguito si riportano le più rilevanti:

- Assobim - Associazione costituita da aziende, imprese, studi e professionisti per contribuire alla diffusione del BIM (Building Information Modeling), promuovere la digitalizzazione nel settore dell'edilizia e l'approccio OPEN BIM.
- Ance Bergamo
- Assimpredil Ance

ANALISI DI MATERIALITÀ

Il confronto continuo con i propri stakeholder è per Impresa Percassi un'attività centrale nel rafforzamento delle proprie politiche di sostenibilità. L'obiettivo primario per la Società è infatti quello di integrare, in modo sempre più efficace, i temi di sostenibilità nelle attività di business quotidiane, così da fornire un valido supporto per i vertici della Società nella scelta di decisioni strategiche volte a creare valore nel lungo termine.

Al fine di identificare i propri temi rilevanti e rispondere alle aspettative dei portatori di interesse, Impresa Percassi ha consolidato un processo di identificazione dei temi materiali:

- di significativo impatto economico, ambientale o sociale per il business di Impresa Percassi
- che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder

Secondo questa prospettiva, la materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli stakeholder.

Partendo dai temi rilevanti emersi dall'analisi di materialità dello scorso anno, Impresa Percassi nel 2023 ha avviato l'attività per il loro aggiornamento.

Il processo di aggiornamento della matrice di materialità si è articolato in due fasi principali:

1. **IDENTIFICAZIONE.** Nella prima fase è stata svolta una valutazione interna delle caratteristiche della Società (identità aziendale, attività svolte, tipologie di stakeholder) seguita da un'analisi di benchmark per valutare i principali trend del settore. Sono state considerate le imprese concorrenti analoghe e i requisiti richiesti dai

principali standard internazionali, istituti di ricerca e investitori.

In conformità con i nuovi GRI Universal Standard 2021, l'analisi ha portato all'individuazione dei principali impatti di Impresa Percassi. Con il termine "impatto" ci si riferisce all'effetto che un'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, l'ambiente e le persone in seguito alle sue attività o alle relazioni commerciali. L'analisi ha preso in considerazione gli impatti effettivi o potenziali, negativi o positivi. I temi potenzialmente materiali sono stati identificati (anche grazie le priorità strategiche) e allineati con il piano industriale.

2. **VALUTAZIONE.** Alla fase d'identificazione ne è conseguita una di validazione e/o integrazione degli impatti identificati. Questa fase ha visto il coinvolgimento diretto degli stakeholder interni ed esterni ritenuti rilevanti per Impresa Percassi e ha avuto l'obiettivo di valutare la significatività degli impatti emersi nella fase precedente.

Al fine di identificare le tematiche prioritarie da inserire nella propria matrice di materialità, Impresa Percassi ha avviato un processo di ascolto su due fronti:

1. **ANALISI DELLA RILEVANZA INTERNA**
Per identificare le istanze interne si è proceduto ad indentificare i potenziali temi materiali tramite un'analisi documentale inerente ai temi ESG e allo studio attento dello standard GRI.
I temi sono stati oggetto di prioritizzazione da parte dei dipendenti e dal management di Impresa Percassi, i quali hanno valutato l'importanza delle singole

tematiche attraverso la compilazione di un questionario creato ad hoc. La rilevazione è stata effettuata mediante la creazione di una scala di valutazione dei temi materiali con valori da 1 a 5, (dove 1 significa poco rilevante, 2 sufficientemente rilevante, 3 abbastanza rilevante, 4 rilevante e 5 molto rilevante).

2. ANALISI DELLA RILEVANZA ESTERNA

Al fine di rilevare le istanze esterne si è somministrato il questionario di valutazione degli impatti ad un campione selezionato di parti interessate. Tramite la compilazione della survey, ciascuno stakeholder ha avuto la possibilità di indicare i temi per lui maggiormente rilevanti.

I questionari per la rilevazione esterna sono stati inviati ai seguenti portatori di interesse:

- Clienti
- Fornitori
- Finanziatori
- Associazioni di categoria
- Amministrazione pubblica
- Comunità locale

I temi sono stati prioritizzati sulla base delle risultanze del processo di engagement e si è scelto di inserire all'interno della matrice di materialità tutti i temi presentati all'interno del questionario, in quanto rappresentativi della visione di sostenibilità di Impresa Percassi e dei suoi stakeholder.

Terminato il processo di stakeholder engagement, è stata predisposta la relativa matrice di materialità. La matrice di materialità definisce il posizionamento di ciascuna tematica sulla base di due fattori, rappresentati dai due assi della matrice:

- L'asse delle ascisse rappresenta la significatività delle tematiche individuate per Impresa Percassi
- L'asse delle ordinate riflette la significatività delle stesse tematiche per gli stakeholder esterni

Poiché non si sono verificate sostanziali modifiche nel panorama del business, si è deciso di mantenere in vigore l'analisi sopra descritta ed elaborata nel 2023, considerandola ancora pienamente rilevante e adeguata alle attuali circostanze. Per confermare la validità dei temi inseriti all'interno della matrice di materialità, nel periodo dicembre 2024 – gennaio 2025 sono

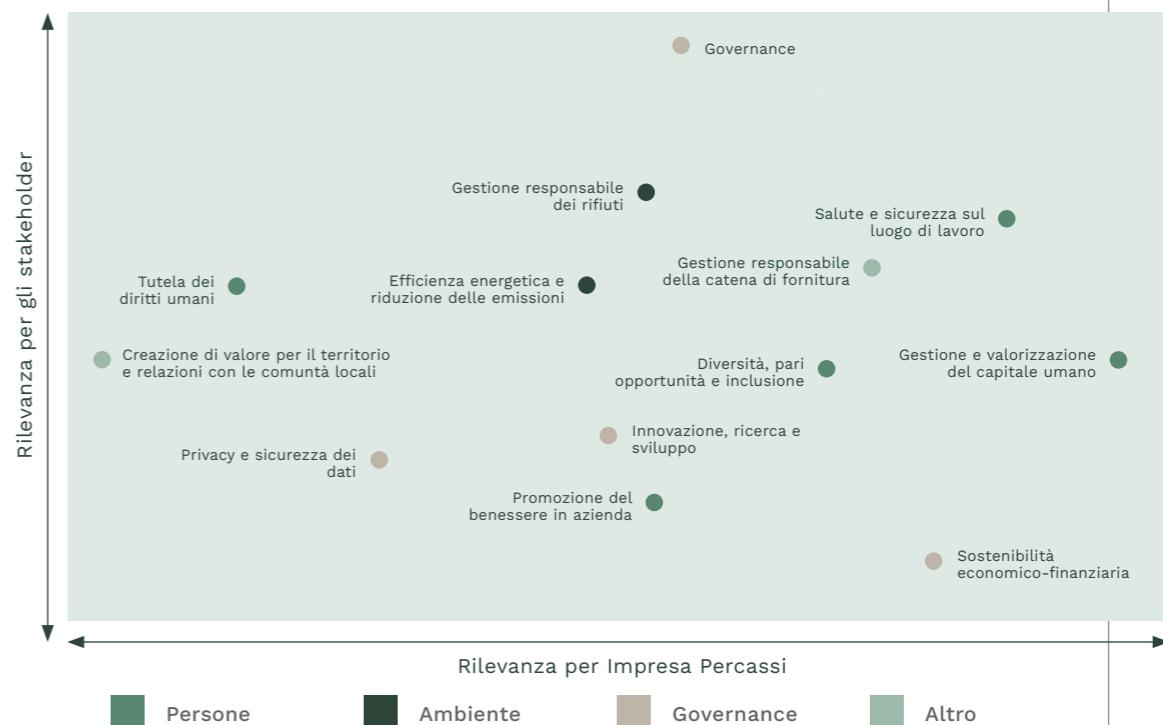
state condotte interviste mirate ai principali responsabili di funzione al fine di verificare eventuali aggiornamenti e adattamenti necessari.

Tutti i temi identificati quali materiali trovano una rendicontazione puntuale all'interno del documento, con un livello di dettaglio crescente in funzione della loro rilevanza per la Società e per i suoi portatori di interesse.

Risulta maggiormente preponderante per gli stakeholder esterni la tematica di governance inerente all'anticorruzione, mentre dal lato interno, particolare attenzione viene posta al tema della gestione e valorizzazione del capitale umano. La rilevanza di tale tematica rispecchia le politiche intraprese dalla Società finalizzate al miglioramento dell'equilibrio casa-lavoro e allo sviluppo di iniziative volte a soddisfare le esigenze di crescita professionale dei dipendenti.

La tematica relativa alla salute e sicurezza su lavoro rimane una priorità assoluta in tutti gli aspetti delle attività aziendali.

MATRICE DI MATERIALITÀ



Nella definizione dei temi materiali i seguenti aspetti sono considerati precondizioni per operare e sono, pertanto, considerati molto rilevanti sia per Impresa Percassi sia per i suoi stakeholder.

TEMA ESG: GOVERNANCE

| | |
|---|---|
| ANTICORRUZIONE | Implementare politiche e misure atte a prevenire reati di corruzione interne all'Impresa e lungo la propria catena di fornitura |
| PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI | Gestione accurata delle informazioni e dei dati e il rispetto delle misure di sicurezza, al fine di evitare la perdita, l'accesso e l'uso illecito delle informazioni raccolte |
| INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO | Innovazione di prodotti, servizi, processi, modelli di business e miglioramento continuo di quelli esistenti |
| SOSTENIBILITÀ ECONOMICO - FINANZIARIA | Impresa Percassi si impegna a garantire una performance aziendale sostenibile in grado di generare reddito e lavoro, al fine soddisfare i bisogni e le aspettative di tutti gli stakeholder |
| CREAZIONE DI VALORE PER IL TERRITORIO E RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI | Implementare azioni volte a supportare politiche/iniziative del territorio |
| GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA | Promuovere una Supply Chain Sostenibile e l'uso efficiente delle risorse |

| TEMA ESG: AMBIENTE | |
|--|--|
| EFFICIENZA ENERGETICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI | Nella politica per l'ambiente, Impresa Percassi si impegna a ridurre il consumo di energia e a minimizzare le emissioni di gas serra grazie alla promozione di un approccio sostenibile ai consumi energetici |
| GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI | Impresa Percassi minimizza le conseguenze ambientali nell'ambito della produzione di rifiuti e del loro smaltimento, utilizzando in maniera sostenibile le proprie risorse e gestendole in maniera efficace ed efficiente, adattandosi così alle normative vigenti in materia |
| TEMA ESG: SOCIETÀ | |
| SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO | Sviluppare, attuare e mantenere una politica di sicurezza, prevenzione, igiene e salute, minimizzando i rischi e assicurando la salubrità dei luoghi di lavoro |
| TUTELA DEI DIRITTI UMANI | Assicurare il presidio del rispetto dei diritti umani nella gestione di tutte le attività del business e nei rapporti con i propri stakeholder |
| PROMOZIONE DEL BENESSERE IN AZIENDA | Promozione di iniziative di well-being, welfare aziendale e di conciliazione casa-lavoro |
| DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ ED INCLUSIONE | Impegnarsi a sviluppare e mantenere pratiche e condizioni di lavoro adeguate ad assicurare pari opportunità, attraverso la rimozione di ogni forma di discriminazione |
| GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO | Valorizzare i propri dipendenti e la loro integrazione nella cultura organizzativa aziendale. Incrementare l'offerta di programmi di crescita e di formazione volta a potenziare le competenze dei lavoratori e consolidare la professionalità richiesta da ogni ruolo ricoperto |

02

RESPONSABILITÀ ECONOMICA E DI GOVERNANCE

CAPITOLO 02

STRUTTURA DEL GRUPPO COSTIM

Impresa Percassi è una Società del gruppo COSTIM, primo player nazionale industriale integrato e digitalizzato, che opera lungo tutta la filiera del Real estate per lo sviluppo e la realizzazione “chiavi in mano” di grandi progetti di rigenerazione urbana in conto proprio e di terzi, nell'intento di migliorare efficienza e coordinamento con economie di scala.

Dando seguito al piano industriale deliberato nel 2024, Impresa Percassi nel processo di “reshoring” di discipline tecniche e competenze operative, costituisce la Società Drycore, specializzata in opere di arredamento e finiture d'interni e

controllata al 100% da Impresa Percassi S.p.A.. Drycore nel corso del 2024 ha completato l'acquisizione del ramo d'azienda di FIS S.r.l., Società operante nei settori della produzione, costruzione, commercio, progettazione e installazione di impianti industriali, sportivi e civili e della realizzazione di opere di rifiniture di interni in ambienti pubblici e privati, con particolare specializzazione nelle opere di arredamento e rifinitura d'interni con tecnica cosiddetta “a secco”.

La struttura del Gruppo alla data del 31 dicembre 2024 risultava essere la seguente:



*Controllata al 100% da Impresa Percassi | **Controllata al 50% da Elmet | ***Controllata al 100% da Gualini | ****Controllata al 100% da Gualini e al 4% da COSTIM

ORGANISMI DI GOVERNO: RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il modello organizzativo di Impresa Percassi si rifà al modello organizzativo del gruppo COSTIM, il quale ha adottato un modello di corporate governance tradizionale. Il sistema di corporate governance adottato dalla Società è volto ad assicurare una collaborazione equilibrata tra le sue componenti ed è orientato a garantire una conduzione responsabile e trasparente dell'impresa nei confronti del mercato.

L'amministrazione della Società è affidata al Consiglio di amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci, mentre la funzione di vigilanza è esercitata dal Collegio Sindacale. L'attività di revisione contabile viene svolta, come previsto dalla vigente normativa, da una Società di Revisione iscritta nell'albo speciale e incaricata dal Consiglio di amministrazione.

Al 31.12.2024 il Consiglio di amministrazione era composto da 5 membri. Il Consiglio ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria

| Età | Uomini | Donne |
|---------------|---------------|--------------|
| < 30 | 0 | 0 |
| 30-50 | 3 | 0 |
| > 50 | 2 | 0 |
| Totali | 5 | 0 |

Composizione del consiglio di Amministrazione al 31.12.2024.

Il Collegio Sindacale, composto da due sindaci effettivi e due sindaci supplenti, è l'organo preposto a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto sociale, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società.

| Età | Uomini | Donne |
|---------------|---------------|--------------|
| < 30 | 0 | 0 |
| 30-50 | 1 | 0 |
| > 50 | 4 | 0 |
| Totali | 5 | 0 |

Composizione del Collegio Sindacale al 31.12.2024.

ATTIVITÀ DI DIREZIONE E DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO COSTIM

Impresa Percassi è soggetta a direzione e coordinamento da parte della controllante COSTIM.

L'attività di direzione e coordinamento consiste nell'esercizio del potere di indirizzare l'attività imprenditoriale delle Controllate, mediante il rispetto della normativa generale, del controllo dei rischi di impresa e di sostenibilità, della trasparenza nei confronti del mercato, dell'armonizzazione della strategia e

dell'attività del Gruppo, oltre che attraverso una pianificazione generale della strategia delle Controllate, con una particolare cura ed attenzione verso tutti gli stakeholder di riferimento.

A supporto dell'attività di direzione sono stati istituiti tre comitati con funzione consultiva. I Comitati favoriscono il collegamento e la comunicazione tra i vari organi aziendali e il Consiglio di amministrazione delle società del gruppo COSTIM. I comitati sono i seguenti:

Comitato direttivo

| | |
|--|---|
| | Svolge valutazioni preliminari in materia di scelte strategiche e di sviluppo per la Società e monitora l'attuazione delle strategie di business approvate dal Consiglio di amministrazione della Società |
|--|---|

Comitato Digital & Innovation

| | |
|--|---|
| | Fornisce pareri e review sulle strategie digitali e di innovazione in essere ed eventualmente, ne propone l'adozione di nuove; valuta inoltre opportunità, rischi e trend presenti nel settore digital ed eventuali strategie attraverso cui trarre un vantaggio competitivo sostenibile da tali situazioni |
|--|---|

Comitato Commerciale

| | |
|--|--|
| | Coordina lo sviluppo e la gestione dei brand di proprietà del gruppo al fine di favorire la brand awareness e lo sviluppo commerciale degli stessi |
|--|--|

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI IMPRESA PERCASSI

Dato il modello di parenting del Gruppo, le principali funzioni corporate (Risorse Umane, Amministrazione Finanza e Controllo, ICT, Legal, Marketing e Comunicazione e Ufficio stampa) fanno riferimento alla capogruppo e sono centralizzate nella holding COSTIM. A Impresa Percassi vengono affidate le sole funzioni specifiche per presidiare le fasi core della propria catena del valore, tra cui le funzioni di sviluppo commerciale, supply chain management e direzione operativa.

L'ORGANIZZAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

A inizio 2022 è stata costituita la funzione Sustainability, a diretto riporto del dipartimento QHSE, la quale ha il compito di redigere il Bilancio di Sostenibilità annuale e definire la strategia ESG del Gruppo Costim, individuando priorità, gli impegni e gli obiettivi in coerenza con le esigenze di business aziendale. L'ufficio Sustainability collabora con i vari referenti di funzione

assegnando obiettivi e definendo azioni per il raggiungimento di target ESG. Ciascun dipartimento aziendale deve a tal proposito integrare nei propri processi e attività tutti gli aspetti di Sostenibilità di propria competenza. L'approvazione formale delle politiche, dell'analisi di materialità e del Bilancio di Sostenibilità annuale è compito del Cda.

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

Impresa Percassi è dotata di un Codice Etico al fine di fornire precise Linee Guida Comportamentali che consentano di promuovere una cultura aziendale caratterizzata dai valori di Integrità e Responsabilità.

| | |
|--|---|
| | Onestà |
| | Integrità |
| | Imparzialità |
| | Riservatezza |
| | Tutela dell'integrità fisica e della dignità umana |

PRINCIPI CONTENUTI NEL CODICE ETICO

Il Codice rappresenta un punto di riferimento per tutti i dipendenti e per chiunque sia coinvolto nel perseguitamento degli obiettivi della Società.

Il suddetto documento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex di cui all'art. 6 del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231 adottato dalla Società e aggiornato a luglio 2020. Il Modello, introducendo presidi di controllo specifici che sono richiamati e resi operativi all'interno delle procedure aziendali, si pone l'obiettivo di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati.

Un organismo di controllo indipendente, l'Organismo di Vigilanza, controlla l'effettiva attuazione e l'osservanza del Modello mediante verifiche condotte periodicamente. Inoltre, un sistema di "whistleblowing", a completamento del sistema di Vigilanza, permette ai dipendenti di comunicare in maniera del tutto anonima violazioni sospette o accertate, garantendo loro protezione contro ogni forma di ritorsione o discriminazione.

Il Codice Etico è destinato a promuovere un approccio di business "deontologico" e costituisce uno strumento che identifica, per ciascun valore aziendale, i principi guida dei comportamenti della Società, i quali includono:

- all'art. 25-sexiesdecies del Decreto (il "Contrabbando"), introdotto nel novello dei reati presupposto dal D. Lgs. 75/2020;
- alle recenti modifiche introdotte dal D. Lgs. 75/2020 che ha dato attuazione alla c.d. Direttiva PIF n. 2017/1371 del 5 luglio 2017 recante norme per la "Lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale";
- ai cambiamenti organizzativi che hanno interessato le società del Gruppo Costim.

Inoltre, a seguito dell'entrata in vigore il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. "Decreto Whistleblowing"), Gualini ha provveduto ad aggiornare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex del D. Lgs. 231/01 alla luce delle novità introdotte dal Decreto Whistleblowing e predisporre una specifica "Procedura whistleblowing" nella quale, tra le altre, sono state descritte in dettaglio le modalità con cui effettuare una segnalazione, che cosa può essere oggetto di segnalazione e come vengono gestite le segnalazioni.

La comunicazione dell'aggiornamento del MOG è stata diffusa internamente a tutti i dipendenti, al fine di garantirne la più ampia conoscenza.

Il Modello è reperibile nel server aziendale, è pubblicato "in estratto" anche nel Sito Web di ciascuna Società ed è disponibile nella sua versione integrale, in forma cartacea, presso la Reception delle sedi operative.

Impresa Percassi si è inoltre dotata di proprie politiche in tema qualità e HSE. Tutte le politiche sono firmate dall'AD, comunicate nel processo di induction ai

nuovi dipendenti, e sono rese disponibili sul portale intranet e sul sito aziendale. Le stesse sono revisionate annualmente nel corso del Riesame del Sistema di Gestione per assicurarne la coerenza con la vision della Società.

PRINCIPI CONTENUTI NEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è condiviso con tutti i collaboratori e i terzi che collaborano con Impresa Percassi e ne viene richiesta l'adesione per qualsiasi contratto di fornitura, configurandolo quale presupposto per l'instaurazione del rapporto contrattuale. Il documento, infatti, prevede anche un codice di condotta per fornitori e partner esterni, il quale richiede, oltre a professionalità e affidabilità, anche la condivisione e la tutela dei principi espressi nel Codice come base per promuovere lo sviluppo di relazioni a lungo termine.

Il Codice Etico, così come tutte le procedure e i modelli, sono disponibili in formato elettronico, oltre che nella intranet aziendale, anche sul sito web aziendale, affinché tutti i destinatari ed i terzi possano averne piena conoscenza.

A dimostrazione della corretta gestione dell'attività, Impresa Percassi ha ottenuto il riconoscimento del Rating di Legalità (2 stelle +), uno strumento che dal 2012 valuta il comportamento etico delle imprese italiane con conseguenti possibili vantaggi per la concessione di finanziamenti pubblici e di agevolazioni per l'accesso al credito bancario.

Tutte le azioni, operazioni e transazioni attuate da Impresa Percassi devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni, nonché alla legittimità, chiarezza e verità nei riscontri contabili e devono essere assoggettabili a verifica da parte degli organi di controllo. In particolare:

| | |
|---|---|
| Nei rapporti commerciali e promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla Legge e ai regolamenti interni. | Tutte le attività della Società devono impegnarsi a contribuire allo sviluppo e al benessere dell'ambiente in cui opera e persegue costantemente la salvaguardia della salute dei dipendenti, degli altri collaboratori e delle comunità interessate. |
| L'attività di sviluppo commerciale deve svolgersi nel rispetto del regolare contesto di mercato e in leale competizione con i concorrenti. | Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese per conto delle Società devono corrispondere al migliore interesse delle stesse. |
| L'attività di amministrazione, finanza e controllo deve svolgersi secondo regole di liceità, correttezza e trasparenza. | Le relazioni con la Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione delle Società. |

GESTIONE INTEGRATA DEL RISCHIO

Nel settore dell'edilizia, la capacità di individuare, valutare e gestire i rischi è elemento fondante della capacità competitiva dell'azienda. Impresa Percassi, ritiene che l'integrazione dei rischi connessi a fattori ambientali, sociali e di governo societario sia necessaria per una sempre migliore comprensione del contesto in cui l'azienda opera e per un'assunzione del rischio maggiormente consapevole.

Gli strumenti implementati per una corretta gestione dei rischi sono, inoltre, atti a favorire analisi dalle quali potrebbero scaturire nuove opportunità di business per la creazione di valore aziendale sostenibile nel tempo, a beneficio di tutti gli stakeholder.

In tale contesto, Impresa Percassi promuove l'utilizzo dell'approccio per processi e del Risk-Based Thinking. Ogni attività svolta presenta infatti un certo livello di rischio (e/o di opportunità) che deve essere

valutato partendo dalla conoscenza e dalla consapevolezza degli stessi.

L'attenzione, l'accuratezza nella pianificazione, la gestione e il controllo di ogni attività devono essere dunque commisurate al rischio o all'opportunità insita nell'attività da svolgere.

In particolare, in linea con il modello di gestione adottato, si garantisce anche il presidio dei rischi relativi alle principali tematiche di sostenibilità individuate dall'azienda in base a quanto definito nella matrice di materialità.

Per offrire una visione più ampia dell'analisi di materialità, la tabella seguente riporta, ove identificati, i principali rischi potenziali di Sostenibilità correlati alla matrice di materialità e il relativo quadro dei presidi in essere, suddivisi per le aree di impegno.

| Tema materiale | Fattori che comportano rischio | Presidi in atto |
|---|---|---|
| SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO | <ul style="list-style-type: none"> - Incidenti/infortuni sul luogo di lavoro - Inadeguatezza degli spazi/strumenti e organizzazione del lavoro - Rischi psicosociali | <ul style="list-style-type: none"> - Certificazione sul sistema di gestione sulla Salute e Sicurezza - Organigramma di sicurezza ed articolazione delle funzioni - Documento di valutazione dei rischi - Protocollo Covid-19 - Dispositivi di protezione - Monitoraggio degli infortuni - Riunioni periodiche di sicurezza - Formazione interna periodica |
| TUTELA DEI DIRITTI UMANI | <ul style="list-style-type: none"> - Rapporti quotidiani con dipendenti e collaboratori | <ul style="list-style-type: none"> - Codice Etico - Osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro |

| | | |
|---|---|---|
| DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE | <ul style="list-style-type: none"> - Possibili discriminazioni e scarsa trasparenza nel processo di valutazione nei percorsi di carriera dei dipendenti | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di controlli interni - Istituzione di un sistema di whistleblowing - Processi HR basati su imparzialità, meritocrazia |
| GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO | <ul style="list-style-type: none"> - Employer retention - Attività di gestione e sviluppo delle competenze | <ul style="list-style-type: none"> - Valutazione dello stress lavoro-correlato - Agevolazioni per la conciliazione casa-lavoro - Investimenti in attività formative |
| EFFICIENZA ENERGETICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento delle emissioni/consumi legati all'attività del Gruppo Impatto della transizione economica sugli investimenti - Mancata/parziale valutazione degli impatti delle iniziative promosse dal Gruppo | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di controlli interni - Rendicontazione dei consumi - Sensibilizzazione e formazione specialistica - Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza in accordo ai requisiti delle Norme UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN ISO 14001:2015 |
| GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento dei rifiuti e minore tasso di riciclabilità degli stessi - Inquinamento - Sversamenti accidentali | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di controlli interni - Procedura P0.24 gestione dei rifiuti - Rendicontazione puntuale dei rifiuti prodotti - Software digitale per la registrazione delle quarte copie |
| ANTICORRUZIONE | <ul style="list-style-type: none"> - Gestione delle commesse - Attività di amministrazione, finanza e controllo | <ul style="list-style-type: none"> - Codice Etico e di comportamento Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Istituzione di un Sistema di whistleblowing |
| PRIVACY E SICUREZZA DEI DATI | <ul style="list-style-type: none"> - Perdite/fughe di dati - Aumento disservizi legati all'infrastruttura tecnologica | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di controlli interni - Adozione di misure di sicurezza informatica - Normative aziendale interna |
| INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO | <ul style="list-style-type: none"> - Insufficiente contributo alla capacità di innovazione delle imprese - Distanza dai clienti in termini di contenuti e prodotti offerti | <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di controlli interni - Formazione specialistica |
| SOSTENIBILITÀ ECONOMICA -FINANZIARIA | <ul style="list-style-type: none"> - Mancata/parziale valutazione degli impatti ESG delle iniziative promosse da Impresa Percassi | <ul style="list-style-type: none"> - Rendicontazione di Sostenibilità - Presidio delle tematiche ESG - Compilazione di questionari per attribuzione ESG - Valutazione dei rischi ESG |
| GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA | <ul style="list-style-type: none"> - Comportamento dei fornitori non in linea con le politiche di Impresa Percassi | <ul style="list-style-type: none"> - Verifica del possesso da parte dei fornitori individuati delle necessarie autorizzazioni di legge - Valutazione ESG dei fornitori |

CREAZIONE E DISTRIBUZIONE DI VALORE

La determinazione del valore aggiunto è essenziale per evidenziare la capacità della Società di generare ricchezza a vantaggio di tutti gli stakeholder coinvolti nelle diverse attività della Società.

Il valore generato viene rappresentato in due prospetti, uno che ne determina l'ammontare e l'altro che ne evidenzia il riparto, e viene qui riportato per due principali motivi:

- Permette di quantificare quanta ricchezza è stata prodotta dalla Società, come è stata prodotta e soprattutto come viene distribuita ai suoi interlocutori
- Consente di collegare il bilancio di sostenibilità con il bilancio finanziario

Lo schema di produzione e distribuzione del valore economico generato permette di rileggere il Bilancio consolidato dal punto di vista dei principali portatori di interesse.

Nel corso dell'esercizio 2024, la gestione contabile ha evidenziato una ripresa del valore della produzione caratteristica, attestandosi a 165,6 milioni di euro, il che rappresenta un incremento dell'11% rispetto all'anno precedente.

Nel corso dell'ultimo esercizio è stato avviato un importante processo di trasformazione organizzativa, finalizzato ad allineare la struttura e la governance della Società a un modello maggiormente aderente alle esigenze e complessità del contesto contemporaneo. Questo percorso ha già prodotto i primi risultati positivi, visibili nei dati dell'esercizio in esame, tra cui un recupero della marginalità lorda. Tali risultati rappresentano le fondamenta su cui poggia il nuovo Piano Strategico 2025-2027, che punta a un pieno ripristino della marginalità nei prossimi esercizi.

Il 2024 ha rappresentato, inoltre, un

anno di consolidamento e rafforzamento dell'offerta integrata, anche grazie alla sinergia operativa con la controllata Drycore Srl. La collaborazione ha consentito una maggiore efficienza nei processi di fornitura, con conseguente riduzione dei costi e miglioramento delle marginalità a livello di commessa.

Nonostante questi progressi, la performance complessiva è stata condizionata da una congiuntura di mercato particolarmente complessa, soprattutto nell'area milanese. Il contesto economico e settoriale ha comportato criticità rilevanti, che hanno inciso sull'andamento operativo dell'anno.

Il bilancio dell'esercizio riflette anche l'impatto delle azioni di riorganizzazione e razionalizzazione intraprese dal nuovo management, che ha promosso una revisione profonda dell'impianto aziendale, con l'obiettivo di costruire basi solide e sostenibili per la crescita futura.

La riclassifica degli schemi di bilancio consolidato al 31.12.2024 ha permesso di ottenere il prospetto della distribuzione del valore economico generato della Società.

Da tale prospetto emerge come anche per il 2024 la quota principale, del valore viene redistribuita alle filiere di fornitura, inclusi i costi di subappalto e materie prime. Tramite tale indotto la Società contribuisce a rafforzare il tessuto imprenditoriale locale, generando valore per il territorio in termini di occupazione e di sviluppo economico. Oltre 14 mln€ sono stati distribuiti al personale dipendente come remunerazione diretta, contributi previdenziali e benefit. Il resto del valore viene distribuito al sistema finanziario sotto forma di oneri finanziari.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

| | 2023 | 2024 |
|---|---------|---------|
| Valore economico generato | 151,5 | 169,4 |
| Costi operativi | (162,3) | (190,5) |
| Remunerazione del personale | (14,9) | (16,1) |
| Remunerazione dei finanziatori | (3,9) | (4,1) |
| Remunerazione della Pubblica Amministrazione | (0,5) | 0,1 |
| Valore economico trattenuto | (30,1) | (41,2) |

ATTENZIONE ALLA QUALITÀ DEL SERVIZIO E ALLA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Per Impresa Percassi la soddisfazione dei clienti rappresenta un aspetto cruciale. A tal proposito, la Società si impegna a garantire un elevato standard di qualità, di sicurezza e di rispetto dell'ambiente nella progettazione e nell'esecuzione di ogni commessa. Con l'obiettivo di accrescere la sua competitività sul mercato, nazionale e internazionale, Impresa Percassi ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità conforme allo standard ISO 9001:2015. Anche il Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro e quello di Gestione Ambientale sono certificati, rispettivamente in accordo alla ISO 45001:2018 ed alla ISO 14001:2015.

Il Sistema di Gestione implementato è contestuale a tutte le società del Gruppo Costim e si applica a tutte le sedi e a tutti i cantieri. I Sistemi di Gestione sono supportati da politiche in tema HSE e qualità, un manuale di gestione, nonché da obiettivi di miglioramento verificati su base semestrale che costituiscono la base per il raggiungimento di standard qualitativi sempre più elevati.

Il continuo miglioramento dei servizi, perseguito dai Sistemi di Gestione, è possibile solo se si conosce anche il punto di vista dei clienti. A tal fine, nelle fasi conclusive di ogni commessa, Impresa Percassi rileva le informazioni relative alla percezione del cliente sul soddisfacimento dei lavori eseguiti e del servizio offerto. La soddisfazione del cliente viene misurata attraverso indagini di Customer Satisfaction, tra cui lo strumento principale è il questionario di soddisfazione del cliente redatto in formato digitale e trasmesso dall'Ufficio commerciale post collaudo dell'opera.

INNOVAZIONE E DIGITAL TRASFORMATION

Impresa Percassi è la concreta rappresentazione della parola evoluzione. Digitalizzazione e innovazione rappresentano i fattori chiave per la crescita costante, per il perseguitamento delle migliori performance e dei più alti standard di qualità, efficienza, sicurezza e sostenibilità. La continua ricerca di nuove soluzioni digitali e innovative è un tratto distintivo della Società, la quale si impegna ogni giorno ad accrescere i propri standard qualitativi e le proprie performance.

Nel 2024, Impresa Percassi ha consolidato il proprio percorso di trasformazione digitale, rafforzando strumenti e processi che favoriscono una gestione efficiente, trasparente e integrata delle commesse. Questo percorso non è solo un investimento tecnologico, ma una scelta strategica per sostenere la crescita dell'azienda in modo responsabile, valorizzando le competenze interne e migliorando la collaborazione tra i diversi team di lavoro.

Gli interventi principali dell'anno hanno riguardato:

- L'ottimizzazione dell'integrazione tra il sistema ERP Microsoft Dynamics Navision e la piattaforma TeamSystem Construction Project Management, per una gestione economico-finanziaria più precisa e tempestiva;
- L'ampliamento del sistema di dashboarding, con nuove metriche di analisi che permettono un monitoraggio più dettagliato e consapevole delle performance economiche;
- L'adozione della piattaforma digitale Trimble come Common Data Environment (CDE), strumento che facilita la condivisione delle informazioni e la collaborazione tra tutti gli attori coinvolti nei progetti,

contribuendo a migliorare la qualità e l'efficienza del lavoro.

RICERCA E SVILUPPO PER L'INNOVAZIONE SOSTENIBILE

L'attenzione della Società verso la sostenibilità si manifesta anche attraverso un impegno concreto in attività di ricerca e sviluppo, finalizzate all'innovazione tecnologica nel settore edilizio. Nel 2024, Impresa Percassi ha dedicato risorse significative a un progetto innovativo focalizzato sull'implementazione avanzata della metodologia BIM (Building Information Modelling).

Questo progetto sperimentale ha come obiettivo l'integrazione di nuovi processi digitali che migliorano il controllo e la gestione delle commesse fino alla dimensione 5D, favorendo così una pianificazione più efficace e sostenibile delle risorse. Tali innovazioni supportano la riduzione degli sprechi, l'ottimizzazione dei tempi e l'aumento della qualità complessiva dei progetti, in linea con i principi della sostenibilità ambientale e organizzativa.

Nel 2024 sono stati investiti 362.459 euro in attività di innovazione tecnologica. Questi costi, riconosciuti come spese d'esercizio, riflettono la volontà di adottare un approccio prudente e responsabile nella gestione degli investimenti, con un'attenzione particolare alla sostenibilità economica nel lungo periodo.

03

RESPONSABILITÀ VERSO LE PERSONE

CAPITOLO 03

LA POPOLAZIONE AZIENDALE

In riferimento allo sviluppo della sua strategia di sostenibilità, Impresa Percassi ha individuato come elemento chiave per il successo una politica di gestione delle risorse umane che sia in grado di selezionare e sviluppare le migliori competenze. Per la Società, il capitale umano è infatti il fattore decisivo per conseguire gli sfidanti obiettivi della propria vision aziendale.

OLTRE 560 ORE DI FORMAZIONE EROGATA AI COLLABORATORI

Impresa Percassi considera la ricchezza delle diversità dei propri collaboratori come un asset strategico. Per questo si impegna a costruire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i talenti, le competenze, le esperienze e le prospettive di tutti possano trovare piena espressione.

Impresa Percassi considera la ricchezza delle diversità dei propri collaboratori come un asset strategico. Per questo si impegna a costruire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i talenti, le competenze, le esperienze e le prospettive di tutti possano trovare piena espressione.

100% DEI LAVORATORI INQUADRATI CON CONTRATTO INDETERMINATO

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI DI IMPRESA PERCASSI PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|----------------------|-----------|------------|---------------|-----------|------------|---------------|-----------|------------|---------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Indeterminato | 26 | 134 | 160 | 25 | 110 | 135 | 22 | 115 | 137 |
| Determinato | 1 | 2 | 3 | - | - | - | - | - | - |
| Totale | 27 | 136 | 163 | 25 | 110 | 135 | 22 | 115 | 137 |

Al fine di valorizzare le competenze di ciascun dipendente e per fidelizzare il rapporto con i collaboratori, Impresa Percassi predilige rapporti di lavoro stabili e continuativi. Nel 2024 la totalità delle risorse

impiegate nella Società è assunta tramite un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, solo un 3% ha contratti part-time. Nessun dipendente ha un contratto a orario non garantito.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI DI DRYCORE PER CONTRATTO DI LAVORO E GENERE

| | 2023 | | | 2024 | | |
|----------------------|-------|--------|-----------|-------|----------|-----------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Indeterminato | 1 | 30 | 31 | 1 | 30 | 31 |
| Determinato | - | 3 | 3 | - | 3 | 3 |
| Totale | 1 | 33 | 34 | 1 | 33 | 34 |

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI DI IMPRESA PER CASSI PER TIPO DI OCCUPAZIONE E GENERE

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|------------------|-------|--------|------------|-------|--------|------------|-------|--------|------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Part-Time | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 |
| Full-Time | 25 | 134 | 147 | 22 | 108 | 130 | 20 | 113 | 133 |
| Totale | 27 | 136 | 163 | 25 | 110 | 135 | 22 | 115 | 137 |

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI DI DRYCORE PER TIPO DI OCCUPAZIONE E GENERE

| | 2023 | | | 2024 | | |
|----------------------|-------|--------|-----------|-------|----------|-----------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Indeterminato | 1 | 30 | 31 | 1 | 30 | 31 |
| Determinato | - | 3 | 3 | - | 3 | 3 |
| Totale | 1 | 33 | 34 | 1 | 33 | 34 |

SUDDIVISIONE DEI DIPENDENTI PER GENERE, CATEGORIA PROFESSIONALE ED ETÀ

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | | |
|-------------------------------|------------|-----------|------------|--------|------------|-----------|------------|-------|------------|--------------|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Quota di età |
| DIRIGENTI | | | | | | | | | | |
| inferiore ai 30 anni | 0 | 0 | - | 0% | 0 | 0 | - | 0% | 0 | 0% |
| tra i 30 e i 50 anni | 8 | 0 | 8 | 5% | 6 | 0 | 6 | 4% | 15 | 11% |
| oltre i 50 anni di età | 10 | 1 | 11 | 7% | 8 | 1 | 9 | 6% | 3 | 2% |
| MANAGERS | | | | | | | | | | |
| inferiore ai 30 anni | 0 | 0 | - | 0% | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| tra i 30 e i 50 anni | 1 | 2 | 4 | 2% | 7 | 1 | 8 | 6% | 11 | 12% |
| oltre i 50 anni di età | 0 | 0 | - | 0% | 11 | 0 | 11 | 8% | 10 | 7% |
| IMPIEGATI | | | | | | | | | | |
| inferiore ai 30 anni | 26 | 11 | 30 | 17% | 15 | 5 | 20 | 16% | 16 | 5% |
| tra i 30 e i 50 anni | 47 | 9 | 66 | 38% | 35 | 17 | 52 | 39% | 53 | 12% |
| oltre i 50 anni di età | 39 | 4 | 47 | 27% | 23 | 1 | 24 | 18% | 22 | 2% |
| OPERAI | | | | | | | | | | |
| inferiore ai 30 anni | 0 | 0 | - | 0% | 0 | 0 | - | 0% | 0 | 0% |
| tra i 30 e i 50 anni | 0 | 0 | - | 0% | 0 | 0 | 0 | 1% | 1 | 1% |
| oltre i 50 anni di età | 5 | 0 | 5 | 3% | 5 | 0 | 5 | 3% | 4 | 0% |
| Totale | 136 | 27 | 163 | | 110 | 25 | 135 | | 115 | 22 |
| | | | | | | | | | | |

Al 31 dicembre 2024, il totale dei dipendenti di Impresa Percassi si attesta a 137, con una lieve crescita rispetto al 2023 (135 dipendenti) e una diminuzione significativa rispetto al 2022 (163 dipendenti). Questo trend riflette le dinamiche di mercato e le strategie aziendali di ottimizzazione delle risorse, nonché l'impegno dell'azienda nel favorire il reimpiego e lo sviluppo delle competenze interne. Analizzando la distribuzione per genere e fasce di età si osserva quanto segue:

- **Dirigenti:** La categoria dei dirigenti si mantiene stabile nel tempo, con una presenza complessiva di 11 unità nel 2024, uguale al 2023 e leggermente inferiore rispetto al 2022. La maggior parte dei dirigenti sono oltre i 50 anni,

con una presenza ridotta di giovani sotto i 30 anni, confermando un'età più matura e consolidata alla guida delle operazioni.

- **Manager:** La rappresentanza dei manager si mantiene stabile, con un leggero aumento nel 2024 (12 unità contro 11 nel 2023). La fascia di età tra i 30 e i 50 anni è quella più rappresentata, attestando l'importanza di un personale di medio livello di esperienza, mentre la presenza di oltre i 50 anni si mantiene significativa.
- **Impiegati:** Questa categoria rappresenta la quota più consistente dell'organico, con 65 unità nel 2024 (in aumento rispetto alle 52 del 2023 e alle 66 del 2022). La distribuzione per età mostra

ancora una prevalenza di lavoratori tra i 30 e i 50 anni, seguita da quelli sotto i 30 anni. La presenza di impiegati over 50 è stabile e rappresenta una risorsa di consolidata esperienza.

- Operai: La presenza di operai si mantiene sostanzialmente stabile, con 4 unità nel 2024, confermando la natura prevalentemente impiegatizia dell'azienda con poche variazioni rispetto agli anni precedenti.

Il quadro demografico di Impresa Percassi evidenzia una composizione stabile e matura del personale dirigente e impiegatizio, con una leggera crescita in alcune fasce di età e categorie. La strategia di favorire il reimpiego e lo sviluppo interno si riflette anche in questa distribuzione, con un'attenzione particolare alla formazione e alla retention delle risorse più giovani e di quelle di esperienza. La diminuzione complessiva del numero di dipendenti rispetto al 2022, attribuibile alle dinamiche di mercato e alla concorrenza nel settore delle costruzioni, viene affrontata dall'azienda attraverso politiche di flessibilità, formazione e

ottimizzazione delle risorse umane, mirando a mantenere alta la competitività e il benessere dei propri collaboratori.

I lavoratori non dipendenti di Impresa Percassi sono prevalentemente inquadrati nella categoria della partita iva e svolgono ruoli di supporto e consulenza, come addetti all'ufficio tecnico, health & safety support, site manager, planner, contabili e project manager junior.

L'analisi della distribuzione anagrafica del personale di Drycore evidenzia un'organizzazione ben bilanciata dal punto di vista generazionale. L'età media dei collaboratori si attesta intorno ai 44 anni. Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, si segnala che la maggioranza dei dipendenti è assunta con la qualifica di operaio (34 unità), mentre la restante parte è stata assunta come impiegato (3 unità). Questo dato riflette la natura operativa delle attività core dell'azienda, con una prevalenza di ruoli produttivi diretti sul campo, affiancati da un supporto tecnico-amministrativo specializzato.

TURNOVER

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|-----------------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
| | Donne | Uomini | Total | Donne | Uomini | Total | Donne | Uomini | Total |
| IN | 9 | 35 | 44 | 3 | 31 | 34 | 4 | 30 | 34 |
| min 30 | 3 | 7 | 10 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 7 |
| 30-50 | 5 | 15 | 20 | 2 | 21 | 23 | 1 | 18 | 19 |
| mag-50 | 1 | 13 | 14 | | 7 | 7 | 1 | 7 | 8 |
| OUT | 10 | 45 | 55 | 5 | 57 | 62 | 9 | 44 | 53 |
| min 30 | 3 | 2 | 5 | - | 4 | 4 | 3 | 7 | 10 |
| 30-50 | 4 | 26 | 30 | 5 | 29 | 34 | 5 | 21 | 26 |
| mag-50 | 3 | 17 | 20 | - | 24 | 24 | 1 | 16 | 17 |
| Turnover netto | -1 | -10 | -11 | -2 | -26 | -22 | -5 | -14 | -19 |

Nel corso del 2024, la Società ha effettuato 34 nuove assunzioni, di cui 4 donne, pari al 12% del totale. Questo dato evidenzia una diminuzione di 7 punti percentuali rispetto al 2022, quando la quota femminile era del 20%. Le assunzioni di persone under 50 nel 2024 rappresentano il 76% del totale (26 su 34), in lieve calo rispetto al 2023 (-4%), anno in cui la percentuale era pari all'82%. Per quanto riguarda le cessazioni, nel 2024 si sono registrate 53 uscite totali, di cui 44 uomini e 9 donne. Il turnover netto risulta essere negativo anche per il 2024, pari a -19, confermando il trend già rilevato nei due anni precedenti (-11 nel 2022 e -22 nel 2023).

SELEZIONARE LE COMPETENZE E ATTRARRE I TALENTI

Il processo di selezione e inserimento del personale è attentamente seguito dall'ufficio Risorse Umane di COSTIM, il quale supporta Impresa Percassi nella scelta del ruolo e della seniority da individuare e inserire in organico.

Le selezioni vengono condotte nel rispetto dei valori guida della società e senza discriminazione alcuna.

I profili vengono selezionati e valutati sulla base delle competenze richieste per il ruolo ricercato, in maniera tale che ciascun dipendente possa esprimere al meglio il proprio potenziale e le proprie capacità individuali. Nel processo di selezione, assunzione e gestione dei rapporti con il personale la divisione preposta osserva scrupolosamente la normativa vigente e le relative procedure aziendali.

Nell'ambito del processo di selezione del personale si conferma, anche nel 2024, la collaborazione di Impresa Percassi con le scuole e le università del territorio, che si realizza attraverso un ampio spettro di attività finalizzate alla selezione, all'orientamento professionale e al tutoraggio relativo ai percorsi di carriera nel settore delle costruzioni. In particolare, la Società ha da tempo stretto una partnership con il Politecnico di Milano, partner accademico di eccellenza per la formazione specialistica, con il quale collabora attivamente durante per il coinvolgimento dei giovani talenti.

Grazie ai consolidati rapporti con le scuole e gli istituti universitari del territorio, Impresa Percassi ha attivato diversi stage nel corso dell'anno al fine di promuovere l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e reclutare nuove risorse da formare e inserire nel proprio organico.

Al fine di inserire i nuovi dipendenti e facilitarne l'ingresso in azienda è stato inoltre attivato dalla divisione HR di gruppo un processo di Induction specifico. Specifici percorsi di follow up hanno inoltre l'obiettivo di raccogliere i feedback di tutti i nuovi ingressi rispetto al processo di Induction, al clima aziendale e al processo di crescita del dipendente.

INCLUSIONE, DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Impresa Percassi identifica nel rispetto dei requisiti della responsabilità sociale uno dei fattori di successo della propria attività. Per tale motivo la Società si impegna ogni giorno per garantire il rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità ai propri dipendenti e collaboratori, evitando qualsiasi forma di discriminazione. A tal proposito, Impresa Percassi si è dotata di un proprio Codice Etico e sostiene e rispetta i diritti di ogni collaboratore, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e con la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea. Ad oggi in Impresa Percassi sono impiegate persone di differenti nazionalità, sesso ed età, in un contesto lavorativo stimolante e attento ai bisogni dei singoli.

La Società richiede ai propri subappaltatori impiegati presso i propri progetti di rispettare i medesimi principi sopra descritti.

Nel corso del 2024 non sono stati registrati casi accertati di discriminazione all'interno di Impresa Percassi.

Al fine di presidiare tali tematiche, Impresa Percassi mette a disposizione dei lavoratori un sistema di Whistleblowing completamente anonimo per comunicare al management eventuali reclami e problematiche in merito.

La Società è da sempre attenta alle tematiche legate alla diversity e l'inclusione. Pari opportunità sono garantite in tutte le fasi di gestione del personale (recruitment, formazione, valutazione, cessazione) e in tutti gli aspetti (condizioni di lavoro, percorsi di carriera). In particolare, tutti i dipendenti sono titolari degli stessi diritti e condizioni a parità di lavoro svolto.

Impresa Percassi si impegna a garantire parità di trattamento in termini retributivi

senza alcun riferimento al genere, in coerenza con quanto statuito nel Codice Etico della Società. Nel 2024, il 100% dei dipendenti di Impresa Percassi è stato coperto dal contratto collettivo di lavoro di riferimento, il quale specifica il periodo minimo previsto per il preavviso ai lavoratori per la comunicazione di cambiamenti organizzativi che potrebbero impattarli significativamente.

Il trattamento retributivo viene definito secondo principi di equità senza discriminazione alcuna. È bene specificare che il contesto in cui opera Impresa Percassi è caratterizzato da una concentrazione di professionalità tecniche di genere prettamente maschile. In considerazione di ciò, la Società si impegna ad assicurare per tutti una parità retributiva a livello di mansione e inquadramento.

Nel 2024, Impresa Percassi ha compiuto un passo significativo nel proprio percorso di sostenibilità e responsabilità sociale, ottenendo la certificazione UNI/PdR 125:2022, relativa alla parità di genere. Questo importante riconoscimento attesta l'adozione di un sistema di gestione strutturato e misurabile, volto a promuovere l'equità tra donne e uomini, a contrastare stereotipi e discriminazioni e a favorire un contesto lavorativo inclusivo e rispettoso delle diversità.

L'impegno dell'azienda nella promozione della parità si inserisce in un contesto settoriale notoriamente caratterizzato da un basso tasso di occupazione femminile. Il comparto delle costruzioni, infatti, risente di dinamiche storiche e operative che rendono ancora limitata la presenza delle donne, in particolare nei ruoli operativi legati alla produzione. In linea con questa tendenza, anche in Impresa Percassi la percentuale di dipendenti di genere femminile si attesta

al 16%. Tuttavia, è possibile rilevare una maggiore rappresentanza femminile nelle funzioni di tipo amministrativo e gestionale, dove le donne costituiscono il 17% degli impiegati. Consapevole della necessità di colmare il gender gap e di promuovere una cultura aziendale più inclusiva, Impresa Percassi ha adottato e consolidato politiche volte a favorire il benessere delle proprie persone e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. In questa direzione, l'azienda ha rafforzato l'adozione di strumenti di flessibilità organizzativa, tra cui l'orario di lavoro flessibile e il ricorso a modalità di lavoro agile. Anche nel 2024 è stato mantenuto e promosso lo Smart Working come misura concreta per sostenere le esigenze individuali, ridurre le barriere alla partecipazione femminile e favorire una cultura del lavoro orientata alla fiducia, alla responsabilizzazione e all'inclusione.

Attraverso queste azioni, Impresa Percassi conferma il proprio impegno a rendere l'ambiente di lavoro sempre più equo, aperto e attento ai bisogni delle persone, contribuendo attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in particolare il Goal 5 – Parità di genere.

LE DONNE RAPPRESENTANO IL 16% DELLA FORZA LAVORO DI IMPRESA PERCASSI

BENESSERE AZIENDALE

L'integrazione tra l'evoluzione degli spazi, delle tecnologie digitali e dello smart working che negli ultimi anni ha favorito un modello di lavoro più snello e flessibile, ha permesso di migliorare la work-life balance dei dipendenti di Impresa Percassi.

Al fine di facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti, Impresa Percassi aveva introdotto e regolamentato già prima dello scoppio della pandemia da Covid-19, un solido sistema di smart working per le funzioni aziendali di staff. L'obiettivo primario è quello di offrire ai dipendenti l'opportunità di raggiungere un work-life balance, rafforzando la motivazione e la gratificazione personale. La scelta di aprirsi al lavoro "smart" è coerente con il cambio di cultura aziendale avviato in Impresa Percassi dal 2012 ad oggi, con la nuova filosofia manageriale che punta a garantire ai dipendenti flessibilità e autonomia.

Gli obiettivi raggiunti:

- Smart space: gli uffici di sede di via Moretti sono stati completamente rinnovati a fine 2021. La sede è stata dotata di 44 postazioni in più, per un totale di 94 desk dotati di moderne tecnologie
- Flexible working: Impresa Percassi e il gruppo COSTIM, ove possibile, favoriscono il ricorso al lavoro flessibile. Tutti i collaboratori di Impresa Percassi sono inoltre dotati di tecnologie utili per lo svolgimento del proprio lavoro da casa
- Attivazione del portale convenzioni aziendale, attraverso il quale, tutti i dipendenti potranno beneficiare di sconti su numerosi brand in modo esclusivo e riservato
- Flessibilità oraria al fine di conciliare i tempi casa-lavoro

- Card restaurant elettronica utilizzabile per il pranzo su locali convenzionati

Nel corso del 2023 è stata condivisa la prima policy di Gruppo relativa allo Smart Working.

L'adozione della suddetta policy disciplina lo Smart Working come forma stabile di lavoro, e intende garantire un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, promuovendo una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione dei dipendenti, anche a prescindere dalla presenza fisica di questi ultimi in Società. Nello specifico, tramite l'adozione della presente procedura si intendono perseguire le seguenti finalità:

- sviluppare una cultura organizzativa che privilegi l'attenzione alla performance, all'efficienza ed alla produttività;
- garantire un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, in grado di adattarsi a cambiamenti anche improvvisi;
- promuovere una cultura del lavoro basata sui risultati e sulla responsabilizzazione dei dipendenti;
- favorire il più possibile la diffusione della fiducia e della collaborazione reciproca tra dipendenti, nonché tra questi ultimi ed i propri responsabili;
- favorire l'implementazione dei principi di c.d. "work-life balance and integration", grazie alla flessibilità nella gestione del tempo e degli spazi ed alla riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro;
- aumentare le motivazioni dei dipendenti e consolidarne il senso di appartenenza;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano ed extraurbano in termini di volumi e percorrenze.

VALORIZZARE LE COMPETENZE

In Impresa Percassi valorizzare i talenti è considerato un asset strategico per interpretare il continuo cambiamento, le nuove sfide del mercato e per raggiungere performance sempre migliori.

La divisione HR di COSTIM è impegnata nel costante perfezionamento di un sistema di formazione e performance review che promuova lo sviluppo delle competenze e il riconoscimento dei risultati per ogni dipendente della Società.

Nel corso del 2024, la Società ha proseguito nel proprio impegno a favore dello sviluppo delle competenze tecniche e trasversali delle proprie persone, con particolare attenzione al personale impiegato nei cantieri. La formazione ha rappresentato uno strumento fondamentale per rafforzare la qualità operativa, la sicurezza, l'efficienza gestionale e l'innovazione digitale all'interno dell'organizzazione.

Tra le principali aree di intervento, sono stati promossi percorsi formativi dedicati all'uso avanzato del software gestionale di cantiere Teamsystem CPM, coinvolgendo i team Gare, Planning e Project Control, con l'obiettivo di migliorare la pianificazione, il controllo e l'efficacia nella gestione delle commesse. Parallelamente, sono stati attivati corsi in ambito Business Intelligence, rivolti al personale tecnico, per supportare

un approccio sempre più data-driven nelle attività quotidiane. L'impegno formativo ha abbracciato anche temi specialistici di natura tecnica, come la gestione delle terre e rocce da scavo, nonché aggiornamenti normativi e amministrativi, tra cui il diritto del lavoro e gli aspetti legati alla gestione del cedolino paga. In un'ottica di internazionalizzazione e potenziamento delle soft skills, l'azienda ha inoltre promosso corsi di lingua inglese e francese, sia in modalità individuale che di gruppo, per rafforzare la comunicazione con le sedi e gli stakeholder esteri.

Completano il quadro le attività formative in ambito QHSE (Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente), i momenti di induction per il personale neoassunto e iniziative di sensibilizzazione come il "Quarto d'ora Ambientale", pensate per favorire una cultura della sostenibilità diffusa. Non sono mancati infine approfondimenti su tematiche legate alla diversità, equità e inclusione, a conferma di una visione sempre più responsabile e integrata dello sviluppo delle risorse umane.

Nell'erogazione degli interventi formativi Impresa Percassi si avvale sia di professionisti interni all'azienda che di società esterne e consulenti accreditati nonché di collaborazioni e sponsorship con le principali Università del territorio.

TOTALE ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA DI CORSO

| Temi | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|-----------------|------------|---------------|
| Sviluppo di competenze manageriali | 246 | 8 | 32 |
| Sviluppo competenze linguistiche | 158 | 460 | 280 |
| Qualità e ambiente | 125 | 68 | 129,75 |
| Sviluppo competenze digitali | 330 | - | 102 |
| Competenze tecniche | 315 | 25 | 238 |
| Totale | 1.174,00 | 561 | 781,75 |

TOTALE ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA DI CORSO

| Temi | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|-----------------|------------|---------------|
| Sviluppo di competenze manageriali | 246 | 8 | 32 |
| Sviluppo competenze linguistiche | 158 | 460 | 280 |
| Qualità e ambiente | 125 | 68 | 129,75 |
| Sviluppo competenze digitali | 330 | - | 102 |
| Competenze tecniche | 315 | 25 | 238 |
| Totale | 1.174,00 | 561 | 781,75 |

TOTALE ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI IMPIEGO

| | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|------------------|-------|--------|----------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Dirigente | - | 321,17 | 321 | 20 | 88,5 | 108,5 | 21 | 49 | 70 |
| Quadro | 39,67 | 144,67 | 184 | 30 | 49,5 | 79,5 | 30 | 120,75 | 150,75 |
| Impiegato | 145 | 487 | 632 | 128,5 | 236,5 | 365 | 181,5 | 379,5 | 561 |
| Operaio | - | 36 | 36 | - | - | 0 | - | - | - |
| Totale | 185 | 988,84 | 1.174,00 | 178,5 | 382,5 | 561 | 232,5 | 549,25 | 781,75 |

ORE MEDIE DI FORMAZIONE EROGATE PER CATEGORIA E GENERE

| | Categoria di impiego | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------------------|-------|------|-------|
| | Dirigenti | 16,89 | 7,23 | 3,5 |
| Ore medie di formazione per categoria di impiego | Quadri | 46 | 4,18 | 6,85 |
| | Impiegati | 4,68 | 3,76 | 5,10 |
| | Operai | 7,2 | 0 | 0 |
| | Categoria di impiego | 2022 | 2023 | 2024 |
| Ore medie di formazione per genere | Donne | 6,85 | 6,86 | 10,57 |
| | Uomini | 7,27 | 3,47 | 6,51 |

6,51
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE UOMO

10,57
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE DONNA

GESTIRE LE PERFORMANCE

Impresa Percassi implementa la strategia di Gruppo in tema di performance review al fine di allineare i ritmi del business con quelli dell'organizzazione e delle persone.

Gli strumenti di valutazione sono di importanza strategica per innovare e migliorare la gestione delle risorse umane e il valore che ogni individuo può apportare alla Società.

Per i collaboratori che ricoprono il ruolo di manager, la Società adotta un sistema di valutazione per obiettivi, al fine di identificare gli obiettivi annuali e di performance da raggiungere.

Per il personale è invece previsto un sistema annuale di revisione delle performance individuali da parte dei rispettivi responsabili, grazie al quale è possibile coinvolgere attivamente i collaboratori negli obiettivi prefissati dal management e aumentarne la loro motivazione.

Per il 2025 si prevede una modifica dei criteri di valutazione. La società sta lavorando per l'implementazione di nuovi indicatori e metodologie di valutazione che rispecchino i nuovi obiettivi strategici e le esigenze in continua evoluzione del mercato. Questo aggiornamento dei criteri di valutazione mira a garantire una maggiore coerenza, trasparenza ed efficacia nel processo di valutazione delle prestazioni, consentendo ai dipendenti di comprendere chiaramente le aspettative e gli obiettivi aziendali e di allineare le proprie attività di conseguenza. La revisione dei criteri di performance review rappresenta un'opportunità per Impresa Percassi di ottimizzare il suo sistema di gestione delle prestazioni e di promuovere una cultura aziendale basata sul riconoscimento del merito e sull'orientamento ai risultati.

SALUTE E SICUREZZA

La sicurezza per Impresa Percassi è filosofia aziendale, cultura, consapevolezza e valore. Sicurezza per Impresa Percassi significa costruire un circolo virtuoso per il benessere e la tutela dei lavoratori, per la serenità dell'azienda e per il successo dei committenti.

Dal 2016 Impresa Percassi ha adottato un modello organizzativo conforme al D. Lgs 231/01, che l'ha condotta a una puntuale definizione dei diversi profili di responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e delle principali fonti di rischio. Tutti i processi in materia H&S gestiti da Impresa Percassi sono in accordo con lo standard ISO 45001.

L'efficiente gestione di tutti gli aspetti inerenti alla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro è garantita in ogni sito da uno staff impegnato quotidianamente nella valutazione dei rischi, nella pianificazione delle misure di prevenzione e protezione, nel coinvolgimento attivo di tutto il personale diretto e dei subappaltatori mediante attività di informazione e formazione e nel monitoraggio operativo delle attività di costruzione.

NUOVE SOLUZIONI DIGITALI PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di digitalizzare la sicurezza sul lavoro, la gestione della sicurezza delle commesse avviene tramite l'utilizzo di una piattaforma in cloud, il quale permette di organizzare, semplificare e gestire la documentazione inerente alla sicurezza del cantiere. Il software condivide con tutti gli attori interessati le informazioni raccolte, vidimate e cadenziate, ottimizzando e velocizzando le operazioni così da avere sempre pronti e consultabili i documenti necessari a garantire un rapido riscontro alla Committenza e al Coordinatore per la

Sicurezza in ogni fase di esecuzione.

CREARE UNA CULTURA DELLA SICUREZZA

Programma BuildingSafety: migliorare la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro al fine di ridurre sistematicamente gli infortuni e le malattie sul lavoro attraverso un cambiamento culturale promosso dal management e da tutti i dipendenti.

Impresa Percassi ritiene indispensabile garantire a tutti i lavoratori condizioni di lavoro adeguate e sicure. Per questo si attiva con iniziative costanti finalizzate all'incremento della conoscenza e della consapevolezza dei rischi presenti durante lo svolgimento delle attività lavorative.

Tutti i lavoratori di Impresa Percassi devono essere formati, informati e sensibilizzati, per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per raggiungere risultati di eccellenza, in questi anni, sono stati intrapresi programmi di miglioramento continuo in ambito tecnico e organizzativo al fine di coinvolgere al meglio i collaboratori in merito alle tematiche di salute e sicurezza.

LA FORMAZIONE IN MATERIA SSL

Un ruolo primario nel prevenire i rischi e gli incidenti sul luogo di lavoro è svolto dalla formazione in materia. La formazione erogata sul tema della sicurezza mira a trasmettere conoscenze, competenze ed abilità atte ad accrescere la sicurezza dei collaboratori in tutti i contesti di lavoro.

Impresa Percassi provvede alla formazione dei lavoratori secondo quanto richiesto dalla normativa vigente. La formazione è obbligata per i lavoratori, preposti e dirigenti secondo l'Accordo Stato Regioni 21.12.2011

in base alla propria classe di rischio aziendale, per gli addetti primo soccorso e antincendio (almeno uno per ogni squadra di lavoro) e per i lavoratori che utilizzano attrezzature e macchine specifiche. Impresa Percassi collabora con diverse istituzioni del territorio, tra cui Confindustria, per l'attivazione di Piani Fondimpresa o Bandi Regionali che consentono opportunità interessanti di finanziamento per le varie esigenze formative in ambito HSE.

ORE DI FORMAZIONE IN MATERIA H&S

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------|-------|-------|
| Ore di formazione per attività di sede | 803 | 861 | 940 |
| Ore di formazione per attività di cantiere | 450 | 296 | 229 |
| Totale | 1.253 | 1.157 | 1.169 |

ORE MEDIE DI FORMAZIONE IN MATERIA SSL SUDDIVISE PER GENERE

| | 2023 | | | 2024 | | |
|--|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Totale ore di formazione in materia SSL | 168 | 898 | 1.157 | 49 | 1.120 | 1.169 |
| N. dipendenti | 25 | 110 | 135 | 22 | 115 | 137 |
| Ore medie | 6,72 | 8,99 | 8,57 | 2,23 | 9,74 | 8,53 |

Anche nel 2024 sono proseguite le attività formative dedicate al personale di cantiere denominate toolbox talks. Le toolbox talks consistono in brevi momenti di formazione su specifici argomenti inerenti alla corretta gestione della sicurezza durante le lavorazioni o l'utilizzo di determinati strumenti. L'ufficio sicurezza stabilisce ad inizio anno un calendario di argomenti su cui focalizzare l'attività formativa e fornisce agli ASPP operanti nei cantieri tutte i materiali e le informazioni necessarie che devono essere comunicate ai lavoratori.

Questa modalità di formazione ha lo scopo di favorire la condivisione di informazioni sulla salute e sicurezza e raccogliere contemporaneamente indicatori o segnalazioni che possono aiutare a migliorare le prestazioni HSE. Oltre a

sensibilizzare i lavoratori su temi specifici, le toolbox sono utili anche al fine di rinfrescare informazioni e buone pratiche di sicurezza.

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

La sicurezza sul posto di lavoro è fondamentale per poter creare un ambiente in cui lavorare in modo sicuro e sereno. A tal proposito, il dipartimento QHSE (Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza) effettua regolarmente audit sul rispetto delle procedure di sicurezza presso i cantieri della Società, valutando il grado di applicazione degli standard aziendali.

Tra i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione vi è anche il verificare il livello di informazione, formazione ed addestramento delle maestranze impiegate in cantiere e suggerire attraverso i propri preposti gli accorgimenti atti al miglioramento/eliminazione dei rischi insiti nella lavorazione.

Particolare importanza assume lo sviluppo e la redazione di procedure di sicurezza che si concretizzano attraverso la collaborazione dei responsabili delle imprese in subappalto. Durante l'attività di verifica in campo viene redatto il verbale di sopralluogo, il quale contiene le prescrizioni alle quali le imprese esecutrici in subappalto devono dare risposta e le misure atte al miglioramento della gestione della sicurezza. In merito al tema della sicurezza in cantiere, nel corso del 2024 Impresa Percassi ha aperto 148 non conformità e ha applicato oltre 150 contestazioni disciplinari nei confronti dei propri subappaltatori. Tutte le non conformità in materia di salute e sicurezza sono state contrassegnate con priorità alta e sono state gestite nell'immediato al fine di riportare in compliance il requisito.

Punti cardine della politica H&S:

- valutazione e prevenzione dei rischi
- incentivazione del sistema di segnalazione di Near Miss;
- verifica della regolarità dei subappaltatori
- formazione base e specifica delle maestranze
- coinvolgimento costante dei lavoratori sul tema SSL
- verifica del corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)

Mensilmente sono inoltre redatti Report dei risultati ottenuti in materia HSE per singola commessa che annualmente permetteranno di predisporre trend di andamento

raffrontati con gli obiettivi di Team. Ogni anno, infatti, il direttivo riesamina l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia dei sistemi di gestione, valutando le eventuali criticità e individuando le azioni correttive necessarie ad assicurare il miglioramento continuo delle performance.

Impresa Percassi garantisce la tutela della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro attraverso un Medico Competente e un Servizio Sanitario Aziendale dedicato, essenziale per definire e attuare il piano di sorveglianza medica e tutte le misure specifiche per la tutela dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori della Società. Infortuni sul lavoro, Near miss analysis, risk assessment, formazione ed addestramento, coinvolgimento attivo di tutte le persone a qualsiasi livello, promozione della consapevolezza dei comportamenti sono i punti su cui Impresa Percassi focalizza la propria attenzione ed il suo operato quotidiano.

In materia di consultazione dei lavoratori sui temi di Salute e Sicurezza su lavoro è stato identificato mediante elezione il Rappresentante del Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Al fine di raggiungere il virtuoso obiettivo "zero infortuni", la Società si pone come obiettivi parametri quantitativi e qualitativi per i suddetti punti. In tale contesto, la tecnologia, se applicata correttamente, può aiutare a ridurre le esposizioni pericolose, facilitare la formazione e le ispezioni sul lavoro da parte degli organi di vigilanza.

Tutte le società del Gruppo Costim hanno implementato la modalità di segnalazione dei near miss mettendo a disposizione un QR Code digitale accessibile da tutti i lavoratori tramite intranet aziendale. La rilevazione dei near miss è essenziale al fine di far emergere le criticità di tipo organizzativo, tecnico e comportamentale e a poterle correggere prima che possano sfociare in un infortunio con conseguenze dannose sul lavoratore. La digitalizzazione del processo ha permesso una più semplice gestione dell'iter di segnalazione, facilitando così i lavoratori che necessitano di denunciare una qualsiasi condizione di pericolo di cui vengono a conoscenza. Le segnalazioni pervenute sono in seguito valutate dagli RSPP di competenza, in quali una volta comprese le circostanze e la causa scatenante dell'evento, si adoperano in maniera rapida ed efficace al fine di risolvere

il problema nel più breve tempo possibile.

Tutti i dipendenti di Impresa Percassi hanno inoltre il diritto di accedere al sistema di reclamo interno (whistleblowing). Questo sistema consente ai dipendenti di segnalare qualsiasi forma di discriminazione o comportamento inappropriato sul luogo di lavoro, anche in forma anonima. È garantito che coloro che segnalano tali situazioni saranno protetti da qualsiasi azione ritorsiva. Si specifica che questi canali possono essere utilizzati anche per affrontare questioni riguardanti la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL).

Anche per il 2024, il sistema di gestione della salute e sicurezza implementato da Impresa Percassi ha confermato la sua efficacia nel garantire ambienti di lavoro sicuri e controllati. Non si è registrato alcun infortunio durante l'anno, segnando un miglioramento rispetto al 2023, che aveva visto un solo infortunio lieve con una prognosi di undici giorni. La totale assenza di infortuni, sia in servizio che in itinere, rappresenta un risultato particolarmente significativo, soprattutto in un contesto operativo complesso come quello dell'edilizia.

Tale miglioramento è il frutto dell'impegno costante della Società nel monitoraggio puntuale degli indicatori di rischio e nell'attuazione di misure preventive mirate. Il sistema di gestione ha continuato ad adottare un approccio proattivo e predittivo, basato su valutazioni periodiche dei rischi

e su controlli specifici nelle aree operative più critiche. Questa strategia ha permesso non solo di ridurre il numero di eventi incidentali, ma anche di consolidare una cultura della sicurezza diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione.

In linea con questi risultati, sia l'indice di frequenza (IF) che l'indice di gravità (IG) non risultano calcolabili per il 2024, in quanto non si sono verificati infortuni. Si tratta di un importante segnale di continuità rispetto al percorso di miglioramento intrapreso negli anni precedenti.

Impresa Percassi, in qualità del suo ruolo di General Contractor richiede a tutti coloro che lavorano presso i propri cantieri di conformarsi ai propri standard di sicurezza. È dunque essenziale per la Società porre particolare attenzione anche alla salute e sicurezza dei lavoratori delle imprese subappaltatrici. A tal fine il servizio di Prevenzione e Protezione verifica preventivamente i requisiti in materia di Salute e Sicurezza delle imprese esecutrici dei lavori in subappalto, monitorando costantemente le loro performance. Nel corso del 2024, il numero di infortuni sul lavoro denunciati dalle ditte subappaltatrici si attesta a 14.

Non si sono registrate malattie professionali (ufficializzate in via definitiva dall'ente assicurativo nazionale) nell'anno di rendicontazione.

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------|----------|-----------|----------|
| Monte ore lavorate | 304.735 | 268.055 | 247.327 |
| N. lavoratori | 163 | 135 | 137 |
| N. infortuni totali | 1 | 1 | 0 |
| lievi | 0 | 1 | 0 |
| gravi | 0 | 0 | 0 |
| mortali | 0 | 0 | 0 |
| in itinere | 1 | 0 | 0 |
| Indice di frequenza (IF) | 3,28 | 3,73 | - |
| Indice di gravità (IG) | 0,010 | 0,041 | - |
| Indice di incidenza (II) | 6,13 | 6,67 | - |
| Durata media (DM) | 3 giorni | 11 giorni | - |

PROMUOVERE BENESSERE E INCLUSIONE: IL NOSTRO IMPEGNO QUOTIDIANO PER UN AMBIENTE DI LAVORO SANO E SOSTENIBILE

Nel 2024, il Gruppo Costim ha consolidato il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro sano, inclusivo e attento al benessere complessivo di tutti i dipendenti, aderendo con convinzione al programma Workplace Health Promotion (WHP). Le azioni realizzate si sono sviluppate lungo diverse direttive, con l'obiettivo di favorire stili di vita salutari e migliorare la qualità dell'esperienza lavorativa quotidiana.

Tra gli interventi più rilevanti si segnala l'introduzione della fornitura settimanale gratuita di frutta biologica e di stagione in tutte le sedi aziendali, così come l'allestimento di spazi break adeguatamente attrezzati e confortevoli. In parallelo, sono stati avviati percorsi strutturati di prevenzione e sensibilizzazione sui temi del fumo, del consumo di alcol e sostanze stupefacenti, e del gioco d'azzardo, grazie alla definizione partecipata di nuove policy aziendali e a momenti formativi dedicati a dirigenti e figure di coordinamento.

Un ulteriore fronte d'azione ha riguardato il supporto all'inclusione lavorativa, con

l'adozione di strumenti specifici per il reinserimento e l'accomodamento di lavoratori con disabilità o patologie croniche, in stretta collaborazione con il medico competente. Quest'ultimo ha inoltre avuto un ruolo attivo nella promozione della prevenzione sanitaria, attraverso la diffusione di materiali informativi e l'orientamento verso i servizi pubblici disponibili, come screening oncologici e campagne vaccinali.

L'anno si è concluso con la partecipazione a momenti di approfondimento su tematiche di interesse collettivo, come il seminario sulla sicurezza stradale, a conferma di un approccio che integra salute, responsabilità sociale e cultura aziendale.

Il benessere delle persone si conferma così un pilastro della strategia di sostenibilità del Gruppo Costim: un impegno concreto e quotidiano, volto a generare valore condiviso e a costruire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato alla crescita sostenibile.



RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

04

CAPITOLO 04

LA TUTELA DELL'AMBIENTE

Impresa Percassi considera la tutela dell'ambiente come una priorità assoluta e riconosce, nella stessa, un importante fattore di distinzione e sviluppo per il proprio business. La Società si impegna costantemente nella riduzione degli impatti ambientali derivanti dalle attività di costruzione tramite:

- Riciclaggio dei rifiuti prodotti
- Implementazione dei principi di economia circolare
- Utilizzo di tecnologie innovative volte alla riduzione degli impatti sia nelle fasi di progettazione che nelle fasi di costruzione

Al fine di gestire al meglio gli aspetti ambientali delle proprie attività, Impresa Percassi ha sviluppato e implementato un Sistema di Gestione Ambientale Integrato, certificato conformemente allo standard ISO 14001. Il Sistema di Gestione Ambientale è stato costruito attraverso l'introduzione di politiche, programmi e responsabilità ambientali coerenti e sistematiche, e di controlli e verifiche necessari ad una corretta gestione di tutte le attività dell'impresa che incidono sull'ambiente. Si tratta quindi di una gestione strategica, volta all'efficienza, basata su obiettivi di lungo periodo e sulla ricerca del miglioramento continuo delle performances ambientali a tutti i livelli d'impresa.

L'adozione di tale sistema ha richiesto da parte della Società l'avvio di un processo di revisione e di miglioramento continuo, definito tramite un metodo di gestione iterativo in quattro fasi: Plan, Do, Check, Act.

L'elenco che segue riassume le attività principali eseguite in ogni fase del sistema, basato sull'approccio PDCA:

■ PLAN: VALUTAZIONE E CONTROLLO DEGLI EVENTUALI RISCHI E DEGLI OBIETTIVI AMBIENTALI

La Società, oltre a stabilire e valutare tutti gli aspetti ambientali delle proprie attività, ha valutato anche quelli che essa può influenzare e i relativi impatti ambientali associati, considerando la prospettiva del ciclo di vita. Una volta conclusa tale fase di pianificazione ha stabilito i propri obiettivi ambientali relativi alle funzioni e ai livelli pertinenti, tenendo conto degli obblighi di conformità associati e considerando gli eventuali rischi e opportunità.

■ DO: PIANIFICAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Oltre a stabilire criteri e processi, la Società, al fine di assicurare una corretta gestione ambientale, promuove comportamenti virtuosi e la diffusione di una cultura dell'ambiente forte e duratura tra tutti i collaboratori interni ed esterni. Viene costantemente incentivato il coinvolgimento su tali tematiche attraverso la realizzazione di programmi di informazione e formazione su specifici temi che coinvolgono anche i subappaltatori.

■ CHECK: MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI AMBIENTALI

Il reparto QHSE, in collaborazione con i direttori tecnici, monitora costantemente le prestazioni e verifica la corretta gestione e adesione al piano di Gestione Ambientale, mediante piani di controllo e audit periodici interni. Nel corso del 2024, non sono stati rilevati casi di non conformità a regolamenti in materia ambientale.

■ ACT: REVIEW E AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Il team QHSE revisiona costantemente le performance ambientali di ogni commessa tramite un'analisi critica dei risultati conseguiti, al fine di migliorare eventuali carenze e fissare

nuovi obiettivi aziendali in un'ottica di miglioramento continuo.

CANTIERE IMPATTO SOSTENIBILE

Nel proprio cantiere dello studentato di Via Bellagio a Milano, Impresa Percassi ha avviato il suo primo progetto pilota nell'ambito del programma Cantiere Impatto Sostenibile (CIS), promosso da Assimpredil Ance, ottenendo il Logo Oro. L'iniziativa avviata nel 2024 ha previsto l'implementazione di soluzioni innovative volte a ridurre l'impatto ambientale del cantiere, migliorare il benessere dei lavoratori e rafforzare la relazione con il territorio. Il raggiungimento del livello Oro, che richiede l'adozione di specifiche misure in almeno 16 ambiti di sostenibilità, rappresenta un importante traguardo per la Società e conferma la volontà di integrare criteri ESG nei propri processi costruttivi. Il successo di questo primo progetto segna l'inizio di un percorso più ampio: la Società ha infatti l'obiettivo di applicare il modello Cantiere Impatto Sostenibile a un numero sempre maggiore di cantieri, contribuendo così alla diffusione di pratiche edilizie innovative, responsabili e a basso impatto ambientale.

LA TUTELA DELL'AMBIENTE

CONSUMI ENERGETICI

Impresa Percassi persegue una politica volta alla riduzione e all'efficientamento dei consumi energetici e delle relative emissioni di gas ad effetto serra.

La Società si impegna a sviluppare sistemi di abbattimento dei consumi energetici all'interno dei propri cantieri e degli uffici. In particolare, in tutti gli uffici sono stati installati sistemi di illuminazione LED a risparmio energetico e appositi smart grid volti al monitoraggio dei consumi energetici e al controllo del comfort e della salubrità degli ambienti di lavoro.

CONSUMI DI ENERGIA

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-----------|------------|------------|
| Benzina (L) | 26.178 | 21.378,38 | 85.163,92 |
| Diesel per trasporti (L) | 166.540 | 144.796,39 | 111.229,71 |
| Energia elettrica acquistata (kWh) | 2.242.595 | 2.476.919 | 1.937.218 |

CONSUMI DI ENERGIA IN GJ

| | 2022 | 2023 | 2024 | Var 23-24 |
|-------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| Benzina | 842,92 | 688,35 | 2.742,16 | + 298% |
| Diesel per trasporti | 6.023 | 4.662,36 | 3.581,44 | -23% |
| Energia elettrica acquistata | 8.073,34 | 8.916,91 | 7.103,58 | -20% |
| Totale | 15.147 | 14.423,46 | 13.427,18 | -7% |

Nel triennio 2022–2024, Impresa Percassi ha registrato una progressiva ottimizzazione dei consumi energetici, con una riduzione complessiva pari a 1.720 GJ (-11,36%) rispetto al 2022 e 996 GJ (-6,91%) rispetto al 2023. Tali risultati evidenziano l'efficacia delle politiche aziendali orientate all'efficienza energetica e al contenimento degli impatti ambientali diretti. Nel dettaglio, il consumo di energia elettrica acquistata si è ridotto del 20,33% nell'ultimo anno, suggerendo una migliore razionalizzazione dei fabbisogni energetici. Analoga tendenza si riscontra nel comparto dei carburanti per il trasporto su strada, con una diminuzione del 23,18% dei consumi di diesel.

Contestualmente, si rileva un aumento del fabbisogno energetico da benzina, riconducibile alla composizione attuale del parco veicoli aziendale, caratterizzato da una prevalenza di autovetture alimentate a benzina. Questa configurazione è oggetto di analisi nell'ambito dei piani di rinnovamento del parco mezzi. In un'ottica di medio periodo, l'azienda sta valutando una progressiva transizione verso soluzioni a minore impatto ambientale, in coerenza con i principi di mobilità sostenibile e con la redazione dei Piani di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL).

Impresa Percassi redige i Piani di Spostamento Casa-Lavoro (PSCL), in conformità alle disposizioni normative vigenti e in linea con le strategie aziendali di mobilità sostenibile. I PSCL rappresentano uno strumento operativo volto a ottimizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti, ridurre la congestione del traffico e contenere le emissioni climatiche associate al pendolarismo casa-lavoro. L'approccio adottato integra un'analisi dei flussi di mobilità attuali con la valutazione di misure alternative, tra cui: incentivazione del carpooling, introduzione di navette aziendali, promozione della mobilità dolce e attiva (biciclette, micromobilità), e valutazioni sull'elettrificazione parziale del parco veicoli. I PSCL costituiscono una leva strategica per ridurre le emissioni legate agli spostamenti del personale e per promuovere una cultura organizzativa orientata alla sostenibilità ambientale e al benessere lavorativo.

Nell'ambito delle iniziative di mobilità aziendale sostenibile, il Gruppo COSTIM ha introdotto un servizio di auto pool elettrico a disposizione dei propri dipendenti. Il parco veicoli comprende due Volkswagen

e-Up!, un'auto elettrica compatta e a basse emissioni, prenotabile attraverso piattaforme digitali e utilizzabile per spostamenti infrasede, trasferte operative e raggiungimento dei cantieri.

Questa soluzione consente una razionalizzazione della mobilità interna, contribuendo alla riduzione dei costi di gestione logistica e, al contempo, favorendo la diminuzione delle emissioni climatiche. Grazie all'alimentazione 100% elettrica, l'adozione della e-Up! permette infatti di abbattere le emissioni dirette di CO₂ nei tragitti di breve e medio raggio, in coerenza con gli obiettivi ambientali del Gruppo e con il percorso di decarbonizzazione aziendale.

EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA

Le principali emissioni di gas a effetto serra generate da Impresa Percassi derivano dai consumi di carburanti per i mezzi aziendali (benzina e diesel) e dall'energia elettrica acquistata. Nel corso del 2024, le emissioni dirette (Scope 1) sono state pari a 500,20 tonnellate di CO₂ equivalente, in aumento rispetto al 2023 (441,77 t CO₂e). Questo incremento è dovuto principalmente all'aumento delle emissioni legate al consumo di benzina, mentre le emissioni da diesel per trasporti sono diminuite.

Le emissioni indirette derivanti dall'energia elettrica acquistata (Scope 2), calcolate secondo il metodo market based, si sono attestate a 905,71 tonnellate di CO₂ equivalente nel 2024, evidenziando una significativa riduzione rispetto al 2023 (1.136,91 t CO₂e). Analogamente, con il metodo location based, le emissioni Scope 2 sono risultate pari a 900,91 tonnellate di CO₂ equivalente, confermando la tendenza al miglioramento dell'efficienza energetica.

Inoltre, Impresa Percassi assume un impegno costante e strutturato per il controllo e la mitigazione degli impatti ambientali derivanti dalle emissioni di polveri sospese (PTS, PM10 e PM2,5) e di inquinanti atmosferici quali ossidi di azoto (NOx), monossido di carbonio (CO), ossidi di zolfo (SOx), benzene (C₆H₆), idrocarburi policiclici aromatici (IPA) e diossine. A supporto di questa strategia, la Società implementa specifiche misure operative nei cantieri al fine di ridurre l'emissione e la dispersione di polveri e inquinanti nell'aria circostante. Tra queste, si evidenziano la regolare bagnatura delle

superficie stradali e dei cumuli di materiali polverulenti, interventi volti a minimizzare la sollevazione di polveri sottili durante le attività di movimentazione e trasporto. Inoltre, sono adottate barriere protettive di altezza adeguata, posizionate intorno ai cumuli di materiale all'interno delle aree di cantiere, con l'obiettivo di limitare la dispersione atmosferica e tutelare la qualità

dell'aria. Questi accorgimenti sono integrati da un monitoraggio continuo delle emissioni e da un'attenta gestione delle operazioni di cantiere, in linea con le normative ambientali vigenti e con le best practice del settore delle costruzioni.

Le tabelle seguenti riportano il bilancio della CO₂ emessa nel 2024 a livello della Società.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

IN tCO₂e – SCOPE 1

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| Benzina | 61,25 | 50,02 | 199,26 |
| Diesel per trasporti | 450,58 | 391,75 | 300,94 |
| Totale | 511,83 | 441,77 | 500,20 |

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

IN tCO₂e – SCOPE 2

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|----------------|----------|----------|
| Energia elettrica acquistata | Market based | 1.029,35 | 1.136,91 |
| | Location based | 1.023,90 | 1.130,89 |

Impresa Percassi calcola l'intensità delle proprie emissioni per Scope 1 e Scope 2 (Market-based) utilizzando come parametro

specifico il numero di dipendenti rilevato al 31.12.

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA – SCOPE 1

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--------|--------|--------|
| Totale SCOPE 1 (tCO₂e) | 511,83 | 441,77 | 500,20 |
| Numero di dipendenti | 163 | 136 | 137 |
| Intensità delle emissioni (tCO₂e/n. dipendenti) | 3,21 | 3,25 | 3,65 |

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA – SCOPE 2

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|----------|--------|
| Totale SCOPE 1 (tCO₂e) | 1.023,90 | 1.136,91 | 905,71 |
| Numero di dipendenti | 163 | 136 | 137 |
| Intensità delle emissioni (tCO₂e/n. dipendenti) | 6,28 | 8,36 | 6,61 |

Le emissioni Scope 2 sono state calcolate con entrambe le metodologie disponibili: Location-based e Market-based. La metodologia Market-based considera le emissioni da elettricità che Impresa Percassi ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale. Mentre la metodologia Location-based considera l'intensità media delle emissioni di GHG delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia, utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete.

Per il calcolo delle emissioni in atmosfera sono state seguite le linee guida del Global Reporting Initiative che rimandano alle definizioni del GHG Protocol, distinguendo tra emissioni dirette Scope 1 ed emissioni indirette Scope 2.

"Scope 1 >> Emissioni dirette → emissioni prodotte da una sorgente di proprietà o controllata dall'organizzazione.

Scope 2 >> Energia emissioni indirette → emissioni dovute dalla produzione di energia acquistata e usata dall'organizzazione".

GESTIONE DEI RIFIUTI

Nel 2024 la produzione totale di rifiuti ammonta a 11.711,81 tonnellate. Circa il 99% dei rifiuti prodotti è di natura non pericolosa, a conferma dell'attenzione posta da Impresa Percassi nell'impiegare materiali e sostanze che siano rispettose dell'ambiente e della salute. Inoltre, meno del 1% dei rifiuti prodotti è stato destinato a smaltimento.

Impresa Percassi è difatti particolarmente attenta alla tematica della produzione e gestione dei rifiuti, per tale motivazione pianifica la gestione degli stessi fin dalle prime fasi di acquisizione della commessa.

I rifiuti pericolosi rappresentano una minima parte degli scarti totali prodotti e sono gestiti tramite metodi di smaltimento speciali. La quasi totalità dei rifiuti viene destinata a recupero, in un'ottica di economia circolare, evitando così l'impatto ambientale della messa in discarica degli stessi.

Al fine di raggiungere i nuovi obiettivi di riciclaggio dei rifiuti edili stabiliti dal Green New Deal dell'UE, Impresa Percassi, ha adottato una strategia volta a riutilizzare il più possibile i rifiuti, soprattutto all'interno dei progetti stessi, come materiale di riporto o come aggregati. I rifiuti impossibilitati ad essere riciclati vengono gestiti in base alla tipologia di rifiuto stesso e vengono correttamente smaltiti seguendo le normative di riferimento.

I rifiuti in Impresa Percassi sono generati principalmente dalle attività di costruzione e demolizione degli edifici. I principali rifiuti prodotti dalle attività caratteristiche della Società sono estremamente vari e possono includere cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche, legno, vetro e plastica, miscele bituminose, catrame di carbone e prodotti contenenti catrame, metalli, terra, rocce,

pietrame, materiali isolanti e materiali da costruzione. Recuperando e riciclando i materiali sopra citati è possibile ridurre i consumi di energia per lo smaltimento in discarica, riducendo così al tempo stesso l'inquinamento che ne deriva.

In qualità di General Contractor, Impresa Percassi presta particolare attenzione anche alle qualifiche dei fornitori esterni coinvolti nelle attività di smaltimento, così come alla formazione e verifica dei subappaltatori coinvolti nella gestione dei materiali di scarto. Ai fini della prova del corretto adempimento degli obblighi di gestione dei rifiuti prodotti, l'impresa subappaltatrice deve tassativamente fornire alla Società una copia in formato cartaceo o digitale della quarta copia dei formulari di identificazione dei rifiuti.

Nel corso del 2024 non si sono verificati casi di sversamenti significativi e non si segnalano eventuali sanzioni amministrative per non ottemperanze alle normative ambientali.

CAPITOLO 04

RIFIUTI PRODOTTI PER METODO DI SMALTIMENTO IN T

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Totale rifiuti non pericolosi | 30.582,100 | 23.791,823 | 11.674,519 |
| R13: Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti) | 30.582,100 | 22.821,313 | 10.780,189 |
| R12: Scambio di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate da R1 a R11 | - | - | 6,680 |
| R5: Riciclaggio/recupero di altre sostanze inorganiche | - | - | 887,650 |
| D15: Deposito preliminare prima di uno delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti) | 0 | 970,510 | - |
| Totale rifiuti pericolosi | 5,343 | 16,470 | 37,294 |
| R13: Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti) | 1,424 | 15,857 | 20,223 |
| D15: Deposito preliminare prima di uno delle operazioni di cui ai punti da D1 a D14 (escluso il deposito temporaneo, prima della raccolta, nel luogo in cui sono prodotti) | 3,9 | 0,6 | 17,071 |

L'analisi dei dati relativi alla gestione dei rifiuti nel triennio 2022-2024 mostra un trend significativo di diminuzione nella quantità totale di rifiuti non pericolosi, che passa da circa 30.582 tonnellate nel 2022 a 11.675 tonnellate nel 2024 (-62%). Particolarmente rilevante è la diminuzione della messa in riserva di rifiuti non pericolosi (categoria R13), che si riduce da 30.582 tonnellate nel 2022 a 10.780 tonnellate nel 2024, sottolineando una riduzione nella quantità di rifiuti temporaneamente stoccati in attesa di trattamento o recupero.

DARE NUOVA VITA AI DPI USURATI

Tutto il Gruppo COSTIM si impegna a gestire le risorse in un'ottica di economia circolare, promuovendo processi di recupero e riutilizzo dei materiali provenienti dalle sue attività.

A tal proposito è stato attivato per tutte le società operative del gruppo il servizio back to work di ESO Società Benefit arl, che permette di raccogliere e avviare al riciclo i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) arrivati a fine vita, con un'operazione di reale economia circolare. Con back to work, i DPI esausti vengono trasformati in materia prima seconda per generare altri prodotti, permettendo di deviare i materiali

dal flusso delle discariche e destinandoli a un processo virtuoso di riciclo. La raccolta dei DPI avverrà tramite l'impiego di appositi contenitori posizionati all'interno del magazzino, nel rispetto delle policy vestiario e DPI. In questo modo i rifiuti possono trasformarsi da scarto a nuova risorsa, riducendo l'impatto ambientale del Gruppo.

ATLANTIDE IL SOFTWARE PER LA GESTIONE DEI RIFIUTI

L'Ufficio Ambiente di Gruppo ha adottato Atlantide un software gestionale web based, per il completo controllo del ciclo ambientale dei rifiuti. Dalla produzione allo smaltimento, il sistema è in grado di garantire la tracciabilità dei materiali di scarto durante l'intero ciclo di gestione.

Attraverso specifici tool vengono gestiti automaticamente i registri di carico e scarico presso i vari cantieri del Gruppo, i dati per la comunicazione annuale sui rifiuti e l'interoperabilità con il Registro Elettronico Nazionale sulla tracciabilità dei Rifiuti (R.E.N.T.Ri.). Uno strumento digitale dalle altissime prestazioni, con cui è possibile assicurare la conformità alle normative ambientali e il rispetto delle scadenze amministrative e fiscali.

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

L'approvvigionamento delle attività di cantiere rappresenta un aspetto ambientale particolarmente rilevante per la Società, sia per le quantità utilizzate che per le modalità di trattamento delle acque reflue. A tal merito, Impresa Percassi monitora i propri consumi e tiene conto nella fase di progettazione dei cantieri anche della gestione e ottimizzazione degli scarichi idrici. Ove possibile, la Società prevede inoltre il riutilizzo delle acque di lavorazione. La valutazione dello stress idrico ricade all'interno del Piano Operativo Ambientale, redatto per ogni cantiere. A discapito della zona di operatività, per ogni cantiere vengono definite specifiche procedure volte alla protezione e al consumo sostenibile dell'acqua.

TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ E GESTIONE DEI DISAGI PROVENIENTI DAI CANTIERI

Impresa Percassi monitora attentamente e protegge le proprie aree di lavoro al fine di prevenire eventuali danni all'ambiente circostante. La Società, una volta conclusosi il processo di acquisizione della commessa, prevede una prima fase di progettazione ambientale della cantierizzazione con conseguente progetto di monitoraggio ambientale delle aree interessate.

Tali progetti hanno come scopo principale quello di migliorare l'interazione con il territorio locale e le popolazioni coinvolte. Impresa Percassi è infatti interessata a ridurre al minimo i disagi provocati dalle attività dei propri cantieri, con particolare attenzione ai problemi derivanti da rumore e di gestione del ripristino ambientale al termine della fase di costruzione.

In merito alla gestione del rumore, la Società ha stabilito procedure specifiche rivolte alla regolazione e il controllo dell'inquinamento acustico derivante dalle attività di costruzione e demolizione degli edifici. Nello specifico, la Società predisponde una valutazione di impatto acustico all'apertura di ogni area di lavoro da cui può scaturire la necessità di richiedere l'autorizzazione in deroga ai limiti di pressione sonora per il superamento dei limiti di normativa. Ove richiesto, nel corso della realizzazione delle opere vengono effettuate, da parte di tecnici competenti in acustica, regolari monitoraggi dei livelli del rumore al fine di assicurare la corretta efficacia delle misure di protezione e il rispetto delle normative previste. Le operazioni più rumorose vengono programmate nei momenti in cui sono più tollerabili da parte dei cittadini. Per tali operazioni si prevedere anche l'inoltro di una comunicazione preventiva sulle modalità e sulle tempistiche di lavoro.

Impresa Percassi si impegna inoltre a ottimizzare la movimentazione di cantiere di materiali in entrata e in uscita al fine di minimizzare l'impiego di viabilità pubblica.

Nell'ambito della tutela ambientale, sebbene la Società operi prevalentemente su area urbana, sono stati predisposti dalla stessa, specifici piani di gestione ambientale che permettono di mitigare gli impatti delle operazioni di cantiere sull'ambiente circostante. Impresa Percassi, infatti, si impegna a rispettare gli ecosistemi interessati dalle proprie opere, prevedendo un'attenta attività di monitoraggio ambientale, in linea con appositi protocolli di gestione e con il piano di progettazione ambientale della cantierizzazione.

Nello specifico durante i lavori la società si impegna a limitare la rimozione della vegetazione autoctona alla quantità necessaria ai fini della costruzione per limitare gli impatti sull'uso del suolo e garantisce il ripristino della vegetazione alla fine delle attività di cantiere.

CONSUMO RESPONSABILE DEI MATERIALI

Impresa Percassi si impegna quotidianamente per ridurre i consumi di materiali utilizzati nelle fasi di costruzione delle proprie opere. I cantieri operativi comportano infatti una domanda significativa di materiali. A livello operativo, al fine di garantire un costante aumento dell'efficienza nell'utilizzo dei principali materiali da costruzione, viene determinato in largo anticipo la scelta e la migliore gestione dei materiali adibiti alla costruzione, in modo da poterne controllare l'impatto ambientale. Dove possibile, vengono inoltre preferiti materiali provenienti da riciclo, al fine di avvicinarsi sempre più a un modello di economia circolare.

Le materia prima maggiormente impiegata da Impresa Percassi durante la fase di lavorazione è il calcestruzzo utilizzato prevalentemente per la costruzione di plinti, fondazioni, pilastri, travi, pareti e coperture.

SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ DELLA CATENA DI FORNITURA

Instituire e mantenere nel tempo una solida catena di fornitura è di primaria e strategica importanza per il successo dei progetti di Impresa Percassi. A tal fine, la Società promuove un processo di approvvigionamento sostenibile, basato su un attento processo validazione dei fornitori e dei subappaltatori, i quali devono conformarsi ai principi etici, sociali e ambientali della Società.

Nelle prime fasi del processo di qualifica, tutti i fornitori di Impresa Percassi sono chiamati a conoscere il Modello 231 e i principi del Codice Etico. In questo modo, la Società si assicura che siano rispettate le normative e regole specifiche in tema di sicurezza sul lavoro e tutela della salute, di salvaguardia ambientale, nonché gli standard internazionali in materia di diritto del lavoro. Ogni fornitore/subappaltatore deve necessariamente impegnarsi a confermare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza e a rispettare e mantenere nel tempo i principi previsti nel Codice Etico. Speciali clausole di risoluzione del contratto sono applicate se il fornitore agisce in contrasto con tali disposizioni.

Nell'ambito della valutazione dei fornitori, la quale avviene in funzione delle criticità e della tipologia di attività eseguita, vengono considerati molteplici aspetti, a partire dalle conformità alle prescrizioni specifiche richieste per il progetto fino alle capacità tecniche e gestionali. Particolare attenzione è dedicata all'affidabilità economica e finanziaria del candidato e al suo impegno per la promozione di condizioni di lavoro salutari e sicure e per la tutela dell'ambiente.

Nel corso del 2022 è stato implementato un processo Qualifica Fornitori in materia ESG all'interno del software Qest.

L'obiettivo di questo software è quello di fornire alle società un tool per la gestione dei processi di prequalifica, qualifica e valutazione dei fornitori automatizzando i processi di raccolta e di valutazione dati. L'implementazione del software e l'aggiunta di scorecard specifiche su temi di sostenibilità permetterà in futuro una più puntuale valutazione in ottica ESG dei fornitori delle società. Tale accorgimento, contribuirà a migliorare la conoscenza delle performance di sostenibilità della catena di fornitura, la quale rappresenta un elemento chiave di miglioramento delle performance, anche in ottica di resilienza dell'organizzazione.

La Società monitora costantemente le attività dei fornitori e dei subappaltatori tramite audit e visite di ispezione. Tali attività di verifica sono predisposte con il contributo della funzione H&S e dalle unità che hanno in carico la gestione dei loro contratti.

Per favorire un approvvigionamento sostenibile nelle fasi di costruzione, Impresa Percassi si avvale di fornitori, selezionati principalmente in funzione alla vicinanza geografica dei cantieri.

Nel contesto della nostra strategia di approvvigionamento sostenibile, i dati relativi all'anno 2024 confermano una significativa prossimità geografica dei fornitori, con una marcata concentrazione delle forniture provenienti da regioni italiane, in particolare dal nord Italia. La Lombardia da sola rappresenta il 76,29% del totale, seguita da Veneto (7,95%) ed Emilia-Romagna (7,07%). Tali dati evidenziano un modello di fornitura fortemente localizzato, che consente di ridurre le distanze di trasporto, abbattere le emissioni associate alla logistica, e rafforzare il tessuto

economico locale oltre a dimostrare un forte radicamento territoriale della catena di fornitura, coerente con i nostri impegni in materia di sostenibilità ambientale

e sviluppo locale. L'elevato grado di localizzazione consente inoltre un maggiore controllo della qualità e relazioni dirette con i fornitori.

| Regione | Percentuale di spesa | |
|------------------------------|----------------------|--------|
| | 2023 | 2024 |
| Lombardia | 70,92% | 76,29% |
| Veneto | 9,62% | 7,95% |
| Lazio | 4,59% | 0,36% |
| Piemonte | 3,41% | 1,98% |
| Emilia Romagna | 5,13% | 7,07% |
| Trentino Alto Adige | 1,60% | 0,41% |
| Toscana | 0,42% | 0,50% |
| Umbria | 0,27% | 1,10% |
| Marche | 0,22% | 0,34% |
| Sicilia | 0,57% | 0,49% |
| Abruzzo | 0,24% | 0,00% |
| Campania | 0,42% | 1,04% |
| Friuli Venezia Giulia | 1,07% | 0,91% |
| Basilicata | 0,04% | 0,03% |
| Valle D'Aosta | 0,04% | 0,05% |
| Liguria | 0,08% | 0,17% |
| Calabria | 0,09% | 0,09% |
| Puglia | 0,15% | 0,36% |

CERTIFICAZIONE LEED E BREEAM

Lo scopo del sistema LEED è di promuovere la costruzione di edifici ecocompatibili, sostenibili ed efficienti dal punto di vista energetico e in grado di integrarsi nell'ambiente con il minor impatto possibile. La certificazione consente di esaltare le caratteristiche green dei costruiti, conferendo loro un significativo valore aggiunto. La certificazione si basa su una checklist suddivisa in otto categorie:

- trasporto e ubicazione
- sostenibilità del sito
- efficienza risorse idriche
- materiali e risorse
- qualità degli ambienti interni
- innovazione
- priorità regionale

Al 31 dicembre 2024, nel proprio portafoglio di commesse, Impresa Percassi annovera un totale di 17 progetti certificati LEED, suddivisi come segue:

- 1 LEED Silver
- 11 LEED Gold
- 5 LEED PLATINUM

ESPERIENZA BREEAM DI IMPRESA PERCASSI

BREEAM® è un sistema di certificazione promosso e gestito dal Building Research Establishment, che ha sede a Londra e ha come scopo la classificazione e certificazione dell'eco sostenibilità ambientale degli edifici con una significativa attenzione anche a temi sociali. BREEAM promuove innovazione, valori di sostenibilità ed efficienza, sviluppando investimenti immobiliari interessanti e generando ambienti sostenibili che migliorano il

benessere delle persone.

Impresa Percassi annovera 4 progetti certificati BREEAM, suddivisi come segue:

- 3 BREEAM VERY GOOD
- 1 BREEAM EXCELLENT

ALLEGATI

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto da Impresa Percassi S.p.A. con l'obiettivo di fornire una rendicontazione trasparente, completa e accessibile degli impatti economici, ambientali e sociali generati nel corso dell'esercizio 2024, nonché delle strategie, azioni e performance correlate alla sostenibilità. Attraverso questo strumento, la Società intende consolidare il dialogo con i propri stakeholder, rafforzando la fiducia e promuovendo un approccio responsabile e orientato al miglioramento continuo.

Il documento viene pubblicato su base volontaria con cadenza annuale, ed è stato redatto facendo riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards (edizione 2021), adottando l'opzione "with reference to the GRI Standards" così come previsto da GRI 1: Foundation 2021. Questo framework rappresenta il principale standard internazionale per la rendicontazione di sostenibilità e consente di garantire comparabilità, trasparenza e affidabilità delle informazioni fornite.

In linea con le disposizioni metodologiche dei GRI, sono stati applicati i Princìpi di rendicontazione – inclusi accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, tempestività e verificabilità – per assicurare la qualità e la rilevanza dei dati pubblicati. Il GRI Content Index, contenente l'elenco dei requisiti rendicontati e i relativi riferimenti, è disponibile in appendice al documento.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione si riferisce a Impresa Percassi S.p.A., salvo ove diversamente specificato nel testo. La sede legale è situata a Bergamo, via Madonna della Neve 27; la sede operativa principale è ubicata in via Andrea Moretti 34, Bergamo. Rientra nel perimetro anche la filiale estera

Percassi Bâtiment Sas, con sede in Avenue Charles de Gaulle 195, Neuilly-sur-Seine, Francia.

I dati e le informazioni contenuti nel presente Bilancio fanno riferimento all'anno solare 2024. Quando disponibili, sono presentati in forma comparativa i dati relativi agli esercizi 2023 e 2022, al fine di offrire un quadro evolutivo e misurabile delle performance aziendali nel tempo. Eventuali ricorsi a stime sono esplicitamente segnalati e formulati secondo metodologie coerenti e trasparenti.

PROCESSO DI REDAZIONE E PUBBLICAZIONE

La redazione del presente Bilancio è stata coordinata dal team di sostenibilità di Costim in collaborazione con le diverse funzioni aziendali coinvolte, attraverso un processo integrato di raccolta, validazione e consolidamento dei dati.

Alla data di pubblicazione, non si segnalano eventi significativi avvenuti nel corso del 2024 tali da influenzare in modo sostanziale le informazioni contenute nel presente documento.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato e reso disponibile al pubblico nella sezione dedicata alla sostenibilità del sito istituzionale di Impresa Percassi: www.impresapercassi.it.

TABELLA DI RACCORDO

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | NOTE |
|------------------------------------|--|-------------------|--|------|
| GENERAL DISCLOSURES | | | | |
| PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE | | | | |
| | 2-1 Dettagli organizzativi | p. 9 p. 71 | Profilo della società Nota Metodologica | |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-4 Revisione delle informazioni | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-5 Assurance esterna | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business | p. 9 p. 18 | Profilo della società Settori di attività | |
| | 2-7 Dipendenti | p. 41-44 | La popolazione aziendale | |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | p. 41-44 | La popolazione aziendale | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | p. 27 p. 28-31 | Struttura del gruppo Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | NOTE |
|---------------------------------------|--|-------------------|--|------|
| GENERAL DISCLOSURES | | | | |
| ETICA E INTEGRITÀ | | | | |
| | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | p. 27 p. 28-31 | Struttura del gruppo Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | p. 27 p. 28-31 | Struttura del gruppo Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | p. 29 | L'organizzazione della sostenibilità | |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | p. 29 | L'organizzazione della sostenibilità | |
| | 2-15 Conflitti d'interesse | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| GRI 2 INFORMATIVA GENERALE | 2-17 Conoscenze collettive del Massimo organo di governo | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | p. 44-45 | Inclusione, diversità e pari opportunità | |
| | 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | p. 44-45 | Inclusione, diversità e pari opportunità | |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | p. 10-12 | Gli obiettivi di sostenibilità e il supporto di Impresa Percassi agli SDGs | |
| GRI 3 TEMI MATERIALI 2021 | 2-23 Impegno in termini di policy | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-24 Impegno in termini di policy | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | | | | |
| | | | | |

TABELLA DI RACCORDO

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | NOTE |
|--------------------------------------|--|-------------------|--|------|
| GENERAL DISCLOSURES | | | | |
| PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE | | | | |
| GRI 2 INFORMATIVA GENERALE | 2-1 Dettagli organizzati | p. 9 p. 71 | Profilo della società Nota Metodologica | |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-4 Revisione delle informazioni | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-5 Assurance esterna | p. 71 | Nota Metodologica | |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business | p. 9 p. 18 | Profilo della società Settori di attività | |
| | 2-7 Dipendenti | p. 41-44 | La popolazione aziendale | |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | p. 41-44 | La popolazione aziendale | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | p. 27 p. 28-31 | Struttura del gruppo Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | NOTE |
|--|--|-------------------|--|------|
| GENERAL DISCLOSURES | | | | |
| GRI 2 INFORMATIVA GENERALE | 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | p. 27 p. 28-31 | Struttura del gruppo Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | p. 27 p. 28-31 | Struttura del gruppo Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | p. 29 | L'organizzazione della sostenibilità | |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | p. 29 | L'organizzazione della sostenibilità | |
| | 2-15 Conflitti d'interesse | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| GRI 3 TEMI MATERIALI 2021 | 2-16 Comunicazione delle criticità | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-17 Conoscenze collettive del Massimo organo di governo | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo | p. 28-31 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità di Impresa Percassi | |
| | 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni | p. 44-45 | Inclusione, diversità e pari opportunità | |
| | 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione | p. 44-45 | Inclusione, diversità e pari opportunità | |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | p. 10-12 | Gli obiettivi di sostenibilità e il supporto di Impresa Percassi agli SDGs | |
| | 2-23 Impegno in termini di policy | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-24 Impegno in termini di policy | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | NOTE |
|--|---|-----------|--|------|
| GENERAL DISCLOSURES | | | | |
| GRI 3 TEMI MATERIALI 2021 | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | p. 30-31 | Etica e integrità del business | |
| | 2-28 Appartenenza ad associazioni | p. 20 | Partnership innovative | |
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | p. 19-20 | Stakeholder engagement | |
| | 2-30 Contratti collettivi | p. 44-45 | Inclusione e diversità | |
| | 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali | p. 21-24 | Analisi di materialità | |
| | 3-2 Elenco di temi materiali | p. 10-12 | Gli obiettivi di sostenibilità e il supporto di Impresa Percassi agli SDGs | |
| | 3-3 Gestione dei temi materiali | p. 21-24 | Analisi di materialità | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | SDGS | NOTE |
|-----------------------------|-------------|-----------|------------------|------|------|
| SPECIFIC DISCLOSURES | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|----------|--|---|---|
| GRI 200 INDICATORI ECONOMICI | PERFOMANCE ECONOMICA | | |  | |
| | 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito | p. 34-35 | Creazione e distribuzione del valore | | |
| | PRATICHE DI APPROVIGIONAMENTO | | |  | |
| | 204-1 Percentuale di spesa verso fornitori locali | p. 66-67 | Sostenibilità e responsabilità della catena di fornitura | | |
| | ANTICORRUZIONE | | |  | |
| | 205-3 Casi di corruzione e azioni intraprese | - | | | Nel biennio di riferimento (2023- 2024) non si sono verificati casi di corruzione |

| | | | | | |
|--|--|-------|------------------------------------|---|--|
| GRI 300 INDICATORI AMBIENTALI | MATERIE PRIME | | |  | |
| | 301-1 Materie prime utilizzate per peso o volume | p. 65 | Consumo responsabile dei materiali | | |
| | ENERGIA | | |  | |
| | 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione | p. 59 | Consumi energetici | | |
| | 302-3 Intensità energetica | p.59 | Consumi energetici | | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | SDGS | NOTE |
|---------------|-------------|-----------|------------------|------|------|
|---------------|-------------|-----------|------------------|------|------|

| SPECIFIC DISCLOSURES | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|
|----------------------|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|----------|--------------------------------|--|---|
| GRI 300 INDICATORI AMBIENTALI | SCARICHI E RIFIUTI | | | | |
| | 306-2 Rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento | p. 62-63 | Gestione dei rifiuti | | |
| | EMISSIONI | | | | |
| | 305-1 Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scopo 1) | p. 60-61 | Emissioni di gas effetto serra | | |
| | 305-2 Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scopo 2) | p. 60-61 | Emissioni di gas effetto serra | | |
| | COMPLIANCE AMBIENTALE | | | | |
| | 307-1 Non-compliance con leggi e regolamenti ambientali | - | | | Nel periodo di rendicontazione non si registrano non conformità |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------|--------------------------|--|--|
| GRI 400 INDICATORI SOCIALI | OCCUPAZIONE | | | | |
| | 401-1 Nuove assunzioni e turnover | p. 41-44 | La popolazione aziendale | | |
| | 402-1 Periodo minimo di preavviso riguardante le modifiche operative | p. 41-44 | La popolazione aziendale | | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | SDGS | NOTE |
|---------------|-------------|-----------|------------------|------|------|
|---------------|-------------|-----------|------------------|------|------|

| SPECIFIC DISCLOSURES | | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|--|
|----------------------|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------|---|--|---|
| GRI 400 INDICATORI SOCIALI | SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | | | | |
| | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | |
| | 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagine sugli incidenti | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | |
| | 403-4 Partecipazione dei lavoratori, consultazione e comunicazione sulla salute e sicurezza sul lavoro | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | |
| | 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | |
| | 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | Il 100% dei dipendenti di Impresa Percassi è coperto dal Sistema di gestione HSE adottato |
| | 403-9 Infortuni sul lavoro | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | |
| | 403-10 Malattia professionale | p. 50-53 | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | | |
| | FORMAZIONE E ISTRUZIONE | | | | |
| | 404-1 Ore medie di formazione annue per dipendente | p. 47-48 | Valorizzare le competenze | | |
| | 404-2 Ore medie di formazione annue per dipendente | p. 47-48 | Valorizzare le competenze | | |
| | 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono rapporti regolari sui risultati e sullo sviluppo della carriera | p. 47-48 | Gestire le performance | | |

| GRI STANDARDS | DISCLOSURES | N. PAGINA | TITOLO PARAGRAFO | SDGS | NOTE |
|----------------------------------|---|----------------------|--|---|--|
| SPECIFIC DISCLOSURES | | | | | |
| GRI 400 INDICATORI SOCIALI | NON DISCRIMINAZIONE | | |  | |
| | 405-1 Diversità negli organi di governo e dei dipendenti | p. 28-31 p. 41-44 | Organismi di governo: ruoli e responsabilità in Impresa Percassi La popolazione aziendale | | |
| | 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | - | | | Nel corso dell'anno non si sono verificati episodi di discriminazione |
| | 418-1 Privacy dei clienti 2016 | - | | | Nel 2024 non si registrano Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati |

Per qualsiasi informazione
in merito al bilancio di sostenibilità 2024
e ai suoi contenuti scrivere a:
ssostenibilita@costim.com

Sede legale e operativa
via A. Moretti, 34
24121 - Bergamo

E info@impresapercassi.it

@Impresa Percassi 

