

RELAZIONE DI IMPATTO 2023



SAEF

+ valore con le tue persone



Introduzione

- Lettera agli stakeholders
- Nota metodologica
- La nostra storia
- I nostri valori e le nostre aree di competenza
- Sostenibilità inclusiva e Società Benefit
- Le nostre finalità di beneficio comune



Strategia e Governance

- Politiche
- Impegni e Azioni
- Misure
- Risultati



Persone

- Politiche
- Impegni e Azioni
- Misure
- Risultati



Ambiente

- Politiche
- Impegni e Azioni
- Misure
- Risultati



Analisi di materialità

- Matrice di materialità



Rating di sostenibilità

- Report Ecovadis



Impegni futuri



Ai nostri Stakeholders,

È con un senso di profondo orgoglio e responsabilità che vi scrivo oggi per condividere un traguardo significativo nella storia della nostra azienda: la pubblicazione della prima Relazione di Impatto di Saef srl, in qualità di Società Benefit.

Questo documento non è soltanto un riflesso dei nostri valori e delle nostre ambizioni, ma rappresenta anche una pietra miliare nel nostro impegno verso la sostenibilità, una dimensione che ormai integra indissolubilmente l'essenza stessa del nostro essere e del nostro operare.

In un'epoca in cui la sostenibilità diventa un imperativo, la nostra adesione al Global Compact dell'ONU da aprile 2021 enfatizza l'impegno verso politiche etiche e sostenibili. Questo passo, unito alla pubblicazione della nostra prima Relazione di Impatto, eleva l'importanza della sostenibilità al livello del bilancio economico, segnando un impegno profondo verso un futuro responsabile e inclusivo, allineato ai principi universali e agli obiettivi di sviluppo sostenibile globali.

La nostra visione di sostenibilità va oltre la cura dell'ambiente per abbracciare un concetto olistico di "people management", che mette al centro la formazione, l'inclusione e il rifiuto di ogni forma di discriminazione.

La nostra crescita è stata alimentata da una crescente consapevolezza e sensibilità nei confronti delle persone, dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo. Questo percorso quasi naturale ci ha portati a riflettere su come potessimo allineare ancora di più le nostre pratiche aziendali ai principi di salute e benessere che da sempre ci guidano. La risposta è stata la trasformazione in Società Benefit, una scelta che oggi ci permette di quantificare, tracciare e rendere visibile il nostro impegno per un impatto sociale e ambientale positivo.

Desidero esprimere la mia gratitudine al nostro management per aver abbracciato con entusiasmo questa sfida, confermando la nostra capacità di essere motori di cambiamento. Il mio auspicio è di coinvolgere attivamente tutti i membri del nostro team, specialmente le giovani generazioni, affinché possiamo essere, insieme, promotori di un futuro più equo e sostenibile.

La Relazione di Impatto che vi presentiamo oggi è un racconto trasparente delle nostre azioni e dei risultati conseguiti nel nostro primo anno come Società Benefit. Essa pone le basi per un dialogo aperto sui nostri obiettivi futuri e le aree di miglioramento, delineando una roadmap chiara per il nostro impegno continuo.

Insieme, possiamo fare la differenza. Grazie per essere parte di questo viaggio verso un mondo che vogliamo rendere migliore.

Amministratore Delegato
Responsabile d'impatto
Enrico Prata



Nota Metodologica

Questa relazione rappresenta l'impegno verso gli Stakeholder a rendicontare in maniera trasparente le principali **politiche adottate**, i **modelli di gestione utilizzati** e le **principali attività svolte** con riguardo ai temi **ESG: Environmental, Social & Governance**.

Per la nostra prima relazione d'impatto abbiamo deciso di adottare i principi definiti dagli standard della Global Reporting Initiative (GRI) che garantiscono un'impostazione solida e riconosciuta a livello internazionale. Gli standard elaborati dal GRI sono infatti il framework di rendicontazione delle informazioni di sostenibilità più diffuso al mondo.

Il presente documento è perciò redatto secondo la logica Standard GRI "Referenced" ed è stato realizzato rispettando i principi di **Accuratezza, Equilibrio, Chiarezza, Comparabilità, Completezza, Contesto di sostenibilità, Tempestività e Verificabilità**.

L'obiettivo è fornire una rappresentazione delle principali iniziative intraprese nel corso del 2023, condividendo i risultati in termini di performance di sostenibilità raggiunti e gli obiettivi per il prossimo avvenire.

I dati e le informazioni contenuti in questa relazione riguardano, dove non diversamente specificato, il periodo da gennaio a dicembre 2023 e fanno riferimento a Saef Srl Società Benefit. Eventuali limitazioni del perimetro sono specificate.

Abbiamo elaborato questi contenuti nel rispetto della L. 208/2015 che disciplina le Società Benefit e il perseguimento delle finalità di Beneficio Comune. A tal fine sono stati privilegiati indicatori quali-quantitativi direttamente rilevabili e misurabili ricorrendo limitatamente a stime che, se presenti, sono comunque fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.





La nostra storia

Fondata nel 1996, Saef Srl si è distinta nel campo della consulenza aziendale, con una specializzazione in finanza agevolata e formazione. Attraverso un percorso di crescita costante, che include l'**accreditamento in Regione Lombardia nel 2002** e l'**espansione dei servizi nel 2007**, Saef srl ha ampliato il suo raggio d'azione internalizzando le competenze necessarie a coprire anche le tematiche della sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale.

Il processo di crescita e di affermazione di Saef srl è continuato **nel 2022** quando l'azienda, contestualmente alla sua crescita dimensionale, si è **riorganizzata in due poli**:

- **Saef** focalizzata sulla valorizzazione del personale aziendale;
- **Sa Finance**, dedicata al supporto finanziario delle imprese;

Oggi Saef e Sa Finance sono due differenti realtà che operano con marchi e obiettivi diversi.

La prima ambisce a creare valore all'impresa attraverso la valorizzazione delle sue persone "**+ valore con le tue persone**" mentre la seconda vuole aiutare le imprese a trovare risorse finanziarie per sostenere il loro sviluppo "**+ risorse per la tua impresa**".

Nel 2023, Saef Srl è diventata Società Benefit, integrando nella mission aziendale non solo il profitto, ma anche obiettivi di beneficio sociale e ambientale raggiungibili attraverso azioni concrete rivolte alle persone e alla comunità. Questa trasformazione consolida il nostro lavoro per lo sviluppo delle competenze della persone e la sicurezza nei luoghi di lavoro, riflettendo un impegno etico e responsabile.

Attraverso una solida rete di collaborazioni sviluppata fin dalla sua costituzione e che include associazioni di categoria, professionisti, enti pubblici e istituzioni, oggi proponiamo soluzioni innovative riguardanti la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi specifici per creare più valore con le tue persone, consulenza in tema di sicurezza per assicurare il rispetto delle normative e la promozione di ambienti di lavoro sicuri e consulenza ambientale.



I nostri Valori e le nostre aree di competenza

In azienda ci impegniamo a trovare le migliori soluzioni per imprese, enti pubblici, professionisti e privati, con focus in **sicurezza, ambiente e formazione**. La nostra mission è fornire soluzioni vincenti, rendendo competenze e conoscenze facilmente accessibili per imprese, professionisti, enti pubblici e privati.

Nel 2023, la trasformazione in Società Benefit ha rafforzato il nostro impegno verso lo sviluppo delle competenze personali e la sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo obiettivi di beneficio sociale e ambientale attraverso azioni concrete.

Le nostre **aree di competenza si incontrano in più punti** e riguardano tematiche relative all'ambiente, alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla formazione delle persone. I punti di incontro ci hanno permesso di creare le sinergie interne necessarie a sviluppare e promuovere una **cultura aziendale unitaria che protegga e valorizzi la persona, che sostenga la comunità e propugni uno sviluppo economico più responsabile**.



Sostenibilità inclusiva e Società Benefit

Le società si definiscono Benefit se nell'esercizio di un'attività economica, **perseguono finalità di beneficio comune operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, enti ed associazioni e altri portatori di interesse.**

La normativa italiana sulle società Benefit prevede infatti la possibilità di associare al fare impresa scopi diversi rispetto al solo profitto: sono le cosiddette "Finalità di Beneficio Comune", che vengono indicate specificatamente nell'oggetto sociale della Società Benefit e diventano quindi parte integrante della sua identità e dei suoi obblighi.

Questo **modello di impresa** - introdotto in Italia con la Legge nr. 208 del 28 dicembre 2015 - è basato sulla responsabilità e sulla trasparenza che si concretizza con la nomina di un responsabile di impatto dell'azienda che si impegna a facilitare l'attuazione e a riportare in maniera completa le attività di beneficio comune perseguite, rendicontandole nella relazione annuale di impatto.

La relazione di impatto deve essere redatta utilizzando standard di valutazioni esterni riconosciuti ed esaustivi, analizzando le attività di beneficio comune completate e definendo gli obiettivi e gli impegni per il futuro in quattro aree:

- **Governo d'impresa:** per valutare la responsabilità nel perseguimento delle finalità di beneficio comune.
- **Lavoratori:** per valutare le relazioni con i dipendenti ed i collaboratori e i termini di benefit, formazione e opportunità di crescita personale, qualità dell'ambiente di lavoro, comunicazione interna, flessibilità e sicurezza sul lavoro.
- **Altri portatori di interesse:** per valutare le relazioni con le comunità locali e tutti gli stakeholders.
- **Ambiente:** per valutare gli impatti diretti e indiretti della società.

Il percorso storico della sostenibilità, oggi giunto a un punto di svolta, è quindi un cammino che coinvolge l'essere umano come singola persona, ma anche come elemento parte di una società e di una comunità, fatta di imprese, entità, organismi. Il tutto nella consapevolezza che la sostenibilità è un obiettivo che è possibile raggiungere soltanto con uno sforzo comune e condiviso, dal cittadino, all'impresa, ai governi.

Saef srl ha scelto di trasformarsi in Società Benefit impegnandosi ad operare unendo gli obiettivi di performance e di successo societario con l'impegno a ricercare, applicare e abbracciare principi di sostenibilità sociale, economica e ambientale dal momento che desidera sviluppare concretamente un modello virtuoso contribuendo allo sviluppo equilibrato e sostenibile del contesto ambientale e sociale in cui opera coniugando le nostre finalità di beneficio comune con i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (SDG's).

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delineano una visione chiara e universale per uno sviluppo sostenibile che pone la persona al centro di ogni organizzazione che opera nella società. Questo quadro globale riconosce che ogni persona, indipendentemente dalla sua posizione o ruolo, è un valore inestimabile e un motore essenziale per il progresso sostenibile in tutte le sue forme.



Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 si concentrano su tre dimensioni principali: **economica**, **ambientale** e **sociale**. Queste dimensioni interconnesse riflettono l'importanza di un approccio integrato per affrontare le sfide globali e promuovere uno sviluppo sostenibile per tutti.

Dal punto di vista **economico**, gli SDGs mirano a porre fine alla povertà estrema, garantire la sicurezza alimentare, promuovere un'istruzione di qualità e favorire la crescita economica sostenibile. Ciò include la promozione di un lavoro dignitoso, l'accesso a servizi sanitari essenziali e l'eliminazione delle disuguaglianze socioeconomiche. L'obiettivo è creare un'economia inclusiva che favorisca la prosperità condivisa e offra opportunità di sviluppo per tutte le persone.

Sul fronte **ambientale**, l'Agenda 2030 si impegna per la gestione sostenibile delle risorse naturali, la protezione dell'ambiente e la lotta al cambiamento climatico. Gli obiettivi includono garantire l'accesso all'acqua pulita, promuovere l'energia pulita e sostenibile, adottare pratiche di consumo e produzione responsabili e proteggere la biodiversità. La conservazione dell'ambiente e la mitigazione dei danni ambientali sono fondamentali per garantire un pianeta sano per le future generazioni.

Sostenibilità ambientale significa perciò conservare il capitale naturale, tenendo presente che l'ambiente pone anche limiti ad alcune attività umane. La scarsità delle risorse che per natura sono "finite" ci impone una maggiore assunzione di responsabilità nell'utilizzo delle risorse necessarie a soddisfare i bisogni delle comunità, evitando lo spreco di quanto abbiamo a disposizione. Essere sostenibili significa anche essere consapevoli che il ciclo di rigenerazione delle risorse in natura è molto più lungo e non è paragonabile alle tempistiche che l'uomo ha per approvvigionarsi e per produrre quanto necessario dalle stesse.

La dimensione **sociale** si concentra sull'uguaglianza di genere, sull'inclusione sociale, sulla promozione della pace, della giustizia e delle istituzioni solide. Gli SDGs mirano a garantire la parità di accesso all'istruzione, alla salute, alla partecipazione politica e all'occupazione dignitosa per tutti.

La sostenibilità sociale è perciò la condizione che mantiene la coesione di una società e la capacità di sostenere i suoi membri nel collaborare insieme per raggiungere obiettivi comuni, parallelamente al soddisfacimento dei bisogni individuali.

È importante notare che molti obiettivi si sovrappongono tra le diverse dimensioni e che il progresso in una dimensione può influenzare le altre. Ad esempio, la promozione di un'economia sostenibile e l'accesso all'energia pulita possono avere impatti positivi sia sull'ambiente che sul benessere sociale.

Questi raggruppamenti servono a evidenziare i diversi aspetti dello sviluppo sostenibile, ma è fondamentale comprendere che tutte le dimensioni sono interconnesse e si influenzano reciprocamente. L'obiettivo ultimo dell'Agenda 2030 è promuovere uno sviluppo armonioso che tenga conto delle sfide economiche, ambientali e sociali per garantire un futuro sostenibile per tutti.

Dal punto di vista pratico la scelta di **affidarsi ad una Società Benefit sottende la consapevolezza di scegliere e selezionare un partner serio ed affidabile, che rispetta l'ambiente ed il suo personale. In Saef srl SB abbiamo, a generare un impatto positivo sulla collettività instaurando un rapporto di fiducia con i clienti e con il network all'interno del quale operiamo.**

Le nostre finalità di beneficio comune

Alla base della nostra evoluzione in Società Benefit, abbiamo una visione orientata alla comunità nel suo insieme perseguendo finalità che riflettono il nostro impegno verso un impatto sociale, economico e ambientale positivo.

Ecco come ci impegniamo:

Finalità	Beneficio Comune
Valorizzare Modelli Aziendali Socialmente Responsabili	Promuoviamo sistemi che generano valore sociale
Diffondere Pratiche Sostenibili	Collaboriamo a livello globale per amplificare l'impatto della sostenibilità
Sostenere le Buone Prassi ESG	Integriamo principi di Environmental, Social, Governance nella nostra attività
Sinergia con il Terzo Settore	Uniamo le forze con no-profit e fondazioni per moltiplicare gli effetti positivi
Promuovere la Sostenibilità	Incoraggiamo azioni che beneficiano persone, comunità e ambiente
Valorizzazione delle Risorse Umane	Pari opportunità, crescita professionale e inclusione
Benessere Aziendale e Formazione	Investiamo nel welfare e nell'educazione alla sostenibilità dei nostri team

Strategia e Governance

Politiche

Per quanto concerne le policy aziendali adottate, ad oggi SAEF SB, opera sulla base di quanto stabilito all'interno delle seguenti politiche aziendali:

- Adesione al **Global Compact** delle Nazioni Unite (UNGC);
- **Codice Etico**;
- **Modello di Organizzazione e Controllo** D.lgs. 231/2001;
- **Politica per la Qualità**: UNI EN ISO 9001:2015;
- **Politica per la Parità di Genere**: UNI PDR 125:2022;



Dasa-Rägister
UNI EN ISO 9001:2015
IQ-0621-05



Dasa-Rägister
UNI/PdR 125:2022
IPDR-1123-08

Dal 19 aprile 2021, abbiamo aderito al **Global Compact** delle Nazioni Unite come fulcro della nostra politica di sostenibilità. Questo impegno evidenzia la nostra dedizione ai dieci principi universali che riguardano i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e la lotta contro la corruzione.

Il nostro **Codice Etico** mira a delineare chiaramente:

- *Sistema Valoriale Aziendale*: le norme principali e i valori di riferimento societari, sottolineando l'importanza della coerenza tra azioni e principi etici.
- *Codici di Comportamento*: prassi da adottare e condividere all'interno dell'organizzazione, oltre ai criteri di comportamento nei rapporti con gli stakeholders.
- *Sistema di Controllo Interno*: modalità operative del controllo interno, evidenziando meccanismi per l'attuazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo della strategia aziendale e del Codice Etico stesso.
- *Sistema Sanzionatorio*: conseguenze della violazione dei principi etici e delle procedure interne, comprese quelle del Modello 231/01, enfatizzando come tali azioni possano danneggiare il rapporto di fiducia con l'Ente, amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori e partner.

Il **Modello di Organizzazione e Controllo** D.lgs. 231/2001 si articola in due sezioni complementari:

- *modello 231/01 Parte Generale*: enfatizza la liceità, etica, trasparenza e l'efficacia delle azioni, garantendo che le attività aziendali rispettino norme, leggi e regolamenti.
- *modello 231/01 Parte Speciale*: si concentra sui reati specifici identificati tramite un'analisi dei rischi, delineando le attività e i processi sensibili.

Gli obiettivi principali del Modello organizzativo includono:

- *Liceità*: assicurare che tutte le operazioni rispettino le normative vigenti.
- *Etica*: promuovere un governo aziendale basato su principi morali solidi.
- *Trasparenza*: mantenere un flusso di informazioni chiaro e corretto sia internamente che esternamente.
- *Efficacia dell'Azione*: rafforzare l'aderenza a norme e regolamenti per proteggere l'integrità aziendale.

La nostra **Politica della Qualità** è orientata a fornire servizi eccellenti, mirando alla piena soddisfazione dei clienti, valorizzando il capitale umano e promuovendo un miglioramento continuo per affinare l'efficienza dei processi operativi. Questo documento funge da guida per le pratiche operative adottate all'interno dell'organizzazione.

Gli obiettivi principali della nostra politica includono:

- *Incrementare fatturato e profitti*: puntiamo a crescere economicamente mantenendo un occhio di riguardo per l'efficienza.
- *Valorizzare l'offerta ai clienti*: aspiriamo ad elevare sia il valore reale sia quello percepito dai nostri servizi.
- *Potenziare il brand SAEF SB*: desideriamo accrescere la nostra notorietà e riconoscibilità nel mercato.

Per raggiungere questi obiettivi, la nostra politica si basa su quattro pilastri strategici:

- *Focalizzazione sul cliente*: assicuriamo che i clienti si sentano al centro delle nostre attenzioni e dei nostri progetti.
- *Innovazione*: implementiamo soluzioni tecnologiche avanzate per snellire i processi, riducendo lo spreco di tempo e risorse e migliorando le relazioni con clienti e fornitori.
- *Branding, marketing e comunicazione*: puntiamo a rafforzare la visibilità e l'attrattiva del nostro marchio attraverso strategie di comunicazione efficaci.
- *Gestione e Controllo*: adottiamo nuovi sistemi di controllo gestionale per ottimizzare la performance aziendale e analizzare la redditività per singoli progetti o commesse.

Impegni e azioni

Impegni	Azioni
Implementazione della Politica per la Parità di Genere UNI PDR 125:2022	Percorso sulla Parità di Genere: Implementato per approfondire le pratiche in sei aree chiave definite dalla UNI/Pdr 125:2022, puntando a un ambiente di lavoro neutro e privo di pregiudizi.
Aggiornamento del Codice Etico	Integrazione del Codice Etico e revisione di politiche aziendali specifiche in tema di selezione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità, conciliazione dei tempi vita-lavoro, e prevenzione di abusi e molestie.
Revisione del Modello di Organizzazione e Controllo D.lgs. 231/2001	Aggiornamento dei due documenti complementari e integrativi (parte generale e speciale) dove sono espresse le responsabilità dell'Ente e le sanzioni per la violazione dei principi etici e delle procedure interne.

In seguito alla nostra trasformazione in Società Benefit e all'adozione dei principi della certificazione di parità di genere UNI PDR 125:2022, abbiamo **aggiornato il Codice Etico per riflettere un impegno più profondo verso equità, inclusività e responsabilità sociale d'impresa** stabilendo principi comportamentali etici verso tutti gli stakeholder, sottolineando gli impegni e le responsabilità di chi contribuisce agli obiettivi aziendali.

Nel corso del **2023** è stato altresì **revisionato il Modello di Organizzazione e Controllo D.lgs. 231/2001** che garantisce l'applicazione di un modello etico – organizzativo volto a prevenire la commissione di determinati reati.

Abbiamo completato il percorso di **certificazione in materia di equità e inclusività definendo la Policy sulla parità di genere**. La volontà di implementare questa politica aziendale nasce dalla consapevolezza che uno sviluppo culturale incentrato sulla parità di genere può generare valore sia internamente che esternamente. Con una solida sensibilità verso questi principi, miriamo a costruire un contesto lavorativo inclusivo e senza pregiudizi, permettendo a ogni collaboratore di esprimere pienamente il proprio potenziale, con le persone sempre al fulcro delle nostre attività.

Misure



Nel nostro impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, abbiamo adottato misure strategiche significative. Promuovendo attivamente l'equità e l'inclusività abbiamo completato il percorso necessario all'ottenimento della certificazione per la UNI PDR 125:2022.

Abbiamo perfezionato il nostro Modello di Organizzazione e Controllo, rafforzando le strutture etiche e organizzative per prevenire comportamenti illeciti e assicurare una governance responsabile. Parallelamente, abbiamo aggiornato il Codice Etico per riflettere un maggiore impegno verso l'equità e l'inclusività, ponendo le persone al centro della nostra visione aziendale.

Risultati

Attraverso le misure adottate, abbiamo raggiunto risultati significativi che rafforzano il nostro posizionamento:

- **Certificazione UNI PDR 125/2022:** Con successo, abbiamo completato il percorso di certificazione, dimostrando il nostro impegno nella promozione dell'equità e dell'inclusione di genere. Questo traguardo non solo riconosce il nostro lavoro ma stabilisce anche un modello per altre aziende nel settore.
- **Rafforzamento della Governance:** La revisione del Modello di Organizzazione e Controllo e l'aggiornamento del Codice Etico hanno migliorato la nostra struttura di governance, rendendoci più resilienti ed etici.
- **Impatto Sociale ed Economico:** Queste iniziative hanno ulteriormente solidificato il nostro impegno verso lo sviluppo sostenibile, contribuendo positivamente non solo alla nostra comunità interna ma anche all'ambiente socio-economico esterno.

Questi risultati sono la testimonianza del nostro impegno costante e della nostra visione orientata al futuro, dimostrando che è possibile unire successo aziendale e responsabilità sociale.

Persone

Politiche

Le persone sono identificate come una delle risorse più preziose dal momento che è solo per mezzo della loro professionalità che qualsiasi organizzazione ha la possibilità di offrire servizi di qualità.

Siamo fortemente convinti che le persone rappresentano, concretamente, l'insieme delle abilità, delle competenze e della professionalità che contraddistinguono la struttura e l'operato di ogni forma di organizzazione.

Anche in azienda perciò, identificando le persone come la risorsa di maggiore valore operiamo spinti dalla consapevolezza che la loro soddisfazione sia la vera la chiave della crescita.

Sulla base di questi principi **poniamo tutte le persone al centro della nostra visione valorizzando la diversità, l'inclusione e l'equità in ogni team di lavoro.**

Abbiamo da sempre una particolare attenzione al benessere di nostri collaboratori, infatti fin dal 2012 abbiamo avviato la **prima sperimentazione di azioni di flessibilità e conciliazione vita-lavoro** e nel 2016 è stato attivato il **piano di welfare aziendale**, denominato il "gusto di essere SAEF" e rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori, siglando il primo accordo di II livello nello stesso anno. Inoltre, l'azienda si è dotata di una **Policy sulla parità di genere**, attraverso la quale vuole dare forma ad atteggiamenti e ad una cultura aziendale già fortemente incentrati verso l'attenzione alla persona, implementando le prassi volte a favorire l'inclusione e la parità di genere, al fine di perseguire lo scopo del sistema di gestione che è volto ad assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale in azienda.

In linea con la nostra visione centrata sul valore delle persone, riconosciamo che i clienti e la comunità locale sono altrettanto fondamentali per il nostro successo e benessere aziendale. Ci impegniamo a estendere i principi di rispetto, inclusione e equità non solo ai nostri collaboratori, ma anche a coloro che beneficiano dei nostri servizi. Ascoltiamo attivamente le esigenze dei nostri clienti e ci sforziamo di rispondere in modo che valorizzi la loro esperienza con la nostra azienda. Similmente, ci impegniamo in iniziative di responsabilità sociale per supportare e arricchire la comunità in cui operiamo, riconoscendo il nostro ruolo nel promuovere uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Attraverso queste azioni, cerchiamo di creare un impatto positivo che vada oltre il perimetro aziendale e si radichi nel tessuto sociale.





La formazione, essendo un potente meccanismo di inclusione, motivazione e coinvolgimento, contribuisce a sostenere i processi di change management, per governare con successo le trasformazioni organizzative.

Ogni azienda o attività professionale deve perciò istruire, formare ed informare tutti coloro che, nei vari ruoli e nelle varie funzioni, contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi e delle strategie organizzative. Come ci ricorda il fattore Sociale in tema di ESG, una politica d'impresa capace di generare un impatto sociale positivo e di coinvolgere tutti i collaboratori attraverso la condivisione degli obiettivi e dei percorsi formativi, è uno degli elementi cardine di un'azienda sostenibile.

L'attenzione delle organizzazioni in ambito formativo è, quindi, caratterizzata da una doppia necessità: da un lato essere al passo con le novità che caratterizzano l'operatività aziendale, dall'altro rispettare i vincoli e gli obblighi imposti dalle varie normative.

La **formazione** intesa oggi **come condizione di inclusione sociale** pone il focus sulla correlazione tra sviluppo delle competenze ed il **miglioramento della qualità della vita**, le **opportunità di lavoro** ed il **consolidamento della qualità del capitale umano**. Al centro del nostro impegno formativo ci sono non solo i nostri dipendenti, ma anche i nostri clienti e la comunità più ampia. Offriamo corsi di formazione che rispondono alle esigenze di compliance aziendale, garantendo il rispetto delle normative vigenti. Parallelamente, sviluppiamo percorsi formativi trasversali su temi richiesti dai nostri clienti o che identifichiamo come di potenziale beneficio per la comunità. Questo doppio approccio ci permette di elevare la consapevolezza generale, rafforzando il legame tra l'azienda e la società, e sottolineando il nostro ruolo attivo nel promuovere una cultura di sicurezza, sostenibilità e responsabilità sociale.

L'obiettivo è quello di offrire a tutte le persone la possibilità di riuscire a **esprimere le proprie capacità migliorando le proprie competenze**.

Analizzare accuratamente i bisogni formativi è cruciale per il successo di qualsiasi entità.

La mancanza di una visione a lungo termine può essere rischiosa, conducendo a decisioni che sono valide solamente nel breve periodo. Per questo, è essenziale implementare un approccio sistematico agli investimenti formativi, sviluppando percorsi che non solo incrementano le conoscenze e le abilità, ma che sostengano anche la crescita sostenibile.

Guardare al futuro con un occhio al bilanciamento e allo sviluppo implica focalizzarsi sul piano formativo come strumento chiave per arricchire la cultura e aumentare la redditività, sostenendo così il benessere a lungo termine. Valorizzare la formazione significa valorizzare le persone, che sono il capitale più prezioso. Un piano formativo ben strutturato è quindi un impegno a lungo termine che integra le attività quotidiane con obiettivi formativi ampi, tenendo conto delle esigenze diverse di un gruppo eterogeneo.

In questo contesto, i luoghi di lavoro diventano ambienti dinamici dove il continuo apprendimento e il miglioramento sono fondamentali per il potenziamento della consapevolezza individuale e collettiva, facilitando l'autoformazione e il rafforzamento di un team variegato e multiculturale.



Nella nostra organizzazione, poniamo le persone al centro di ogni decisione e iniziativa. Questa filosofia guida il nostro impegno non solo verso la sicurezza, ma verso tutti gli aspetti che contribuiscono al benessere e allo sviluppo dei nostri collaboratori e clienti. Riconoscendo l'importante impatto che sicurezza e ambiente di lavoro hanno sulla vita delle persone che fanno parte e interagiscono con noi, ci **impegniamo a promuovere pratiche che garantiscano un ambiente curato, sicuro, salubre e stimolante.**

Il nostro obiettivo è rispettare non solo le specifiche normative vigenti, ma anche migliorare continuamente le condizioni di

lavoro, basandoci sui principi di prevenzione e precauzione.

Consideriamo i nostri clienti e la comunità locale come parti integranti del nostro ecosistema, pertanto estendiamo le nostre iniziative di sicurezza anche a loro.

Offriamo regolarmente formazione e risorse per assicurare che i nostri clienti utilizzino operino in sicurezza. Parallelamente, partecipiamo a progetti comunitari per migliorare la sicurezza pubblica, tra cui campagne di sensibilizzazione, contribuendo così a creare un ambiente più sicuro per tutti.

Questi sforzi mirano a creare un impatto positivo che vada oltre i confini della nostra azienda, influenzando positivamente anche le organizzazioni che serviamo.

La nostra visione pone le persone al centro dell'organizzazione, evidenziando come ogni aspetto della sicurezza, della salute e dell'ambiente di lavoro sia cruciale per il benessere individuale e collettivo.

Ci impegniamo quotidianamente a sostegno di questa visione, convinti che valorizzare le persone significhi non solo promuovere il loro benessere e garantire la loro sicurezza, ma anche supportare il loro sviluppo, contribuendo così al successo sostenibile della nostra organizzazione e delle comunità con cui interagiamo.



Nella nostra visione, la parità di opportunità e la diversità sono pilastri fondamentali.

La nostra politica per la parità di genere, equità e inclusione è una dichiarazione chiara del nostro impegno contro la discriminazione e a favore della valorizzazione della diversità all'interno del nostro contesto organizzativo.

Attingendo ai principi della Dichiarazione Universale dei diritti umani, crediamo fermamente nel diritto di ciascuno a ricevere trattamenti equi e ad avere le stesse possibilità di accesso a risorse e opportunità, senza distinzioni di genere.

Riconosciamo che la diversità e l'integrazione delle persone di ogni genere sono fondamentali per la crescita e il successo organizzativo. In azienda, ci adoperiamo quotidianamente per creare un ambiente di lavoro che sia stimolante e inclusivo, dove ciascuno possa esprimere liberamente le proprie abilità e sviluppare competenze.

Nel nostro rapporto con i collaboratori, ci impegniamo a prevenire ogni forma di discriminazione - sia essa basata su età, sesso, orientamento sessuale, condizione di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose - perché crediamo che la valorizzazione delle persone nasca dal rispetto delle diversità individuali e dall'aspirazione a garantire pari opportunità a tutti.

Questi principi sono riflesso delle nostre pratiche di gestione delle risorse umane, che hanno portato a un abbassamento dell'età media e a un maggiore coinvolgimento femminile nell'azienda. Con la chiara intenzione di porre la persona al centro di ogni iniziativa, abbiamo formalizzato una Policy sulla parità di genere che regola e conferma il nostro impegno alla non discriminazione.

Questa policy copre aspetti cruciali quali:

- *La selezione e l'assunzione*, regolata da una procedura interna che rispetta i principi di parità di genere e di trattamento;
- *La gestione della carriera*, per assicurare equità e trasparenza;
- *La parità salariale*, per garantire una giusta retribuzione indipendentemente dal genere;
- *La genitorialità e la cura*, sostenendo i collaboratori nel loro percorso familiare;
- *La conciliazione dei tempi vita-lavoro*, per favorire un equilibrio sano tra responsabilità professionali e personali;
- *La prevenzione di abusi e molestie*, per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.

Ogni azione che intraprendiamo e ogni politica che adottiamo sono guidate dalla convinzione che il rispetto per l'individuo e per la sua unicità sia la chiave per un futuro sostenibile, prospero e inclusivo.





Impegni e azioni

Impegni	Azioni
Promuovere la Parità di Genere	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione Parità di Genere; • Sostegno all'associazione EWMD; • Pranzo festa della donna; • Evento "She made a difference"; • Convegno Sport vs Bullismo;
Diffusione della cultura come strumento di sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • "Alleanza Cultura"; • Fuori Futura; Futura Expo; • Impresa nel Romanzo; • Corso gratuito per la Giornata internazionale sulla salute e sicurezza; • Corso di Sustainability Manager; #6Sostenibile?; • Team Building – Museo del Risorgimento; • Adesione a FONDAZIONE SODALITAS; adesione rete d'Impresa IOBO; • Convegni: Biolavoro - Bioimpresa; La formazione a favore della crescita..."; • Team Building – Natale;
Sostegno ai giovani	<ul style="list-style-type: none"> • Career Day; • PMI Day; • Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento" (PCTO); • Orientamento per Tirocini; • Direzione Crescita;
Piano formativo del personale	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi formativi orientati sia alla compliance aziendale sia alla crescita delle competenze tecniche e/o trasversali; • Formazione extra sul corretto utilizzo delle postazioni posture e videoterminali; • Questionario sul benessere aziendale legato alla valutazione stress da lavoro correlato.

Consapevoli che la generazione di un impatto positivo è strettamente connessa al beneficio creato nel territorio in cui viviamo, abbiamo organizzato un ricco calendario di eventi aventi diverse tipologie di interlocutori.

Parte di questi sono stati pensati e organizzati per le risorse interne mentre altri hanno come l'obiettivo il pieno coinvolgimento della collettività.

Ricordiamo che abbiamo stretto una **partnership con Fondazione Brescia Musei** veicolata dalla consapevolezza della sussistenza del forte legame che gli eventi culturali hanno con il territorio in cui vengono organizzati oltre che della loro capacità di generare un effettivo beneficio tra i soggetti che vengono direttamente coinvolti.

La nostra pianificazione 2023 prevedeva l'organizzazione di eventi professionalizzanti, atti a potenziare sia le soft skills che le hard skills, oltre che di eventi finalizzati al potenziamento del livello di engagement delle nostre risorse. In merito all'erogazione di queste attività abbiamo scelto di organizzarle sia in azienda che in location esterne di particolare interesse e prestigio al fine di favorire la creazione e l'interazione diretta tra le nostre risorse.

Siamo coinvolti in numerose attività che ci vedono sviluppare direttamente relazioni con operatori del territorio.

Ad oggi, sono state avviate e proseguiranno anche per il 2024, iniziative che prevedono il coinvolgimento di comunità locali e che si contraddistinguono per un forte impatto in termini di sostenibilità.

Tra le principali emergono:

- *Direzione Crescita (bambini in azienda);*
- *Sport vs Bullismo (Polisportiva Erbusco);*
- *EWMD (She made a difference);*
- *Alleanza Cultura (Brescia Musei);*

Inoltre, la società si impegna nell'attuazione di erogazioni liberali a favore della comunità e di enti no profit e, tra le principali emergono quelle effettuate a favore di: *Pro Palazzolo (squadra di calcio locale); ASD Franciacorta Golf; Associazione le Muse; Associazione Incitement Ital.*

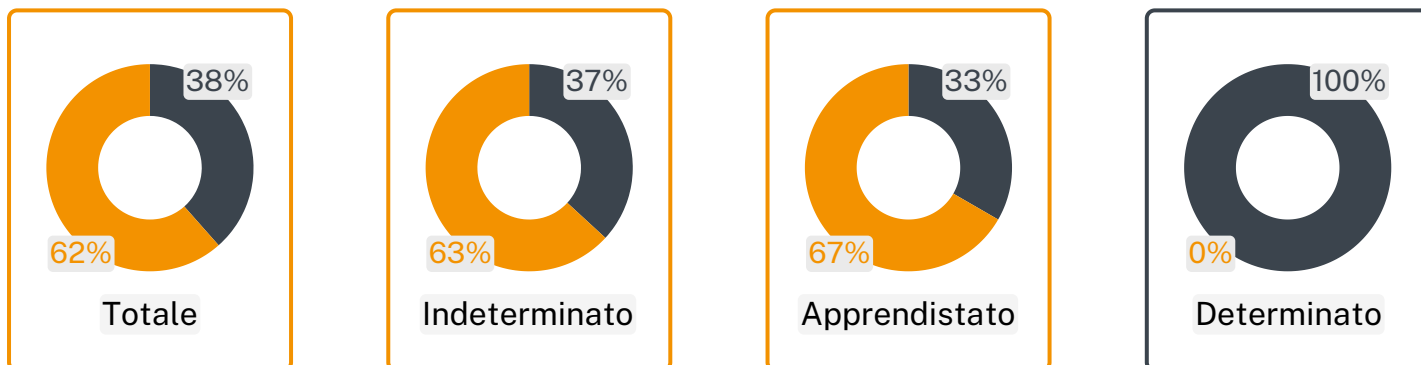
Abbiamo inoltre scelto di attivare delle iniziative interne atte di coinvolgere il personale in di formazione ad hoc in tema di sostenibilità, equità e inclusione.

Nello specifico, nel corso del 2023, i corsi che sono stati fruiti sono i seguenti:

- *Sustainability Manager (corso di 60 ore a cui hanno partecipato due risorse aziendali);*
- *Inclusione ed equità non sono (o non solo) storytelling (corso in e-learning a cui ha partecipato tutto il personale);*
- *#6sostenibile - Diversity management (corso di 8 ore a cui hanno partecipato due risorse aziendali).*



■ Uomo ■ Donna



[Dipendenti attivi al 31/12/2023]

	Uomo	Donna	Totale	
Totale	10	16	26	100 %
Indeterminato	7	12	19	73 %
Apprendistato	2	4	6	23 %
Determinato	1	0	1	4 %

Alla chiusura dell'anno 2023 il personale dipendente aziendale conta 26 risorse: la forza lavoro è composta in prevalenza da donne, rappresentando il 62% del totale, mentre gli uomini costituiscono il 38%. Questo suggerisce un ambiente lavorativo inclusivo.

La maggioranza delle persone sono collocate nella sede operativa di Brescia.

Per quanto riguarda le sedi di Palazzolo e di Costa Volpino sono assegnate 2 risorse, una per sede.

La maggior parte dei dipendenti è assunta con contratti a tempo indeterminato (73%), seguito da quelli con contratti di apprendistato (23%) e una minoranza con contratti a tempo determinato (4%). Questo indica un impegno dell'azienda verso la stabilità occupazionale e la formazione professionale dei giovani.

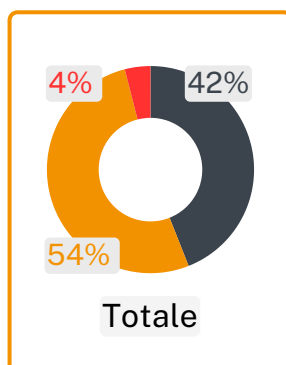
Analizzando i dati dei contratti a tempo indeterminato, c'è una distribuzione quasi uniforme tra uomini (37%) e donne (63%), riflettendo nuovamente la tendenza dell'azienda verso l'equità di genere.

I contratti di apprendistato vedono una maggiore propensione verso il genere femminile (67%), rispecchiando la composizione totale della popolazione aziendale.

Composizione del personale Totale, per fascia di età



Under 30 anni
 Tra i 30 e i 50 anni
 Over 50 anni



[Dipendenti attivi al 31/12/2023]

	Under 30 anni	Tra i 30 e i 50 anni	Over 50	Totale
Dipendenti	11	13	1	26
	42 %	54 %	4 %	100 %

In questa rappresentazione grafica, la **composizione del personale totale è suddivisa per fasce di età**, rivelando una struttura aziendale attenta alla crescita e al dinamismo.

La percentuale di dipendenti **sotto i 30 anni**, è il 42%, e rappresenta un'indicazione chiara del desiderio dell'azienda di incorporare freschezza e nuove competenze, fattori essenziali in un mercato che premia l'innovazione e la rapidità di adattamento.

Il 54% dei dipendenti **tra i 30 e i 50 anni** costituisce il fulcro dell'organizzazione, portando un equilibrio di maturità, esperienza e adattabilità che sono fondamentali nel mercato attuale.

L'esigua presenza del personale **over 50**, solo il 4%, può indicare una tendenza dell'azienda a rivolgersi verso forze lavorative più giovani.

Età media nel triennio 2021, 2022, 2023



I dati riflettono una stabilità nella media età aziendale tra il 2021 e il 2023, con un lieve incremento da 34,45 a 35,12 anni. Questo riflette un buon equilibrio tra le assunzioni e le uscite, mantenendo una composizione omogenea della forza lavoro.

Noi



46

Persone Formate

[26 Dipendenti attivi e 20 tra collaboratori continuativi e assunti che hanno lavorato almeno un giorno da Gennaio a Dicembre 2023]

49

Corsi Frequentati

1695

Ore di Formazione

10.669

Investimento in €

I Clienti



9.274

Persone Formate

[Conteggio univoco delle persone che hanno completato corsi di formazione]

922

Corsi Erogati

13.436

Persone Protette

760

Aziende Assistite

La Comunità



41

Iniziative

Cultura
Famiglia
Sostenibilità
Giovani
Parità di Genere

Tematiche

2.061

Persone Coinvolte

103.688

Investimento in €

Ambiente

Politiche

Accanto alla valorizzazione del capitale umano, la nostra azienda pone un'enfasi particolare sulle questioni ambientali, adottando modelli di sviluppo sostenibile ispirati ai principi dell'economia circolare. L'obiettivo è ridurre al minimo l'impiego di risorse non rinnovabili e limitare gli sprechi.

Pur ritenendo che lo svolgimento della nostra attività non comporti un particolare impatto negativo in quest'area, **ci adoperiamo attivamente per minimizzare le azioni che possano influire negativamente sull'ecosistema e i suoi abitanti per sensibilizzare attivamente in merito a queste tematiche.**

Tale posizione emerge non come una reazione a specifici rischi, ma come parte di una strategia di trasparenza e integrazione delle pratiche di sostenibilità nel nostro business.

È corretto sottolineare come i temi successivamente rendicontati, non rappresentino vere e proprie "aree di rischio", ma informazioni che riteniamo necessario fornire in termini di Disclosure, ad ulteriore integrazione di quanto riportato nei capitoli precedenti.

Riconosciamo l'importanza vitale di un ambiente sano e la sua interconnessione con le attività umane, che inevitabilmente influiscono sulla sua integrità.





In questo contesto globale, dove l'impatto umano sull'ambiente rappresenta una sfida trasversale, siamo consapevoli delle azioni che intraprendiamo tutti i giorni per mitigare il nostro impatto ecologico. Ciò include iniziative per **monitorare i consumi, migliorare l'efficienza energetica e favorire l'uso di energie rinnovabili.**

Sebbene non siamo attualmente certificati secondo la normativa UNI EN ISO 14001, che definisce gli standard per la gestione ambientale, **adottiamo volontariamente i principi e le pratiche migliori previste da queste linee guida.**

Questo approccio proattivo dimostra il nostro impegno a mantenere elevati standard ambientali e di sicurezza, supportando i nostri clienti nei loro percorsi di certificazione e nel perseguimento di una maggiore sostenibilità. La decisione di allinearsi a tali modelli, pur senza una certificazione formale, riflette la nostra dedizione a un'etica aziendale che privilegia l'ambiente e la salute delle persone, segnando un passo importante verso l'adozione di pratiche sempre più responsabili e consapevoli.



Impegni e azioni

	Impegni	Azioni
	Ridurre lo spreco dei beni di consumo	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazione di stampanti laser ecologiche; • Doppio schermo per ogni postazione utente;
	Riciclo corretto dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione e affissione cartellonistica negli uffici per un corretto riciclo dei rifiuti; • Acquisto appositi bidoni; • Eliminazione bottiglie d'acqua in plastica dai distributori degli uffici;
	Riduzione sprechi di energia	<ul style="list-style-type: none"> • Uso di attrezzature HVAC (riscaldamento, ventilazione e aria condizionata); • Calcolo dei consumi energetici e delle emissioni associate;
	Consumo responsabile dell'acqua	<ul style="list-style-type: none"> • Installazione depuratore acqua; • Eliminazione bottiglie d'acqua in plastica dai distributori degli uffici;

Abbiamo consolidato nel nostro regolamento aziendale **linee guida precise per l'uso, la gestione e la manutenzione degli uffici, enfatizzando la responsabilità collettiva di ridurre i consumi e gli sprechi, sia energetici sia di beni di consumo**. Questi impegni riflettono i principi che guidano le nostre azioni, sottolineando il nostro impegno per un impatto ambientale positivo.

Le nostre politiche hanno portato **tutte le sedi** ad essere **plastic free** e abbiamo promosso pratiche di comportamento responsabile, integrando sforzi per il **riciclo, l'uso efficiente delle risorse, la riduzione del consumo energetico** e la **gestione sostenibile dell'acqua**.

Attraverso queste iniziative, miriamo a costruire un modello di business che non solo rispetti l'ambiente ma che anche ispiri altre organizzazioni a seguire il nostro esempio, promuovendo un cambiamento positivo e duraturo nel modo in cui le aziende interagiscono con il mondo naturale.

La nostra dedizione alla riduzione dell'impatto ambientale attraverso pratiche consapevoli e responsabili riflette il nostro desiderio di lasciare un pianeta più sano e sostenibile per le generazioni future.



2022

2023



	Udm	2022	2023
Tutte le stampanti in azienda	Copie Anno	142.110	133.484

Le **stampanti a laser ecologiche** differiscono dalle stampanti tradizionali principalmente per l'efficienza energetica e la riduzione dell'impatto ambientale.

Questi dispositivi sono progettati per utilizzare meno energia per pagina e per ridurre i rifiuti, grazie a toner e cartucce di lunga durata, e componenti riciclabili.

L'adozione di questa tecnologia ha avuto un **impatto positivo e misurabile sulla nostra operatività**.

Il grafico mostra che il numero di copie annue stampate è diminuito da **142.110** nel 2022 a **133.484** nel 2023. Va segnalata una diminuzione del numero di stampe a fronte di un aumento del volume di fatturato.

Questa riduzione di **8.626** copie testimonia non solo un risparmio in termini di materiali consumabili, ma anche un passo avanti verso la riduzione dell'impronta ecologica della nostra azienda.

I numeri riflettono una tendenza verso una maggiore consapevolezza e responsabilità ambientale, in linea con gli obiettivi di sostenibilità che ci siamo posti.

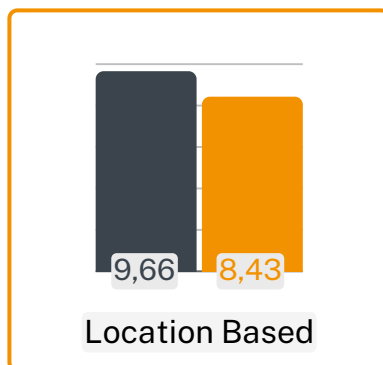
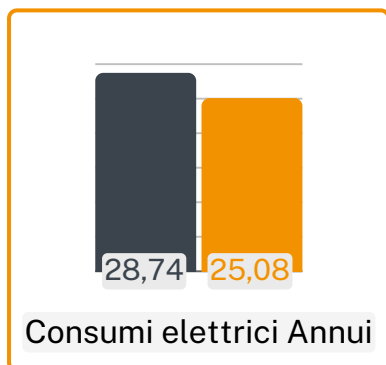
La diminuzione dell'uso delle risorse è un segnale incoraggiante che le nostre azioni stanno avendo l'effetto desiderato e ci spronano a continuare su questa strada.

Questo risultato rafforza il nostro impegno verso pratiche di lavoro sostenibili e dimostra l'efficacia delle politiche volte a minimizzare l'impronta ambientale della nostra attività.

Continueremo a perseguire queste iniziative per promuovere responsabilità ambientale e sostenibilità nel nostro settore.



2022 2023



	Udm	2022	2023
Consumi elettrici annui	MWh	28,74	25,08
Emissioni di gas serra indirette da consumi energetici (Scope 2 - Location Based)	tCO2e	9,66	8,43
Emissioni di gas serra indirette da consumi energetici (Scope 2 - Market Based)	tCO2e	13,99	11,69

Per quanto riguarda Saef srl SB, data la tipologia di attività da svolta, i consumi energetici sono rappresentati nella loro totalità dai consumi di energia elettrica associati all'utilizzo degli uffici aziendali. Per questo motivo le emissioni associate sono riferite alla categoria Scope 2.

Il grafico mostra i consumi energetici annuali di SAEF e le relative emissioni di gas serra, distinte in due categorie secondo il protocollo Scope 2, per gli anni 2022 e 2023. I consumi energetici, espressi in megawattora (MWh), sono passati da 2874 MWh nel 2022 a 2508 MWh nel 2023.

Parallelamente, le emissioni di gas serra, misurate in tonnellate di CO2 equivalente (tCO2e), sono indicate sia per il metodo "Location Based" sia per il "Market Based".

Lo "Scope 2" fa riferimento alle emissioni di gas serra generate indirettamente dall'azienda attraverso l'acquisto di energia elettrica, calore o vapore. Queste emissioni sono considerate indirette perché, sebbene non siano prodotte direttamente dalle attività aziendali, derivano dalla produzione dell'energia consumata dall'azienda.

I grafici illustrano quindi non solo la quantità di energia elettrica consumata dall'azienda negli anni considerati ma anche l'impatto ambientale di tale consumo, misurato in termini di emissioni di gas serra, attraverso due differenti approcci di calcolo.

Questa rappresentazione fornisce una visione complessiva dell'efficienza energetica e dell'impatto ambientale delle operazioni dell'organizzazione.

**-6.7%**

Variazione percentuale 2022/2023 sul numero di copie stampate in azienda

**-12.7%**

Variazione percentuale 2022/2023 consumi elettrici annuali

Si evidenzia una **riduzione percentuale del 6.7% nel numero di copie stampate** in azienda tra il 2022 e il 2023, sottolineando l'efficacia del progetto "*Paperless*" e della **gestione responsabile delle stampanti**. Questo calo nel numero di copie stampate è una dimostrazione pratica del cambiamento verso processi aziendali più ecologici e dell'adozione di tecnologie sostenibili.

Inoltre, c'è stata una **diminuzione del 12.7% nei consumi elettrici annuali**, che riflette l'adozione di pratiche più efficienti e un impegno verso la riduzione delle emissioni di gas serra. Questa variazione nei consumi elettrici suggerisce un notevole miglioramento nell'efficienza energetica e una consapevole gestione delle risorse.

Complessivamente, questi dati non solo mostrano la riduzione nell'impronta di carbonio della società, ma confermano anche l'effetto positivo delle politiche ambientali adottate.

Analisi di Materialità

Analisi di materialità

L'analisi di materialità rappresenta un importante strumento dal momento che guida le organizzazioni nel processo di comprensione e nella gestione efficace dei temi ambientali, sociali e di governance che le riguardano più da vicino.

La **matrice di materialità** serve a visualizzare, in modo intuitivo e comprensibile, l'**importanza relativa dei diversi temi di sostenibilità** identificati, in termini di rilevanza, **per gli stakeholders** che hanno un impatto sull'azienda. Questo processo permette, quindi, di riuscire a determinare quali questioni sono realmente "materiali", ovvero rilevanti e significative, per un'organizzazione e per i suoi stakeholder.

La metodologia, che prevede una serie di fasi strutturate, include la consultazione degli stakeholder, la rilevazione dei temi ambientali e sostenibili potenzialmente importanti, la loro valutazione e la loro ulteriore prioritizzazione. L'obiettivo è **ottenere una visione chiara e definita delle questioni materiali che devono essere principalmente affrontate per assicurare una gestione sostenibile ed efficace dell'organizzazione**. Inoltre, questa attività si basa sull'attribuzione a ognuna di queste aree di una rilevanza specifica quantificata grazie a un indice numerico in una scala che va da 1 (non prioritario) a 9 (assolutamente prioritario).

A tal fine i temi materiali sono stati categorizzati in tre classi in base al grado di priorità. Nello specifico, è stata riconosciuta una priorità bassa ai temi che hanno ottenuto un punteggio da 1 a 3, una priorità media ai temi a cui è stato attribuito uno score tra 4 e 6 e, infine, sono stati riconosciuti come temi materiali prioritari (priorità alta) gli aspetti individuati che hanno raggiunto un punteggio uguale o superiore a 7.

Sulle tematiche definite come materiali prioritarie ci impegniamo a porci obiettivi di miglioramento, realizzando iniziative concrete e sviluppando politiche specifiche.

Una volta scelti i temi materiali si procede all'individuazione degli indicatori specifici previsti dal GRI che possono, al meglio, supportare l'attività di rendicontazione di tali tematiche.

A monte della verifica della materialità dei temi selezionati è stato necessario procedere con l'individuazione degli stakeholders da coinvolgere nel processo di materialità per mezzo della loro mappatura. I soggetti che abbiamo individuato sono i seguenti:

Categorie di Stakeholders	Definizione
Dipendenti	Chi opera alle dipendenze o per conto della Società, incluse le loro rappresentanze.
Docenti	Coloro che si occupano dello svolgimento delle attività di formazione.
Fornitori Generali e Consulenti Esterni	Chi fornisce prodotti o servizi alla Società

L'individuazione dei temi e la successiva analisi di materialità ha tenuto conto dei principali impatti generati dall'azienda sull'ambiente, sulle persone e sull'economia, ma anche degli impatti di sostenibilità identificati come maggiormente rilevanti per le decisioni dei propri stakeholder. Attraverso l'analisi di materialità e il coinvolgimento dei nostri stakeholder è stato possibile sviluppare la matrice di materialità che sintetizza graficamente la relazione tra la rilevanza attribuita ai temi da parte nostra e dai nostri portatori di interesse.

Matrice di Materialità



Famiglia Tematica	Tematica	Rilevanza Stakeholders	Rilevanza interna
Strategia e Governance	Qualità dei servizi e centralità del cliente	ALTA	
Strategia e Governance	Uguaglianza di trattamento e pari opportunità nelle organizzazioni	ALTA	
Strategia e Governance	Cooperazione e supporto con Enti e Istituzioni locali	MEDIA	
Strategia e Governance	Ampliamento delle opportunità di investimento e collaborazione	ALTA	
Strategia e Governance	Diversificazione delle entrate	BASSA	
Strategia e Governance	Sviluppare modalità di contenimento dei costi	MEDIA	
Strategia e Governance	Gestione responsabile della catena di fornitura	MEDIA	
Persone	Salute e sicurezza sul lavoro	MEDIA	
Persone	Occupazione ed Equità nella remunerazione, negli accordi contrattuali e nelle condizioni di lavoro	ALTA	
Persone	Formazione accessibile e di qualità per accrescere le competenze	ALTA	
Persone	Sviluppo di competenze e valorizzazione delle persone	MEDIA	
Persone	Investimenti per i dipendenti (Welfare, benessere, wellbeing)	MEDIA	
Persone	Partecipazione attiva ad iniziative culturali	MEDIA	
Ambiente	Salvaguardare il patrimonio culturale locale	MEDIA	
Ambiente	Valorizzazione del territorio locale	MEDIA	
Ambiente	Favorire atteggiamenti di consumo responsabile tra i fornitori e i dipendenti	MEDIA	
Ambiente	Riduzione dell'impatto ambientale delle strutture	BASSA	
Ambiente	Promuovere la cultura della sostenibilità ambientale	MEDIA	
Ambiente	Utilizzo sostenibile delle risorse e dei materiale nella realizzazione di eventi	MEDIA	
Ambiente	Promuovere una mobilità sostenibile per i dipendenti	BASSA	



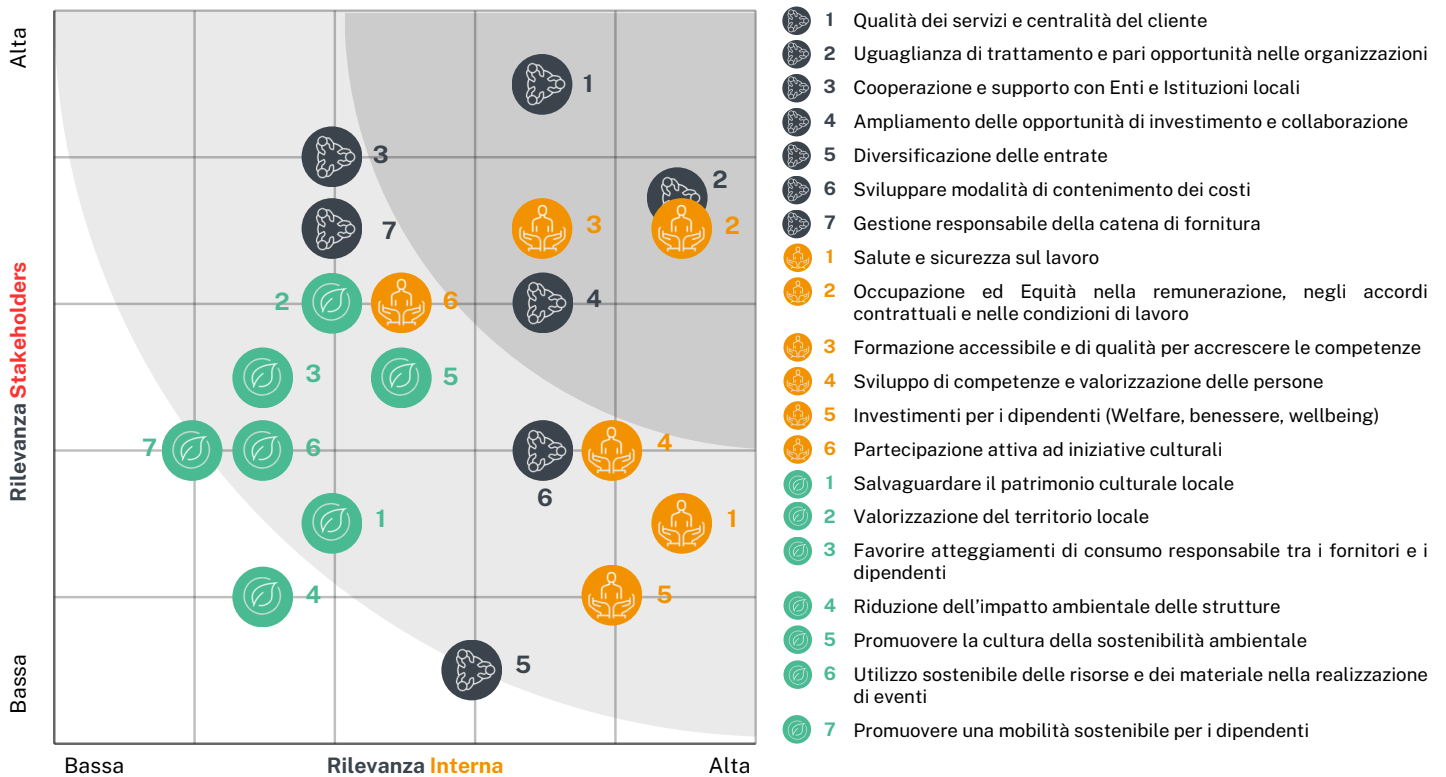
Strategia e Governance



Persone



Ambiente



In questa rappresentazione grafica riportiamo sull'asse delle x l'impatto che ogni tematica ha internamente mentre sull'asse delle y la rilevanza che le stesse tematiche hanno per gli stakeholders. Le **aree di maggiore priorità** si collocano nella parte superiore destra del grafico, evidenziando i temi che rivestono un'importanza elevata sia per noi come organizzazione che per i nostri stakeholders.

Riguardo alla **strategia e alla governance**, i temi che spiccano per la loro importanza sono **Occupazione ed Equità nella remunerazione, gli accordi contrattuali e le condizioni di lavoro, e la Qualità dei servizi e la centralità del cliente.**

Parlando di **persone**, i temi dell'**Uguaglianza di trattamento e delle pari opportunità all'interno delle organizzazioni, insieme alla formazione accessibile e di qualità per accrescere le competenze, sono stati identificati come prioritari.**

È interessante notare che, sebbene teniamo in grande considerazione le questioni **ambientali**, queste **non emergono come altamente rilevanti nella matrice.** Questo non riduce l'importanza che diamo alla sostenibilità ambientale, ma riflette una valutazione condivisa che, data la natura del nostro business, il nostro impatto ambientale è attualmente gestito in modo efficace o non è visto come immediatamente influente sul nostro core business dai nostri stakeholder.

Questa matrice di materialità non è soltanto uno strumento di analisi interna; è un patto di trasparenza e impegno condiviso con i nostri stakeholder, che orienta le nostre azioni verso gli obiettivi di impatto positivo e dimostra la nostra responsabilità come società benefit.

Rating di sostenibilità

Rating di sostenibilità

Nel perseguire l'obiettivo di integrare principi di sostenibilità e responsabilità sociale all'interno della nostra strategia aziendale, abbiamo selezionato **EcoVadis** come strumento di valutazione. Questa scelta è motivata dall'eccellenza e dal riconoscimento internazionale della piattaforma.

La normativa di riferimento riguardo le Società Benefit, pur non prescrivendo un unico strumento di valutazione, enfatizza l'importanza di scegliere un metodo che sia riconosciuto a livello nazionale o internazionale.

In questo contesto, **EcoVadis** emerge come una soluzione ottimale, permettendoci di esaminare in modo sistematico e trasparente le quattro aree di impatto fondamentali: la **governance aziendale**, il benessere dei **lavoratori**, le relazioni con gli **altri portatori d'interesse**, e l'**impatto ambientale** delle nostre attività.

In questo capitolo, intendiamo presentare una panoramica del nostro percorso di valutazione, evidenziando i risultati significativi ottenuti e le azioni intraprese per promuovere un'impronta aziendale sempre più sostenibile.



Fondamenti della metodologia EcoVadis



Prove Concrete:

L'azienda valutata deve fornire documentazione giustificativa, come politiche, certificati e report, che dimostrino l'efficacia del suo sistema di gestione della sostenibilità.



Settore, Ubicazione geografica e Dimensioni:

La valutazione tiene conto del settore di attività dell'azienda, della sua presenza in paesi a rischio, delle sue dimensioni e della sua estensione geografica.



Diversificazione delle fonti:

Oltre ai documenti forniti dall'azienda, la valutazione incorpora informazioni da ONG, sindacati, organizzazioni internazionali e altre fonti terze.



Tecnologia come requisito:

L'uso della tecnologia è fondamentale per garantire l'affidabilità e la robustezza del sistema di valutazione.



Valutazione condotta da Esperti della Sostenibilità Internazionali:

Un team internazionale di esperti esamina i documenti giustificativi, assicurando che siano aggiornati sulle migliori pratiche di settore.



Tracciabilità e Trasparenza:

Tutti i documenti utilizzati nel processo di valutazione sono archiviati in modo sicuro e sono tracciabili. Le aziende valutate hanno accesso ai risultati dettagliati e alle decisioni prese durante la valutazione.



Eccellenza attraverso il miglioramento Continuo:

La metodologia di valutazione si basa su controlli di qualità, miglioramento continuo e feedback degli stakeholder.



Ambiente

Operazioni:

- Consumo energetico ed emissioni di gas ad effetto serra;
- Acqua;
- Biodiversità;
- Inquinamento locale ed accidentale;
- Materiali, prodotti chimici e rifiuti;

Prodotti:

- Uso del prodotto;
- Fine di vita del prodotto;
- Salute e sicurezza dei clienti;
- Advocacy e servizi ambientali;

Pratiche Lavorative e diritti umani

Risorse Umane:

- Salute e sicurezza dei dipendenti;
- Condizioni lavorative;
- Dialogo sociale;
- Gestione delle carriere e formazione;

Diritti Umani:

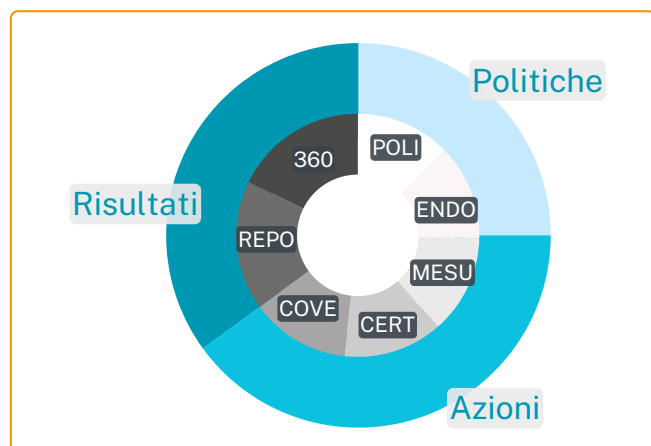
- Lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani;
- Diversità, discriminazione e molestia;
- Diritti umani delle parti interessate esterne;

Etica

- Corruzione;
- Pratiche anticompetitive;
- Gestione responsabile delle informazioni;

Acquisti Sostenibili

- Pratiche ambientali dei fornitori;
- Pratiche sociali dei fornitori;



Indicatori di Gestione

Politiche:

- Politiche (POLI): politiche, obiettivi, traguardi, governance;
- Adesione (ENDO): adesione a iniziative e principi di sostenibilità esterne;

Azioni:

- Misure (MESU): azioni implementate;
- Certificazioni (CERT): certificazioni, etichette e ispezioni di terze parti;
- Copertura (COVE): livello di copertura di certificati o azioni in tutta l'azienda;

Risultati:

- Report (REPO): report sugli indicatori di prestazioni chiave;
- 360: opinioni degli stakeholder, ad es. autorità amministrative e giudiziarie, sindacati, ONG;

Come funzionano i badge e le medaglie EcoVadis?



Le medaglie e i badge di **EcoVadis** rappresentano un riconoscimento del livello di sostenibilità raggiunto da un'azienda e del suo impegno continuo nel miglioramento delle pratiche sostenibili. Questi riconoscimenti variano in base ai risultati ottenuti e sono riesaminati periodicamente.

Medaglie:

- **Platino:** Assegnata alle aziende nel miglior 1% (99° percentile o superiore), con un punteggio di 80 o superiore.
- **Oro:** Per le aziende nel miglior 5% (95° percentile o superiore), con un punteggio di 72 o superiore.
- **Argento:** Rientrano qui le aziende nel miglior 15% (85° percentile o superiore), con un punteggio di 64 o superiore.
- **Bronzo:** Assegnata alle aziende nel miglior 35% (65° percentile o superiore), con un punteggio di 56 o superiore.

La classificazione in percentili si basa sul confronto delle prestazioni di un'azienda con quelle di tutte le aziende valutate nell'anno precedente, indipendentemente dal settore.

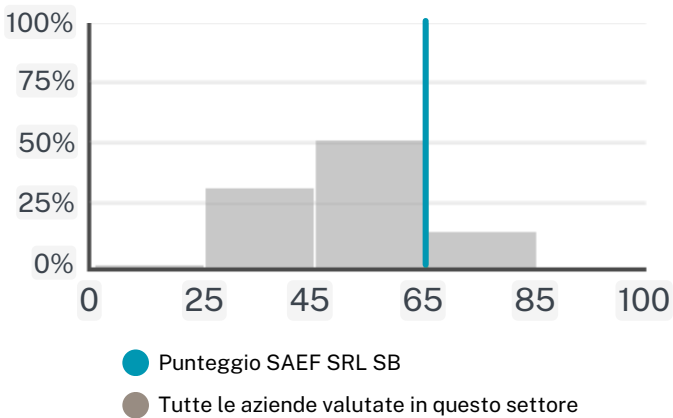
Badge:

- **Committed:** Riconosciuto alle aziende con un punteggio minimo di 45.
- **Fast Mover:** Assegnato alle aziende che migliorano di almeno 6 punti rispetto alla valutazione precedente in 18 mesi, con punteggi tra 34 e 44.

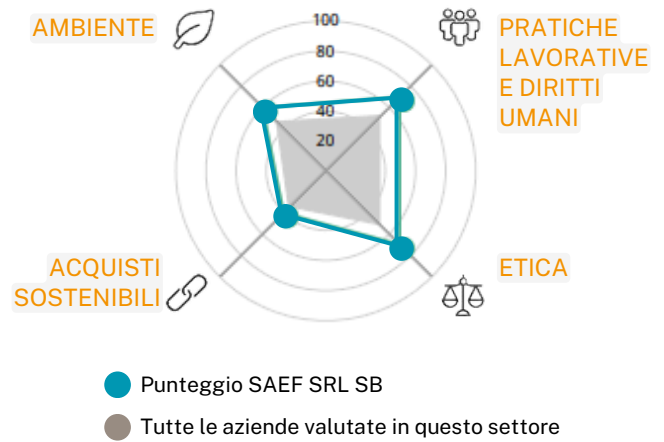
Le aziende con una medaglia non sono idonee per un badge.



Distribuzione del punteggio complessivo



Punteggio per ambito di valutazione



Medaglia Argento

SAEF SRL SB ha ricevuto una medaglia di Argento come riconoscimento per i risultati ottenuti in materia di sostenibilità. Questo premio la pone **nella top 15% delle società valutate da EcoVadis negli ultimi 12 mesi.**

Piano di azione correttivo in corso

Il piano di azione correttivo è una funzionalità collaborativa studiata per supportare il miglioramento delle performance delle aziende. Grazie ad essa, le aziende possono creare un piano di miglioramento online, comunicando le azioni correttive pianificate e completate e condividendo i feedback. SAEF SRL SB dispone di un piano di azione correttivo in corso e sta lavorando per migliorare il proprio sistema di gestione della sostenibilità.

Punti di forza e aree di miglioramento



Ambito	Punti di forza	Azioni di miglioramento richieste
	Adesione al Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), utilizzo di attrezzature HVAC efficienti, audit energetici, consulenze per lo sviluppo sostenibile, rendicontazione sul consumo energetico.	Potenziare le politiche ambientali con dettagli specifici, stabilire obiettivi quantitativi per le questioni ambientali, migliorare la documentazione per le politiche sui rifiuti, e fornire dati più completi su emissioni, rifiuti e consumi energetici.
	Politiche di diversità e inclusione, azioni per il benessere psicologico e la prevenzione delle molestie, corsi di formazione per la sensibilizzazione su diversità e discriminazione.	Ampliare i dettagli delle politiche su condizioni lavorative e formazione, inserire obiettivi quantitativi su questioni lavorative e diritti umani, e migliorare la rendicontazione su malattie legate al lavoro e partecipazione di minoranze.
	Politiche contro la corruzione e il conflitto di interessi, formazione sulla protezione dei dati, valutazione dei rischi di corruzione, misure per proteggere i dati dei clienti.	Fornire documentazione conclusiva su audit dei controlli interni per prevenire la corruzione, documentare le procedure di approvazione per le transazioni sensibili, e implementare programmi di due diligence anticorruzione su terze parti.
	Non specificato dettagliatamente nella sintesi fornita.	Necessità di rafforzare le politiche e azioni sugli acquisti sostenibili, con particolare enfasi su pratiche ambientali e sociali dei fornitori, nonché migliorare la documentazione e le azioni in tale ambito.

I nostri impegni per il futuro

I nostri impegni per il futuro

Nel **2023**, abbiamo rafforzato il nostro impegno per una gestione responsabile, enfatizzando il benessere del personale e ampliando questo impatto positivo verso clienti e comunità. Attraverso la **Saef Academy**, abbiamo migliorato la formazione del nostro corpo docente e elevato la qualità dei nostri servizi.

Abbiamo contribuito al sostegno della comunità locale, con iniziative che hanno promosso l'educazione e il benessere sociale, rafforzando così il legame tra l'azienda e il tessuto sociale in cui opera.

Per il **2024**, il nostro obiettivo principale riguardo

la **persona** è il conseguimento delle certificazioni **ISO 30408** e **ISO 21001**, per la gestione delle risorse umane e nei sistemi di gestione per le organizzazioni di istruzione e formazione. Ciò implicherà l'implementazione di nuove pratiche per migliorare la gestione del personale e l'efficacia dei nostri programmi educativi, contribuendo a un ambiente lavorativo ancora più strutturato.

Per quanto riguarda l'**ambiente**, ci impegniamo a riammodernare gli spazi di lavoro per renderli più efficienti dal punto di vista energetico. Questo non solo ridurrà il nostro impatto ambientale, ma creerà anche un ambiente più piacevole e stimolante per i nostri dipendenti e visitatori. Il rinnovo degli uffici includerà l'introduzione di soluzioni per ottimizzare l'utilizzo delle risorse e ridurre i rifiuti.

Inoltre, **estenderemo il nostro impegno verso la comunità locale** sensibilizzando le persone riguardo tematiche chiave e organizzando eventi che promuovano la cultura e la consapevolezza sociale. La Saef Academy sarà ancora una volta al centro di questa strategia, offrendo programmi che non solo aumentano le competenze dei partecipanti, ma incoraggiano anche l'interazione e il dialogo su questioni importanti per la comunità.

L'avanzamento verso questi obiettivi sarà monitorato tramite indicatori qualitativi e quantitativi, con report trimestrali che permetteranno di verificare l'efficacia delle strategie adottate e di apportare tempestivamente eventuali correzioni.

Con questi impegni, Saef Srl è pronta a continuare il suo percorso di crescita responsabile, guardando al futuro con ottimismo e determinazione. Grazie per il continuo supporto di tutti i nostri stakeholder, collaboratori e partner. Insieme, facciamo la differenza nel costruire un futuro più sostenibile e inclusivo.





Brescia - Via Borgosatollo,1
Palazzolo s.O. - P.le Parroci Tonoletti,4
Costa Volpino - Via C. Battisti,7c
Gardone VT - Via Matteotti,198



030.3776990



sostenibilità@saef.it



saef.it



SAEF

+ **valore** con le tue persone