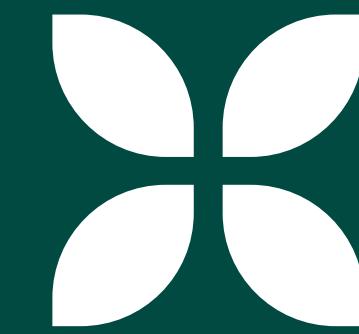




RELAZIONE
ECONOMICA,
SOCIALE
E AMBIENTALE



2024



CPL Concordia
ENERGIA CHE MIGLIORA LA VITA

BILANCIO SOSTENIBILITÀ

INDEX



- ✖ Chi siamo
- ✖ Cosa facciamo
- ✖ Informazioni sul rapporto
- ✖ Le nostre valutazioni EcoVadis
- ✖ Sostenibilità: la chiave per un futuro resiliente



- ✖ Criteri generali per la redazione
- ✖ Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
- ✖ Governance di sostenibilità
- ✖ Modello di business e creazione del valore
- ✖ Strategia e impatti
- ✖ Interessi e opinioni degli stakeholder
- ✖ Doppia Materialità



- ✖ Cambiamenti climatici
- ✖ Inquinamento
- ✖ Biodiversità
- ✖ Uso delle risorse ed economia circolare



- ✖ Forza lavoro propria
- ✖ Soci
- ✖ Lavoratori nella catena del valore
- ✖ Clienti
- ✖ Comunità interessate



- ✖ Condotta delle imprese

- ❖ Chi siamo
- ❖ Cosa facciamo
- ❖ Informazioni sul rapporto
- ❖ Le nostre valutazioni EcoVadis
- ❖ Sostenibilità: la chiave per un futuro resiliente

INTRODUZIONE

O1



CHI SIAMO



CPL Concordia Soc. Coop. è una società cooperativa italiana leader nella progettazione, realizzazione e gestione di sistemi energetici. Fondata nel 1899 a Concordia sulla Secchia, in provincia di Modena, CPL Concordia ha oltre 125 anni di storia.

La Cooperativa conta più di **1.600 dipendenti** distribuiti su **10 sedi nazionali**. CPL Concordia offre soluzioni innovative per la transizione energetica, tra cui impianti fotovoltaici, biometano, cogenerazione, distribuzione del gas naturale, produzione ed erogazione di idrogeno e gas naturale liquido, si occupa di gestione del calore, facility management e illuminazione pubblica.

La missione di CPL Concordia è quella di **creare valore sviluppando, costruendo e gestendo interconnessioni** a livello nazionale, al fine di migliorare il comfort e la qualità della vita delle persone. Nello sviluppo della propria mission, utilizza **tecnologie efficienti e compatibili con l'ambiente**, competendo sul mercato con lealtà, integrità e onestà.

1.600

DIPENDENTI

10

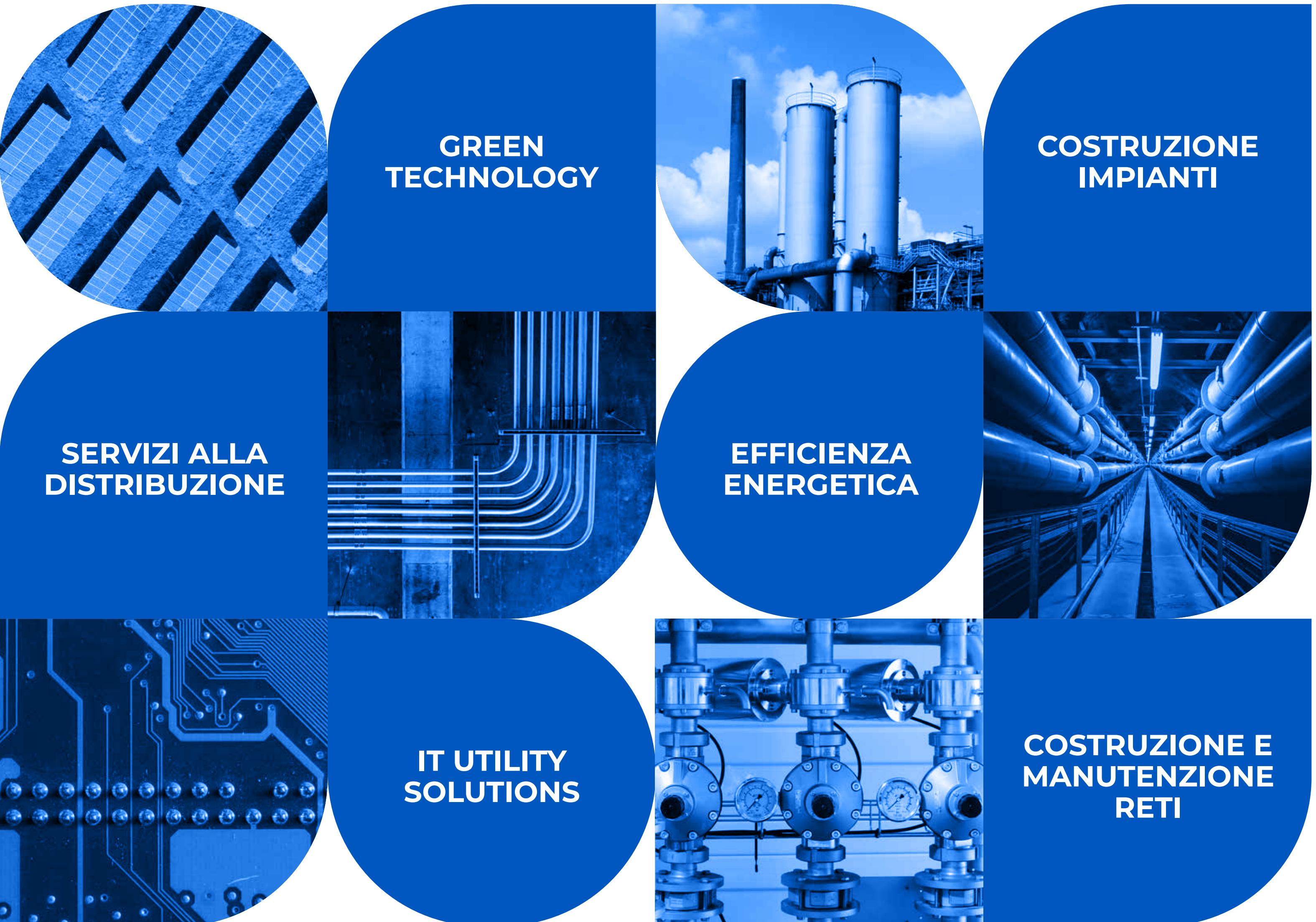
SEDI
NAZIONALI

COSA FACCIAMO

CPL Concordia Soc. Coop. offre una vasta gamma di servizi, che vanno dalla **progettazione** alla **realizzazione** e **gestione di impianti tecnologici avanzati per la transizione energetica**. Questi includono impianti fotovoltaici, biometano, cogenerazione, distribuzione di gas naturale, produzione ed erogazione di idrogeno e gas naturale liquido.

Oltre a queste attività, la cooperativa si occupa anche della **gestione del calore**, **facility management**, **illuminazione pubblica**, **distribuzione di gas metano e acqua**, e fornisce **software gestionali per le utilities**.

Grazie al nuovo quadro normativo europeo, in particolare con il Piano di Ripresa e Resilienza e il Piano di Energia e Clima, CPL Concordia ha potuto espandere ulteriormente le sue attività nel campo dell'efficienza energetica e della decarbonizzazione, collaborando con vari partner per progetti che facilitano la transizione.



**Le principali soluzioni
che la Cooperativa offre:**

01

GREEN TECHNOLOGY

Una fonte di **energia pulita**, flessibile e programmabile che genera energia elettrica e calore.

Dal Biogas al Biometano, CPL concretizza la valorizzazione dei sottoprodoti in un'ottica di perfetta **economia circolare**: dopo lo sviluppo del progetto preliminare e dell'offerta ci occupiamo di una gestione puntuale con massima **assistenza e manutenzione** rapida.

Da oltre 15 anni, progettiamo e gestiamo **impianti fotovoltaici** a tetto e a terra di grandi dimensioni per imprese private e Pubbliche Amministrazioni.

All'interno di questa categoria, si sviluppano soluzioni tecnologiche per **la produzione e l'erogazione in loco di idrogeno** con particolare attenzione alla mobilità su gomma, così come l'integrazione di sistemi complessi quali gli **impianti fotovoltaici**, gli **elettrolizzatori**, i **sistemi di stoccaggio** ed **erogazione** è la base della nostra proposta e know-how.

02

COSTRUZIONE IMPIANTI

Impianti efficienti e sicuri progettati per rispondere a ogni esigenza energetica per il **gas naturale**.

CPL Concordia offre impianti completi con formula "chiavi in mano", accompagnando il cliente dal business plan alla progettazione, dalla realizzazione e messa in esercizio alla gestione continuativa dell'impianto. Grazie a un sistema di telecontrollo e al supporto della Control Room, la nostra società è in grado di operare come **servizio h24, 7 giorni su 7**.

Negli impianti che alimentano le reti di distribuzione gas è previsto un sistema di odorizzazione che ha lo scopo di immettere nel gas una quantità di liquido odorizzante proporzionale alla quantità di gas transitato.

In aggiunta la Cooperativa progetta, costruisce ed istalla **gruppi di riduzione e misura gas metano**, destinati alla decompressione e misura del gas naturale per alimentare le reti di distribuzione cittadine o direttamente le utenze industriali e/o artigianali.

03

SERVIZI ALLA DISTRIBUZIONE

Soluzioni complete per massimizzare l'efficienza e la sicurezza del sistema energetico.

CPL Concordia effettua il servizio di **analisi della composizione dei gas combustibili e del grado di odorizzazione** eseguendo direttamente, mediante unità mobili attrezzate, la gascromatografia assieme ad una **ricerca sistematica delle dispersioni di gas** delle reti di distribuzione.

Grazie all'avanguardia improntata nelle attività di progettazione, esecuzione e verifica, implementa **attività di protezione catodica** dei sistemi a rete, indispensabile per evitare la corrosione delle tubature metalliche.

In questo contesto, CPL Concordia è in grado di fornire una vasta gamma di prodotti, software e servizi per ottimizzare la gestione delle reti di distribuzione del gas, con soluzioni specificamente progettate per questo settore.

04

EFFICIENZA ENERGETICA

CPL Concordia promuove l'efficienza energetica attraverso servizi innovativi come la **cogenerazione** e **trigenerazione da metano**. Questa tecnologia è versatile e può essere utilizzata in vari processi industriali e nella climatizzazione degli edifici. Progetta e realizza impianti completi di qualsiasi dimensione, offrendo supporto ai nostri clienti con un **servizio pre e post-vendita** che copre tutto il territorio nazionale.

Il **Facility Management Integrato** consente di organizzare in modo coordinato i servizi gestionali e manutentivi di un patrimonio immobiliare, migliorando l'efficienza e ottimizzando la gestione economica. Questo approccio favorisce la **riduzione dei consumi energetici** grazie a una gestione più efficiente delle risorse e all'uso di tecnologie avanzate, permettendo di ottenere risparmi diretti sui costi e di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente.

05

IT UTILITY SOLUTIONS

La componente digitale è una costante nei servizi e nelle soluzioni di gestione, in particolare per il mercato delle Utilities, in cui CPL Concordia opera come vero e proprio partner nel processo di Business attraverso un settore dedicato, che fornisce **software per il billing** e **il CRM**, la **distribuzione gas ed energia elettrica**, la **telelettura** e **servizi di compliance regolatoria** con il **supporto a 360 gradi dell'ambito normativo**.

06

COSTRUZIONE E MANUTENZIONI RETI

Portare innovazione in acqua, gas e teleriscaldamento per costruire e mantenere reti efficienti e sostenibili CPL Concordia offre soluzioni per gestire l'intera **filiera del servizio idrico integrato**, specializzandosi nella progettazione e costruzione di reti idriche affidabili e efficienti al fine di fornire soluzioni personalizzate per le esigenze di approvvigionamento idrico delle comunità e delle aziende.

La Cooperativa è leader nell'industria della **costruzione di reti di distribuzione** del gas naturale, sviluppando progetti dettagliati, seguiti dalla realizzazione fisica delle reti di distribuzione offrendo poi un servizio di manutenzione regolare e interventi tempestivi per garantire la continuità e l'affidabilità di tali reti, mantenendo un costante aggiornamento tecnologico.

Infine, siamo esperti nella **progettazione e costruzione di innovative reti di teleriscaldamento**, con un impegno costante verso l'efficienza energetica e la sostenibilità. Ci dedichiamo a fornire soluzioni all'avanguardia per il riscaldamento di comunità ed edifici.



INFORMAZIONI SUL RAPPORTO

L'azienda ha deciso di passare la maggior parte degli indicatori monitorati dagli standard della Global Reporting Initiative (GRI) ai Principi europei di rendicontazione di sostenibilità (European Sustainability Reporting Standards o ESRS).

ADOZIONE DEGLI ESRS

L'azienda ha deciso di passare la maggior parte degli indicatori monitorati dagli standard della Global Reporting Initiative (GRI) - lo standard fino ad oggi più diffuso per la rendicontazione di sostenibilità - ai Principi europei di rendicontazione di sostenibilità (European Sustainability Reporting Standards o ESRS).

Gli **ESRS** sono una serie di **requisiti di conformità** previsti dall'UE per le grandi aziende che entreranno in vigore a partire dal 2028, con l'approvazione del Decreto Omnibus, pacchetto di misure volto a semplificare alcune normative in materia di rendicontazione di sostenibilità. Parte fondamentale della Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD) dell'UE, gli ESRS si applicheranno a tutte le aziende che soddisfano requisiti specifici, tra cui quelle con più di mille dipendenti. Mentre gli standard GRI consentono alle aziende di definire i propri aspetti materiali, i nuovi obblighi di informativa richiedono che le aziende selezionino tali aspetti materiali dall'**analisi di Doppia Materialità**. La rendicontazione di sostenibilità viene proceduta dal processo di analisi e identificazione dei temi materiali per CPL Concordia Soc. Coop. Nello specifico il processo è in linea con il concetto di materialità di impatto presentato nei nuovi standard ESRS. Nel rapporto di rendicontazione 2023 è stata rendicontata una prima elaborazione della materialità di impatto (prospettiva inside – out), che è stata integrata nel corso del 2024 con la materialità finanziaria (prospettiva outside – in).

Dunque, in questo rapporto verrà presentata l'analisi di doppia materialità redatta secondo la direttiva CSRD e i principi ESRS. Il presente rapporto è redatto tenendo in considerazione la nuova struttura, comunicando le informazioni a nostra disposizione al momento. Questo approccio ci consente di identificare le lacune che verranno colmate nei prossimi anni grazie a processi improntati al miglioramento continuo.

COME CONSULTARE QUESTO RAPPORTO

Come per i precedenti rapporti iniziamo con la presentazione dell'azienda. A seguire il Vicepresidente si rivolge agli stakeholder. Per aiutare i lettori a orientarsi nel rapporto, è stata mappata la Doppia Materialità, nelle questioni riportate negli ESRS, la quale viene descritta nel capitolo ESRS 2 Informative generali, paragrafo SBM-3.

Gli ESRS si suddividono in tre categorie: (1) **principi trasversali** (ESRS 1 e ESRS 2), (2) **dieci principi tematici** (cinque ambientali, quattro sociali e uno di governance) e (3) **principi settoriali**. Le prime due categorie sono applicabili a tutte le aziende, indipendentemente dal settore in cui operano.

Poiché l'ESRS 1 definisce gli obblighi di informativa standardizzati da rispettare per la rendicontazione, nel presente rapporto verranno presentate le informazioni generali previste dall'ESRS 2, tra cui informazioni sulla struttura aziendale, sui prodotti e servizi offerti, sulla posizione di mercato, sugli obiettivi di sostenibilità, oltre che sul business model e sulla catena del valore. Viene delineata inoltre la governance aziendale, ovvero quel sistema di regole, pratiche e processi che guidano l'organizzazione e il modo in cui le regole, le norme e le azioni vengono strutturate, sostenute, regolamentate e danno origine alle responsabilità.

I principi tematici intendono coprire i seguenti ambiti di rendicontazione: a) governance, b) strategia, c) gestione dei rischi e delle opportunità degli impatti e d) metriche e obiettivi. Si troveranno informazioni più dettagliate distribuite nelle varie sezioni su criteri ESG.

LE NOSTRE VALUTAZIONI ECOVADIS



ECOVADIS

EcoVadis è il più grande fornitore al mondo di valutazioni di sostenibilità aziendale. CPL Concordia Soc.Coop nel 2024 ha ottenuto la **medaglia d'oro**, ottenendo un **punteggio di 74 su 100** e rientra tra il 5% delle aziende che hanno conseguito questi risultati. Questo riconoscimento fondato su prove dimostra che CPL Concordia Soc.Coop continua a progredire verso i suoi **obiettivi di sostenibilità a lungo termine**. Negli anni ottenere buoni punteggi di sostenibilità in generale, è molto importante e molte aziende ambiscono ad entrare nella fascia di aziende che compongono il 5% o l'1%. Per questo, ogni anno diventa più arduo tenere il passo e imprimere un ritmo sufficientemente rapido. Non è solo EcoVadis ad aver alzato l'asticella, ma anche i clienti. In realtà, l'intera supply chain deve essere esaminata per poter verificare l'impatto dell'azienda sull'ambiente e sulla società.

CPL Concordia è impegnata a promuovere la conformità ai principi ESG e le best practice nell'ambito delle proprie attività.

Per questo motivo una volta all'anno viene compilato il questionario di EcoVadis a livello di sede centrale.

LIVELLO	BENCHMARK ECOVADIS
Platino	Top 1%
Oro	Top 5%
Argento	Top 25%
Bronzo	Top 50%

SOSTENIBILITÀ: LA CHIAVE PER UN FUTURO RESILIENTE



Lettera agli stakeholder

A cura del Vicepresidente
Samuele Penzo

L'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha proclamato il 2025 come Anno internazionale delle cooperative, sottolineando il ruolo fondamentale che le cooperative svolgono nello **sviluppo sostenibile**.

Il tema di quest'anno "Le cooperative costruiscono un mondo migliore" sottolinea l'impatto globale duraturo delle **cooperative**, evidenzia il loro contributo allo sviluppo sostenibile in tutte le dimensioni sociali, economiche e ambientali e sottolinea anche la capacità unica delle cooperative di promuovere una **crescita inclusiva** e rafforzare la **resilienza delle comunità**.

Nell'attuale contesto mondiale l'incertezza geopolitica sta assumendo dimensioni mai

viste nella storia recente. Paradossalmente è sempre più difficile parlare di sostenibilità, in un pianeta in cui sono in aumento nazionalismi, guerre fisiche e cibernetiche, protezione dei confini e discriminazione delle diversità; ma non dobbiamo e non possiamo arretrare anzi dobbiamo rilanciare con forza e difendere le nostre posizioni ed i valori che ci hanno sempre contraddistinti nel rispetto delle persone, prima di tutto.

Quando si parla di **sostenibilità** si parla di persone, relazioni, parità di genere, inclusione, equità, riduzione delle diseguaglianze, lavoro dignitoso, solidarietà, ambiente, riduzione dell'inquinamento, istruzione, innovazione, buona governance, ruolo delle istituzioni, solidarietà e molto altro ancora. Il gruppo CPL continua un

percorso di crescita dal punto di vista economico ed occupazionale contando quasi **2000 dipendenti** di cui **700 soci** della cooperativa, sviluppando attività legate principalmente al mondo dell'energia con un focus particolare sulle **energie rinnovabili** e con attenzione particolare all'efficienza energetica e quindi alla **riduzione delle emissioni**. Sicurezza sul lavoro, welfare, wellbeing, work balance life, sono integrati al nostro modo di fare business. Con orgoglio, ricordo che a dicembre 2024 CPL si è aggiudicata il premio 'BEST' miglior Bilancio d'esercizio + Bilancio sostenibilità (per le cooperative aderenti a Legacoop a cura dell'Airces, associazione italiana revisori legali e dell'economia sociale).



“Quando si parla di sostenibilità si parla di persone, relazioni, parità di genere, inclusione, equità, riduzione delle disuguaglianze, lavoro dignitoso, solidarietà, ambiente, riduzione dell'inquinamento, istruzione, innovazione, buona governance, ruolo delle istituzioni, solidarietà e molto altro ancora.

Fare impresa, **ottenere risultati di bilancio adeguati** rispetto alle aspettative dei nostri soci e dei nostri stakeholder è uno degli obiettivi da cui scaturisce la possibilità di parlare di sostenibilità per contribuire a tutti i livelli nel supporto dei goal previsti da Agenda ONU 2030 che mai come oggi si rivelano attuali.

Nel mese di aprile c.a. il parlamento europeo ha approvato la proposta “stop the clock”, che prevede il posticipo delle date di applicazione delle direttive UE sui requisiti di due diligence (CSDDD) e di rendicontazione sulla sostenibilità (CSRD); la dilazione dei tempi di entrata in vigore degli obblighi e la loro semplificazione va sicuramente nella direzione di permettere alle imprese di poter rimanere competitive pur seguendo i principi fondamentali della norma.

L'innovazione “sostenibile” è uno degli elementi strategici che affianca la crescita di CPL. In particolar modo se pensiamo oggi alle possibilità offerte dall'AI (intelligenza artificiale) è evidente come in ogni campo si possano generare efficienze ed ulteriore sviluppo economico migliorando il lavoro di persone ed aziende.

L'Europa sta giustamente regolamentando l'applicazione di questa tecnologia e dell'enorme quantità di dati su cui opera, per permetterne un **impiego corretto ed etico**: qui sta la vera sfida o, meglio, concepire questa importante evoluzione e cambiamento utilizzando le nostre capacità di lavorare su sfide complesse senza tralasciare il rispetto delle persone e dell'ambiente come elementi

base per dare un futuro per le generazioni a venire. CPL si impegna ogni giorno a mantenere una **comunicazione aperta** con i suoi membri e stakeholder, garantendo che ogni decisione sia presa con responsabilità e integrità puntando a costruire relazioni durature ed affidabili.

Il percorso verso la sostenibilità va presidiato, ma non da soli! **Dobbiamo fare gruppo tra imprese, cittadini, istituzioni.** Con coraggio e determinazione, si possono rafforzare i principi di libertà e democrazia indispensabili poter avere in unica visione i valori umani ed economici per creare un benessere sostenibile su cui deve essere basata la società civile in cui crediamo, viviamo e lavoriamo.

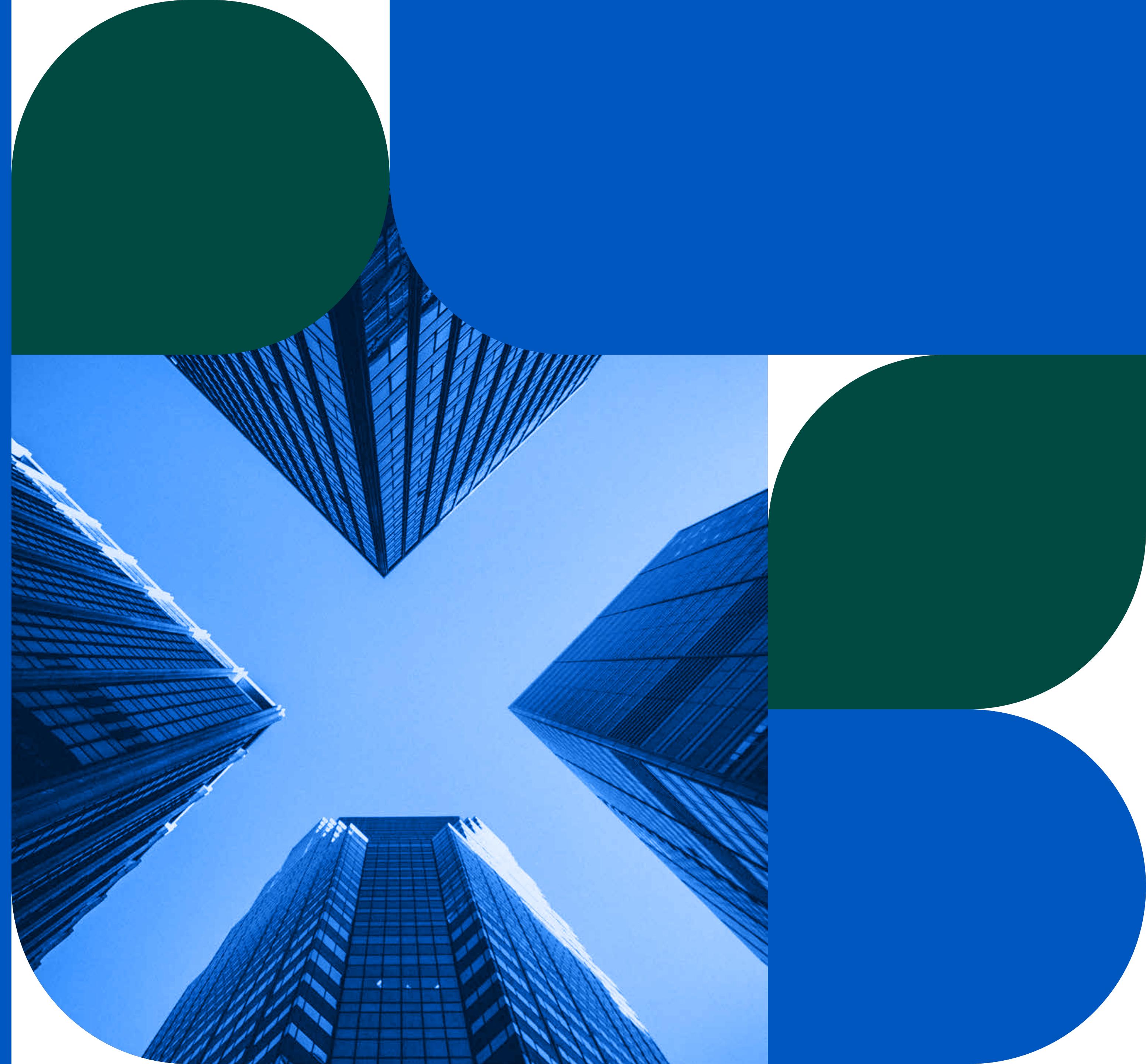


- ☒ Criteri generali per la redazione
- ☒ Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
- ☒ Governance di sostenibilità
- ☒ Modello di business e creazione del valore
- ☒ Strategia e impatti
- ☒ Interessi e opinioni degli stakeholder
- ☒ Doppia Materialità

(ESRS 2)

INFORMAZIONI GENERALI

02



#ESRS2, BP-1

CRITERI GENERALI PER LA REDAZIONE DELLE DICHIARAZIONI SULLA SOSTENIBILITÀ

FRAMEWORK E SELEZIONE DEI DATI

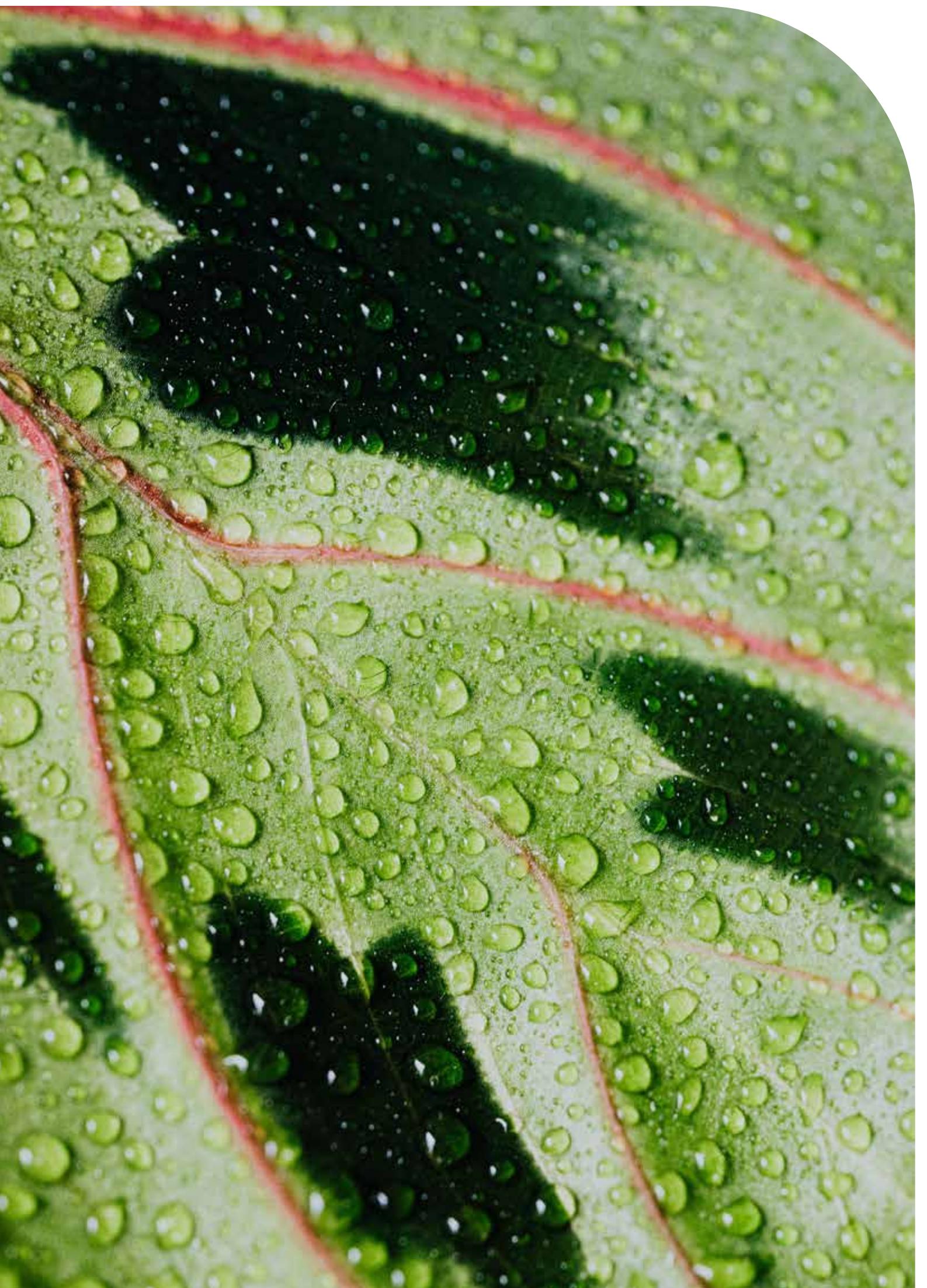
Le dichiarazioni di sostenibilità sono redatte in conformità con gli **standard ESRS** adottati dalla Commissione UE e con gli standard GRI. Tutte le informazioni incluse nelle sezioni E, S e G sono state valutate come rilevanti in base alla doppia materialità o sono obbligatorie in base agli standard ESRS.

La dichiarazione di sostenibilità è redatta solo sulla Capogruppo CPL Concordia Soc. Coop. I dati del presente rapporto si riferiscono all'Esercizio Finanziario FY2024 (chiusura al 31 dicembre 2024) e coprono il 100% del personale. I dati del presente rapporto riguardano tutte e dieci le sedi presenti sul territorio italiano. Inoltre, nei KPI per l'energia e le emissioni Scope 1 e 2 sono inclusi anche i dati relativi alle attività di business dell'organizzazione. Per la rendicontazione delle emissioni di GHG di Scope 1 e Scope 2, vengono riportate le informazioni in modo separato delle emissioni della Capogruppo e dei siti in cui si ha il controllo operativo, come previsto dal requisito di informativa ESRS E1-6.

Per garantire coerenza ed efficienza a livello aziendale, la sede centrale provvede a definire i processi e di documenti di governance interna (politiche e linee guida). La struttura interna dei documenti di governance inizia con il Codice Etico, che contiene una serie di regole e di indicazioni vincolanti sul comportamento responsabile di tutti i dipendenti.

CATENA DEL VALORE

Sebbene attualmente si disponga di una visione limitata sulla catena del valore, le informazioni di sostenibilità contenute in questo rapporto coprono la catena del valore a monte e a valle, in quanto gli impatti, i rischi e le opportunità correlate sono state identificate e valutate nella Doppia Materialità. In linea di massima, i clienti di maggiori dimensioni presentano un livello più elevato di maturità in termini di sostenibilità, spesso evidenziato anche nei bandi di gara, rispetto a clienti più piccoli. Le politiche, le azioni e gli obiettivi si estendono alla catena del valore, ove pertinente.



#ESRS2, BP-2

INFORMATIVE IN RELAZIONE A CIRCOSTANZE SPECIFICHE

Attualmente non ci sono informazioni da comunicare relativamente a circostanze specifiche, l'organizzazione sarà in grado di condividere maggiori dettagli nel prossimo report di sostenibilità. Gli orizzonti temporali presi in considerazione all'interno di questo report si riferiscono al breve, medio e lungo termine.

REQUISITI DI INFORMATIVA ESRS

Indice dei contenuti

La tabella sottostante elenca tutti i requisiti di divulgazione contenuti nell'ESRS2 e i sette standard ESRS topici che sono rilevanti per CPL Concordia e che hanno guidato la redazione del seguente report di sostenibilità. Queste tabelle possono essere utilizzate per accedere alle informazioni relative a uno specifico requisito di informativa ESRS o ai datapoint specifici.

#E3, IRO-1; S4, IRO-1

STANDARD ESRS IRRILEVANTI

Sono stati omessi tutti i requisiti di divulgazione negli standard tematici ESRS "E3 Acque e risorse marine" e ESRS "S4 Consumatori e utilizzatori finali" poiché questi argomenti sono stati ritenuti irrilevanti nella valutazione della Doppia Materialità. Per ESRS E3 sono stati identificati e valutati gli impatti, i rischi e le opportunità seguendo la stessa metodologia e le stesse fasi di processo dei temi ritenuti rilevanti. Tuttavia, nessuno degli IROs identificati sono stati ritenuti rilevanti.

#ESRS2, IRO-2

STANDARD TRASVERSALI

ESRS – 2 INFORMAZIONI GENERALI

BP-1

Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità pag.12

BP-2

Informativa in relazione a circostanze specifiche pag.13

GOV-1

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.17

GOV-2

Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate pag.25

GOV-3

Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.25

GOV-4

Dichiarazione sul dovere di diligenza pag.26

GOV-5

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità pag.26

SBM-1

Strategia, modello aziendale e catena del valore pag.26

SBM-2

Interessi e opinioni dei portatori di interessi pag.35

SBM-3

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.36

IRO-1

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag.41

IRO-2

Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità d'impresa pag.42

STANDARD AMBIENTALI

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1, GOV-3 (ESRS 2)
Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.44

E1-1
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici pag.44

E1, SMB-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.45

E1, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima pag.45

E1-2
Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi pag.46

E1-3
Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici pag.46

E1-4
Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi pag.48

E1-5
Consumo di energia e mix energetico pag.49

E1-6
Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GES pag.50

ESRS E2 - INQUINAMENTO

E2, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento pag.59

E2-1
Politiche relative all'inquinamento pag.56

ESRS E4 - BIODIVERSITÀ

E4, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.57

E4, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi pag.57

GRI 305-7
Emissioni nell'aria rilevanti: Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria pag.56

E4-2
Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi pag.57

ESRS E5 - RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

E5, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse ed economia circolare pag.59

E5-1
Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare pag.59

E5-2
Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare pag.59-60

E5-3
Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare pag.60

E5-4
Flussi di risorse in ingresso pag.60

E5-5
Flussi di risorse in uscita pag.61

STANDARD SOCIALI

ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA

S1, SBM-2 (ESRS 2)

Interessi e opinioni dei portatori di interesse pag.63

S1, SBM-3 (ESRS 2)

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.63

S1-1

Politiche relative al personale pag.64

S1-2

Processi di coinvolgimento del personale e dei rappresentati dei lavoratori in merito agli impatti pag.65

S1-3

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentano ai lavoratori di sollevare preoccupazioni, politiche relative al personale pag.65

S1-4

Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguitamento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni pag.66

S1-5

Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag.67

S1-6

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa pag.67

S1-7

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti dell'impresa pag.69

S1-8

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale pag.69

S1-9

Metriche della diversità pag.69

S1-10

Salari adeguati pag.70

S1-11

Protezione sociale pag.70

S1-12

Persone con disabilità pag.70

S1-13

Metriche di formazione e sviluppo delle competenze pag.71

S1-14

Metriche di salute e sicurezza pag.72

S1-15

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata pag.73

S1-16

Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) pag.73

S1-17

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani pag.73

SOCI**GRI 2-7**

Dipendenti Soci suddivisi per tipologia contrattuale pag.74

GRI 401-1

Dipendenti Soci suddivisi per età e genere pag.75

ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE**S2, SBM-2 (ESRS 2)**

Interessi e opinioni degli stakeholder pag.77

S2-3

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni pag.77

S2, SBM-3 (ESRS 2)

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.76

S2-4

Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni pag.78

S2-1

Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore pag.78

S2-5

Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag.78

S2-2

Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti pag.77

CLIENTI

Numero di reclami e grado di soddisfazione dei clienti

ESRS S3 - COMUNITÀ INTERESSATE**S3, SBM-3 (ESRS 2)**

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.81

S3-1

Politiche relative alle comunità interessate pag.81

STANDARD DI GOVERNANCE**ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE****G1, GOV-1 (ESRS 2)**

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.86

G1-3

Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva pag.89

G1, IRO-1 (ESRS 2)

Descrizione dei processi e valutare gli impatti, rischi e opportunità rilevanti pag.86

G1-4

Casi accertati di corruzione attiva e passiva pag.92

G1-1

Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese pag.87

G1-5

Influenza politica e attività di lobbying pag.92

G1-2

Gestione dei rapporti con i fornitori pag.89

G1-6

Prassi di pagamento pag.92

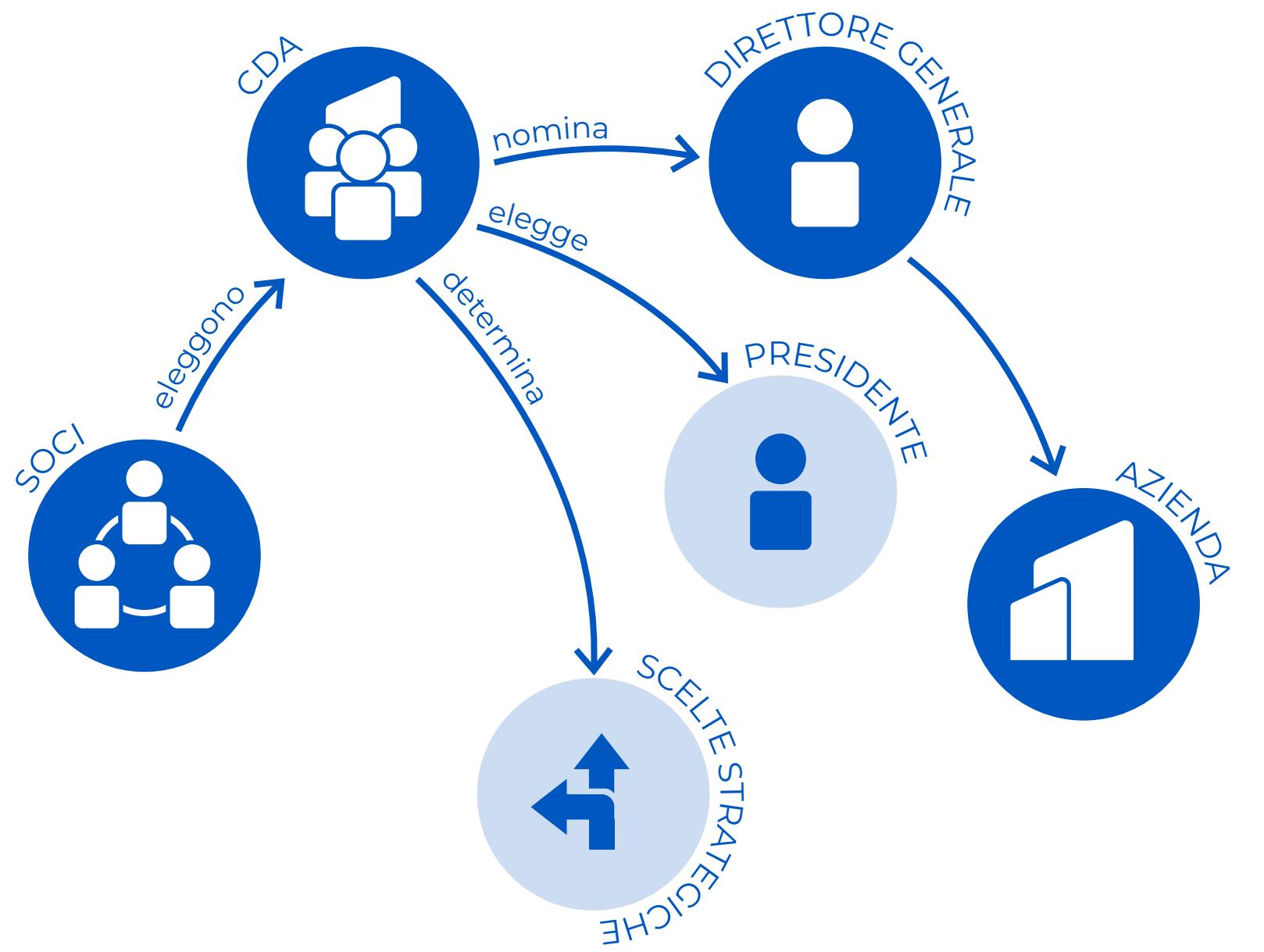
#ESRS 2, GOV-1

RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

L'organizzazione di CPL prevede i seguenti organi di amministrazione, direzione e controllo: **CdA** e **Direzione Operativa**.

Composizione del CdA

Nell'Assemblea di giugno 2024 è stato rinnovato il CdA. Gli attori dell'attuale modello di Governance sono l'**Assemblea dei Soci**, il **Consiglio di Amministrazione** (CdA), il **Presidente del CdA**, il **Direttore Generale**, gli **Organi di Controllo**. Le modalità con cui questi attori interagiscono tra di loro possono essere rappresentate con una figura circolare: i soci si riuniscono in Assemblea ed eleggono il CdA, il CdA elegge il suo Presidente, determina le scelte strategiche e nomina il Direttore Generale che, coadiuvato dal management, dirige operativamente l'azienda. Gli Organi di controllo, esterni ed interni, vigilano sulla correttezza di tutte le operazioni.



All'interno del CdA è stato costituito il **Comitato Nomine e Remunerazione**. Il CdA, inoltre, nomina l'**Organismo di Vigilanza**.

Il CdA è l'organo che di diritto **amministra la Cooperativa** ed è votato dall'Assemblea dei Soci, che ne delibera il compenso.

Il CdA è l'organo amministrativo di CPL Concordia, rappresenta la Cooperativa e viene eletto dall'Assemblea dei Soci in seduta ordinaria. Il CdA ha il compito di indirizzare l'attività della Cooperativa, definendone – in coerenza con lo scopo mutualistico – le linee strategiche, finanziarie e industriali, verificando la sua concreta attuazione e l'adeguatezza degli assetti organizzativi predisposti per la gestione. In particolare:

- Definisce le strategie aziendali e prende decisioni di alto livello
- Approva i piani strategici e finanziari
- Monitora l'andamento delle attività aziendali
- Garantisce la conformità alle normative e alle politiche aziendali
- Nomina e valuta i dirigenti di alto livello

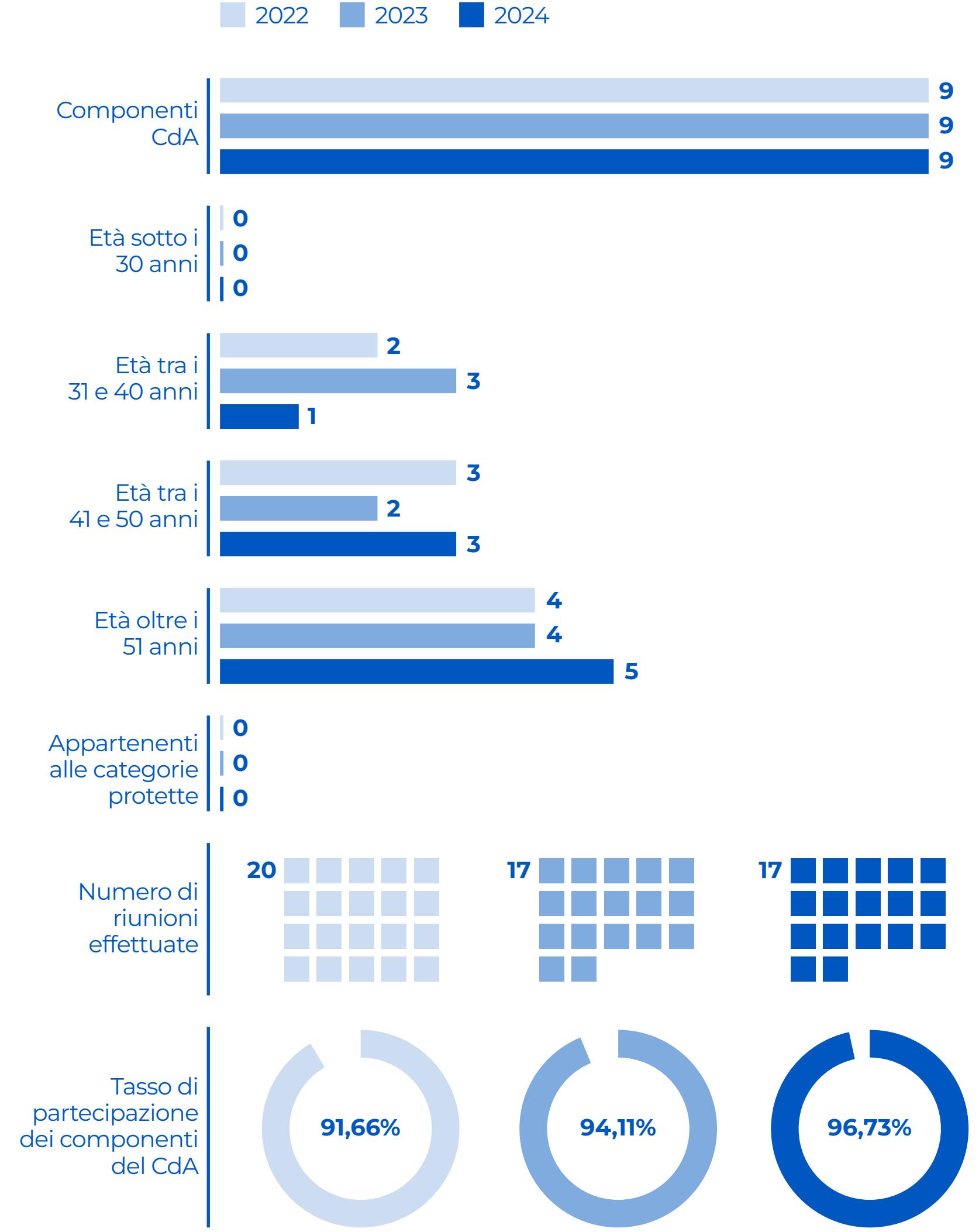
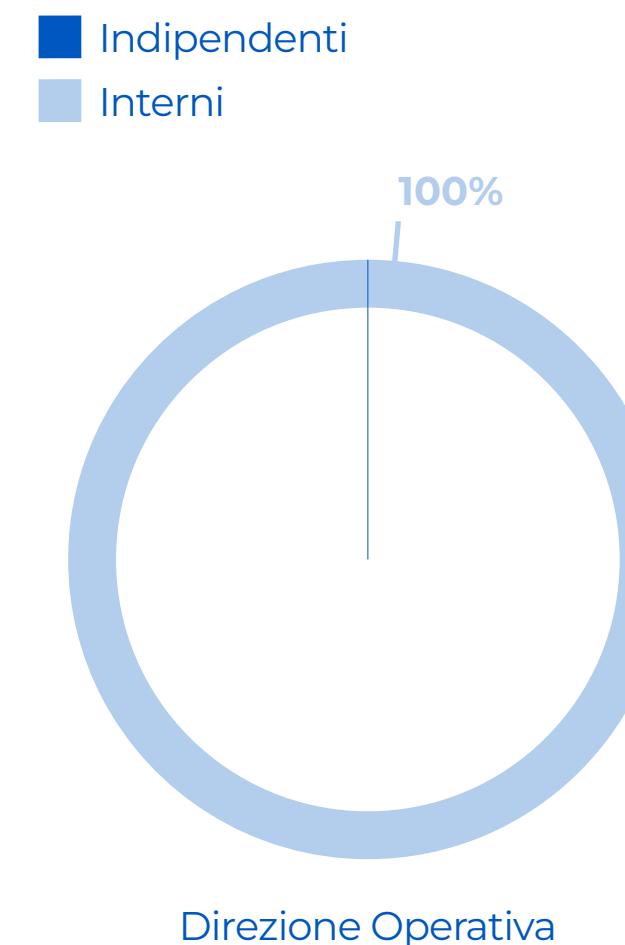
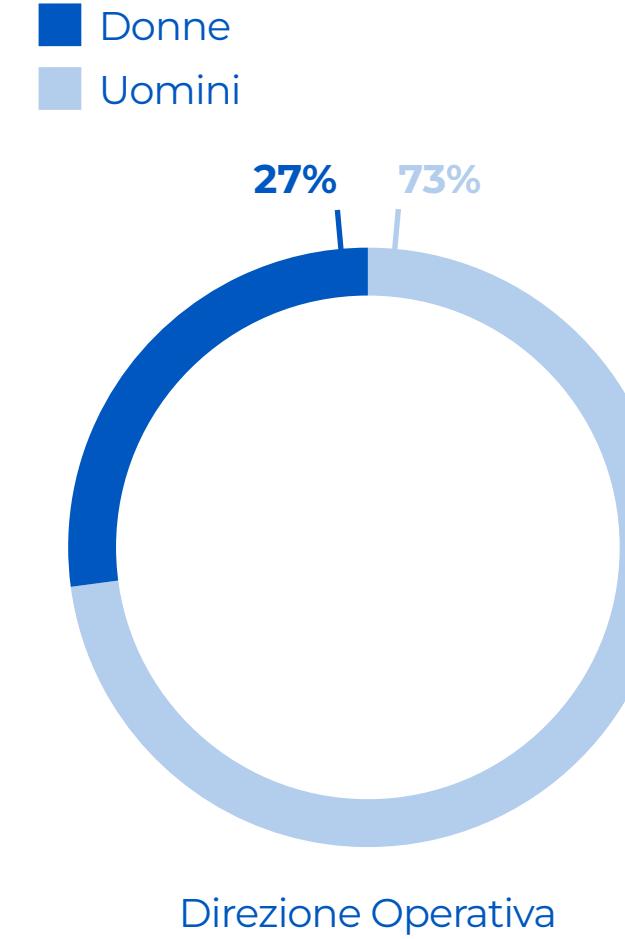
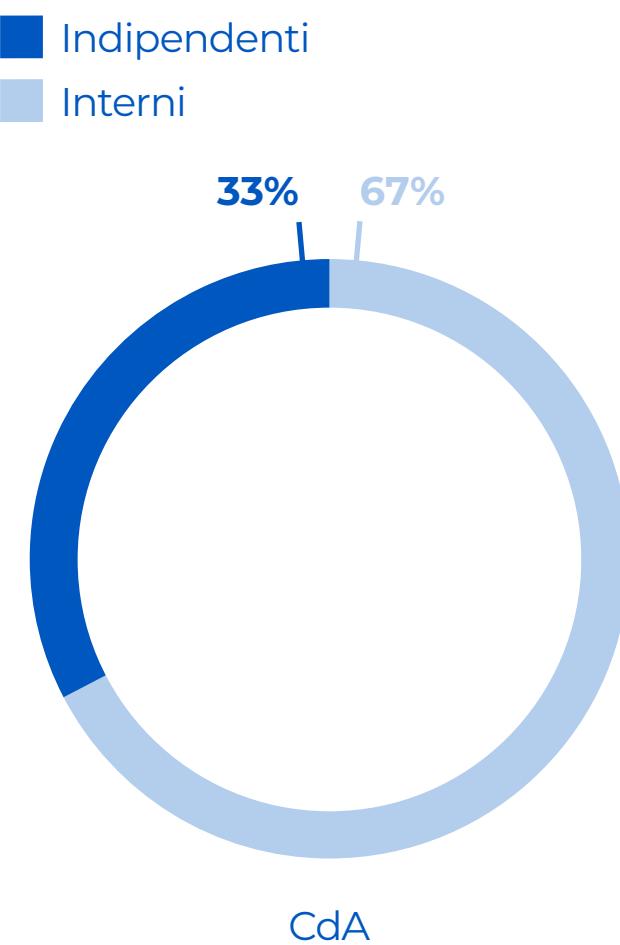
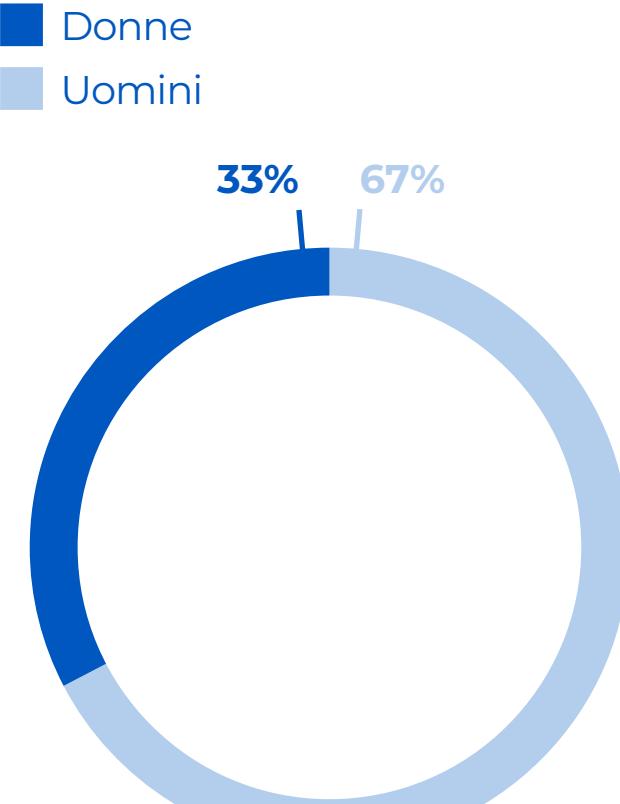
Il CdA ha anche il compito di pianificare e programmare l'attività sociale e controllare l'esecuzione delle direttive impartite.

Il CdA è formato da **9 Amministratori** suddivisi in:

- 1. 6 interni** (dipendenti), **3 esterni**;
- 2. 3 donne, 6 uomini**;
- 3. attualmente non sono presenti soggetti provenienti da paesi extracomunitari;**
- 4. attualmente non sono presenti soggetti appartenenti alle categorie protette.**

La Direzione Operativa è formata da **10 Direttori** (più il Presidente e il Vicepresidente invitati permanente) suddivisi in:

- 1. 3 donne, 7 uomini**;
- 2. attualmente non sono presenti soggetti provenienti da paesi extracomunitari;**
- 3. attualmente non sono presenti soggetti appartenenti alle categorie protette.**





Il CdA prevede incarichi esecutivi esclusivamente per le operazioni straordinarie che sono rimesse alla maggioranza. La Direzione Operativa prevede **10 membri esecutivi**. Il CdA non prevede incarichi esecutivi per le operazioni ordinarie.

CPL è una **Cooperativa di Produzione Lavoro** nella quale i soci devono essere lavoratori propri. I membri interni del CdA sono eletti dai soci secondo una lista di candidati scelti da un comitato nomine, eletto, a sua volta, dall'assemblea dei soci fra un elenco di soci-lavoratori interni. Su 9 membri, 6 sono soci-lavoratori interni. I membri esterni del CdA sono scelti in base ai curricula, alle specifiche competenze e alla rappresentanza degli stakeholders (comunità, associazioni, università, ecc.). Si segnala che il CdA di CPL Concordia, essendo un CDA di una Cooperativa di produzione lavoro dove i soci (e quindi gli amministratori) sono principalmente dipendenti pur non prevedendo la presenza di un rappresentante dei dipendenti, essi sono più che rappresentati dalla compagine sociale.

CPL Concordia è una società cooperativa italiana che opera principalmente nei settori dell'**energia**, del **facility management**, del **global service**, della **climatizzazione**, delle **reti gas metano** e **teleriscaldamento**, dell'**acquedottistica** e **reti acqua**. I suoi prodotti includono **impianti fotovoltaici**, **biometano**, **cogenerazione**, **distribuzione di gas naturale**, **produzione ed erogazione di idrogeno** e **gas naturale liquido**.

CPL Concordia offre anche **servizi di gestione del calore**, **illuminazione pubblica**, e **software gestionale per le utilities**, **billing** e **consulenza** per le società di distribuzione. Geograficamente, CPL Concordia ha **10 sedi** in Italia nonché una società controllata in Romania. CPL Concordia serve sia la pubblica amministrazione che le industrie private.



Assemblea dei soci

All'Assemblea dei Soci (che può essere convocata in via ordinaria e straordinaria) partecipano di diritto tutti i **Soci Cooperatori** e i **Soci Speciali**, quest'ultimi con diritto di voto limitato all'approvazione del bilancio di esercizio. Essa rappresenta l'organo supremo di CPL al quale compete ogni anno l'approvazione del bilancio, come previsto dallo statuto, e ogni 3 anni l'elezione per il rinnovo dei membri del CdA e del Collegio Sindacale.

L'assemblea adotta i regolamenti statuari e interni di funzionamento della Cooperativa, delibera in merito alla costituzione di fondi per lo sviluppo dell'attività mutualistica e su ogni oggetto sottoposto al suo esame dal CdA. L'Assemblea può elaborare specifiche raccomandazioni e spunti di miglioramento da sottoporre al CdA. All'Assemblea dei Soci si affianca l'Assemblea speciale degli Azionisti di Partecipazione Cooperativa, il cui Rappresentante comune può partecipare alle sedute dell'Assemblea dei Soci per verificare lo stato di attuazione del piano pluriennale degli investimenti della Società, tutelando così gli interessi della categoria rappresentata.

Direzione Operativa

Il **Direttore Generale** (Direzione Operativa), assume tutti i poteri, i compiti e la legale rappresentanza necessari per l'esercizio della ordinaria gestione dell'impresa e attuativi del Piano Industriale della Cooperativa. In particolare:

- Gestisce le operazioni quotidiane dell'azienda
- Implementa le strategie approvate dal CdA
- Gestisce le risorse umane e finanziarie
- Supervisiona i vari dipartimenti aziendali
- Assicura l'efficienza operativa e il raggiungimento degli obiettivi aziendali

I membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Operativa possiedono comprovate competenze nel settore, in materia finanziaria, economica, legale, Ict e nell'ambito delle tematiche di sostenibilità. Sia il Consiglio di Amministrazione sia la Direzione Operativa sono stati coinvolti in un percorso di formazione a loro dedicato sulle tematiche ESG e valutazioni finanziarie, business ethics e responsabilità sociale d'impresa, diversità & inclusione, sustainability strategy.

La dirigenza svolge un ruolo cruciale nei processi, nei controlli e nelle procedure di governance per monitorare, gestire e controllare gli impatti, i rischi e le opportunità. La Direzione Operativa copre con i suoi 10 membri tutte le aree organizzative, operative e di servizio di CPL. Ciascuna area è presidiata dal Direttore competente che è responsabile del primo livello di controllo e lo esercita tramite il monitoraggio continuo del rispetto delle normative esterne ed interne della propria struttura organizzativa.

La Direzione QSAE ha al proprio interno l'ufficio Sostenibilità, l'ufficio Sistemi di Gestione Integrati, gli uffici Sicurezza ed Ambiente. Il Direttore QSAE assume anche il ruolo di Risk and Compliance Manager. I controlli e le procedure dedicate sono integrati con altre funzioni interne attraverso un sistema di gestione integrato che include la compliance regolatoria, il controllo di gestione e la gestione dei rischi.

Questo assetto fornisce un valido presidio di controllo di secondo livello che esercita tramite controlli diretti e audit interni ed esterni dell'organismo di certificazione.

Sopra tutti vi è il controllo dell'Internal Audit (terzo livello di controllo) che monitora e controlla il livello di effettività dei sistemi di controllo interno, riportando direttamente al CdA al quale fornisce assurance e consulenza. Il CdA esercita la supervisione sulla Direzione e su tutta l'organizzazione, assicurando che le strategie aziendali siano implementate correttamente.

Le diverse funzioni aziendali collaborano strettamente per garantire che i controlli siano efficaci e che le procedure siano seguite correttamente. Questo include la condivisione di informazioni tra le direzioni e la partecipazione a gruppi interfunzionali di lavoro e di miglioramento.

ORGANI DI CONTROLLO

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale assiste alle riunioni del CdA e il Presidente riferisce all'Assemblea dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio, sui criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento degli scopi sociali. Il Collegio è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Organismo di Vigilanza

Nell'ambito delle attività di adeguamento del proprio modello organizzativo alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001, in CPL Concordia è stato istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV), un organo preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo Gestionale. L'OdV di CPL svolge le seguenti attività:

- Vigila sull'applicazione del modello di organizzazione, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto 231;
- Verifica l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- Individua e propone agli organismi competenti (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale) aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali.

Tutti gli stakeholder hanno facoltà di segnalare in qualunque momento all'Organismo di Vigilanza qualsiasi violazione del Modello. L'OdV si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. A tal fine, CPL CONCORDIA garantisce la riservatezza di tale identità mettendo a disposizione uno specifico canale denominato "Whistleblowing".

Whistleblowing

L'istituto del Whistleblowing offre una tutela per chi segnala eventuali irregolarità, proteggendolo da possibili ritorsioni, nel pieno rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo n.24/2023. Il canale Whistleblowing di CPL Concordia è aperto non solo ai dipendenti della società, ma anche a tutti gli stakeholder esterni. Il sistema Whistleblowing garantisce il totale anonimato del segnalante. Le segnalazioni pervenute sono registrate e protocollate dal sistema informatico: lo stato d'avanzamento di ciascuna di esse è verificabile dal segnalante collegandosi alla piattaforma Whistleblowing utilizzando il codice riservato rilasciato al momento della segnalazione.

Internal Auditing

La crescente esigenza della cooperativa di garantire agli stakeholder interni ed esterni la correttezza e la trasparenza del proprio funzionamento ha portato sin dal 2015 al rafforzamento della funzione di Internal Auditing (IA). L'IA svolge un'attività indipendente e obiettiva di assurance e consulenza finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione.

Società di Revisione

Tra le diverse attività di controllo effettuate sui conti della Cooperativa la principale – la revisione – viene effettuata dalle Società di revisione contabile incaricate. La revisione per la Cooperativa ha natura obbligatoria, in quanto società emittente di titoli destinati al pubblico indistinto (le Azioni di Partecipazione Cooperativa). Le attività svolte dalla Società di revisione intendono soddisfare i dettami dell'articolo 15 della Legge 59 del 31 gennaio 1992, oltre quelli dell'articolo 2409 ter del Codice civile e dell'articolo 14 del D.Lgs 27/01/2010 n.39 (attività svolta da PWC Spa). In particolare, la società di revisione verifica periodicamente la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione; verifica se bilancio di esercizio e bilancio consolidato corrispondono alle scritture contabili e se sono stati applicati in modo corretto e continuativo i principi contabili redatti dall'Organismo Italiano di Contabilità e dai Principi contabili internazionali per il bilancio consolidato (IAS-IFRS); esprime un giudizio scritto su bilancio di esercizio e bilancio consolidato. La lettera di certificazione rilasciata dalla Società di revisione costituisce elemento fondamentale per la partecipazione a gare e per l'ottenimento di mutui e finanziamenti.

CODICI E STRUMENTI PER IL GOVERNO SOCIETARIO

CPL CONCORDIA adotta i più elevati standard e linee guida internazionali nella gestione delle proprie attività in tutti i contesti in cui opera, garantendo non solo risultati nel tempo e il consolidamento delle performance economiche e patrimoniali, ma anche l'intergenerazionalità della cooperativa. Il presidio della corretta declinazione dei principi cooperativi e di governo societario è supportato da codici e strumenti e da una funzione aziendale dedicata, la funzione Responsabilità Sociale di Impresa.

Nel perseguire questo suo impegno, e nella convinzione che la sostenibilità sia il motore di un processo di miglioramento continuo, CPL si ispira ai principi di correttezza, trasparenza, onestà e integrità.

CPL si è dotati di diversi strumenti volti a supportare l'azienda nel garantire una gestione efficiente, efficace e trasparente. Tali strumenti sono periodicamente rivisti per aumentarne l'efficacia e l'adeguatezza agli obiettivi.

Codice Etico

Già dal 2005 CPL si è dotata di un Codice Etico, poi rivisto e aggiornato diverse volte nel corso degli anni, al fine di rendere lo stesso uno strumento sempre aggiornato ed attuale.

L'ultima versione è stata approvata dall'Assemblea dei soci nel giugno 2024, con il rafforzamento dei principi di diversità e inclusione ed il rifiuto di qualsiasi forma di molestia o discriminazione.

Il documento è inteso quale strumento di autoregolamentazione e di guida di tutti i processi decisionali e tutti i comportamenti assunti da CPL nei confronti degli stakeholder interni ed esterni.

In particolare, il Codice Etico è uno degli elementi indispensabili per l'attuazione del "Modello 231" in quanto sviluppa una serie di disposizioni tese specificatamente a prevenire la commissione di reati considerati dal Decreto. Il suo rispetto viene controllato dall'Organismo di Vigilanza che sorveglia anche sull'applicazione dello stesso Modello.

Modello di organizzazione, gestione e controllo, a norma del D.Lgs. n. 231/01

È l'insieme delle regole e delle procedure organizzative dell'impresa, volte a prevenire la commissione dei reati. La legge non prevede alcuna obbligatorietà riguardo alla sua adozione, ma viene ritenuto da CPL uno strumento volontario indispensabile. La versione del Modello attualmente in vigore è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 aprile 2023, con integrazione di capitoli afferenti a nuovi reati presupposto.

Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento è una dichiarazione pubblica di CPL Concordia nella quale sono individuati i principi generali e le regole comportamentali alle quali devono attenersi i lavoratori a cui è riconosciuto un valore etico positivo. Il documento nella sua veste attuale è stato approvato dal CdA della cooperativa nell'aprile 2023. Il Codice, indirizzando eticamente l'agire di CPL, contribuisce, conformemente alle leggi e ai principi di lealtà e correttezza, allo sviluppo socioeconomico del territorio. Le sue disposizioni sono vincolanti non solamente per i dipendenti, ma si estendono, per quanto sia compatibile, ai collaboratori e ai consulenti.

Data Protection – GDPR

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore in tutti i Paesi dell'Unione Europea il Regolamento sulla protezione dei dati personali n.2016/679, meglio noto come GDPR.

CPL Concordia ha implementato un sistema di gestione dei dati personali al fine di tutelare i diritti e le libertà delle persone fisiche e garantire la corretta applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali e si è adoperata per garantire il rispetto dei principi fondamentali del Regolamento nelle innumerevoli attività svolte, sia nel ruolo di Titolare del trattamento, sia come Responsabile del trattamento, nel caso di trattamento dai per conto di clienti.

In seguito all'esecuzione di un assesment e alla definizione di un piano di attività e di formazione, nonché di un piano di produzione della documentazione comprensivo di tutti gli adempimenti previsti dalla norma e delle misure organizzative e tecniche ritenute necessarie per la corretta gestione dei trattamenti di dati personali effettuati dall'azienda, CPL Concordia ha portato avanti, negli anni successivi, il programma di rafforzamento e miglioramento continuo della propria compliance normativa in materia di Data Protection, con l'obiettivo altresì di proteggere da possibili attacchi, in modo sempre più efficace, i dati dei dipendenti, dei clienti e dei fornitori.

Compliance normativa

Per CPL la conformità è indice di **onestà e trasparenza** ed è in relazione con il nostro Codice Etico e con i principi e il valore della cooperativa. CPL adotta un sistema di gestione integrato per definire e attuare politiche di prevenzione e miglioramento in materia di:

- Qualità dei servizi e soddisfazione dei clienti;
- Contenimento degli impatti ambientali associati ai processi operativi;
- Tutela della salute e della sicurezza del personale;
- Rispetto dei diritti umani e delle leggi sul lavoro;
- Contrasto dei fenomeni corruttivi e rispetto delle leggi in materia;
- Gestione razionale dell'energia per le attività aziendali e supporto ai clienti per i servizi di efficientamento energetico.

Il sistema di gestione permette di presidiare la conformità dei servizi ai requisiti specificati dai contratti o dalle normative vigenti, ottenuta attraverso un'organizzazione orientata al cliente, procedure documentate che definiscono attività per i processi aziendali, prassi operative consolidate ed efficienti.

Alle certificazioni già in possesso nel 2024 è stata ottenuta la certificazione ISO 37001, per sostenere gli obiettivi aziendali di crescita e di miglioramento.

CERTIFICAZIONE	AMBITO DI APPLICAZIONE
UNI EN ISO 9001:2015	Gestione per la Qualità
UNI EN ISO 14001:2015	Gestione ambientale
UNI EN ISO 45001:2018	Gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
SA8000:2014	Responsabilità Sociale
UNI EN ISO 50001:2018	Gestione dell'energia
UNI CEI 11352:2014	Servizi energetici nel settore pubblico E.S.C.O
UNI EN ISO 27001:2013	Gestione per la sicurezza delle informazioni
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere
UNI ISO 30415:2021	Diversity Equity & Inclusion
UNI EN ISO 37001	Sistema di gestione anticorruzione
Certificazione FGAS Reg CE 304/2008	Gestione dei gas fluorati nelle apparecchiature antincendio
Certificazione FGAS Reg CE 2067/2015	Gestione dei gas fluorati nelle apparecchiature di refrigerazione e condizionamento d'aria.

Il CdA di CPL Concordia svolge un ruolo cruciale nella supervisione e definizione degli obiettivi aziendali relativi agli impatti materiali, ai rischi e alle opportunità. Esercita una supervisione continua sulla Direzione e su tutta l'organizzazione, monitorando l'attuazione delle strategie e degli obiettivi definiti. L'azione di monitoraggio si esplica tramite **report periodici** che riceve dalla Direzione sui progressi compiuti, valutando eventuali deviazioni dagli obiettivi e proponendo azioni correttive. Riceve, inoltre, report periodici dall'Organismo di Vigilanza sull'adeguatezza e l'efficace applicazione del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex. D.Lgs 231/2001, nonché report periodici dall'IA sull'efficacia dei sistemi di controllo interni. Con cadenza trimestrale, la Direzione presenta al CdA i dati consuntivi del trimestre e previsionali/preconsuntivi a fine anno, la situazione finanziaria, eventuali modifiche al Piano Industriale e al Piano Commerciale.

Con cadenza annuale riceve il riesame della **Funzione di Conformità** come previsto dalla norma ISO 37001 "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione". La Direzione riceve con cadenza annuale il riesame integrato di tutti i sistemi di gestione.

Report, riesami, presentazione dei dati, rappresentano un **approccio coordinato** che assicura l'**efficacia nella gestione dei rischi** e delle **opportunità** e le eventuali azioni di revisione e modifica periodiche degli obiettivi e dei progressi, per garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

Nel dare via al progetto di integrazione e sviluppo della strategia di sostenibilità dell'azienda è stato creato il **Comitato ESG** rappresentato da diverse funzioni aziendali principalmente coinvolte in azienda in ambito ESG. Il comitato è formato da:

- Direttore QSAE (Qualità, Sicurezza, Ambiente e Energia) & Risk e Compliance Manager
- Amministrazione e controllo di gestione
- Sustainability Specialist
- Responsabile Sistemi Gestione Integrati
- Diversity Equity & Inclusion Specialist (DEIS)
- Sales Manager
- Project Leader Agile Management Office
- Responsabile Socie e Responsabilità Sociale d'impresa

Il ruolo del Comitato è quello di monitorare lo stato di avanzamento delle attività del Piano Strategico di Sostenibilità Aziendale. Il comitato si riunisce una volta l'anno.

Taskforce Sustainability

Nella seconda metà del 2023 è stato creato un **Gruppo di Lavoro Operativo** coordinato dalla Direzione QSAE, insieme alla Direzione Amministrazione e Controllo di gestione, principalmente per elaborare il processo di analisi afferenti alla Tassonomia Finanziaria Europea, e all'analisi della materialità di impatto. Il Gruppo risponde direttamente al Direttore Generale.

Nel 2024 CPL CONCORDIA ha ridisegnato la propria governance di sostenibilità formalizzando la **creazione dell'Ufficio di Sostenibilità**, che riferisce al DQSAE che risponde direttamente al Direttore Generale. L'Ufficio di Sostenibilità rappresenta **una delle 5 figure della task-force**.

Per tutto il 2024 il Gruppo ha proseguito l'attività iniziata nel 2023, ovvero quello di analizzare il sistema e il contesto CPL, individuare il profilo dei temi rilevanti da gestire e sviluppare, definendo per questi obiettivi una roadmap di azione. Nella seconda metà del 2024 è stata finalizzata la materialità finanziaria, dunque, sono stati valutati i rischi e le opportunità. Nel corso di questo ciclo di reporting il Gruppo ha concluso la valutazione della doppia materialità.

A livello normativo, l'introduzione del Regolamento sulla Tassonomia Finanziaria Europea (Regolamento EU) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio) è stato un passo importante per definire in modo comune le attività economiche considerate "sostenibili".

L'obbligo di rendicontazione secondo questo Regolamento, per CPL Concordia entrerà in vigore a partire dal 2027, con pubblicazione nell'anno 2028, con la possibilità di eventuale esclusione dal Regolamento dopo l'approvazione del Pacchetto Omnibus, che va a ridefinire i criteri di obbligatorietà.

Per i dettagli si veda capitolo **Ambiente**, paragrafo [Processo analisi Tassonomia](#)

Il **Gruppo di Lavoro Operativo** è costituito da 3 persone, e riferisce direttamente alla **Direzione QSAE** e alla **Direzione Amministrazione e Controllo di Gestione**, che a loro volta riferiscono direttamente al **Direttore Generale**. I suoi obiettivi sono:

- **Elaborare la Doppia Materialità**, e allineare il CdA e la Direzione Operativa per quanto riguarda le questioni aventi doppia materialità da integrare nella strategia aziendale;
- **Sviluppare e gestire** una matrice di rischio ESG per l'azienda;
- **Coordinare e collaborare** con gli stakeholder interni sui datapoint materiali da rendicontare nel report di sostenibilità;
- **Rivedere** ogni anno la Doppia Materialità;
- **Stabilire gli obiettivi** di sostenibilità a breve, medio e lungo termine dell'azienda e i relativi target, sulla base della valutazione della doppia materialità e presentarli al CdA per l'approvazione;
- **Coordinare le iniziative** particolari legate alla sostenibilità, allo scopo di garantire che vengano portate avanti in modo adeguato;
- **Redigere il report** di sostenibilità;
- **Coordinare le attività** legate al Regolamento della Tassonomia.

#ESRS 2, GOV-2

INFORMAZIONI FORNITE AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO DELL'IMPRESA E QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ DA QUESTI AFFRONTATE

Il CdA è il più alto organo di governo per la sostenibilità. Il gruppo presenterà al CdA l'**analisi di Doppia Materialità**, che dovrà approvare la pianificazione strategica, gli obiettivi. All'interno del CdA e della DO verranno nominate due figure rappresentative che avranno l'incarico di supervisionare gli Impatti, Rischi e Opportunità sulle tematiche ESG, e anche di monitorare le prestazioni relative agli obiettivi strategici individuati sulla base della Doppia Materialità.

Attualmente la DO e il CdA sono informati su una serie di temi relativi alla sostenibilità, tra cui i **KPI del consumo energetico e delle emissioni**, i **KPI delle Risorse Umane**: Diversità, Salute e Sicurezza, Analisi di clima, ed Ecovadis (aggiornamento annuale dei risultati)

#ESRS 2, GOV-3

INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

L'azienda riconosce l'importanza dei **sistemi di incentivazione** per la credibilità esterna dei suoi obiettivi di sostenibilità e per il ruolo che giocano nel miglioramento delle prestazioni. Per questo motivo la Direzione Organizzazione Sviluppo e Competenze, sta revisionando, con la presenza di consulenti esterni, i criteri su cui basare i sistemi di incentivazione e sta valutando come introdurre criteri legati anche al contesto organizzativo. Prima di definire gli incentivi, è importante comprendere e integrare le nostre questioni rilevanti correlate ai temi materiali e come queste possono essere tradotte in KPI e target per ogni funzione aziendale, nell'ambito del nostro processo di definizione dei target a breve, medio e lungo termine. Solo dopo aver completato questo passo, CPL sarà in grado di iniziare a progettare sistemi di incentivazione efficaci.

#ESRS 2, GOV-4

DICHIARAZIONE DI DUE DILIGENCE

Nel 2025, CPL Concordia Soc.Coop., investirà in strumenti interni e metodologie per **valutare le prestazioni di sostenibilità lungo la catena di approvvigionamento**, iniziando da un campione selezionato di fornitori, con l'obiettivo di estenderlo negli anni successivi a tutta la catena di approvvigionamento (fornitori rilevanti). In futuro verranno acquisite tutte le informazioni necessarie per essere concentrati sulla due diligence ai fini della sostenibilità, in conformità con i criteri della Direttiva UE.

La doppia materialità ha individuato gli impatti positivi e negativi rilevanti nelle attività dell'organizzazione e nella propria catena del valore.

L'impresa segue le linee guida dell'OCSE e i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Guidati da questi framework, è stato elaborato un Codice di Condotta per i fornitori, che stabilisce i requisiti e aspettative specifici relativi ai diritti umani, alle condizioni di lavoro, alla lotta alla corruzione e alla protezione dell'ambiente. Il Codice di Condotta verrà aggiornato con i sottotemi rilevanti elencati nell'ESRS S2 e nell'ESRS G1.

#ESRS 2, GOV-5

GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

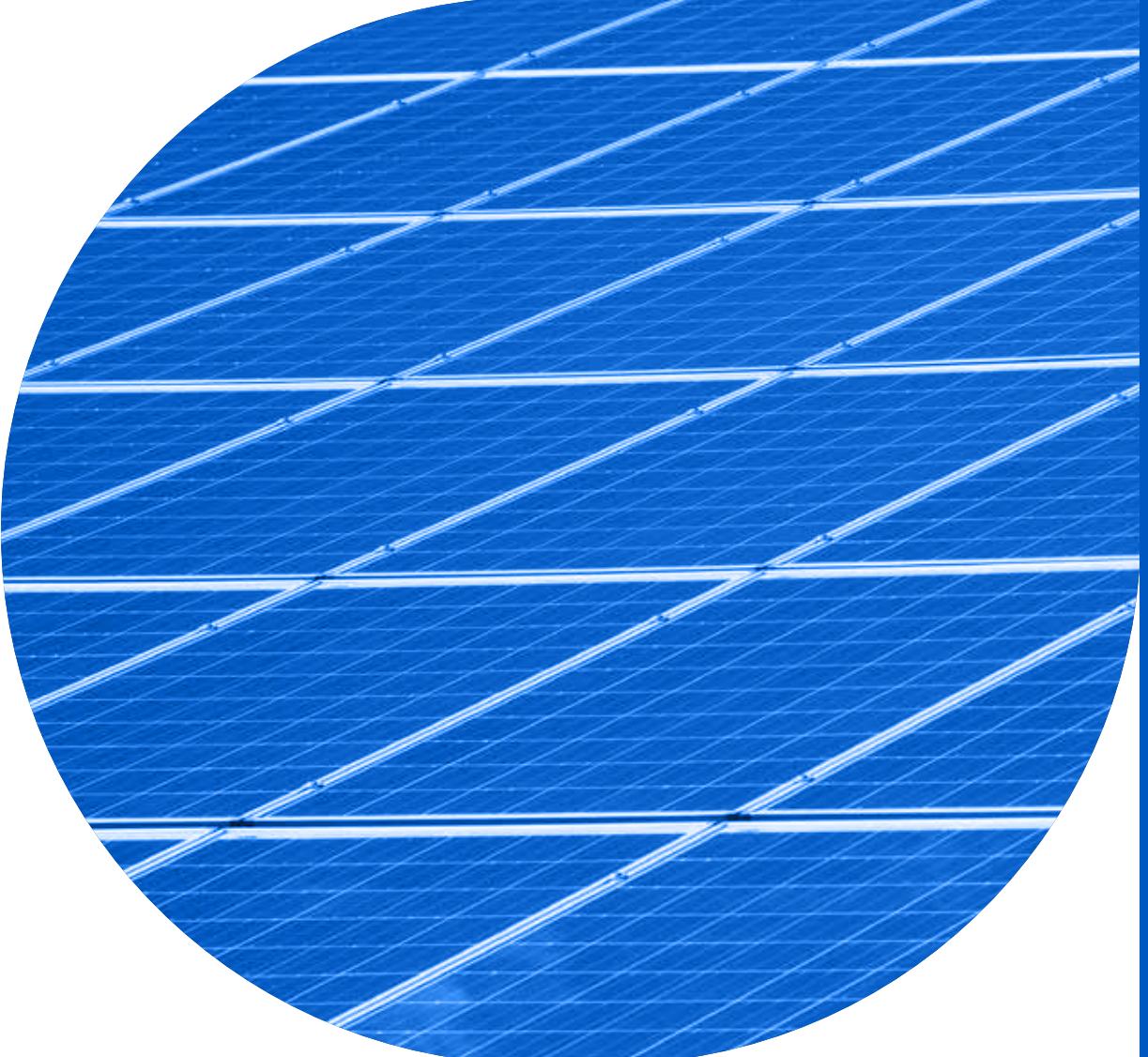
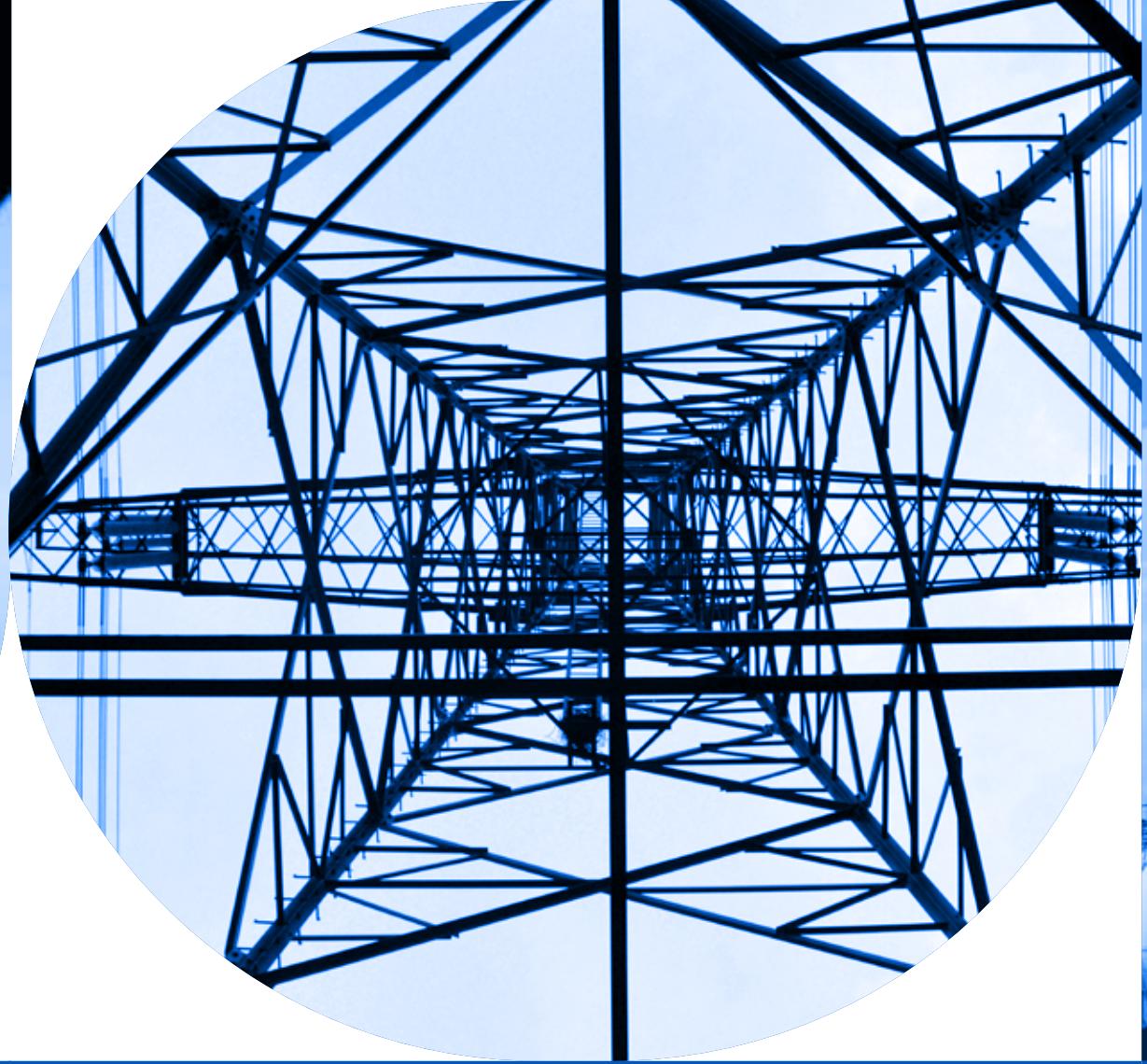
Le figure aziendali incaricate della **redazione del report di sostenibilità** nel 2024 hanno avviato un processo graduale di passaggio tra GRI e ESRS, il report verrà poi rivisto e approvato dalla Direzione Generale. In futuro verranno progettati dei sistemi di gestione del rischio e di controllo interno per la rendicontazione di sostenibilità futura.

Per garantire una rendicontazione pertinente e completa con dati accurati, è stata coinvolta un'azienda di consulenza sulla sostenibilità, che ha supportato l'organizzazione nello sviluppo del suo approccio alla doppia materialità e all'analisi di rischio climatico. Successivamente, verranno coinvolti altri stakeholder chiave per assicurare la qualità delle informazioni riportate nel report.

#ESRS 2, SBM-1

STRATEGIA, BUSINESS MODEL E CATENA DEL VALORE

L'attività di CPL Concordia si rivolge principalmente al **mercato del gas e dell'energia** (in ambito sia pubblico che privato) grazie ad un know-how consolidato nei servizi di manutenzione e global service degli impianti. Crea valore sviluppando, costruendo e gestendo asset rinnovabili e servizi di efficientamento energetico. Il portfolio comprende principalmente cogenerazione, fotovoltaico, idrogeno, facility ed energy management, teleriscaldamento, reti (gas e idriche), GNL, IT Solution per le Utilities.



INPUT CHIAVE E DA COSA DIPENDIAMO

- Risorse naturali
- Capitale umano
- Capitale finanziario
- Relazione con gli stakeholder
- I nostri fornitori e rispettivi fornitori

ATTIVITÀ NEL NOSTRO BUSINESS MODEL

- Costruire
- Innovare
- Gestire
- Operare
- Gestire e ottimizzare il nostro portfolio e le nostre partnership

PRINCIPALI OUTPUTS E BENEFICI CREATI

- Clienti
- Comunità
- Soci
- Dipendenti

INPUT CHIAVE E DA COSA DIPENDIAMO

Risorse naturali

L'attività di CPL Concordia si basa sia su risorse naturali, come il sole per generare l'energia rinnovabile con cui vengono realizzati gli impianti per i clienti, ma anche da materiali come acciaio, rame, e altre materie prime critiche. Per raggiungere gli obiettivi CPL Concordia assicura questi input attraverso strategici accordi contrattuali con i nostri fornitori.

Capitale umano

CPL Concordia dipende dal capitale umano attraverso i quasi 1700 dipendenti, che lavorano per creare valore ogni giorno aderendo ai valori fondamentali della Cooperativa.

Relazione con gli stakeholder

CPL Concordia conta su un dialogo continuo con i fornitori, gli investitori e i nostri partner per garantire la diffusione di attività indirizzate sempre più verso la transizione energetica.



ESRS 2

MODELLO DI BUSINESS E CREAZIONE DEL VALORE



IL NOSTRO MODELLO DI BUSINESS IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ

CPL Concordia continua nel suo obiettivo principale di sviluppare, costruire e gestire le proprie attività e i servizi in modo sostenibile dal punto di vista ambientale e sociale, in modo da ridurre i rischi e promuovere un cambiamento duraturo e positivo per la società.

PRINCIPALI OUTPUT E BENEFICI CREATI

Clienti

CPL Concordia offre numerosi benefici ai clienti soprattutto in termini di efficienza energetica e innovazione, fornendo soluzioni sostenibili e innovative che migliorano l'efficienza e la competitività.

Comunità

CPL Concordia sostiene le comunità sul territorio nazionale in cui opera, supportando e contribuendo all'implementazione di diversi progetti, promuovendo un cambiamento positivo e duraturo per le comunità.

Soci

CPL Concordia offre numerosi benefici ai soci, che vanno oltre il semplice aspetto economico.

Dipendenti

CPL Concordia garantisce un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, incentrato sullo sviluppo delle competenze dei dipendenti e sul loro benessere.

VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

Determinazione e distribuzione del valore aggiunto globale lordo

Determinazione e distribuzione del valore aggiunto globale lordo
Nel 2024 il **Valore Aggiunto Globale Lordo** generato da CPL per gli stakeholder è stato di **124.348.827 mln €**.

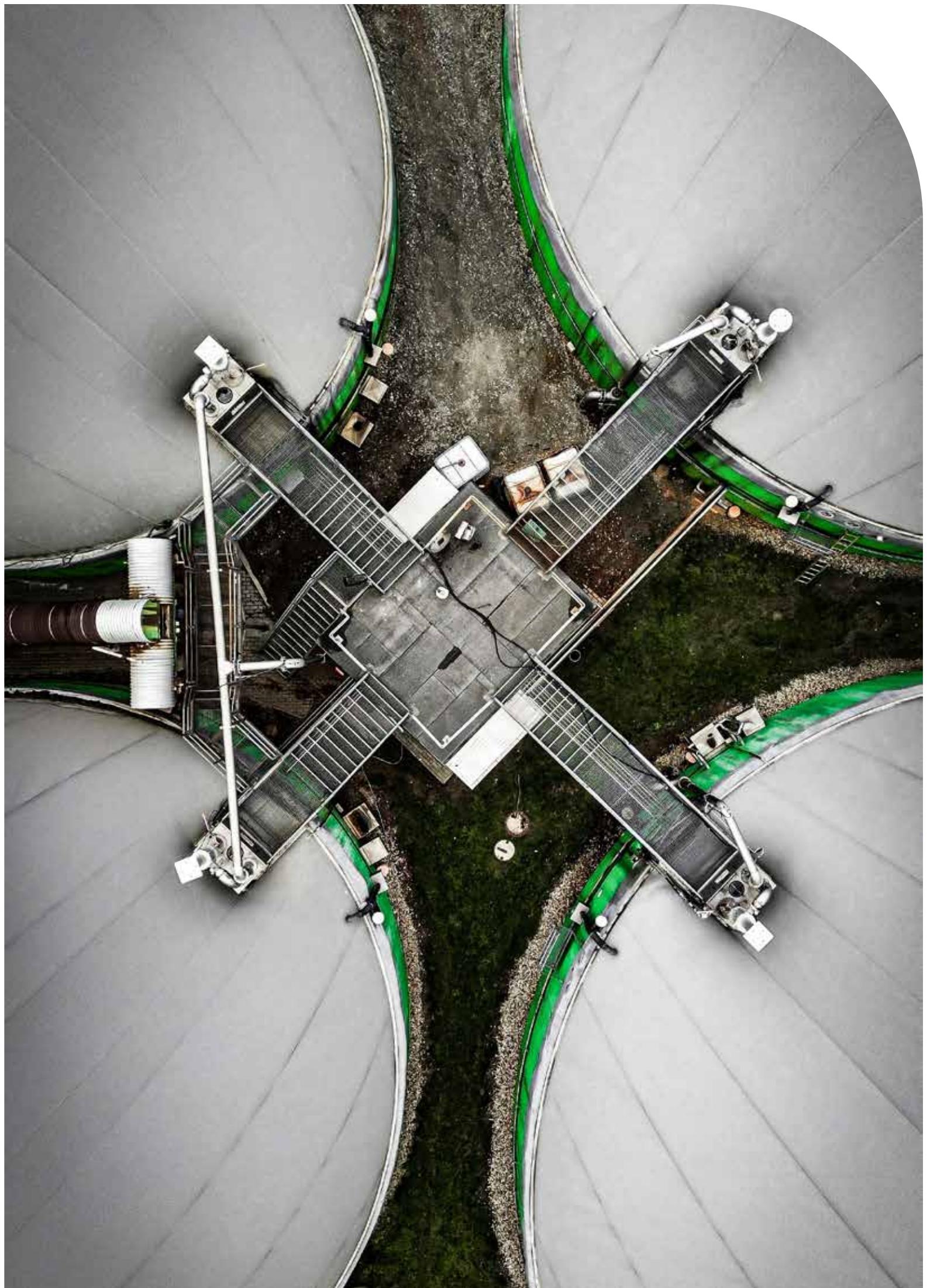
Di seguito viene riportato il prospetto di determinazione del Valore Aggiunto Globale Lordo e nel paragrafo successivo la sua distribuzione. Al fine di consentirne il confronto, i dati del bilancio consuntivo sono stati riclassificati in modo omogeneo al Piano Industriale. In particolare, gli utilizzi dei fondi sono stati riclassificati dal “valore della produzione” alla voce “altri accantonamenti”.

Distribuzione del valore aggiunto globale lordo

CPL Concordia distribuisce il valore tra gli stakeholders, in particolare al personale e ai soci che, in coerenza con la propria missione cooperativa, raccolgono oltre il 73% delle risorse generate.

Dall'analisi dei risultati 2024 emergono alcune riflessioni in merito all'impegno economico profuso dalla Cooperativa nei confronti dei suoi portatori di interesse. Il 18,08% della ricchezza creata, per poco più di 22 mln€ è stato trattenuto dalla Cooperativa per essere destinato allo sviluppo dei progetti imprenditoriali futuri, mentre la quota principale è stata condivisa con i Dipendenti, che hanno visto un incremento i 9 mln€.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO		2022	2023	2024	%2024
Soci e azionisti	euro	1.704.319	2.053.499	3.564.854	2,87%
Costi diretti e indiretti del lavoro	euro	75.783.196	81.984.242	90.943.704	73,14%
Tassazione diretta e indiretta	euro	398.524	585.428	1.850.058	1,49%
Finanziatori esterni	euro	4.262.729	4.064.415	4.660.592	3,75%
Movimenti cooperatori	euro	328.249	447.789	258.313	0,21%
Supporto alle associazioni, agli enti territoriali, alla formazione e allo sport	euro	344.479	398.535	590.869	0,48%
Sistema impresa	euro	19.679.198	25.022.927	22.480.446	18,08%
Valore aggiunto globale lordo	euro	102.500.694	114.556.834	124.348.827	



ESRS 2

STRATEGIA E IMPATTI

STRATEGIA E OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ

CPL Concordia lavora costantemente per **integrare la sostenibilità nella strategia e nel modello di business** e per **rispondere alle principali sfide e opportunità** che riguardano il settore in cui opera.

Nel Piano Industriale 2024-2030 vengono confermate le direzioni strategiche della precedente pianificazione con l'**obiettivo di continuare a creare valore** per tutti gli stakeholder e confermarsi un riferimento per i territori in cui opera. In particolare, tale framework strategico è volto a indirizzare le complessità determinate dal contesto esterno e orientare le linee di azione della Cooperativa in coerenza con le policy comunitarie e in risposta alle sfide che da anni caratterizzano il settore delle utilities.

In un'ottica di miglioramento continuo, nel 2023, **CPL si è posta l'obiettivo di delineare un percorso di crescita in ambito di sostenibilità**, portato avanti anche nel 2024, come testimonianza dell'impegno per uno sviluppo sostenibile e della crescente strategicità delle tematiche ESG nelle attività di business, redigendo e approvando il Piano Strategico di Sostenibilità Aziendale. L'obiettivo è stato quello di delineare un percorso strategico di crescita in ambito di sostenibilità strutturando un piano che preveda una crescente evoluzione in una logica di pensiero sostenibile integrato. L'integrazione delle tematiche ESG nelle attività di business utilizzando leve abilitanti quali Digital, People e Governance.

Gli elementi principali del business di CPL – **energia, ambiente, transizione energetica, transizione digitale** – rappresentano le leve attraverso cui la Cooperativa intende stimolare un cambiamento verso una vera transizione ecologica che rappresenti un'opportunità per tutti.

Gli effetti dei cambiamenti climatici sono ormai evidenti, la necessità di un impegno sempre più stringente verso la transizione green da parte di tutti è fondamentale.

CPL Concordia è sempre più impegnata nella **transizione energetica e sostenibile**, sviluppando il suo business nelle **fonti rinnovabili come idrogeno, fotovoltaico e biometano**. Inoltre, si dedica costantemente alla **riduzione delle emissioni** in tutte le attività e i servizi offerti dall'azienda, a partire dagli impianti e dalle sedi.

Inoltre, quando si parla di territori, è indispensabile considerare la loro tutela sia dal punto di vista ambientale che sociale, attraverso collaborazioni che promuovano i valori di solidarietà che ci contraddistinguono.

Gli ESG propongono un forte accento sulle persone, e CPL Concordia è impegnata a “**migliorare la qualità della vita delle persone**”, come indicato nella mission aziendale. Realizza questo obiettivo attraverso numerose iniziative, tra cui l'attenzione al welfare, il bilanciamento vita e lavoro, e molto altro.

In CPL Concordia Soc.Coop., viene promosso lo **sviluppo sostenibile** e l'adesione all'**Agenda 2030** attraverso gli investimenti, le soluzioni che sviluppa e le pratiche che adotta. Questo impegno è sintetizzato nell'analisi di Doppia Materialità e dettagliato nei vari capitoli del report di sostenibilità.

Le certificazioni ambientali e sociali che CPL ha ottenuto e mantenuto nel corso degli anni testimoniano l'impegno continuo, così come la strategia di sostenibilità integrata alla strategia aziendale.

I **5 SDGs prioritari** per CPL Concordia Soc.Coop., sono quelli più strettamente legati alle attività aziendali e su cui l'organizzazione ha un impatto diretto: **obiettivo 7**, energia pulita e accessibile; **obiettivo 9**, imprese, innovazione e infrastrutture; **obiettivo 12**, consumo e produzione responsabili; **obiettivo 13**, lotta contro il cambiamento climatico; e **obiettivo 17**, partnership per gli obiettivi. Quest'ultimo è tra i prioritari poiché le partnership sono essenziali per raggiungere gli importanti obiettivi di sostenibilità prefissati.

Gli altri cinque SDGs rilevanti per CPL Concordia Soc.Coop., sono obiettivi su cui l'organizzazione ha un impatto indiretto attraverso i processi interni: **obiettivo 3**, salute e benessere, **obiettivo 4**, istruzione di qualità; **obiettivo 5**, parità di genere, **obiettivo 8**, lavoro dignitoso e crescita economica; e **obiettivo 15**, vita sulla terra.



Dalla valutazione della Doppia Materialità effettuata nel 2024 sono emersi dei temi rilevanti che riflettono dove si ottiene valore strategico del nostro modello di business creando impatti positivi sul contesto esterno. Allo stesso tempo, si riconoscono gli aspetti della strategia e del modello di business che comportano vulnerabilità e rischi.

CPL Concordia concentra i suoi sforzi sulla **mitigazione degli impatti negativi**, creando al contempo impatti positivi attraverso le attività di **efficientamento e transizione energetica** contribuendo a mitigare gli impatti sul clima, e assicurando che le attività portino **benefici alle persone, ai lavoratori e alle comunità locali**.

OBIETTIVI	ESRS	TARGET	TIMELINE	STATO FY2024
1. Integrare le tematiche ESG nella strategia di base dell'azienda, nella governance e nei processi di gestione del rischio	ESRS2 Strategia ESG	Definizione della Doppia Materialità aggiornata in linea con i criteri previsti dalla Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità UE Livello Ecovadis Oro e mantenimento Livello Ecovadis Platino Creazione di un comitato dei rischi ESG Implementazione della politica di valutazione del rischio ESG e dei relativi processi di Due Diligence Definizione di incentivi per promuovere i target ESG	Breve Breve Medio Breve Medio Medio	Completato Completato
2. Proseguire verso la transizione energetica e la decarbonizzazione	E1 Cambiamenti Climatici	Efficientamento delle sedi (ISO 50001) ed estensione del perimetro ISO 50001	Breve	3 sedi
3. Proseguire nella lotta ai cambiamenti climatici	E2 Inquinamento	Efficientamento del parco mezzi e transizione	Breve	
4. Prosecuzione di un business model più circolare	E3 Acque	Proseguire verso il fotovoltaico e l'idrogeno	Breve	
5. Adottare un approccio di gestione del rischio per garantire che le attività proprie e quelle della catena del valore non apportino conseguenze negative per l'ambiente	E5 Circolarità	CHP funzionale al Biometano Smart meeter gas metano Impianti di produzione H2 Impianti utility scale fotovoltaico anche in integrazione con H2 Software per monitorare e diminuire dispersione perdite idriche Utilizzo di fornitori che impegnano nel processo produttivo materiali riciclati, riutilizzati, etc. ISO 14001 a livello di Gruppo	Breve Medio Medio Medio Medio Medio Lungo	
6. Miglioramento continuo in materia di salute, sicurezza e benessere	S1 Forza lavoro propria	Attrattività e retention	Breve	
7. Attrarre e conservare talenti	S2 Lavoratori nella catena del valore	Analisi del contesto attuale dei piani di assicurazione salute sanitaria; analisi di strumenti di wellbeing anche per il personale operativo (difficilmente interessato allo smart working)	Breve	
8. Formazione e sviluppo	S3 Comunità interessate	Sviluppare un modello al fine di incentivare lavoro per obiettivi	Breve	
9. Proseguire nell'introduzione di diversità, equità e inclusione quali basi della nostra cultura aziendale		Indirizzi di sviluppo e di carriera	Breve	
10. Garantire ai lavoratori in tutta la catena del valore l'accesso a condizioni di lavoro sicure ed eque ed il rispetto dei loro diritti umani		Ascolto e analisi aspettative personale operativo (tutte le fasce d'età)	Breve	
11. Monitorare gli aspetti di salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore		Aggiornare Codice di Condotta Fornitori per allinearla alle tematiche ESRS S2 e monitorare la % di adesione al Codice	Breve	
12. Proseguire nel supporto alle comunità locali in cui la nostra azienda opera		Elaborare policy approvvigionamento responsabile	Breve	
		Sviluppare metodologia per la raccolta dati infortuni dei fornitori di servizio (subappaltatori) che operano nei nostri cantieri	Breve	
		Implementare una gestione più efficace per la verifica tecnica/operativa degli accessi in cantiere (limitata ora a livello contrattuale) dei subappaltatori	Breve	
		Proseguire nel supporto alle comunità interessate	Breve	
		Programmi di sviluppo leadership	Breve	

		Analisi di azioni di wellbeing per il personale operativo specifiche	Medio
		Piani di sviluppo e carriera	Medio
		Obiettivi Gender Pay Gap e di coinvolgimento dipendenti con diversità	Medio
		Accesso a tutti i dipendenti a pillole e-learning sui temi ESG	Medio
		Realizzazione di pillole ESG da inviare alla catena del valore	Medio
		Analisi di rischio sull'acquisto di materiale a banco di prodotti chimici (sostanze preoccupanti e estremamente preoccupanti, cancerogene) che possono portare a malattie professionali	Medio
		Crescita professionale della forza lavoro e progetto pilota di avvio competenze anche per personale operativo	Medio
		Applicazione del concetto reale di smartworking con modello di lavoro per gli impiegati	Lungo
		Sistemi di incentivazione orientati su molteplici obiettivi e con metriche stabilite	Lungo
		Equità per forza lavoro non propria anche privilegiando fornitori con attenzione alle persone	Lungo
		Aggiornare una metodologia di controllo delle attrezzature manuali che vengono fornite ai lavoratori	Lungo
		Estensione della ISO 45001 al Gruppo	Lungo
		Estensione della SA8000 al Gruppo	Lungo
12. Assicurare di disporre delle giuste politiche e processi, oltre che di una cultura aziendale etica lungo tutta la nostra catena del valore	G1 Governance	Elaborazione di un piano di monitoraggio dei fornitori	Breve
		Aggiornamento del Codice di Condotta per fornitori per allinearli completamente con i sotto-sottotemi rilevanti elencati nell'ESRS G1	Breve
		Ottenimento ISO 37001	Breve Completato
		Monitoraggio dei fornitori e regole	Medio
		Piano di sviluppo responsabile procurement e friendshore	Medio
		Ascolto delle aspettative dei candidabili a socio	Medio
		Selezione "chiusa" su parametri e punteggi sui fornitori	Lungo
		CDA con figure di strategia mirate anche sui temi ESG e rischi ESG	Lungo
		Incrementare la partecipazione del socio	Lungo

ESRS 2

INTERESSI E OPINIONI DEGLI STAKEHOLDER

#ESRS 2, SBM-2

INTERESSI E OPINIONI DEGLI STAKEHOLDER

Negli ultimi anni, si è osservato un crescente **coinvolgimento degli stakeholder** nelle questioni di sostenibilità. Sebbene al momento non ci sia stato un coinvolgimento diretto degli stakeholder nell'approccio alla Doppia Materialità, l'organizzazione sta pianificando di implementare uno strumento nel prossimo futuro per coinvolgere gli stakeholder rilevanti e interessati. Ogni categoria di stakeholder identificata presenta **specifici interessi e priorità** ed è destinataria di iniziative mirate di dialogo e coinvolgimento.

In futuro, l'organizzazione si impegnerà a pianificare un dialogo continuo e ottenere informazioni sulle loro posizioni, preoccupazioni e aspettative riguardo ai temi della Doppia Materialità. Questo consentirà di allineare le nostre priorità, progetti e processi di sostenibilità agli interessi e alle opinioni dei nostri stakeholder.

Di seguito vengono riportati esempi di come l'organizzazione interagisce con i principali stakeholder:

DIPENDENTI E SOCI	FORNITORI	INVESTITORI	CLIENTI
<p>COME È ORGANIZZATO L'ENGAGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Coinvolgimento del personale attraverso i rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza ■ Partecipazione alla rete sociale aziendale ■ I membri del CdA eletti dai soci ■ Dialogo sulle performance tra responsabile e collaboratore nell'ambito del processo di sviluppo delle competenze ■ Analisi clima <p>FINALITÀ DELL'ENGAGEMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Comprendere le percezioni, le esperienze, le sfide e le proposte di miglioramento dei dipendenti ■ Sensibilizzazione su policy interne e cambiamenti ■ Contribuire a un luogo di lavoro e una vita lavorativa sostenibili, comprese la salute e la sicurezza fisica e psicologica ■ Aumentare la fidelizzazione e l'attrazione dei dipendenti 	<p>FORNITORI</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Interviste e valutazioni per la due diligence dei fornitori (ad oggi incentrata su etica e legalità) ■ Audit di II° parte 	<p>INVESTITORI</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Incontri individuali con i referenti per le relazioni con gli investitori ■ Interlocuzioni quotidiane per richieste ■ Valutazioni su merito creditizio ■ Valutazioni semestrali su dati di bilancio ■ Dichiarazioni periodiche su andamento aziendale 	<p>CLIENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Questionario annuale grado di soddisfazione clienti ■ Incontri periodici con i referenti commerciali ■ Valutazioni di due diligence di tutti i business partner
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Comprendere le preoccupazioni degli investitori e rispondere alle domande ■ Rafforzare la fiducia e dimostrare il valore a lungo termine degli investitori ■ Discutere di prestazioni, gestione del rischio e direzione strategica 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comprendere le esigenze e le aspettative dei clienti ■ Costruire la fiducia e garantire la trasparenza ■ Consentire ai clienti di raggiungere i loro obiettivi di efficientamento energetico

ESRS 2

DOPPIA MATERIALITÀ

#ESRS 2, SBM-3

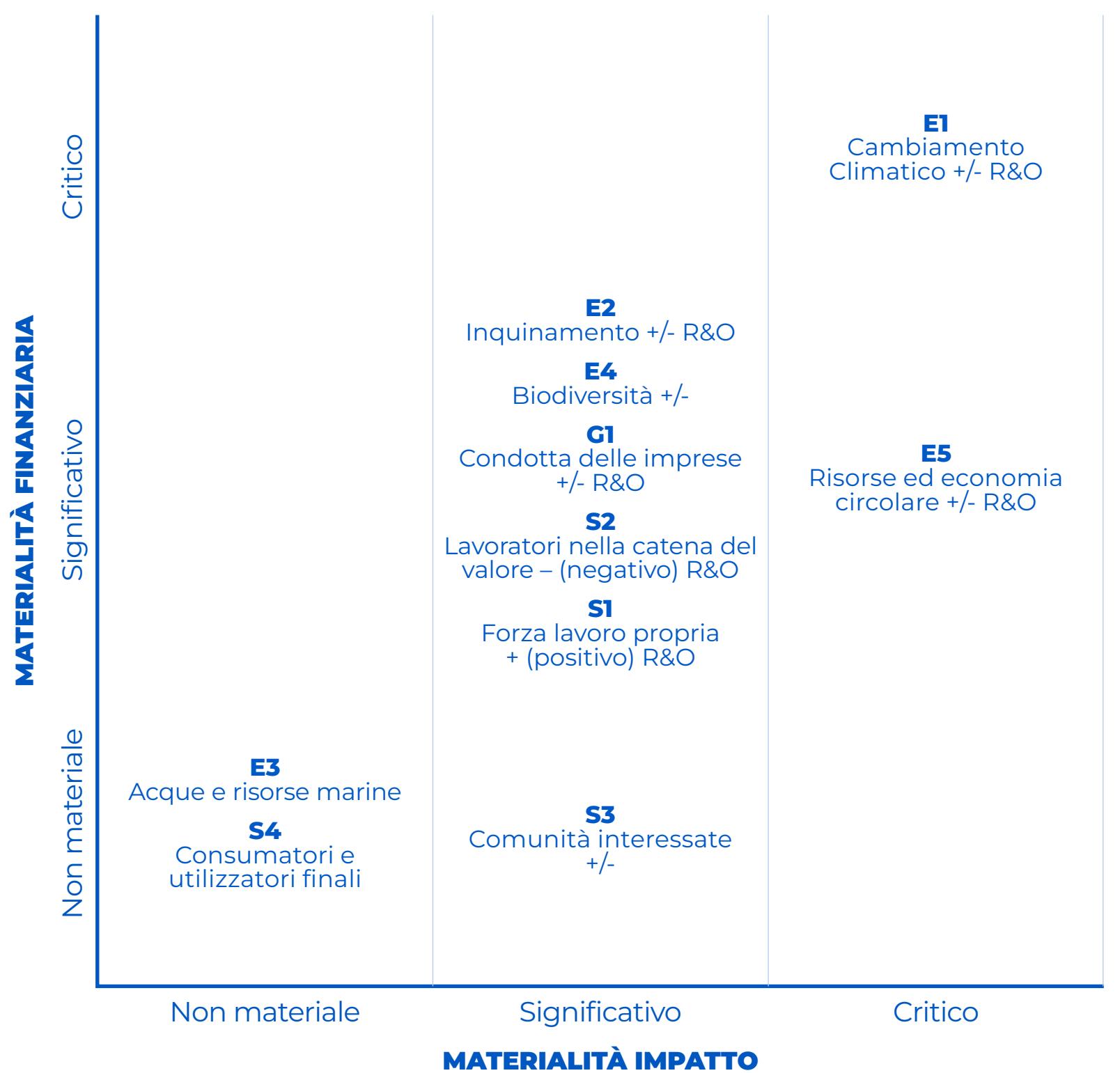
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL BUSINESS MODEL

È stata svolta una valutazione di Doppia Materialità secondo i criteri definiti nell'ESRS1 e nelle linee guida per l'attuazione dell'EFRAG. Nella Doppia Materialità sono stati identificati e valutati gli impatti sull'ambiente e sulla società, nonché i rischi finanziari legati alla sostenibilità a cui l'organizzazione è esposta e le opportunità da sfruttare. In totale sono stati valutati 66 impatti, 63 rischi e opportunità (IRO), di cui 28 impatti positivi, 38 impatti negativi, 37 rischi e 17 opportunità. Di questi, 45 impatti sono risultati materiali, di cui **21 impatti negativi e 24 impatti positivi, 26 rischi e 16 opportunità.** I temi rilevanti per CPL Concordia Soc.Coop. sono **8**, dei quali **6** hanno una "doppia materialità", ossia hanno sia un impatto materiale che rischi o opportunità finanziarie.

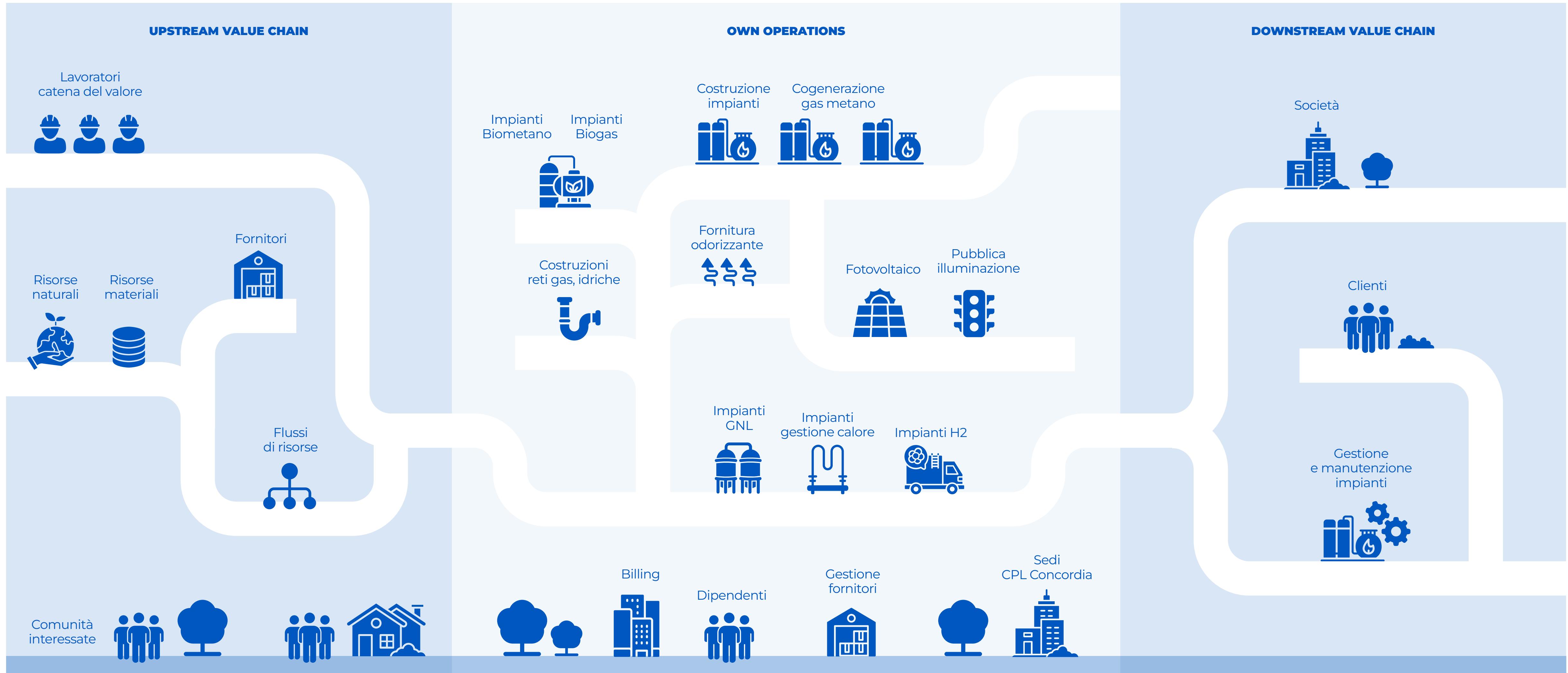
Il cambiamento climatico (E1), l'uso delle risorse e l'economia circolare (E5), i lavoratori nella forza lavoro propria (S1) sono le questioni di sostenibilità più materiali, e gli IRO all'interno di questi temi sono strettamente legati alla strategia aziendale. Un risultato rappresentativo è mostrato nella matrice aggregata per tema ESRS.

CPL Concordia in questo primo anno di rendicontazione in allineamento alla CSRD, ha deciso di omettere le informazioni, conformemente all'appendice C dell'ESRS 1, gli Effetti finanziari attesi dai rischi e dalle opportunità ritenute come materiali.

Legenda:
█ Rischio
█ Opportunità
+ impatto positivo
- impatto negativo



#ESRS 2 SBM-1



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Panoramica degli IROs materiali

Nelle tabelle sottostanti viene riportato un riassunto degli IRO che sono stati identificati e valutati come rilevanti nella Doppia Materialità, ovvero che sono stati valutati con un livello di materialità “importante”, “significativo” o “critico”. All’interno di ciascun argomento ESRS, vengono specificati a quali sotto-argomenti si riferiscono gli IRO, ad esempio in ESRS “E1 Cambiamento Climatico” i sotto argomenti sono “mitigazione dei cambiamenti climatici”, “adattamento ai cambiamenti climatici” ed “energia”. Nelle tabelle sono incluse anche brevi descrizioni degli IRO materiali, insieme a un’indicazione se gli IRO si trovano nelle nostre operazioni (OO), o nella catena del valore (VC). Per gli impatti, viene mostrato anche se sono positivi (+), negativi (-), effettivi (A) o potenziali (P). Ulteriori informazioni sono incluse nelle sezioni tematiche “Ambiente”, “Sociale” e “Governance”.

#ESRS 2, SBM-3

E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI				
Diffusione energie rinnovabili	I	+	A	OO
Servizi di efficientamento energetico	I	+	A	OO
Diffusione energie rinnovabili e nuove tecnologie	O			OO
Emissioni di gas serra di Scope 1 e Scope 2 derivante dalle nostre attività	I	-	A	OO
Emissioni di gas serra di Scope 3 derivanti dalla catena del valore	I	-	A	VC
Utilizzo fonti fossili dalle nostre attività	I	-	A	OO
Rischi di transizione legati al clima dovuti a cambiamenti nel sostegno politico allo sviluppo della transizione energetica	R			OO
Rischio di transizione legato al clima causa incertezza mercato	R			OO
2. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI				
Rischi fisici legati al clima (cronici e acuti)	R			OO
Rischio di transizione – mercato legato al costo delle materie prime	R			OO
3. ENERGIA				
Consumo energetico derivante dalle nostre attività	I	-	A	OO

E2 INQUINAMENTO

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. INQUINAMENTO ARIA				
Inquinamento atmosferico	I	-	A	OO
Inquinamento atmosferico lungo la catena del valore	I	-	A	VC

E4 BIODIVERSITÀ

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. IMPATTO DIRETTO SULLA PERDITA DI BIODIVERSITÀ				
Sfruttamento delle risorse naturali e cambiamento uso del suolo e dell'acqua	I	-	A	VC
Inquinamento atmosferico lungo la catena del valore	I	-	A	VC

E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. AFFLUSSO DI RISORSE, INCLUSO L'USO DI RISORSE				
Uso ed esaurimento di materie prime	I	-	A	VC
Aumento della domanda di materie prime critiche e aumento del costo	R			VC
2. RIFIUTI				
Rifiuti prodotti durante le nostre attività	I	-	A	OO
Materiali di scarto generati durante la produzione di materiali e componenti	I	-	A	VC

S1 FORZA LAVORO PROPRIA

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. CONDIZIONI DI LAVORO				
Condizioni di lavoro flessibili	I	+	A	OO
Ambiente di lavoro sano e sicuro	I	+	A	OO
Sviluppo competenze professionali	I	+	A	OO
Aumento turnover dovuto a mercato di lavoro competitivo	R			OO
2. PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ PER TUTTI				
Ambiente di lavoro inclusivo	I	+	A	OO

S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. CONDIZIONI DI LAVORO				
Possibili infortuni sul lavoro per i lavoratori della catena di approvvigionamento	I	-	P	VC
Possibili impatti negativi in termini di diritti del lavoratore nella catena di approvvigionamento	I	-	P	VC
Monitoraggio non adeguato della SSL della forza lavoro non propria che opera nei nostri siti/cantieri	R			OO

G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. PROTEZIONE INFORMATORI				
Rafforzamento della trasparenza, della cultura etica e della fiducia nell'organizzazione	I	+	A	OO
Mancata sicurezza informatica	R			OO
2. GESTIONE RAPPORTI CON I FORNITORI				
Mancato monitoraggio della catena di fornitura su temi di SSL, ambiente e diritti umani	R			VC

S3 COMUNITÀ INTERESSATE

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. DIRITTI ECONOMICI, SOCIALI E CULTURALI DELLE COMUNITÀ				
Posti di lavoro locali e supporto economico alle comunità in cui l'organizzazione opera	I	+	A	OO
Estrazione di materie prime critiche che porta potenzialmente al cambiamento del suolo delle comunità locali	I	-	P	VC

#ESRS 2, IRO-1

DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

La metodologia di valutazione della doppia materialità e le fasi del processo è stata sviluppata sulla base delle "IG1: Materiality Assessment Implementation Guidance" pubblicate dell'EFRAG nel maggio 2024. Inoltre, sono stati sviluppati strumenti di scala per rendere operativi i parametri e i criteri stabiliti e per documentare le fasi del processo, comprese le motivazioni e la documentazione di supporto per le valutazioni del punteggio.

Metodologie e ipotesi

Sono stati presi in considerazione i sotto-sotto temi elencati nell'ESRS 1 per **identificare gli impatti, rischi e opportunità (IRO)**. Per quanto riguarda gli impatti sulle persone e sull'ambiente (inside – out), sono stati considerati sia gli impatti positivi che quelli negativi legati alle questioni di sostenibilità, che possono essere sia effettivi che potenziali. Nella valutazione finanziaria (outside-in), sono stati valutati i potenziali rischi legati alla sostenibilità che potrebbero innescare un effetto finanziario negativo sull'attività e le opportunità che invece potrebbero portare dei vantaggi positivi.

Sono state prese in considerazione le attività all'interno delle operazioni, e anche le relazioni commerciali e la catena del valore. L'analisi della catena del valore si è concentrata principalmente sui fornitori di primo livello, e, oltre a ciò, è stata presa in considerazione la conoscenza del settore e le conoscenze interne. CPL Concordia si è focalizzata in particolare sulla catena del valore a monte, concentrandosi sull'approvigionamento dei materiali che potrebbero dare origine a un aumento del rischio di violazione dei diritti umani e del lavoro e di impatti ambientali a causa della natura del proprio settore.

La metodologia adottata è stata implementata attraverso un'analisi delle fonti interne ed esterne:

Interne

- Analisi sistema
- Politiche
- Procedure interne
- Valutazione del rischio ERM
- Piano Industriale 2024-2030
- Sistemi di gestione

Esterne

- Analisi megatrend
- Analisi dipendenze: capitale naturale, sociale, intellettuale
- TFCD
- TFND
- Impacts
- Climate risk analysis
- ESG Research

Processo

Nel 2024 si è conclusa una prima fase del progetto avviato nel 2023, ovvero per impostare l'analisi di doppia materialità, che ha previsto diverse fasi, tra cui la comprensione del contesto interno ed esterno, l'identificazione di una long-list di impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità, la valutazione della loro rilevanza e, attraverso l'applicazione di soglie la selezione degli IRO rilevanti. Durante l'intero processo sono state coinvolte principalmente due direzioni aziendali, ovvero la Direzione Qualità Sicurezza Ambiente e Direzione Amministrazione e Controllo di Gestione. Al fine di definire gli impatti, rischi e opportunità rilevanti per CPL Concordia in base al principio della doppia rilevanza, è stata effettuata la valutazione della rilevanza d'impatto e finanziaria in maniera distinta, per poi aggregare le risultanze.

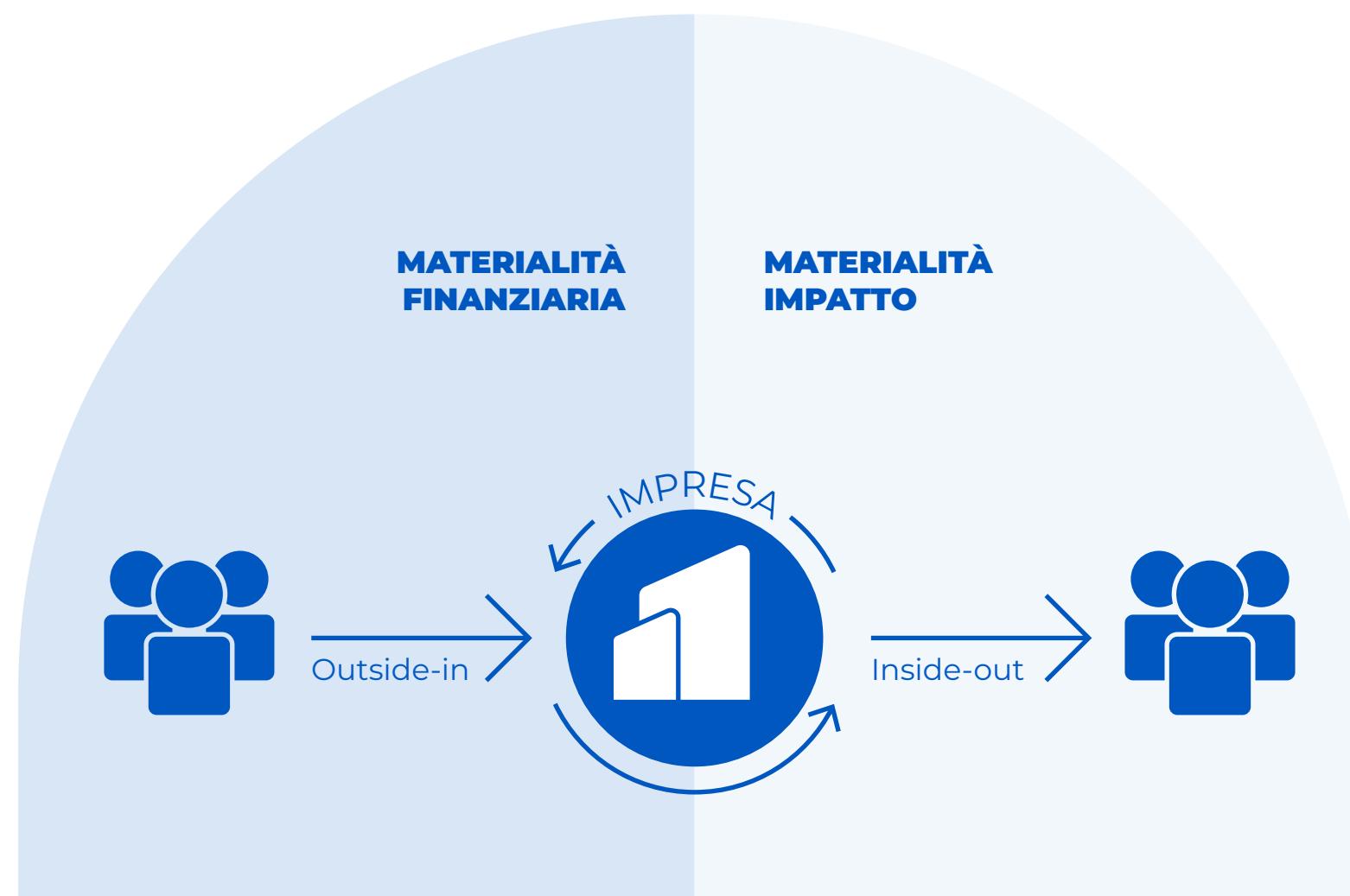
L'analisi di doppia materialità verrà aggiornata annualmente al fine di identificare eventuali cambiamenti intervenuti negli impatti, nei rischi e nelle opportunità dell'organizzazione rispetto al periodo di riferimento precedente. I risultati della Doppia Materialità sono stati validati dalla Direzione Operativa, in prima battuta, nel corso del 2025 verranno validati anche dal Consiglio di Amministrazione.

In futuro verranno condotte diverse interviste (tramite diverse metodologie come questionari, workshop) con stakeholder interni, fornitori e clienti, allo scopo di comprendere le posizioni, le preoccupazioni e le aspettative degli stakeholder. Il loro coinvolgimento avrà anche lo scopo di avviare un dialogo sui nostri impatti, rischi e opportunità.

Scale e impatti

Ai sensi dell'ESRS 1 e delle linee guida dell'EFRAG, tre parametri di "scala", "portata" e "carattere irrimediabile" sono stati utilizzati per valutare la "gravità" degli impatti negativi, effettivi e potenziali:

1. Nel valutare la "scala" è stata valutata l'entità dell'impatto sull'ambiente o sulle persone. Per gli impatti negativi effettivi, la scala dipende anche dalla natura rimediabile che l'evento ha prima o durante.
2. Nell'assegnare un punteggio all' "ambito", è stato valutato la diffusione dell'impatto, quali siti, aree circostanti, ampie aree esterne, aree di grandi dimensioni.
3. Nel valutare il "carattere irrimediabile" è stato valutato quanto sia difficile invertire il danno in termini di costi e orizzonte temporale



Per gli **impatti negativi effettivi**, queste tre dimensioni sono state valutate e ponderate equamente per “gravità”. Per i potenziali impatti negativi, è stato assegnato un punteggio aggiuntivo di “probabilità”. Tuttavia, per un potenziale impatto negativo sui diritti umani, la “gravità” ha prevalso sulla “probabilità”. Questa ponderazione è stata applicata a tutti i potenziali impatti negativi e in tutti i sotto-temi.

Per gli **impatti positivi effettivi**, “scala” e “portata” sono stati valutati e ponderati equamente per “gravità”. Per i potenziali impatti positivi, anche la “probabilità” è stata valutata e ponderata con il punteggio di “gravità”, così come per i potenziali impatti negativi.

Rischi e opportunità

Nell’assegnare un punteggio ai rischi e alle opportunità, è stata valutata la potenziale “entità” dei possibili effetti finanziari, che costituiscono una parte del punteggio, e sulla “probabilità di accadimento”, che costituisce l’altra parte. I possibili effetti finanziari dei singoli rischi e opportunità sono stati valutati attraverso possibili scenari di accadimento.

Alcuni scenari sono stati valutati quantitativamente. Nei casi in cui non è stato possibile effettuare una valutazione quantitativa, sono state utilizzate delle valutazioni qualitative per integrare o informare l’entità del rischio o dell’opportunità. Questo approccio è stato necessario a causa della complessità di definire valori esatti per i potenziali scenari.

Orizzonti temporali

I potenziali impatti, i rischi e le opportunità sono stati valutati su tre orizzonti temporali: a breve termine (1-2 anni), a medio termine (dalla fine del periodo di breve termine a cinque anni), e a lungo termine (più di cinque anni). Per i rischi e le opportunità, il punteggio è stato consolidato assegnando dei pesi sugli orizzonti di breve, medio e lungo termine.

#ESRS 2, IRO-2

OBBLIGHI DI INFORMATIVA DEGLI ESRS OGGETTO DELLA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ DELL’IMPRESA

Soglie

Al fine di identificare impatti, rischi e opportunità rilevanti sono stati applicate delle soglie di rilevanza appropriate definite dall’organizzazione. I gradi di materialità per gli impatti sono cinque: il livello più alto è “critico”, poi “significativo”, “importante”, “informativo” e infine “minimo” come livello più basso. La soglia di rilevanza è stata fissata a “importante”, il che significa che gli impatti che hanno ottenuto una rilevanza “importante”, “significativa” o “critica”, i loro temi ESRS associati sono stati considerati materiali.

La soglia di rilevanza utilizzata per i rischi corrisponde alla propensione al rischio definita dal CdA nell’ambito del risk management e monitorata nel processo ERM.

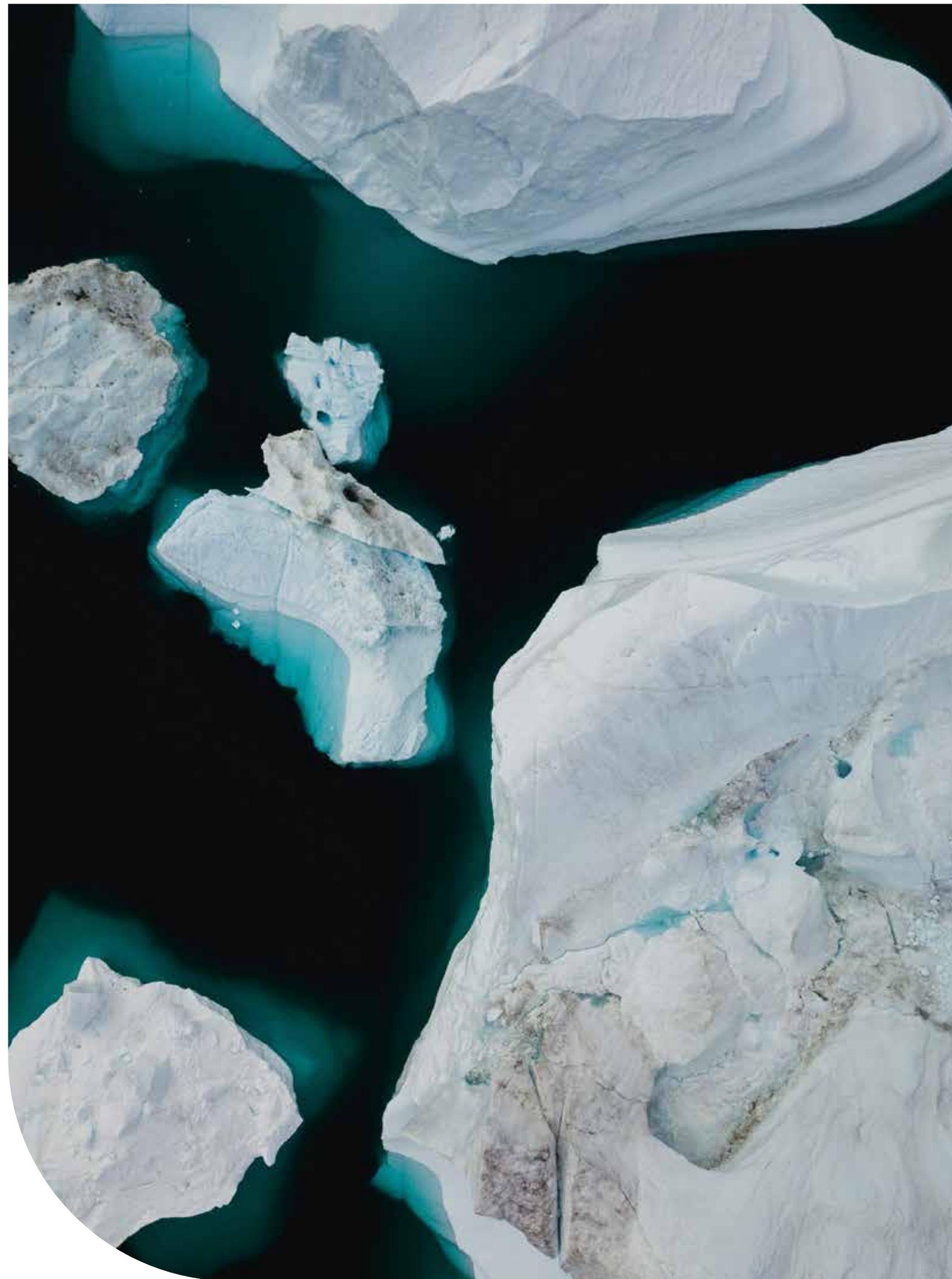
I temi rilevanti per CPL Concordia Soc.Coop., sono rendicontati all’interno di ogni capitolo dedicato agli standard tematici.

- ☒ Cambiamenti climatici
- ☒ Inquinamento
- ☒ Biodiversità
- ☒ Uso delle risorse ed economia circolare

AMBIENTE

03





E1

CAMBIAMENTI CLIMATICI

#E1, GOV-3

INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

L'integrazione delle considerazioni relative al clima nel sistema di incentivazione è sicuramente un tema importante che permette di favorire i progressi all'interno dell'azienda e accrescere la nostra credibilità. È importante comprendere e integrare gli aspetti rilevanti in tema di **decarbonizzazione** e **mitigazione ai cambiamenti climatici** e tradurli in KPI e obiettivi per tutta l'azienda. Nei prossimi anni l'organizzazione lavorerà a questo processo, una volta completato introdurrà progressivamente dei programmi di incentivazione sulle prestazioni legate al clima.

#E1-1

PIANO DI TRANSIZIONE

Sebbene l'organizzazione non abbia ancora implementato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, il Piano Industriale 2024-2030 delinea chiaramente la **strategia** e l'**impegno verso la transizione energetica** e lo **sviluppo delle energie rinnovabili**. In futuro, l'obiettivo dell'organizzazione è definire il suo primo piano di transizione climatica, che descriverà l'impegno per raggiungere gli **obiettivi di decarbonizzazione**. Il piano delineerà gli aspetti chiave e gli obiettivi futuri a medio e lungo termine, oltre alle azioni e alle leve previste per promuovere la transizione verso un'economia a basse emissioni di gas serra.

#ESRS 2, SBM-3; E1, SBM-3 AND IRO-1

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI (IROS) E DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Nella tabella accanto e nelle pagine successive vengono riportate le descrizioni degli IROs materiali relativi al cambiamento climatico. La doppia materialità, unitamente all'analisi di rischi climatici basata sulle raccomandazioni TCFD, ha identificato tra i temi maggiormente rilevanti i cambiamenti climatici, in particolare i seguenti sotto-temi: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici ed energia. I rischi climatici individuati sono prevalentemente rischi di transizione legati al clima, e rischi fisici come riportato nell'approfondimento DNSH.

Gli impatti sono fortemente legati alla strategia di CPL Concordia e al proprio modello di business, e si verificano attraverso le attività di costruzione e gestione, nonché attraverso le relazioni commerciali con i fornitori. Il processo completo e la metodologia applicati per identificare l'impatto, i rischi e le opportunità legati al clima in relazione agli impatti, rischi fisici e ai rischi di transizione legati al clima sono disponibili nella sezione Informazioni Generali.

E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO) CPL CONCORDIA	IRO	+/-	A/P	OO/VC
1. MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI				
Diffusione energie rinnovabili	I	+	A	OO
Servizi di efficientamento energetico	I	+	A	OO
Diffusione energie rinnovabili e nuove tecnologie	O			OO
Emissioni di gas serra di Scope 1 e Scope 2 derivante dalle nostre attività	I	-	A	OO
Emissioni di gas serra di Scope 3 derivanti dalla catena del valore	I	-	A	VC
Utilizzo fonti fossili dalle nostre attività	I	-	A	OO
Rischi di transizione legati al clima dovuti a cambiamenti nel sostegno politico allo sviluppo della transizione energetica	R			OO
Rischio di transizione legato al clima causa incertezza mercato	R			OO
2. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI				
Rischi fisici legati al clima (cronici e acuti)	R			OO
Rischio di transizione – mercato legato al costo delle materie prime	R			OO
3. ENERGIA				
Consumo energetico derivante dalle nostre attività	I	-	A	OO

#E1-2

POLITICHE RELATIVE AL CLIMA

Per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità legati al cambiamento climatico, CPL Concordia è guidata dalla visione fortemente orientata alla **transizione energetica** e ai **cambiamenti tecnologici e organizzativi** che questa comporta. A partire dalla progettazione, l'efficienza energetica e l'utilizzo delle rinnovabili, tecnologie a minor emissioni inquinante e riduzione della CO₂, l'impiego di componenti e materiali riutilizzabili, recuperabili, riciclabili, sono pillar nell'educazione e nel coinvolgimento dei progettisti e dei dipendenti, ciascun nello svolgimento del proprio ruolo. Pertanto, gli sforzi di efficientamento energetico sono al centro delle attività da diversi anni.

CPL si concentra sulla realizzazione di cambiamenti misurabili attraverso la definizione di obiettivi interni, traguardi e meccanismi decisionali, monitorati attraverso KPI pertinenti. Benché non sia disponibile una politica climatica specifica, gli impegni per la mitigazione del cambiamento climatico, l'efficienza energetica e la transizione verso energie rinnovabili sono parte integrante della strategia di sostenibilità aziendale. Questo impegno riflette un approccio sistematico per affrontare il cambiamento climatico, riconoscendo che i fattori sociali e di governance sono fondamentali per offrire servizi e sistemi energetici affidabili e moderni. Questa prospettiva è applicata in tutta l'organizzazione e si riflette sia nel Codice Etico, nella Politica Integrata e nel Codice di Condotta dei fornitori.

Sebbene l'impegno per la sostenibilità non delinei i passi specifici per affrontare gli IRO identificati, CPL Concordia ha delineato una prima direzione per allineare la strategia aziendale con gli impatti, rischi e opportunità rilevanti. A livello operativo questi impegni sono declinati e attuati nell'ambito dei sistemi di gestione adottati secondo le norme ISO 14001:2015 estesa a tutte le sedi aziendali e ISO 50001:2018 applicata a tre sedi, con il progetto di una progressiva estensione. Il sistema di gestione dell'energia viene mantenuto e gestito in modo tale da garantire continuamente il miglioramento delle prestazioni energetiche e del comfort ambientale dei lavoratori. Per questa ragione CPL, oltre a perseverare negli obiettivi raggiunti, continua ad investire in miglioramenti continui, riportati nel piano energetico triennale.

Sulla intranet aziendale gli stakeholder interni possono trovare i documenti informativi che permettono di comprendere meglio quali semplici azioni quotidiane consentono di ridurre ulteriormente gli sprechi di energia. Informazioni relative al sistema di gestione dell'energia e alle politiche sono rese disponibili agli stakeholder interessati e a quelli che devono contribuire alla sua attuazione attraverso il sito aziendale e tramite comunicazioni specifiche. Inoltre, ogni dipendente può segnalare all'Energy Team di CPL – il gruppo designato alla gestione dell'energia - eventuali proposte di miglioramento o segnalare disservizi.

Tali azioni vengono indirizzate nel piano industriale di CPL Concordia attraverso: la promozione dell'efficienza energetica dei propri asset e nell'erogazione dei servizi verso terzi; lo sviluppo delle fonti rinnovabili sia all'interno dei perimetri aziendali che nell'erogazione dei servizi verso i clienti; adeguamento delle proprie infrastrutture e sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche.

#E1-3

AZIONI E RISORSE

La crisi climatica globale non si arresta, i suoi effetti sono sempre più evidenti e CPL vuole contribuire con le sue attività ad essere parte della soluzione. Le azioni sono sostenute dal più ampio impegno a realizzare progetti volti alla transizione energetica e alla diffusione delle energie rinnovabili.

Si riportano di seguito le principali azioni realizzate, in corso di realizzazione o pianificate da CPL Concordia per il conseguimento degli obiettivi nei seguenti ambiti: **promozione dell'efficienza energetica, transizione energetica e rinnovabili**.

PRINCIPALI AZIONI

Promozione dell'efficienza energetica,
transizione energetica e rinnovabili

PIANI DI MIGLIORAMENTO ENERGETICO

Pianificazione e **realizzazione** di interventi nei diversi ambiti di business in cui CPL opera, volti a conseguire **risparmi energetici** all'interno dell'organizzazione.

EFFICIENZA ENERGETICA PER I CLIENTI

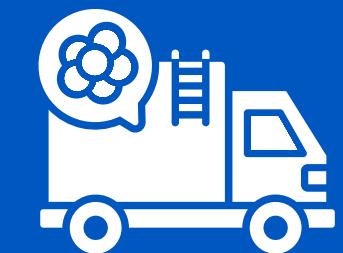
Offerta di **servizi per l'efficienza energetica** del portfolio clienti (imprese private e pubblica amministrazione).

DIFFUSIONE ENERGIE RINNOVABILI

La principale leva di decarbonizzazione si allinea con un'opportunità chiave legata al cambiamento climatico e un impatto positivo, la diffusione di **soluzioni tecnologiche legate all'energia rinnovabile**. Questo approccio non solo supporta il nostro modello di business principale, ma massimizza anche l'**impatto positivo sul cambiamento climatico**. Nel 2024 ha continuato ad espandersi il portafoglio di energia rinnovabile attraverso operazioni commerciali per importanti progetti.

SVILUPPO DELL'IDROGENO

Nuove opportunità di business nell'ambito dello **sviluppo dell'idrogeno** per il suo **utilizzo nel trasporto pubblico**.



SVILUPPO DEL FOTOVOLTAICO

Installazione **impianti fotovoltaici** su **siti di proprietà** (sedi) e presso **siti esterni** (clienti).



SVILUPPO DI COGENERATORI A BIOGAS

Installazione di **impianti di cogenerazione ad alto rendimento a biogas** presso clienti.



COLLABORAZIONE E PARTNERSHIP CON ALTRE REALTÀ DEL TERRITORIO

Collaborazione e partnership con altre realtà del territorio, avviate già nel 2023, che permetteranno di realizzare un **percorso di efficientamento energetico** dei processi produttivi nel settore alimentare. La road map verso la **decarbonizzazione** di questa collaborazione ha previsto la costruzione di impianti fotovoltaici senza consumo di suolo, impianti di cogenerazione e trigenerazione, e più in generale, l'ampio ventaglio di tecnologie in grado di razionalizzare i consumi e garantire l'incremento dell'**efficienza energetica** in settori particolarmente energivori.

#E1-4

OBIETTIVI RELATIVI ALLA MITIGAZIONE E ALL'ADATTAMENTO DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Gli obiettivi di sostenibilità legati al cambiamento climatico non sono attualmente definiti in un piano specifico di transizione climatica, ma sono integrati nel Piano Industriale 2024-2030. Questi obiettivi mirano ad affrontare gli impatti, i rischi e le opportunità connessi al cambiamento climatico e a promuovere l'efficienza energetica, la transizione energetica e le fonti rinnovabili.

Per far fronte alle sfide del cambiamento climatico, nell'ultimo anno CPL Concordia ha seguito le raccomandazioni della TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) per analizzare diversi scenari climatici con i relativi rischi e opportunità, e valutare la resilienza del proprio business sotto diverse ipotesi di sviluppi futuri.

L'individuazione dei rischi e delle opportunità derivanti dal cambiamento climatico sono passi fondamentali per definire un Piano di transizione climatica a 1,5°C in linea con l'Accordo di Parigi, nel quale saranno fissati obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra con un orizzonte di medio-lungo termine.

Di seguito si riportato i principali obiettivi e impegni relativi al cambiamento climatico su un orizzonte temporale di breve, medio e lungo termine.

OBIETTIVI	ESRS	TARGET	TIMELINE	STATO FY2024
2. Proseguire verso la transizione energetica e la decarbonizzazione	E1 Cambiamenti Climatici	Efficientamento delle sedi (ISO 50001) ed estensione del perimetro ISO 50001	Breve	3 sedi
3. Proseguire nella lotta ai cambiamenti climatici	E2 Inquinamento E3 Acque	Efficientamento del parco mezzi e transizione	Breve	
4. Prosecuzione di un business model più circolare	E5 Circolarità	Proseguire verso il fotovoltaico e l'idrogeno	Breve	
5. Adottare un approccio di gestione del rischio per garantire che le attività proprie e quelle della catena del valore non apportino conseguenze negative per l'ambiente		CHP funzionale al Biometano	Breve	
		Smart meeter gas metano	Medio	
		Impianti di produzione H2	Medio	
		Impianti utility scale fotovoltaico anche in integrazione con H2	Medio	
		Software per monitorare e diminuire dispersione perdite idriche	Medio	
		Utilizzo di fornitori che impegnano nel processo produttivo materiali riciclati, riutilizzati, etc.	Medio	
		ISO 14001 a livello di Gruppo	Lungo	

#E1-5

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

I consumi energetici di CPL Concordia Soc.Coop riflettono la natura multi-business dell'organizzazione.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	2024
1. Consumo di combustibili da carbone e prodotti del carbone	0
2. Consumo di combustibili da petrolio greggio e prodotti petroliferi	25336,86
3. Consumo di combustibili da gas naturale	245821,39
4. Consumo di combustibili da altre fonti fossili	
5. Consumo di energia elettrica, calore, vapore o raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	35938,84322
6. Consumo energetico totale da fonti fossili (MWh)	307.097,09
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	95%
7. Consumo totale di energia da fonti nucleari (MWh)	0
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)	0
8. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, ecc. (MWh)	3.050,99
9. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	13.323,93
10. Consumo di energia da fonti rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	687,73
11. Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh)	17.062,65
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	5%
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (MWH)	324.159,74

I dati relativi al 2024 si riferiscono al perimetro aziendale di CPL interno ed esterno dell'organizzazione. Il consumo è quindi quello direttamente gestito dalla Società direttamente o per l'attività produttiva comprensiva dei servizi offerti. Per il calcolo dei consumi di energia sono stati utilizzati le unità di misura e i poteri calorifici indicati nel documento Tabella parametri standard nazionali" scaricabili dal sito "EU ETS – Italia Autorizzazione ad emettere Gas ad Effetto Serra" al link: <https://www.ets.minambiente.it/Home/Ets>.

Questa tabella contiene i coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC (media dei valori degli anni 2021-2023).

La quota parte di energia consumata internamente proveniente da fonti fossili è pari al 95% del totale, mentre la quota rimanente di energia consumata internamente proviene da fonti rinnovabili (fotovoltaico). I combustibili fossili consumati da CPL Concordia (voci 2,3 e 4 della tabella) sono: benzina, gasolio, GPL; gas naturale. I combustibili rinnovabili consumati (voci 8 e 10) sono: biomassa, biogas, energia fotovoltaica. Il nostro consumo di energia elettrica è coperto in parte da certificati di energia rinnovabile.

I consumi energetici interni sono legati all'energia elettrica utilizzata nella sede principale e nelle sedi operative, così come ai combustibili fossili utilizzati per alimentare i veicoli utilizzati nei propri servizi di facility. Attualmente, il numero di veicoli elettrici è ancora relativamente basso, seppur in aumento rispetto al 2023, a causa delle specifiche esigenze dei propri servizi che richiedono veicoli ad alte prestazioni e sempre disponibili per garantire ai clienti interventi rapidi e, spesso, disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7. I consumi esterni sono dovuti all'energia elettrica e ai vettori energetici utilizzati nelle commesse.

INTENSITÀ ENERGETICA RISPETTO AI RICAVI

	2024
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività (MWh/mln €)	324159,74
Ricavi netti (mln €)	333.395.403,29
Tasso di intensità energetica	0,00097

L'indice di intensità energetica sui ricavi è stato calcolato considerando i valori indicati nel bilancio di esercizio di CPL Concordia Soc.Coop. CPL Concordia Soc.Coop. rientra nella definizione di società che operano in settori ad alto impatto climatico indicata dallo standard ESRS.

PRODUZIONE DI ENERGIA

La tabella seguente indica l'energia totale prodotta da CPL nel 2024 (energia elettrica e termica) che è pari a 23.453,40 MWh, di cui 4.295,24 MWh proveniente da fonti rinnovabili.

	2024
Produzione propria di energia da fonti non rinnovabili (MWh)	19.158,16
Produzione propria di energia da fonti rinnovabili (MWh)	4.295,24

#E1-6

EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1,23 ED EMISSIONI TOTALI DI GES

Emissioni lorde di Scope 1, Scope 2 ed emissioni totali di GHG interne all'organizzazione

EMISSIONI DI GHG INTERNE	2024
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 1 (TCO2)	
Emissioni lorde di GHG di Scope 1 (tCO2 eq)	6.068,37
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 2 (TCO2 EQ)	
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location - based (tCO2 eq)	236,51
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 market - based (tCO2 eq)	-
EMISSIONI TOTALI DI GHG INTERNE (TCO2 EQ)	
Emissioni totali di GHG (location based) (tCO2eq)	6.304,88
Emissioni totali di GHG (market based) (tCO2eq)	6.068,37

Emissioni lorde di Scope 1, Scope 2 ed emissioni totali di GHG esterne all'organizzazione

EMISSIONI DI GHG ESTERNE	2024
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 1 (TCO2)	
Emissioni lorde di GHG di Scope 1 (tCO2 eq)	50868,487
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 2 (TCO2 EQ)	
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location - based (tCO2 eq)	11402,73921
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 market - based (tCO2 eq)	-
EMISSIONI TOTALI DI GHG ESTERNE (TCO2 EQ)	
Emissioni totali di GHG (location based) (tCO2eq)	62271,2262
Emissioni totali di GHG (market based) (tCO2eq)	50868,487

L'inventario delle emissioni di gas serra di CPL Concordia comprende le emissioni dirette (Scope 1), le emissioni indirette da energia acquistata e consumata (Scope 2). Questa rendicontazione non include il calcolo delle emissioni aziendali derivanti dalle attività di fornitori o dal ciclo di vita dei prodotti utilizzati (Scope 3). Tuttavia, l'organizzazione ha previsto tra gli obiettivi del prossimo triennio anche la sistematizzazione di questi dati per poter calcolare lo Scope 3.

Per CPL Concordia, le fonti che rientrano nel calcolo dello Scope 1 sono essenzialmente il gas naturale utilizzato per il riscaldamento e i carburanti per la flotta aziendale sono gasolio, benzina, metano e GPL. Le emissioni di Scope 2 includono le emissioni indirette di gas serra che derivano dall'energia che l'azienda acquista o riceve, come l'elettricità, il vapore, il calore o il raffreddamento.

Il perimetro di calcolo è quello aziendale di CPL CONCORDIA interno ed esterno all'organizzazione.

In questo caso vengono esplicitati le emissioni inquinanti relative alle attività svolte internamente alle sedi di CPL CONCORDIA e quelle esterne. Il consumo per autotrazione è considerato tutto interno alla società.

I coefficienti di calcolo utilizzati per il calcolo delle tCO₂ sono indicati nella "Tabella parametri standard nazionali". Le emissioni lorde totali di GHG sono espresse in tCO₂.

Tutte le quantità di combustibile utilizzato devono essere moltiplicate per i relativi fattori di emissione indicati nella "Tabella parametri standard nazionali" scaricabili dal sito "EU ETS – Italia Autorizzazione ad emettere Gas ad Effetto Serra" al link: <https://www.ets.minambiente.it/Home/Ets>.

Questa tabella contiene i coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO₂ nell'inventario nazionale UNFCCC (media dei valori degli anni 2021-2023). Per il calcolo relativo all'energia elettrica il fattore di conversione è stato extrapolato dal rapporto ISPRA "Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia Serie storica dei fattori di emissione nazionali (1990-2021) per la produzione ed il consumo di elettricità" pubblicato in data: 28.02.2024. Per i consumi 2024 si sceglie di utilizzare il fattore 236,3 gCO₂/kWh.

Questa tabella viene compilata per le emissioni interne all'organizzazione e per quelle esterne separatamente. La somma dei due compone le emissioni totali dell'azienda.

Le emissioni market-based non sono calcolate in quanto il computo dell'energia rinnovabile acquistata da rete non viene esplicitato ma è calcolato dal fornitore e compreso nel mix energetico riportato in bolletta. Il dato energetico di energia acquistata 100% rinnovabile, con l'annullamento delle garanzie di origine, è quindi anegato all'interno di questa percentuale.

INTENSITÀ DI GAS SERRA RISPETTO AI RICAVI

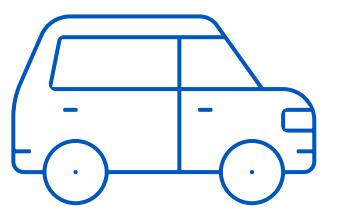
L'indice di intensità climatica sui ricavi netti nel 2024 risulta pari a **0,000019** tonnellate per milione di euro per il calcolo location-based.

T CO ₂ EQ/ MLN EURO	2024
Intensità di GHG location based rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/ unità monetaria)	0,000019
Intensità di GHG market based rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ eq/ unità monetaria)	-
RICAVI NETTI (€)	333.395.403,29

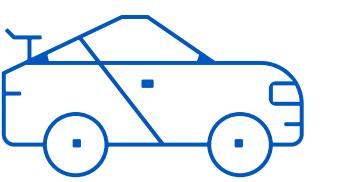
Analogamente all'indice di intensità energetica, questo indice è stato calcolato considerando il valore dei ricavi indicati nel bilancio finanziario di CPL Concordia Soc.Coop.

CONDUCENTI VIRTUOSI

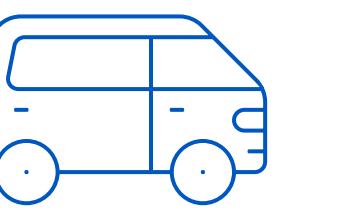
Risparmiare sui consumi di carburante del parco mezzi CPL ha il duplice vantaggio, ambientale ed economico. Si è ideato pertanto, lo strumento "Conducenti Virtuosi", che consente di motivare il personale alla guida dei mezzi seguenti:



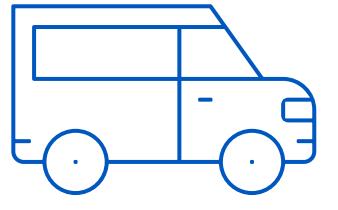
Auto in benefit



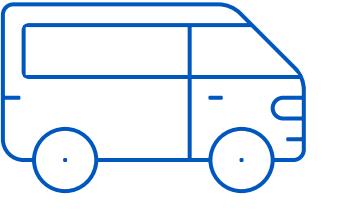
Auto N110



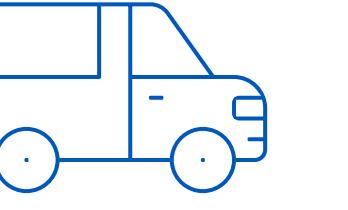
Furgoni A
(fino a 16 quintali; es. Fiorino)



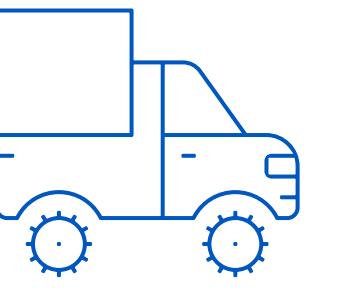
Furgoni B
(tra 16 e 22 quintali; es. Doblò, Dokker)



Furgoni C
(tra 23 e 30 quintali; es. Talento, Scudo)



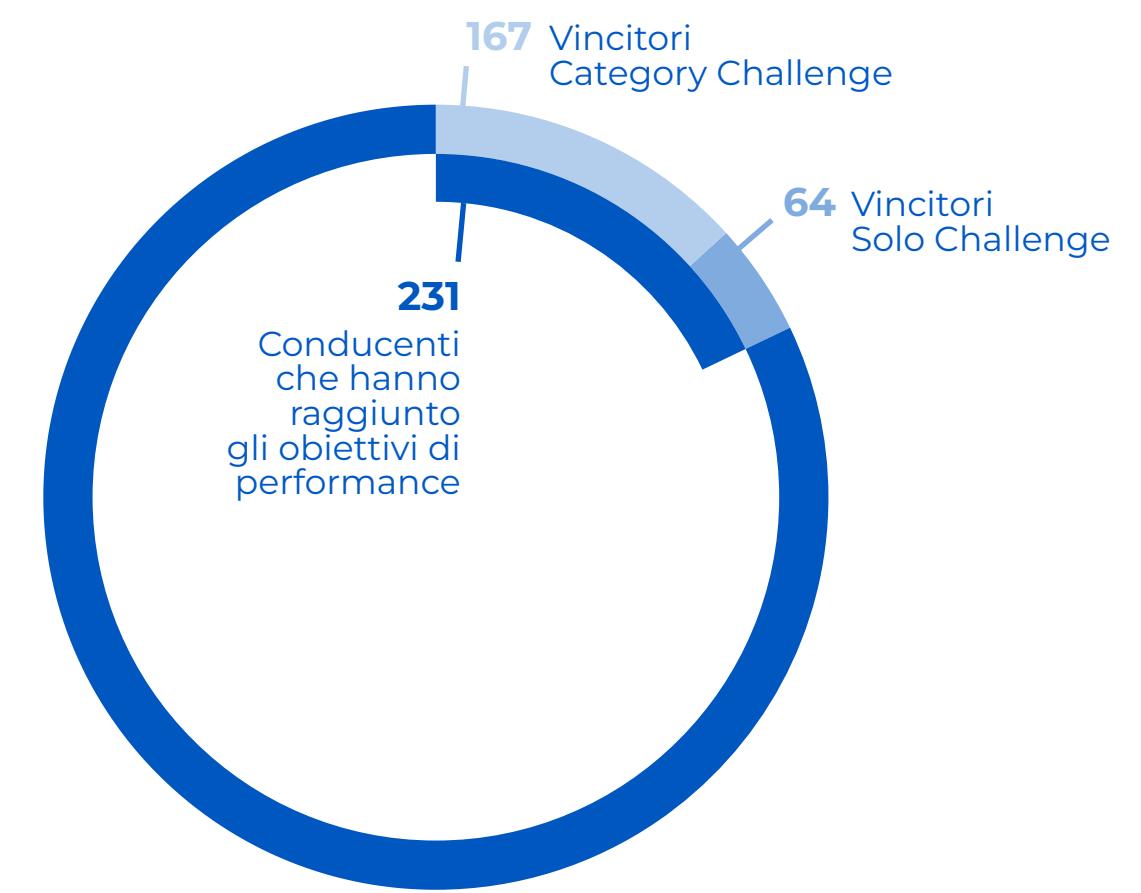
Furgoni D
(tra 31 e 35 quintali; es. Ducato)



Furgoni E
(entro 35 quintali aperti; es. Ducato, Daily)

La promozione della sfida per il 2024 ha premesso un **risparmio di 167 tCO₂**, e un **risparmio economico di 87.677€**. I conducenti che hanno raggiunto gli obiettivi di performance sono stati **231** (18% del totale) di cui:

- 167 vincitori virtuosi del CATEGORY CHALLENGE
- 64 vincitori virtuosi del SOLO CHALLENGE



Complessivamente l'iniziativa, anche nel 2024, ha avuto un bilancio positivo che la rende sostenibile e promovibile anche nel 2025 con le stesse modalità e target del 2024.

I conducenti virtuosi sono premiati con un premio:

- premio Category Challange: il premio consiste in 250€
- premio solo Challenge: il premio consiste in 100€

CPL si propone di ridurre progressivamente il consumo del carburante per autotrazione, rispetto a quanto consumato nel triennio precedente 2020-2022.

IL PROCESSO DI ANALISI DELLA TASSONOMIA

Il regolamento UE 2020/852 sulla Tassonomia e i successivi Atti delegati introduce per la prima volta un sistema di classificazione che elenca in modo univoco le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale, secondo criteri comuni a livello europeo, con l'obiettivo di supportare l'incremento degli investimenti sostenibili e realizzare il Green Deal, creando sicurezza per gli investitori e supportando le aziende nella transizione ecologica.

La Tassonomia definisce sei obiettivi ambientali: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e riduzione dell'inquinamento, e protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi. Un'attività economica è considerata ecosostenibile se contribuisce sostanzialmente a uno di questi obiettivi, non arreca danno significativo agli altri, rispetta le garanzie minime di salvaguardia e soddisfa i criteri tecnici fissati dalla Commissione.

Pur essendo in un campo di incertezza normativa, CPL Concordia nel 2024 ha deciso comunque di **implementare una metodologia strutturata** per analizzare le sue attività con i criteri tassonomici, cogliendo l'opportunità per rinnovare l'approccio alla progettazione e alla valutazione della sostenibilità delle proprie attività. L'approccio delineato dal Regolamento è stato adottato in CPL a partire dal 2023, e per tutto il 2024 sono stati modificati alcuni processi aziendali principalmente impattati da tale Regolamento. Questo ha permesso di mappare e quantificare le attività di CPL Concordia Soc.Coop, ammissibili ai fini della Tassonomia, identificando quelle attività economiche svolte dalla Cooperativa per le quali, all'interno degli atti delegati a supporto del Regolamento, sono stati definiti i criteri di vaglio tecnico e principi di non arrecare danno significativo (DNSH).

In particolare, CPL Concordia Soc.Coop., ha sviluppato un processo metodico per analizzare l'applicabilità della Tassonomia. Questo processo, in una prima fase ha comportato l'analisi degli atti delegati a supporto del Regolamento, specificatamente dedicati ai sei obiettivi ambientali promossi dall'Unione Europea. Per ciascuno di questi obiettivi, sono state elencate una serie di attività economiche ammissibili, per le quali sono stati definiti criteri di vaglio tecnico e principi di DNSH.

È stato verificato che le attività identificate come ammissibili nel primo screening rispettassero effettivamente tali criteri. Successivamente, è stata valutata la conformità al principio DNSH, in modo tale da assicurare che queste attività non arrecassero danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali sopra menzionati.

L'obiettivo finale di questa prima fase del processo è stato quello di individuare le attività di CPL Concordia Soc.Coop. che sono ammissibili e allineate con la tassonomia, quelle che sono ammissibili ma non allineate, e quelle che non sono ammissibili. Questo modello è stato applicato per tutto il 2024 e per i primi mesi del 2025. Successivamente alle proposte di modifica del Decreto Omnibus CPL Concordia ha deciso di cristallizzare l'applicazione del processo in attesa di sviluppi normativi più chiari. Il modello, già testato, verrà aggiornato con i requisiti definitivi della norma.

Ammisibile

Attività ammissibile allineata: attività svolta da CPL Concordia Soc.Coop. esplicitamente inclusa nel regolamento della Tassonomia che soddisfa i criteri di vaglio tecnico sviluppati, rispetta il principio DNSH e le garanzie minime di salvaguardia.

Attività ammissibile non allineata: attività svolta da CPL Concordia Soc.Coop esplicitamente inclusa nel regolamento della Tassonomia che non soddisfa i criteri di vaglio tecnico e/o non rispetta il principio DNSH e/o le garanzie minime di salvaguardia.

Non Ammissibile

Attività non ammissibile: attività svolta dal CPL Concordia Soc.Coop. che non è stata esplicitamente inclusa nel regolamento della Tassonomia perché non contribuisce in modo sostanziale a nessun obiettivo ambientale.

L'analisi si è svolta secondo le seguenti fasi:

- Sono state analizzate le attività di CPL, in continuità con quanto avviato nel 2023. In relazione ai sei obiettivi ambientali di cui si compone la Tassonomia per valutarne l'ammissibilità. Nell'ambito di questa mappatura sono state individuate 18 attività ammissibili.
- Una volta identificate le attività ammissibili facenti parte del portafoglio di CPL Concordia Soc.Coop, si è proceduto a coinvolgere i referenti tecnici al fine di verificare il rispetto dei criteri di vaglio tecnico e dei DNSH indicati nel Regolamento. In particolare, per quanto riguarda il DNSH si rimanda all'approfondimento sotto riportato.
- È stato verificato il rispetto delle garanzie minime di salvaguardia, ai sensi di quanto riportato nel Regolamento 852. CPL Concordia si impegna a rispettare i diritti umani, in coerenza con quanto previsto dal Codice etico e dalla Politica Integrata. Cpl Concordia promuove il contrasto alla corruzione come riportato nel Codice etico e nel Modello per la prevenzione della corruzione. Inoltre, l'organizzazione ha un ufficio fiscale, in costante contatto con degli studi associati per la gestione e il controllo del rischio fiscale.

APPROFONDIMENTO DNSH

Adattamento ai cambiamenti climatici

Nel 2024 CPL ha avviato un'analisi sistematica dei rischi e delle opportunità legate al cambiamento climatico secondo le raccomandazioni del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

L'obiettivo dell'analisi

La metodologia di valutazione dei rischi prevede l'analisi dei rischi/opportunità sia di tipo fisico che di transizione. Per rischi fisici si intendono quelli determinati da eventi (acuti) come l'aumento della gravità di eventi meteorologici estremi (ad esempio, cicloni, siccità, inondazioni e incendi). Possono anche riferirsi a cambiamenti a lungo termine (cronici) nelle precipitazioni e nella temperatura e all'aumento della variabilità dei modelli meteorologici (per esempio, l'innalzamento del livello del mare). Per rischi di transizione si intendono invece quelli legati alla transizione verso un'economia globale a basse emissioni di carbonio, i più comuni dei quali riguardano azioni politiche e legali, cambiamenti tecnologici, risposte del mercato e di compliance (considerazioni sulla reputazione, regolamenti ecc.).

La valutazione porta ad assegnare ad ogni rischio/opportunità un diverso grado di gravità:

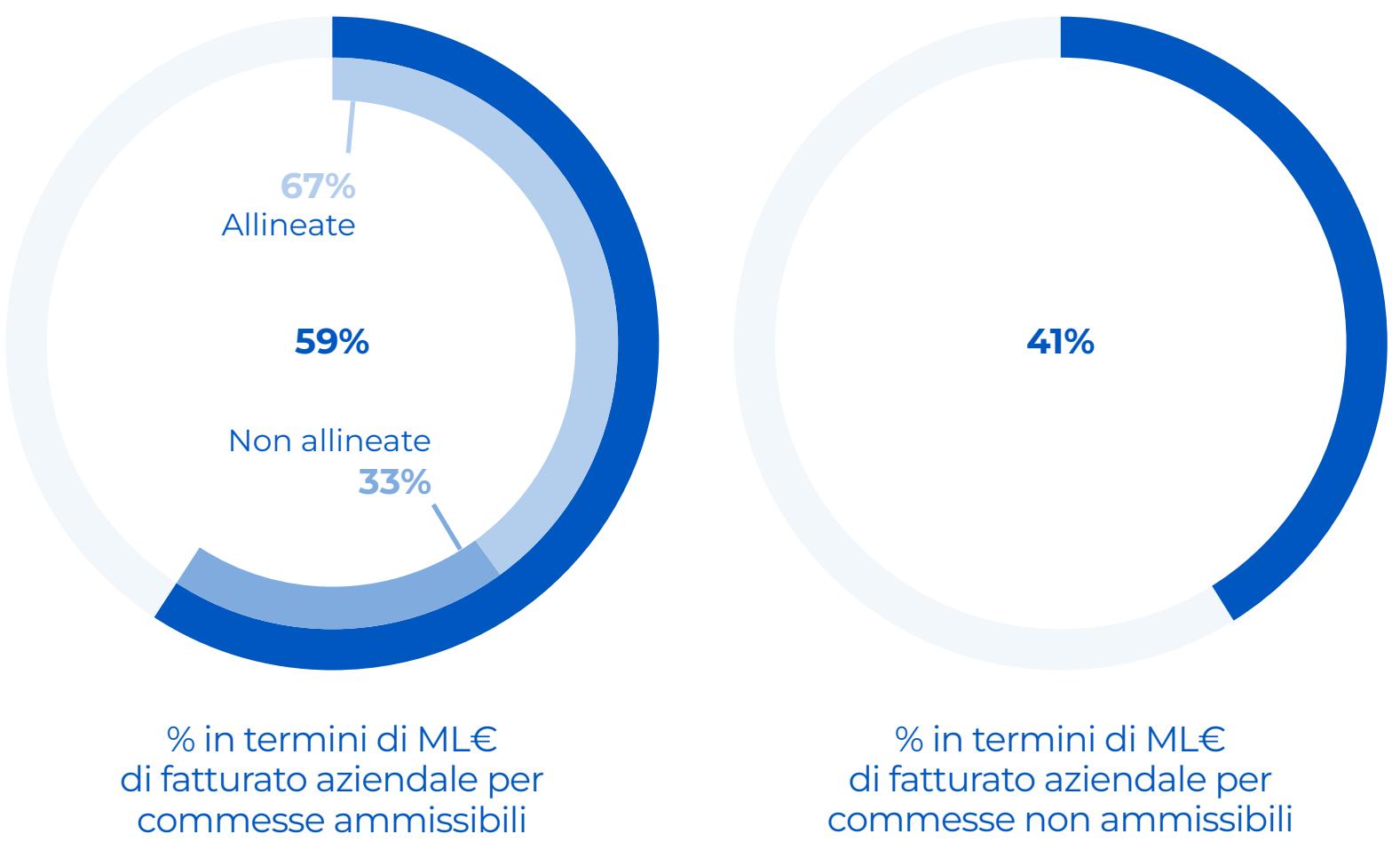
- basso rischio – interventi a lungo termine
- rischio medio – interventi a medio termine
- alto rischio – interventi immediati

Il rischio viene valutato sia per l'azienda nel suo complesso, che puntualmente su ogni sito aziendale, per quei rischi che risultano legati ad esempio alla posizione del sito e/o alla tipologia di attività. In questa prima fase è stato valutato qualitativamente il danno; quindi, il risultato è sulla pertinenza e incidenza del danno e non sulla potenziale perdita economica.

Per ogni tipologia di attività economica sono state valutate le categorie di danno che potenzialmente potrebbero ingaggiarsi e, data la tipologia degli impianti nonché dalla natura del contratto, sono state definite quelli più impattanti. Con questi elementi sono stati individuati i rischi preponderanti per ogni tipologia di attività.

L'analisi dello scenario climatico ha individuato 6 rischi fisici a cui CPL Concordia Soc.Coop può risultare esposta.

In questa rendicontazione, essendo la Tassonomia attualmente volontaria per CPL Concordia Soc.Coop, l'organizzazione con la mappatura effettuata in questa rendicontazione comunica che la % del numero di commesse ammissibili è pari al 48%, di cui il 40% allineate e il 60% non allineate, e la % del numero di commesse non ammissibili è pari al 52%. Si riporta nella tabella sottostante anche la ripartizione economica in termini di ML€ di fatturato di tali percentuali.



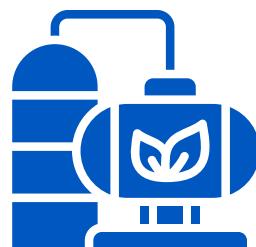
E2

INQUINAMENTO

DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVATE

L'analisi di doppia rilevanza ha identificato come significativo il tema dell'inquinamento, in particolare declinato nei seguenti sotto-temi:

inquinamento dell'aria e **inquinamento del suolo**. Con riferimenti alla catena del valore, sono stati identificati impatti ambientali negativi legati all'inquinamento dell'aria. CPL concordia contribuisce positivamente alla riduzione dell'inquinamento del suolo attraverso interventi di **bonifica del suolo/sito** dai residui di amianto, e attraverso la **realizzazione di impianti di biogas**. Questi impianti rappresentano una soluzione energetica rinnovabile e sostenibile che sta guadagnando sempre più terreno nel panorama delle energie alternative. Questi impianti, basati sulla **conversione anaerobica di materiale organici** in gas utilizzabile come fonte di energia, offrono l'opportunità di trattare prodotti residui in modo redditizio allo stesso tempo di proteggere l'ambiente.



2

NUOVI IMPIANTI
A BIOGAS
NEL 2024

La produzione di impianti a biogas permette numerosi vantaggi tra cui:

- Produzione di energia elettrica da scarti delle attività zootecniche e agricole per generare un reddito aggiuntivo
- Riduzione delle problematiche di stoccaggio e smaltimento dei rifiuti biologici
- Stabilizzazione dei liquami: si ha un rallentamento dei processi degradativi e fermentativi con conseguente diminuzione nella produzione di composti maleodoranti. Inoltre, le sostanze odorose che si formano durante il processo (acido solfidrico, mercaptani, ammoniaca) vengono destinate alla combustione
- Sfruttamento di fonti di energia alternative ai carburanti convenzionali
- Possibilità di utilizzare nel processo colture scarsamente remunerative ma energetiche con notevoli vantaggi economici
- Possibilità di utilizzare e commercializzare il digestato come ammentante in sostituzione di fertilizzanti chimici
- Riduzione dei gas a effetto serra

CPL ha costruito **2 impianti a biogas** nel 2024.

In conclusione, gli impianti di biogas non solo forniscono una fonte di energia rinnovabile, ma contribuiscono anche alla tutela del suolo e all'ambiente in generale.



Politiche e azioni

Per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento, CPL Concordia ha stabilito come riferimenti il Codice Etico e la Politica Integrata. Questi documenti delineano gli impegni della CPL verso l'ambiente, considerato un patrimonio da proteggere dalla distruzione, degradazione e inquinamento. CPL riconosce l'ambiente come bene primario e utilizza tecnologie, strumenti e processi adeguati a contribuire alla transizione ecologica, prevenire i rischi, minimizzare gli impatti ambientali diretti e indiretti, e preservare le risorse naturali per le future generazioni, in linea con la visione aziendale.

Questi impegni si concretizzano in procedure e istruzioni definite e attuate nell'ambito dei sistemi di gestione adottati, in particolare secondo la norma

ISO 14001:2015. Tra gli obiettivi principali ci sono la riduzione delle emissioni atmosferiche di gas, polveri, vapori e odori, la gestione corretta degli scarichi idrici, e l'uso sicuro di sostanze pericolose nelle attività, privilegiando soluzioni alternative per ridurne i rischi potenziali. Sono incluse anche procedure operative per la gestione di eventuali emergenze di inquinamento atmosferico e/o sversamenti di sostanze inquinanti in acqua e suolo.

Questi obiettivi si estendono anche alla catena del valore, come riportato nel Codice di Condotta dei fornitori. CPL Concordia ha adottato specifiche procedure per definire ruoli, responsabilità, principi comportamentali e modalità operative che tutto il personale deve seguire per evitare la commissione di reati ambientali rilevanti secondo il D.Lgs. 231/2001, tra cui l'inquinamento ambientale. Il sistema di deleghe all'interno di CPL Concordia

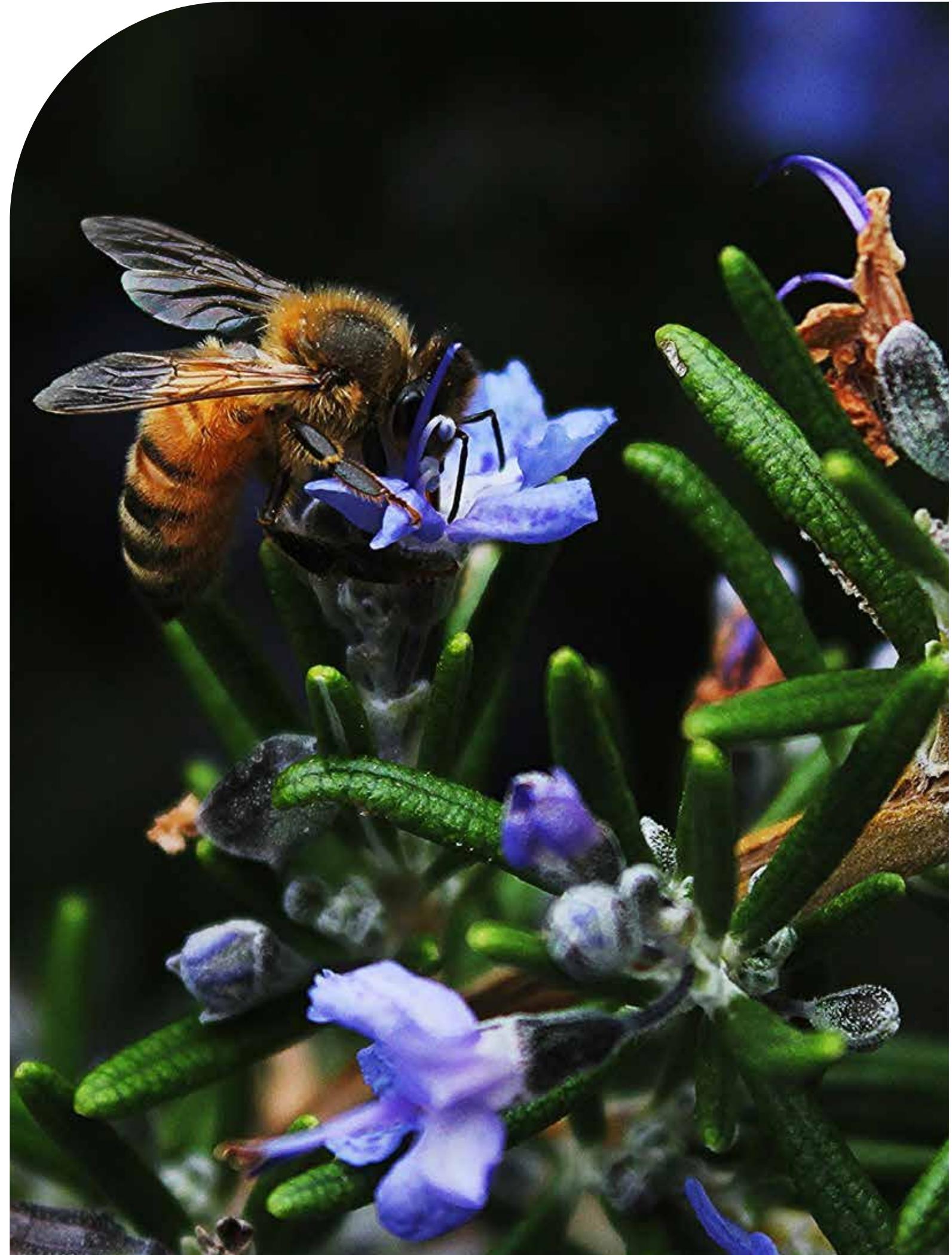
attribuisce ai delegati specifiche responsabilità in materia di adempimenti e conformità alla normativa ambientale degli impianti/servizi gestiti. Le politiche di CPL Concordia sono orientate verso obiettivi specifici come la riduzione dell'inquinamento del suolo e dell'aria tramite le attività, i mezzi e gli impianti di CPL.

Metriche

Per i KPI degli inquinanti, in questa rendicontazione, viene preso come riferimento la metodologia GRI, e il perimetro di rendicontazione è relativo agli impianti della sede principale, che sono oggetto di autorizzazione ambientale. Le emissioni degli impianti della sede principale risultano al di sotto dei limiti autorizzativi come riportato nelle tabelle sottostanti. Non sono presenti impianti che prevedono emissioni di inquinanti nel suolo.

GRI 305-7 Emissioni nell'aria rilevanti

EMISSIONI NELL'ARIA RILEVANTI PER CIASCUNA DELLE SEGUENTI SOSTANZE	UNITÀ	2023	2024	STANDARD, METODOLOGIE, IPOTESI E/O STRUMENTI DI CALCOLO UTILIZZATI
THT e TBM (campionamento in diversi punti dell'impianto di deposito sostanze)	kg	*1e-7 kg/Nm3 campionamento del 21/06/2023 T 25°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 21/06/2023 T 25°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 21/06/2023 T 25°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 21/06/2023 T 28°; *3,9e-7 kg/Nm3 campionamento del 18/12/2023 T 21°	*1e-7 kg/Nm3 campionamento del 22/05/2024 T 31°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 22/05/2024 T 24°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 22/05/2024 T 24°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 22/05/2024 T 29°;	Campionamento puntuale
Polveri (campionamento in diversi punti dell'impianto di verniciatura)	kg	*7,2e-7 Kg/Nm3 campionamento del 25/01/2023 T 18°; *5,3e-7 Kg/Nm3 campionamento del 25/01/2023 T 16°; *5,5e-7 Kg/Nm3 campionamento del 03/02/2023 T 15°; *3,9e-7 Kg/Nm3 campionamento del 22/11/2023 T 23°	*0,000 000 18kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura-essiccazione *0,000 000 97kg/Nm3 campionamento relativo alla saldatura e puntatura *0,000 000 39kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di sabbiatura	Campionamento puntuale
Sostanze organiche volatili (SOV) Come C-ORG tot. (campionamento in diversi punti dell'impianto di verniciatura)	kg	*1,949e-5 kg/Nm3 campionamento relativo all'aspirazione lavapistole/preparazione vernici del 21/06/2023 *9,78e-6 kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura - essiccazione durante la fase di verniciatura, prelievo del 22/11/2023 *3,65e-6 kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura - essiccazione durante la fase di essiccazione, prelievo del 22/11/2023	*0,000 020 56kg/Nm3 campionamento relativo all'aspirazione lavapistole/preparazione vetrini del 22/05/2024 *0,000 004 69kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura-essiccazione del 22/05/2024 *0,000 005 41kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura-essiccazione del 22/05/2024	Campionamento puntuale
THT e TBM (campionamento dell'impianto di bonifica)	kg	1 e-7 campionamento del 21/06/2023 T 26°	1e-7kg/Nm3 campionamento del 22/05/2024 T 24°	Campionamento puntuale



BIODIVERSITÀ

#ESRS 2 IRO-1; #ESRS-2 SBM-3

DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI LEGATI ALLA BIODIVERSITÀ; IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ LEGATI A BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

L'analisi di doppia rilevanza ha identificato la **biodiversità ed ecosistemi** come tema materiale, in particolare declinati nei seguenti sotto-tema: **impatto sulla condizione degli ecosistemi**, e **impatto diretto sulla perdita di biodiversità**, quest'ultimo potenziale legato alla catena del valore. Dall'analisi della doppia materialità non sono stati rilevati dei rischi e delle opportunità.

Le attività di CPL Concordia non sono svolte in prossimità di aree protette e/o di siti Rete Natura 2000. I riferimenti metodologici relativi all'individuazione e alla valutazione delle questioni di sostenibilità rilevanti sono riportati all'interno del capitolo ESRS2 – IRO1.

POLITICHE RELATIVE ALLA BIODIVERSITÀ

Il **capitale naturale**, che comprende acqua, terra, minerali, foreste, biodiversità e la salute dell'ecosistema, è un elemento essenziale per la produzione di beni e la fornitura di servizi. Le attività di un'organizzazione possono influenzare positivamente o negativamente questo tipo di capitale.

In relazione ad azioni a tutela della biodiversità, CPL si impegna costantemente a supportare in maniera efficiente i territori in cui opera tramite molteplici attività di sponsorizzazione e altre forme di investimento con particolare attenzione alla dimensione sociale, promuovendo iniziative culturali per la crescita complessiva delle comunità, sostegno ad attività ambientali e sviluppo sostenibile, per creare valore condiviso sul territorio e le comunità locali.

Le collaborazioni e le iniziative green hanno lo scopo di diffondere all'interno, verso i nostri soci e dipendenti, e all'esterno, verso i nostri clienti, fornitori e partner, una cultura attenta ai temi ambientali – dalla lotta al cambiamento climatico alla tutela della biodiversità.

Progetti e risultati

Gli interventi realizzati sono calati sulle realtà locali, in modo tale da porsi in sintonia con le peculiarità degli habitat locali. A titolo esemplificativo si segnalano le seguenti attività del 2024:



Tutelare la biodiversità significa difendere la nostra stessa esistenza. E quale modo migliore per salvaguardare il pianeta di un progetto di ripopolamento api? Anche nel 2024 CPL Concordia Soc. Coop. ha rinnovato l'adesione a “**Bee Sustainable**”, un importante progetto nell'ambito della sostenibilità ambientale che ha visto l'adozione di 10 arnie che possono contenere fino a 500.000 api, sostenendone il ripopolamento e accrescendo, al contempo, la sensibilità ambientale dei nostri stakeholder, in primis i soci che hanno ricevuto in omaggio a Natale un vasetto del miele prodotto dalle api adottate.



Nel 2024, CPL Concordia Soc.Coop. ha continuato a sostenere il progetto “**The Roots Of Change**”. In Italia, il numero di ulivi abbandonati è notevolmente alto, superando i 4 milioni solo in Toscana. Questa situazione può portare alla morte di queste piante, alla proliferazione di arbusti infestanti e alla diffusione di malattie, causando la perdita o una drastica riduzione di un patrimonio ambientale che caratterizza il nostro territorio nazionale e rappresenta un simbolo del paesaggio agricolo collinare. CPL Concordia, sempre attenta al benessere e allo sviluppo dell'ambiente circostante, ha deciso di ampliare il proprio sostegno all'ecosistema adottando 500 ulivi abbandonati, 100 in più rispetto al 2023, grazie alla partecipazione al progetto della start-up toscana Ager Oliva con l'iniziativa “The Roots Of Change”. Questa iniziativa, oltre a essere una testimonianza dell'impegno di CPL Concordia verso la Responsabilità Sociale d'Impresa e a rafforzare la mission sociale della Cooperativa, permette di sensibilizzare i Soci, di promuovere la cultura della sostenibilità ambientale, di creare opportunità di incontro e, infine, di produrre olio di oliva biologico di alta qualità da destinare ai Soci stessi.



Obiettivi

CPL Concordia per il prossimo triennio, come previsto dal Piano Strategico di Sostenibilità, proseguirà nello sviluppo di iniziative nell'ambito della tutela della biodiversità supportando altre associazioni e altre realtà del settore, con attenzione non solo all'ambiente terrestre ma anche all'ambiente marino.

E5

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

#ESRS 2, IRO-1

DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI CONNESSI ALL'USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

L'analisi di doppia materialità effettuata da CPL Concordia ha identificato tra i temi rilevanti l'**uso delle risorse ed economia circolare**, esplicitato nei seguenti sotto-temi: **afflussi di risorse** (tra cui anche l'uso delle risorse) e **rifiuti**. La catena del valore di CPL Concordia è complessa e ad alta intensità di risorse, avendo un modello di business e strategia ancora fortemente dipendenti da vari afflussi di risorse. Questo rende l'uso delle risorse e la circolarità un'area di interesse cruciale sia per le proprie operazioni che per le prestazioni a lungo termine.

Tale informativa è stata sviluppata basandosi su un'analisi di sistema, della propria attività lavorativa, dalla quale si evince che gli impatti negativi sono collegati alla produzione di rifiuti derivante dallo svolgimento delle proprie attività, segue anche il contributo all'esaurimento della materia prima primaria e di risorse critiche. Questi impatti si verificano attraverso le relazioni commerciali con fornitori e appaltatori, i quali sono coinvolti in attività di produzione ed estrazione, così come tutte quelle attività produttive che a loro volta generano rifiuti.

Per fronteggiare tale impatto la Cooperativa si sta impegnando ad implementare azioni che puntino a **potenziare lo sviluppo dell'economia circolare** attraverso iniziative di circolarità interna (sia per i rifiuti prodotti che per quanto riguarda la fornitura delle proprie materie prime). Importante è anche la valorizzazione dei propri impatti positivi in particolare si evince che, grazie ai processi di bonifica di alcune tipologie di rifiuti pericolosi, è stata possibile una riclassificazione in rifiuti non pericolosi e avviati al recupero.

I riferimenti metodologici relativi all'individuazione e alla valutazione delle questioni di sostenibilità rilevanti sono riportati all'interno del capitolo ESRS2 – IRO1.

#E5-1

POLITICHE RELATIVE ALL'USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

CPL Concordia riconosce l'**ambiente come un bene primario**, rispondendo ai bisogni della comunità e promuovendo iniziative di educazione, crescita culturale e civile, e solidale per contribuire alla transizione ecologica, in linea con la propria missione. La Cooperativa si impegna a prevenire i rischi, minimizzare gli impatti ambientali diretti e indiretti, e preservare le risorse naturali per il beneficio delle generazioni future.

In quest'ottica, uno degli obiettivi è quello di puntare sempre più all'adozione di quei principi di economia circolare per sostenere e migliorare l'ambiente esterno ma anche per potenziare la propria capacità di adattarsi alle sfide del mercato.

Per introdurre tutte le azioni precedentemente nominate, CPL Concordia, ha definito la propria Politica Ambientale, in base alla quale si impegna, durante lo svolgimento delle proprie attività, a gestire le tematiche ambientali, in particolare:

- riesamina sistematicamente il Sistema di Gestione Ambientale in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni;
- favorisce i rapporti con fornitori che siano in grado di assicurare prodotti e servizi conformi al Sistema di Gestione Ambientale;
- valuta l'introduzione, nei processi, di materie prime ed ausiliarie che abbiano una migliore compatibilità ambientale rispetto a quelle in uso;
- impegno a migliorare l'utilizzo dell'energia attraverso la progettazione e l'uso di tecnologie a basse emissioni, riducendo la CO₂, utilizzando componenti e materiali riutilizzabili, recuperabili e riciclabili.

Infine, CPL Concordia dispone di un Codice di Condotta per i fornitori, secondo cui tutti i fornitori devono rispettare le leggi in vigore e i regolamenti applicabili oltre che il rispetto di una serie di requisiti, tra cui i diritti umani, promuovendo la diversità e l'inclusione nelle proprie attività lavorative, aderire a principi di integrità, etica, anticorruzione e privacy. In aggiunta a quanto detto viene richiesto di adottare pratiche sostenibili che supportino gli obiettivi di sostenibilità dell'organizzazione al fine di stimolare ricadute positive nel tessuto sociale.

#E5-3

METRICHE E OBIETTIVI

CPL Concordia, in questa fase dopo aver valutato gli impatti, rischi e opportunità relativi all'uso delle risorse e della circolarità, non ha ancora fissato un obiettivo formale relativo all'impatto e ai rischi derivanti dall'uso delle risorse e dalla circolarità. CPL Concordia però ritiene l'uso delle risorse e la circolarità un tema particolarmente rilevante; pertanto, proseguirà nel suo impegno di adozione dei principi di economia circolare, e nell'implementare relativi agli afflussi di risorse delle proprie attività. Questi permetteranno in futuro di stabilire uno o più obiettivi misurabili da riportare nei prossimi report di sostenibilità. Sebbene non comunichiamo alcun obiettivo formale, CPL si impegna a mitigare i rischi legati all'uso delle risorse e all'economia circolare attraverso le politiche e le azioni.

#E5-4

FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA

CPL Concordia ha identificato i materiali chiave fondamentali per la costruzione e la gestione del proprio portafoglio, che sono riportati nel paragrafo Informazioni Generali ESRS 2 SBM-1. Per migliorare la comprensione e la gestione degli afflussi di risorse nei prossimi anni implemterà una metodologia per monitorare i flussi di risorse in ingresso, per valutare la composizione di prodotti inclusa la percentuale di materiali riutilizzati o riciclati.

#E5-5

FLUSSI DI RISORSE IN USCITA

CPL Concordia gestisce i rifiuti con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo dell'economia circolare, ciò comporta un impegno continuo e diffuso da parte del Servizio Ambiente, supportata da una crescente attenzione da parte di tutto il personale, adottando pratiche sostenibili e innovative per promuovere la responsabilità ambientale.

La conformità ai requisiti ambientali è mantenuta in seguito ad un costante controllo sui principali impatti ambientali dell'organizzazione, effettuata tramite audit interni nonché verifiche analitiche.

I costi ambientali, principali, sostenuti da CPL Concordia consistono in spese effettuate per:

- smaltimento rifiuti;
- controlli periodici delle emissioni in atmosfera e degli scarichi idrici;
- mantenimento della certificazione Ambientale.

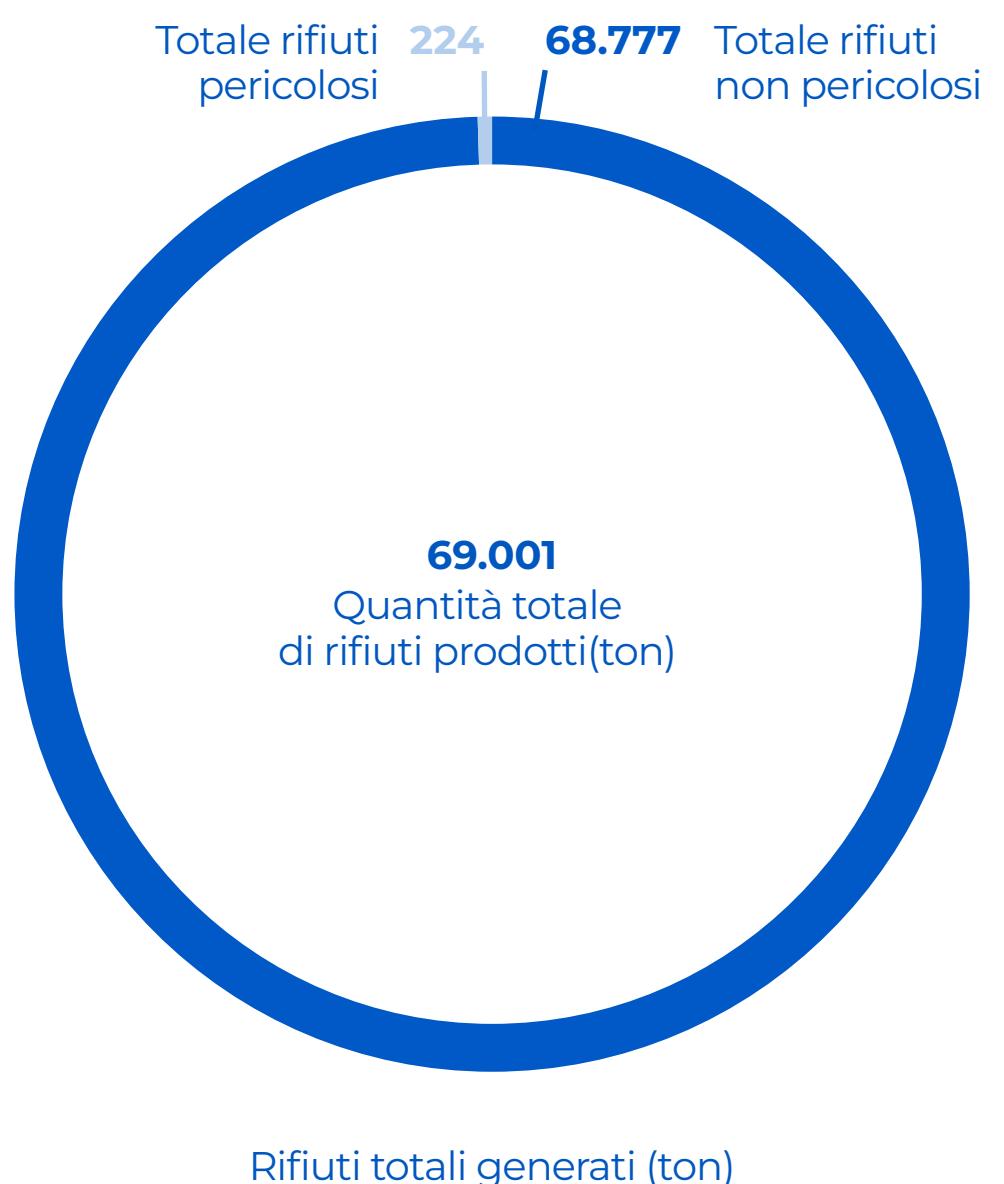
L'azienda per monitorare il flusso dei rifiuti si è dotata di un sistema gestionale esteso a tutti i presidi e le sedi operative, che permette una gestione puntuale e ottimale dei Registri di Carico/Scarico, della registrazione dei formulari e di tutte le attività connesse alla gestione dei rifiuti. Il processo di gestione rifiuti si basa su:

- la limitazione e il risparmio delle risorse impiegate nelle operazioni;
- la riduzione della produzione di scarti;
- l'incoraggiamento di comportamenti positivi tra i dipendenti per una gestione sostenibile dei rifiuti.

La Cooperativa si affida esclusivamente a società autorizzate per la raccolta dei rifiuti, gestendo rifiuti pericolosi e non pericolosi, come residui di vernice e solventi, imballaggi contaminati da sostanze pericolose ma anche imballaggi e rifiuti misti derivanti da attività di demolizione e costruzione.

Nel corso dell'anno 2024 la quantità di rifiuti prodotti è stata pari a **69.001 tonnellate**.

Il 62% dei rifiuti pericolosi è destinato ad operazioni di recupero mentre, per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi la maggior parte, circa il 99% viene anch'esso destinato ad attività di riutilizzo, solo una piccola percentuale è destinata allo smaltimento.



QUANTITÀ TOTALE DI RIFIUTI NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO (TON)

Rifiuti pericolosi sottratti allo smaltimento	0
Propedeutico per il riutilizzo	0
Propedeutico al riciclaggio	0
Propedeutico ad altre operazioni di recupero	139
Totale	139

Rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento

Rifiuti non pericolosi sottratti allo smaltimento	0
Propedeutico per il riutilizzo	0
Propedeutico al riciclaggio	0
Propedeutico ad altre operazioni di recupero	68.732
Totale	68.732

QUANTITÀ TOTALE DI RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO (TON)

Rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento	0
Incenerimento	0
Smaltimento in discarica	0
Altre operazioni di smaltimento	85
Totale	85

Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento

Rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento	0
Incenerimento	0
Smaltimento in discarica	0
Altre operazioni di smaltimento	44,39
Totale	44,39

- ☒ Forza lavoro propria
- ☒ Soci
- ☒ Lavoratori nella catena del valore
- ☒ Clienti
- ☒ Comunità interessate

SOCIALE

04





S1

FORZA LAVORO PROPRIA

#ESRS 2 SBM-3

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI

In seguito all'analisi della doppia materialità, in relazione con la strategia e il modello aziendale adottato da CPL Concordia, sono stati mappati gli impatti, rischi e opportunità sulla forza lavoro propria.

Il tema materiale in questione è stato declinato in funzione di specifici sottotemi: **condizioni di lavoro, parità di trattamento e di opportunità**.

Per CPL, la responsabilità di garantire la **salute**, la **sicurezza** e il **benessere di tutti** è necessaria per avere una collaborazione continua tra i leader e i dipendenti. In particolare, i leader devono assicurare un ambiente sicuro sia fisicamente che psicologicamente, in cui è possibile promuovere una cultura prosperosa. I dipendenti, a loro volta, hanno il dovere di seguire principi sulla sicurezza e di adottare misure proattive per proteggere la propria sicurezza e quella dei colleghi.

Relativamente alle condizioni di lavoro CPL si impegna ogni giorno a **promuovere il benessere dei lavoratori** al di là delle richieste normative, grazie ad iniziative di promozioni sanitarie e attività di prevenzione unitamente a ciò promuove corsi di formazione su salute e sicurezza e tutte quelle attività necessarie per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro per i propri dipendenti.

L'occupazione sicura è una tematica particolarmente sentita dalla Cooperativa, garantendo stabilità economica per il personale e per la comunità locale data dalla maggior promozione di una contrattualistica a tempo indeterminato con a lato erogazioni di svariati benefit.

Rispetto alla parità di trattamento e di opportunità, diversi sono gli impatti positivi, citando alcuni si evince che grazie all'ottenimento di certificazioni promuove un ambiente lavorativo attento alla diversità e all'inclusione, privo di violenza e molestie sul luogo del lavoro.

#S1-1

POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA

Per promuovere la sostenibilità e il benessere della comunità e in risposta alle sfide attuali CPL Concordia adotta strategie basate sulla **continua e completa valorizzazione della propria forza lavoro**, attraverso approcci innovativi guidati dagli scopi e obiettivi della Cooperativa e fondati sulla responsabilità individuale, le competenze, il benessere e l'unicità di ciascuno.

CPL Concordia ha quindi implementato al suo interno diverse politiche attraverso il coinvolgimento attivo di dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali e investitori per tutte quelle decisioni aziendali in modo da assicurarsi che le loro preoccupazioni ed aspettative siano considerate; promuove politiche di etica ed inclusione per garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutti i dipendenti ottenendo specifiche certificazioni in tale ambito.

L'obiettivo di contrastare le condotte illecite e tutte le azioni considerate discriminatorie o moleste che possano violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante viene finalizzato all'interno della politica di Etica ed Inclusione. Tale politica definisce e descrive il processo di inoltro delle segnalazioni, anche anonime, da parte di chiunque venga a conoscenza di atti o fatti contrari alla legge o alle normative interne aziendali e di gestione, trattamento e risoluzione delle stesse da parte delle funzioni interne preposte a ciò.

CPL Concordia monitora gli **obiettivi di Diversità e Inclusione** (D&I) stabiliti dal comitato interno per le pari opportunità (CIPO) e le rivede costantemente lungo la sua catena del valore, impegnandosi a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità grazie anche a campagne di sensibilizzazione e formazione interna, oltre che collaborazioni con cooperative di tipo B per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

A supporto di quanto detto, nel corso del 2023 è stata ottenuta la certificazione Diversity & Inclusion che definisce i requisiti per l'implementazione di politiche, processi e pratiche che favoriscono l'**uguaglianza di opportunità delle risorse umane all'interno della propria catena del valore**. Infine, con l'accreditamento della certificazione SA8000, CPL Concordia riconosce il rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni dell'organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e le leggi nazionali, promuovendo quindi un ambiente di lavoro più sicuro e giusto, garantendo la conformità con leggi nazionali e internazionali.

Impegnandosi a aderire alle convenzioni sui diritti umani relative all'abolizione del lavoro minorile e all'eliminazione del lavoro forzato e obbligatorio, nonché alle convenzioni per l'eliminazione delle discriminazioni in materia di impiego e occupazione collettiva.

Con riferimento alla Parità di Genere, CPL vede come proprio punto fermo la **non discriminazione delle persone sulla base di razza, sesso, etnia, età religione o orientamento sessuale, disabilità fisica o stato civile o genitoriale**, promuovendo pari opportunità nell'impiego. Con l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 è stato possibile adottare un insieme di indicatori prestazionali all'interno dell'organizzazione per misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere con l'obiettivo di identificare e colmare i gap esistenti.

Relativamente alla tutela e gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro, la cooperativa punta ad una continua erogazione di formazione al fine di coinvolgere la popolazione aziendale, investendo considerevolmente per promuovere la salvaguardia della salute e della sicurezza sul posto di lavoro.

L'impegno costante nel miglioramento e nell'arricchimento della cultura aziendale su questi temi lo si può convalidare anche a seguito della conferma, anche per l'anno 2024, della certificazione ISO 45001 introducendo una migliore attenzione ai bisogni e alle aspettative dei lavoratori grazie alla loro consultazione e partecipazione più attive, ponendo maggiore enfasi sul miglioramento continuo.

#S1- 2

PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DELLA FORZA LAVORO PROPRIA E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI IN MERITO AGLI IMPATTI

Analisi di Clima

CPL Concordia ritiene fondamentale raccogliere direttamente le intuizioni e le prospettive dei propri dipendenti, considerandole elementi chiave per la definizione di decisioni e strategie aziendali.

Per analizzare la percezione interna circa il benessere organizzativo e l'ambiente di lavoro, la Cooperativa ha implementato un **sondaggio annuale** denominato "Analisi di Clima" che mira a raccogliere le prospettive e le motivazioni dei dipendenti attraverso una serie di domande. Tale sondaggio valuta vari temi tra cui il grado di fiducia, apertura e trasparenza percepiti dai dipendenti riguardo alla collaborazione e agli organi di gestione; esamina il grado di soddisfazione in diversi aspetti della vita lavorativa e delle condizioni della propria forza lavoro ad esempio le loro condizioni fisiche, la soddisfazione in termini di retribuzione e di impiego, le opportunità di sviluppo, il carico di lavoro, lo stress, l'inclusione e la diversità e il rischio di molestie sul luogo di lavoro.

I risultati vengono poi condivisi con la figura interna dell'**Employer Branding**, il quale analizza i dati e riporta quanto appreso all'alta direzione al fine di avviare dialoghi su potenziali iniziative di miglioramento, successivamente tali risultati vengono poi trasmessi a tutta la platea dei lavoratori tramite una sessione mista, garantendo un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo in cui tutti possano esprimere il proprio potenziale.

#S1- 3

PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI, POLITICHE RELATIVE AL PERSONALE

Il **coinvolgimento** dei dipendenti è essenziale per attrarre e mantenere il personale. Quando i dipendenti si sentono coinvolti, sono più motivati nelle loro attività quotidiane, più produttivi nel raggiungere gli obiettivi, più creativi e fedeli al datore di lavoro.

CPL tutela i suoi dipendenti grazie alla possibilità di **segnalare** lamentate e reclami attraverso meccanismi designati, in particolare di elevata importanza è il tema whistleblowing. Tale politica permette di effettuare segnalazioni in modo anonimo con l'obiettivo di proteggere i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione e discriminazione, trattando tutte le segnalazioni con serietà e professionalità.

I canali di segnalazione includono sia modalità tradizionali, come l'invio di lettere, sia canali informatici dedicati, le quali vengono poi gestire dal Risk & Compliance Manager che assicura la massima riservatezza e l'adozione di misure appropriate in risposta alle segnalazioni ricevute.

#S1- 4

INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER LA FORZA LAVORO PROPRIA E APPROCCI PER LA GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL PERSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA, NONCHÉ L'EFFICACIA DI TALI AZIONI

Il **focus sulle persone** rimane una priorità per CPL Concordia, di conseguenza nel corso degli anni si è attivata con azioni volte ad intervenire e ad anticipare tutti quegli impatti rilevanti per i propri dipendenti. In particolare, per mitigare l'impatto negativo della distribuzione diseguale di genere nei ruoli di leadership e anche a livello salariale.

Relativamente alla prima tematica la Cooperativa monitora una serie di KPI al fine di avere una maggiore visione e consapevolezza dei suoi dati demografici, incorporando questa consapevolezza nella pianificazione strategica per la responsabilità e il miglioramento continuo. Questo comporta il miglioramento degli indicatori chiave di prestazione e delle metriche, molte delle quali sono attualmente in fase di sviluppo e implementazione negli anni successivi. La tematica del Gender Pay Gap è oggetto di dibattiti e discussioni, difatti l'azienda ha introdotto una politica di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) che mira a ridurre le disuguaglianze nel luogo di lavoro, implementando diverse iniziative per affrontare tale tematica, tra cui la pubblicazione di rapporti annuali sulla differenza salariale di genere. Questi rapporti forniscono una trasparenza maggiore sui salari e aiutano l'organizzazione a migliorare la rappresentanza delle donne nella forza lavoro.

CPL Concordia ha un approccio molto attento e strutturato per **garantire la salute, la sicurezza e il benessere dei suoi dipendenti**, promuovendo comportamenti responsabili e sicuri attraverso l'adozione di misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica, il tutto coordinato da un Codice Etico che include norme specifiche per la sicurezza.

Creare un ambiente di lavoro che favorisca il benessere e il coinvolgimento dei dipendenti rimane una sfida prioritaria, questo viene introdotto grazie ad iniziative per il bilanciamento tra vita professionale e privata, come attività di wellbeing, gite aziendali e cene sociali.

CPL Concordia attribuisce grande importanza al processo di On-boarding, considerandolo essenziale per l'integrazione dei nuovi dipendenti, con cadenza mensile organizza delle giornate di On-boarding, presso la sede principale di Concordia sulla Secchia, che coinvolge i nuovi assunti di tutte le proprie sedi italiane. Durante questa giornata, i nuovi arrivati possono conoscere la storia i valori e la missione della cooperativa attraverso le esperienze condivise dai dipendenti più esperti.

L'On-boarding prevede anche una visita guidata agli uffici e agli stabilimenti operativi, facilitando la creazione di legami tra i nuovi colleghi e aiutandoli a sentirsi parte di una grande famiglia, impegnandosi quindi a creare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante, capace di attrarre e mantenere i migliori talenti.

CPL Concordia, certificata per la parità di genere, ha avviato una collaborazione con la Luna del Grano- 1° Piattaforma in Italia specifica per la gravidanza e il Back To Work – per accompagnare le mamme e le future mamme nel loro percorso di gravidanza, fino ai primi mesi del loro rientro a lavoro. Verrà attivata una piattaforma di self coaching e messi a disposizione colloqui individuali con professionisti.

#S1-5

OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI RILEVANTI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Tutti gli obiettivi della Cooperativa inclusi quelli relativi al personale sono descritti nell'ESRS 2 a [pagina 11](#).

#S1- 6

CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

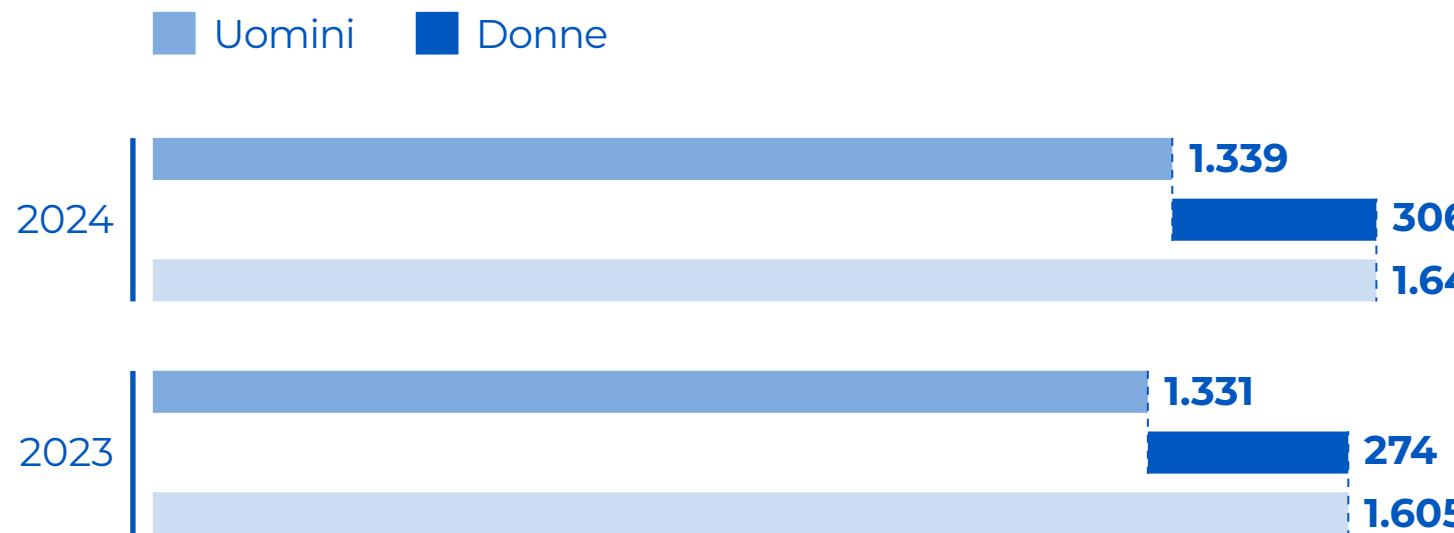
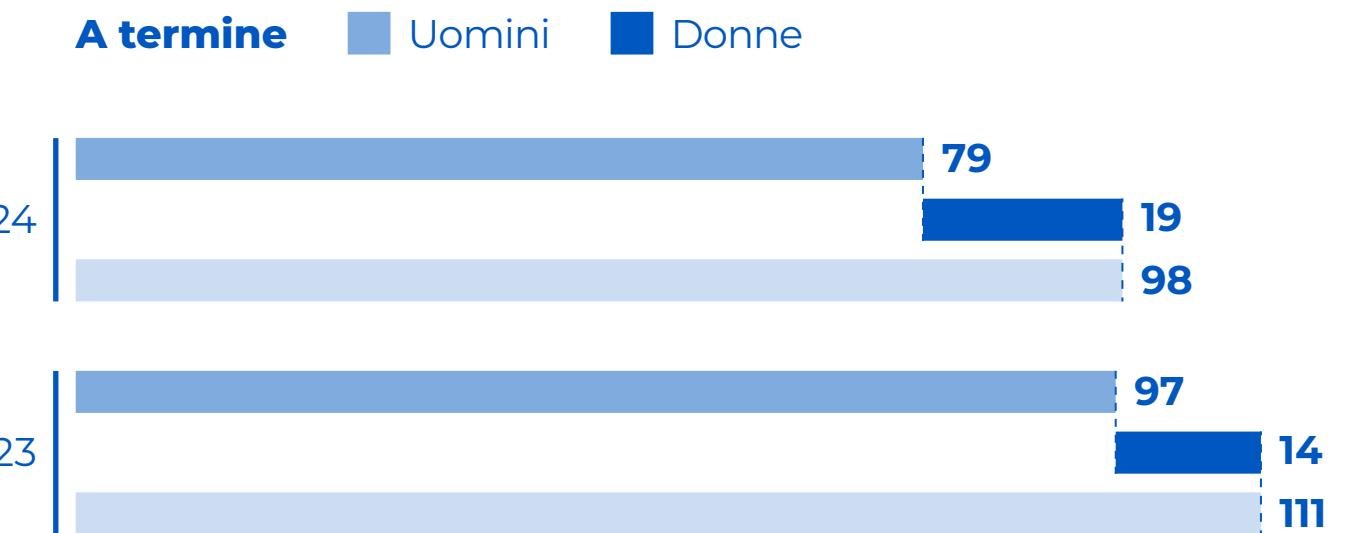
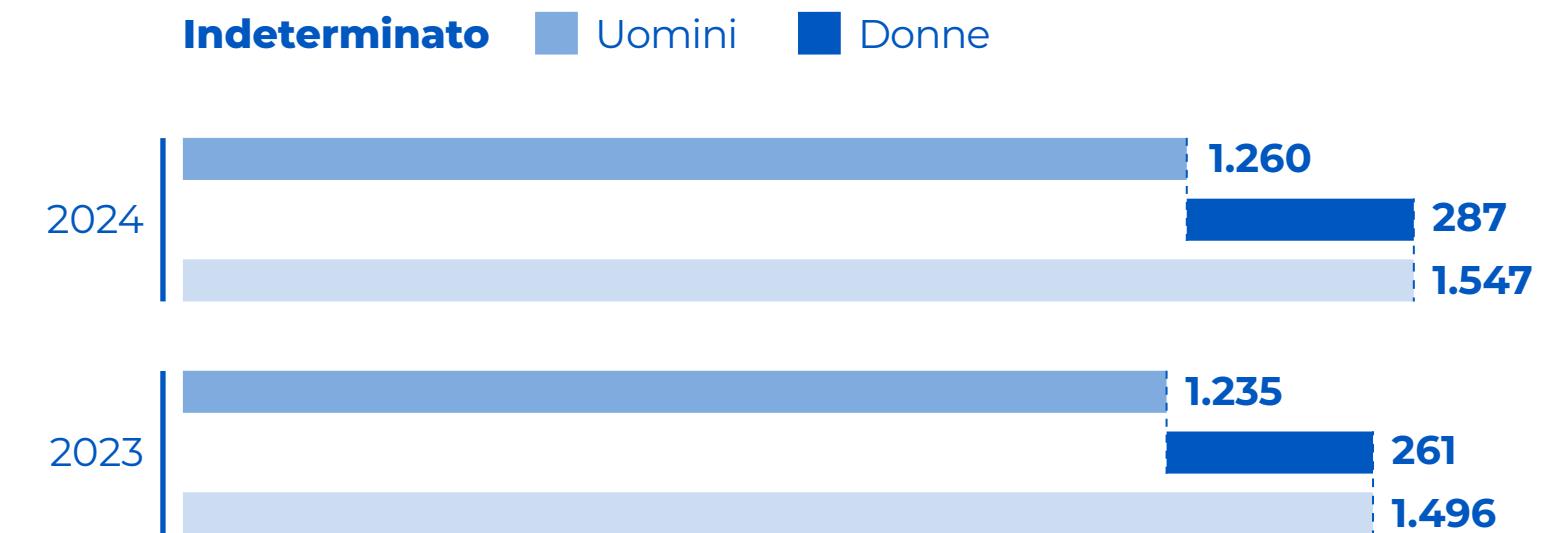
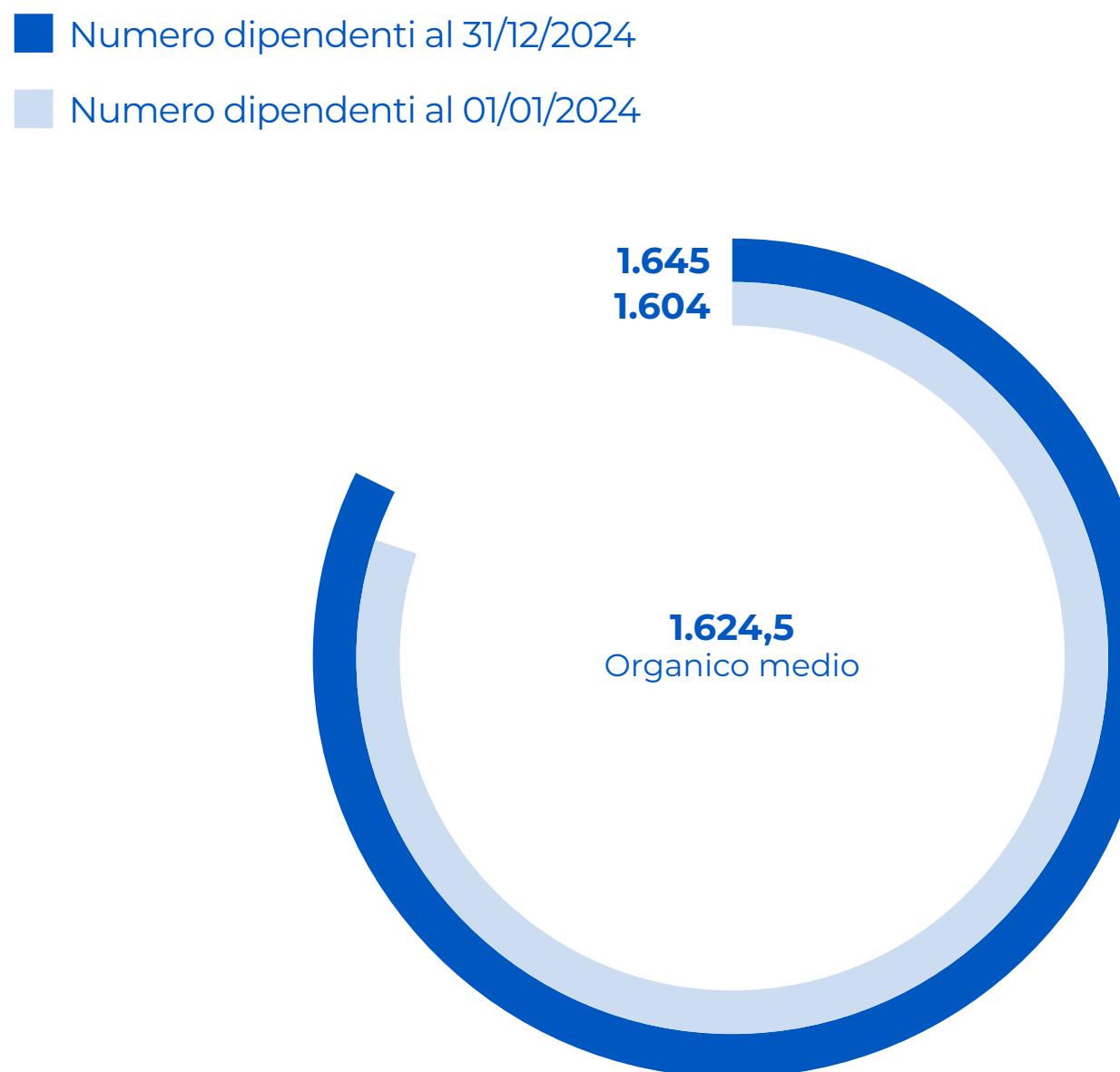
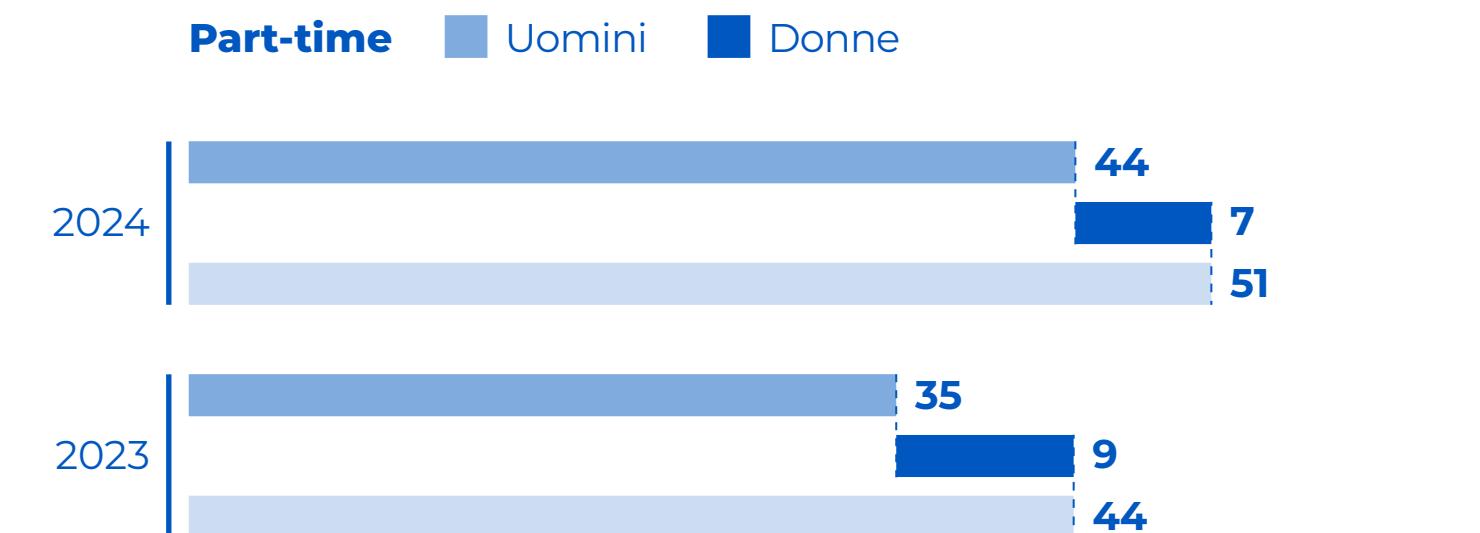
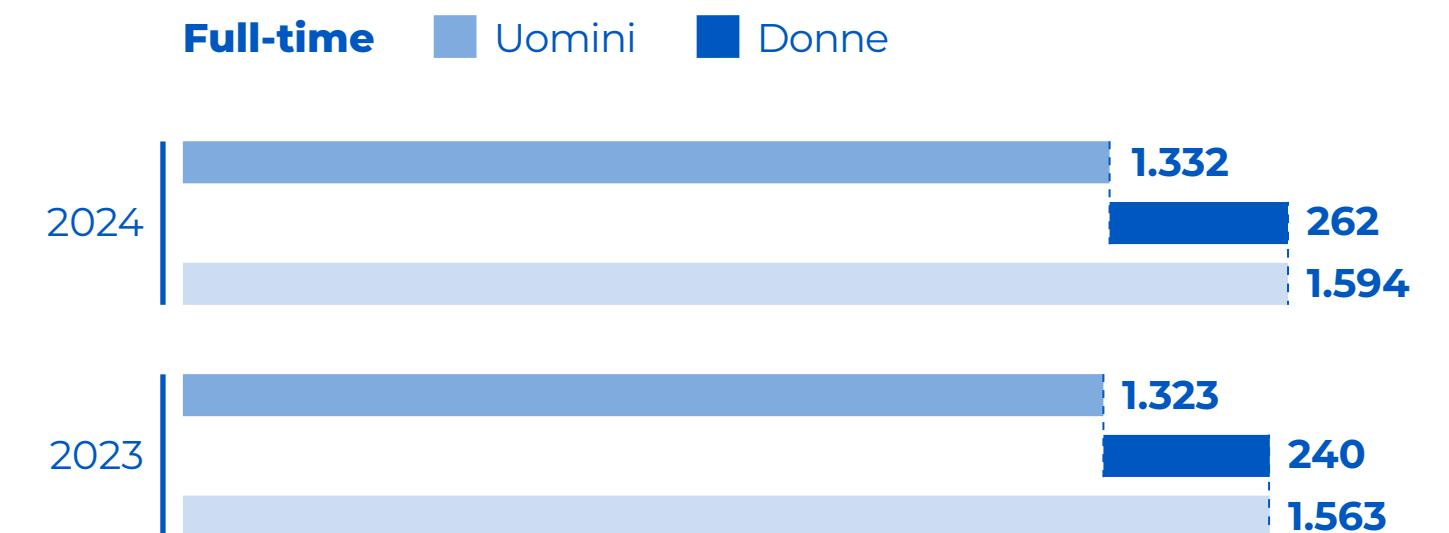
Al 31 dicembre 2024, i lavoratori presenti in CPL Concordia sono pari a **1.645**, di cui 1.547 godono di un contratto a tempo indeterminato, mentre la restante parte dispone di un contratto a tempo determinato.

Il dato viene suddiviso anche in funzione della contrattualistica full-time o part-time, dall'analisi si evince infatti che il valore più importante ricade nei casi di full-time ma, presenti anche contratti di part-time a seconda delle esigenze di ciascun lavoratore.

Rispetto all'anno precedente i dipendenti della cooperativa sono aumentati di 40 unità, con un maggior ingresso di donne rispetto agli uomini, cercando di colmare tale gap. Questo è stato possibile grazie al continuo sviluppo, cercando di favorire maggiore attrattività per le nuove leve, e fedeltà dei dipendenti già presenti.

Il **turnover** si attesta pari a **16,19%** favorito dall'elevata quantità di offerte di lavoro presenti sul mercato, il quale favorisce una continua ricerca. CPL si impegna ad analizzare il benessere e le esigenze dei dipendi, soffermandosi su quella fascia di età in cui il tasso di turnover è maggiore, al fine di focalizzare meglio l'attenzione verso le loro esigenze e fidelizzazione.



DIPENDENTI PER GENERE**DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO****ORGANICO MEDIO****DIPENDENTI PER TIPO DI IMPIEGO**

263
DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'IMPRESA

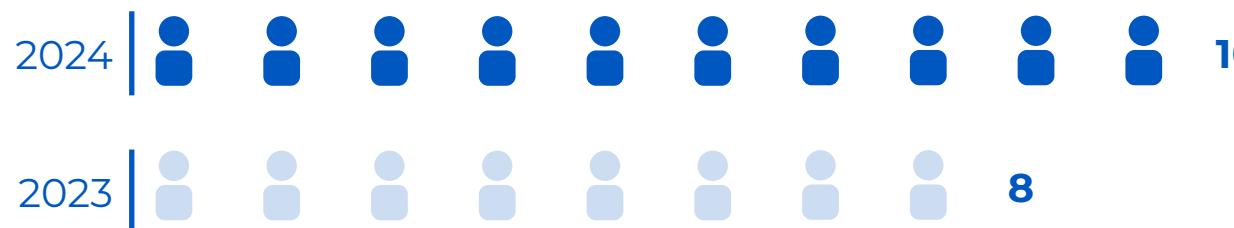
16,19%
TURNOVER COMPLESSIVO (%)

#S1-7

CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL'IMPRESA

In casi di necessità, la Cooperativa dispone di lavoratori che non sono dipendenti diretti, come ad esempio i **lavoratori autonomi**. Al 31 dicembre 2024 il dato è pari a **8** unità, in leggero decremento rispetto al dato dell'anno precedente. Questo trend di decremento si identifica con uno degli obiettivi della Cooperativa, ovvero di implementare le strutture interne internalizzando maggiormente tutte le attività possibili anche grazie alla specializzazione e al coinvolgimento dei propri dipendenti diretti, giovando della loro visione interna.

Numero totale dei lavoratori che non sono dipendenti e le cui mansioni sono controllate dall'organizzazione



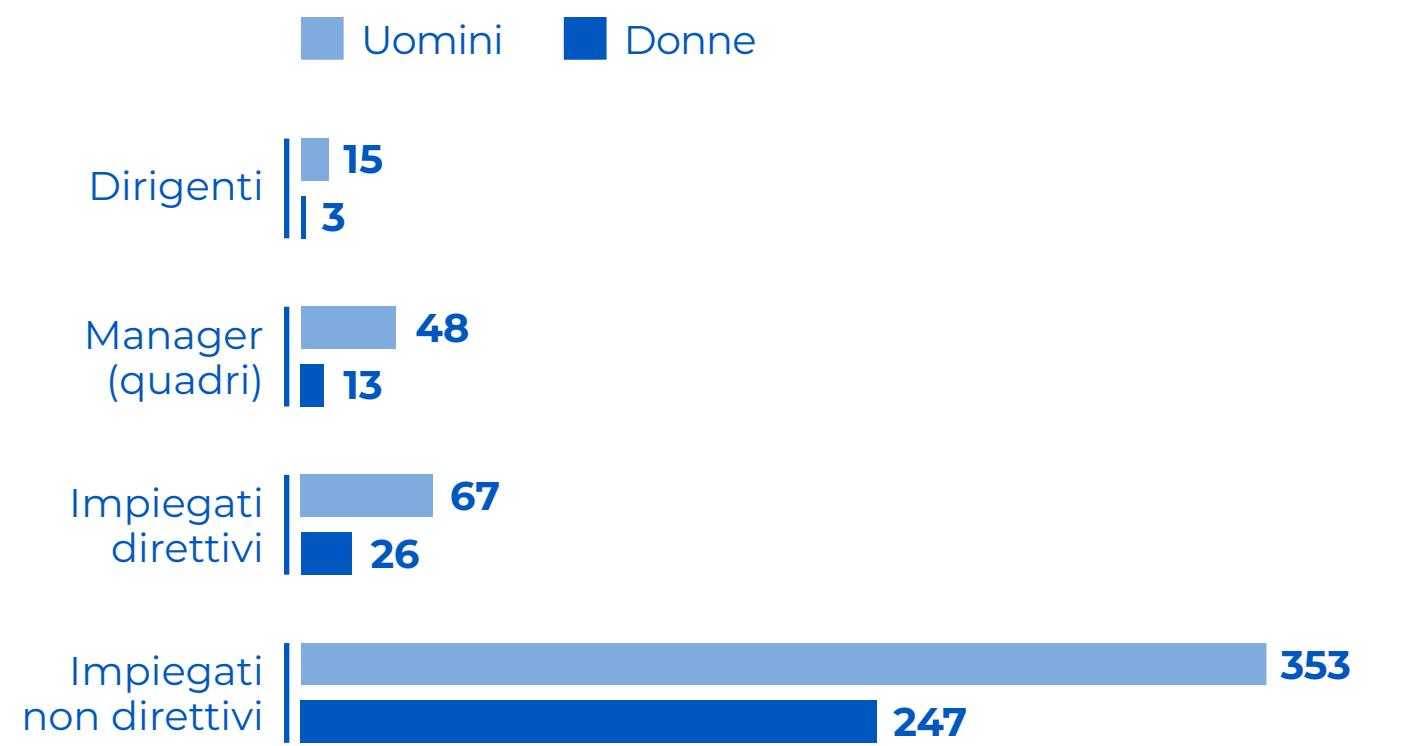
#S1-8

COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE

CPL Concordia rispetta tutte le norme di legge relative ai contratti collettivi che interessano tutti i nostri dipendenti, difatti il 100% dei propri dipendenti è coperto da un **contratto collettivo**.

Sempre attiva è la possibilità di canali disponibili per favorire il loro coinvolgimento nelle attività aziendali, con la possibilità di esprimere le loro opinioni e idee.

Distribuzione di genere tra i membri dell'alta dirigenza



#S1-9

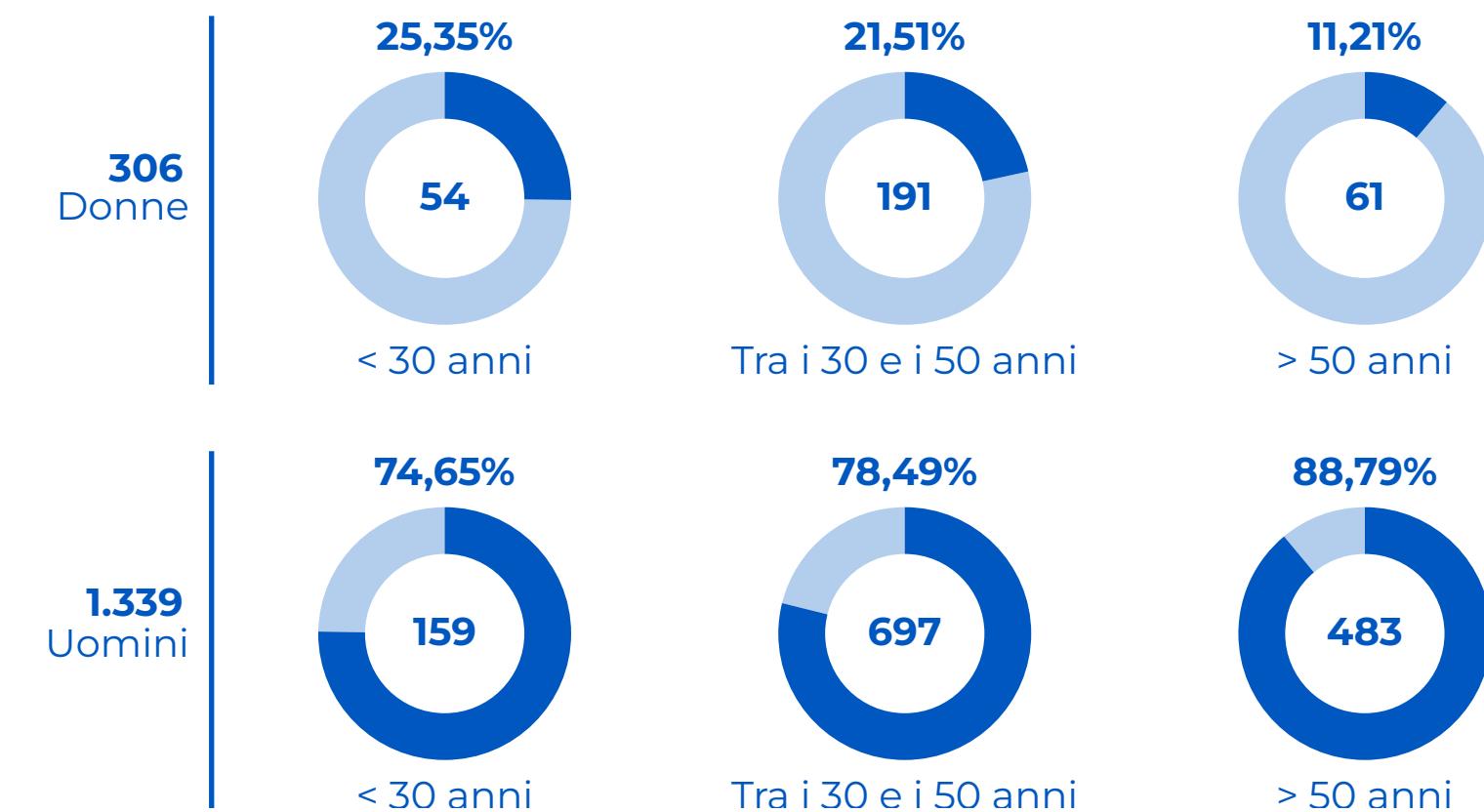
METRICHE SULLA DIVERSITÀ

Nel 2024 CPL Concordia ha confermato la **certificazione per la parità di genere**, secondo la prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022 che prevede la misura e la rendicontazione di genere all'interno delle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap esistenti, nonché incorporare nel DNA delle organizzazioni il nuovo paradigma di riferimento per la parità di genere e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Sono **544** i lavoratori con più di 50 anni di età, **888** i dipendenti nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresentando circa un 53% dell'organico totale e **213** i lavoratori under 30.

Relativamente alla distribuzione di genere tra i membri dell'alta dirigenza, si evince che, tenendo in considerazione che la popolazione maschile ha un impatto più elevato sul totale dei dipendenti, nel 2024 il totale delle donne che rientrano tra i membri dell'alta dirigenza è pari al 37%, ovvero **289** donne a fronte di **483** uomini.

Dipendenti per età e genere



#S1-10

SALARI ADEGUATI

Per assicurare equità, trasparenza e pari opportunità per tutti i dipendenti della Cooperativa vengono svolte analisi al fine di confrontare trend relativi ai salari a livello locale e nazionale, con l'obiettivo di valutare la competitività di CPL Concordia rispetto al mercato esterno.

Per svolgere tale analisi sono stati identificati una serie di KPI, tra cui:

- Posizionamento retributivo per ruolo e inquadramento rispetto ai quartili di mercato;
- Scostamenti significativi tra le distribuzioni della Cooperativa rispetto alla media del settore di operatività;
- Ruoli potenzialmente critici in cui il gap retributivo potrebbe influenzare attrattività e retention.

#S1-11

PROTEZIONE SOCIALE

La Cooperativa rispetta i requisiti legali relativi alla protezione sociale, conformandosi alla legislazione dei Paesi europei in cui opera, oltre a ciò, riconosce l'erogazione di misure di welfare aziendale in linea con quanto previsto da ciascun CCNL, assistenza sanitaria e contributi pensionistici. In particolare, anche per l'anno 2024 è stata messa a disposizione una polizza di assistenza sanitaria grazie all'accordo contrattuale con Unisalute, inoltre rimane sempre disponibile la sottoscrizione di un Fondo di Previdenza Cooperativa, avente lo scopo di garantire una prestazione complementare aggiuntiva rispetto al sistema di previdenza pubblica obbligatoria.

#S1-12

PERSONE CON DISABILITÀ

CPL Concordia si è dotata di una procedura che regola l'intero ciclo di vita dei suoi dipendenti a corredo di ciò, dispone di un "Manuale di gestione della diversità, equità e inclusione - MGDE&I", il quale regola il sistema di gestione DE&I, fornendo una linea guida sulle politiche HR inclusive e il monitoraggio dei requisiti e delle prestazioni in ambito DE&I della Cooperativa.

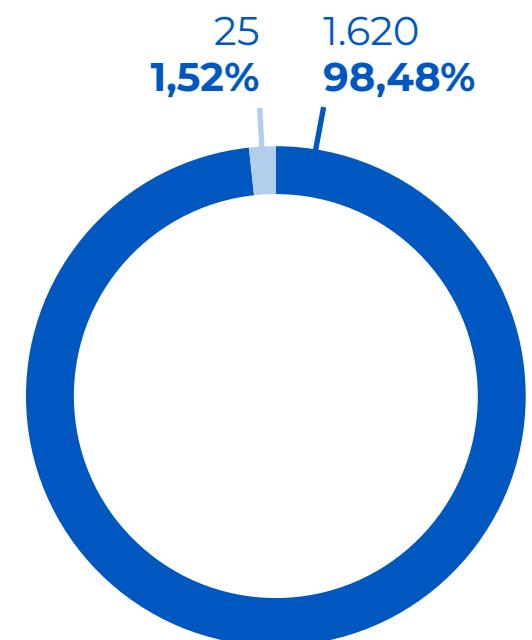
Il MGDE&I disciplina le attività del "CIPO – Comitato interno per le pari opportunità", il quale si impegna a promuovere e tutelare le pari opportunità all'interno dell'azienda, in linea con le normative vigenti e le politiche aziendali in materia di diversità, equità e inclusione.

Per sensibilizzare la popolazione aziendale circa le politiche volte a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle pari opportunità, nella piattaforma e-learning aziendale "CPL Academy" è stata inserita un'attività in modalità asincrona, completa di varie pillole formative sul Diversity Management, linguaggio inclusivo e contrasto agli stereotipi, compresi quelli sulla disabilità.

A fine 2024 sono impiegati 25 persone soggette a disabilità e appartenenti alle categorie tutelate dalla legge 68/1999.

Dipendenti con disabilità

- Senza disabilità
- Con disabilità



#S1-13

METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

CPL Concordia pone grande attenzione alla **formazione** dei propri dipendenti, considerandola un elemento chiave per la crescita professionale e personale. La Cooperativa offre **programmi formativi su misura**, che includono sia competenze trasversali come salute e sicurezza, ambiente, sostenibilità, diversità, equità ed inclusione, sia competenze specifiche per il ruolo o settore di ciascun dipendente.

A consuntivo le ore medie di formazione del 2024, sono pari a 29,84 il dato risulta in leggero calo rispetto allo scorso anno ma comunque in linea con i valori medi.

Nel corso dell'anno 2024 sono stati implementati incontri di One-to-One, ovvero momenti di confronto tra responsabile e lavoratore nei quali viene analizzato il livello di benessere dello stesso, le sue competenze al fine di confrontarsi e valutare assieme percorsi di crescita all'interno dell'azienda che meglio si inquadra con il dipendente.

Parallelamente a questa attività sono state incrementate attività di revisione periodiche delle prestazioni e sviluppo delle competenze. La Cooperativa punta ad ampliare questa analisi a tutti i dipendenti, così da ottenere una panoramica il più completa e dettagliata possibile.

Ore di formazione per genere



49.231

**ORE TOTALI DI FORMAZIONE
NEL 2023**

49.087

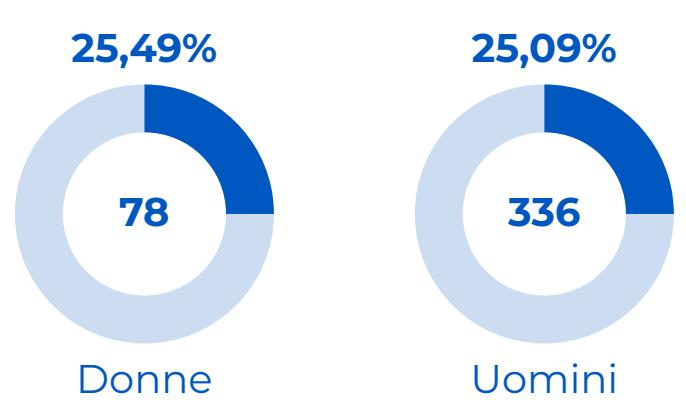
**ORE TOTALI DI FORMAZIONE
NEL 2024**

Ore medie di formazione per genere



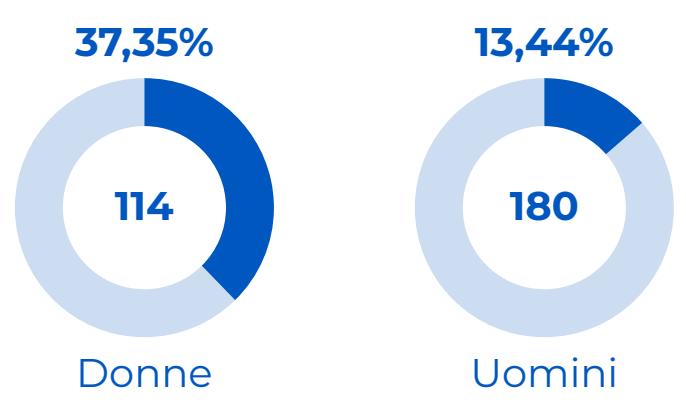
Revisioni periodiche delle prestazioni e sviluppo delle competenze

Dipendenti che hanno partecipato a revisione periodica delle prestazioni e dello sviluppo della carriera



One to One

Dipendenti che hanno partecipato a incontri One to One per discutere del percorso professionale



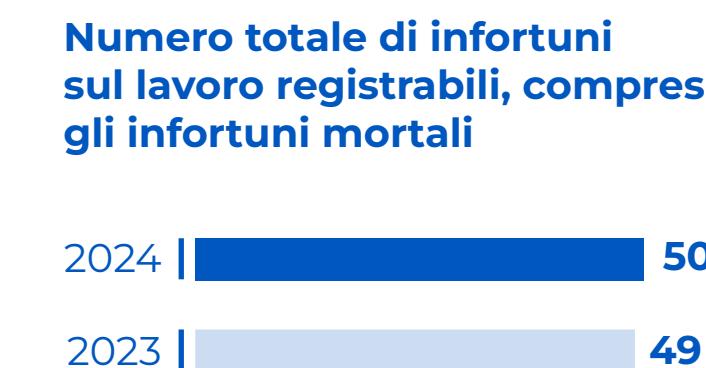
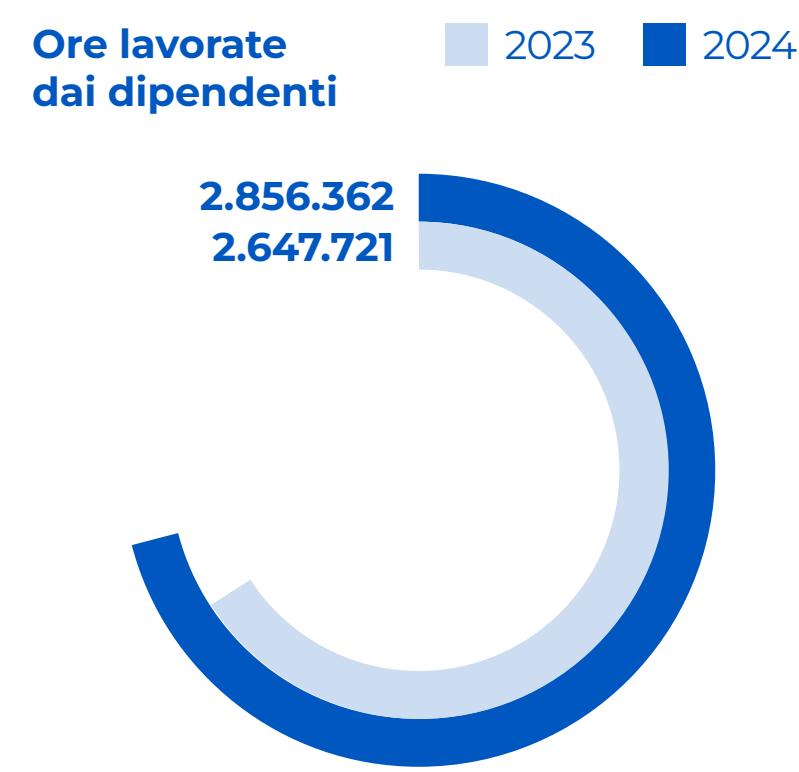
#S1-14

METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

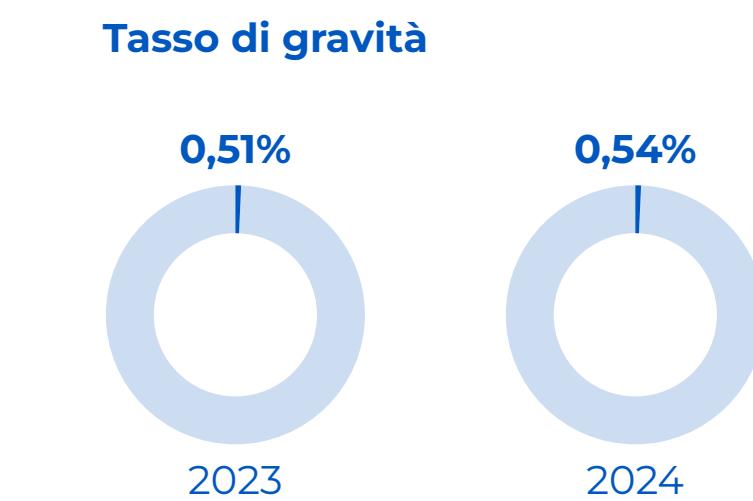
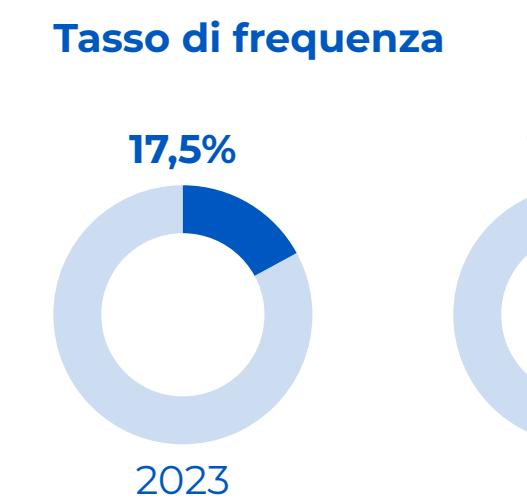
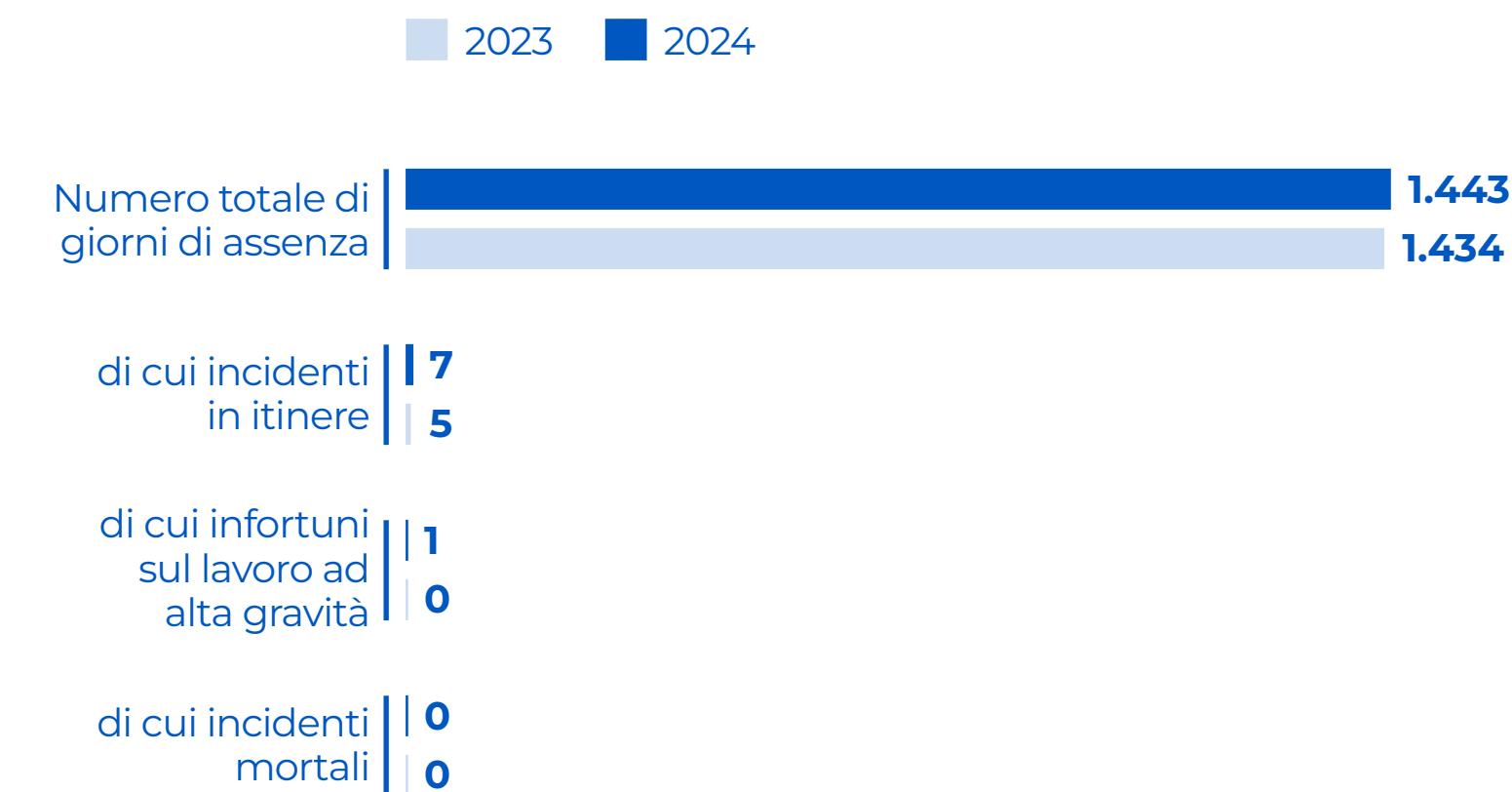
Gli indici di frequenza e di gravità hanno avuto un **andamento decrescente** nel corso dell'anno 2024, attestandosi rispettivamente a 17,5 e 0,51, rispetto ai valori dell'anno precedente, ovvero: 18,51 e 0,54.

Nonostante il totale complessivo delle ore lavorate sia maggiore, il numero totale di infortuni registrabili è rimasto in linea con i dati precedenti, inoltre dal grafico si evince che il numero degli incidenti in itinere è anch'esso leggermente aumentato, si registra un solo caso di infortunio ad alta gravità.

Questi risultati sono dati dall'aggregazione di un impegno continuo da parte della società a implementare corsi di formazione sulla sfera di salute e sicurezza, concentrando sulle best practice e sulla loro promozione a livello sia interno che esterno.



Anche per l'anno oggetto di analisi CPL Concordia ha mantenuto la propria certificazione ISO 45001, la quale permette di migliorare le condizioni lavorative, come confermano i dati e comunicare i KPI analizzati con una maggiore trasparenza nei confronti degli stakeholder.



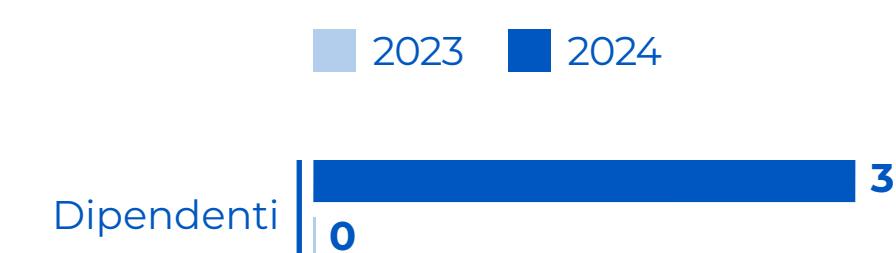
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro



Numero di decessi dovuti a malattie professionali



Numero di casi di malattia professionale registrabili



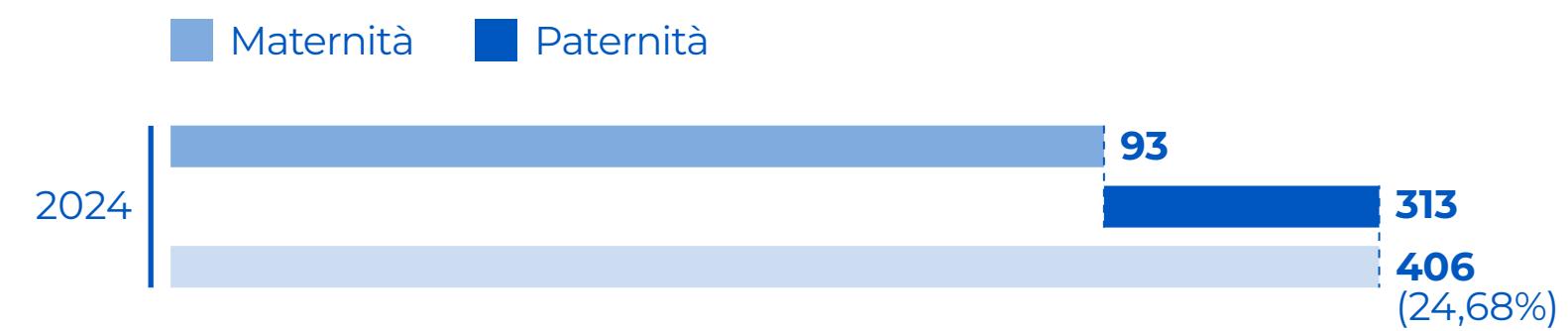
#S1-15

METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

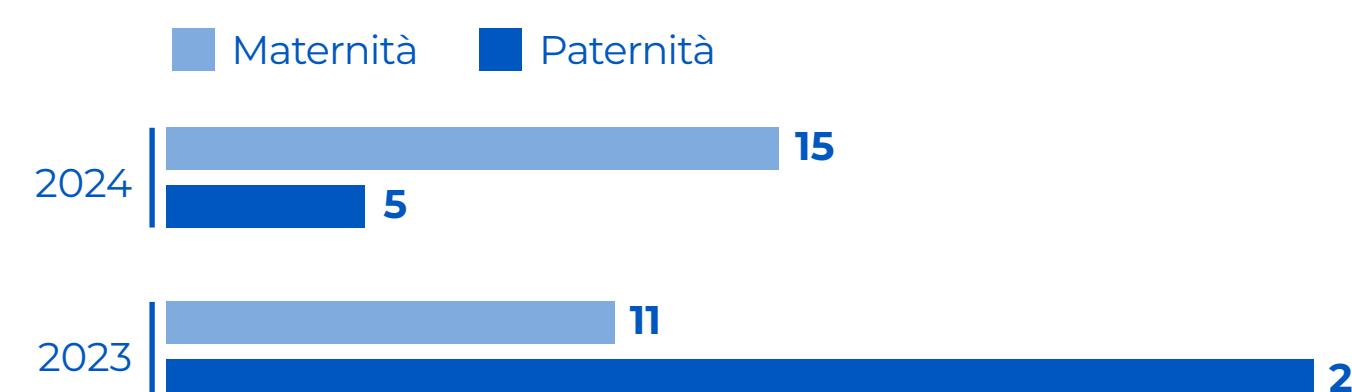
CPL Concordia gestisce il **congedo parentale** in conformità con le normative italiane e le politiche aziendali interne. I dipendenti aventi diritto possono usufruire del congedo parentale, che permette loro di prendersi cura dei propri figli nei primi anni di vita. Supportare i propri dipendenti nel bilanciare vita lavorativa e familiare, rimane un punto cardine nel mantenere una situazione di equilibrio tra vita professionale e vita privata, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle esigenze personali.

Nel 2024 il numero di dipendenti che avevano diritto al congedo familiare era pari a **406** unità, pari al 24,68% rispetto al totale dei dipendenti, di questi solo 20 (15 donne hanno utilizzato del congedo di maternità e 5 uomini hanno goduto del congedo di paternità) ne hanno usufruito.

Numero di dipendenti che avevano diritto al congedo familiare



Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare



#S1-16

METRICHE DI REMUNERAZIONE

Il **divario retributivo** complessivo di CPL Concordia confrontando la media delle retribuzioni orarie di tutti gli uomini e le donne si attesta a – 5,8% a favore delle donne.

Il divario retributivo di genere qui rappresentato mostra la differenza retributiva tra uomini e donne senza aggiustamenti con altri fattori che influenzano i livelli retributivi (ad esempio, livello di carriera ed esperienza lavorativa).

Nel 2024 il tasso di remunerazione totale annua è pari a 7,86 valore dato dal rapporto tra la retribuzione totale annua per la persona con il salario più elevato per l'impresa e la remunerazione totale annua mediana dei dipendenti, con esclusione della persona con il salario più elevato.

Media retribuzione oraria Gender Pay GAP



#S1-17

INCIDENTI, RECLAMI E GRAVI IMPATTI SUI DIRITTI UMANI

Nel corso dell'anno 2024 si segnala che non si sono verificati episodi di discriminazione, non si sono verificati gravi incidenti riguardanti i diritti umani, né sono pervenute segnalazioni di questo genere da parte di soggetti esterni, come organizzazioni sindacali, lavoratori della filiera o responsabili della gestione della diversità. Non sono state nemmeno riscontrate sanzioni materiali o richieste di risarcimento dei danni derivanti da violazioni dei fattori sociali o per gravi problemi connessi alla propria forza lavoro.

SOCI

I soci sono le **fondamenta della cooperativa** in quanto contribuiscono alla crescita del capitale sociale, al processo democratico e allo sviluppo della cooperativa.

Anche nel 2024, per il sesto anno consecutivo, si registra un aumento del numero dei soci, in particolare quello dei soci cooperatori, mentre rimane stabile quello dei soci speciali.

Complessivamente al termine dell'esercizio il numero totale dei Soci attivi risulta essere di 688, con un incremento di 53 unità rispetto al 2023.

Tipologia soci

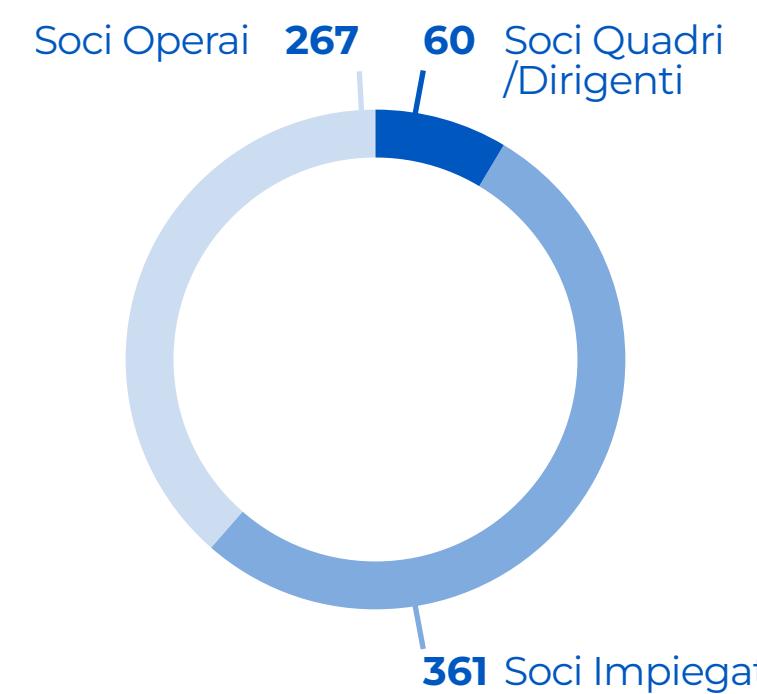


Tutti i soci sono assunti con un contratto a tempo indeterminato, tranne uno assunto con un contratto a termine. Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale il maggior numero di soci si trova tra gli impiegati ma è presente un numero importante anche tra gli operai.

#GRI 2-7

DIPENDENTI SOCI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Inquadramento



#GRI 401-1

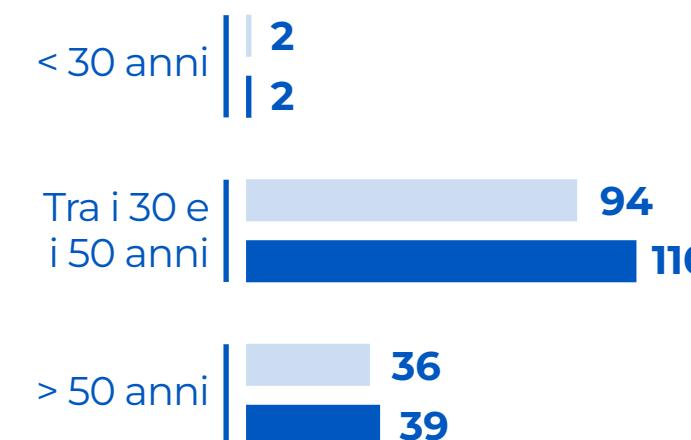
DIPENDENTI SOCI SUDDIVISI PER ETÀ E GENERE

Numero soci al 31 dicembre 2023 2024

151

**ORGANICO MEDIO
SOCI DONNE**

Socie donne



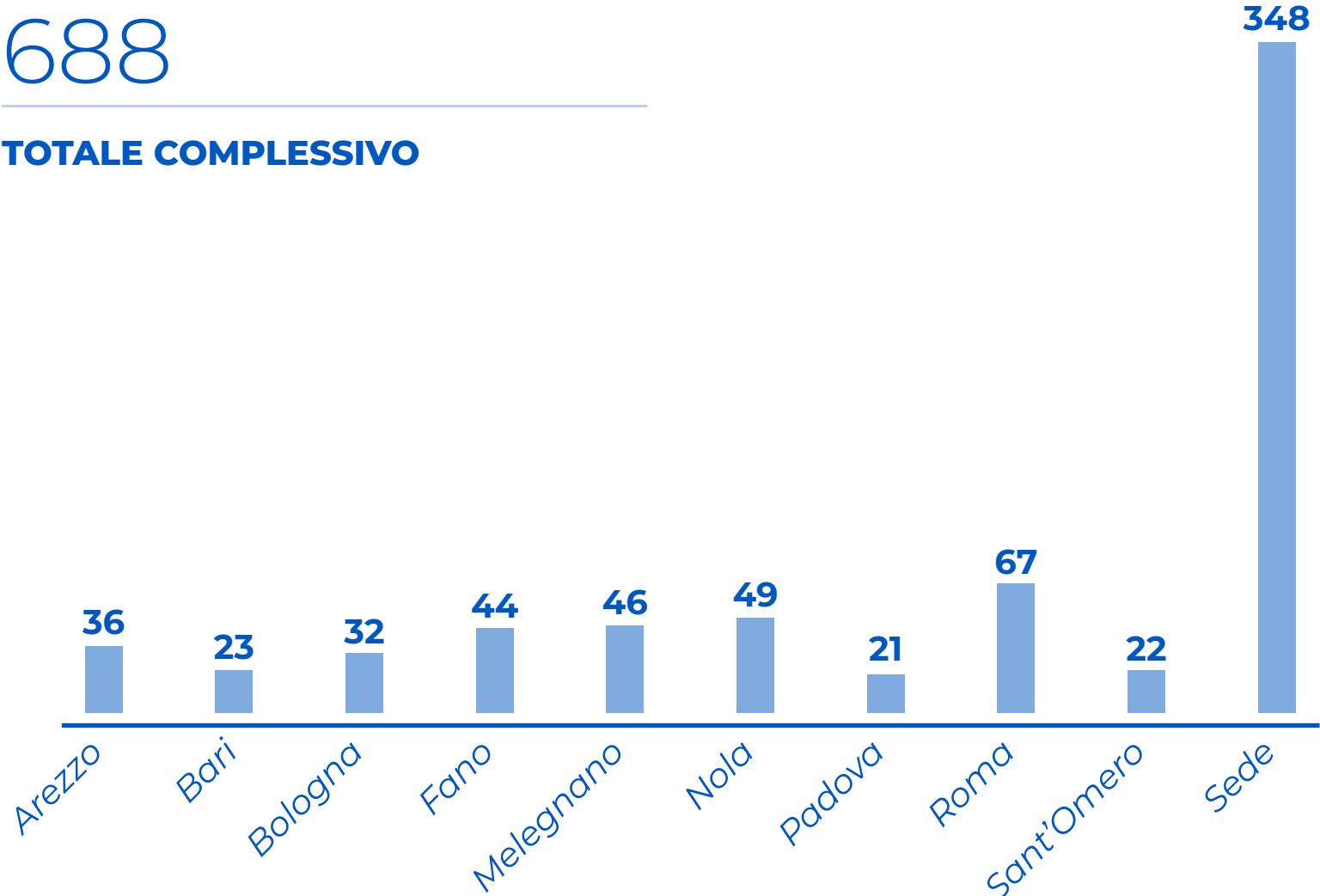
537

**ORGANICO MEDIO
SOCI UOMINI**

Soci uomini



La distribuzione geografica dei soci è per evidenti ragioni, storiche e di radicamento territoriale, più marcata sulla sede centrale di Concordia, senza però dimenticare la crescita costante del numero di soci anche nelle sedi esterne, che rappresentano quasi il 50% del totale.



I Soci sono i proprietari della Cooperativa e, attraverso l'Assemblea dei Soci che è il più alto organo sociale, possono esercitare la loro funzione di indirizzo e controllo dell'operato aziendale.

Nel 2024 scadeva il mandato del CdA eletto nel 2021, pertanto la tradizionale Assemblea di bilancio di giugno è stata l'occasione anche per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, con una partecipazione dei soci, diretta e per delega, molto significativa, alle soglie del 90% degli aventi diritto di voto.

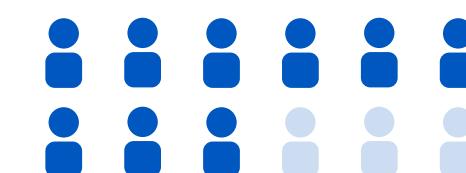
Assemblee generali dei soci

1

ASSEMBLEE 2022

Presenza media votanti

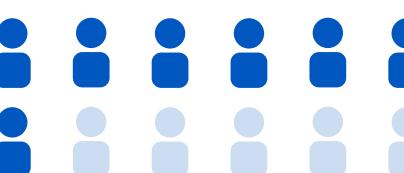
442 70%



2

ASSEMBLEE 2023

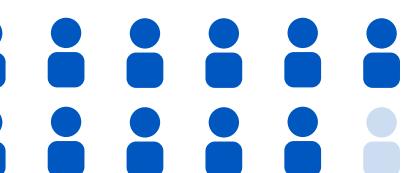
382 67%



1

ASSEMBLEE 2024

557 89%



7

DELIBERE VOTATE

12

DELIBERE VOTATE

7

DELIBERE VOTATE

Nel corso dell'anno si sono tenuti anche tre incontri di carattere informale ed informativo, per ragioni logistiche ed organizzative questi incontri si sono svolti in modalità mista, in presenza per i soci della sede di Concordia, online per le altre sedi.

S2

LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

#ESRS 2 IRO-1; #ESRS 2 SBM-3

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO DI BUSINESS; PROCESSI PER INDIVIDUARE IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Sono stati valutati gli IRO relativi ai lavoratori della nostra catena del valore, prendendo in considerazione principalmente i lavoratori dei propri fornitori di primo livello, ma considerando anche potenziali impatti sui lavoratori più lontani nella catena del valore, considerando le dipendenze materiali. Le attività di CPL Concordia coinvolgono una vasta gamma di lavoratori nella catena del valore, dalle attività upstream e alle attività nei cantieri e/o siti. Quest'ultimi includono i lavoratori che non fanno parte della propria forza lavoro, come i lavoratori in subappalto, che sono materialmente influenzati dalle attività di CPL a causa della natura del loro lavoro.

Alcuni lavoratori all'interno di queste categorie sono particolarmente vulnerabili come le donne, i giovani lavoratori, lavoratori migranti. L'analisi della doppia rilevanza ha identificato come temi di maggior rilievo i lavoratori nella catena del valore, con particolare enfasi sulle condizioni di lavoro. La maggior parte dei fornitori diretti opera principalmente sul territorio nazionale, dove la tutela dei lavoratori è garantita da normative molto rigorose. Tuttavia, alcuni fornitori lungo tutta la catena di approvvigionamento potrebbero trovarsi in Paesi dove le tutele dei lavoratori sono meno stringenti, esponendoli a condizioni lavorative più difficili e ai rischi per la salute.

Gli impatti negativi potenziali individuati riguardano le condizioni lavorative e i rischi per la salute dei lavoratori lungo l'intera catena del valore.

Attualmente l'organizzazione non è in grado di valutare appieno l'intera catena del valore per mappare tutti gli impatti, rischi e opportunità. L'obiettivo è quello di identificare in modo puntuale gli impatti sui diritti umani e le condizioni di lavoro che coinvolgono direttamente i lavoratori nella catena del valore, sia nelle proprie operazioni che all'interno della catena del valore a monte e a valle.

I riferimenti metodologici relativi all'individuazione e alla valutazione dei temi rilevanti sono dettagliatamente riportati nel capitolo Informazioni generali ESRS 2.

#ESRS 2 SBM-2; S2-2; S2-3

INTERESSI E OPINIONI DEGLI STAKEHOLDER; PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE IN MERITO AGLI IMPATTI; PROCESSI PER PORRE RIMEDIO A IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI

I lavoratori lungo la catena del valore giocano un ruolo cruciale nella qualità dei servizi erogati, nell'efficienza operativa e nel raggiungimento degli obiettivi di CPL Concordia. Pertanto, il dialogo con questi lavoratori è di importanza strategica per l'azienda.

Di seguito sono elencate le principali modalità attraverso cui CPL promuove la comunicazione con i lavoratori della catena del valore:

- **Un canale di segnalazione whistleblowing**, indirizzato al Risk & Compliance Manager, che permette ai lavoratori di segnalare sospette violazioni del Modello per la prevenzione della corruzione o frode del Modello 231, o qualsiasi presunto reato o illecito di altra natura.
- **Canale segnalazione etica e inclusione**: canale messo a disposizione nell'ambito del rispetto dei principi etici e inclusione dei lavoratori. Attraverso questo canale tutti i soggetti lungo la catena del valore possono comunicare reclami e/o segnalazioni, su eventuali molestie, abusi, discriminazioni, offese o illegalità in ambito lavorativo o ad esso legati, subiti direttamente o dei quali si è testimoni, in contrasto con i principi di responsabilità sociale delle norme SA8000, UNI ISO 30415, UNI PdR 125.

Vengono inoltre previsti:

- **Audit di controllo** dei fornitori e degli audit con focus sulla responsabilità sociale d'impresa svolti presso le sedi dei fornitori.

Tuttavia, attualmente non disponiamo di un processo formale per valutare l'efficacia dei nostri meccanismi e canali di comunicazione specifici per i lavoratori della catena del valore.

Nel processo di qualifica, ogni fornitore è tenuto ad accettare il Codice di Condotta dei fornitori, nel quale sono specificati gli impegni che devono adottare per assicurare i diritti umani e garantire condizioni di lavoro adeguate per i propri lavoratori.

CPL Concordia sta sviluppando una metodologia per approfondire alcuni aspetti della catena del valore, nell'ambito del nostro approccio alla creazione di una catena del valore sostenibile. Tra le tematiche da approfondire ci saranno le "Prassi lavorative e i diritti umani" per verificare la maturità nella gestione di questi temi all'interno della loro azienda, e gli "approvvigionamenti sostenibili" per verificare la maturità nella gestione di questi temi all'interno della supply chain.

Questi temi verranno approfonditi ulteriormente in futuro con degli strumenti di mappatura dei rischi integrati che permetteranno all'organizzazione di indagare sulle prassi lavorative e diritti umani delle attività e dei fornitori. Questo permetterà di capire meglio come i fornitori gestiscono le pratiche sociali, e permetterà di implementare delle azioni per affrontare, risolvere gli eventuali impatti negativi lungo la catena del valore.

#S2-1

POLITICHE CONNESSE AI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

Per gestire gli impatti, rischi e opportunità rilevanti connessi ai lavoratori nella catena del valore, CPL ha definito come riferimenti il proprio Codice etico, la **Politica Integrata**, la **Politica Etica e Inclusione**, e il **Codice di Condotta dei fornitori**. L'impegno a rispettare i diritti umani, compresi i diritti dei lavoratori è delineato nel Codice di Condotta dei fornitori, in cui vengono trattate le seguenti tematiche: lavoro e diritti umani, etica, salute e sicurezza ed ambiente. Inoltre, il Codice di Condotta dei fornitori è parte integrante degli accordi contrattuali con i fornitori.

Stabilisce che i fornitori:

- Non faranno discriminazioni nei confronti dei dipendenti sulla base di razza, colore della pelle, età, genere, identità di genere religione, orientamento sessuale.
- Si impegneranno a bandire qualsiasi forma di molestia e discriminazione dal luogo di lavoro.
- Assicurare il massimo rispetto delle persone e a conformarsi alla normativa applicabile in materia di lavoro, astenendosi da qualsiasi forma di lavoro irregolare.
- Assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro rispettose della dignità umana, garantire la libertà di associazione.
- Si impegneranno a tutelare i dipendenti e i collaboratori di rischi sul luogo di lavoro, e a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano.

#S2-4

INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER I LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE E APPROCCI PER LA GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL CONSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI PER I LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE NONCHÉ EFFICACIA DI TALI AZIONI

Attualmente l'organizzazione non ha ancora messo in atto nessuna azione concreta per mitigare gli impatti lungo la catena del valore, ma è impegnata nella pianificazione e realizzazione di misure che le permettano di raggiungere gli obiettivi stabiliti. Nel frattempo, l'organizzazione si concentrerà sulla raccolta di dati e sulla valutazione delle pratiche attuali per garantire che le azioni future siano efficaci e in linea con le esigenze degli stakeholder. CPL Concordia non è ancora pienamente in grado di monitorare l'efficacia delle nostre politiche e processi nel gestire gli impatti e i rischi significativi legati alla sostenibilità per i lavoratori della catena del valore. Tuttavia, viene riconosciuta l'importanza di implementare azioni concrete e stabilire obiettivi solidi per promuovere progressi significativi in questi settori.

#S2-5

OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI RILEVANTI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

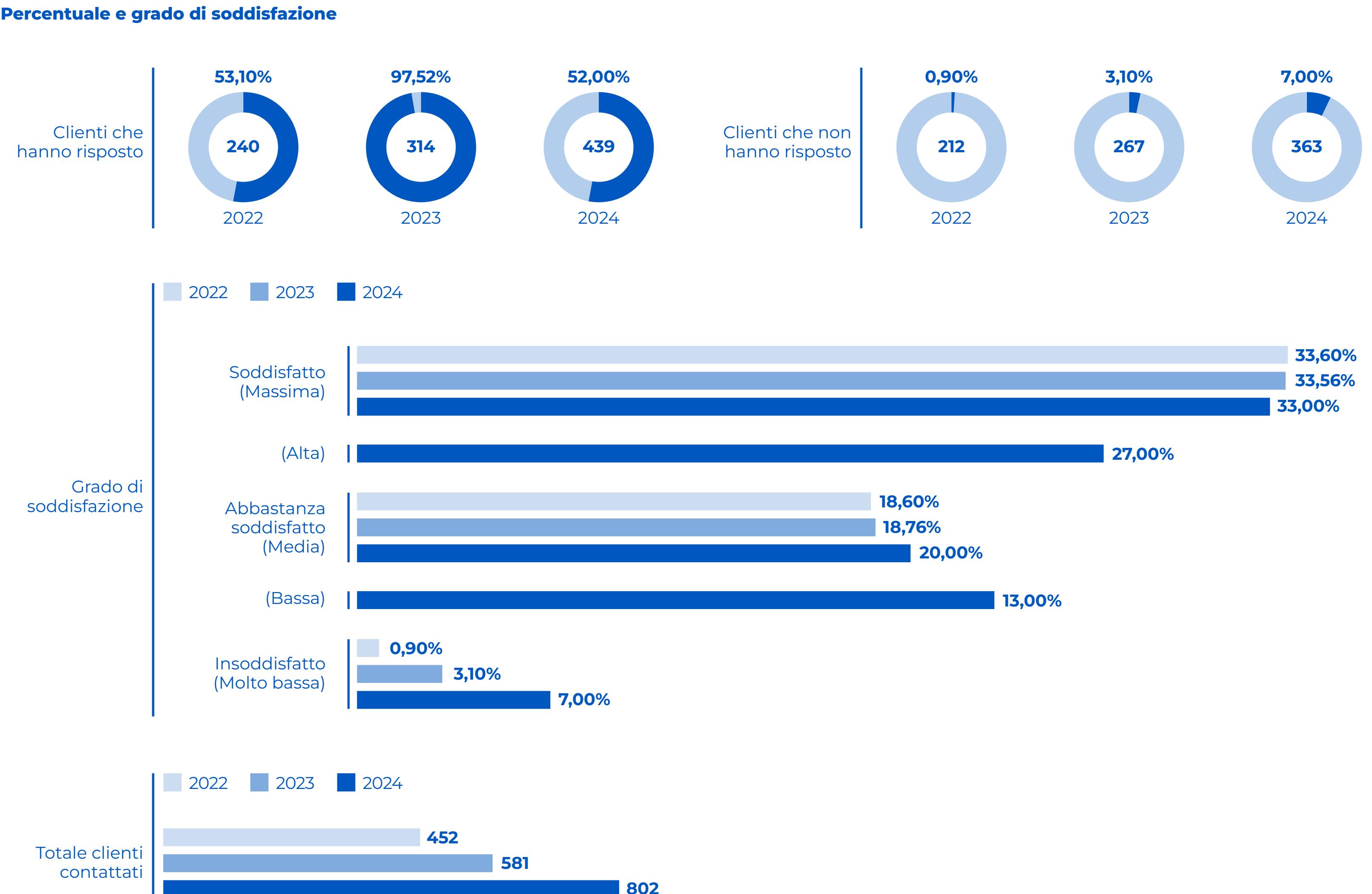
Al momento, l'organizzazione non ha stabilito obiettivi specifici e temporali per ridurre efficacemente gli impatti negativi, favorire quelli positivi o gestire i rischi e le opportunità materiali legati ai lavoratori della catena del valore. Tuttavia, nel capitolo Informazioni Generali ESRS 2 SBM-1 sono elencati i principali obiettivi qualitativi relativi ai lavoratori nella catena del valore e di fornitura, volti a gestire e affrontare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti.

CLIENTI

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E RECLAMI

Il processo di **ascolto dei Clienti**, così come tutti gli stakeholder, ha da sempre in CPL Concordia l'obiettivo di generare valore condiviso e duraturo attraverso il confronto e il dialogo. Le aree e i settori produttivi hanno sottoposto ai clienti di CPL un sondaggio per valutare il grado di efficacia dei comportamenti, la Qualità del servizio attesa e percepita. Nel 2025 sull'indagine del 2024 è stato modificato il metodo di invio e raccolta delle valutazioni, ossia dall'utilizzo del Contact Center interno all'invio di survey create su MS Forms. Nella rendicontazione 2025 sull'anno 2024 CPL è in grado di rappresentare e monitorare i livelli di valutazione della qualità percepita.

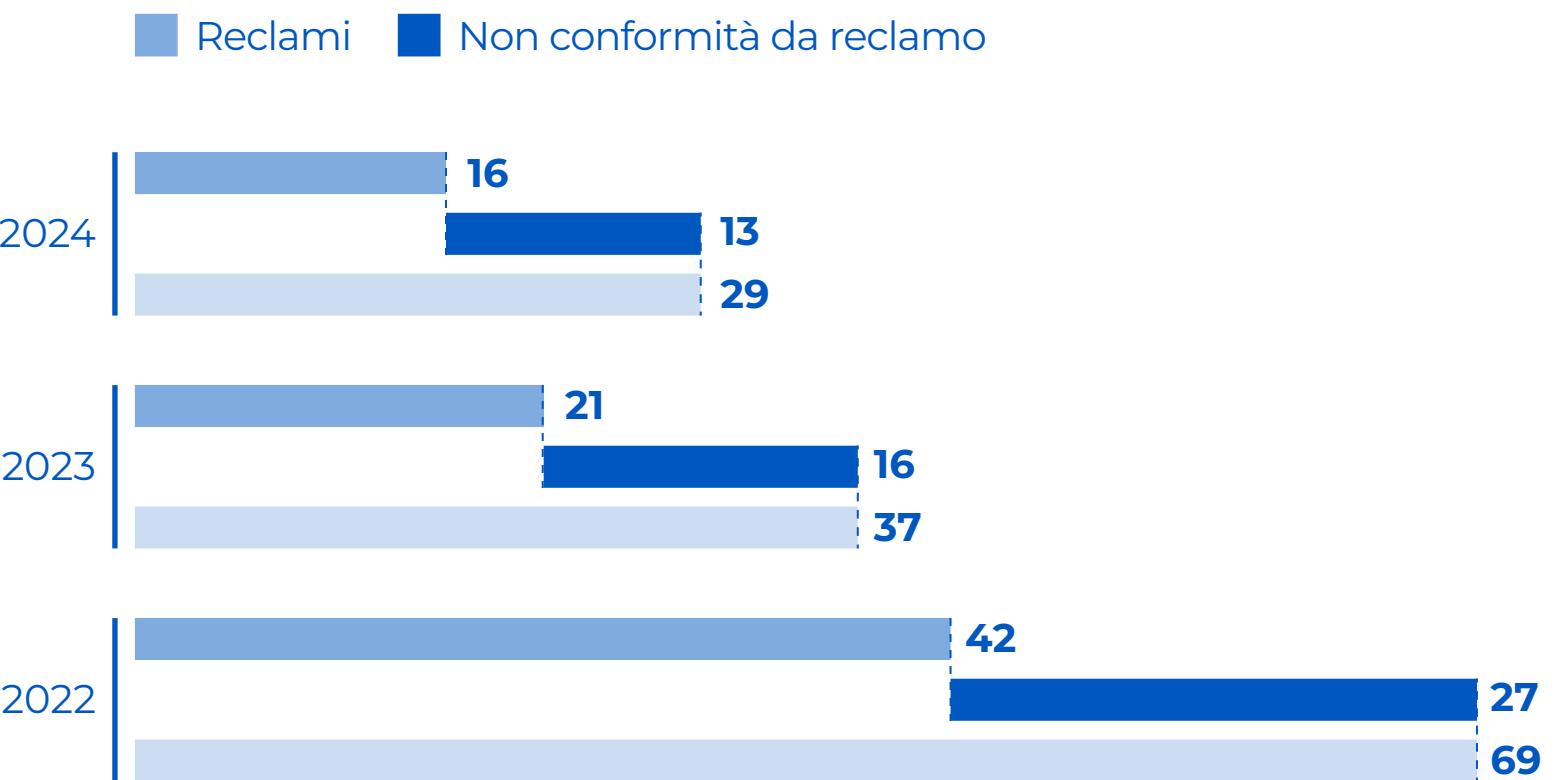
Di seguito sono riportate le percentuali relative al grado di soddisfazione:



Gestione dei reclami

Sempre in merito al processo di monitoraggio della soddisfazione del cliente, in CPL è attivo un programma informativo di registrazione e archiviazione dei reclami da parte dei clienti, per poter identificare le cause delle segnalazioni e una chiara traccia sui tempi di risposta. I reclami vengono verificati, e nel caso in cui quanto contestato risulti fondato, viene aperta una procedura di "non conformità". I reclami che invece risultano privi di fondamento vengono solo registrati, senza la conseguente apertura della procedura di non conformità. In entrambi i casi, il cliente viene informato da CPL sulla gestione o meno del reclamo ricevuto, con descrizione delle opportune azioni correttive che saranno applicate e l'indicazione delle responsabilità e dei tempi di risoluzione.

Reclami e suggerimenti



COMUNITÀ INTERESSATE

#ESRS2 SBM-3; S3 SBM-3

DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI LEGATI ALLE COMUNITÀ INTERESSATE

L'analisi di doppia materialità ha identificato come rilevanti i temi legati alle comunità interessate, in particolare il sotto-tema relativo ai diritti economici, sociali e culturali delle comunità.

Questi impatti potenzialmente si possono verificare attraverso i rapporti con fornitori e appaltatori nella produzione di componenti e nell'estrazione di materiali nella nostra catena di approvvigionamento per la produzione di alcuni materiali o componenti.

La capillare presenza di CPL Concordia sul territorio nazionale consente all'organizzazione di avere un ruolo importante nel sostegno economico delle comunità e nella generazione di importanti benefici ambientali e sociali per le comunità locali. In particolare, CPL Concordia influenza positivamente il territorio attraverso erogazioni liberali, sostegno ad associazioni del territorio e sponsorizzazioni.

Politiche relative alle comunità interessate

CPL CONCORDIA si considera da sempre parte integrante delle comunità territoriali nelle quali è presente e si impegna a mettere in pratica il principio cardine della cooperazione, ovvero la **mutualità**, sia **verso l'interno**, promuovendo il lavoro, la salute e il benessere dei propri soci e dipendenti, sia **verso l'esterno**, agendo in sintonia con i bisogni della collettività, promuovendo interventi di educazione, di crescita culturale e civile, di solidarietà.

Tutto questo accompagnato da una costante attenzione per l'ambiente, sia nello svolgimento delle attività quotidiane nei cantieri come negli uffici, sia come promozione di iniziative di salvaguardia della biodiversità nei territori in cui CPL opera.

Il rapporto con le **comunità esterne** avviene attraverso più canali:

- Presidenza e CdA curano i rapporti con le Istituzioni locali, le Associazioni imprenditoriali, il Movimento Cooperativo
- L'ufficio Responsabilità sociale di Impresa si occupa delle erogazioni liberali a favore dei territori rappresentati da associazioni di volontariato, APS, ETS, fondazioni, ecc.
- L'ufficio Marketing è competente per la gestione delle sponsorizzazioni a favore di società sportive, fiere, mostre, eventi vari;
- L'ufficio Risorse Umane gestisce i rapporti con le scuole, Università ed enti di formazione territoriali.

I principi e le modalità con cui avvengono queste relazioni sono regolati da codici e procedure operative interne:

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (MOG 231)
- Il Codice Etico
- La Procedura di Gestione delle Erogazioni Liberali
- L'Istruzione operativa Approvazione del Piano Marketing

Per quanto riguarda il rapporto con la comunità interna, rappresentata da soci e dipendenti, i canali sono sostanzialmente 3:

- L'ufficio Risorse Umane che cura le relazioni con tutti i dipendenti, dal momento dell'assunzione (onboarding), alla formazione, a tutti gli aspetti concernenti valutazione delle performance, crescita professionale, colloqui one-to-one
- L'ufficio Sicurezza e Salute sul lavoro, competente per la salvaguardia della salute dei lavoratori, distribuzione dei DPI, organizzazione della formazione sulla sicurezza, monitoraggio degli infortuni
- L'ufficio Soci e Resp. Sociale di Impresa si occupa dei percorsi di formazione per soci ed aspiranti soci, delle pratiche di ammissione ed esclusione soci e relativa gestione del capitale sociale; inoltre coordina le attività del Gruppo Attività Sociali (G.A.S.) composto da soci volontari di tutte le sedi che si occupano dell'organizzazione e gestione di eventi quali feste, cene, gite a favore di soci e dipendenti.

Anche per quanto concerne questo tipo di relazioni, alla base ci sono codici e procedure interne:

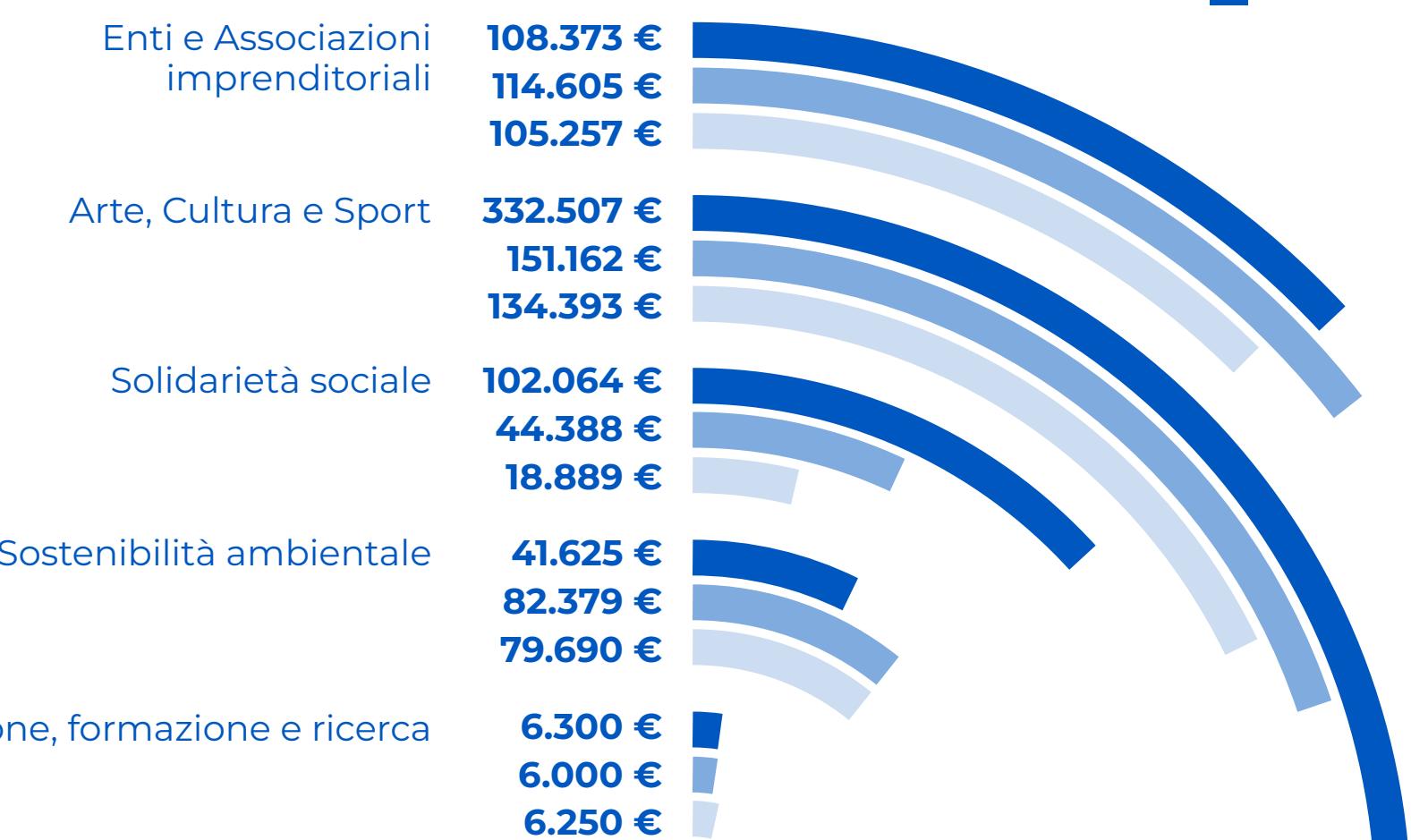
- Codice Etico
- Codice di comportamento
- Procedura di selezione e assunzione del personale
- Procedura di Gestione della formazione
- Gestione infortuni, Gestione DPI, Sorveglianza sanitaria, Valutazione SSL e Tutela ambientale

Infine, occorre ricordare che la Cooperativa è certificata UNI ISO 45001:2018 per quanto riguarda il sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori (SSL) e SA 8000 per quanto riguarda la responsabilità sociale di impresa: rispetto dei diritti umani, della salute e sicurezza dei lavoratori.

Progetti e risultati

Gli ultimi esercizi hanno visto un costante aumento delle risorse destinate a comunità e territori.

2022
2023
2024



590.869 €

TOTALE 2024

398.534 €

TOTALE 2023

344.479 €

TOTALE 2022

In particolare, il 2024 ha registrato un aumento importante, soprattutto nella voce "arte, cultura e sport" per effetto delle attività connesse alle celebrazioni per i 125 anni dalla fondazione della Cooperativa, tra cui l'evento principale è stato sicuramente l'**Open day CPL 125°**. L'evento organizzato il 18 maggio 2024 per celebrare i 125 anni della Cooperativa ha visto la fattiva collaborazione e il coinvolgimento di numerose realtà locali: associazioni di volontariato e di promozione sociale, che hanno presentato e valorizzato le loro attività, piccole imprese artigianali e cooperative che hanno fornito cibo e bevande ai partecipanti, 200 dipendenti CPL che si sono prestati come volontari per gestire l'organizzazione, gruppi musicali e bande diverse che si sono alternati sul palco: alla fine della giornata abbiamo contato quasi 2.000 partecipanti.

Accanto agli eventi dedicati alle celebrazioni per il 125 anni, CPL Concordia ha dedicato altre importanti risorse al territorio e alla collettività, di seguito alcune delle iniziative più significative.

PREVENZIONE SALUTE

Un ciclo di incontri realizzato in marzo '24 con medici e professionisti della salute per sensibilizzare i dipendenti sull'importanza della prevenzione nella cura delle malattie, a cominciare dai tumori.

IMPIANTO FOTOVOLTAICO SCUOLA MATERNA

Fornitura ed installazione di un nuovo impianto fotovoltaico sul tetto della scuola materna "Muratori" di Concordia, una scuola paritaria presente sul territorio da oltre 100 anni che con questo intervento potrà essere più efficiente sia dal punto di vista economico (bollette meno care) che da quello ambientale (meno emissioni).

"VIVERE OLTRE IL TRAUMA"

Sostegno al progetto promosso dalla coop sociale La Zerla per il reinserimento lavorativo di persone colpite da disabilità a seguito di traumi ed incidenti. La Zerla è già attiva da anni nell'inserimento di persone con varie disabilità e difficoltà e collabora con CPL su vari fronti, dalla manutenzione del verde al confezionamento di cesti omaggio per i soci.

FOOD FOR SOUL

Contributo al Refettorio di Modena che, promosso dallo chef Bottura con la partecipazione di numerose imprese private, garantisce pasti di qualità a centinaia di persone in difficoltà economiche: 4.442 pasti serviti nel solo 2024 e quasi 10 ton. di cibo recuperato.

SPONSORIZZAZIONE TEATRO DI CONCORDIA

Sponsorizzazione della stagione del Teatro del Popolo di Concordia, riaperto a fine 2023 dopo la ristrutturazione post sisma del 2012.

CENTRI ESTIVI PER I FIGLI DEI SOCI

Contributo di 25 €/ settimana per ogni bimbo fino ad un massimo di 100 €. Hanno usufruito del contributo 100 bambini, figli di 83 soci.

RIAPERTURA EX CANONICA

Contributo per la riapertura dell'ex canonica di Concordia, dopo la ristrutturazione post sisma, frutto della collaborazione tra associazionismo (ANSPI) e cooperazione sociale (La Scuola del Portico).

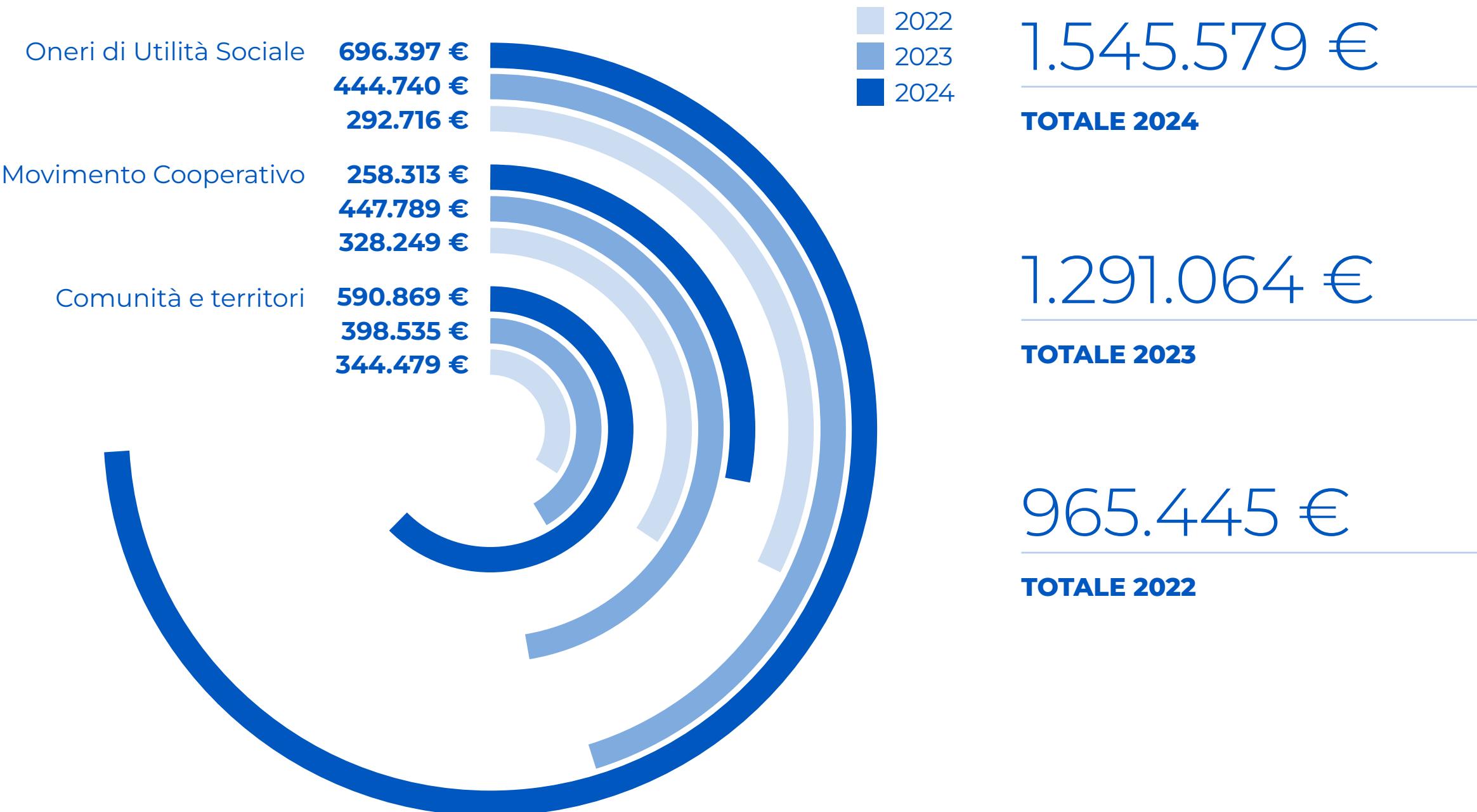
PROGETTO "ADOTTA UNA BANDA"

Avviato nel 2023 la Cooperativa ha deciso di sostenere anche nel 2024 il progetto della Fondazione "G.C. Andreoli" per favorire la crescita musicale e l'inclusione sociale dei ragazzi delle scuole medie di San Possidonio (Mo).

Infine, va menzionato il **Gruppo Attività Sociali (G.A.S.)** che nel corso dell'anno ha promosso numerose iniziative di socialità e incontro a favore di soci e dipendenti tutti:

- Gite sociali, nel 2024 sono state promosse due gite di durata settimanale, una in una località marina nel sud della Sicilia, ed un Tour del Portogallo in autobus, con la partecipazione di centinaia di soci, dipendenti e familiari;
- Da ricordare anche la gita autunnale a Vinci, in Toscana, dove abbiamo abbinato un percorso nei luoghi natali di Leonardo con la visita ad uno dei campi di ulivi adottati da CPL (vedi capitolo "Biodiversità")
- Feste e cene sociali, come l'organizzazione della cena in occasione dell'assemblea soci di giugno;
- L'energia delle donne, un evento dedicato alle colleghi di CPL in occasione dell'8 marzo, con istruttori di yoga ed operatori olistici, con quasi 100 presenze;
- Volley day in ottobre, una giornata dedicata allo sport, con la sfida tra squadre miste di diverse sedi e settori;
- Distribuzione di biglietti omaggio per le partite del Modena Volley, concerti, iniziative, ecc.

Complessivamente, sommando gli importi dedicati alle comunità e territori circostanti con quelle dedicate alle iniziative sociali interne e al movimento cooperativo, nel 2024 si supera la soglia del milione di euro:



Obiettivi

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE

Finanziare iniziative sociali e culturali e sponsorizzare eventi

Sviluppare una strategia di stakeholder engagement

AZIONI

Sostenere i progetti di natura sociale e ambientale sia in corso che da avviare

Strutturare un Piano di coinvolgimento costante degli stakeholder esterni (clienti, fornitori e istituzioni) che li renda consapevoli e partecipi al raggiungimento degli obiettivi fissati da CPL

STEP INTERMEDI

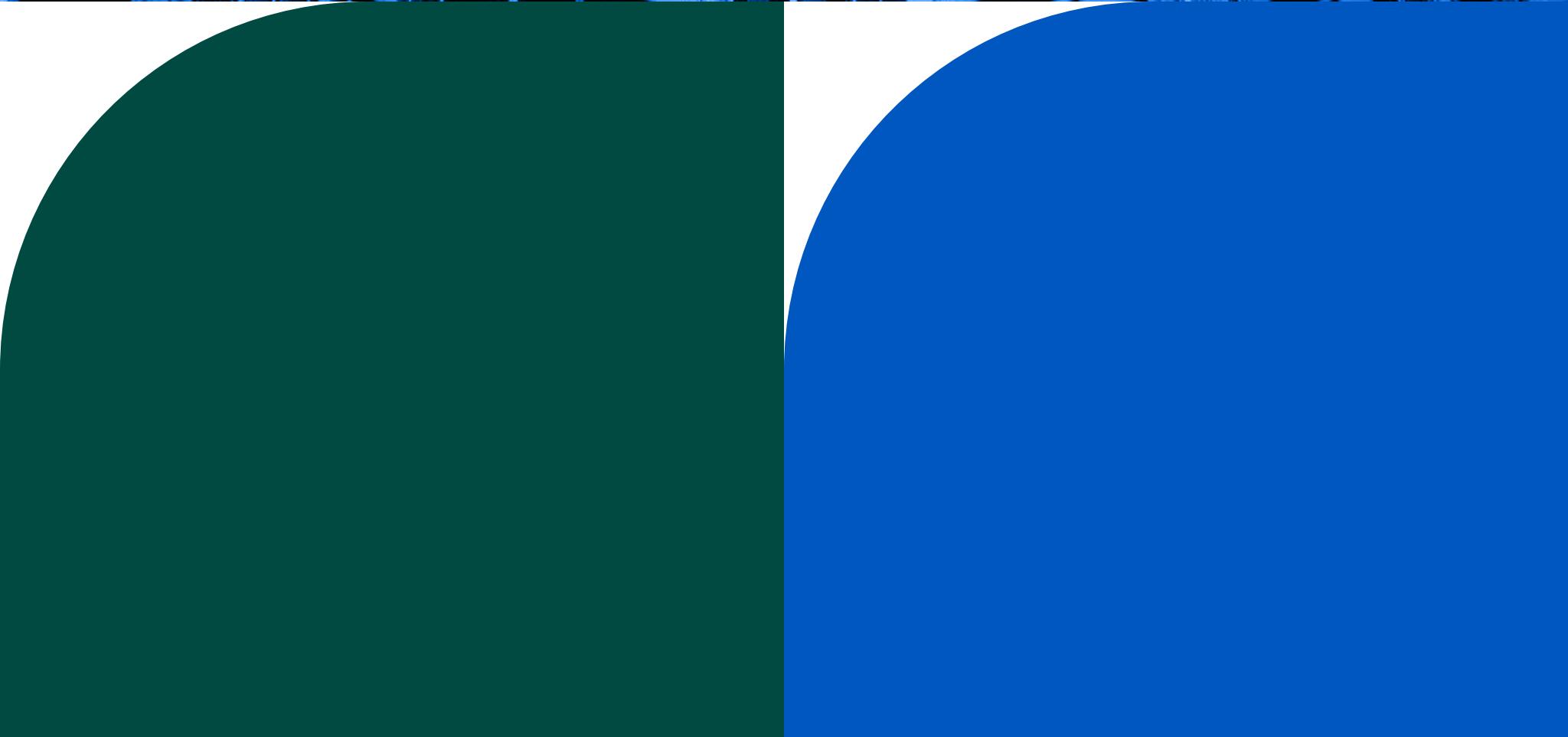
Analisi di valutazione dei progetti da implementare ed eventualmente sostituire con altri più allineati alle esigenze attuali di CPL

Elaborazione di una bozza del progetto

✗ Condotta delle imprese

GOVERNANCE

05



CONDOTTA DELLE IMPRESE

#ESRS 2 GOV1

RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

Questa informazione è riportata nell'[ESRS 2 – Informazioni generali](#)

CONDOTTA AZIENDALE

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo di CPL Concordia sono fondamentali per la gestione e la supervisione della condotta aziendale. Il CdA definisce le strategie aziendali e ne monitora l'attuazione, mentre la Direzione si occupa della gestione operativa quotidiana e dell'implementazione delle strategie. Gli organi di controllo verificano la conformità alle leggi e ai regolamenti, gestiscono i rischi aziendali e assicura la trasparenza delle pratiche contabili. Questi organi collaborano per garantire una condotta etica e responsabile, promuovendo la sostenibilità e l'innovazione.

Il CdA è composto da amministratori interni, lavoratori della cooperativa, e amministratori esterni scelti in base alle specifiche competenze ed in rappresentanza degli stakeholder. Gli amministratori interni hanno competenze specifiche relative al ruolo lavorativo nel quale sono inquadrati nell'attività lavorativa ordinaria. Cinque componenti interni hanno una esperienza tecnico-gestionale; uno ha una formazione specifica in ambito SSL e ambiente.

Un membro esterno è la responsabile del settore industriale di Legacoop Produzione e Servizi e membro del gruppo di esperti del Forum Industriale dell'Unione Europea, per co-progettare soluzioni per la transizione digitale e verde dell'industria europea. Ha esperienza nelle politiche di innovazione, competitività, sostenibilità ed equità.

Un membro esterno è Professore Associato in "Economia e Gestione delle Imprese", il Dipartimento di Economia "Marco Biagi". È Presidente del corso di laurea triennale in Economia e marketing internazionale, presso il Dipartimento di Economia "Marco Biagi". Ha condotto studi sull'innovazione sostenibile e sulle strategie aziendali per la transizione energetica. Un membro esterno ha svolto diversi incarichi nell'ambito di Direzione e Amministrazione di diverse società, e nell'ambito Amministrazione Controllo di gestione e Finanza. Il suo ruolo e il suo impegno nella sostenibilità e nella transizione ecologica sono cruciali per indirizzare le strategie aziendali verso questi obiettivi.

Per tutto il CdA sono stati organizzati momenti di formazione specifica tenuti dalla Direzione QSAE ed in particolare dall'ufficio sostenibilità.

#ESRS 2 IRO –1, ESRS2 SBM-3

DESCRIZIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

La Doppia Materialità ha identificato diversi impatti e rischi legati alla condotta aziendale, declinato nei seguenti sotto-temi: cultura d'impresa, gestione dei rapporti con i fornitori, corruzione attiva e passiva.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con i fornitori, si identifica un impatto potenziale negativo, legato alla presenza di sub-appaltatori che, qualora operanti in un contesto economico non favorevole, potrebbero perseguire comportamenti non conformi ai principi ESG di CPL, generando un rischio reputazionale.

Tuttavia, per quanto riguarda la corruzione attiva e passiva, grazie alle misure preventive che CPL Concordia ha messo in atto, questi impatti gestiti. Mitighiamo gli impatti ed i rischi legati alla condotta aziendale così come viene descritto nei capitoli successivi. I riferimenti metodologici per individuare e valutare le questioni di sostenibilità rilevanti sono riportati all'interno del capitolo ESRS2 IRO-1.

#G1-1

POLITICHE IN MATERIA DI CULTURA D'IMPRESA E CONDOTTA DELLE IMPRESE

CPL Concordia si impegna a promuovere una solida cultura aziendale. Questo obiettivo si ottiene attraverso un forte impegno di leadership, una comunicazione mirata e campagne periodiche di sensibilizzazione che rendono l'etica aziendale e la conformità una priorità visibile all'interno dell'organizzazione. CPL stabilisce la propria cultura aziendale partendo dai valori fondamentali e dalla sua mission. Questi valori sono comunicati attraverso dichiarazioni ufficiali, come il Codice Etico e la visione aziendale, che guidano i comportamenti e le decisioni di tutti i membri dell'organizzazione. A questi si aggiungono il codice di comportamento e il codice di condotta dei fornitori.

La cultura aziendale si sviluppa attraverso le pratiche quotidiane e le decisioni aziendali. Le politiche di gestione delle risorse umane, come il reclutamento, la formazione e lo sviluppo professionale, giocano un ruolo cruciale nel modellare la cultura aziendale. La promozione di questa cultura avviene attraverso la comunicazione interna ed esterna, con eventi aziendali, programmi di riconoscimento dei dipendenti e iniziative di team building che aiutano a rafforzare i valori aziendali e a creare un senso di appartenenza.

La valutazione della cultura aziendale è fondamentale. CPL Concordia ha condotto un'indagine sul clima aziendale per verificare la solidità e la chiarezza della cultura aziendale, oltre alla qualità della motivazione dei dipendenti. CPL Concordia ha istituito vari meccanismi per identificare, segnalare e investigare comportamenti illeciti o contrari alla sua etica. Gli uffici della Direzione QSAE sono responsabili della SSL, della tutela ambientale e del rispetto dei Sistemi di Gestione certificati, seguendo le prescrizioni di monitoraggio e controllo richieste. Il CdA ha nominato l'Organismo di Vigilanza, ex D.Lgs. 231/2001, con il compito di valutare l'adeguatezza del modello nella ragionevole prevenzione dei reati presupposto e il monitoraggio dell'effettiva applicazione. Il Risk & Compliance Manager sviluppa e monitora i modelli d'individuazione e gestione dei rischi strategici, tattici e operativi nonché l'effettiva applicazione delle normative interne ed esterne. L'Internal

Audit supervisiona tutti i Sistemi di Controllo Interni ne riferisce direttamente al CdA fornendogli assurance. Il controllo nell'operatività quotidiana è assegnato alla catena gerarchica tramite un sistema di deleghe e sub-deleghe di funzione.

Il coinvolgimento di tutti gli stakeholders è dato essenziale per il corretto funzionamento dei sistemi di controllo. CPL ha istituito un canale di segnalazione whistleblowing aperto a tutti per segnalare comportamenti illeciti o non etici in modo anonimo e sicuro.

Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

CPL ha sviluppato ed attuato un Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma ISO 37001. È controllato e monitorato dalla Direzione QSAE – Ufficio Sistemi Gestione Integrati che ne cura anche l'adeguamento al mutare delle condizioni di contesto esterno ed interno, nonché propone azioni di miglioramento continuo. Il sistema procedurale interno (procedure, istruzioni operative, linee guida, manuali, ecc) è stato implementato con i presidi ed i controlli di prevenzione della corruzione.

CPL ha revisionato il proprio Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 sulla base dei nuovi reati presupposto e, in generale, del variato contesto. Nel modello, la prevenzione dei reati corruttivi nelle sue diverse espressioni è centrale data l'attività core svolta dall'organizzazione.

I flussi informativi periodici, la revisione annuale della direzione, le informative della Funzione di Conformità, sono strumenti che consentono di monitorare con continuità l'attuazione e l'efficacia delle politiche in materia di lotta alla corruzione.

CPL incoraggia la segnalazione di comportamenti contrari ai codici aziendali, leggi o regolamenti, garantendo la massima riservatezza ed includendolo nel proprio Codice Etico. Le segnalazioni possono riguardare dipendenti, comportamenti degli organi societari e soggetti terzi come fornitori e consulenti. Le segnalazioni di illeciti attuati o tentati dal personale, possono essere inoltrate tramite posta o una piattaforma informatica dedicata. Il segnalante è protetto da possibili ritorsioni e CPL Concordia garantisce l'anonimato totale. Il sistema è pienamente conforme al D.Lgs. 24/2023 che introduce la nuova disciplina del whistleblowing in Italia, raccogliendo le disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali.

CPL ha nominato una funzione di Risk & Compliance Manager che riveste anche il ruolo di Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione (ISO 37001). Nei compiti attribuiti, è previsto quello di indagine sulle ipotesi e segnalazioni di comportamenti difformi dalle regole aziendali. È inoltre istituito un Comitato Interno d'Indagine in qualità di organismo tecnico d'indagine composto dalle figure competenti in materia di SSL e Ambiente nonché del necessario supporto legale. Le condotte che possono portare a incidenti cyber e sulla protezione dei dati sono indagate dal DPO in collaborazione con IT aziendale.

CPL, oltre ad indicazioni generali e adempimenti specifici di alcune norme cogenti, ha elaborato una specifica procedura sulla gestione della formazione. All'interno di questa procedura sono riportati i criteri per individuare i destinatari, la frequenza e il livello di approfondimento della formazione.

La formazione è suddivisa per:

■ **Tipologia di formazione**

- Formazione Trasversale Aziendale (FTA): moduli formativi generali per tutti i dipendenti, non richiedono autorizzazione aggiuntiva.
- Formazione Unità Organizzativa/Unità di Business: Moduli specifici per una particolare unità, autorizzazione dal Responsabile dell'Unità.
- Formazione di Ruolo (Job Description): Formazione specifica per ciascun ruolo, non richiede autorizzazione aggiuntiva
- Formazione Specialistica: tematiche specialistiche, richiedono autorizzazione del Responsabile
- Formazione SSL (Salute e Sicurezza sul Lavoro): Moduli formativi cogenti in base al rischio del ruolo

■ **Destinatari**

- Sono individuati in base alla natura della formazione (trasversale, unitaria, di ruolo, specialistica e SSL) e alla necessità di aggiornamento rispetto a obiettivi specifici

■ **Frequenza**

- Determina in base alla tipologia di formazione e alle esigenze di aggiornamento. Le formazioni, specialmente quelle legate a normative e rischi specifici, sono soggette a scadenze pianificate.

■ **Livello di Approfondimento**

- Stabilito in relazione alla complessità della tematica della formazione e ai requisiti legali
- Le formazioni specialistiche e SSL richiedono un approfondimento maggiore rispetto alla formazione trasversale e di ruolo.

■ **Valutazione del Rischio**

- Deve essere considerata per identificare il livello di rischio associato al ruolo, consentendo così di determinare il fabbisogno formativo specifico. I rischi più elevati comportano un'attenzione maggiore nella programmazione e nell'approfondimento delle tematiche di formazione

Questi criteri garantiscono che la formazione sia mirata, pertinente e proporzionata ai bisogni dei dipendenti e ai requisiti aziendali.

CPL individua le funzioni e i ruoli a maggior rischio di corruzione attiva e passiva attraverso una valutazione dei Job Title e delle Job Description, analizzando le responsabilità e i poteri decisionali assegnati a ciascun ruolo. Questa analisi include l'identificazione dei soggetti apicali e di quelli che svolgono mansioni manageriali, considerando il loro livello di esposizione a potenziali reati corruttivi.

Una volta effettuata questa valutazione, CPL promuove la trasparenza interna condividendo i risultati attraverso comunicazioni dirette degli attori coinvolti, assicurando che tutti comprendano i rischi associati ai loro ruoli e le aspettative relative alla prevenzione della corruzione. Inoltre, prevede la formazione continua per il personale su queste tematiche, creando così un ambiente di maggiore consapevolezza e responsabilità riguardo alla compliance.

CPL Concordia è soggetto obbligato al rispetto dei requisiti legali in materia di protezione degli informatori ai sensi del Decreto Legislativo n.24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva Whistleblowing.

#G1-2

GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Come riportato all'interno del Codice etico, la gestione dei contratti con i fornitori è fondata sull'etica e sull'integrità evitando ogni possibile forma di abuso. CPL Concordia informa i fornitori, in fase di stipula del contratto, relativamente alle caratteristiche e della produzione, alle modalità e ai tempi di pagamento e ogni aspetto di rilievo per il fornitore. Durante la fase di accreditamento viene chiesto a tutti i fornitori di accettare e condividere le finalità espresse nei seguenti codici: Codice Etico, Codice di Condotta dei Fornitori, Codice di comportamento dei lavoratori, Modello Organizzativo D.Lgs 231/2001 e Politica Integrata.

La strategia degli approvvigionamenti ha previsto, nel 2024, il consolidamento dei rapporti commerciali con i fornitori di primaria importanza, leader del proprio settore, i quali hanno già avviato politiche di sostenibilità. Oltre il 50% del totale valore degli acquisti di beni ha coinvolto fornitori che possiedono una Politica di Sostenibilità e/o hanno introdotto azioni sostenibili utili al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030. Sono state adottate politiche per la riduzione del rischio geopolitico contrattualizzando prevalentemente fornitori italiani o appartenenti all'UE.

Il processo di qualifica si attiva tramite l'accesso alla pagina dedicata sul sito internet aziendale. Il link consente al fornitore di comprendere le linee guida della procedura di qualifica fornitori di CPL e di registrarsi alla piattaforma dedicata all'accreditamento. Al fornitore è richiesto di inserire una serie di dati, documenti e di selezionare le proprie categorie oggetto di qualifica.

#G1-3

PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Le procedure e le norme interne di CPL Concordia Soc.Coop. per la prevenzione, individuazione e gestione di asserzioni o casi di corruzione attiva e passiva sono chiaramente delineate nel Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 e sono integrate con le disposizioni della norma ISO 37001, che riguarda i sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione. In particolare, CPL ha attivato un Comitato Interno d'Indagine, una Funzione di Conformità e un Risk & Compliance Manager, i cui compiti fondamentali sono condurre indagini interne su segnalazioni di potenziali inadempienze alla normativa anticorruzione e alle politiche aziendali.

Il MOG prevede che ogni dipendente sia formato e consapevole riguardo alle normative sull'anticorruzione e che siano adottate misure di segregazione delle funzioni nel processo decisionale per evitare conflitti di interesse. Un altro aspetto significativo è la presenza di un canale di whistleblowing, che permette ai dipendenti di segnalare comportamenti illeciti in modo sicuro e riservato, senza timore di ritorsioni.

In aggiunta, CPL si impegna a monitorare costantemente le proprie procedure e a effettuare audit periodici per verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure implementate. L'approccio prevede una collaborazione attiva con l'Organismo di Vigilanza, il quale ha la responsabilità di esaminare e valutare le misure di controllo anticorruzione.

Queste misure sono parte integrante di un ciclo che CPL applica per migliorare le proprie pratiche e implementare miglioramenti continui, creando un ambiente di lavoro etico e rispettoso delle normative vigenti. Gli investigatori e i componenti dei comitati d'indagine non sono coinvolti nella produzione e nei processi a rischio corruttivo superiore al basso. In ogni caso, nelle procedure e nelle linee guida di comportamento è previsto che, in caso di conflitto d'interesse anche sospetto, il soggetto sia sostituito dal responsabile gerarchico o da un altro collega avente equivalente competenza. La presenza di un Organismo di Vigilanza collegiale completamente esterno è sempre e comunque garanzia di separazione fra ruolo di controllo e processo a rischio.

Le informazioni sul processo di comunicazione degli esiti delle investigazioni riguardanti casi di corruzione attiva o passiva agli organi di amministrazione, direzione e controllo sono disciplinate dal Regolamento della Funzione di Conformità per la prevenzione della corruzione, che stabilisce chiaramente le responsabilità e le modalità di reporting.

La Funzione di Conformità, che opera in conformità alla norma ISO 37001, ha il compito di eseguire o coordinare investigazioni interne su eventuali atti di corruzione, sia tentati che avvenuti. Una volta concluse le indagini, i risultati devono essere comunicati in modo tempestivo e riservato agli organi competenti, in particolare alla Direzione Generale e al Consiglio di Amministrazione.

Questa comunicazione avviene formalmente e comprende un resoconto dettagliato dell'indagine, evidenziando le anomalie riscontrate, le responsabilità individuate e le raccomandazioni per azioni correttive e preventive. È previsto che tali reazioni siano effettuate con periodicità, generalmente annuale, durante i riesami programmati della Direzione, ma possono anche essere trasmesse in occasioni ad hoc se emergono situazioni critiche che richiedono un'attenzione immediata. Inoltre, la Funzione di Conformità è tenuta a garantire che tutte le segnalazioni e i documenti pertinenti siano archiviati in modo appropriato, mantenendo così la tracciabilità e la riservatezza delle informazioni, essenziali per la trasparenza e l'integrità del processo di governance aziendale. È importante sottolineare che il sistema prevede un'interazione costante con l'Organismo di Vigilanza, che deve essere informato in caso di risultati significativi delle indagini, assicurando una risposta integrata e conforme alle normative vigenti relative ai reati di corruzione. L'organizzazione è dotata di procedure specifiche che sono aggiornate al mutare del contesto interno ed esterno.

Le politiche di prevenzione della corruzione attiva e passiva di CPL vengono comunicate sia internamente che esternamente attraverso mezzi strutturati e documentati. Internamente, l'azienda utilizza una serie di documenti ufficiali, come il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), che stabiliscono chiaramente le aspettative e le norme di comportamento richieste ai dipendenti. Questo materiale viene diffuso tramite formazione periodica e sessioni di sensibilizzazione, garantendo che tutti i collaboratori siano informati sui rischi associati alla corruzione e sui principi di integrità e legalità.

All'esterno, CPL si impegna a rendere accessibili le proprie politiche di prevenzione attraverso la pubblicazione delle informazioni sui canali aziendali ufficiali, come il sito web e i rapporti sulla sostenibilità. Tali comunicazioni mirano a dimostrare il rispetto delle normative e l'impegno per la trasparenza nei rapporti con i clienti, fornitori e stakeholder. Inoltre, l'azienda prevede di monitorare e valutare la conformità delle politiche di prevenzione della corruzione, incoraggiando anche le segnalazioni di comportamenti sospetti tramite canali dedicati, come il whistleblowing, per garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme.

Le informazioni in materia di formazione sono definite all'interno del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e alle procedure aziendali correlate. La formazione è strutturata per garantire che tutto il personale sia adeguatamente preparato sui rischi di corruzione e sulle politiche aziendali anticorruzione. Essa include sessioni informative riguardanti le leggi e le normative di riferimento, le modalità per riconoscere e gestire situazioni potenzialmente corruttive e le procedure di segnalazione degli incidenti.

I programmi di formazione sono progettati attraverso una valutazione delle necessità formative specifiche per il personale e del livello di esposizione e rischio di corruzione, assicurando che tutte le informazioni siano fruibili e pertinenti per ogni ruolo all'interno dell'organizzazione. Una particolare attenzione è riservata alla piena comprensione delle procedure interne e alla promozione di una cultura aziendale improntata all'integrità e alla legalità. Inoltre, la formazione include moduli pratici per favorire l'applicazione delle conoscenze acquisite nel contesto lavorativo quotidiano. L'efficacia della formazione è monitorata attraverso feedback e valutazioni, assicurando così un miglioramento continuo dei programmi. L'azienda si impegna a rivedere periodicamente i contenuti formativi per adattarli a eventuali cambiamenti normativi e per rispondere alle esigenze emergenti, promuovendo una cultura di prevenzione e contrasto alla corruzione attiva e passiva.

Il livello di approfondimento della formazione varia in base ai destinatari: per i profili di rischio alto vi è un approfondimento sul sistema di gestione, l'analisi dei rischi e il sistema sanzionatorio; per i profili a rischio basso sono previsti brevi contenuti di tipo operativo. La percentuale di funzioni a rischio contemplate dai programmi di formazione è pari al 43%, questa è calcolata con riferimento ai ruoli classificati a rischio (inerente) alto. La formazione viene svolta in modalità On-line sincrona (webinar) e presenza.

Formazione sulla lotta alla corruzione attiva e passiva suddivisi per posizione lavorativa

	FUNZIONI A RISCHIO	DIRIGENTI	OADC (= ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO)	ALTRI LAVORATORI PROPRI
ESTENSIONE DELLA FORMAZIONE	CON RIFERIMENTO AL RISCHIO INERENTE ALTO			
Totale	37	12	18	8
Totale destinatari della formazione	16	61	61	61
MODALITÀ DI EROGAZIONE E DURATA				
Formazione in aula	1	1	1	1
Formazione tramite computer	1	1	1	1
Formazione volontaria tramite computer	1	1	1	1
FREQUENZA				
Con quanta frequenza è richiesta la formazione?	tempo	biennale	annuale	annuale
TEMI TRATTATI				
Definizione di corruzione	Sì	Sì	Sì	Sì
Politica	Sì	Sì	Sì	Sì
Procedure in materia di sospetto/rilevamento	Sì	Sì	Sì	Sì
Ecc...				

#ESRS2, IRO-2

#G1-4

CASI DI CORRUZIONE ATTIVA O PASSIVA

Nel periodo di riferimento non c'è stato nessun caso di corruzione accertato e nessuna condanna in merito.

#G1-5

INFLUENZA POLITICA E ATTIVITÀ DI LOBBYING

CPL Concordia non conduce direttamente alcuna attività di lobbying e gli impegni dell'impresa non hanno influenza politica.

CPL Concordia supporta molte organizzazioni e attività mediante contributi sociali, sponsorizzazioni ed erogazioni liberali. Le procedure in merito affermano che tutti i contributi e le sponsorizzazioni devono essere chiari e visibili, ovvero le motivazioni addotte devono essere documentate; non è consentito versare contributi a organizzazioni a sfondo politico.

#G1-6

PRASSI DI PAGAMENTO

Per evitare prassi di pagamento scorrette, i termini di pagamento per i nostri fornitori sono definiti nei nostri Termini e condizioni generali, che prevendono termini di pagamento standard di 120gg.

STANDARD TRASVERSALI

ESRS – 2 INFORMAZIONI GENERALI

BP-1

Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità pag.12

BP-2

Informativa in relazione a circostanze specifiche pag.13

GOV-1

Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.17

GOV-2

Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate pag.25

GOV-3

Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.25

GOV-4

Dichiarazione sul dovere di diligenza pag.26

GOV-5

Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità pag.26

SBM-1

Strategia, modello aziendale e catena del valore pag.26

SBM-2

Interessi e opinioni dei portatori di interessi pag.35

SBM-3

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.36

IRO-1

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag.41

IRO-2

Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità d'impresa pag.42

STANDARD AMBIENTALI

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1, GOV-3 (ESRS 2)

Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.44

E1-1

Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici pag.44

E1, SMB-3 (ESRS 2)

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.45

E1, IRO-1 (ESRS 2)

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima pag.45

E1-2

Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi pag.46

E1-3

Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici pag.46

E1-4

Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi pag.48

E1-5

Consumo di energia e mix energetico pag.49

E1-6

Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GES pag.50

ESRS E2 - INQUINAMENTO

E2, IRO-1 (ESRS 2)

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento pag.59

E2-1

Politiche relative all'inquinamento pag.56

GRI 305-7

Emissioni nell'aria rilevanti: Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria pag.56

ESRS E5 - RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

E5, IRO-1 (ESRS 2)

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse ed economia circolare pag.59

E5-1

Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare pag.59

E5-2

Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare pag.59-60

E5-3

Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare pag.60

E5-4

Flussi di risorse in ingresso pag.60

E5-5

Flussi di risorse in uscita pag.61

ESRS E4 - BIODIVERSITÀ

E4, SBM-3 (ESRS 2)

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.57

E4, IRO-1 (ESRS 2)

Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi pag.57

E4-2

Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi pag.57

STANDARD SOCIALI

ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA

S1, SBM-2 (ESRS 2)

Interessi e opinioni dei portatori di interesse pag.63

S1, SBM-3 (ESRS 2)

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.63

S1-1

Politiche relative al personale pag.64

S1-2

Processi di coinvolgimento del personale e dei rappresentati dei lavoratori in merito agli impatti pag.65

S1-3

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentano ai lavoratori di sollevare preoccupazioni, politiche relative al personale pag.65

S1-4

Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguitamento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni pag.66

S1-5

Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag.67

S1-6

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa pag.67

S1-7

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti dell'impresa pag.69

S1-8

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale pag.69

S1-9

Metriche della diversità pag.69

S1-10

Salari adeguati pag.70

S1-11

Protezione sociale pag.70

S1-12

Persone con disabilità pag.70

S1-13

Metriche di formazione e sviluppo delle competenze pag.71

S1-14

Metriche di salute e sicurezza pag.72

S1-15

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata pag.73

S1-16

Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) pag.73

S1-17

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani pag.73

SOCI

GRI 2-7
Dipendenti Soci suddivisi per tipologia contrattuale pag.74

GRI 401-1
Dipendenti Soci suddivisi per età e genere pag.75

ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

S2, SBM-2 (ESRS 2)
Interessi e opinioni degli stakeholder pag.77

S2-3
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni pag.77

S2, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.76

S2-4
Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni pag.78

S2-1
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore pag.78

S2-5
Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag.78

S2-2
Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti pag.77

CLIENTI

Numero di reclami e grado di soddisfazione dei clienti

ESRS S3 - COMUNITÀ INTERESSATE

S3, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.81

S3-1
Politiche relative alle comunità interessate pag.81

STANDARD DI GOVERNANCE

ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE

G1, GOV-1 (ESRS 2)
Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.86

G1, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi e valutare gli impatti, rischi e opportunità rilevanti pag.86

G1-1
Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese pag.87

G1-2
Gestione dei rapporti con i fornitori pag.89

G1-3
Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva pag.89

G1-4
Casi accertati di corruzione attiva e passiva pag.92

G1-5
Influenza politica e attività di lobbying pag.92

G1-6
Prassi di pagamento pag.92

Editore

CPL Concordia Soc. Coop.

Sede della società

Via Grandi, 39
41033 - Concordia Sulla Secchia (Mo)

Info

info@cpl.it

Coordinamento e redazione

Levratti Gianni
Marino Gessica
Riccò Elisabetta

Hanno collaborato

Balboni Daniela
Barbi Giorgia
Basilotta Enrico
Bignardi Paolo
Bissoli Federico
Cecoro Anna Elisa
Chiari Daniele
Colletta Bruno
Diazzi Teresa
Draghetti Alex
Maselli Francesca
Loschi Roberto
Pellati Giulia
Pignatti Davide
Sebastiani Giovanni
Vincenzi Linda

Layout e grafica

Roberta De Cristofaro

Photo credits

Cover: Pexels, Diva Plavalaguna;
Unsplash, Jonas Hensel; Pexels,
Anthony
Pagina 3: Unsplash, Dusk List
Pagina 4: Unsplash, David Gavi
Pagina 5: Pexels, Brett Sayles; Holfolios;
Red Zeppelin; Tima Miroshnichenko;
Wolfgang Weiser
Pagina 9: Unsplash, Dustin Humes
Pagina 10: Pexels, Diva Plavalaguna
Pagina 11: Unsplash, Kevin Matos
Pagina 12: Pexels, Karolina Grabowska
Pagina 19: Pexels, Cristian Rojas
Pagina 27: Unsplash, Erik Van Dijk;
Yury Kim
Pagina 28: Unsplash, Kawasaki
Toshihiro
Pagina 29: Pexels, Lilli Waugh
Pagina 31: Unsplash, Julia Koblitz
Pagina 43: Unsplash, Yuichi Kageyama
Pagina 44: Unsplash, Annie Spratt
Pagina 55: Unsplash, Naja Bertolt
Jensen
Pagina 57: Unsplash, Cassandra Correa
Pagina 62: Unsplash, Krakenimages
Pagina 63: Pexels, Thirdman
Pagina 67: Pexels, Kateryna Babaieva
Pagina 85: Pexels, William Xin



CPL Concordia
ENERGIA CHE MIGLIORA LA VITA

