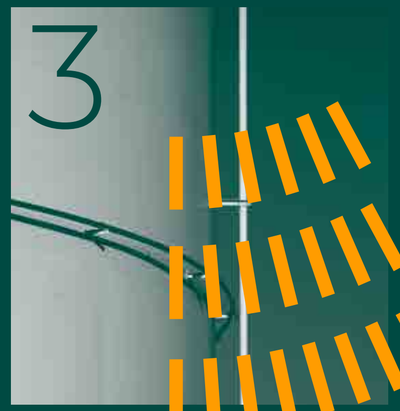
CPL Concordia
ENERGIA CHE MIGLIORA LA VITA

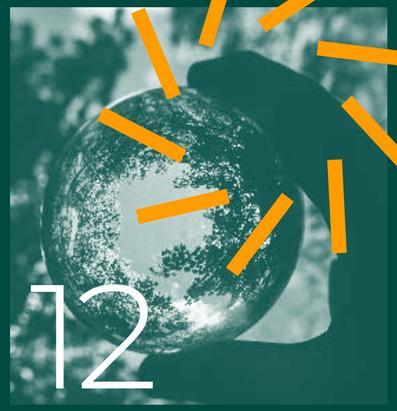
2025 RELAZIONE ECONOMICA, SOCIALE E AMBIENTALE

BILANCIO SOSTENIBILITÀ



01 INTRODUZIONE

- Chi siamo
- Cosa facciamo
- Informazioni sul rapporto
- Lettera agli stakeholder



02 INFORMATIVE GENERALI

- ESRS 2 Criteri generali per la redazione
- ESRS 2 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
- ESRS 2 Governance di sostenibilità
- ESRS 2 Modello di business e creazione del valore
- ESRS 2 Strategia e impatti
- ESRS 2 Interessi e opinioni degli stakeholder
- ESRS 2 Doppia Materialità

03 AMBIENTE

- ESRS E1 Cambiamenti climatici
- ESRS E2 Inquinamento
- ESRS E4 Biodiversità ed ecosistemi
- ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

04 SOCIALE

- ESRS S1 Forza lavoro propria
- Soci
- ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore
- Clienti
- ESRS S3 Comunità interessate

05 GOVERNANCE

- Condotta delle imprese

01
INTRODUZIONE

- Chi siamo
- Cosa facciamo
- Informazioni sul rapporto
- Lettera agli stakeholder

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 **1.762 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.

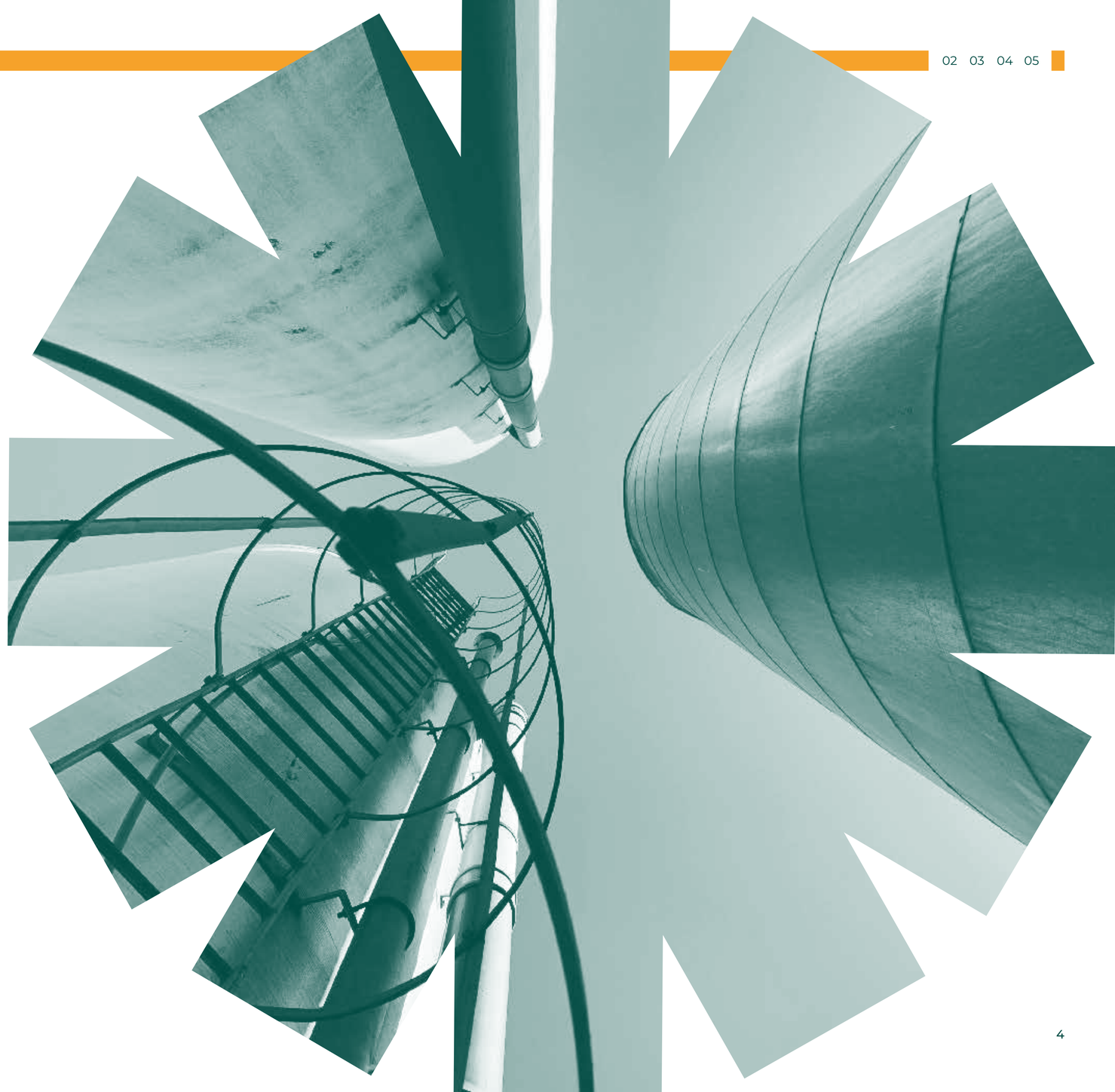
La missione di CPL Concordia è quella di **creare valore sviluppando, costruendo e gestendo interconnessioni** a livello nazionale, al fine di migliorare il comfort e la qualità della vita delle persone. Nello sviluppo della propria mission, utilizza **tecnologie efficienti e compatibili con l'ambiente**,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

1.762

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

TECNOLOGIE PER LA TRANSIZIONE ENERGETICA

Una fonte di **energia pulita**, flessibile e programmabile che genera energia elettrica e calore. Dal Biogas al Biometano, CPL concretizza la valorizzazione dei sottoprodotti 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 soluzione 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

ADOZIONE DEGLI ESRS

Il presente documento è rapporto sulla sostenibilità volontario che ha lo scopo di aggiornare gli stakeholder sui progressi fatti da CPL Concordia Soc. Coop relativamente agli impegni assunti nell'ambito della sostenibilità. Per il FY2025, come per il 2024, l'organizzazione ha deciso di adottare gli standard ESRS (Europena Sustainability Reporting Standards) per la rendicontazione. Con l'approvazione del Decreto Omnibus, pacchetto volto a semplificare alcune normative in materia di rendicontazione di sostenibilità, CPL Concordia non rientra nel perimetro di applicabilità della "Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD)" dell'UE.

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 2024 è stata rendicontata l'analisi di doppia materialità redatta secondo la direttiva CSRD e i principi ESRS. Nel corso del 2025 l'analisi di doppia materialità è stata revisionata.

Il presente rapporto è redatto tenendo in considerazione la nuova struttura, comunicando le informazioni a nostra disposizione al momento. Questo approccio ci consente di indentificare 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)
3. **Principi settoriali**

Le prime due categorie sono applicabili a tutte le aziende, indipendentemente dal settore in cui operano.

I lettori potranno esplorare le tre sezioni principali in cui è suddiviso il rapporto – **Ambiente**, **Sociale** e **Governance** – per scoprire di più sulle politiche, strategie e performance, nonché sui KPI relativi agli aspetti materiali.

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
d. metriche e obiettivi.

Si troveranno informazioni più dettagliate distribuite nelle varie sezioni su criteri ESG.

INFORMAZIONI SUL RAPPORTO

I NOSTRI STAKEHOLDER

Il presente Report rendiconta la **strategia di sostenibilità di CPL Concordia** e gli obiettivi che la Società intende progressivamente perseguire nel tempo, nel contesto di un quadro normativo e di mercato in continua evoluzione e caratterizzato da elementi di significativa complessità. La sostenibilità è considerata un fattore strategico di sviluppo, la cui piena integrazione nei processi aziendali rappresenta un **percorso graduale e non uniforme**, fortemente influenzato dalle condizioni esterne e dalle specificità dei diversi ambiti operativi.

Il contesto di riferimento nel quale CPL Concordia opera risulta eterogeneo: se da un lato una parte dei clienti mostra una crescente attenzione ai temi ESG e adotta approcci avanzati in materia di sostenibilità, dall'altro permangono settori di mercato nei quali tali tematiche non sono ancora pienamente valorizzate o integrate nei processi decisionali. Questa disomogeneità si riflette sia nelle aspettative dei clienti sia nella maturità complessiva della filiera, rendendo complesso adottare standard di sostenibilità pienamente condivisi e omogenei.

In tale scenario, CPL Concordia si pone l'obiettivo di **evolvere progressivamente il proprio ruolo di fornitore e partner responsabile**, in grado di garantire la conformità a una legislazione in materia di sostenibilità sempre più articolata e stringente, pur nella consapevolezza delle difficoltà applicative che tali requisiti comportano. La capacità di offrire soluzioni sostenibili costituisce pertanto un elemento distintivo soprattutto nei confronti dei clienti più avanzati, mentre per altre realtà rappresenta ancora un obiettivo di sviluppo da perseguire nel tempo.

Il **contributo dei dipendenti** al miglioramento continuo in materia ambientale, di salute e sicurezza è riconosciuto come un **fattore chiave di questo percorso**, che richiede consapevolezza, competenze e un costante allineamento tra indirizzi strategici e pratiche operative.

Anche con riferimento alla catena di fornitura, CPL Concordia intende promuovere **criteri di trasparenza e responsabilità**, favorendo una progressiva diffusione delle tematiche ESG. Tuttavia, il livello di preparazione e di risposta dei fornitori rispetto alle richieste di sostenibilità risulta variabile, influenzato da fattori dimensionali, settoriali e normativi. Nei prossimi anni è prevedibile un rafforzamento delle aspettative nei confronti dei fornitori, sia in termini di conformità normativa sia di performance ESG, ma tale evoluzione dovrà necessariamente confrontarsi con le difficoltà di adattamento e con la diversa capacità degli attori di mercato di recepire e valorizzare tali requisiti, andando progressivamente oltre una logica di mera compliance.

Le agenzie di rating della sostenibilità come EcoVadis e Open-ES esamineranno ogni singolo dettaglio del presente rapporto valutandone l'allineamento agli standard di rendicontazione, in particolare agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

ECOVADIS

EcoVadis è il più grande fornitore al mondo di valutazioni di sostenibilità aziendale. CPL Concordia Soc.Coop nel 2025 ha ottenuto la **medaglia d'argento**, ottenendo un **punteggio di 77 su 100**. La valutazione rispetto al 2024 è scesa da Oro ad Argento, nonostante il punteggio in termini assoluti sia aumentato, questo poiché la medaglia, con il nuovo sistema di attribuzione, viene assegnata in base al confronto con i punteggi delle altre aziende valutate. Con l'attuale valutazione CPL Concordia rientra nel primo 6%, ovvero nel range 6-15 che vale l'argento.

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 UGUALE RESPONSABILITÀ
UN IMPEGNO COLLETTIVO PER COSTRUIRE IL FUTURO

Lettera agli stakeholder

A cura del Vicepresidente Samuele Penzo
Viviamo un tempo complesso, segnato da guerre in ogni parte del globo, crisi geopolitiche, umanitarie ed energetiche che mettono in discussione certezze che per decenni abbiamo dato per acquisite. Conflitti, tensioni internazionali, instabilità delle catene di fornitura, emergenze sociali mettono alla prova la tenuta delle comunità e la resilienza dei sistemi produttivi.

In un contesto così instabile ed imprevedibile, parlare di sostenibilità può apparire difficile ed intempestivo ma è proprio in questa fase che deve esserne rafforzata una visione Europea compatta. La sostenibilità non è un'etichetta né un tema da convegno, ma la condizione per proteggere persone, territori e futuro.

Sostenibilità significa innanzitutto **centralità dell'essere umano** e diritto a vivere in un ambiente sano, sicuro e giusto. Significa riconoscere che autonomia energetica, tutela ambientale, lavoro dignitoso, inclusione, equità e riduzione delle disuguaglianze sono dimensioni inseparabili di una stessa visione.

Le crisi di oggi rendono evidente quanto siano fragili i modelli basati su dipendenze e scelte di breve periodo; per questo la **transizione energetica** e la **responsabilità sociale** non sono più opzioni, sono prerequisiti di stabilità e sviluppo nel lungo termine.

> In questo scenario il ruolo delle imprese è chiamato a evolvere. Fare sostenibilità oggi significa assumersi una responsabilità che va oltre i confini dell'organizzazione, guardando con attenzione agli impatti generati lungo l'intera catena del valore.

Nessuna impresa può affrontare da sola sfide di questa portata: occorrono scelte precise, veloci e lungimiranti delle istituzioni. È necessario **rafforzare collaborazioni**, **alleanze**, **reti e dialogo continuo** tra imprese, istituzioni e comunità, per trasformare rischi diffusi in opportunità di crescita ed innovazione.

In questo scenario il ruolo delle imprese è chiamato a evolvere. Fare sostenibilità oggi significa **assumersi una responsabilità** che va oltre i confini dell'organizzazione, guardando con attenzione agli impatti generati lungo l'intera catena del valore. L'innovazione tecnologica, guidata da principi etici, può rappresentare un potente abilitatore di questo percorso.

In particolare, l'intelligenza artificiale offre opportunità concrete per migliorare l'efficienza dei processi, ottimizzare l'uso delle risorse, supportare decisioni più consapevoli e ridurre gli impatti ambientali e sociali.

CPL Concordia si riconosce pienamente in questa prospettiva. Il nostro impegno nel settore dell'energia, con particolare attenzione alle fonti rinnovabili, all'efficienza energetica e alla riduzione delle emissioni, si accompagna da sempre alla **centralità delle persone**. Sicurezza sul lavoro, welfare, wellbeing e qualità della vita sono elementi integrati nel nostro modo di fare impresa cooperativa. CPL pur non rientrando ad oggi tra le aziende obbligate dalla norma, prosegue nel suo impegno di rendicontazione del **Bilancio di Sostenibilità**, in linea con gli standard europei, rafforzando credibilità e capacità di pianificazione, nella consapevolezza che il nostro contributo, per quanto strutturato, è una goccia nel mare e deve far parte di sforzo collettivo molto più ampio che coinvolga a pieno stakeholder di ogni tipo.

La velocità con cui cambiano gli assetti mondiali rende evidente la **necessità di adattamento** a ogni situazione. Tuttavia, ciò che non deve cambiare è la convinzione che la sostenibilità sia indispensabile, senza se e senza ma!

CPL Concordia e i suoi soci continueranno a fare la propria parte con responsabilità e determinazione.

02

INFORMATIVE GENERALI

- ESRS 2 Criteri generali per la redazione
- ESRS 2 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo
- ESRS 2 Governance di sostenibilità
- ESRS 2 Modello di business e creazione del valore
- ESRS 2 Strategia e impatti
- ESRS 2 Interessi e opinioni degli stakeholder
- ESRS 2 Doppia Materialità

PROMUOVERE UNA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ E LA GOVERNANCE

CPL Concordia Soc. Coop si propone di **essere trasparente** nei confronti degli stakeholder in relazione alle sfide da affrontare per diventare un'azienda più sostenibile. Queste comprendono anche un quadro normativo in evoluzione e la necessità di integrare la sostenibilità in modo uniforme in tutta l'azienda. Ciononostante, intende rendere conto pubblicamente degli impegni e dei progressi compiuti con la rendicontazione di sostenibilità.

Malgrado lo slittamento delle scadenze legislative e la revisione dei criteri di applicabilità della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), **CPL Concordia continua a redigere**, in modo volontario, **i rapporti in conformità agli ESRS**. Il rapporto di sostenibilità del 2024 seguiva la struttura degli ESRS, consentendo così di individuare in anticipo le lacune presenti nella rendicontazione per poter garantire l'allineamento ai requisiti richiesti e il progresso continuo.

Le metriche, le politiche e gli obiettivi, nel 2025, sono stati nuovamente analizzati sulla base della Valutazione della doppia materialità, per individuare ciò che resta da fare per garantire la piena conformità della direttiva CSRD quando diventerà applicabile per l'organizzazione.

#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 FY2025 (chiusura al 31 dicembre 2025) 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 gli otto 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. La revisione della Doppia Materialità condotta nel corso del 2025 ha comportato un aggiornamento degli standard rilevanti per l'organizzazione. Rispetto al 2024, il criterio di valutazione è stato affinato; di conseguenza, lo standard ESRS E4 "Biodiversità ed ecosistemi" è risultato non rilevante.

#ESRS2, IRO-2

STANDARD TRASVERSALI

ESRS – 2 INFORMAZIONI GENERALI

BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità pag.14	**GOV-1** Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.19	**SBM-1** Strategia, modello aziendale e catena del valore pag.29	**IRO-1** Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag.44
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche pag.15	**GOV-2** Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate pag.28	**SBM-2** Interessi e opinioni dei portatori di interessi pag.38	**IRO-2** Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità d'impresa pag.45
	GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.28	**SBM-3** Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.39	
	GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza pag.29		
	GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità pag.29		

Per ESRS E3, ESRS S4 e ESRS E4 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. Con riferimento agli standard ESRS S4 ed ESRS E4, l'organizzazione prevede in ogni caso la rendicontazione di alcuni KPI ritenuti significativi sotto il profilo informativo.

STANDARD AMBIENTALI

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1, GOV-3 (ESRS 2)
Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.47

E1-1
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici pag.47

E1, SMB-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.48

E1, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima pag.48

E1-2
Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi pag.49

E1-3
Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici pag.49

E1-4
Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi pag.55

E1-5
Consumo di energia e mix energetico pag.55

E1-6
Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GES pag.57

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.60

E2-1
Politiche relative all'inquinamento pag.61

GRI 305-7
Emissioni nell'aria rilevanti: Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria 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.62

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.62

E4-2
Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi pag.62

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.64

E5-1
Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare pag.64

E5-2
Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare pag.64-65

E5-3
Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare pag.66

E5-4
Flussi di risorse in ingresso pag.66

E5-5
Flussi di risorse in uscita pag.67

STANDARD SOCIALI

ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA

S1, SBM-2 (ESRS 2)
Interessi e opinioni dei portatori di interesse pag.69

S1, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.69

S1-1
Politiche relative al personale pag.70

S1-2
Processi di coinvolgimento del personale e dei rappresentati dei lavoratori in merito agli impatti pag.71

S1-3
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentano ai lavoratori di sollevare preoccupazioni, politiche relative al personale pag.71

S1-4
Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni pag.72

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.73

S1-6
Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa pag.73

S1-7
Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti dell'impresa pag.75

S1-8
Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale pag.75

S1-9
Metriche della diversità pag.76

S1-10
Salari adeguati pag.77

S1-11
Protezione sociale pag.77

S1-12
Persone con disabilità pag.77

S1-13
Metriche di formazione e sviluppo delle competenze pag.78

S1-14
Metriche di salute e sicurezza pag.79

S1-15
Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata pag.80

S1-16
Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) pag.81

S1-17
Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani pag.81

SOCI

GRI 2-7
Dipendenti Soci suddivisi per tipologia contrattuale pag.82

GRI 401-1
Dipendenti Soci suddivisi per età e genere pag.83

ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

S2, SBM-2 (ESRS 2)
Interessi e opinioni degli stakeholder pag.86

S2-3
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni pag.86

S2, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.85

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, nonchè efficacia di tali azioni pag.87

S2-1
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore pag.87

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.87

S2-2
Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti pag.86

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.90

S3-1
Politiche relative alle comunità interessate pag.90

STANDARD DI GOVERNANCE

ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE

G1, GOV-1 (ESRS 2)
Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.95

G1-3
Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva pag.98

G1, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi e valutare gli impatti, rischi e opportunità rilevanti pag.95

G1-4
Casi accertati di corruzione attiva e passiva pag.101

G1-1
Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese pag.96

G1-5
Influenza politica e attività di lobbying pag.101

G1-2
Gestione dei rapporti con i fornitori pag.98

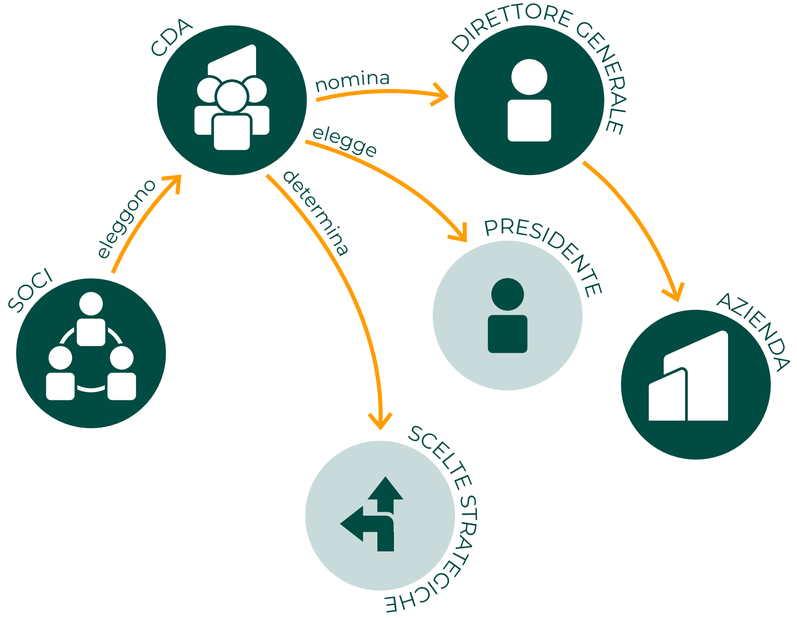
G1-6
Prassi di pagamento pag.101

#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
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 la Società. 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.

GOV-1 1

NUMERO TOTALE DI MEMBRI DEL BOARD

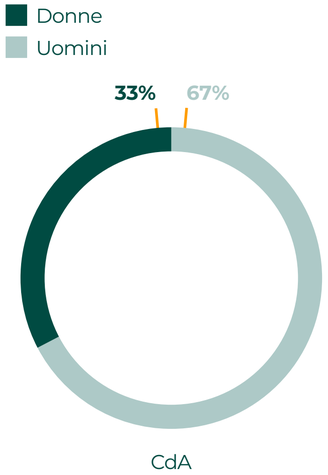
		2024		2025	
ASPETTI DI DIVERSITÀ		NUMERO MEMBRI CDA, SUDDIVISI PER ASPETTO DELLA DIVERSITÀ	PERCENTUALE MEMBRI CDA, SUDDIVISI PER ASPETTO DELLA DIVERSITÀ	NUMERO MEMBRI CDA, SUDDIVISI PER ASPETTO DELLA DIVERSITÀ	PERCENTUALE MEMBRI CDA, SUDDIVISI PER ASPETTO DELLA DIVERSITÀ
GENERE	Uomo	6	66,67%	6	66,67%
	Donna	3	33%	3	33%
	Altro		0%		0%
ETÀ	Sotto i 30 anni	0	0%	0	0%
	30 - 50 anni	5	56%	5	56%
	Sopra i 50 anni	4	44%	4	44%
ETNIA	Etnia 1	1	100%	1	100%
	Etnia 2	0	0%	0	0%
	Etnia 3	0	0%	0	0%
DISABILITÀ	Disabilità 1				
	Disabilità 2				
	Disabilità 3				
ALTRI ASPETTI DI DIVERSITÀ	specificare				
	specificare				
	specificare				

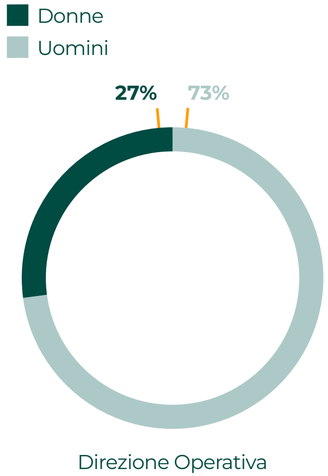
La Direzione Operativa è formata da **10 Direttori** (più il Presidente e il Vicepresidente invitati permanente) suddivisi in:

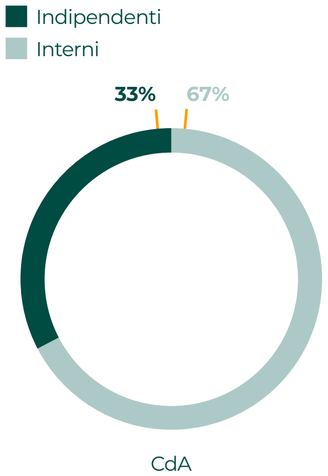
1. **3 donne**, **7 uomini**;
2. attualmente non sono presenti soggetti provenienti da paesi extracomunitari;
3. attualmente non sono presenti soggetti appartenenti alle categorie protetti.

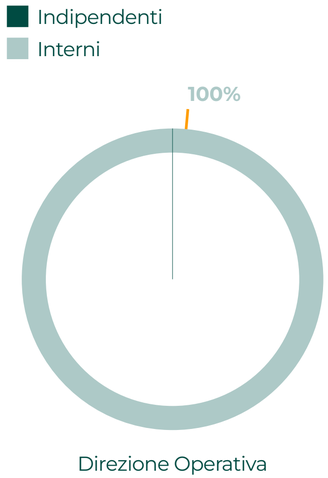
GOV-1 2	2024	2025
NUMERO TOTALE DI MEMBRI DEL CDA	9	9
NUMERO DI MEMBRI INDIPENDENTI DEL CDA	3	3
PERCENTUALE DI MEMBRI INDIPENDENTI DEL CDA	33,33%	33,33%

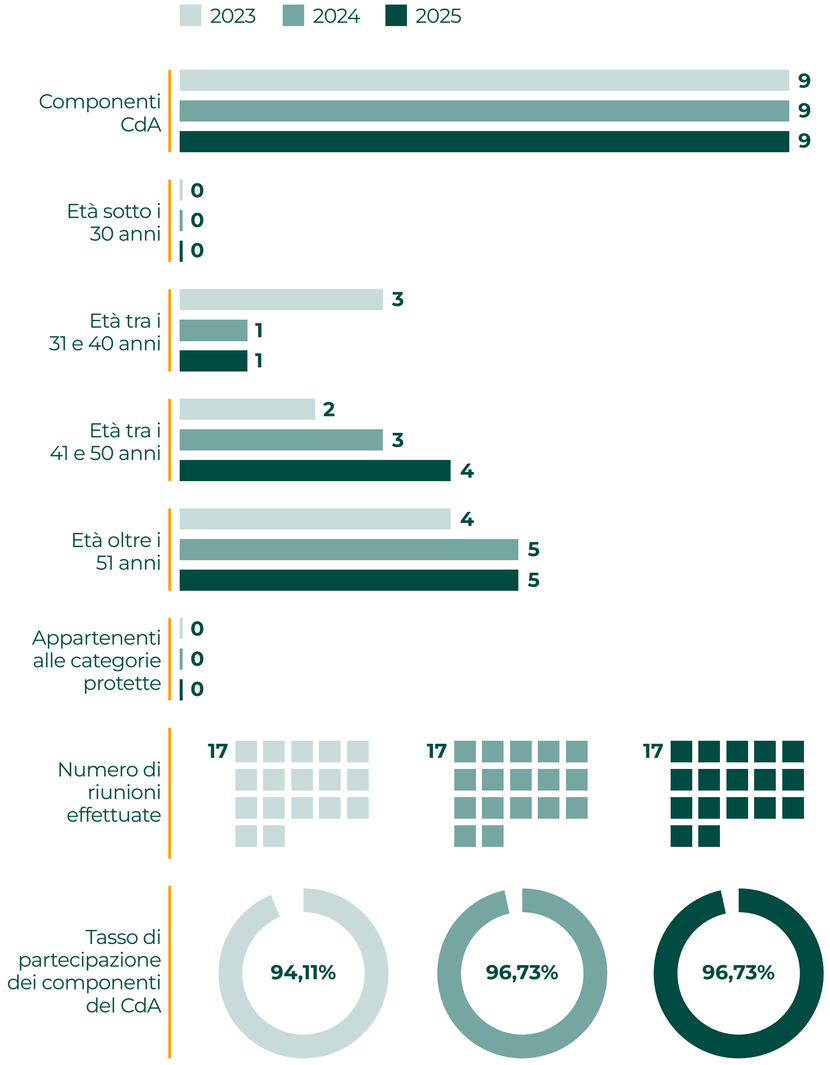
GOV-1 3	2024	2025
NUMERO TOTALE DI MEMBRI CON INCARICHI ESECUTIVI	6	6
NUMERO DI MEMBRI SENZA INCARICHI ESECUTIVI	3	3











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 una commissione elettorale, eletta, 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 curricola, 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**, **BEES**, **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 della Società
- 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 Project Management Office e l'International Welding Engineer. Il Direttore QSAE assume anche il ruolo di Risk and Compliance Manager e funzione di conformità per la prevenzione della corruzione ex ISO 37001. 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 la Società 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 giungo 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 dalla Società, 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.

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 della Società 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.
Anche nel 2025 l'Ufficio Sostenibilità 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. Nel 2025 è stata revisionata l'analisi di Doppia Materiali, sono stati rivisti e adeguati i temi materiali.

Alla luce dei recenti mutamenti del contesto normativo e a seguito dell'approvazione del cosiddetto *Decreto Omnibus,* CPL non rientra più tra i soggetti obbligati alla redazione del bilancio di sostenibilità. Nonostante ciò, la Società ha scelto di proseguire su **base volontaria** il proprio percorso di rendicontazione, confermando l'impegno verso la trasparenza, la responsabilità ambientale e sociale e il dialogo con i propri stakeholder. Tale scelta riflette la volontà di CPL di continuare a monitorare e comunicare in maniera strutturata le proprie performance ESG, considerandole un elemento strategico per la creazione di valore nel lungo periodo.

L'ufficio sostenibilità riferisce direttamente alla Direzione QSAE, che a loro volta riferisce direttamente al Direttore Generale. I suoi obiettivi sono:

- Aggiornare 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 la Società
- 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 della Società 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
- Monitoraggio della normativa europea sulla CSRD

#ESRS 2, GOV-2

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

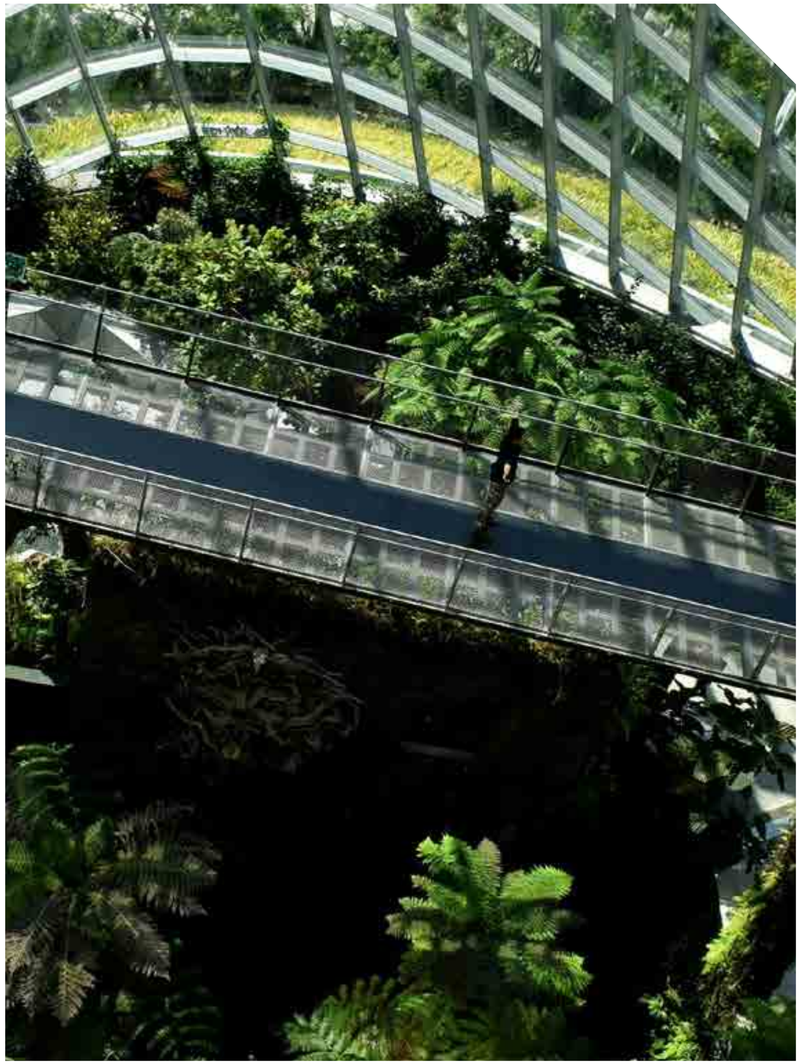
Il CdA è il più alto organo di governo per la sostenibilità. Il gruppo presenterà al CdA l'**analisi di Doppia Materialità**, che dovrà approvare la pianificazione strategica, gli obiettivi. All'interno del CdA e della DO verranno nominate due figure rappresentative che avranno l'incarico di supervisionare 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

La Società 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., ha elaborato uno strumento interno e una metodologia per **valutare le prestazioni di sostenibilità lungo la catena di approvvigionamento**. Questo strumento verrà applicato nella seconda metà del 2026 iniziando da un campione selezionato di fornitori, con l'obiettivo di estenderlo negli anni successivi a tutta la catena di approvvigionamento (fornitori rilevanti).

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 2025 hanno concluso il passaggio agli ESRS; pertanto, il report è redatto in conformità a tali standard. Il report viene 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

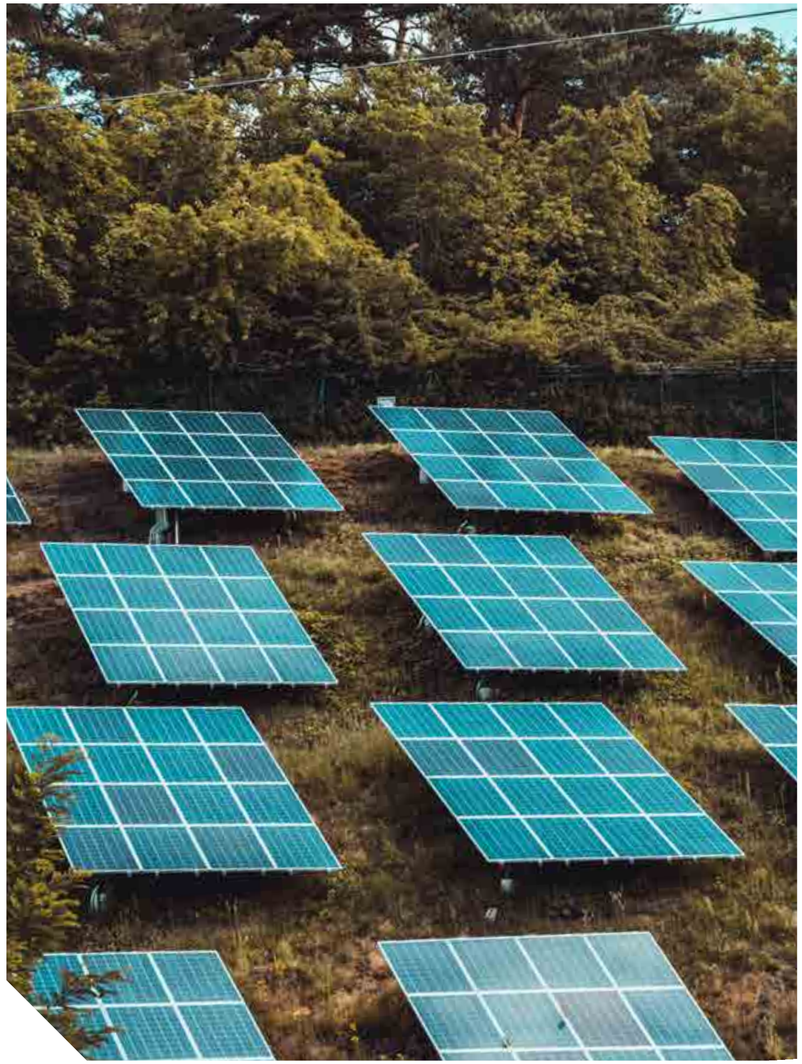
- Clienti
- Comunità
- Soci
- Dipendenti

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 1.762 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

Nel 2025 il Valore Aggiunto Globale Lordo generato da CPL per gli stakeholder è stato di 131.150.912 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 75% delle risorse generate.
Dall’analisi dei risultati 2025 emergono alcune riflessioni in merito all’impegno economico profuso dalla Cooperativa nei confronti dei suoi portatori di interesse. Il 17,93% della ricchezza creata, per poco più di 23 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 di 8 mln€.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO		2022	2023	2024	2025	2025 (%)
Soci e azionisti	euro	1.704.319	2.053.499	3.564.854	3.626.300	2,76%
Costi diretti e indiretti del lavoro	euro	75.783.196	81.984.242	90.943.704	98.694.541	75,25%
Tassazione diretta e indiretta	euro	398.524	585.428	1.850.058	-198.307	-0,15%
Finanziatori esterni	euro	4.262.729	4.064.415	4.660.592	4.728.842	3,61%
Movimenti cooperatori	euro	328.249	447.789	258.313	362.629	0,28%
Supporto alle associazioni, agli enti territoriali, alla formazione e allo sport	euro	344.479	398.535	590.869	427.770	0,33%
Sistema impresa	euro	19.679.198	25.022.927	22.480.446	23.509.137	17,93%
Valore aggiunto globale lordo	**euro**	**102.500.694**	**114.556.834**	**124.348.827**	**131.150.912**	

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 2026-2031** 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.

L'obiettivo, anche nel 2025, è 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.

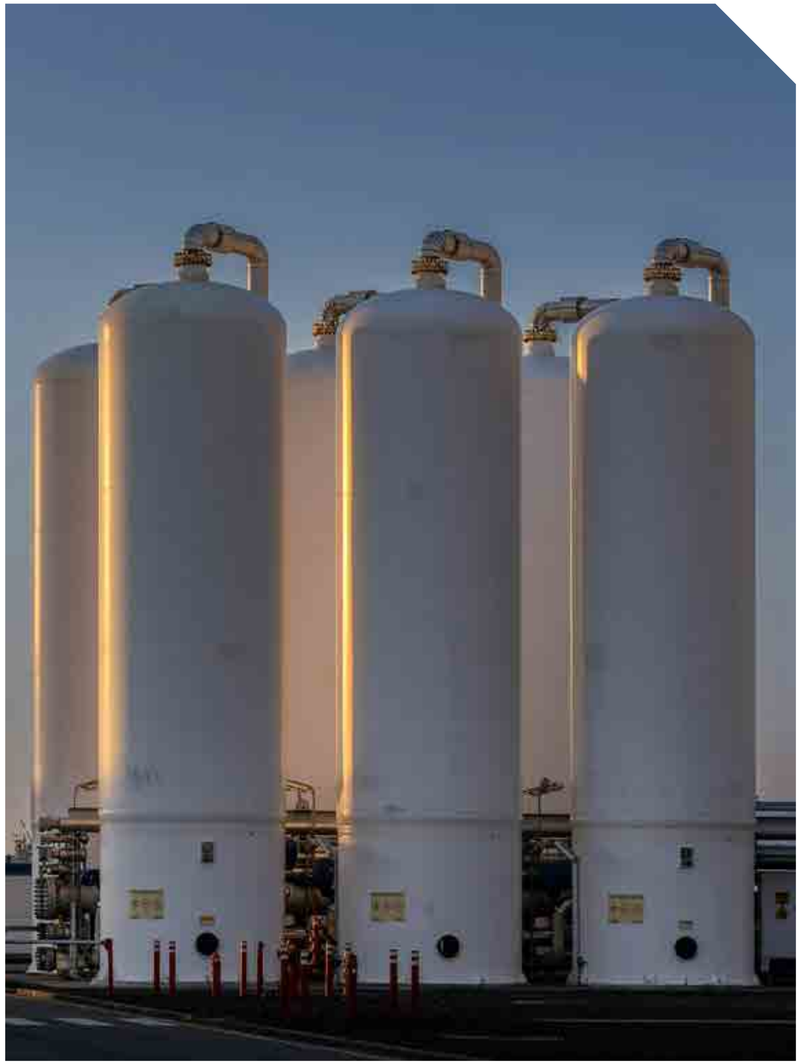
Gli elementi principali del business di CPL – **energia, ambiente, transizione energetica, transizione digitale** – rappresentano le leve attraverso cui la Cooperativa intende stimolare un cambiamento verso una vera transizione ecologica che rappresenti un'opportunità per tutti.

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 dalla Società, 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 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	STATO FY2025
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	Breve	Completato	Completato
		Livello Ecovadis Oro e mantenimento	Breve	Completato	Obiettivo non raggiunto, incrementato il punteggio ma Medaglia d'Argento
		Livello Ecovadis Platino	Medio		
		Creazione di un comitato dei rischi ESG	Breve		In sospeso
		Implementazione della politica di valutazione del rischio ESG e dei relativi processi di Due Diligence	Medio		Verrà rivisto il modello di gestione del rischio. È stata sviluppata e completata l'analisi dei rischi climatici e gli scenari
		Definizione di incentivi per promuovere i target ESG	Medio		
2. Proseguire verso la transizione energetica e la decarbonizzazione 3. Proseguire nella lotta ai cambiamenti climatici 4. Prosecuzione di un business model più circolare 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	E1 Cambiamenti Climatici E2 Inquinamento E3 Acque E5 Circolarità	Efficientamento delle sedi (ISO 50001) ed estensione del perimetro ISO 50001	Breve	3 sedi	5 Sedi – Nel 2025 è stata incrementata la potenza dell'impianto fotovoltaico sulla sede di Concordia, la potenza ante intervento era pari a 156 kWp attualmente è **989 kWp**. Nel triennio **2025-2028** si prevede l'installazione di **19 nuove colonnine elettriche**. **Riqualificazione impianto frigorifero e distribuzione** sede di Concordia
		Efficientamento del parco mezzi e transizione	Breve		In corso – Nel triennio **2025-2028** si prevede di **aumentare i mezzi con alimentazione plug-in**
		Proseguire verso il fotovoltaico e l'idrogeno	Breve		In corso
		CHP funzionale al Biometano	Breve		
		Smart meeter gas metano	Medio		
		Impianti di produzione H2	Medio		In corso – Nel 2025 è stato consegnato il primo impianto di stoccaggio H2
		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		

6. Miglioramento continuo in materia di salute, sicurezza e benessere 7. Attrarre e conservare talenti 8. Formazione e sviluppo 9. Proseguire nell'introduzione di diversità, equità e inclusione quali basi della nostra cultura aziendale 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 11. Monitorare gli aspetti di salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore 12. Proseguire nel supporto alle comunità locali in cui la nostra azienda opera	S1 Forza lavoro propria S2 Lavoratori nella catena del valore S3 Comunità interessate	Attrattività e retention	Breve		In corso
		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		In corso
		Sviluppare un modello al fine di incentivare lavoro per obiettivi	Breve		
		Indirizzi di sviluppo e di carriera	Breve		In corso
		Ascolto e analisi aspettative personale operativo (tutte le fasce d'età)	Breve		
		Aggiornare Codice di Condotta Fornitori per allinearlo alle tematiche ESRS S2 e monitorare la % di adesione al Codice	Breve		Non avviato, verrà posticipato al 2026/2027
		Elaborare policy approvvigionamento responsabile	Breve		Non avviato, verrà posticipato al 2026/2027
		Sviluppare metodologia per la raccolta dati infortuni dei fornitori di servizio (subappaltatori) che operano nei nostri cantieri	Breve		In corso – definizione della metodologia attraverso un sistema gestionale
		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		In corso
		Programmi di sviluppo leadership	Breve		
		Analisi di azioni di wellbeing per il personale operativo specifiche	Medio		
		Piani di sviluppo e carriera	Medio		In corso
		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		

13. 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		In corso – sviluppato strumento e metodologia che verrà applicato nel 2026
		Aggiornamento del Codice di Condotta per fornitori per allinearli completamente con i sotto-sottotemi rilevanti elencati nell'ESRS G1	Breve		Non avviato, verrà posticipato al 2026/2027
		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
COME È ORGANIZZATO L'ENGAGEMENT			
▪ 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	▪ Interviste e valutazioni per la due diligence dei fornitori (ad oggi incentrata su etica e legalità) ▪ Audit di II° parte	▪ 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	▪ Questionario annuale grado di soddisfazione clienti ▪ Incontri periodici con i referenti commerciali ▪ Valutazioni di due diligence di tutti i business partner
FINALITÀ DELL'ENGAGEMENT			
▪ 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	▪ Garantire il rispetto del nostro codice di condotta ▪ Tutela dei diritti umani e del lavoro dei dipendenti ▪ Garantire un ambiente di lavoro rispettoso	▪ 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	▪ 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

Nel 2025 sulla base della Doppia Materialità dello scorso anno, è stata perfezionata la metodologia 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, 54 rischi e opportunità (IRO), di cui 28 impatti positivi, 38 impatti negativi, 37 rischi e 17 opportunità. Di questi, **41 impatti** sono risultati materiali, di cui **18 impatti negativi** e **23 impatti positivi**, **31 rischi** e **17 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.

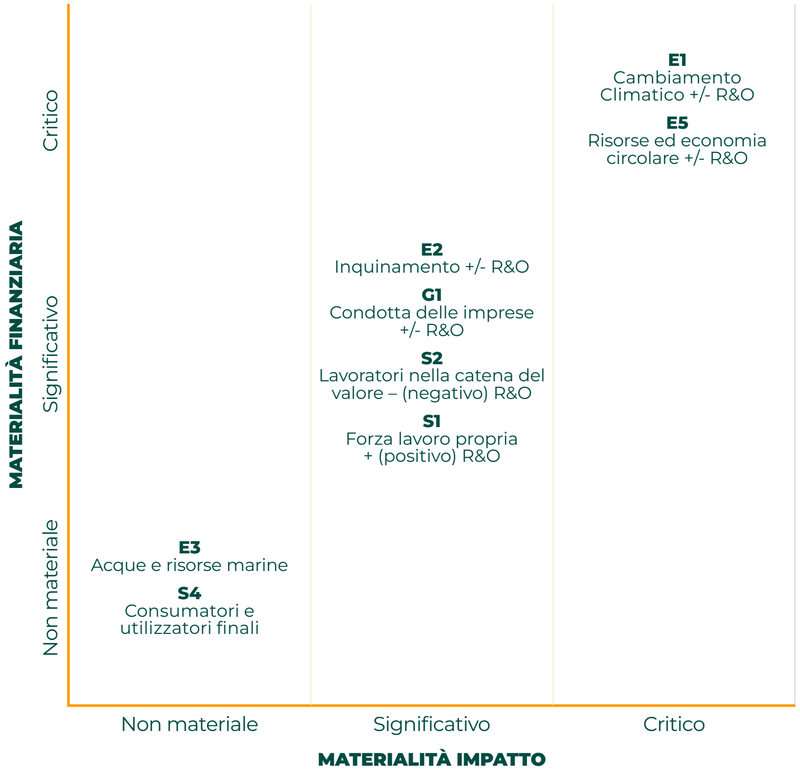
Il cambiamento climatico (E1), l'uso delle risorse e l'economia circolare (E5), i lavoratori nella forza lavoro propria (S1) sono le questioni di sostenibilità più materiali, e gli IRO all'interno di questi temi sono strettamente legati alla strategia aziendale. Un risultato rappresentativo è mostrato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

Principali cambiamenti rispetto al 2024

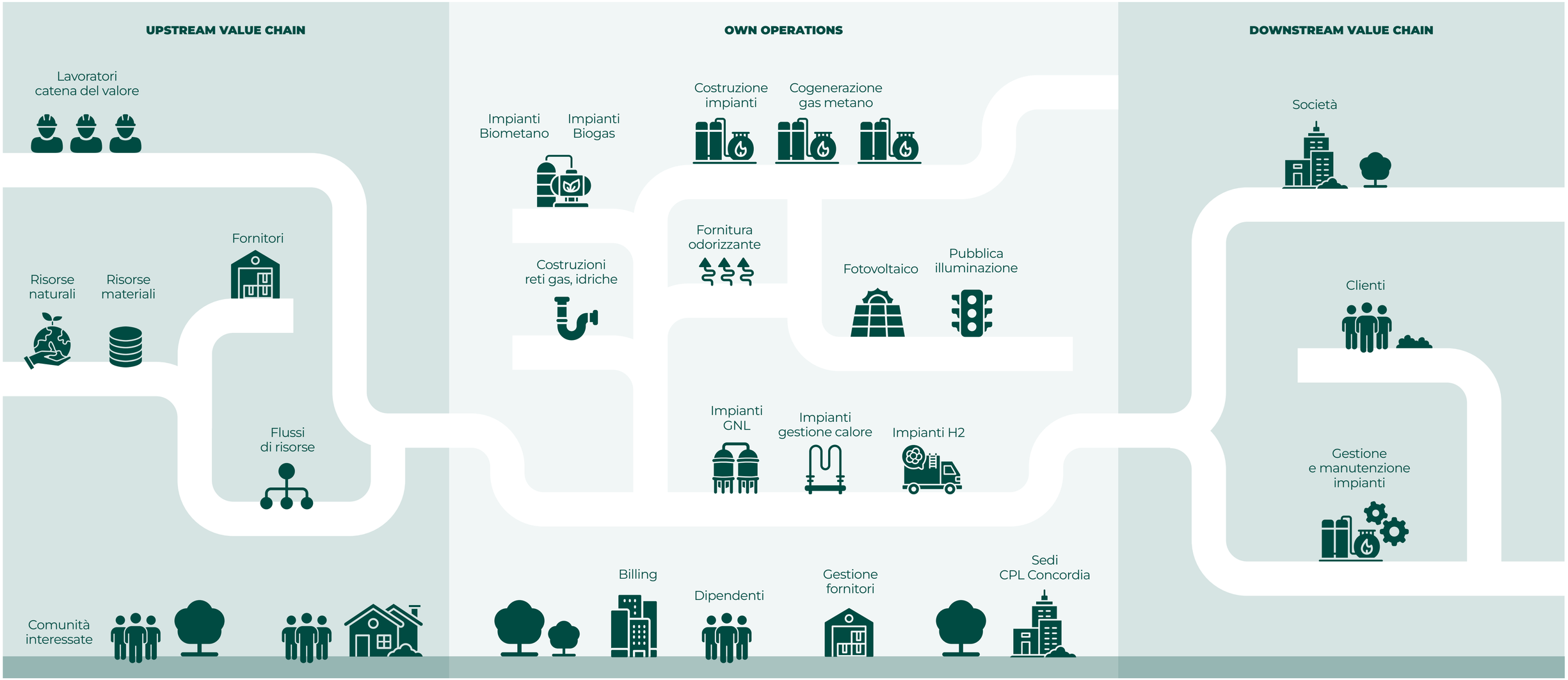
Sebbene gli stessi argomenti materiali siano stati riaffermati nel corso della Doppia Materialità 2025, abbiamo fuso alcuni IRO simili per natura e gestione, riducendo il numero di IRO da 63 a 54. La soglia di materialità rimane invariata e, anche se alcuni argomenti IRO sono stati valutati in modo diverso questo non ha modificato il risultato complessivo di quali temi siano al di sopra o al di sotto della soglia di materialità.

CPL Concordia, anche per il 2025 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:
R Rischio
O Opportunità
+ impatto positivo
– impatto negativo



#ESRS 2 SBM-1


UPSTREAM VALUE CHAIN
Lavoratori catena del valore
Fornitori
Risorse naturali
Risorse materiali
Flussi di risorse
Comunità interessate
OWN OPERATIONS
Impianti Biometano
Impianti Biogas
Costruzione impianti
Cogenerazione gas metano
Fornitura odorizzante
Costruzioni reti gas, idriche
Fotovoltaico
Pubblica illuminazione
Impianti GNL
Impianti gestione calore
Impianti H2
Billing
Dipendenti
Gestione fornitori
Sedi CPL Concordia
DOWNSTREAM VALUE CHAIN
Società
Clienti
Gestione e manutenzione impianti

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 mostrati 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

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

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

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

#ESRS 2, IRO-1

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

Il processo di valutazione della Doppia Materialità non è cambiato rispetto al 2024, ma viene riesaminato e verificato su base annuale.
La metodologia di valutazione della doppia materialità e le fasi del processo è stata sviluppata sulla base delle "IG1: Materality 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'approvvigionamento 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 2026-2031
- 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 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. Nel 2025 non sono state apportate modifiche al processo avviato e implementato nel 2024.

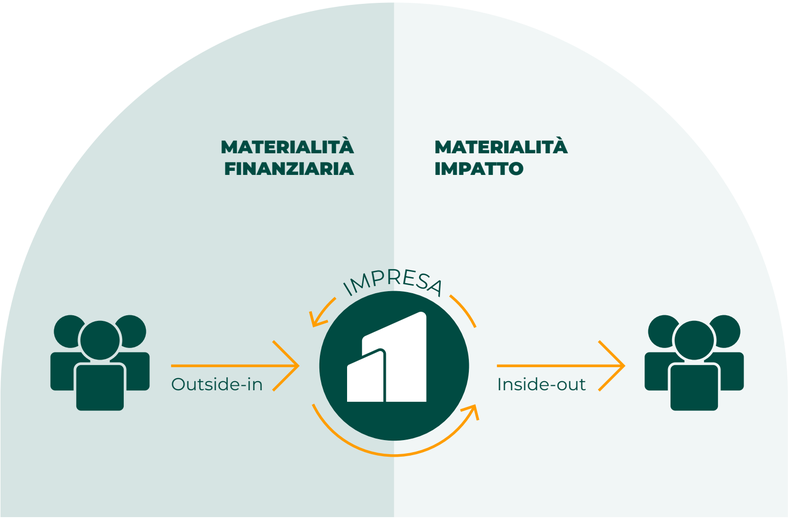
Scale e impatti

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 sito, 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.

03
AMBIENTE

- ESRS E1 Cambiamenti climatici
- ESRS E2 Inquinamento
- ESRS E4 Biodiversità ed ecosistemi
- ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare

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 della Società 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 la Società. Nei prossimi anni la Società 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 2026-2031 conferma chiaramente la **strategia** e l'**impegno verso la transizione energetica** e lo **sviluppo delle energie rinnovabili**. In futuro nel lungo termine, l'obiettivo dell'organizzazione è definire un 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.

Nell'ambito della valutazione della Doppia Materialità sono stati identificati **due impatti positivi**, **4 impatti negativi**, **4 rischi** e **un'opportunità** legati al cambiamento climatico. Ognuno di questi è direttamente collegato al nostro modello di business.

Gli impatti, i rischi e le opportunità materiali legati al clima confermano le priorità strategiche in ottica di transizione. Queste informazioni vengono utilizzate per orientare le decisioni di business, rafforzare il coinvolgimento nella catena di approvvigionamento e proseguire verso gli obiettivi climatici.

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.

Gli impegni per la mitigazione dei cambiamenti climatici, l'efficienza energetica e la transizione verso energie rinnovabili sono parte integrante della strategia di sostenibilità, eliminando la necessità di una politica climatica autonoma. L'approccio agli impatti, rischi e opportunità legati al clima sono integrati nella strategia, negli obiettivi e nei meccanismi di governance. Questo impegno riflette un approccio basato sui sistemi per affrontare il cambiamento climatico, riconoscendo che i fattori sociali e di governance sono fondamentali per fornire sistemi energetici affidabili e moderni della società. 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.

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 **cinque 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.

Le azioni riflettono il continuo impegno nel promuovere, ove possibile, soluzioni di energia rinnovabile ed efficientamento come attività principale. Le azioni legate al clima sono strutturate attorno a un insieme di leve chiave per la decarbonizzazione.

Sviluppo, costruzione e gestione di impianti di energia rinnovabile
Questa leva supporta il modello di business principale, consentendo un continuo investimento in progetti di energia rinnovabile, aumentando allo stesso tempo l'impatto positivo sulla mitigazione dei cambiamenti climatici aumentando la disponibilità di energia rinnovabile.

Azione chiave: capacità rinnovabile installata
Oltre a espandere la capacità di energia rinnovabile, proseguono anche le principali azioni nella promozione dell'efficienza energetica

Un'altra leva di decarbonizzazione consiste in azioni che affrontano gli effetti negativi sul cambiamento climatico derivanti dalle operazioni aziendali.

Come parte degli sforzi per ridurre le emissioni operative, nel 2025 sono stati sostituiti alcuni veicoli alimentanti a combustibili fossili con alternative elettriche, essendo i veicoli aziendali una delle fonti di emissione più consistente.

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 2025 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, 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.

AZIONI

Contributo alla diffusione delle energie rinnovabili
Le attività della Società contribuiscono alla transizione energetica non solo attraverso i propri processi interni, ma anche mediante la progettazione e realizzazione di soluzioni tecnologiche che favoriscono la diffusione delle energie rinnovabili presso i clienti.

FOCUS ON FOTOVOLTAICO

Nel 2025 CPL ha contribuito alla diffusione delle energie rinnovabili attraverso la progettazione e la realizzazione di **impianti fotovoltaici** installati presso clienti. La potenza di picco complessiva degli impianti fotovoltaici è pari a **7.197 kWp**. Sebbene l'energia prodotta non sia autoconsumata direttamente dalla Società, tali interventi rappresentano un contributo concreto alla **transizione energetica**, favorendo l'incremento della capacità di generazione da fonti rinnovabili e la riduzione delle emissioni climalteranti lungo la catena del valore.

Gli impianti fotovoltaici realizzati dalla Società presso i clienti, considerando un fattore di emissione medio del mix elettrico nazionale pari a 0,216 kg CO2 e/kWh (fonte ISPRA), la produzione di energia rinnovabile consente di stimare una **potenziale emissione** evitata pari a circa **1.900 t di CO2 e/anno**. Tale valore rappresenta un contributo ambientale indiretto alla mitigazione dei cambiamenti climatici, attraverso la diffusione di soluzioni per la generazione di energia da fonti rinnovabili lungo la catena del valore.

Le emissioni evitate **sono stimate sulla base di assunzioni tecniche standard** e rappresentano un beneficio ambientale potenziale. Il dato non costituisce una riduzione diretta delle emissioni attribuibili alla Società.

FOCUS ON
BIOGAS

Nel corso del 2025, inoltre, la Società ha contribuito alla transizione energetica e allo sviluppo di modelli di economia circolare attraverso la realizzazione di **10 impianti a biogas** installati presso clienti, per una potenza elettrica complessiva pari a **3 MWe**.

Gli impianti a biogas consentono la produzione di energia elettrica e termica da fonte rinnovabile programmabile, valorizzando biomasse, sottoprodotti organici, che vengono convertiti in energia attraverso processi di digestione anaerobica. Attraverso la diffusione di impianti a biogas presso i clienti, la Società contribuisce allo sviluppo di sistemi energetici decentralizzati, resilienti e a minore intensità carbonica, supportando il percorso di decarbonizzazione del sistema energetico lungo la catena del valore.

Pur non trattandosi di produzione energetica direttamente imputabili ai consumi aziendali, tali interventi rappresentano un **contributo indiretto significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici**, in linea con gli obiettivi europei di incremento della quota di energia da fonti rinnovabili, attraverso la promozione di soluzioni tecnologiche a supporto della **decarbonizzazione della catena del valore (downstream)**.

FOCUS ON
IDROGENO

Nel corso del periodo di rendicontazione, C**PL Concordia ha rafforzato il proprio impegno nella transizione energetica attraverso l'ingresso strutturato nel settore dell'idrogeno**, assumendo un ruolo di primo piano nello sviluppo di infrastrutture strategiche per la mobilità sostenibile. In tale ambito si inserisce il progetto affidato da **Milano Serravalle – Milano Tangenziali S.p.A. (Gruppo FNM)**, che vede CPL Concordia impegnata nella progettazione esecutiva e realizzazione di **cinque stazioni di rifornimento a idrogeno (Hydrogen Refuelling Stations – HRS)** lungo la rete autostradale lombarda, finanziate nell'ambito del **PNRR e del programma europeo CEF**.

La **prima stazione**, situata presso l'area di servizio **Carugate Est**, è stata presentata e inaugurata nel **giugno 2025**, rappresentando un passaggio chiave per l'avvio della mobilità a idrogeno su scala regionale. L'infrastruttura è dotata di sistemi di **stoccaggio ad alta pressione (fino a 900 bar)**, compressione ed erogazione differenziata (350 bar per mezzi pesanti e 700 bar per autovetture), consentendo il rifornimento di veicoli a **zero emissioni locali** e contribuendo concretamente alla riduzione delle emissioni climalteranti nel settore dei trasporti

Attraverso il progetto Milano Serravalle, CPL Concordia mette a valore le proprie competenze storiche nella gestione di infrastrutture energetiche complesse, affermandosi come **abilitatore tecnologico della filiera dell'idrogeno** e contribuendo agli obiettivi nazionali ed europei di **decarbonizzazione, innovazione industriale e diffusione delle fonti energetiche sostenibili**.

FOCUS ON
PROGETTO RESPIRA E COMUNITÀ ENERGETICHE RINNOVABILI

Nel corso del 2025, **CPL Concordia Soc. Coop.** ha consolidato il proprio contributo alla transizione energetica e allo sviluppo sostenibile dei territori attraverso la partecipazione al **Progetto Respira**, iniziativa nazionale promossa da Coopfond, Legacoop e Banca Etica, finalizzata alla costituzione e allo sviluppo di **Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) in forma cooperativa**.

Il Progetto Respira si inserisce pienamente nelle strategie di **mitigazione del cambiamento climatico** di CPL Concordia, in coerenza con **ESRS E1 – Climate Change**, in quanto favorisce la diffusione della produzione di energia da fonti rinnovabili, l'aumento dell'autoconsumo locale e la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra associate ai consumi energetici delle comunità coinvolte. Attraverso le CER, il modello promosso consente di incrementare la quota di energia rinnovabile nel mix energetico locale, contribuendo agli obiettivi di decarbonizzazione.

All'interno del programma, CPL Concordia opera come **partner tecnico**, mettendo a disposizione il proprio know how nella **progettazione e realizzazione di impianti fotovoltaici** a servizio delle Comunità Energetiche. Il contributo della Cooperativa si colloca lungo la catena del valore della transizione energetica e risponde agli indirizzi di **ESRS E1 – Azioni e risorse relative al clima**, supportando soluzioni tecnologiche affidabili e coerenti con le specificità territoriali.

Il Progetto Respira genera inoltre **impatti sociali positivi** rilevanti ai sensi di **ESRS S3 – Comunità interessate**, in quanto promuove il coinvolgimento attivo di cittadini, imprese ed enti locali nella gestione condivisa dell'energia, rafforza la coesione sociale e contribuisce al contrasto della povertà energetica. Le Comunità Energetiche Rinnovabili rappresentano, infatti, uno strumento di inclusione e partecipazione, attraverso il quale i benefici economici ed energetici vengono redistribuiti a livello locale.

L'iniziativa è altresì coerente con i principi di **governance cooperativa e creazione di valore condiviso**, in linea con **ESRS G1 – Condotta aziendale**, favorendo modelli organizzativi partecipativi, trasparenti e orientati al beneficio collettivo. Il coinvolgimento di CPL Concordia nel Progetto Respira riflette l'impegno della Cooperativa a operare secondo modelli di sviluppo sostenibile che integrano performance ambientale, impatti sociali e responsabilità verso i territori.

Attraverso il Progetto Respira, CPL Concordia conferma il proprio ruolo di attore industriale e cooperativo della transizione energetica, contribuendo alla diffusione delle energie rinnovabili e al rafforzamento delle comunità locali nel quadro degli obiettivi previsti dalla **CSRD** e dagli **European Sustainability Reporting Standards**.

#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 2026-2031. 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.

#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	2025
1. Consumo di combustibili da carbone e prodotti del carbone		
2. Consumo di combustibili da petrolio greggio e prodotti petroliferi	25.336,86	23.792,73
3. Consumo di combustibili da gas naturale	245.821,39	256.210,07
4. Consumo di combustibili da altre fonti fossili		
5. Consumo di energia elettrica, calore, vapore o raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	35.938,84	36.113,31
6. Consumo energetico totale da fonti fossili (MWh)	**307.097,09**	**316.116,11**
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	**94,736%**	**95,269%**
7. Consumo totale di energia da fonti nucleari (MWh)		
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)		
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	4.812,82
9. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	13.323,93	9.790,78
10. Consumo di energia da fonti rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	687,73	1.093,50
11. Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh)	**17.062,65**	**15.697,10**
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	**5,264%**	**4,731%**
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (MWH)	324.159,74	331.813,21

I dati relativi al 2025, come per il 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**.
Coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC (media dei valori degli anni 2022-2024).

La quota parte di energia consumata internamente proveniente da fonti fossili è pari al 95,27% 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	2025
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività (MWh/mln €)	324.159,74	331.813,21
Ricavi netti (mln €)	333.395.403,29	356.026.534
Tasso di intensità energetica	0,00097	0,00093

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 2025 (energia elettrica e termica) che è pari a 22.190,63 MWh, di cui 7.076,45 MWh proveniente da fonti rinnovabili. L'incremento di produzione di energia da fonti rinnovabili è dovuto all'intervento di potenziamento dell'impianto fotovoltaico della Sede di Concordia. La potenza dell'impianto ante intervento era di 156 kWp, mentre la potenza attuale è **989 kWp**.

	2024	2025
Produzione propria di energia da fonti non rinnovabili (MWh)	19.158,16	15.114,18
Produzione propria di energia da fonti rinnovabili (MWh)	4.295,24	7.076,45

#E1-6

EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, E 3 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	2025
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 1 (TCO2)		
Emissioni lorde di GHG di Scope 1 (tCO2 eq)	6.068,37	6.030,92
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 2 (TCO2 EQ)		
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location - based (tCO2 eq)	236,51	215,98
Emissiono 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	6.246,90
Emissioni totali di GHG (market based) (tCO2eq)	6.068,37	6.030,92

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

EMISSIONI DI GHG ESTERNE	2024	2025
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 1 (TCO2)		
Emissioni lorde di GHG di Scope 1 (tCO2 eq)	50.868,487	52.687,04
EMISSIONI DI GHG DI SCOPE 2 (TCO2 EQ)		
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location - based (tCO2 eq)	11.402,73921	8.914,35
Emissiono lorde di GHG di Scope 2 market - based (tCO2 eq)		
EMISSIONI TOTALI DI GHG ESTERNE (TCO2 EQ)		
Emissioni totali di GHG (location based) (tCO2eq)	62.271,2262	61.601,39
Emissioni totali di GHG (market based) (tCO2eq)	50.868,487	52.687,04

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).

L'organizzazione ad oggi non ha previsto un piano 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 la Società 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**.
Coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO2 nell'inventario nazionale UNFCCC (media dei valori degli anni 2022-2024).

Per il calcolo relativo all'energia elettrica il fattore di conversione è stato estrapolato 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: 20.01.2026. Per i consumi 2025 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 della Società.

Le emissioni market-based non sono calcolate inquanto 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 annegato all'interno di questa percentuale.

INTENSITÀ DI GAS SERRA RISPETTO AI RICAVI

L'indice di intensità climatica sui ricavi netti nel 2025 risulta pari a **0,000018** tonnellate per milione di euro per il calcolo location-based.

INTENSITÀ DI GHG RISPETTO AI RICAVI NETTI	2024	2025
Intensità di GHG location based rispetto ai ricavi netti (tCO2 eq/ unità monetaria)	0,000019	0,000018
Intensità di GHG market based rispetto ai ricavi netti (tCO2 eq/ unità monetaria)	0,00	0,00
RICAVI NETTI	333.395.403,29	356.026.534

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.

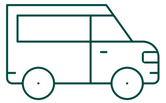
CONDUCENTI VIRTUOSI

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:

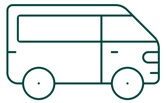
Auto in benefit

Auto N110

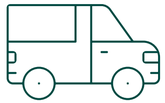
Furgoni A
(fino a 16 quintali; es. Fiorino)



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



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

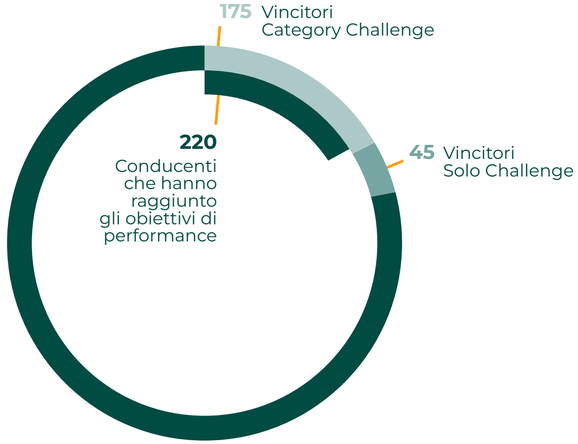


Furgoni D
(tra 31 e 35 quintali; es. Ducato)

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

La promozione della sfida per il 2025 ha premesso un **risparmio di 260 tCO2**, e un **risparmio economico di 125.972€**. I conducenti che hanno raggiunto gli obiettivi di performance sono stati **220** (19% del totale) di cui:

- 175 vincitori virtuosi del CATEGORY CHALLENGE
- 45 vincitori virtuosi del SOLO CHALLENGE



Complessivamente l’iniziativa, anche nel 2025, ha avuto un bilancio positivo che la rende sostenibile e promuovibile anche nel 2026 con le stesse modalità e target del 2025.

I conducenti virtuosi sono premiati con un premio:

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

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.

10

NUOVI IMPIANTI A BIOGAS NEL 2025

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 **10 impianti a biogas** nel 2025.

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	2025	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°; *1 e-7 kg/Nm3 campionamento del 22/05/2024 T 29°;	*1e-7 kg/Nm3 campionamento del 19/05/2025 T 31°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 19/05/2025 T 24°; *1e-7 kg/Nm3 campionamento del 19/05/2025 T 24°; *1 e-7 kg/Nm3 campionamento del 19/05/2025 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	*0,000 000 58kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura-essiccazione *0,000 000 58kg/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 - essicazione durante la fase di verniciatura, prelievo del 22/11/2023 *3,65e-6 kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura - essicazione durante la fase di essicazione, 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	*0,000 002 73kg/Nm3 campionamento relativo all'aspirazione lavapistole/preparazione vetrini del 19/05/2025 *0,000 003 71kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura-essiccazione del 19/05/2025 *0,000 003 34kg/Nm3 campionamento relativo alla cabina di verniciatura-essiccazione del 19/05/2025	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°	1e-7kg/Nm3 campionamento del 19/05/2025 T 24°	Campionamento puntuale

E4

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

La revisione dell'analisi di doppia rilevanza ha identificato la **biodiversità ed ecosistemi** come tema non materiale, e non sono stati rilevati dei rischi e delle opportunità significative. Nonostante questo, CPL Concordia continua ad agire per realizzare l'obiettivo di ottenere un **impatto positivo sulla biodiversità**, realizzando ogni anno dei progetti.

Le attività di CPL Concordia non sono svolte in prossimità di aree protette e/o di siti Rete Natura 2000.

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.

Il principale intervento di CPL nel 2025 ha riguardato l'ecosistema marino con il progetto "**Fondali liberi**" realizzato davanti alle coste pugliesi. Con la collaborazione della sede CPL di Bari, delle istituzioni e delle associazioni locali quali la città di Bari, i comuni di Polignano e Monopoli, i circoli territoriali di *Legambiente*, e con il supporto tecnico di *AzzeroCO2*, la Cooperativa ha condotto un'operazione di pulizia dei fondali marini che ha permesso il recupero di **3 quintali di reti fantasma** e **100 pneumatici** che giacevano sul fondo del mare.

Le reti fantasma sono attrezzature da pesca che vengono accidentalmente perse o abbandonate in mare. Depositandosi sui fondali, questi strumenti continuano a "pescare" in modo indiscriminato, intrappolando e uccidendo ogni anno migliaia di animali marini, tra cui pesci, tartarughe, cetacei e crostacei.

A livello mondiale, si stima che ogni anno ne vengano dispersi fino a **800.000 tonnellate**, e nel solo Mediterraneo costituiscono quasi il **90% della plastica rinvenuta**. Il loro lento deterioramento, inoltre, rilascia microplastiche e piombo, con conseguenze devastanti sulla biodiversità marina.

Nell'ambito del progetto "Fondali liberi" CPL ha anche promosso con i volontari di Legambiente la raccolta di oltre a **20 kg di rifiuti sulla spiaggia** "Pane e pomodoro" ed ha donato alla città di Bari un "**pesce mangia plastica**" che, posizionato sul lungomare, contribuirà a mantenere pulito il litorale ed evitare che bottiglie ed oggetti in plastica finiscano in mare.

Un'altra iniziativa promossa nel 2025 è stata l'**adozione di un parco pubblico** a Concordia sulla Secchia, comune nel quale si trova la sede centrale della Cooperativa. Il parco, posto di fronte alle scuole medie, era stato oggetto di un altro intervento da parte di CPL nel 2022, con la piantumazione di circa **600 alberi** nell'ambito del progetto *Mosaico Verde*. Rispondendo ad un bando del Comune per la ricerca di sponsor privati disposti ad adottare un'area, CPL Concordia ha deciso di **prendersi cura per due anni** di questo parco, con la pulizia e gli sfalci periodici, realizzati grazie alla collaborazione con la coop sociale La Zerla, specializzata nella manutenzione e gestione delle aree verdi.

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.

Sempre nel 2025 sono state confermate due iniziative avviate da diversi anni: "**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.

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**, grazie alla partecipazione al progetto della start-up toscana *Ager Oliva*. 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.

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**. A causa della dipendenza da determinati materiali sono stati identificati anche dei rischi rilevanti. Ognuno di questi è direttamente collegato al business e al settore in cui l'organizzazione opera, entrambi dipendono intrinsecamente da grandi quantità di materiali per costruire e realizzare impianti di energia rinnovabile.

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 delie 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.

Nel 2025 è stata avviata la fase di sperimentazione del progetto *RE-COOPERIAMO*, che si concluderà nella prima parte del 2026 e darà al progetto la sua struttura definitiva. *RE-COOPERIAMO* è il primo **marketplace cooperativo degli asset aziendali inutilizzati**, realizzato da Legacoop Produzione e Servizi in collaborazione con CAMST e il partner operativo Sfridoo, e con il sostegno di Coopfond e il supporto di Cefla, CPL Concordia e Sacmi.

Il marketplace è una piattaforma digitale che ridà valore ai cespiti inutilizzati **per ridurre l'impatto ambientale**, **risparmiare sui costi aziendali** e **supportare l'innovazione**. Il progetto grazie alla connessione tra realtà cooperative promuove un cambiamento culturale per dare diffusione alla sostenibilità evidenziando la capacità del sistema cooperativo di produrre valore economico, sociale ed ambientale in modo condiviso.

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.

Economia circolare e acquisti sostenibili

Nel corso del 2026, in occasione delle attività di revisione periodica degli estintori a servizio della sede aziendale, l'Organizzazione ha avviato una specifica indagine di mercato finalizzata all'individuazione di soluzioni tecniche in grado di coniugare i requisiti di sicurezza antincendio con criteri di sostenibilità ambientale ed economia circolare.

A esito dell'analisi, è stato selezionato l'Estintore Ecologico Green certificato EPD per la sostituzione di circa 100 estintori. Il prodotto si caratterizza per l'impiego di polvere estinguente ABC rigenerata, proveniente da processi di recupero e rigenerazione dei materiali, riducendo l'utilizzo di materie prime vergini e favorendo la chiusura dei cicli di materia.

L'estintore scelto ha la certificazione EPD (Environmental Product Declaration), che garantisce la trasparenza delle prestazioni ambientali lungo l'intero ciclo di vita del prodotto. La polvere rigenerata utilizzata è inoltre certificata Milieukeur, a conferma del rispetto di criteri ambientali rigorosi in conformità agli obiettivi dell'European Green Deal. Il prodotto risulta conforme alle principali norme tecniche di sicurezza (UNI EN 3 7, PED 2014/68/UE, MED 2014/90/UE) e garantisce prestazioni antincendio equivalenti agli estintori tradizionali, senza compromessi sotto il profilo funzionale.

Attraverso questa scelta di approvvigionamento, l'Organizzazione integra i principi di economia circolare anche negli acquisti operativi, promuovendo l'utilizzo di prodotti ottenuti da materiali rigenerati e supportando fornitori che adottano pratiche orientate alla riduzione degli impatti ambientali lungo la catena del valore. L'iniziativa contribuisce al rafforzamento dell'approccio aziendale alla sostenibilità, in coerenza con i requisiti della CSRD e con l'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali.

L'iniziativa è qualificabile come azione di economia circolare nell'ambito degli acquisti e delle forniture, con benefici ambientali indiretti legati alla riduzione dell'uso di risorse primarie.

#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 implementerà 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.

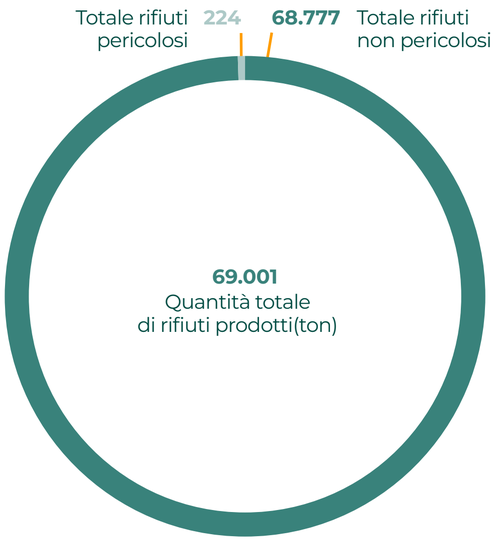
La Società per monitorare il flusso dei rifiuti si è dotata di un sistema gestionale esteso a tutti i presidi e le sedi operative, che permette una gestione puntuale e ottimale dei Registri di Carico/Scarico, della registrazione dei formulari e di tutte le attività connesse alla gestione dei rifiuti.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

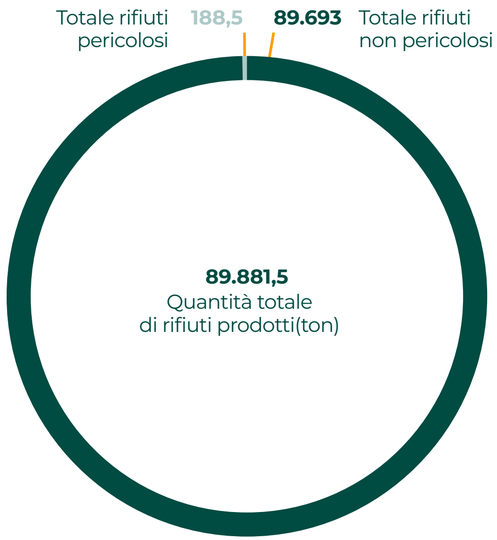
La Cooperativa si affida esclusivamente a società autorizzate per la raccolta dei rifiuti, gestendo rifiuti pericolosi e non pericolosi, come residui di vernice e solventi, imballaggi contaminati da sostanze pericolose ma anche imballaggi e rifiuti misti derivanti da attività di demolizione e costruzione.
Nel corso dell'anno 2025 la quantità di rifiuti prodotti è stata pari a **89.881 tonnellate**.

Nel corso dell'anno di riferimento, non è stato possibile estrapolare in modo completo e coerente il dettaglio delle **operazioni di gestione dei rifiuti per tipologia di destino (recupero/smaltimento)**.

In considerazione di tale contesto, il presente Bilancio riporta esclusivamente il **dato aggregato dei quantitativi totali di rifiuti prodotti**, articolato per **rifiuti pericolosi e non pericolosi**, garantendo la continuità informativa rispetto ai volumi complessivi gestiti dall'Organizzazione.



Rifiuti totali generati (ton) nel 2024



Rifiuti totali generati (ton) nel 2025

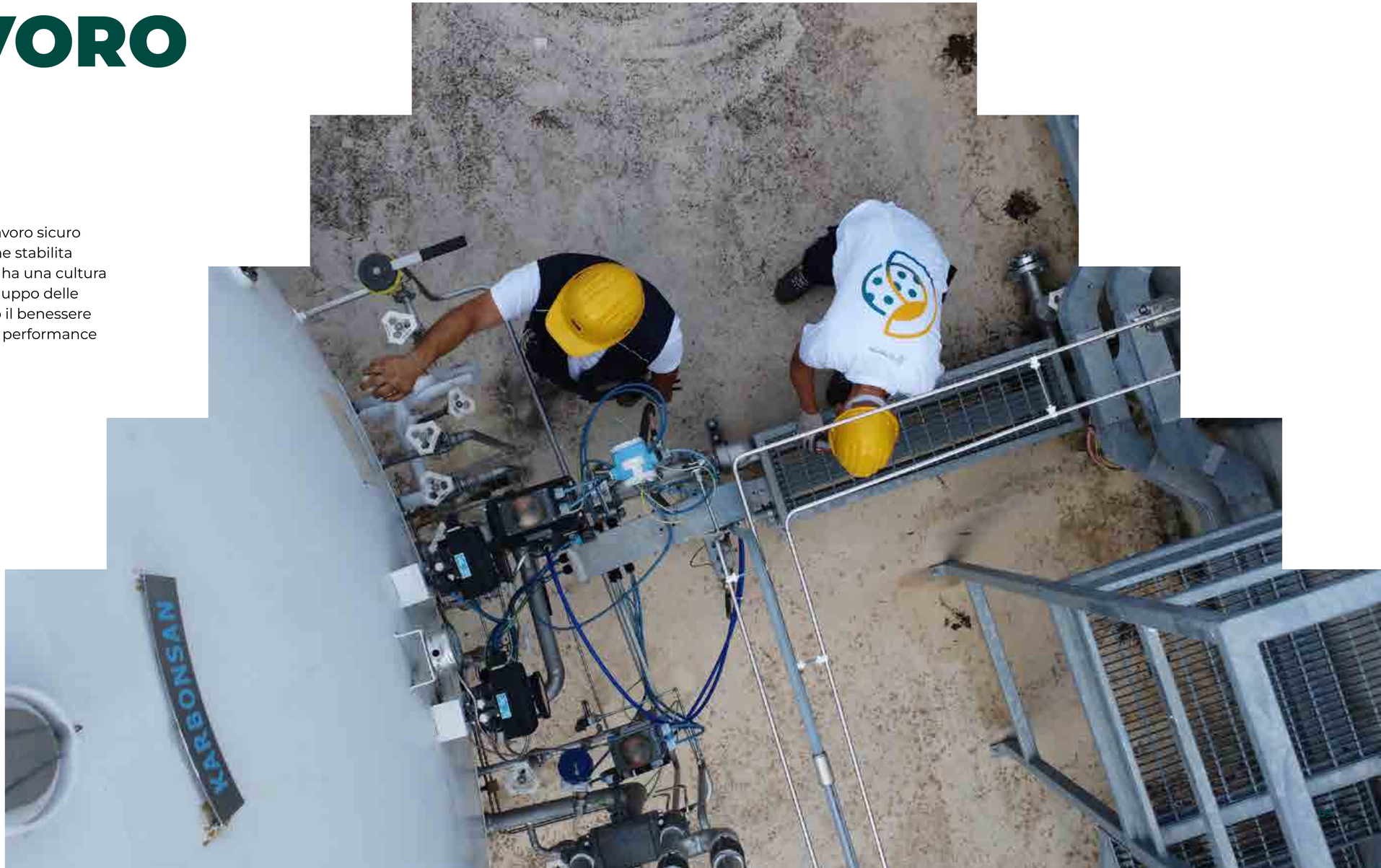
04
SOCIALE

- ESRS S1 Forza lavoro propria
- Soci
- ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore
- Clienti
- ESRS S3 Comunità interessate

S1

FORZA LAVORO PROPRIA

In CPL si lavora attivamente per garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo in cui tutti i dipendenti possano prosperare. Viene stabilita un'interazione con i dipendenti attraverso diversi canali e si ha una cultura aperta e trasparente. L'organizzazione si concentra sullo sviluppo delle competenze e delle capacità dei dipendenti e monitorando il benessere generale dei dipendenti attraverso colloqui individuali sulle performance e altre misure.



#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 sotto-temi: **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 favoriscano 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 2025, 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.

Nel corso dell'anno vengono svolti One-to-One, incontri individuali tra un dipendente e il suo responsabile, aventi lo scopo di discutere dei vari aspetti del lavoro come le proprie prospettive, gli obiettivi, le opportunità di sviluppo e qualsiasi problema o preoccupazione che il dipendente possa avere. Per CPL, infatti, avere un feedback diretto e personale da parte di ciascuno dei suoi lavoratori è molto importante per promuovere la crescita professionale e migliorare la comunicazione tra i membri del team.

#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** lamentele 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 da 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.

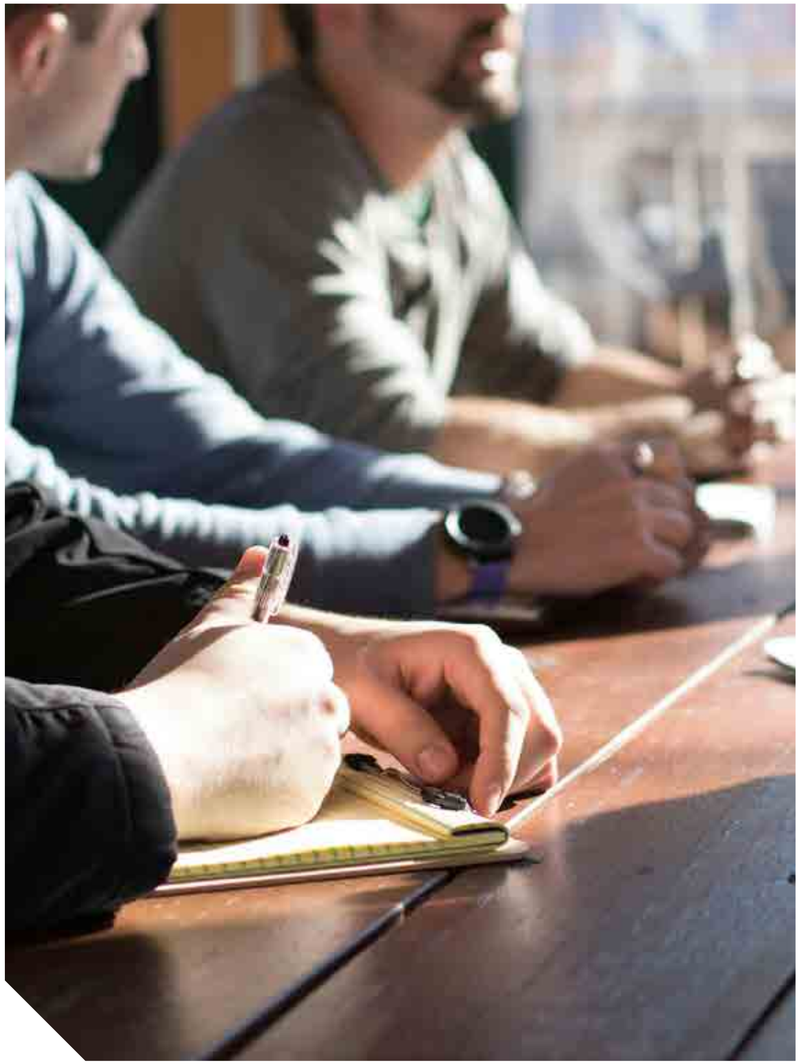
Relativamente alla prima tematica la Cooperativa monitora una serie di KPI al fine di avere una maggiore visione e consapevolezza dei suoi dati demografici, incorporando questa consapevolezza nella pianificazione strategica per la responsabilità e il miglioramento continuo. Questo comporta il miglioramento 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 la Società 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.



#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 33**.

#S1- 6

CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

Al 31 dicembre 2025, i **lavoratori presenti in CPL Concordia sono pari a 1.762**, di cui 1.659 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 **tasso del turnover complessivo si attesta al 26%**, mentre il tasso del turn over negativo si attesta al 6%. 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 che hanno lasciato l'impresa

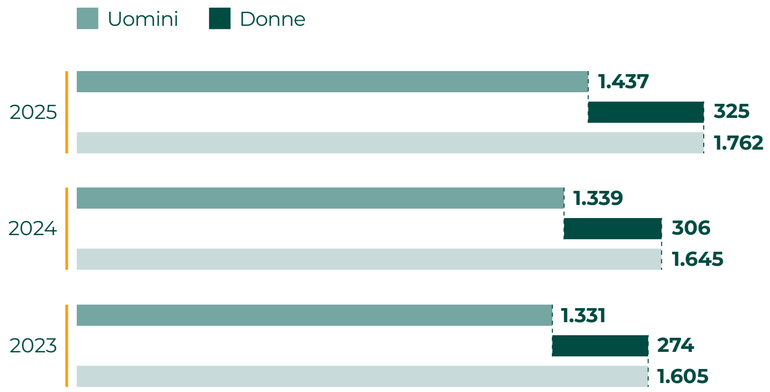
26%

TURNOVER COMPLESSIVO

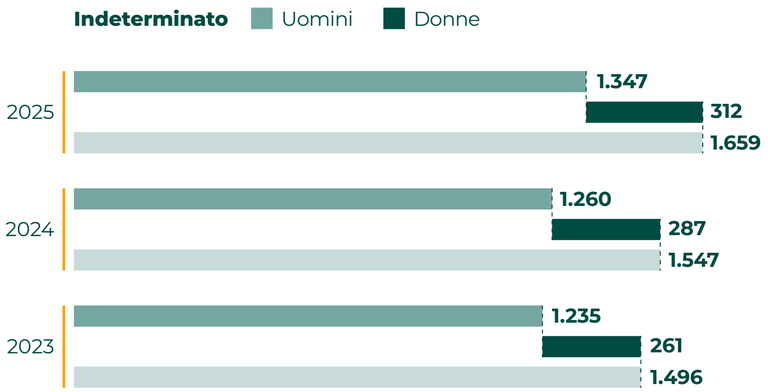
6%

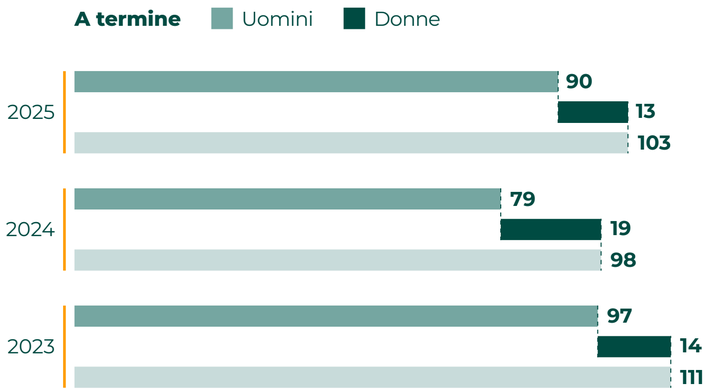
TURNOVER NEGATIVO

DIPENDENTI PER GENERE

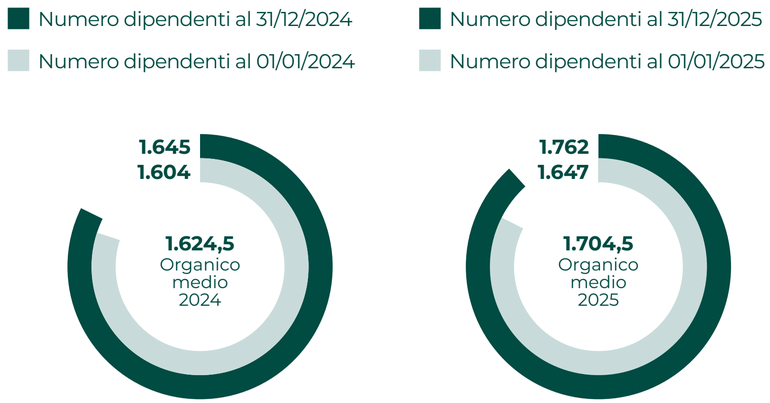


DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO

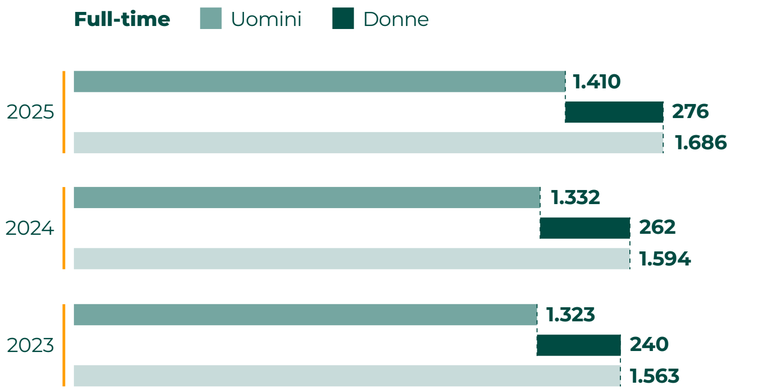


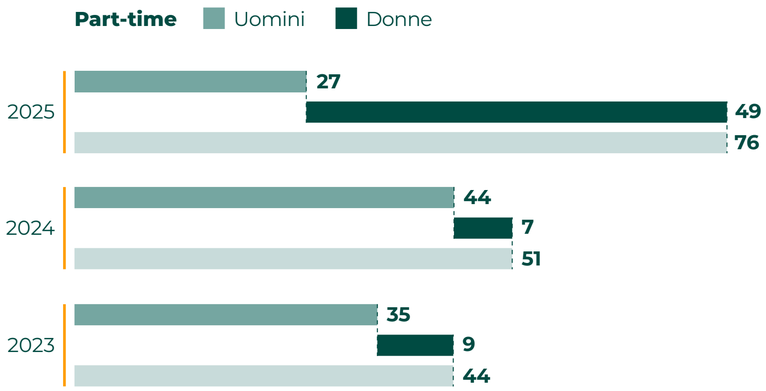


ORGANICO MEDIO



DIPENDENTI PER TIPO DI IMPIEGO



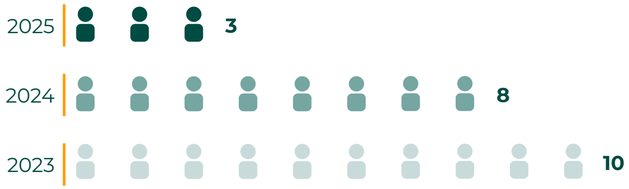


#S1-7

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 2025 il dato è pari a 3 unità, con ulteriore 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



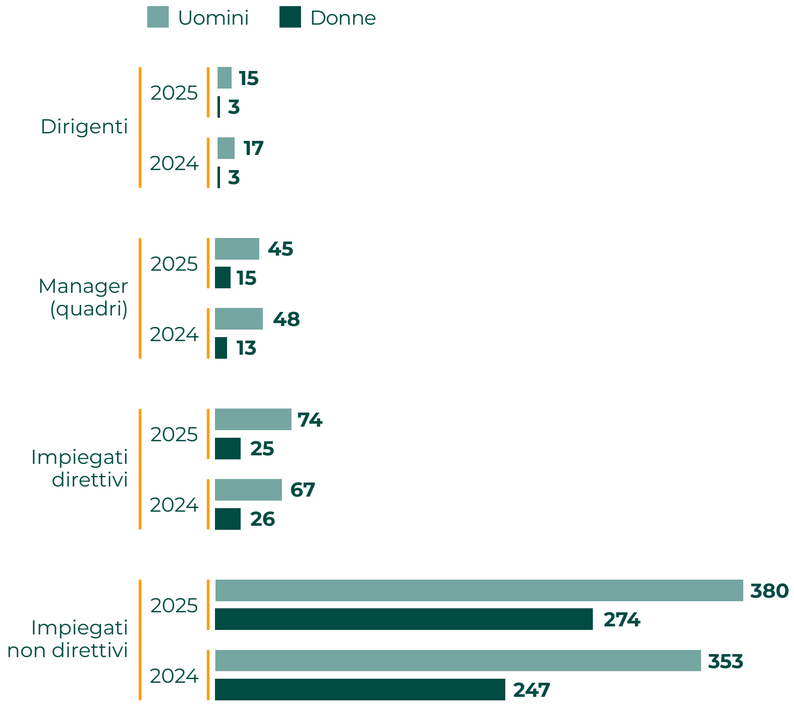
#S1-8

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

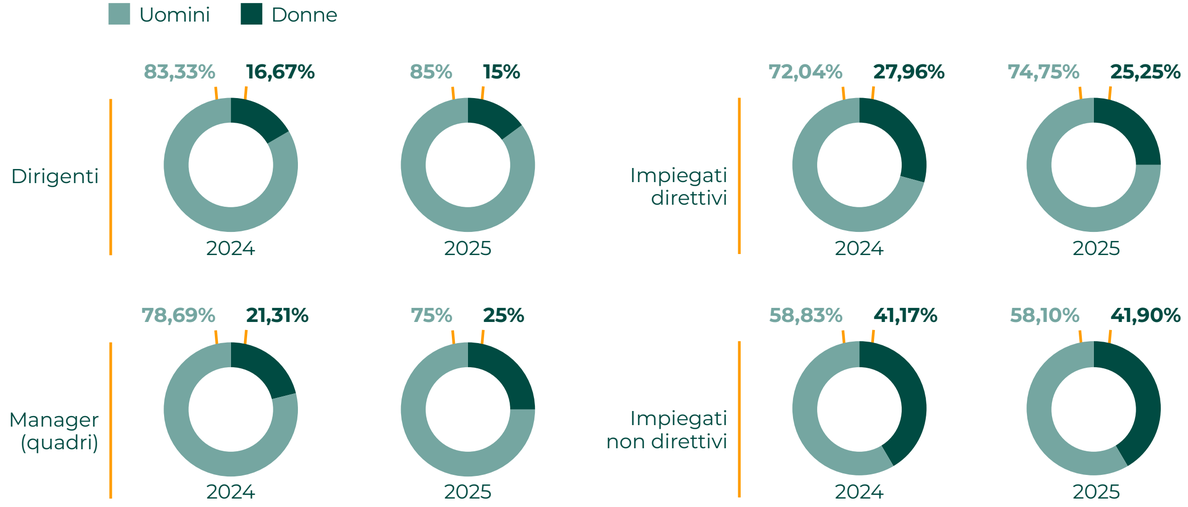
Nel 2025 CPL Concordia ha confermato la **certificazione per la parità di genere**, secondo la prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022 che prevede la misura e la rendicontazione di genere all'interno delle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap esistenti, nonché incorporare nel DNA delle organizzazioni il nuovo paradigma di riferimento per la parità di genere e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Sono **549** i lavoratori con più di 50 anni di età, **722** i dipendenti nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresentando circa un 72% dell'organico totale e **166** i lavoratori under 30.

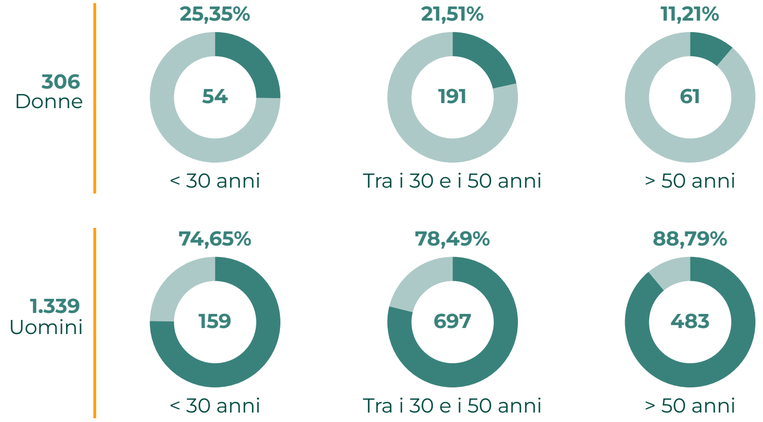
Relativamente alla distribuzione di genere tra i membri dell'alta dirigenza, si evince che, tenendo in considerazione che la popolazione maschile ha un impatto più elevato sul totale dei dipendenti, nel 2025 il totale delle donne che rientrano tra i membri dell'alta dirigenza è pari al 38%, ovvero **317** donne a fronte di **516** uomini.

DIPENDENTI PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE

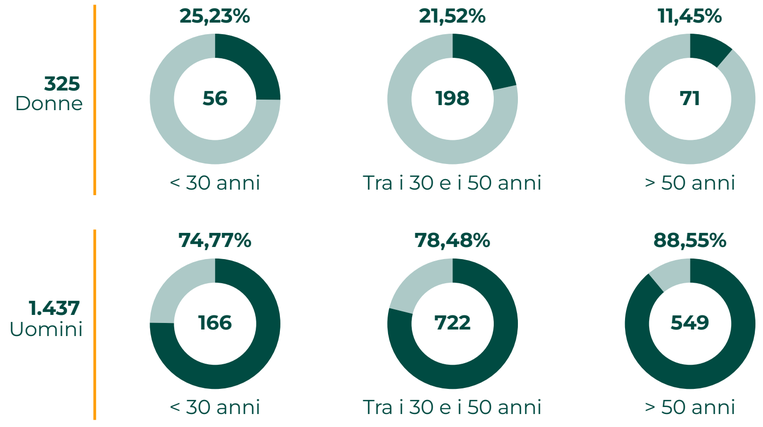
Distribuzione di genere tra i membri dell'alta dirigenza



Dipendenti per età e genere 2024



Dipendenti per età e genere 2025



#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 2025 è stata confermata la 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

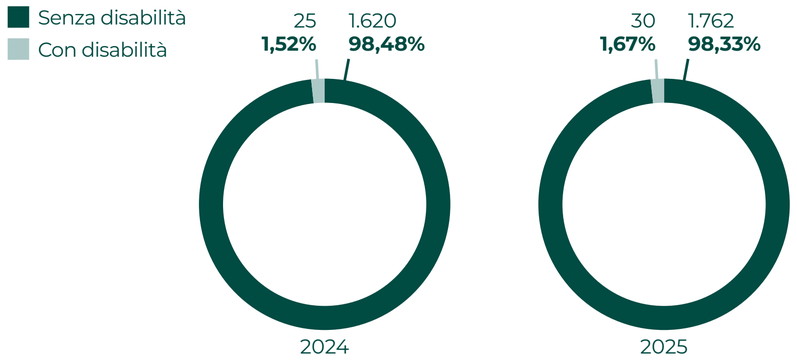
PERSONE CON DISABILITÀ

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 della Società, 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 2025 sono impiegati 30 persone soggette a disabilità e appartenenti alle categorie tutelate dalla legge 68/1999.

Dipendenti con disabilità



#S1-13

METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

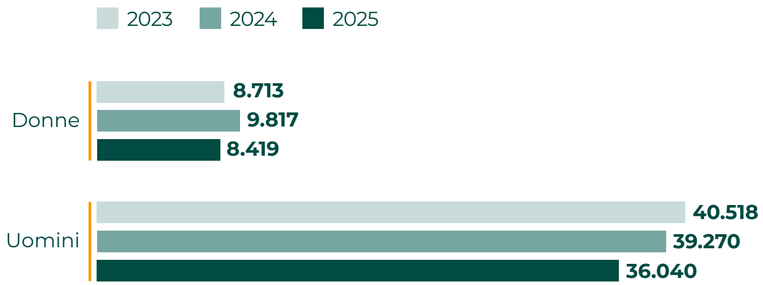
CPL Concordia pone grande attenzione alla **formazione** dei propri dipendenti, considerandola un elemento chiave per la crescita professionale e personale. La Cooperativa offre **programmi formativi su misura**, che includono sia competenze trasversali come salute e sicurezza, ambiente, sostenibilità,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

A consuntivo, nel 2025 le ore medie di formazione risultano pari a **25,23**, in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente, ma comunque in linea con i valori medi registrati nel triennio di riferimento. Il lieve calo è riconducibile a una scelta consapevole di razionalizzazione dell'offerta formativa, che nel corso dell'anno è stata maggiormente focalizzata su ambiti specifici e prioritari. In particolare, l'organizzazione ha concentrato gli interventi formativi sui temi della formazione obbligatoria e su contenuti strettamente correlati ai requisiti normativi e operativi, riducendo il numero complessivo dei capitoli formativi trattati. Tale approccio ha privilegiato la qualità, la pertinenza e l'aderenza ai fabbisogni effettivi, piuttosto che l'incremento quantitativo delle ore erogate.

Nel corso dell'anno 2025 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 della Società che meglio si inquadrano 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



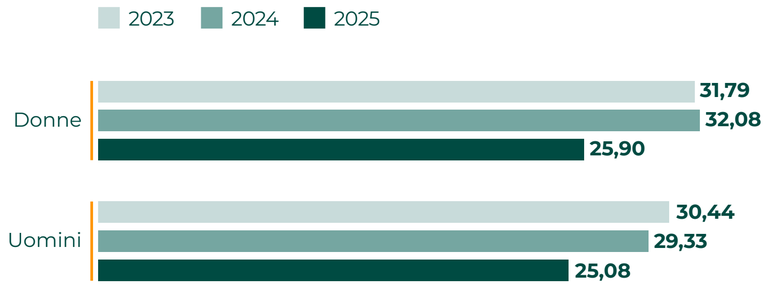
49.087

ORE TOTALI DI FORMAZIONE NEL 2024

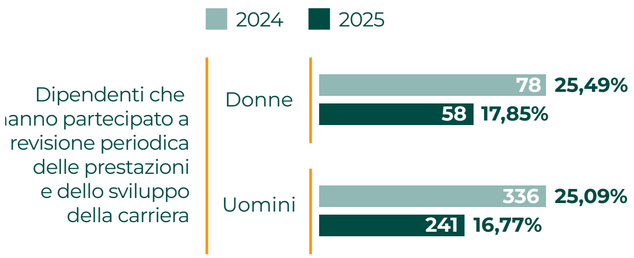
44.459

ORE TOTALI DI FORMAZIONE NEL 2025

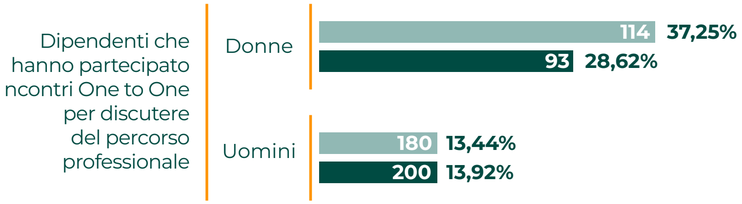
Ore medie di formazione per genere



Revisioni periodiche delle prestazioni e sviluppo delle competenze



One to One



#S1-14

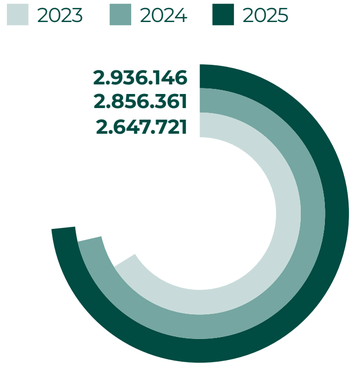
METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

Gli indici di frequenza e di gravità hanno avuto un **andamento decrescente** nel corso dell'anno 2025, attestandosi rispettivamente a 17,0 e 0,26, rispetto ai valori dell'anno precedente, ovvero: 17,5 e 0,51.

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, non si registra nessun caso di infortunio ad alta gravità.

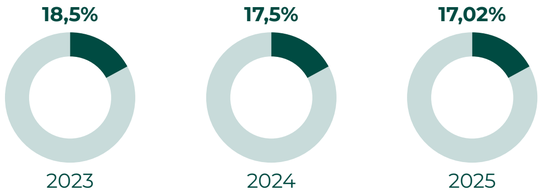
Questi risultati sono dati dall'aggregazione di un impegno continuo da parte della società a implementare corsi di formazione sulla sfera di salute e sicurezza, concentrandosi sulle best practice e sulla loro promozione a livello sia interno che esterno.

Ore lavorate dai dipendenti

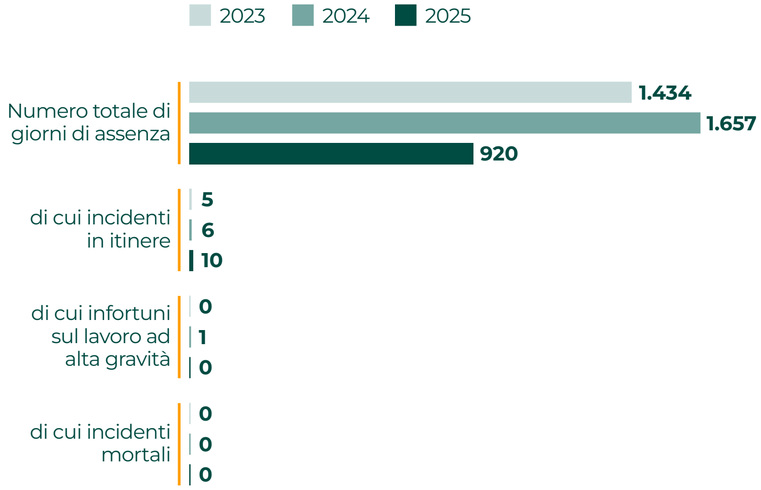


Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, compresi gli infortuni mortali

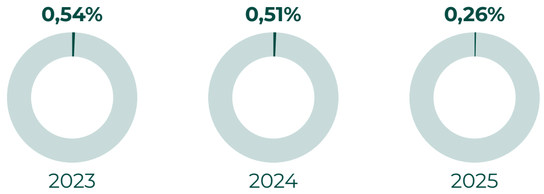
Tasso di frequenza



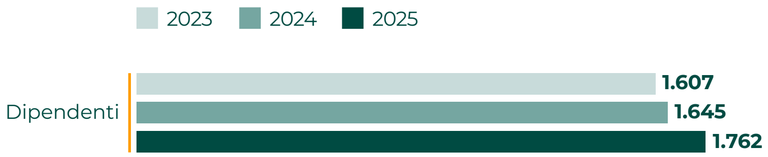
Anche per l'anno oggetto di analisi CPL Concordia ha mantenuto la propria certificazione ISO 45001, la quale permette di migliorare le condizioni lavorative, come confermano i dati e comunicare i KPI analizzati con una maggiore trasparenza nei confronti degli stakeholder.



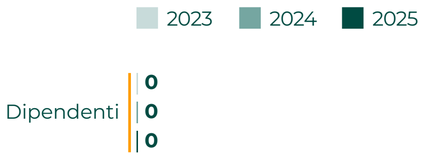
Tasso di gravità



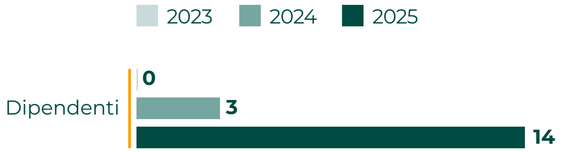
Numero di dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro



Numero di decessi dovuti a malattie professionali



Numero di casi di malattia professionale registrabili



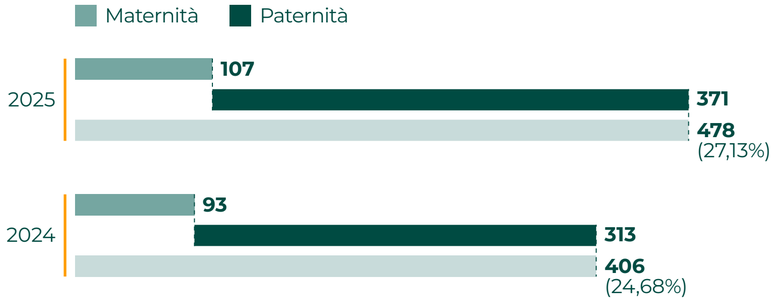
#S1-15

METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

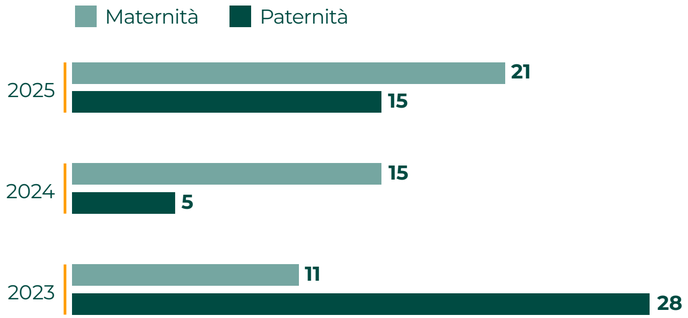
CPL Concordia gestisce il **congedo parentale** in conformità con le normative italiane e le politiche aziendali interne. I dipendenti aventi diritto possono usufruire del congedo parentale, che permette loro di prendersi cura dei propri figli nei primi anni di vita. Supportare i propri dipendenti nel 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.

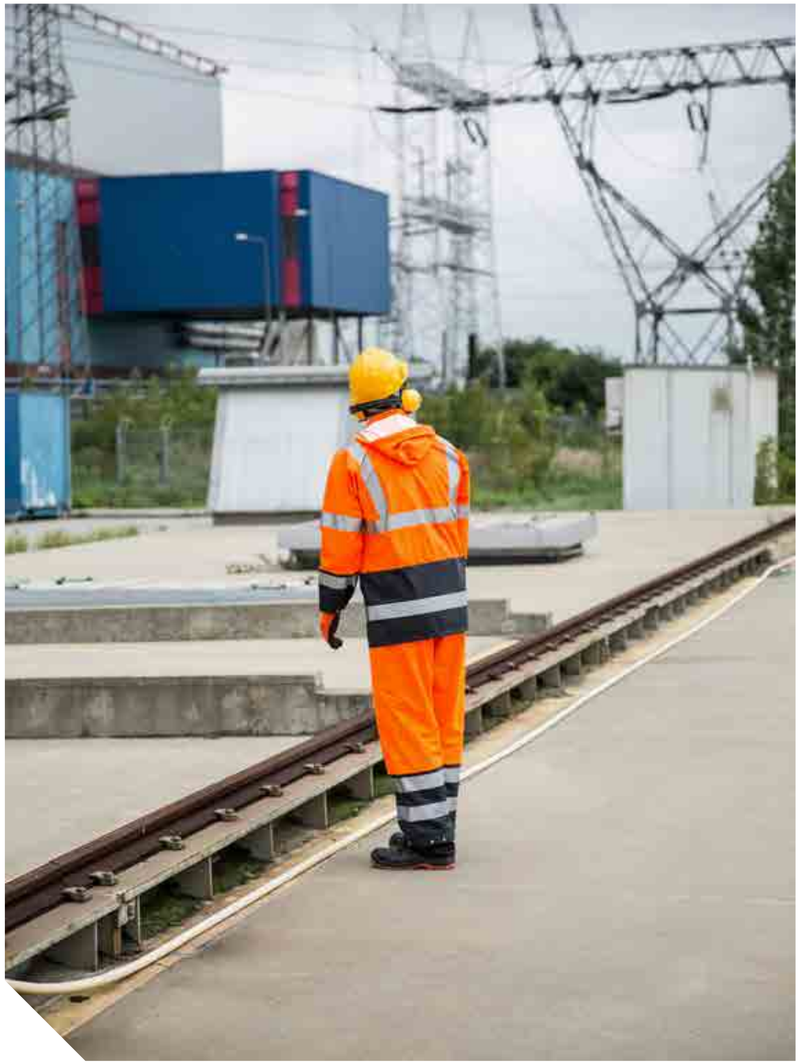
Nel 2025 il numero di dipendenti che avevano diritto al congedo familiare era pari a **478** unità, pari al **27,13%** rispetto al totale dei dipendenti, di questi **36** (21 donne hanno utilizzato del congedo di maternità e 15 uomini hanno goduto del congedo di paternità) ne hanno usufruito.

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 + 5,58% a favore delle donne. Lo scorso anno i livelli retributivi erano sostanzialmente pari, con un – 0,42% a sfavore 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 2025 il tasso di remunerazione totale annua è pari a 5,89, anche questo in diminuzione rispetto all'anno precedente, 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 2025 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. Sono pervenute 3 segnalazioni da parte dei dipendenti, che sono state analizzate ma non riguardavano episodi di discriminazione.

EPISODI DI DISCRIMINAZIONE	2024	2025
Numero di reclami presentati tramite canali tramite i quali i dipendenti possono esprimere preoccupazioni	0	3
Numero di reclami presentati ai Punti di Contatto Nazionali per le Imprese Multinazionali dell'OCSE	0	0
Importo delle sanzioni materiali, delle sanzioni e del risarcimento dei danni derivanti da violazioni dei fattori sociali e dei diritti umani	0€	0€
Numero di gravi problemi e incidenti relativi ai diritti umani connessi alla propria forza lavoro	0	0
Numero di gravi problemi e incidenti sui diritti umani connessi alla propria forza lavoro che sono casi di mancato rispetto dei Principi guida delle Nazioni Unite e delle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali	0	0
Importo delle multe materiali, delle sanzioni e dei risarcimenti per gravi problemi e incidenti relativi ai diritti umani connessu alla propria forza lavoro	0€	0€
NUMERO DI EPISODI DI DISCRIMINAZIONE	0	0

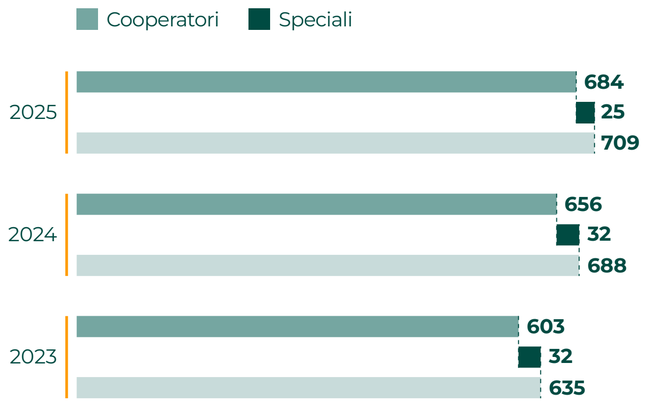
SOCI

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

Nel 2025, per il settimo anno consecutivo, abbiamo registrato un aumento del numero dei soci, tornati ormai ai livelli precedenti la crisi aziendale del 2015, con una crescita importante dei soci cooperatori mentre calano i soci speciali.

Complessivamente al termine dell'esercizio il numero totale dei Soci attivi risulta essere di 709, con un incremento di 21 unità rispetto al 2024.

Tipologia soci

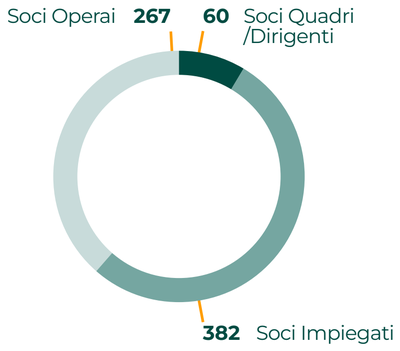


Tra i soci 158 sono donne, pari al 22% del totale, e 551 sono uomini, tutti e tutte assunti con un contratto a tempo indeterminato. Dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale il maggior numero di soci si trova tra gli impiegati ma è presente un numero significativo anche tra gli operai.

#GRI 2-7

DIPENDENTI SOCI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

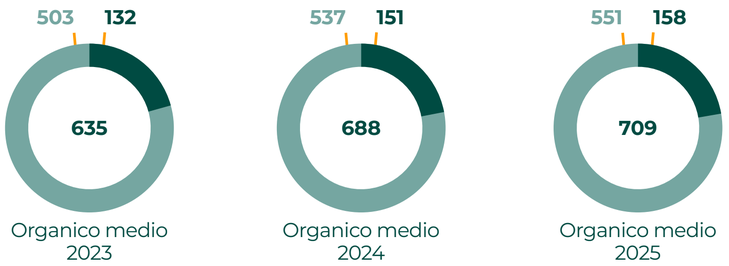
Inquadramento



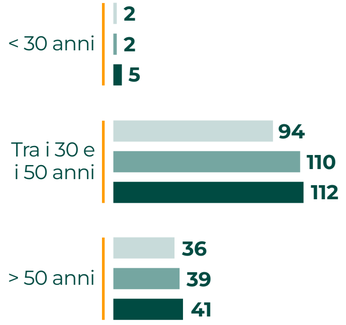
#GRI 401-1

DIPENDENTI SOCI SUDDIVISI PER ETÀ E GENERE

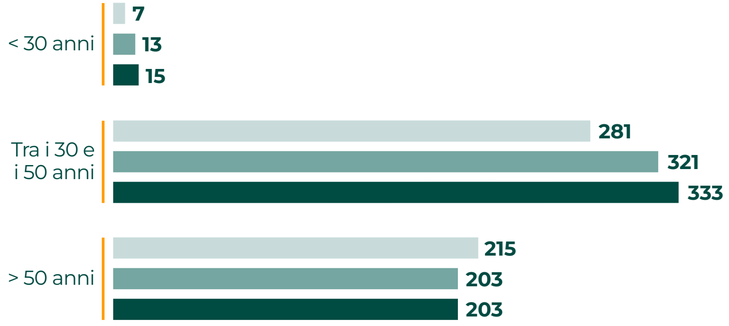
Numero soci al 31 dicembre Uomini Donne



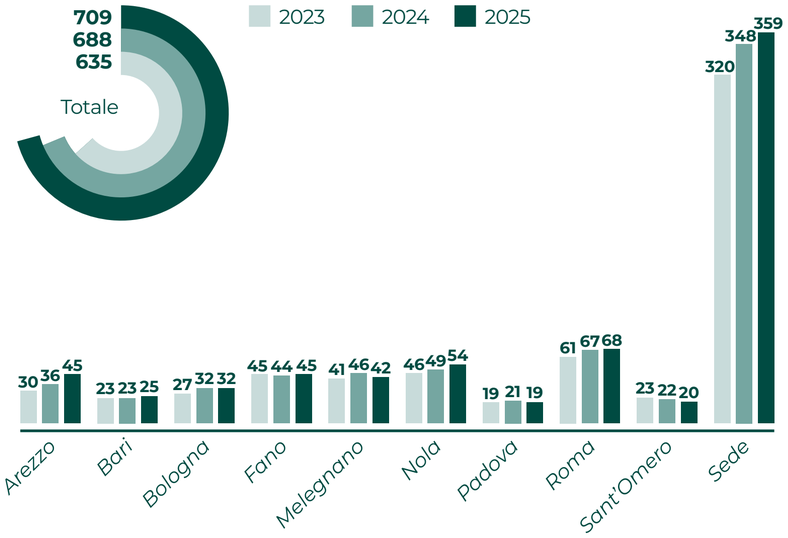
Socie donne 2023 2024 2025



Soci uomini 2023 2024 2025



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 2025 hanno partecipato alla tradizionale Assemblea di bilancio ad inizio giugno 523 soci, di cui 402 in presenza e i restanti per delega, con una partecipazione al voto pari al 76% degli aventi diritto.

Assemblee generali dei soci

2	1	1
ASSEMBLEE 2023	**ASSEMBLEE 2024**	**ASSEMBLEE 2025**

Presenza media votanti

382	557	515
67%	**89%**	**76%**

12	7	5
DELIBERE VOTATE	**DELIBERE VOTATE**	**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 la Società.

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, subìti 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.

Nel corso del periodo di rendicontazione, l'Organizzazione ha sviluppato un **nuovo sistema di valutazione dei fornitori** che integra **criteri ESG (ambientali, sociali e di governance)** all'interno dei processi di selezione e monitoraggio della catena di fornitura, includendo anche aspetti di **due diligence sui diritti umani**.

Il sistema sarà introdotto secondo un **approccio graduale**: a partire dal 2026 verrà applicato in **fase di test a un panel definito di fornitori**, al fine di verificarne l'efficacia e procedere alle necessarie calibrazioni. Successivamente, il modello sarà **progressivamente esteso all'intera base fornitori**.

Il sistema prevede attività strutturate di **monitoraggio, registrazione e riesame periodico**, nonché la gestione di eventuali **non conformità e azioni correttive**, con l'obiettivo di rafforzare la **governance della supply chain**, migliorare la **gestione dei rischi di fornitura** e garantire un maggiore **allineamento con gli standard ESG e i sistemi di gestione adottati dall'Organizzazione**.

#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

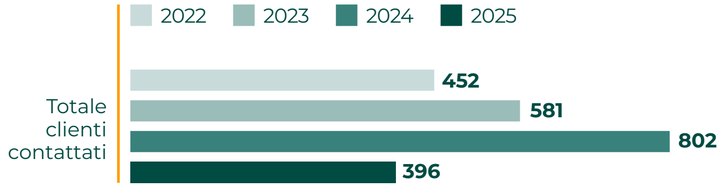
Al momento, l'organizzazione non ha stabilito obiettivi specifici e temporali per ridurre efficacemente gli impatti negativi, favorire quelli positivi o gestire i rischi e le opportunità materiali legati ai lavoratori della catena del valore. Tuttavia, nel capitolo Informazioni Generali ESRS 2 SBM-1 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

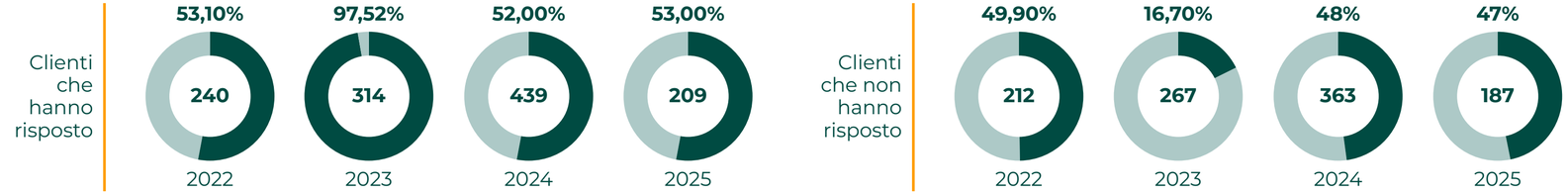
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E RECLAMI

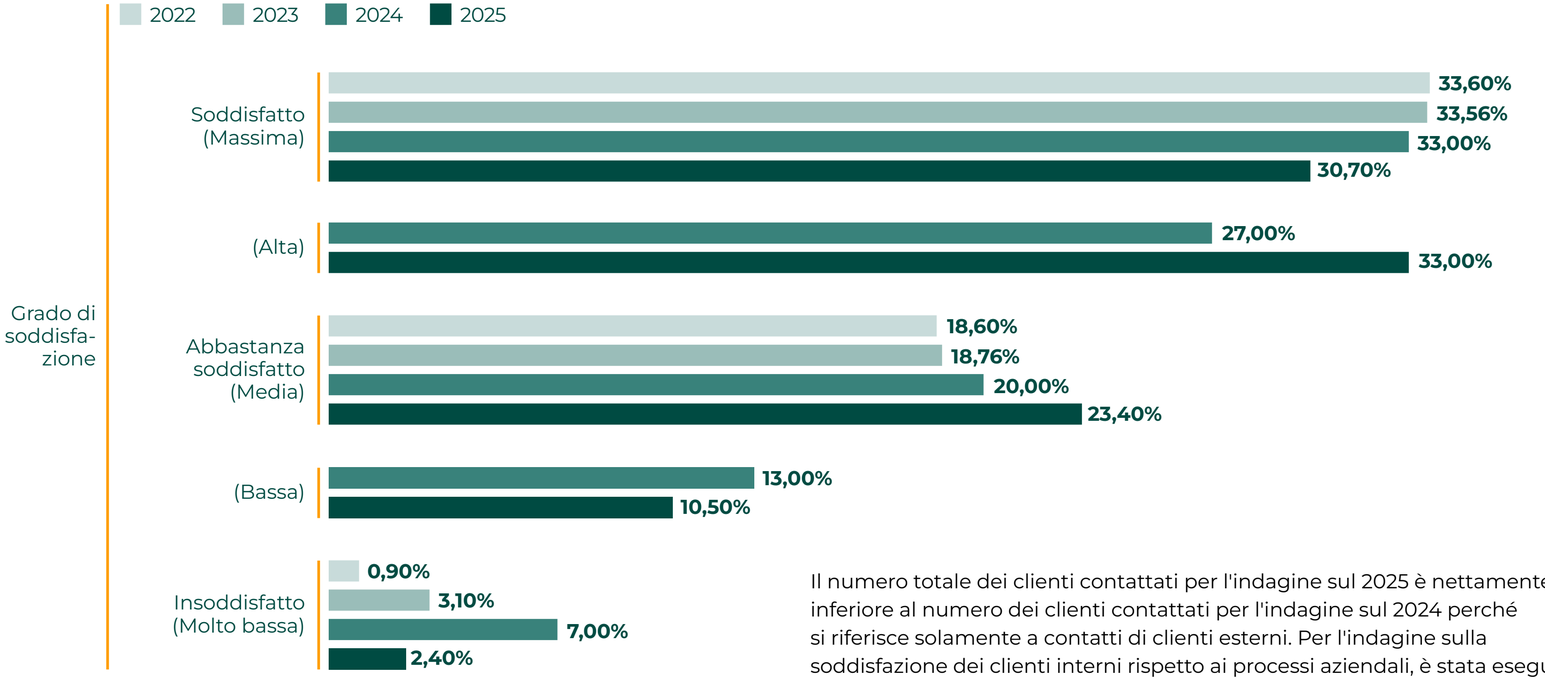
Il processo di **ascolto dei Clienti**, così come tutti gli stakeholder, ha da sempre in CPL Concordia l'obiettivo di generare valore condiviso e duraturo attraverso il confronto e il dialogo. Le aree e i settori produttivi hanno sottoposto ai clienti di CPL un sondaggio per valutare il grado di efficacia 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 tutti i suddetti livelli di valutazione della qualità percepita, che restano altrettanto anche a livello di qualità attesa, seppur cambiando di definizione, come segue: *estremamente importante (cruciale e impatto determinante), Molto importante (grande rilevanza e impatto considerevole), Importante (significativo e impatto rilevante), Moderatamente importante (rilevante e impatto non cruciale) e Poco importante (rilevanza minima e impatto trascurabile).*

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



Percentuale e grado di soddisfazione



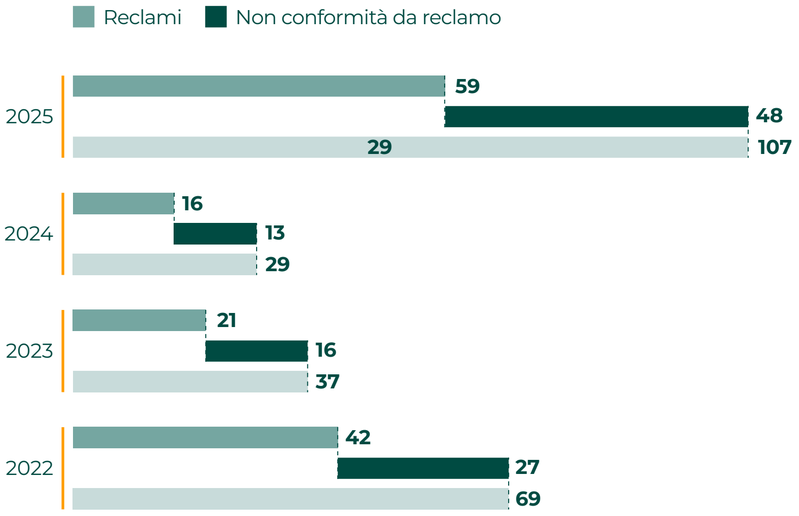


Il numero totale dei clienti contattati per l'indagine sul 2025 è nettamente inferiore al numero dei clienti contattati per l'indagine sul 2024 perché si riferisce solamente a contatti di clienti esterni. Per l'indagine sulla soddisfazione dei clienti interni rispetto ai processi aziendali, è stata eseguita una Survey nel 2025 sul 2024, rivolta al Middle Management che ha coinvolto 76 persone interne a CPL.

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



S3

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 quello che 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 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, nel 2025 si registra un calo rispetto all'anno precedente dovuto alle spese straordinarie contabilizzate nel 2024 in occasione delle celebrazioni per i 125 anni della cooperativa.

Al netto di questo i valori distribuiti ai territori rimangono in linea se non in molti casi superiori al 2023.

427.770 €

TOTALE 2025

590.869 €

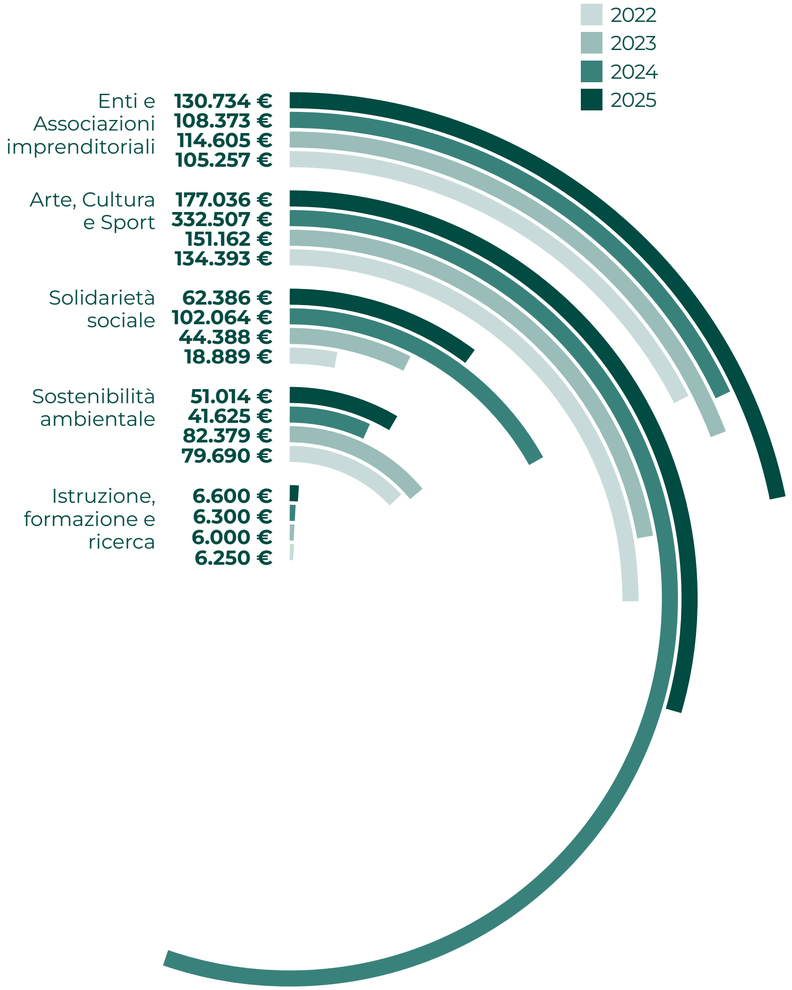
TOTALE 2024

398.534 €

TOTALE 2023

344.479 €

TOTALE 2022



Di seguito alcune delle iniziative più significative realizzate nel 2025

EROGAZIONI LIBERALI

Nell'arco dell'anno la Cooperativa ha sostenuto oltre 70 tra associazioni ed enti del terzo settore, con contributi complessivi pari a 80 mila euro. Molte di queste associazioni sono rappresentative del territorio locale ma non sono mancate iniziative di respiro internazionale, come il sostegno a Medici senza frontiere e a WeWorld per la loro presenza nei territori palestinesi di Gaza martoriati dalla guerra ed in particolare a favore dei più piccoli e dei più deboli, oppure la fornitura di cibo per una scuola di una missione in Guinea Bissau che ospita oltre 300 bambini.

SALUTE E PREVENZIONE

In questo ambito CPL ha sostenuto diverse iniziative, dall'acquisto di strumentazioni specialistiche per gli ospedali di Mirandola e Carpi, alla promozione di un incontro sulla prevenzione dell'HPV svolto in collaborazione con associazioni di volontariato, AUSL e istituzioni locali, nell'ambito di ottobre rosa.

CULTURA

Confermata anche nel 2025 la sponsorizzazione della stagione del Teatro del Popolo di Concordia, con la possibilità per i soci della cooperativa di acquistare a prezzi agevolati biglietti e abbonamenti per gli spettacoli della stagione. Cogliendo poi l'occasione dell'80° Anniversario della Liberazione, CPL ha sostenuto alcune iniziative promosse da ANPI e la proiezione di un film dedicato alla figura di Genoeffa Cocconi, madre dei sette fratelli Cervi.
Per il 75° anniversario del Vespa Club di Carpi, CPL ha supportato il Raduno Internazionale che ha visto la partecipazione di oltre 500 vespisti da tutto il mondo.

SPORT

Oltre al sostegno a numerose realtà locali amatoriali, CPL è sponsor di due squadre professionistiche di pallavolo di massimo livello, Modena e Piacenza, ed in occasione delle partite casalinghe numerosi soci hanno potuto partecipare gratuitamente.

WELFARE SOCI

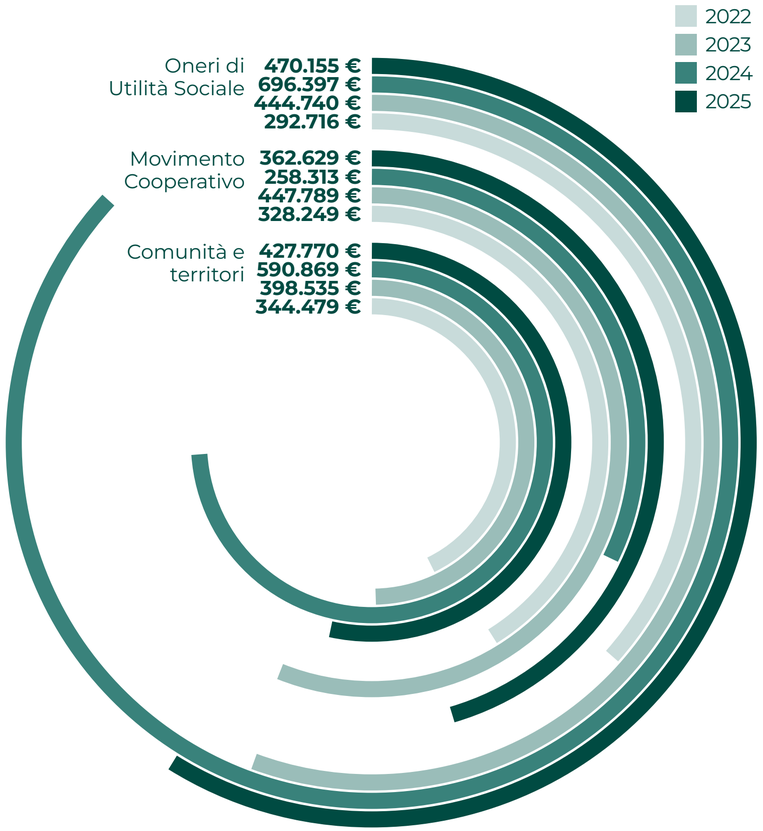
Confermate anche nel 2025 le iniziative a favore delle famiglie dei soci, con il contributo fino a 100 € per ogni bimbo/a che ha frequentato i centri estivi e i premi di studio erogati ai figli dei soci che si sono diplomati o laureati nel corso dell'anno, secondo un criterio meritocratico in base ai voti ottenuti.

GRUPPO ATTIVITÀ SOCIALI (G.A.S.)

Nel corso dell'anno ha promosso numerose iniziative di socialità e incontro a favore di soci e dipendenti tutti:

- Gite sociali, nel 2025 sono state promosse due gite di durata settimanale, una a New York ed una in Egitto, con la partecipazione di centinaia di soci, dipendenti e famigliari;
- Da ricordare anche le gite in giornata, come la gita all'acquario di Genova in maggio, la gita in Trentino a novembre, e l'escursione in kayak organizzata dalla sede di Fano;
- Feste e cene sociali, come l'organizzazione della cena in occasione dell'assemblea soci di giugno;
- Difendi la tua energia, un evento dedicato alle colleghe di CPL in occasione dell'8 marzo, con un corso pratico di difesa personale;
- La visita al Giardino botanico "La Pica" dedicata alle famiglie con i bambini;
- Distribuzione di biglietti omaggio per le partite del Modena e del Piacenza 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 2025 si supera la soglia del milione di euro:



Obiettivi

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE	AZIONI	STEP INTERMEDI
Finanziare iniziative sociali e culturali e sponsorizzare eventi	Sostenere i progetti di natura sociale e ambientale sia in corso che da avviare	Analisi di valutazione dei progetti da implementare ed eventualmente sostituire con altri più allineati alle esigenze attuali di CPL
Sviluppare una strategia di stakeholder engagement	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	Elaborazione di una bozza del progetto

1.260.554 €

TOTALE 2025

1.545.579 €

TOTALE 2024

1.291.064 €

TOTALE 2023

965.445 €

TOTALE 2022

05
GOVERNANCE

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, gestisce 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". E 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.

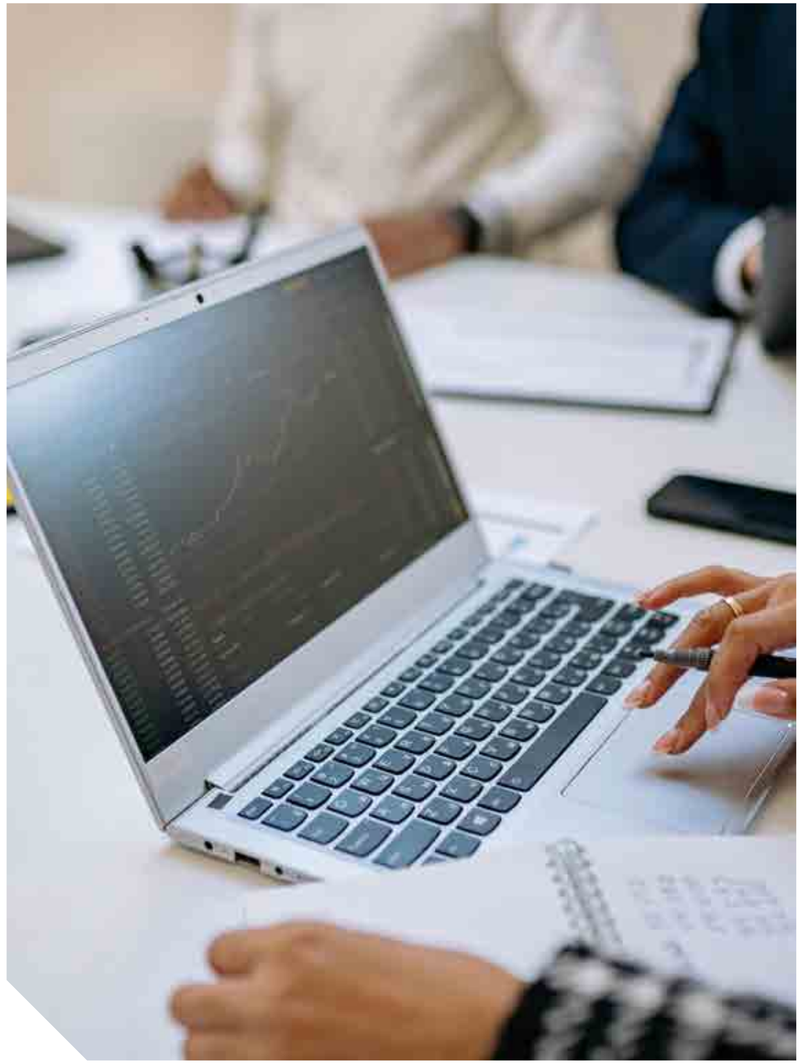
#ESRS 2 IRO – 1, ESRS2 SBM-3

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.

La Funzione di Conformità ex ISO 37001 monitora l'adeguatezza e l'efficacia applicazione del Modello di Gestione per la prevenzione della corruzione. 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 instituito 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.

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. L'Ufficio Qualifica fornitori procedono alla fase di valutazione dei documenti e dei dati caricati dal fornitore e in questa fase determina quali valutazioni sono necessarie ai vari fornitori in base alle categorie oggetto di qualifica.
Ogni fornitore può essere accreditato per una o più categorie merceologiche/clusters, a seconda dei prodotti forniti e/o dei servizi erogati. Il fornitore risulta quindi presente nell'Albo fornitori accreditati, e risulterà selezionabile per essere utilizzato in fase di acquisto/contrattualizzazione da CPL. Ogni fornitore può essere utilizzato esclusivamente per le categorie merceologiche/clusters per le quali risulta accreditato.

#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 riscontrare, 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 di 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							
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Totale	37	56	12	19	18	17	8	30
Totale destinatari della formazione	16	56	61	17	61	14	61	30
MODALITÀ DI EROGAZIONE E DURATA								
Formazione in aula	1	1	1	1	1	1	1	1
Formazione tramite computer	1	1	1	1	1	1	1	1
Formazione volontaria tramite computer	1	1	1	1	1	1	1	1
FREQUENZA								
Con quanta frequenza è richiesta la formazione?	tempo	annuale	biennale	annuale	annuale	annuale	annuale	annuale
TEMI TRATTATI								
Definizione di corruzione	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Politica	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Procedure in materia di sospetto/rilevamento	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì	Sì
Ecc...								

#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.

#ESRS2, IRO-2

STANDARD TRASVERSALI

ESRS – 2 INFORMAZIONI GENERALI

BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità pag.14	**GOV-1** Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.19	**SBM-1** Strategia, modello aziendale e catena del valore pag.29	**IRO-1** Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag.44
BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche pag.15	**GOV-2** Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate pag.28	**SBM-2** Interessi e opinioni dei portatori di interessi pag.38	**IRO-2** Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità d'impresa pag.45
	GOV-3 Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.28	**SBM-3** Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag.39	
	GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza pag.29		
	GOV-5 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità pag.29		

STANDARD AMBIENTALI

ESRS E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI

E1, GOV-3 (ESRS 2)
Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione pag.47

E1-1
Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici pag.47

E1, SMB-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.48

E1, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima pag.48

E1-2
Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi pag.49

E1-3
Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici pag.49

E1-4
Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento degli stessi pag.55

E1-5
Consumo di energia e mix energetico pag.55

E1-6
Emissioni lorde di GES di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GES pag.57

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.60

E2-1
Politiche relative all'inquinamento pag.61

GRI 305-7
Emissioni nell'aria rilevanti: Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria 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.62

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.62

E4-2
Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi pag.62

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.64

E5-1
Politiche relative all'uso delle risorse ed economia circolare pag.64

E5-2
Azioni e risorse connesse all'uso delle risorse ed economia circolare pag.64-65

E5-3
Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare pag.66

E5-4
Flussi di risorse in ingresso pag.66

E5-5
Flussi di risorse in uscita pag.67

STANDARD SOCIALI

ESRS S1- FORZA LAVORO PROPRIA

S1, SBM-2 (ESRS 2)
Interessi e opinioni dei portatori di interesse pag.69

S1, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.69

S1-1
Politiche relative al personale pag.70

S1-2
Processi di coinvolgimento del personale e dei rappresentati dei lavoratori in merito agli impatti pag.71

S1-3
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentano ai lavoratori di sollevare preoccupazioni, politiche relative al personale pag.71

S1-4
Interventi su impatti rilevanti e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione al personale, nonché efficacia di tali azioni pag.72

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.73

S1-6
Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa pag.73

S1-7
Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti dell'impresa pag.75

S1-8
Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale pag.75

S1-9
Metriche della diversità pag.76

S1-10
Salari adeguati pag.77

S1-11
Protezione sociale pag.77

S1-12
Persone con disabilità pag.77

S1-13
Metriche di formazione e sviluppo delle competenze pag.78

S1-14
Metriche di salute e sicurezza pag.79

S1-15
Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata pag.80

S1-16
Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) pag.81

S1-17
Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani pag.81

SOCI

GRI 2-7
Dipendenti Soci suddivisi per tipologia contrattuale pag.82

GRI 401-1
Dipendenti Soci suddivisi per età e genere pag.83

ESRS S2 – LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

S2, SBM-2 (ESRS 2)
Interessi e opinioni degli stakeholder pag.86

S2, SBM-3 (ESRS 2)
Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello di business pag.85

S2-1
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore pag.87

S2-2
Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti pag.86

S2-3
Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni pag.86

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, nonchè efficacia di tali azioni pag.87

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.87

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.90

S3-1
Politiche relative alle comunità interessate pag.90

STANDARD DI GOVERNANCE

ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE

G1, GOV-1 (ESRS 2)
Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag.95

G1, IRO-1 (ESRS 2)
Descrizione dei processi e valutare gli impatti, rischi e opportunità rilevanti pag.95

G1-1
Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese pag.96

G1-2
Gestione dei rapporti con i fornitori pag.98

G1-3
Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva pag.98

G1-4
Casi accertati di corruzione attiva e passiva pag.101

G1-5
Influenza politica e attività di lobbying pag.101

G1-6
Prassi di pagamento pag.101

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

Hanno collaborato
Balboni Daniela
Barbi Giorgia
Basilotta Enrico
Bignardi Paolo
Bissoli Federico
Cecoro Anna Elisa
Chiari Daniele
Conti Miria
Draghetti Alex
Madotto Andrea
Maselli Francesca
Loschi Roberto
Pellati Giulia
Pignatti Davide
Riccò Elisabetta
Sebastiani Giovanni

Layout e grafica
Roberta De Cristofaro

Photo credits
Cover: Pexels, Shvetsa
Pagina 3: Pexels, Jan Van der Wolf
Pagina 4: Pexels, David Underland
Pagina 5: Unsplash, Allen Rad; Pexels, Athena, Jan Van der Wolf, Kindelmedia, Nic Scrollstoppingphotos, Tima Miroshnichenko
Pagina 8: Unsplash, Shane Rounce
Pagina 12: Pexels, jd246
Pagina 13: Pexels, it's mj
Pagina 14: Pexels, Fotios
Pagina 22: Unsplash, Ahmed Zayan
Pagina 28: Unsplash, Paula Prekopova
Pagina 30: Unsplash, Cytonn photography, sol, Micah Hallahan
Pagina 31: Unsplash, Moritz Kindler
Pagina 33: Pexels, Igor Passchier
Pagina 43: CPL Concordia
Pagina 46: Pexels, Jit Roy
Pagina 47: Pexels, Dephshot
Pagina 51: CPL Concordia
Pagina 52: Unsplash, Spencer Demera
Pagine 53, 54: CPL Concordia
Pagine 57, 60: Pexels, Jan Van der Wolf
Pagina 62: Pexels, Weickmann
Pagine 65, 69, 72: CPL Concordia
Pagina 73: Unsplash, Dylan Gillis
Pagina 80: Unsplash, Giorgio Trovato
Pagina 81: Unsplash, Marianna Krzakiewicz
Pagina 84: CPL Concordia
Pagina 94: Pexels, Bogdankrupin
Pagina 96: Pexels, Yankrukov
Pagina 99: Pexels, Diva Plavalaguna
Pagina 106: Pexels, Shvetsa

CPL Concordia
ENERGIA CHE MIGLIORA LA VITA