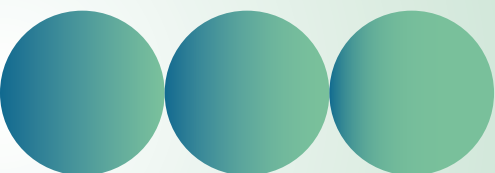




A s c o l t a r e
E v o l v e r e
C o s t r u i r e



Bilancio di sostenibilità 2025





"Ascoltare è fermarsi,
evolvere è aprirsi e abbracciare il cambiamento,
costruire è generare possibilità.
Ogni azione diventa dialogo,
ogni passo una crescita,
capace di superare il tempo
e dare forma a un domani condiviso."

Introduzione

- 7. Nota metodologica
- 8. Mission e Vision
- 10. Lettera agli stakeholder

FONDAMENTI / Chi siamo

- 14. Chi siamo
- 18. La nostra nuova sede
- 24. La nostra evoluzione
- 26. Highlights 2025

EQUILIBRIO / Strategia aziendale

- 30. Strategia aziendale
- 35. Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals
- 39. I nostri impatti, rischi e opportunità

CONNESSIONI / Social

- 52. Le nostre risorse
- 75. Creazione di valore per la comunità

TRASPARENZA / Governance

- 88. Condotta dell'impresa

ARMONIA / Environment

- 110. Cambiamenti climatici
- 125. Inquinamento e uso delle risorse
- 128. Biodiversità ed ecosistemi

CONOSCENZA / Appendice

- 134. Appendice A
- 143. GRI Content Index
- 151. Appendice B

01

02

03

04

05

06





NOTA METODOLOGICA

Con l'obiettivo di comunicare ai propri stakeholder le attività e i risultati 2025 in ambito ambientale, sociale e di governance, il **Gruppo Fedabo** pubblica il suo **Report di sostenibilità**, comprensivo delle performance e strategie promosse da tutte le società del Gruppo: la capogruppo Fedabo Holding S.r.l. SB e le sue controllate Fedabo S.p.A. SB, Green Evolution S.r.l. SB e la neonata EffAI S.r.l. SB (fondata nel corso del 2025).

Il documento è redatto secondo l'opzione “*with reference to*” dei GRI standards (Global Reporting Initiative), aggiornati al 2023. L'approccio adottato per l'analisi di materialità, che permette di definire i contenuti del Report, risulta invece in linea con la doppia materialità prescritta dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) e dai relativi standard ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*). Un altro importante riferimento internazionale utilizzato all'interno del documento è costituito dagli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs) dell'ONU: per ogni strategia rilevante, verrà illustrato il contributo che il Gruppo apporta nel raggiungimento del target correlato.

I principi adottati nella stesura sono quelli di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contestualizzazione, tempestività e verificabilità.

I temi rendicontati sono presentati con riferimento alle **quattro ragioni sociali** appartenenti al Gruppo, con sede legale (a partire dal 1° gennaio 2026) in Via Valeriana, 14, Darfo Boario Terme (BS); eventuali esclusioni o variazioni del perimetro verranno segnalate all'occorrenza. Nello specifico, si anticipa che EffAI S.r.l. verrà esclusa da gran parte della rendicontazione social, non contando personale assunto al 31/12/2025.

I singoli temi sono presentati con riferimento al periodo di rendicontazione che va dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025. Il documento include, inoltre, dati e informazioni riferiti ai due anni precedenti, allo scopo di strutturare dei trend relativi al triennio 2023–2025.



Mission

Siamo un **laboratorio di sostenibilità e innovazione** che unisce, sotto un'unica identità, imprese impegnate ad aiutare le aziende a **stare nel tempo**, anche in ottica di fare di più con meno, rendendo la sostenibilità parte integrante del proprio **modello di business**.

L'obiettivo del
cambiamento



Vision

Costruiamo un futuro in cui le imprese, pur nella loro diversità, condividano una visione comune: **innovare** per rigenerare, **crescere** per trasformare, **agire** per un impatto positivo e duraturo.



è dare valore
al tempo.



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il 2025 è stato un anno in cui ci siamo dedicati a costruire una struttura aziendale sempre più solida, a livello di governance, di persone e di spazi condivisi.

La nostra **nuova sede**, in cui ci siamo trasferiti nei primi giorni del 2026, non è solamente un edificio ma un **simbolo del nostro modo di vivere lo spazio lavorativo**: integrato e rispettoso nei confronti dell'ambiente circostante, aperto alle persone e alla comunità, strutturato per offrire opportunità di **crescita, innovazione e condivisione**.

Questa visione rispecchia i nostri valori fondanti, che dal 1999 rappresentano le linee guida di ogni strategia aziendale: crescita continua, onestà e imparzialità, tutela delle persone e del territorio. Proprio quando si raggiungono **obiettivi ambiziosi**, come avvenuto nel 2025, è infatti importante tornare alle radici, evolvere senza trascurare i principi che ci hanno permesso di ottenere determinati risultati.

La crescita continua per le nostre **Persone** si è concretizzata sia in un aumento numerico - abbiamo raggiunto e superato le **100 risorse** nel corso dell'anno - sia in un arricchimento delle competenze, grazie alle molte ore investite in attività di formazione. Il nostro obiettivo come Gruppo è di migliorare costantemente non soltanto come **specializzazione delle conoscenze** ma anche come **integrazione delle diverse capacità**, grazie alla collaborazione tra aree nell'offrire servizi completi ai nostri clienti. L'impegno nel creare un modello economico sostenibile per il **Pianeta** e per le **Comunità** che lo abitano ha rappresentato anche nel 2025 un faro guida dell'agire quotidiano. Abbiamo proseguito nel **sostegno ad associazioni e iniziative sociali e culturali** sul territorio, così come nella riduzione del nostro impatto ambientale. Tramite il progetto **Ecosistema Fedabo** abbiamo riqualificato ulteriori aree boschive in Valle Camonica. Grazie alla collaborazione con la **Cooperativa Azzurra**, abbiamo promosso l'inclusione di persone con fragilità.



Infine, abbiamo unito imprese, scuole e studenti per avviare **Futuro Lab**, un ambizioso programma di Formazione Scuola Lavoro strutturato per garantire ai ragazzi delle scuole superiori l'accesso a percorsi di esperienza lavorativa pensati ed efficaci, utili per approcciarsi al mondo del lavoro.

La spinta verso l'innovazione ci ha permesso di crescere anche in termini di **Profitto**, la leva che ci permette di realizzare i nostri progetti. Nel 2025 è nata **EffAI**, una start-up finalizzata a offrire consulenza e formazione per orientarsi nel mondo dell'Intelligenza Artificiale con scelte consapevoli ed eticamente responsabili. Inoltre, stiamo strutturando un team di lavoro dedicato allo studio delle **tecnologie più innovative** in ambito energetico, così da poter offrire ai nostri clienti servizi adatti a soddisfare le richieste di un mercato sempre più esigente e dinamico.

Nel 2026 continueremo in questa direzione, impegnandoci per migliorare e promuovendo la diffusione di un modello di business sostenibile in cui crediamo fermamente.

Per questo, saremo pronti ad **accogliere** nella nostra nuova sede tutti coloro che condividono i nostri valori, per scambiare idee, pensieri ed esperienze in un'ottica di **arricchimento reciproco**.

Katia Abondio

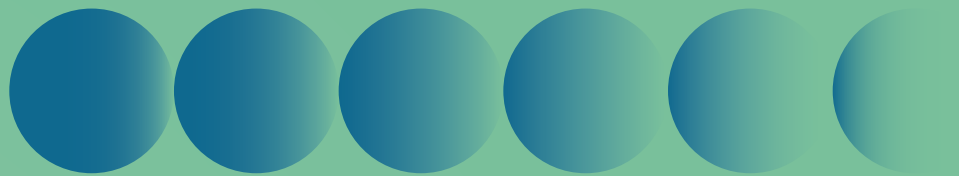
AMMINISTRATRICE DELEGATA

A s c o l t a r e

E v o l v e r e

C o s t r u i r e

01



Fondamenti

CHI SIAMO

Le basi dell'identità aziendale raccontano chi siamo oggi, il percorso che ci ha portati fin qui e gli spazi, fisici e valoriali, in cui operiamo. Ripercorrere l'**evoluzione nel tempo** mette in luce i risultati raggiunti e orienta le scelte future.





CHI SIAMO

Il Gruppo Fedabo rappresenta un insieme di società con diverse specializzazioni e competenze tecniche, unite da valori aziendali condivisi e dall'impegno comune verso l'innovazione sostenibile.

L'adozione di un modello di business responsabile si concretizza sia nella promozione di **iniziative per l'ambiente, le persone e il territorio**, sia nella predisposizione ad accogliere e supportare lo sviluppo di **nuove società** allineate ai medesimi principi e valori.

FEDABO HOLDING S.R.L.

La capogruppo **Fedabo Holding s.r.l.** (fondata nel 2024) accentra alcune funzioni trasversali a tutte le società controllate, ovvero i servizi di segreteria e amministrazione e le attività IT (information technology) e di marketing e comunicazione.

FEDABO S.P.A.

Fedabo S.p.A., la più longeva società del Gruppo (nata nel 1999) è una **Energy Service Company (ESCO)** che supporta i propri clienti attraverso servizi integrati in termini di ottimizzazione dei costi e dei consumi energetici e di monitoraggio, miglioramento e comunicazione degli impatti ambientali e sociali delle loro attività.

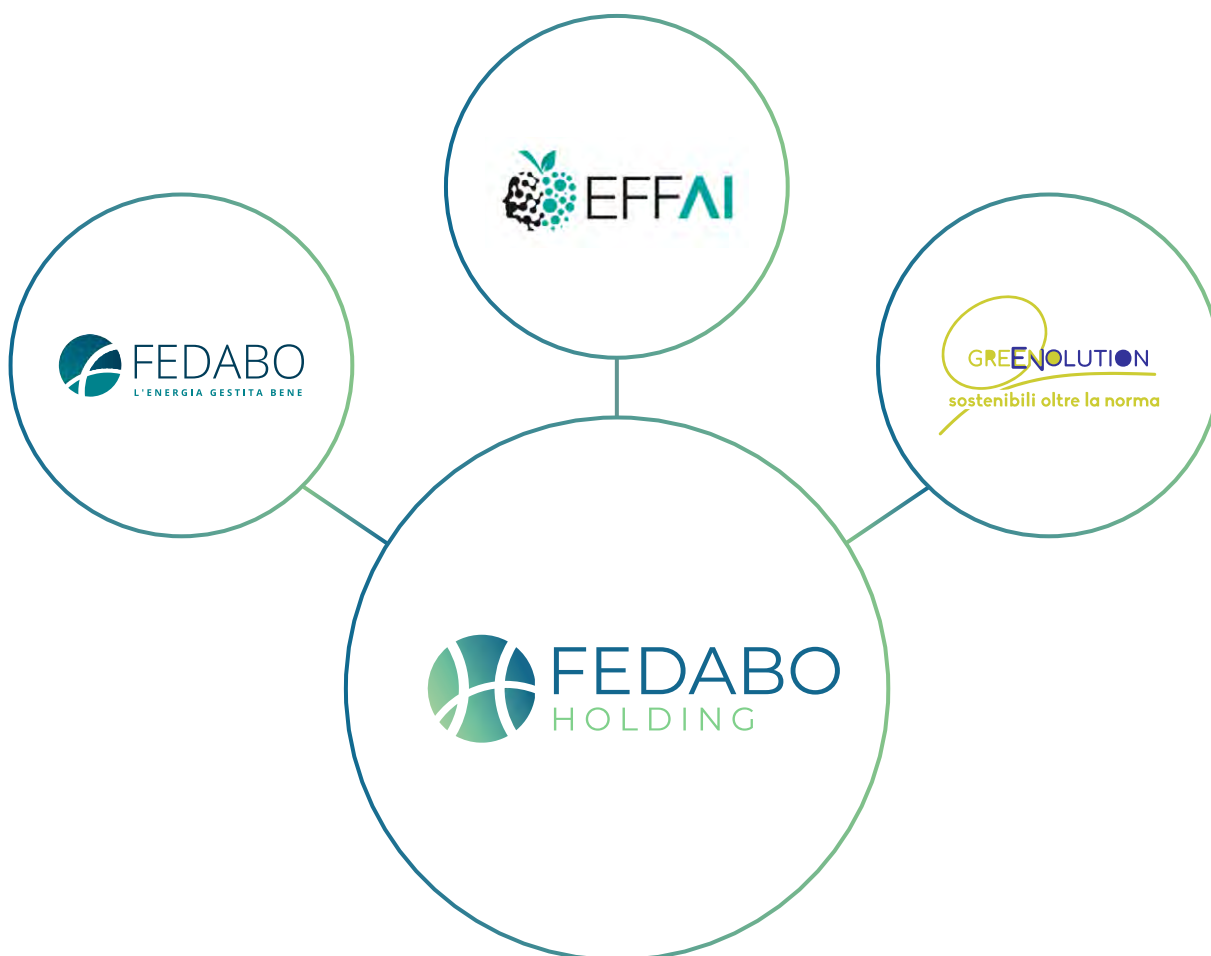


GREEN EVOLUTION S.R.L.

Green Evolution s.r.l. è invece attiva, dal 2019, nel settore della **consulenza ambientale** per le imprese, con particolare specializzazione nella gestione dei rifiuti e nel supporto per il rispetto della normativa ambientale, l'ottenimento di autorizzazione e certificazioni e la risoluzione di eventuali controversie.

EFFAI S.R.L.

Infine, nel 2025, è nata **EffAI s.r.l.**, start-up innovativa focalizzata sul tema dell'**Intelligenza Artificiale**, i cui principali servizi includono formazione personalizzata sul tema e consulenza per la selezione dei prodotti presenti sul mercato o lo sviluppo di strumenti ad hoc, in un'ottica sempre improntata al rispetto dell'etica e alla tutela dei dati personali.





Tutte le società si impegnano ad **integrare la sostenibilità nelle proprie attività quotidiane** sia internamente sia nel rapporto verso i clienti. La creazione di **valore condiviso** rappresenta infatti un elemento chiave della strategia del Gruppo come delle singole aziende che lo compongono.

I valori e principi perseguiti sono formalizzati all'interno del **Codice Etico** e rappresentano ancora oggi, dopo oltre 26 anni dalla fondazione della prima società Fedabo, i pilastri su cui si basa la strategia aziendale¹.

VALORI

PRINCIPI

ONESTÀ E IMPARZIALITÀ

Nell'azione e nella comunicazione, sia internamente sia nei rapporti con gli stakeholder esterni.



CRESCITA CONTINUA

Della popolazione aziendale, in termini di nuove risorse e di maggiori competenze personali e professionali.



SOLIDARIETÀ

Tramite un impegno attivo e concreto verso la comunità e il territorio in ottica di crescita equilibrata e generazione di valore condiviso.



¹. A fine 2025, il Codice Etico risultava ufficialmente ancora intestato a Fedabo S.p.A., non essendo ancora stata conclusa l'estensione a livello di Gruppo. I principi e valori perseguiti, tuttavia, corrispondono a quelli condivisi da tutto il Gruppo, che adotterà formalmente il Codice Etico nel corso del 2026.

**CORRETTEZZA**

Pieno rispetto delle normative, dei diritti e dell'equità, garantendo pari opportunità e prevenzione di discriminazioni.

**SPIRITO DI SERVIZIO**

Impegno costante di ciascuna risorsa a operare con la migliore qualità professionale possibile nel proprio lavoro quotidiano, nei rapporti con i colleghi e con gli stakeholder esterni.

**VALORIZZAZIONE E COLLABORAZIONE**

Promozione della crescita professionale e personale dei collaboratori, incoraggiando rispetto e cooperazione tra colleghi.

**BENESSERE LAVORATIVO**

Creazione di un ambiente sereno e inclusivo, che favorisca motivazione, equilibrio e benessere individuale.

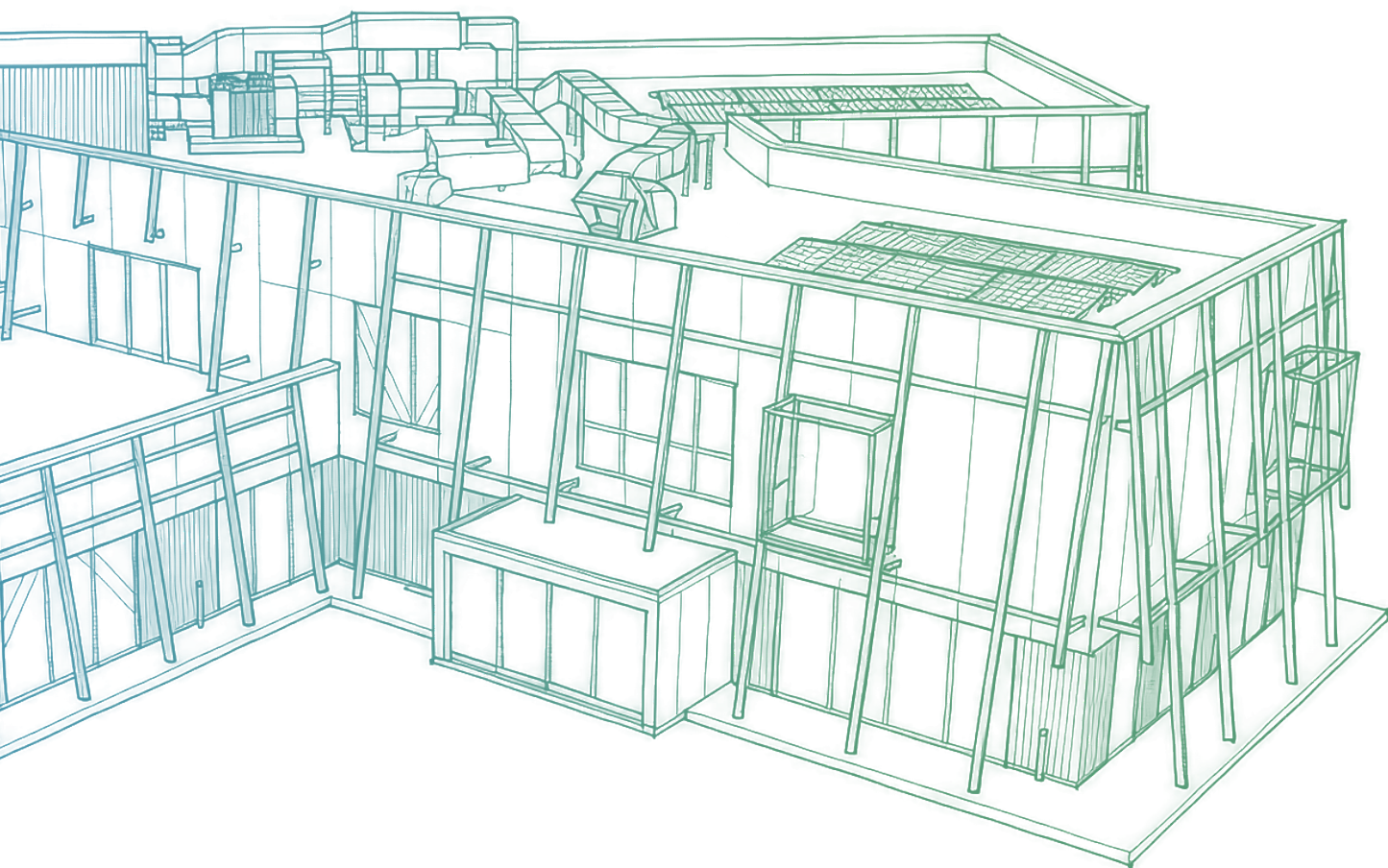
**TUTELA AMBIENTALE**

Adozione di pratiche e azioni finalizzate alla riduzione del proprio impatto ambientale, incentivando la mobilità a basso impatto e l'uso di strumenti digitali.





LA NOSTRA NUOVA SEDE





Nel corso del 2025, il Gruppo Fedabo ha investito in un importante progetto: la realizzazione di una nuova sede, progettata per accogliere la continua crescita numerica delle risorse e per incarnare i valori fondanti delle società.

L'edificio è stato realizzato nel pieno rispetto dell'ambiente circostante, in modo tale da ridurre per quanto possibile gli impatti negativi necessariamente generati dalla costruzione. Tutte le fasi di progettazione e realizzazione sono infatti state implementate nel rispetto dei requisiti della **certificazione LEED²**, in modo da garantire la realizzazione di un edificio il più possibile attento alla sostenibilità ambientale. Inoltre, gli spazi comuni sia esterni (giardino, terrazza, anfiteatro) sia interni (cucina, palestra, stanza del pensiero e aree relax) sono pensati per contribuire alla **valorizzazione delle persone**, offrendo spazi di aggregazione e condivisione tra colleghi.

A **inizio 2026**, le quattro società del Gruppo hanno trasferito la loro sede all'interno del nuovo edificio, in Via Valeriana 14, comune di Darfo Boario Terme. Nelle prossime pagine, vi guideremo alla scoperta della nuova sede e delle aree di attività che vi operano.

2. La certificazione LEED® (Leadership in Energy and Environmental Design) è una certificazione energetica e di sostenibilità promossa dal U.S. Green Building Council, che attesta il livello di sostenibilità di un edificio: include una serie di criteri per la progettazione, costruzione e gestione di edifici sostenibili dal punto di vista ambientale, sociale, economico e della salute. Il processo di certificazione prevede l'assegnazione di un punteggio legato al conseguimento di requisiti misurabili – dal consumo energetico alla qualità dell'ambiente interno – che definiscono il livello di eco-compatibilità degli edifici nelle diverse aree della sostenibilità.



LA NUOVA SEDE

PIANO TERRA



Area Amministrazione e Segreteria

Assicurando una gestione centralizzata, uniforme e coerente tra le varie ragioni sociali del Gruppo, si occupa principalmente di gestione degli acquisti, fatturazione ai clienti, gestione del personale e dei sistemi interni.



Area Information Technology (IT)

Fornisce supporto tecnico alle attività quotidiane delle società del Gruppo e sviluppa strumenti digitali su misura per garantire un servizio sempre più accurato e innovativo ai clienti.



EffAI

A fine 2025 composta soltanto da due soci fondatori, offre formazione personalizzata sull'utilizzo degli strumenti di AI e servizi di ottimizzazione dei processi tramite intelligenza artificiale (supporto nella selezione di prodotti già esistenti o nello sviluppo di strumenti ad hoc).



Area Ottimizzazione Costi

Offre supporto tecnico-finanziario per l'acquisto e gestione dei costi energetici, strutturando un approccio personalizzato e individuando le migliori opportunità del mercato grazie al continuo monitoraggio dell'evoluzione normativa e all'analisi dei mercati.



Fedabo Academy

Grazie al supporto degli esperti di Fedabo e Green Evolution, eroga corsi di formazione per operatori energetici (allo scopo di ottenere la certificazione EGE) e webinar gratuiti, diffondendo conoscenze e consapevolezza su tematiche energetiche, ambientali e di sostenibilità.



Green Evolution

Specializzata in gestione rifiuti, permitting e adempimenti di natura ambientale, affianca i propri clienti con servizi a tutto tondo per la gestione degli aspetti ambientali connessi all'attività aziendale.



Area Marketing & Comunicazione

È responsabile della valorizzazione delle iniziative, dei risultati e dei progetti del Gruppo, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sostenibilità e favorire la condivisione di buone pratiche.



LA NUOVA SEDE

PRIMO PIANO



Area Ottimizzazione Consumi

Si occupa di migliorare le prestazioni energetiche dei clienti, implementando soluzioni innovative di efficientamento e autoproduzione di energia e promuovendo l'accesso a incentivi e strumenti di sostegno.



Area Sostenibilità

Accompagnando le imprese nel loro percorso verso la sostenibilità integrata e nella conformità alle normative vigenti in materia, fornisce servizi di monitoraggio, analisi, miglioramento e rendicontazione delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG) dei clienti.



Area Innovazione

Nata nel 2025, unisce professionisti di varie aree Fedabo allo scopo di approfondire le più recenti innovazioni del settore energetico.





LA NOSTRA

2003-2008

Espansione delle attività svolte come temporary manager e consulenza in ambito energia elettrica e gas. Avviamento di collaborazioni con facoltà universitarie italiane e partner internazionali del Portfolio Management, oltre all'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 9001.

2015-2016

Fedabo amplia la gamma dei propri servizi attraverso la costituzione dell'Area Sostenibilità e fonda Fedabo Academy, per diffondere conoscenza e cultura in materia di energia, ambiente e sostenibilità ambientale e sociale.

1999

Nasce Fedabo S.r.l., con sede a Darfo Boario Terme (BS) per attività di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

2012

Fedabo assume la forma giuridica di S.p.A. e ottiene la qualifica di Energy Service Company (ESCO) secondo UNI CEI EN 11352, oltre alla certificazione UNI EN ISO 14001.

2019

Nasce Green Evolution S.r.l., società specializzata in permitting e gestione di rifiuti e autorizzazioni ambientali. Fedabo consegue il Rating di Legalità di AGCM.



EVOLUZIONE

2021

Fedabo e Green Evolution diventano Società Benefit, modificando i propri statuti. Fedabo ottiene la certificazione B-Corp.

2024

Nasce ufficialmente il Gruppo Fedabo, con la costituzione della capogruppo Fedabo Holding S.r.l. SB. Iniziano i lavori di costruzione della nuova sede a Darfo Boario Terme, in via Valeriana 14. Fedabo adotta il Modello Organizzativo di Gestione 231/2001 e ottiene la certificazione UNI PdR 125:2022.

2020

Fedabo pubblica il suo primo Report di Sostenibilità, in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore. La sede delle due società viene trasferita nella sede di Darfo Boario Terme, in Via Prade 24.

2022

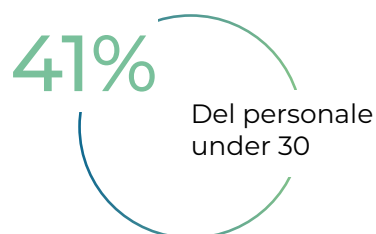
Fedabo S.p.A. SB aderisce all'UN Global Compact. Fedabo, in unione con altre aziende del territorio, fonda Comunità Pratica, una rete per la realizzazione di iniziative ambientali e sociali condivise.

2025

Il Gruppo Fedabo si amplia con la costituzione della start-up EffAI S.r.l. SB. I lavori della nuova sede aziendale giungono al termine, con trasferimento a inizio gennaio 2026.



HIGHLIGHTS





2025

2.078

Ore lavorative
dedicate alla comunità

5

Comitati interni
per coinvolgere i lavoratori

73+

Ore di docenza
gratuita erogata
esternamente

100%

Energia elettrica
da fonti rinnovabili

Oltre
26tCO₂e

Evitate tramite
smartworking
e carpooling

Oltre
13.000mq

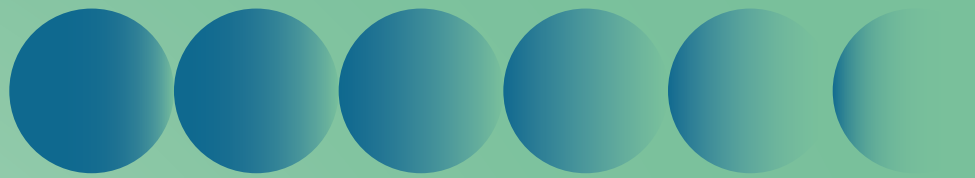
Di aree boschive
locali riqualificate

A s c o l t a r e

E v o l v e r e

C o s t r u i r e

02



Equilibrio

STRATEGIA
AZIENDALE

La visione dell'azienda punta ad uno **sviluppo consapevole**, con gli obiettivi di sostenibilità al primo posto. Attraverso impatti, rischi e opportunità, i valori si traducono in azioni concrete, trasformando le sfide globali in punti di riferimento per cambiamenti duraturi.





STRATEGIA AZIENDALE

Il Gruppo Fedabo basa la propria strategia di sostenibilità sulla transizione da un modello economico estrattivo, ancora oggi predominante nel contesto nazionale ed internazionale, a un approccio rigenerativo in grado di generare valore duraturo.

Ciò non rappresenta solo un ideale teorico, ma un elemento guida concreto che orienta le **scelte operative quotidiane** e la definizione delle strategie a lungo termine. In quest'ottica, il Gruppo **integra la sostenibilità nel proprio modello di business**, assumendola come driver strategico e impegno formale. La costituzione di Fedabo Holding ha permesso il consolidamento, l'integrazione e l'ampliamento delle iniziative precedentemente promosse dalle singole ragioni sociali, favorendo **un'implementazione sinergica e coordinata** degli obiettivi strategici delle diverse realtà che compongono il Gruppo.

Un primo strumento per garantire questa integrazione è l'assunzione di **impegni formali**: tutte le società del Gruppo Fedabo hanno assunto lo status giuridico di **Società Benefit**, impegnandosi in modo volontario e consapevole a perseguire, accanto al risultato economico, alcune finalità di beneficio comune³. In questo modo, il Gruppo sottolinea la propria volontà di conciliare crescita e responsabilità, ponendo sullo stesso piano le tre dimensioni di **Profit, People e Planet** e impegnandosi nel valore non solo per l'impresa, ma anche per **le persone, la comunità e l'ambiente**. Le **Relazioni d'Impatto** pubblicate dalle singole società dimostrano l'integrazione delle azioni promosse e la spinta costante verso obiettivi migliorativi. Fedabo S.p.A. aderisce anche ad **Assobenefit**, l'associazione nazionale delle Società Benefit, allo scopo di promuovere la condivisione e valorizzazione di questo approccio imprenditoriale.



Scopri le Relazioni d'Impatto delle nostre società



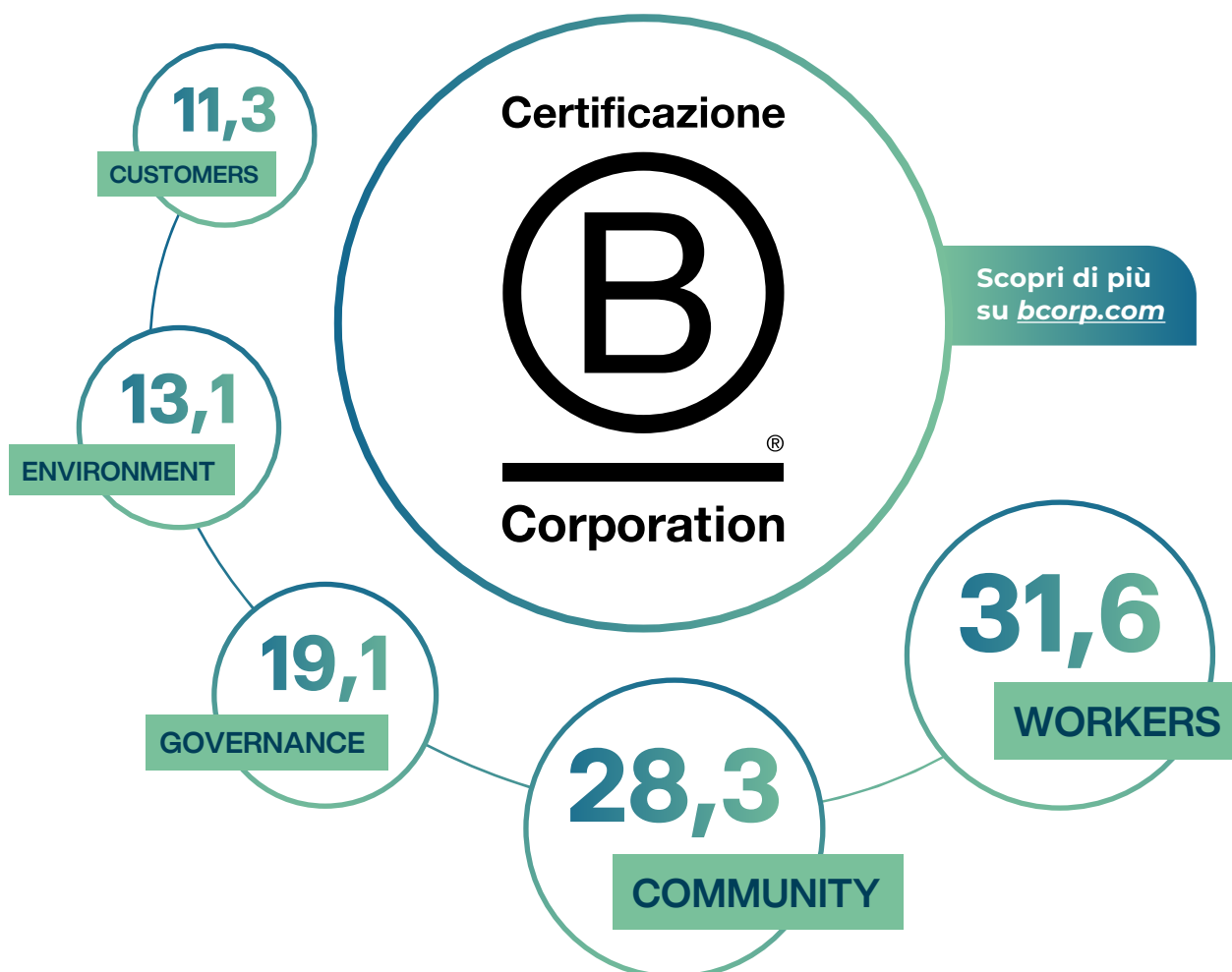
3. Lo status giuridico di Società Benefit è stato introdotto nella normativa italiana con la Legge 208/2015; richiede la formalizzazione, all'interno dell'oggetto sociale dello statuto della società, di finalità di beneficio comune, affiancate alle attività economiche dell'azienda. Per mantenere lo status giuridico, l'azienda deve poi monitorare KPI correlati e rendicontare annualmente risultati e obiettivi attraverso una Relazione d'Impatto (allegata al bilancio economico annuale).



Oltre all'impegno a livello giuridico, **Fedabo S.p.A. aderisce a numerose altre iniziative**, avendo strutturato per prima una strategia di sostenibilità più definita. Nel medio periodo, è previsto che tali attività vengano gradualmente estese all'intero Gruppo, favorendo così un'evoluzione omogenea e lineare dell'impegno a livello di sostenibilità. Questi impegni internazionali includono:

Certificazione B-Corp⁴:

ottenuta per la prima volta nel 2021 e mantenuta negli anni, nella ricertificazione confermata nel 2025 Fedabo ha ricevuto un punteggio di **103,67 punti** (significativamente più elevati degli 81,7 ottenuti nella prima certificazione). Questo riconoscimento attesta l'impegno nel generare impatti positivi e valore condiviso nel lungo periodo, sondando cinque aree principali di azione: governance, lavoratori, comunità, ambiente e clienti.





UN Global Compact:

dal 2022, Fedabo aderisce all'iniziativa delle Nazioni Unite per promuovere una cultura d'impresa basata sul rispetto di **10 principi universali** allineati ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)⁵. Il sostegno all'iniziativa viene confermato annualmente attraverso una dichiarazione formale e la rendicontazione dei progressi realizzati, documentando risultati, azioni e obiettivi futuri.

Il raggiungimento di questi traguardi è possibile solo grazie all'impegno dell'intero team Fedabo.

4. La certificazione è rilasciata dall'organizzazione no-profit B Lab per attestare elevati standard di sostenibilità e trasparenza delle imprese (B Corp). Il riconoscimento viene assegnato con un minimo di 80 punti nella valutazione del B Impact Assessment (BIA), questionario modulato in base alle dimensioni, settore di attività e contesto geografico dell'impresa. La certificazione ha una validità triennale.

5. United Nations Global Compact si basa su 10 principi relativi a persone, ambiente, integrità: promozione e rispetto dei diritti umani; non complicità negli abusi dei diritti umani; tutela della libertà di associazione dei lavoratori e del diritto alla contrattazione collettiva; eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; eliminazione del lavoro minorile; eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione; adozione di un approccio preventivo alle sfide ambientali; promozione di maggiore responsabilità ambientale; sostegno allo sviluppo e diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente; lotta alla corruzione in tutte le sue forme.





Questionario Ecovadis:

Fedabo aggiorna annualmente la valutazione, dichiarando politiche, certificazioni, misure e indicatori quantitativi relativamente alle quattro aree principali indagate dal questionario (ambiente, lavoro e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile)⁶. Nel 2025, Fedabo S.p.A. SB ha ottenuto una valutazione di **85 punti su 100** (7 in più rispetto all'anno precedente) e ha mantenuto la **medaglia Gold**, collocandosi nel 98° percentile (calcolato su tutte le aziende che compilano il questionario).



85 / 100

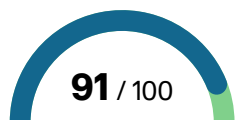
PUNTEGGIO COMPLESSIVO

98° PERCENTILE



SCOPRI LA
RECOGNITION CARD
DI FEDABO S.P.A.

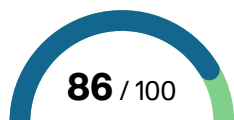
Ambiente



Impatto sul punteggio



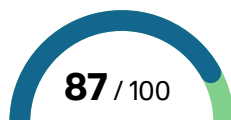
Pratiche Lavorative e Diritti Umani



Impatto sul punteggio



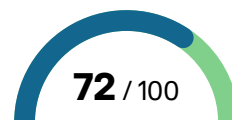
Etica



Impatto sul punteggio



Acquisti Sostenibili



Impatto sul punteggio



6. Ecovadis è uno dei sistemi di rating maggiormente riconosciuti a livello internazionale. La valutazione delle performance aziendali nelle 4 aree tiene conto delle differenze di settore e dimensioni per la selezione di alcune domande e per la valutazione e considera come valide soltanto le risposte opportunamente corredate di documentazione a supporto. L'output restituito è un punteggio assoluto espresso in centesimi e una medaglia correlata al percentile di appartenenza rispetto al campione globale di imprese valutate.



Infine, l'aggiornamento annuale del **Bilancio di Sostenibilità di Gruppo**, finalizzato a comunicare i traguardi raggiunti e rinnovare pubblicamente il proprio impegno, rappresenta un tassello essenziale di un percorso molto più ampio e strutturato volto alla promozione di un modello di business capace di generare **valore condiviso e duraturo per l'ambiente, le persone e le comunità locale**.

IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Nel contesto della propria attività e delle iniziative promosse sia internamente sia nel rapporto con gli stakeholder, il Gruppo Fedabo si impegna anche a contribuire al raggiungimento di alcuni **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs)**⁷. Nello specifico, gli obiettivi a cui il Gruppo Fedabo apporta maggiore contributo sono i seguenti:

7. Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile sono stati adottati nel 2015 da 193 Stati membri delle Nazioni Unite e costituiscono il quadro di riferimento dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. I 17 obiettivi delineati richiedono un impegno congiunto e coordinato da parte di governi, enti pubblici, imprese e cittadini per poter essere pienamente perseguiti.



**3 SALUTE
E BENESSERE**



Supporto alla salute (visite specialistiche di prevenzione, teleassistenza medica h24, osteopata a prezzo convenzionato)

Promozione di stili di vita salutari: corso di yoga in azienda, “caffè salutare” offerto per spostamenti a piedi o in bici, bike to work day

Adesione al **programma WHP**

**4 ISTRUZIONE
DI QUALITÀ**



Formazione continua e sviluppo competenze trasversali

Biblioteca aziendale per adulti e bambini

Fedabo Academy e docenze gratuite

**5 PARITÀ
DI GENERE**



Laboratori per la **parità di genere in ambito STEM** in collaborazione con Comunità Pratica

Comitati Diversità, Equità e Inclusione, UNI PdR 125 e iniziative interne per la parità di genere

**7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE**



100% energia elettrica da fonti rinnovabili (fotovoltaico + Garanzie d'Origine)

Efficientamento di costi e consumi energetici e supporto all'utilizzo e acquisto di energia rinnovabile per i clienti (Fedabo SpA)



Premio welfare erogato annualmente

Smartworking (minimo 1 giorno a settimana)

Servizi al dipendente: stireria, sarta, maggiordomo aziendale

Comitato Benessere



Sviluppo di tool interni per le società grazie all'area IT (Fedabo Holding)

Società specializzata in **Intelligenza Artificiale (EffAI)**

Comitato AI



Donazioni a progetti di sviluppo sostenibile

Maggiordomo aziendale

Progetto VOCE, Futuro Lab e tirocini

Volontariato aziendale

Comitato Comunità e territorio

Ecosistema Fedabo e Progetto 100% Castagno



Servizi per il miglioramento dell'impatto ambientale, la gestione dei rifiuti e l'economia circolare (**Green Evolution**)

Convenzioni con Rifò e 5R Zero Sprechi per il recupero domestico di materiali tessili e terre rare



100% energia da fonti rinnovabili e auto aziendali ibride

Carbon Footprint di organizzazione aggiornata annualmente

Smartworking e **carpooling**

Comitato Net Zero

Servizi per il **monitoraggio e riduzione delle emissioni GHG** dei clienti (**Fedabo SpA**)



Comunità Pratica

Futuro Lab

UN Global Compact

Fondazione Sodalitas

Assobenefit



I NOSTRI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

In occasione del Bilancio di sostenibilità 2025, parte integrante della strategia aziendale, Fedabo ha realizzato la **prima analisi di materialità** di gruppo con **coinvolgimento agli stakeholder**: le tematiche di sostenibilità rilevanti per le aziende del Gruppo sono state non solo individuate e valutate internamente ma anche sondate con varie categorie di portatori d'interesse.

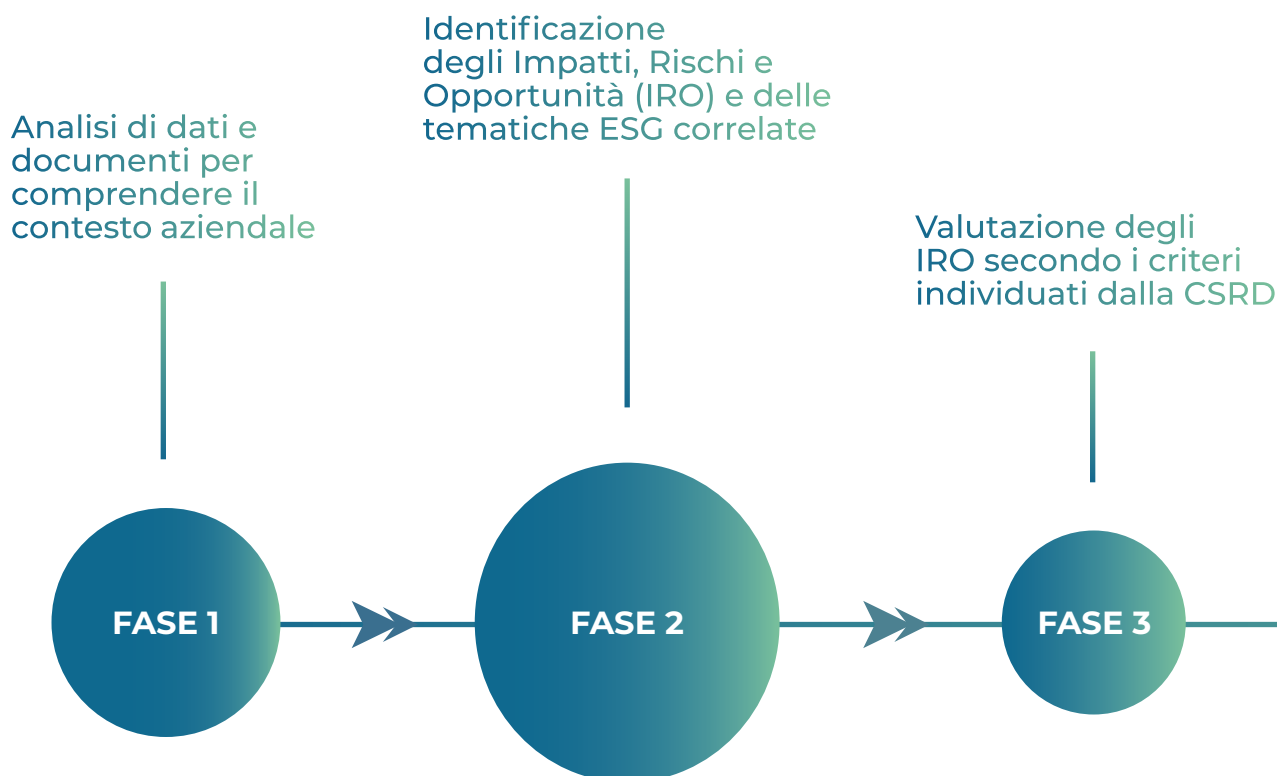
L'approfondimento delle due dimensioni di **doppia materialità**, già definito per il Bilancio di sostenibilità 2024, ha permesso di individuare sia gli **impatti** positivi e negativi generati dalle aziende del Gruppo sull'ambiente e sulle persone (materialità d'impatto) sia i **rischi** e le **opportunità** in ambito ESG cui le società risultano esposte (materialità finanziaria). Gli impatti sono stati distinti tra **effettivi** (se verificati) e **potenziali** (se potrebbero verificarsi).



Le tematiche di sostenibilità associate agli IRO identificati rappresentano i temi materiali del Gruppo, su cui si concentrano i contenuti del presente documento⁸.

Per ciascuna società, sono stati quindi analizzati i possibili **Impatti, Rischi e Opportunità (IRO)**, partendo dall'analisi del contesto aziendale e dallo studio di materialità dell'anno precedente. In alcuni casi, gli IRO riguardano solamente una delle tre società del Gruppo, mentre in altre occasioni sono estesi su tutte le ragioni sociali. Il processo di **analisi di materialità** ha seguito vari passaggi: la metodologia e il dettaglio delle singole fasi sono approfonditi in appendice.

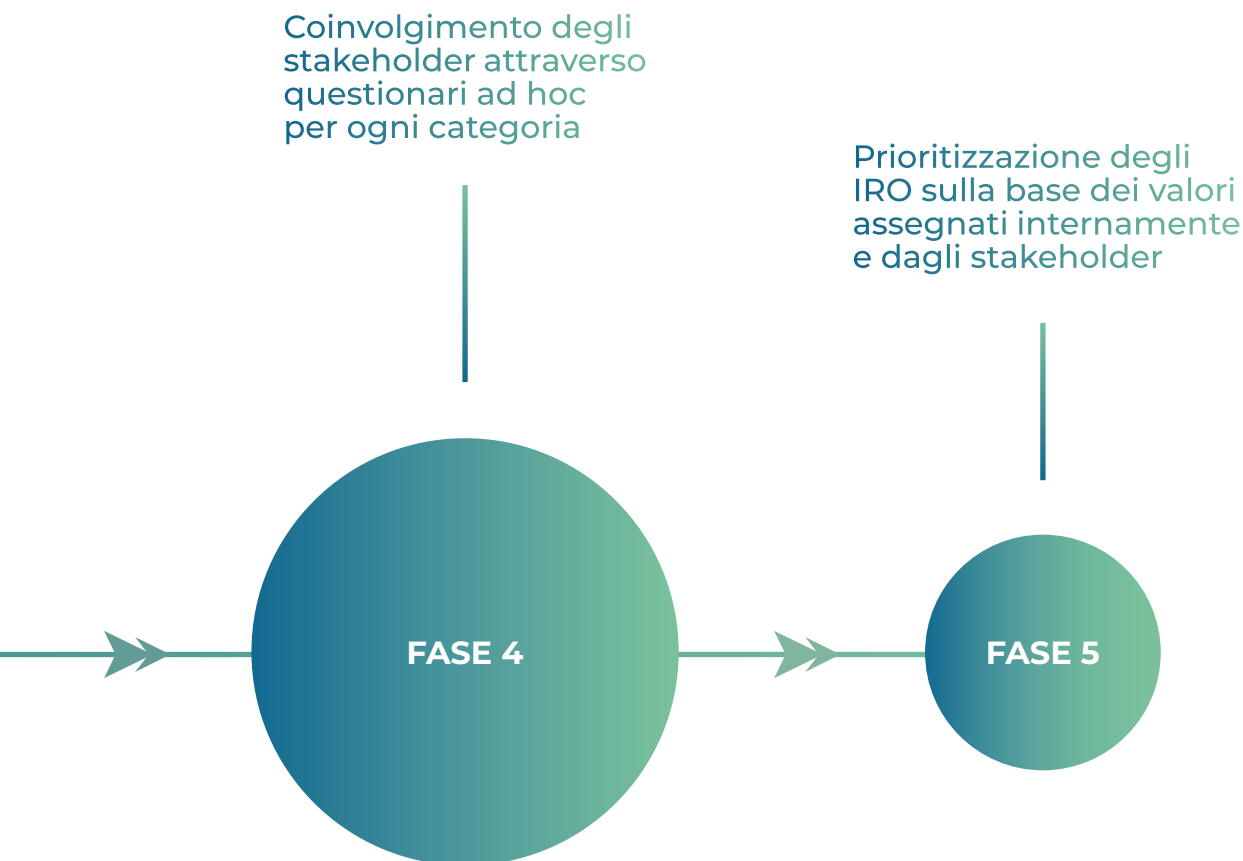
PROCESSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ





Per garantire una valutazione il più possibile oggettiva degli IRO e una **prioritizzazione degli aspetti individuati**, sono state riconosciute valutazioni in termini numerici, sia internamente (con assegnazione di valori ai criteri definiti dalla CSRD per ciascun IRO) sia attraverso il **coinvolgimento degli stakeholder** (questionari a risposta chiusa). Le categorie di stakeholder coinvolte, a cui è stato richiesto di valutare la strategicità di impatti potenziali, rischi e opportunità, coincidono con i principali interlocutori con cui l'azienda si interfaccia.

8. Il concetto di doppia materialità (sia come tipologia di approccio sia come funzione di definizione dei contenuti della rendicontazione) è tratto dalle linee guida della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e dei relativi standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards). In appendice verranno definiti dettagli e metodologia.





LA PROPRIETÀ E IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE DELLE VARIE SOCIETÀ

orientati a perseguire la crescita economica e delle persone, lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, il rispetto delle normative vigenti e un concreto impegno verso la comunità la tutela dell'ambiente

LA POPOLAZIONE AZIENDALE

ovvero il cuore del Gruppo Fedabo, per cui viene promosso un ambiente di lavoro equo e fondato sul rispetto dei diritti fondamentali, in cui ogni forma di discriminazione viene contrastata e in cui sono offerte possibilità di crescita umana e professionale.

LA COMUNITÀ, IL TERRITORIO, LE SCUOLE E LE UNIVERSITÀ, ENTI PUBBLICI E ISTITUZIONI

con cui il Gruppo collabora attivamente per promuovere progetti a favore del territorio e delle persone e per incentivare la diffusione della cultura della sostenibilità, garantendo rapporti di integrità, indipendenza e correttezza fiscale.





I CLIENTI

ai quali vengono garantiti servizi indipendenti, affidabili e di alta qualità, improntati alla professionalità, alla trasparenza e all'attenzione verso le singole esigenze.

I FORNITORI

con cui si instaurano rapporti fondati sull'equità, sulla correttezza e sul rispetto degli accordi contrattuali, garantendo criteri di selezione trasparenti e attenzione anche agli impatti ambientali e sociali dei partner commerciali.

I PARTNER COMMERCIALI E LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

con cui il Gruppo definisce collaborazioni anche oltre gli obiettivi di natura economica, impegnandosi per diffondere l'attenzione alla sostenibilità e per promuovere iniziative sinergiche a favore della comunità e del territorio.



Le valutazioni hanno permesso di generare l'output finale dell'analisi, ovvero i grafici a barre sotto riportati, e di comprendere le priorità in termini di impatti positivi e opportunità da massimizzare e di impatti negativi e rischi da mitigare.

Nel caso degli impatti effettivi, la maggiore o minore rilevanza dipende soltanto dalla valutazione interna, nel caso degli impatti potenziali e rischi e opportunità è invece dovuta anche al punteggio assegnato dagli stakeholder. Per questi ultimi due gruppi di IRO, sono state formulate anche delle **matrici**, che mostrano **il dettaglio del punteggio in numero assoluto** assegnato a magnitudo e probabilità degli impatti, dei rischi e delle opportunità direttamente per come risultante dalla convalida.

Gli IRO illustrati saranno poi ripresi all'interno dei vari capitoli (nella sezione relativa alla corrispettiva tematica), dove verranno esplicitati i dati e le strategie di mitigazione associati, richiamando in nota a piè di pagina titolo e classificazione dell'IRO (preceduto dal simbolo §).



IMPATTI EFFETTIVI

 **Impatto positivo**

 **Impatto negativo**





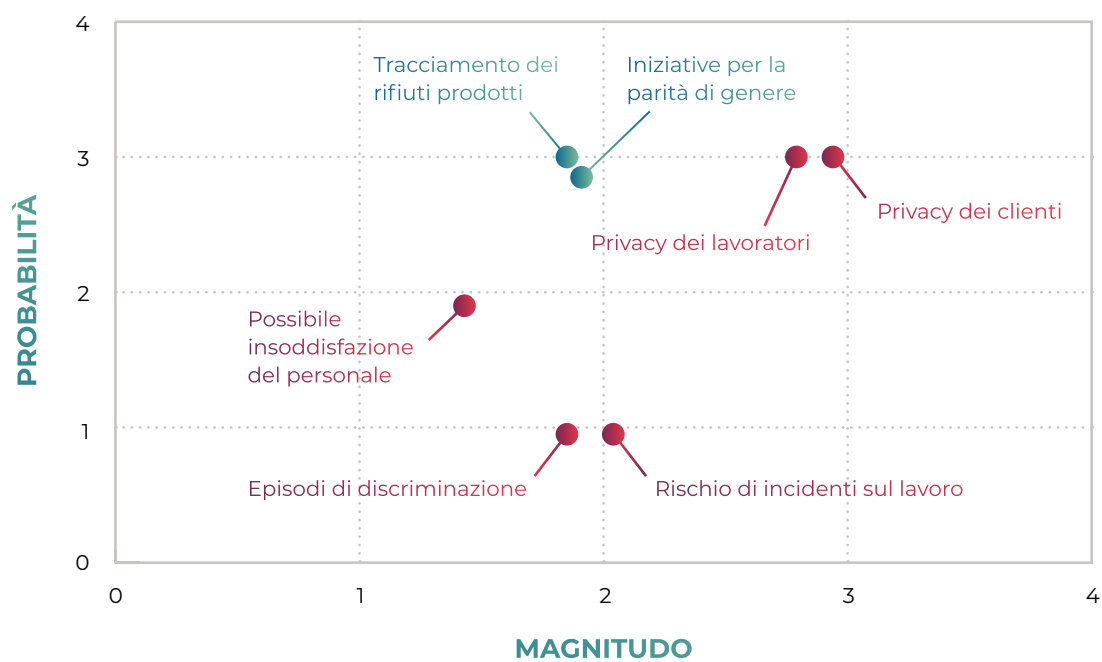
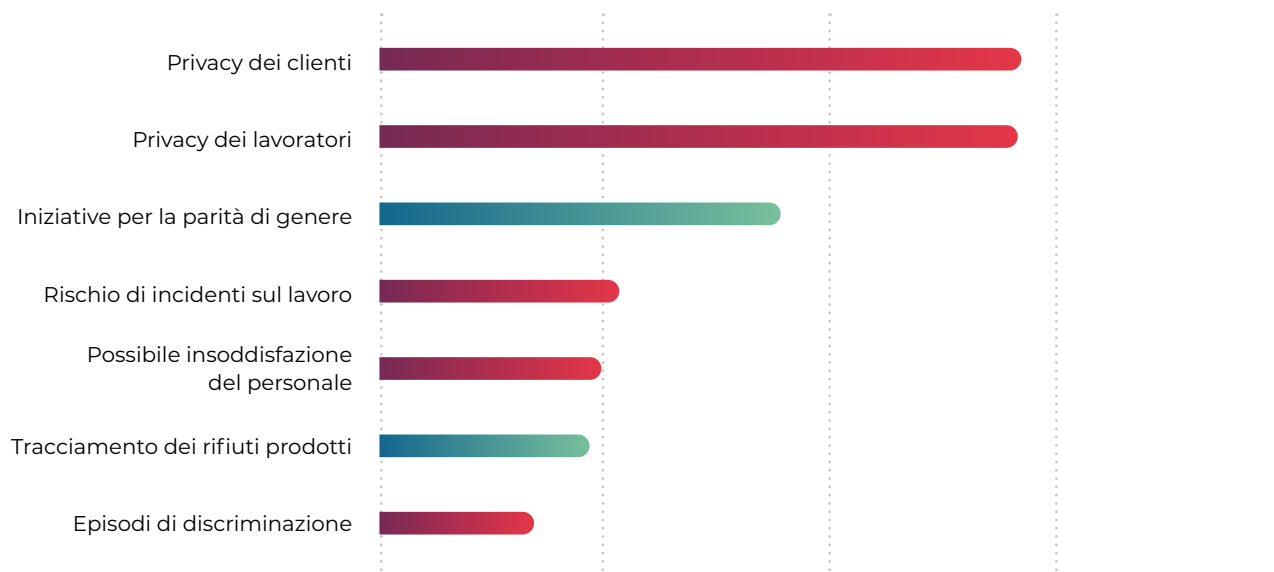
IMPATTI POTENZIALI



Impatto positivo



Impatto negativo

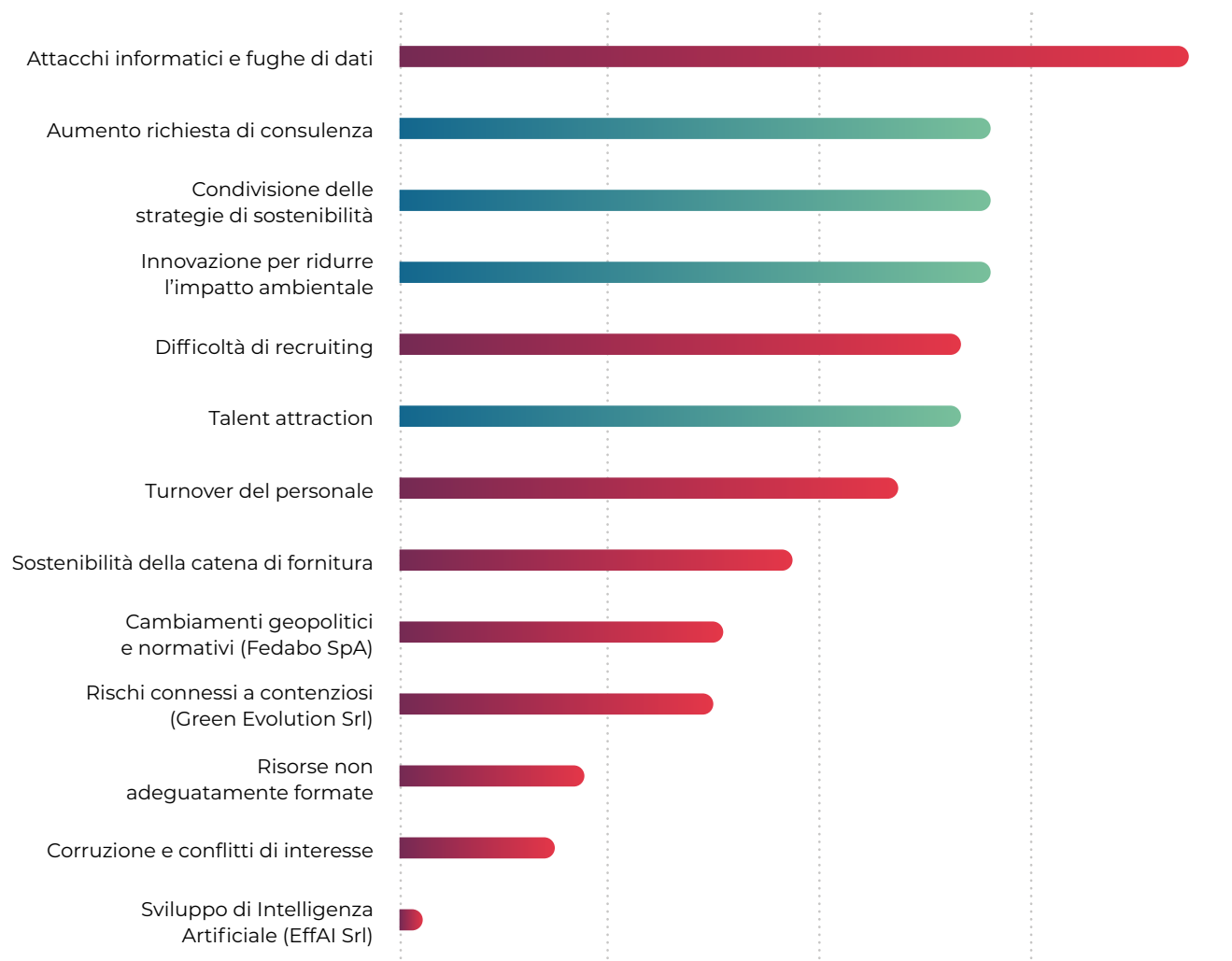




RISCHI E OPPORTUNITÀ

 Opportunità

 Rischio

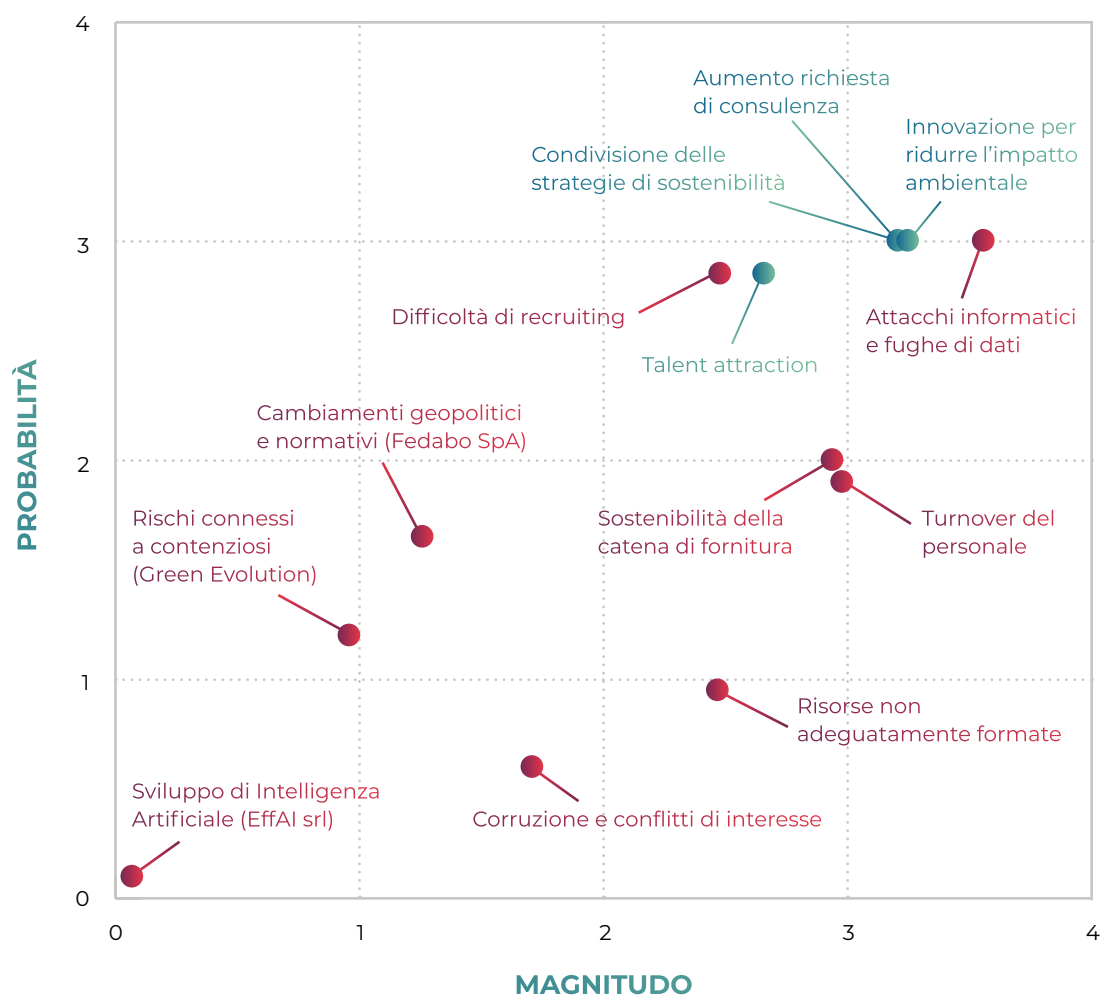




RISCHI E OPPORTUNITÀ

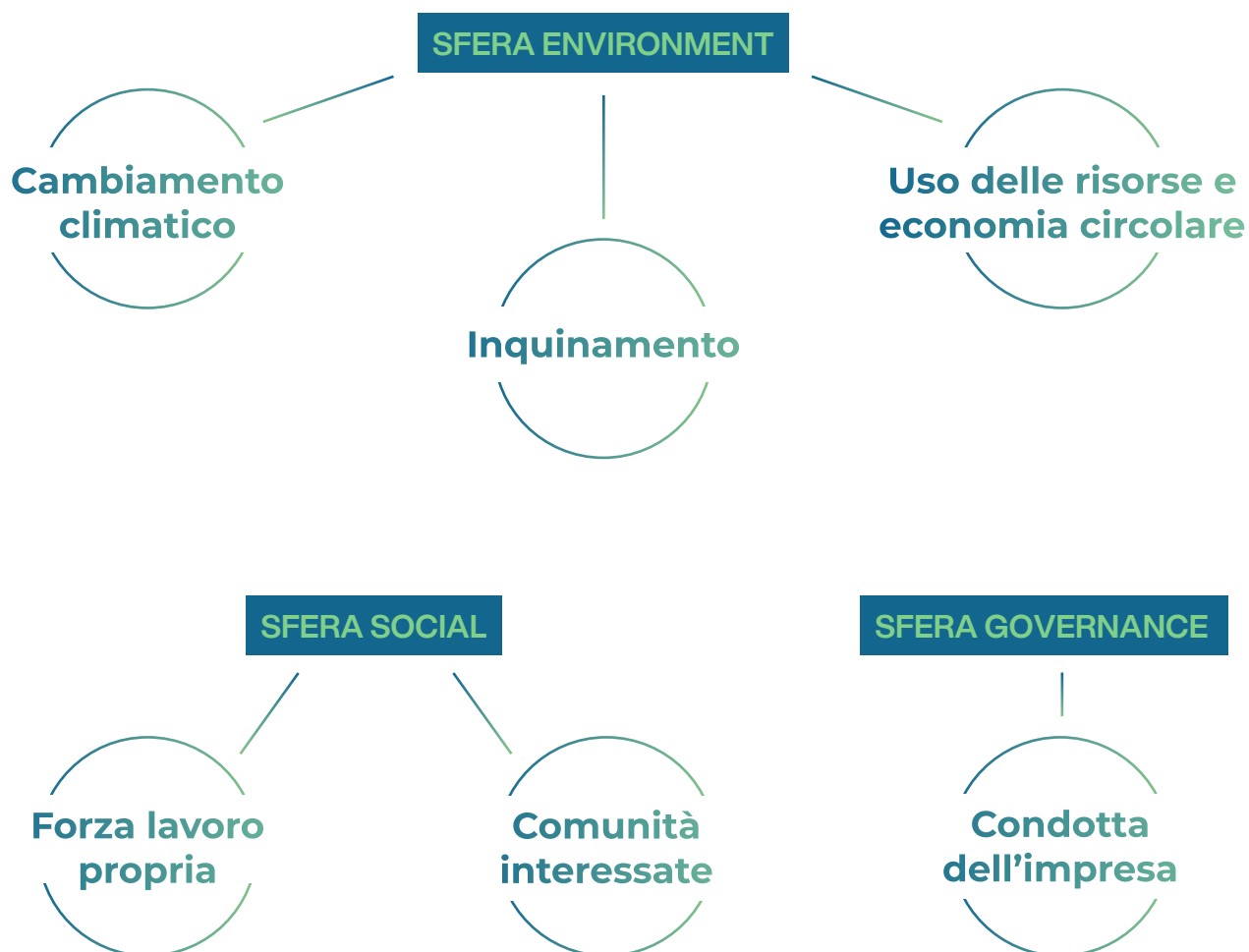
● Opportunità

● Rischio





Le tematiche materiali connesse agli IRO identificati sono quindi le seguenti (suddivise per sfera ESG):

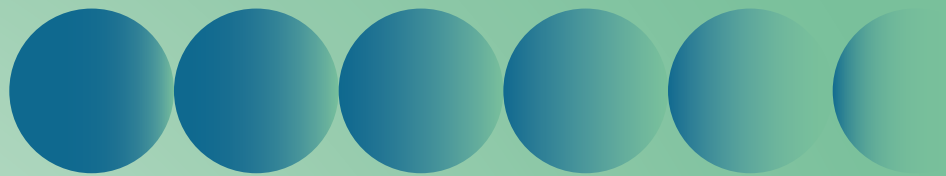


A s c o l t a r e

E v o l v e r e

C o s t r u i r e

03



Connessioni

SOCIAL

L'impegno dell'azienda **nasce prima di tutto dalle persone** che rendono possibili i risultati che contraddistinguono Fedabo. Saper valorizzare le competenze di ogni individuo permette di creare un ambiente sicuro e promuovere il benessere aziendale





LE NOSTRE RISORSE

Gestione del personale e sicurezza occupazionale

Nel 2025, la popolazione aziendale del Gruppo Fedabo **ha superato le 100 persone**. Il 56% delle risorse totali è impiegato in **Fedabo S.p.A.**, suddiviso nelle aree di attività di Ottimizzazione costi, Ottimizzazione consumi e Sostenibilità. Dal 2025, nel contesto dei servizi di efficientamento dei consumi energetici, è nata anche l'area Innovazione, che a partire dal 2026 costituirà una area a sé stante focalizzata su temi innovativi quali biometano e CER (Comunità Energetiche Rinnovabili) e BESS (Battery Energy Storage Systems).

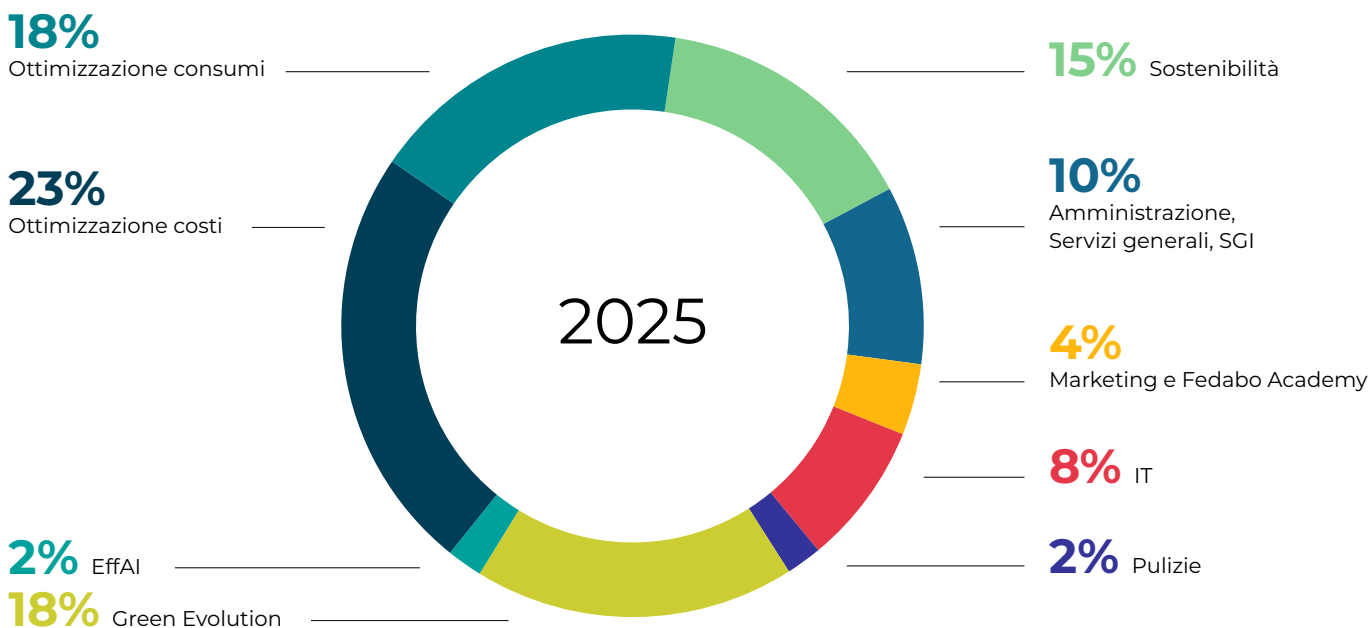
Un ulteriore 18% della forza lavoro è rappresentato da **Green Evolution**, mentre la porzione restante è prevalentemente composto dalle risorse di **Fedabo Holding**, che offrono servizi trasversali a supporto di tutte le società, quali servizi informatici (IT), attività di marketing, amministrazione e servizi generali, pulizia degli uffici. Infine, da ottobre 2025, due persone sono impegnate nella neofondata start-up **EffAI**.



In questo conteggio sono infatti inclusi anche i dirigenti, tre collaboratori in partita IVA e i soci lavoratori di EffAI (che a fine 2025 erano gli unici a lavorare per l'azienda). Per la rendicontazione numerica della forza lavoro riportata nel presente capitolo si farà d'ora in poi riferimento esclusivamente al personale assunto direttamente, ma si specifica che **le iniziative promosse in termini di flessibilità, formazione e benessere aziendale sono aperte anche alle altre categorie di lavoratori**⁹.

Tra le **risorse direttamente assunte** (94 al 31 dicembre 2025), **89 avevano contratti a tempo indeterminato** (tra cui 17 apprendistati con successivo passaggio automatico a tempo indeterminato); il restante 5% era invece assunto a tempo determinato¹⁰. La **stabilità contrattuale**, la solidità finanziaria e la costante offerta di opportunità lavorative in settori consulenziali dinamici, innovativi e poco diffusi sul territorio rappresentano **elementi fondamentali di attrattività** verso professionisti di talento.

POPOLAZIONE AZIENDALE PER AREA DI ATTIVITÀ



9. Tutti i dati mostrati in questo capitolo relativamente alla forza lavoro si riferiscono esclusivamente ai dipendenti diretti. Il numero di collaboratori esterni (partite IVA) con cui il Gruppo lavora è piuttosto contenuto e stabile e non appare quindi rilevante per la rendicontazione; non sono invece presenti altre forme di lavoro diverse dal rapporto di assunzione diretta (es. interinali).

10. § Impatto positivo effettivo: sicurezza occupazionale.



La cultura aziendale improntata alla responsabilità sociale e alla diffusione di un modello di business attento all'ambiente, alle persone e alla comunità costituisce un'ulteriore caratteristica attrattiva, grazie anche alle numerose iniziative promosse come Società Benefit e (nel caso di Fedabo S.p.A.) B-Corp, a favore del benessere dei lavoratori e della tutela e promozione del territorio¹¹.

Questi aspetti stanno supportando le società del Gruppo nel fronteggiare una criticità diffusa a livello nazionale, ovvero la **difficoltà a reperire figure adeguate** e formate rispetto alle competenze specialistiche necessarie all'azienda¹².

11. § Opportunità: talent attraction.

12. § Rischio: difficoltà di recruiting.



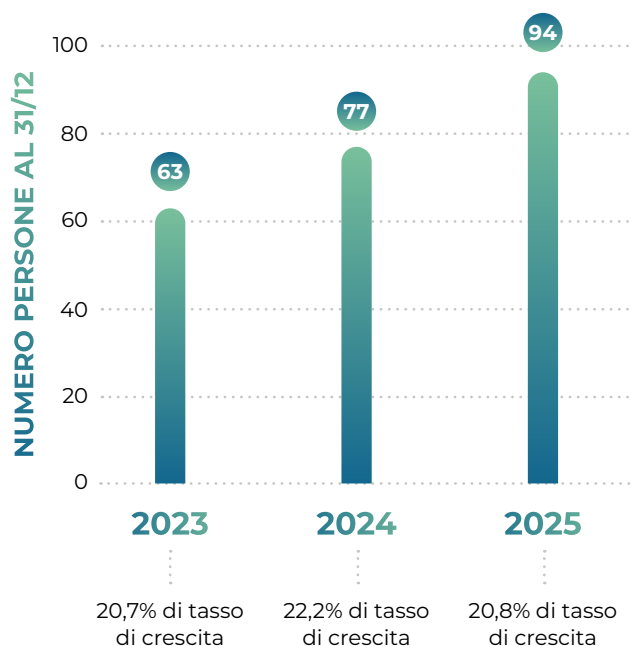


Per Fedabo S.p.A. questa situazione è stata potenziata dalla crescente **esposizione mediatica** dovuta all'ottenimento di **premi** di rilevanza nazionale e internazionale, che ha sicuramente contribuito alla crescita nel numero di candidature spontanee ricevute.

Tra il 2023 e il 2025, sono stati inserite nella forza lavoro del Gruppo oltre 20 risorse all'anno, a fronte di uscite significativamente più contenute¹³; questo ha garantito un **tasso di crescita medio del 21% nel triennio**¹⁴. In particolare, nel 2025, i nuovi ingressi sono stati in tutto 23 (in linea con il biennio precedente), mentre le uscite sono calate a 7 (tra cui rientra anche un lavoratore che è comunque rimasto nel Gruppo, essendosi dimesso per divenire socio della neofondata EffAl).

Il tasso di turnover complessivo è quindi calato al 39%, attestandosi su un valore inferiore rispetto al benchmark nazionale del settore servizi (57,2% in riferimento al 2024)¹⁵. Inoltre, il turnover complessivo è fortemente influenzato dalle entrate: il tasso di nuove assunzioni è infatti al 29,9%, leggermente inferiore rispetto all'anno precedente ma comunque elevato e in linea con il relativo benchmark nazionale (30,7%).

LAVORATORI DIRETTAMENTE ASSUNTI E TASSO DI CRESCITA



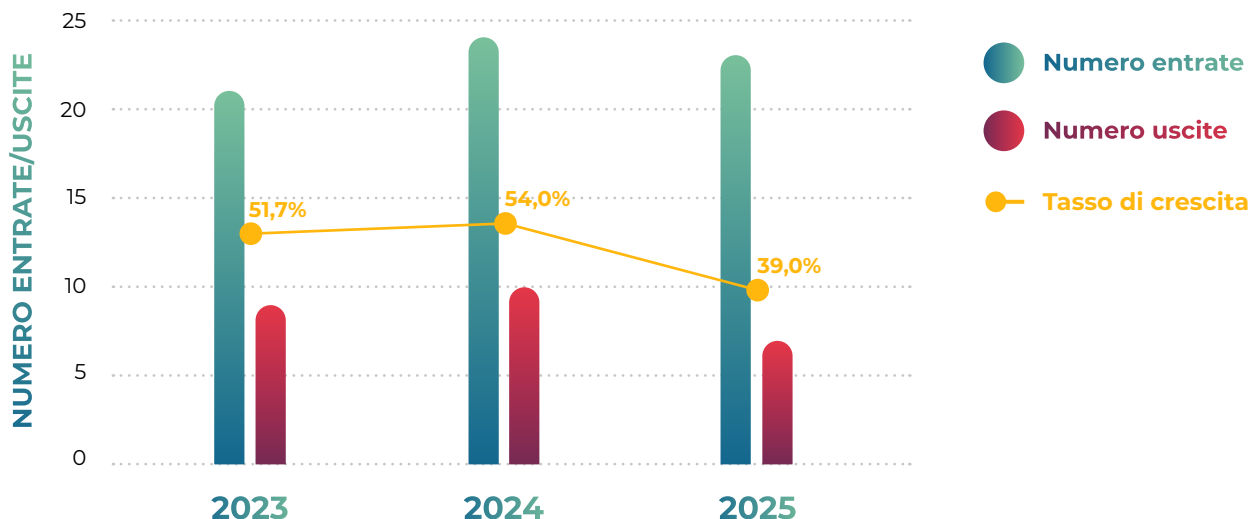
13. In tutti i tassi connessi alla gestione del personale non sono stati considerati i trasferimenti di 16 dipendenti da Fedabo SpA SB a Fedabo Holding srl nel 2024. Infatti, pur essendo registrati da un'azienda come uscita e dall'altra come ingresso, le persone sono comunque rimaste all'interno del Gruppo e conteggiarle avrebbe quindi falsato i dati rilevati.

14. Tutti i tassi di turnover sono calcolati sul totale dei dipendenti al 31/12 dell'anno precedente; varia invece il valore al numeratore: il tasso di crescita riporta la differenza tra entrate totali ed uscite totali; il turnover complessivo la somma di entrate ed uscite; il tasso di nuove assunzioni le entrate totali mentre quello di uscita le uscite complessive. Il turnover volontario, infine, considera le sole uscite per dimissioni volontarie.

15. I benchmark relativi ai tassi di turnover sono tratti dall'*Indagine Confindustria sul lavoro 2025* (base dati 2024) e versioni precedenti.

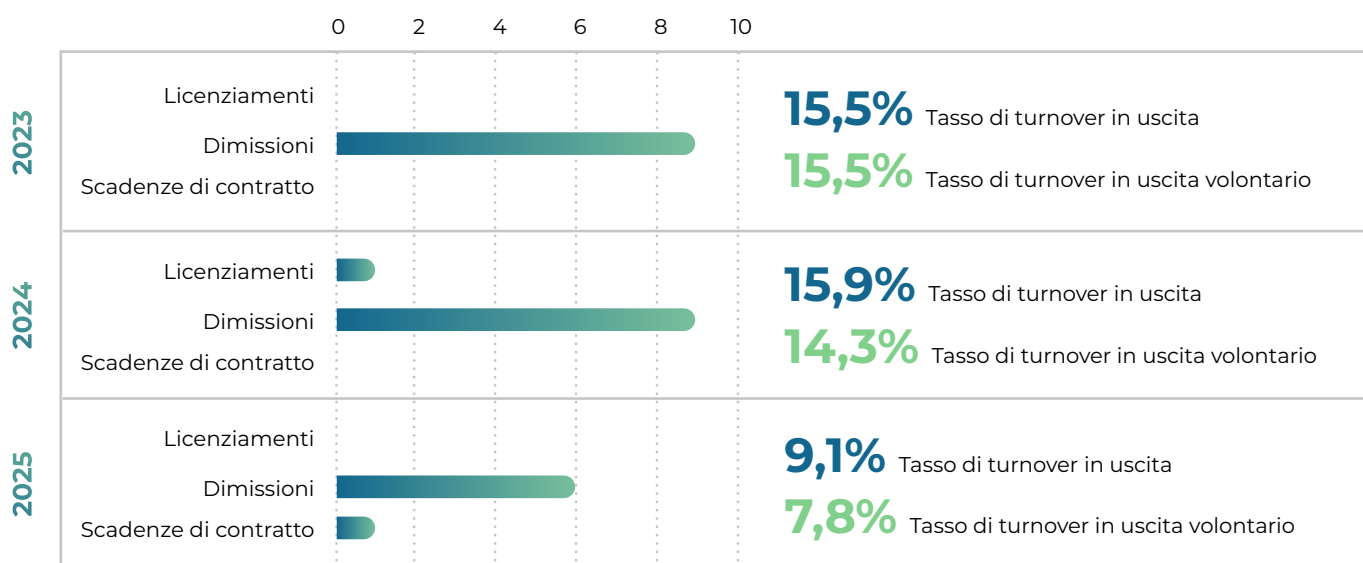


ENTRATE, USCITE E TURNOVER COMPLESSIVO



Il tasso di turnover in uscita risulta invece piuttosto contenuto, inferiore al benchmark nazionale del 26,5%, mentre il Gruppo si attesta al 9,1% nel 2025. Se si considera il tasso di dimissioni volontarie (che rappresentano la quasi totalità delle uscite), il valore cala leggermente.

USCITE E TASSI DI TURNOVER





Quindi, sebbene il turnover volontario rappresenti comunque un **rischio rilevante per il Gruppo Fedabo**, in quanto genera costi, spesso imprevisi, dovuti alla necessità di ricerca, selezione e formazione di nuovo personale (per sostituire le figure in uscita)¹⁶, negli ultimi anni il fenomeno risulta abbastanza contenuto e sotto controllo.

Inoltre, **tutti i lavoratori che lasciano l'azienda effettuano un colloquio con la direzione**; nella maggior parte dei casi registrati negli ultimi anni, i fattori che hanno influenzato la scelta sono spesso legati a esigenze personali e professionali non soddisfabili dal Gruppo: la maggior parte dei dimissionari lascia l'azienda dopo un periodo di tempo pari o inferiore all'anno e riferisce un disallineamento tra aspettative ed effettive mansioni svolte. Nel 2025, come per l'anno precedente, oltre il 70% delle uscite registrate sono avvenute entro l'anno dall'assunzione.

Per quanto riguarda i tassi di turnover relativi alla sola categoria **under 30**¹⁷, il trend si inverte: tutti i valori risultano infatti in crescita nel 2025 rispetto al 2024. Anche in questo caso, come per i valori complessivi, il numero di entrate supera significativamente quello delle uscite. Nel 2025, la maggior parte dei nuovi ingressi (48%) e di uscite (57%) ha riguardato personale under 30, in significativo aumento rispetto all'anno precedente¹⁸.



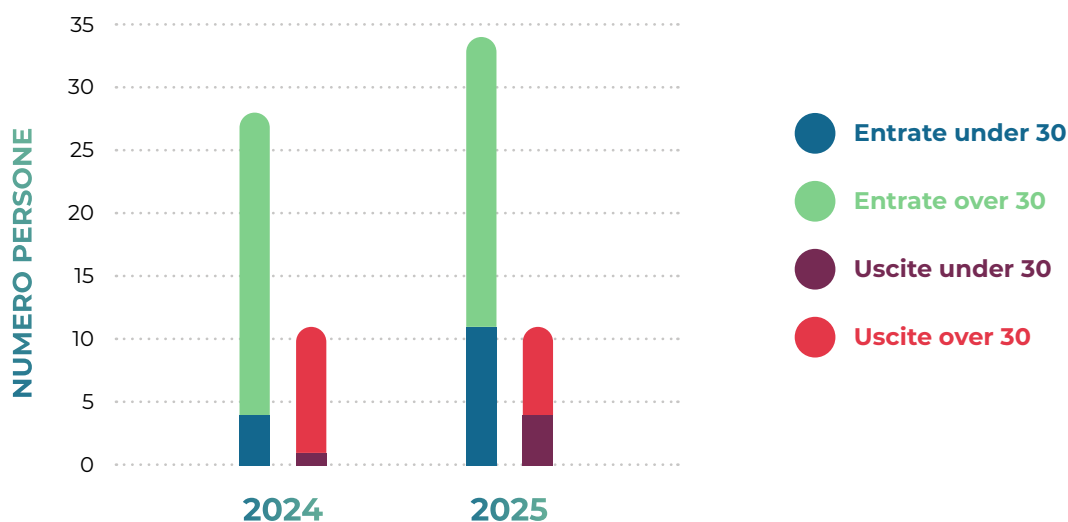
16. § Rischio: turnover del personale.

17. Si calcolano considerando al denominatore soltanto gli under 30 al 31/12/2025 e al numeratore soltanto le entrate e uscite relative a questa categoria (secondo le modalità specifiche di ciascun tasso).

18. Non viene mostrato l'anno 2023, in quanto per quell'annualità il dato relativo alle movimentazioni under 30 non era tracciato.



ENTRATE, USCITE E TURNOVER COMPLESSIVO

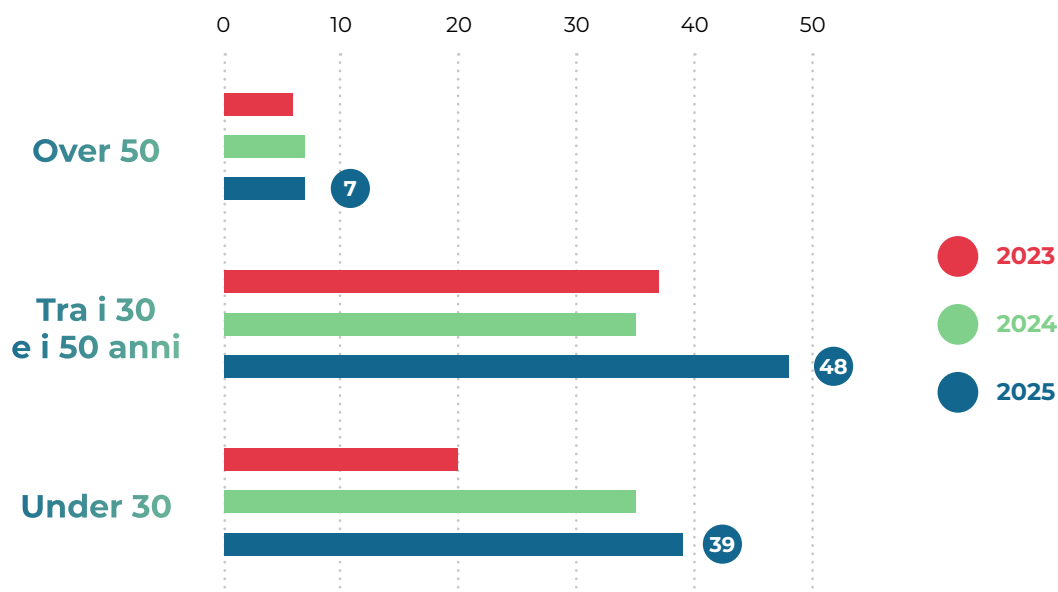


Il significativo numero di ingressi da parte di giovani specializzati (11 entrate complessive nel 2025) è legato anche ai numerosi progetti di **tirocinio e collaborazione con scuole superiori e università**: le società del Gruppo Fedabo, infatti, credono fermamente nell'importanza di offrire opportunità di esperienza lavorativa agli studenti del territorio e, tramite questi progetti, hanno spesso modo anche di conoscere e farsi conoscere da giovani di talento, che rimangono poi in azienda al termine del percorso.

Pertanto, la forza lavoro è concentrata nelle **fasce d'età più basse**: nel 2025, il **41%** del personale direttamente assunto aveva **meno di 30 anni**, mentre il 51% rientrava nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni. La crescita di questa seconda fascia d'età rispetto agli anni precedenti (a scapito di un più contenuto aumento dei lavoratori under 30) è legata al naturale invecchiamento dei lavoratori: molti dei giovani assunti negli anni passati al termine del loro percorso di studi sono infatti rimasti in azienda, crescendo professionalmente e arricchendo il tessuto di competenze aziendali.



SUDDIVISIONE PER CLASSE D'ETÀ



Per massimizzare la retention delle risorse e prevenire e contenere la possibile insoddisfazione del personale¹⁹, il Gruppo ha strutturato negli anni diverse strategie, non soltanto in termini di servizi e benefici per le persone ma anche a livello di **ascolto e coinvolgimento**. Tra queste, una misura particolarmente rilevante è l'organizzazione di **colloqui individuali** con ogni risorsa, tenuti dalla direzione e dai rispettivi responsabili: con cadenza semestrale e/o annuale, i lavoratori hanno quindi occasione di confronto sugli obiettivi raggiunti e sulle sfide future, nonché sulle possibili criticità, per costruire un percorso di carriera che sia premiante in base ai risultati ottenuti e alla crescita professionale del singolo ma che sia anche inserito in un contesto lavorativo condiviso e in continuo miglioramento.

¹⁹. § Impatto negativo potenziale: possibile insoddisfazione del personale.



Per approfondire la conoscenza e comprensione della soddisfazione interna e dell'allineamento ai valori aziendali, nel 2024 è stata promossa anche un'indagine di clima aziendale, in collaborazione con Umana Analytics (un gruppo di esperti con dottorati in varie discipline psicologiche, sociali e neurologiche, che offre alle imprese servizi di “people analytics”).

Inoltre, l'attività dei **Comitati interni** permette alla popolazione aziendale di **partecipare nei processi decisionali**, fornendo suggerimenti e idee o supportando l'attuazione di misure su temi specifici quali l'impatto ambientale dell'azienda, le iniziative per il personale, il supporto alla comunità, la tutela della diversità e inclusione e l'utilizzo di tecnologie di Intelligenza Artificiale²⁰. Per permettere anche a chi non siede direttamente nei Comitati di fornire spunti e riflessioni sui temi trattati sono stati implementati sia **indirizzi mail dedicati** sia un **canale di segnalazione anonimo**, disponibile nell'area personale del sito aziendale.

²⁰. Per maggiori dettagli, si rimanda al focus dedicato all'interno del Capitolo Governance.





Benessere aziendale

A livello di Gruppo, vengono perseguite numerose iniziative per garantire il benessere psicofisico delle risorse, grazie anche al lavoro del Comitato Benessere, che propone e valuta idee e richieste in questo ambito²¹. La salute dei lavoratori viene promossa anche nel contesto dell'adesione al **programma WHP** (*Workplace Health Promotion*) di Regione Lombardia, che prevede il rinnovo annuale di azioni per favorire **l'adozione di stili di vita sani e salutarì sul luogo di lavoro**. Nonostante l'adesione riguardi soltanto Fedabo S.p.A., le iniziative sono poi estese all'intero Gruppo, garantendo i medesimi benefici all'intera forza lavoro.



Frutta di stagione acquistata localmente

Erogatore d'acqua per riempire la borraccia consegnata al momento dell'assunzione

Distributore automatico di bevande calde (caffè, tè, cioccolata)

Caffè al vicino bar River Oil per chi vi si reca a piedi o in bicicletta (cosiddetto **Caffè salutare**)



Visite preventive gratuite (nel 2025, visita senologica per la prevenzione del tumore al seno)

Sedute con osteopata in ufficio (durante la pausa pranzo): prima seduta a carico dall'azienda e prezzo calmierato per eventuali sedute successive

Servizio di teleassistenza medica h24 pagato dalla società

Lezione settimanale di yoga in ufficio (durante la pausa pranzo) offerto alle risorse interessate

Offerta di **tre incontri con uno psicologo**, da poter poi continuare in un percorso personale al di fuori dell'azienda

²¹. § Impatto positivo effettivo: iniziative per i lavoratori.



Servizi disponibili in ufficio

Stireria a prezzo ridotto

Maggiordomo aziendale per lo svolgimento di commissioni

Sartoria a prezzo convenzionato



Flessibilità lavorativa

Un giorno di **smartworking** a settimana per tutti

Venerdì flessibile: uscita anticipata di venerdì con recupero ore in settimana

Bonus compleanno: mezza giornata di ferie donata dall'azienda ad ogni lavoratore il giorno del suo compleanno

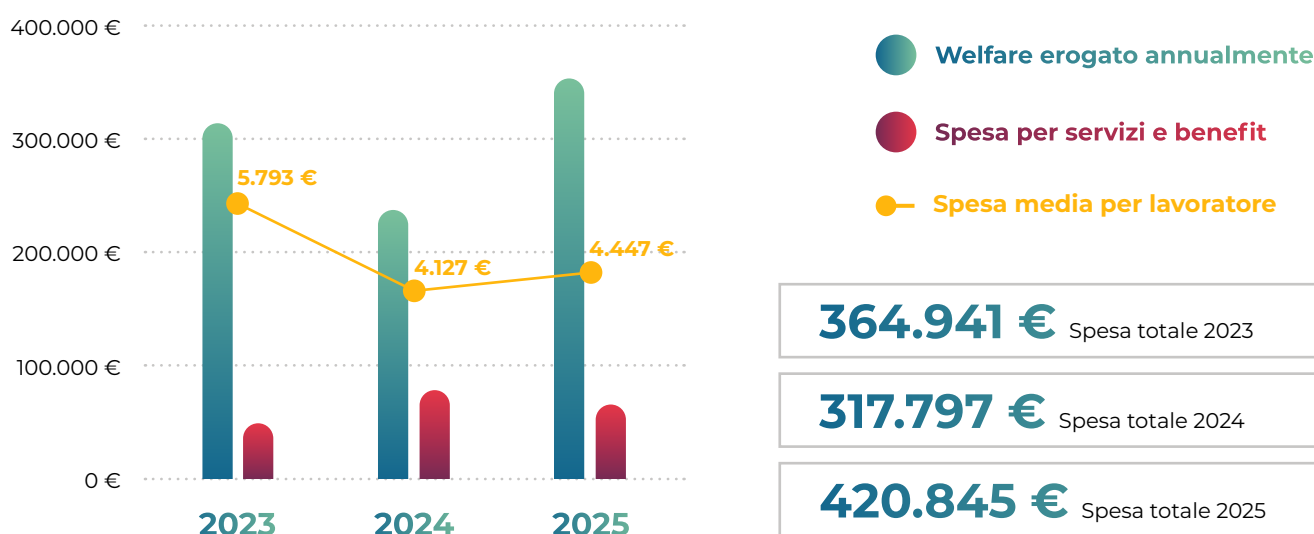
Dal 2026, in occasione del trasferimento nella nuova sede, il giorno di smartworking sarà definito per tutti al venerdì; inoltre, la **possibilità di terminare l'orario lavorativo del venerdì alle 14**, precedentemente limitata al periodo estivo, sarà estesa a tutto l'anno, sostituendo l'uscita alle 16 precedentemente stabilita. In questo modo, il beneficio per la gestione personale delle risorse si unirà a un beneficio ambientale connesso alla chiusura degli uffici per un giorno in più a settimana. Le altre iniziative verranno invece mantenute e arricchite con nuove proposte.

Oltre ai numerosi servizi (che rientrano cumulativamente nella categoria dei benefit) le società del Gruppo Fedabo erogano a lavoratori e lavoratrici un **premio welfare annuale**, il cui importo complessivo è proporzionato al ricavo ottenuto in corso d'anno, secondo gli obiettivi settati dalle rispettive Relazioni d'Impatto di Società Benefit. Il welfare è convertibile in buoni benzina, pasto o spesa o spendibile per viaggi tramite un'agenzia convenzionata, spese scolastiche dei figli, abbonamenti per attività sportive e altre spese.



Nel 2025, l'importo totale erogato è stato significativamente superiore rispetto al biennio precedente, prevalentemente per via della maggior quota destinata al welfare. Proporzionando sul numero delle risorse a fine anno, ogni persona ha ricevuto contributi welfare e servizi per una media di **oltre 4.400 € a testa**, in leggero aumento rispetto al 2024.

SPESA PER IL BENESSERE



Oltre all'importo erogato annualmente, l'azienda riconosce un bonus in forma di welfare in occasione del matrimonio o della nascita di un figlio o figlia; nel 2025, tale contributo è stato riconosciuto a due risorse diventate genitori.

Le società del Gruppo Fedabo organizzano anche **occasioni di svago e condivisione** per il personale, allo scopo di promuovere coesione e collaborazione, caratteristiche essenziali per un ambiente di lavoro armonioso e sereno. Da diversi anni, viene proposto con cadenza annuale il **Bike to Work Day**: in un giorno stabilito, tutti i lavoratori sono invitati a raggiungere l'ufficio in bicicletta, che viene poi utilizzata per raggiungere insieme un luogo selezionato e condividere un pranzo in compagnia.

Nel corso del 2025 sono state promosse **varie uscite in orario extra-lavorativo**, a cui le risorse hanno potuto partecipare su base volontaria: uno spettacolo teatrale a Milano, una camminata con cena presso il Rifugio Val Sorda (Vallecamonica, BS), una visita guidata al Festival Inciso a Capo di Ponte (BS) e la partecipazione al Festival Francese (Bologna).

Foto di gruppo del Bike to Work Day

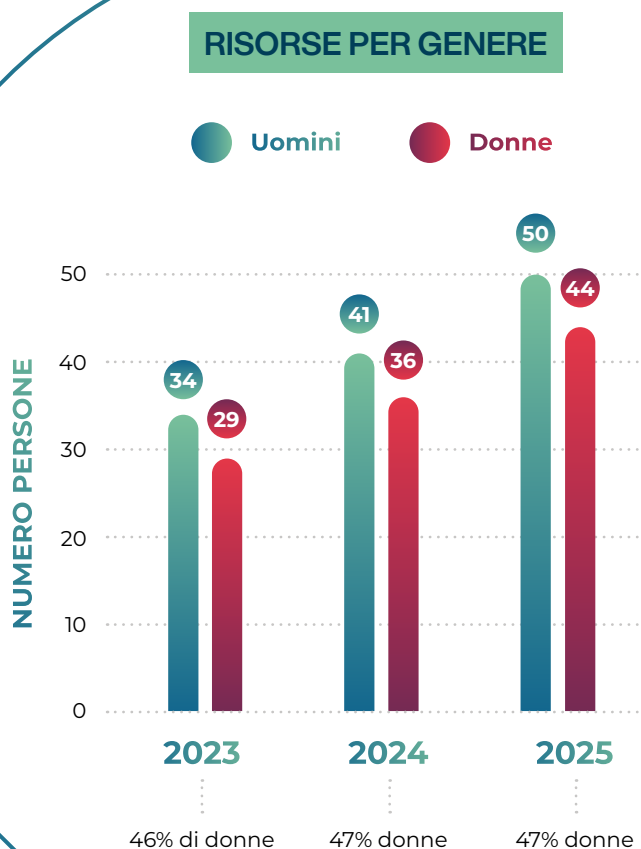




Diversità, Inclusione e Parità di Genere

La valorizzazione delle persone è uno dei principi cardine della strategia aziendale del Gruppo Fedabo e si concretizza, tra le varie applicazioni, nella costruzione di un **ambiente lavorativo inclusivo, equo e rispettoso delle diversità**, contrario a qualsiasi forma di discriminazione verso caratteristiche personali e identitarie. La tutela della parità di genere rappresenta sicuramente uno degli aspetti più rilevanti per la realtà aziendale: nel triennio considerato, le donne hanno infatti sempre costituito **circa la metà della forza lavoro**.

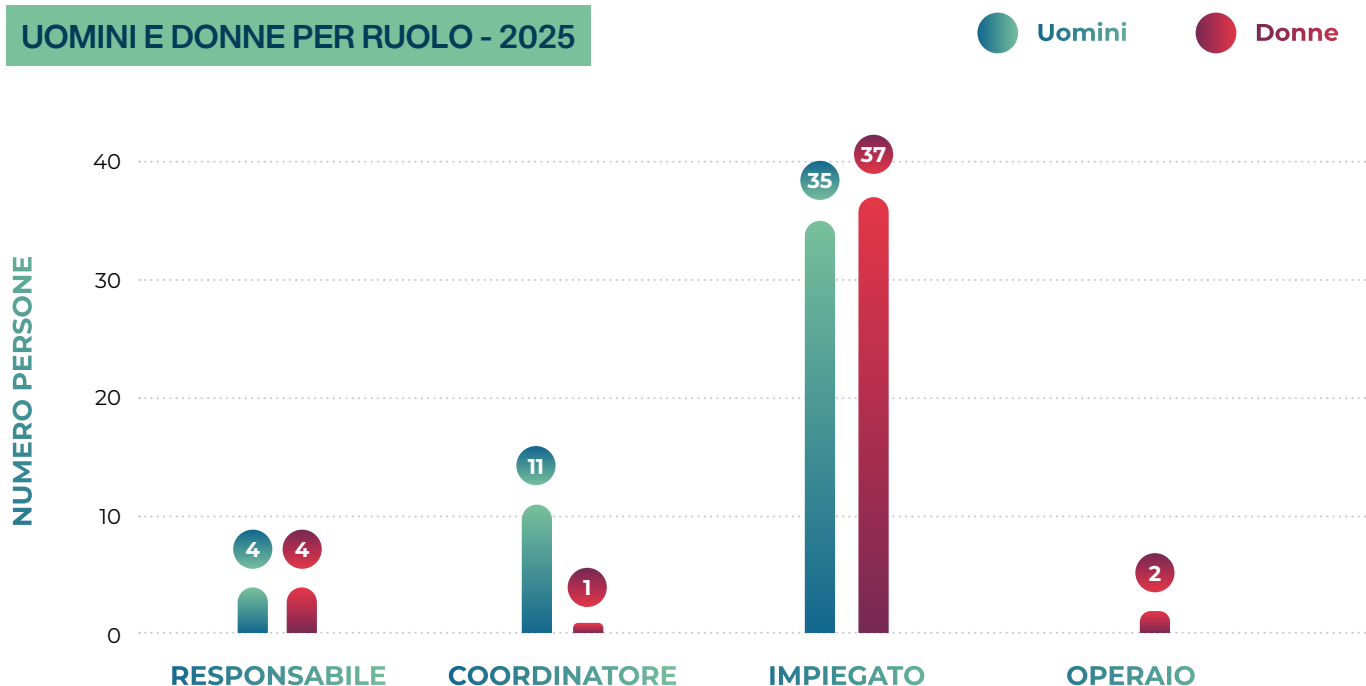
A livello di distribuzione per ruolo, la struttura gerarchica aziendale prevede dei **responsabili**, che si occupano di gestire le aree di attività, e dei **coordinatori**, che operano al di sotto dei responsabili nell'organizzazione dei singoli team. Tutti gli altri lavoratori sono impiegati con diversi gradi di seniority, ad eccezione delle addette alle pulizie (inquadrate come operaie). Nel 2025, tra le figure del top management (responsabili e coordinatori)²², un quarto erano donne, con una forte prevalenza maschile a livello di gestione dei team ma una situazione paritaria nel livello gerarchico più alto.



²² Secondo le indicazioni delle più recenti linee guida e valutazioni in termini di sostenibilità, il top management rappresenta i primi due livelli al di sotto del Consiglio di Amministrazione. Si specifica che, nel caso di Fedabo SpA, i 4 responsabili (3 uomini e 1 donna) rientrano nel top management ma sono anche componenti del CdA.



UOMINI E DONNE PER RUOLO - 2025



Nel contesto del sistema di gestione della parità di genere, Fedabo monitora anche l'accesso a forme di congedo. Nel 2025, un uomo e una donna hanno usufruito del **congedo parentale** obbligatorio: il lavoratore è rientrato al lavoro al termine del periodo di assenza, mentre la lavoratrice risultava ancora in congedo al 31/12/2025. Le due neomamme in congedo al termine dell'anno precedente sono rientrate nel 2025 e hanno fruito, nel corso dell'anno, del congedo facoltativo. Il tasso di rientro al lavoro corrisponde quindi al 100% per gli anni di rendicontazione. Per quanto riguarda invece la fruizione di orari ridotti, solamente le addette alle pulizie hanno contratti part-time, mentre il resto della popolazione aziendale lavora a tempo pieno.

Negli ultimi anni, la direzione si sta impegnando nel **formalizzare gradualmente le buone prassi da sempre adottate dalle società del Gruppo**, implementando politiche, procedure e strumenti per sviluppare un migliore controllo, prevenzione e capacità di reazione a possibili episodi discriminatori²³. Oltre ai canali **whistleblowing**, che permettono la segnalazione anche di simili situazioni, Fedabo S.p.A. ha strutturato una serie di strumenti e procedure che hanno permesso l'ottenimento della certificazione UNI PdR 125 nel 2024.

23. § Impatto negativo potenziale: episodi di discriminazione.



Nello specifico, l'azienda si è dotata di una **politica formalizzata** che definisce l'impegno aziendale a contrastare possibili disuguaglianze di genere e ha definito un **piano strategico** con obiettivi di miglioramento aggiornati annualmente. Il **Comitato Diversità, Equità e Inclusione**, istituito come comitato guida secondo le indicazioni della norma, si occupa di vigilare sul rispetto della politica e dei principi perseguiti (monitorando eventuali segnalazioni dal canale anonimo dedicato) e di organizzare occasioni di **formazione e sensibilizzazione del personale**. Nel 2025, le principali iniziative in questo campo hanno incluso alcuni momenti formativi durante le riunioni generali e la possibilità di aderire, su base volontaria, al progetto di formazione online e asincrona "CHECK", finanziato dall'Unione Europea e realizzato per l'Italia da Fondazione Sodalitas e Fondazione Albero della Vita.

Sebbene a livello formale la gestione sia esclusivamente in capo a Fedabo S.p.A. in quanto detentrica della certificazione, le iniziative promosse sono **estese a tutte le società del Gruppo**, assicurando allineamento su questo fronte. Nel triennio considerato, non è stata ricevuta alcuna segnalazione di discriminazione, né formale né informale.





Nel 2024, inoltre, Fedabo ha sottoscritto la **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro**, patrocinata dal Ministero del Lavoro, dal Ministero per le Pari Opportunità e dalla Comunità Europea: una dichiarazione di intenti firmata volontariamente da 800 imprese di tutte le dimensioni per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi di genere, età, disabilità, etnia o fede religiosa e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità. Rispetto alla tutela delle diversità, si segnala che il 2% del personale complessivo del Gruppo Fedabo (2 figure, entrambe donne) appartiene a categorie vulnerabili secondo le prescrizioni nazionali²⁴.

Oltre ai maggiori strumenti per tutelare la parità di genere e la tutela delle diversità in azienda, il Gruppo Fedabo partecipa a iniziative su questo tema rivolte alla comunità, con l'obiettivo di diffondere una cultura condivisa che contribuisca a un cambiamento sociale sempre più necessario nella società odierna²⁵.

Nel contesto dell'attività di Comunità Pratica²⁶, Fedabo SpA ha promosso per il secondo anno consecutivo il progetto STEM in Genere, finalizzato a superare gli stereotipi di genere relativi allo studio di discipline STEM (scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche), poco diffuso tra le studentesse anche a seguito di condizionamenti culturali e sociali.

Rivolto a studentesse e studenti delle scuole di ogni grado (dall'infanzia alla secondaria di secondo livello) il progetto vuole informare e rieducare i più giovani sulle tematiche legate agli stereotipi di genere e alle discriminazioni, attraverso modalità didattico-educative congrue alle diverse fasce d'età. I **laboratori e momenti formativi** hanno permesso ad oltre 5.000 ragazzi e ragazze, soprattutto della scuola primaria, di approcciarsi al tema in modo ludico e interattivo, attraverso laboratori incentrati su professioni STEM, con particolare riferimento a quelle più presenti sul territorio bresciano. Il progetto "**STEM in genere**", avviato nel 2024 e consolidato nel 2025, verrà riproposto anche per l'anno 2026.

24. Questa percentuale è basata sull'intera popolazione aziendale del Gruppo, come richiesto dagli standard di rendicontazione non finanziaria; non è quindi da prendere a riferimento per valutare gli adempimenti alla L. 68/99, ovvero la normativa italiana che definisce le quote di assunzione obbligatorie di categorie protette. La legge, infatti, si applica alla singola ragione sociale e definisce anche le casistiche incluse nella definizione di categoria protetta.

25. § Impatto positivo potenziale: iniziative per la parità di genere.

26. Per ulteriori dettagli, si rimanda alla sezione "Creazione di valore per la comunità" del presente capitolo.



Per quantificare l'impatto sociale generato in termini economici, Comunità Pratica calcola annualmente il **Social ROI (Social Return on Investment)** di questo progetto, stimando i benefici ottenuti e rapportando l'importo all'investimento economico da parte dei partner dell'iniziativa. Sulla base del calcolo effettuato dall'Università degli Studi di Brescia in riferimento alle attività svolte durante l'anno scolastico 2025-2026, **per ogni euro investito nell'iniziativa ne sono stati generati circa 88 di valore sociale**, inteso come impatto positivo per studenti e famiglie ma anche per scuole, aziende e comunità locale.

Formazione e sviluppo delle competenze

La preparazione e competenza delle risorse rappresenta un'esigenza strategica importante per un'azienda, soprattutto in un settore come quello in cui opera il Gruppo Fedabo; per offrire consulenza di qualità e garantire efficacia degli interventi e strategie proposte è indispensabile avere un **personale formato e costantemente aggiornato**. Qualora una simile situazione non si verifici, i rischi di insoddisfazione del cliente potrebbero generare impatti significativi sulla reputazione e operatività aziendale²⁷.

Per garantire un livello costantemente elevato delle conoscenze e uno sviluppo professionale e personale che contribuisca alla soddisfazione lavorativa delle risorse, le società del Gruppo Fedabo predispongono piani di formazione strutturati, che includono sia **competenze tecniche** (*hard skills*) sia **tematiche trasversali** (*soft skills*), potenziando le conoscenze anche oltre le esigenze strettamente lavorative²⁸.

Grazie a un **processo di selezione** che valuta i candidati non soltanto sulla base delle competenze acquisite nel percorso di studi e delle esperienze professionali pregresse ma anche in termini di propensioni e aspirazioni personali, l'azienda ambisce ad integrare nella forza lavoro risorse allineate ai valori aziendali e predisposte alla formazione continua.

27. § Rischio: risorse non adeguatamente formate.

28. § Impatto positivo effettivo: crescita professionale e personale.

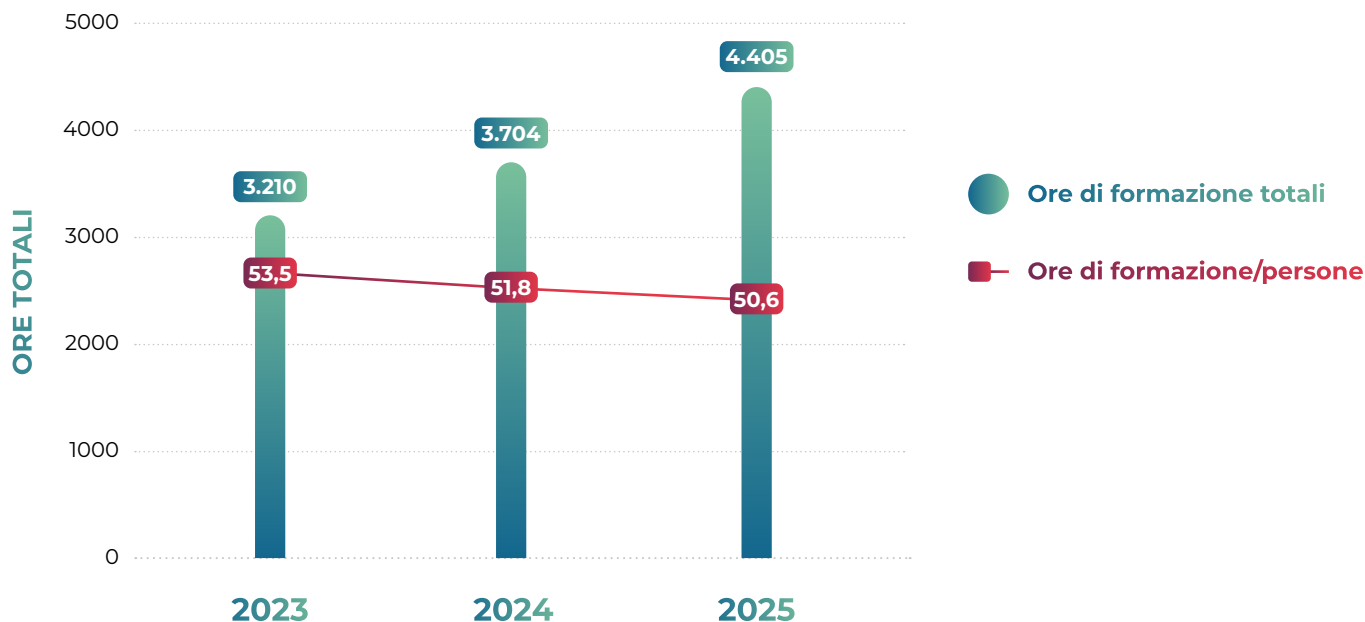


Nei primi mesi di lavoro viene avviata la procedura di **onboarding**, con formazione su aspetti generali dell'azienda, su sicurezza e su tematiche specifiche e trasversali, per permettere un inserimento sia a livello di team e attività lavorativa sia nel contesto aziendale complessivo. Inoltre, durante l'intera durata della carriera lavorativa, Gruppo Fedabo garantisce **piani di formazione strutturati** per favorire costante crescita personale e professionale delle risorse, definiti e condivisi con ciascun lavoratore.

Nel 2025, sono state erogate complessivamente 4.405 ore di formazione, pari a una media di 50,6 ore a risorsa²⁹.

Le ore complessive sono quindi aumentate del 20%, a conferma del costante impegno del Gruppo nell'offrire opportunità formative; leggermente in calo il quantitativo di ore a persona, comunque sempre superiore ad una settimana di lavoro all'anno.

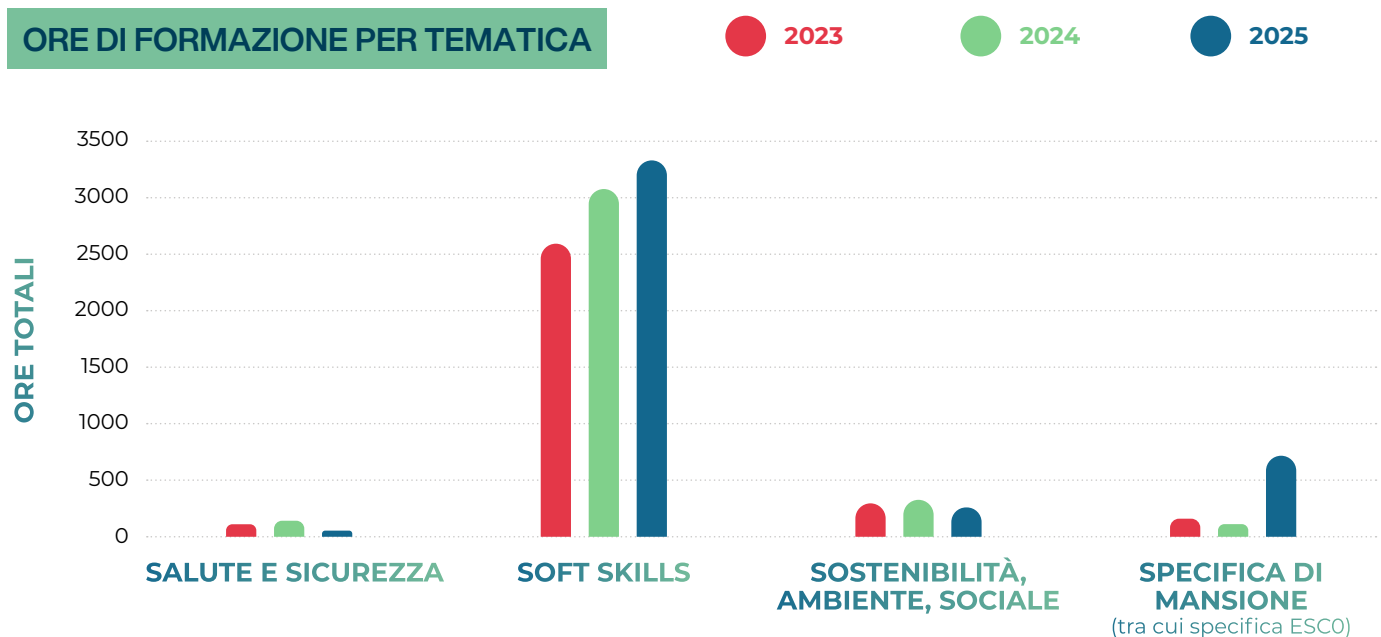
ORE DI FORMAZIONE



²⁹. Le ore medie a persona sono state calcolate sul numero medio di lavoratori direttamente assunti, che nel 2025 corrispondeva a 87 persone (calcolato sui valori di organico a inizio e fine periodo). I valori degli anni 2023 e 2024 differiscono quindi da quelli indicati nel Bilancio di sostenibilità 2024, dove le ore di formazione erano rapportate ai lavoratori al 31/12.



La maggioranza delle ore dedicate alla formazione riguarda **tematiche trasversali e soft skills** (time management, gestione del cliente, comunicazione e negoziazione, gestione di un team, design delle idee, utilizzo avanzato di Excel), erogati in azienda da docenti esterni o figure interne. Inoltre, molto rilevante è la formazione continua relativa alla mansione, sia su temi di energia legati alla natura di ESCo (Energy Service Company) di Fedabo S.p.A., sia su altri argomenti relativi alla sostenibilità, alla gestione degli aspetti ambientali e all'Intelligenza Artificiale. I corsi specifici, in particolare, sono spesso seguiti anche in formato webinar, su iniziativa dei singoli team di lavoro. Inoltre, negli ultimi anni, **sono state implementate occasioni di formazione intra-area**, finalizzate a ad approfondire la conoscenza dei lavoratori rispetto ai servizi e alle attività svolte da aree diverse dalla propria, ma anche a trattare specifici temi che potrebbero rivelarsi utili anche nello svolgimento della professione di ogni consulente. Per i corsi organizzati a livello di Gruppo, la partecipazione è talvolta predefinita con i responsabili (in base alla seniority e alla tipologia di figura professionale), talvolta lasciata a partecipazione volontaria.



A partire dal 2025, oltre al continuo rinnovo e arricchimento della proposta formativa, il Gruppo Fedabo ha iniziato a organizzare una serie di **eventi formativi aperti al personale interessato**, focalizzati su temi quali nutrizione, lettura della busta paga, investimenti, temi di natura macroeconomica, politica e geopolitica. Queste occasioni formative, organizzate in orario lavorativo, sono finalizzate anche al benessere aziendale, per permettere alle risorse di arricchire il proprio bagaglio culturale o approfondire argomenti d'interesse personale con esperti.



FEDABO ACADEMY

Oltre a investire sulla formazione delle risorse, il Gruppo Fedabo si adopera da anni per diffondere conoscenza e cultura anche al di fuori del perimetro aziendale, approfondendo gli argomenti su cui vanta esperienza e competenza. Fedabo Academy nasce proprio con questo obiettivo e si occupa prevalentemente di due attività:

- **Offrire corsi di preparazione** e rappresentare un **centro esami** per l'ottenimento della **certificazione EGE** (Esperto in Gestione dell'Energia)
- **Organizzare webinar gratuiti** (di durata tra una e due ore) aperti ai clienti e/o a chiunque manifesti interesse verso l'argomento trattato.

Nel 2025, sono stati organizzati in tutto **23 webinar**, per un totale di 31,5 ore. Sei di questi incontri hanno coinvolto il personale di Green Evolution su temi legati alla gestione dei rifiuti o delle sostanze pericolose. Gli altri 17 webinar, tenuti dalle risorse di Fedabo S.p.A., hanno invece spaziato su argomenti di sostenibilità ESG, decarbonizzazione e relativi obblighi normativi (ETS e CBAM³⁰), mercati energetici, efficienza energetica e, in misura più contenuta, CER (Comunità Energetiche Rinnovabili) ed energie rinnovabili (biometano). I webinar erogati da Fedabo Academy nel 2025 hanno totalizzato 2.191 partecipanti complessivi (+56% rispetto al totale 2024), a dimostrazione dell'interesse per i temi trattati.

Gli esperti del Gruppo partecipano anche a **docenze esterne**, tra cui rientrano numerose lezioni in università, per condividere conoscenza ed esperienza con gli studenti. Nel 2025, tra corsi universitari, eventi o convegni, **sono state erogate ulteriori 50 ore di formazione gratuita**.

In futuro, il Gruppo intende proseguire con tutte queste iniziative, allo scopo di garantire una sempre maggiore diffusione di conoscenza e cultura in campo energetico, ambientale e di sostenibilità.



30. Questi due sistemi europei riguardano le emissioni collegate all'attività delle aziende. Il primo (ETS - *Emission Trading System*) regola lo scambio di quote di emissioni di gas a effetto serra immesse in ambiente dalle imprese, mentre il secondo (CBAM - *Carbon Border Adjustment Mechanism*) è un meccanismo di compensazione delle emissioni incorporate nella merce importata fuori dalle frontiere dell'Unione Europea. Per ulteriori dettagli, consultare le seguenti pagine del sito ufficiale della Commissione Europea: [ETS](#) e [CBAM](#).



Salute e sicurezza

Sebbene l'attività lavorativa delle società non sia intrinsecamente esposta a particolari rischi di infortunio, il Gruppo Fedabo monitora attentamente tutti gli aspetti correlati alla salute e sicurezza, per garantire un ambiente lavorativo sicuro per tutte le risorse. In particolare, le figure maggiormente a rischio sono gli impiegati tecnici che effettuano frequentemente trasferte e/o sopralluoghi presso clienti, spesso all'interno di stabilimenti industriali e talvolta in quota (prevalentemente per servizi connessi agli impianti fotovoltaici)³¹.

La formazione specifica e la fornitura di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) secondo obblighi di legge, l'analisi di eventuali near miss³² e le procedure di prevenzione e mitigazione dei rischi permettono di individuare e mitigare eventuali criticità.

Questo sistema di gestione della salute e sicurezza, che nel caso di Fedabo S.p.A. è anche certificato secondo UNI EN ISO 45001, ha contribuito ai risultati dell'ultimo triennio: tra il 2023 e il 2025 non è infatti stato registrato alcun infortunio.

Il **DAE (defibrillatore semiautomatico esterno)** presente in ufficio offre un ulteriore presidio a disposizione della forza lavoro e della comunità. In collaborazione con la Croce Rossa locale, il Gruppo organizza incontri formativi teorici e pratici per apprendere l'utilizzo dello strumento; oltre alla formazione degli addetti al primo soccorso secondo obblighi normativi, vengono periodicamente offerti corsi generali aperti a tutta la popolazione aziendale, per mettere ogni persona nella condizione di intervenire in caso di necessità. Negli ultimi anni, sono stati infatti approfondite **tematiche di primo soccorso e disostruzione infantile**.

31. § Impatto negativo potenziale: rischio di incidenti sul lavoro.

32. I near miss sono incidenti mancati, ovvero situazioni in cui non si è verificato un infortunio per ragioni puramente casuali o fortuite. Il monitoraggio permette di identificare possibili rischi e agire con misure correttive e preventive, per evitare che il ripetersi di quella determinata situazione si trasformi in infortunio.



CREAZIONE DI VALORE PER LA COMUNITÀ

La creazione di valore per la comunità rappresenta uno dei tre valori fondanti del Gruppo Fedabo e si concretizza in numerose iniziative rivolte al territorio della Valle Camonica e, in senso più ampio, delle province di **Brescia** e **Bergamo**. Il sostegno alla comunità non si limita alle erogazioni economiche ad enti e associazioni locali ma prevede un **contributo attivo e concreto** in termini di tempo e idee per la promozione di progetti innovativi e di sinergie tra aziende, istituti scolastici, enti pubblici e privati³³.

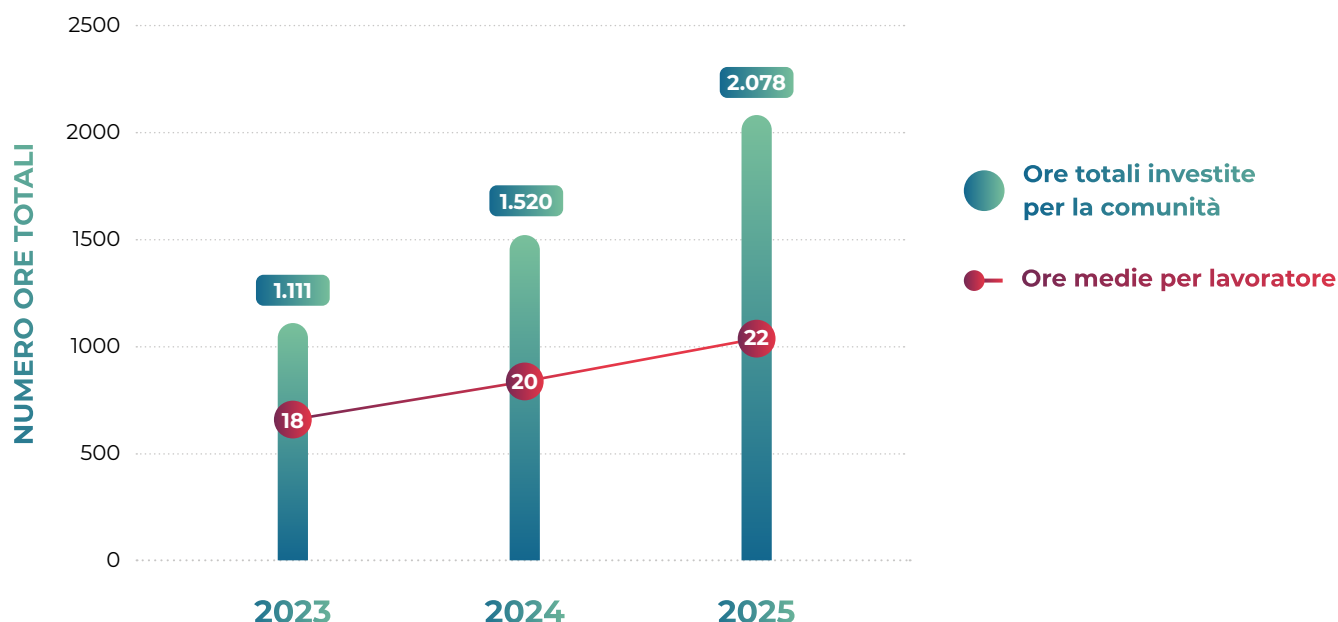
Nello specifico, la popolazione aziendale del Gruppo Fedabo dedica ogni anno un significativo numero di **ore lavorative** a iniziative per il **supporto alla comunità**, che negli ultimi anni ha incluso prevalentemente volontariato aziendale, eventi divulgativi e supporto a titolo gratuito per la costituzione di CER (Comunità Energetiche Rinnovabili) e ore dedicate ai progetti VOCE e Futuro Lab. Nel 2025, sono state impegnate in tutto, tra le tre società del Gruppo, **2.078 ore, pari a circa 22 ore a persona**³⁴.

33. § Impatto positivo effettivo: supporto concreto alla comunità.

34. Si specifica che il calcolo fa riferimento al solo personale direttamente assunto al 31/12/2025.



ORE LAVORATIVE PER LA COMUNITÀ



L'aumento delle ore dedicate alla comunità nel 2025 è in particolare legato allo sviluppo del **Progetto Futuro Lab**, con l'obiettivo di creare un ponte tra domanda e offerta di lavoro sul territorio. Grazie alla collaborazione con aziende e istituti scolastici locali, il Gruppo Fedabo ha istituito una rete finalizzata a offrire esperienze di alternanza scuola-lavoro strutturate ed efficaci.

Questa proposta è nata a partire da una modalità innovativa di progetto formativo che Fedabo rinnova da diversi anni: il Progetto VOCE, che nel 2025 ha permesso agli studenti coinvolti di approfondire il tema delle Comunità Energetiche Rinnovabili tramite lezioni frontali, laboratori pratici e uscite sul territorio.



Ciascun gruppo di lavoro ha realizzato una propria CER, ipotizzando in modo realistico tutti gli aspetti connessi alla sua costituzione (enti e imprese coinvolte, impianti di energia rinnovabile, fattibilità tecnica ed economica, divulgazione e promozione, realizzazione di un sito web dedicato).

Offrire opportunità di crescita e di esperienza lavorativa per le giovani generazioni

È da sempre molto rilevante per il Gruppo Fedabo e si concretizza in percorsi di tirocinio con studenti di istituti scolastici e universitari: nel 2025, in aggiunta ai ragazzi ospitati nel contesto del Progetto VOCE, le società del Gruppo Fedabo hanno seguito altri **9 percorsi individuali**. Cinque erano progetti di Formazione Scuola-Lavoro con studenti delle scuole superiori (prevalentemente della durata di una o due settimane), mentre gli altri quattro erano percorsi universitari curriculari con un impegno compreso tra uno e sei mesi. In totale, sono stati ospitati tirocinanti per **oltre 3.470 ore**, di cui circa un terzo derivanti dal progetto VOCE.





Futuro Lab

Futuro Lab nasce per intervenire su una fase cruciale del percorso scolastico di uno studente, ovvero l'orientamento alla carriera, che passa anche per progetti di formazione scuola lavoro.

In un contesto, nazionale e locale, di significativa distanza tra domanda e offerta di lavoro, il **duplice obiettivo** del progetto è quello di permettere:

- **a studenti e studentesse di conoscere le realtà aziendali** e opportunità lavorative presenti sul territorio e di orientare le proprie scelte in termini di carriera
- **alle imprese della Valle Camonica di farsi conoscere dai futuri lavoratori** e di entrare in contatto con giovani talenti che potrebbero poi essere integrati nella forza lavoro aziendale

Futuro Lab punta a rendere l'esperienza di alternanza scuola-lavoro **una reale leva di crescita per studenti e imprese**, con la speranza a lungo termine di trattenere sul territorio forza lavoro capace e competente e di arricchire così la comunità e il tessuto imprenditoriale locale. Per garantire percorsi di orientamento efficaci, il progetto prevede il **coinvolgimento diretto dei partecipanti** e, in particolare, degli studenti. L'idea, nata nel 2024 dal Gruppo Fedabo, è sostenuta da numerosi enti e aziende del territorio e coinvolge 5 diversi istituti di istruzione superiore, di cui un liceo e quattro istituti tecnici.

Nel 2025, la **fase iniziale del lavoro** è stata avviata attraverso la distribuzione di oltre 1.500 questionari a studenti delle scuole superiori del territorio, allo scopo di mapparne desideri e aspettative rispetto alla loro carriera futura. I dati raccolti sono poi stati analizzati e approfonditi anche con due incontri, tenutisi a maggio e novembre 2025, durante i quali c'è stato modo di confrontarsi, dialogare con le imprese e assistere a momenti di stimolo e riflessione.



Nella primavera del 2026, verranno avviati i primi percorsi di Formazione Scuola Lavoro presso le aziende: per oltre 150 ragazzi verranno messi a disposizione spazi, tempo, competenze al fine di creare non semplici percorsi di alternanza, ma progetti strutturati per conoscere, vivere e sperimentare il lavoro in modo concreto.

Il sostegno alla comunità si concretizza anche in supporto economico: il Comitato Comunità e Territorio si occupa di valutare e approvare le richieste e proposte per stabilire quali enti e associazioni sostenere con il budget prefissato per ciascuna società del Gruppo, che corrisponde per ogni azienda al 3% del proprio EBIT annuo³⁵. L'investimento complessivo, pari a **oltre 87.000 € nel 2025** tra donazioni, sponsorizzazioni e lavori pro bono, permette di **supportare numerose realtà locali in ambito sportivo, sociale e culturale**.

Tra le sponsorizzazioni più significative rientrano quelle, rinnovate annualmente, a importanti **festival culturali e artistici locali**: la rassegna musicale itinerante **"Dallo sciamano allo showman"**, che organizza concerti di musica d'autore sul territorio camuno; gli incontri culturali e filosofici incentrati su temi di attualità nel contesto di **"Sapiens Festival"**; il festival **"OltreConfine"**, con un ricco programma di mostre fotografiche e incontri con scrittori o registi noti nel panorama italiano e internazionale.

Foto di gruppo al Rifugio Valsorda (BS)



35. Al 2025, risultava esclusa soltanto EffAI s.r.l., per ovvi motivi legati alla recente fondazione.



Altri progetti di promozione culturale sostenuti continuativamente sono Futura Colloquia e l'I.S.E.O. Summer School, entrambi organizzati dall'I.S.E.O. Institute for Studies on Economics and Occupation e finalizzati ad approfondire temi di economia globale e imprenditoria locale.

Nel 2025, il contributo di Fedabo ha sostenuto l'incontro aperto al pubblico con il Premio Nobel per l'Economia Robert Merton (Futura Colloquia) e l'elargizione di borse di studio per la partecipazione alla scuola estiva a studenti selezionati dalle facoltà di economia di prestigiosi atenei a livello internazionale.

A livello sportivo, il Gruppo sostiene ogni anno varie associazioni sportive dilettantistiche del territorio; dal 2025, in particolare, è stato avviato un progetto di sponsorizzazione continuativa con il gruppo di atletica del comune di Darfo Boario Terme, rinominando la squadra **"CSO Darfo Fedabo"**. Inoltre, l'azienda sta annualmente promuovendo momenti di **formazione per gli allenatori CSI**, con l'obiettivo di bilanciare competenze tecniche con la riflessione sui valori dello sport e sull'importanza, per gli educatori sportivi, di rappresentare punti di riferimento per i ragazzi che allenano. Erogazioni ricorrenti includono anche il sostegno a gruppi musicali (quale Orchestra dei Fiati di Vallecamonica), consorzi turistici (Thermae e Ski Vallecamonica) ed eventi specifici (Festival INCISO nel 2025).

Tra i progetti più ambiziosi realizzati nel corso del 2025 rientrano la **ristrutturazione della Chiesetta di San Valentino (Erbanno, BS)** e il contributo per l'acquisto di un'ambulanza da donare all'ANDOS locale. Altrettanto rilevante l'impegno nel supportare il progetto **Give Me a Hand**, per la donazione di protesi ortopediche a bambini che hanno dovuto subire amputazioni a causa di mine antiuomo o altri incidenti in paesi in guerra o con fronti da poco smantellati (come Vietnam, Nepal e Laos). Inoltre, è stata effettuata una donazione per la **realizzazione di una struttura per osservare le stelle presso il Rifugio Valsorda (BS)**, con il fine di ospitarvi bambini malati oncologici tramite la collaborazione con Dynamo Camp.

Infine, è stata supportata la **sostituzione di una caldaia** presso un asilo infantile di Darfo Boario Terme (BS): tramite un **contratto EPC**, Fedabo si è fatta carico dell'investimento, di cui condividerà i risparmi secondo le modalità definite dal contratto³⁶. I costi legati agli studi di natura tecnica (effettuati dal personale Fedabo) sono stati interamente offerti dall'azienda.

36. I contratti EPC prevedono infatti che la ESCo che finanzia il progetto recuperi i costi tramite la condivisione dei risparmi energetici contenuti per un periodo di tempo prestabilito. Al termine del periodo, l'investimento resta interamente a proprietà e gestione della società o ente per cui è stato realizzato, in questo caso l'asilo infantile.



LA COLLABORAZIONE CON COOPERATIVA AZZURRA

La collaborazione con Cooperativa Azzurra è un progetto di solidarietà molto rilevante per il Gruppo Fedabo, che cerca di conciliare il supporto alla comunità con l'offerta di servizi per la popolazione aziendale.

Attraverso il progetto denominato “**maggiordomo aziendale**”, alcune persone con disabilità ospitate dalla onlus locale, insieme ai loro accompagnatori, svolgono commissioni (ad esempio, ritiro di pacchi postali, spesa, ricarica telefonica) per il personale del Gruppo. In cambio, Fedabo eroga una donazione all'associazione e regala dei buoni a chi effettua le commissioni, a ringraziamento del tempo dedicato all'attività.





L'iniziativa ha l'obiettivo di generare un **duplice valore sociale**, sia nei confronti del **personale** (che gode di un servizio gratuito) sia verso gli **uomini e donne con disabilità** che effettuano queste commissioni, i quali hanno opportunità di accrescere la propria autonomia e integrarsi maggiormente nella comunità.

Il Gruppo Fedabo intende proseguire e consolidare nel tempo questo progetto, attivo a partire dal 2023.



Nella visione del Gruppo Fedabo, il supporto al territorio è imprescindibile dalla collaborazione con altre realtà, grazie alla quale risulta possibile ampliare l'impatto positivo generato e realizzare un sistema virtuoso condiviso.

Oltre al progetto VOCE e Futuro Lab, alle varie collaborazioni con istituti scolastici ed enti formativi e alla cooperazione con la Cooperativa Azzurra, il Gruppo Fedabo fa parte di Comunità Pratica e della Fondazione Sodalitas.

Fondazione Sodalitas, cui Fedabo ha aderito nel 2024, è un'iniziativa di Assolombarda che unisce imprese per generare valore per la comunità e le persone tramite partnership multistakeholder che coinvolgono realtà del terzo settore, scuole e università, network internazionali, istituzioni ed enti locali.



comunità pratica

Comunità Pratica, invece, è una rete d'impresa fondata nel 2023 da Fedabo in collaborazione con altre aziende del territorio, che **nel corso del 2025 si è strutturata come associazione**, in modo da poter meglio perseguire le iniziative ad impatto positivo sulla comunità in termini di sviluppo ambientale, sociale e culturale. La nuova configurazione giuridica ha permesso di divenire un polo attrattivo per un maggior numero di aziende: nel 2025 si è passati da 13 a 18 aderenti, con un'ulteriore crescita prevista nei primi mesi del 2026.

Tra le iniziative più rilevanti promosse in questo contesto rientra sicuramente il già citato progetto **"STEM in genere"**, finalizzato alla promozione dell'equilibrio di genere nello studio di discipline STEM (Scientifiche, Tecnologiche, Ingegneristiche e Matematiche); promosso sia nel 2024 sia nel 2025, verrà rinnovato anche per l'anno 2026. Un altro progetto formativo, partito nel 2025 ma previsto anche per il 2026, è quello in collaborazione con Giornale di Brescia, Incitement Italy ETS e ITS Machina Lonati, per stimolare l'iniziativa imprenditoriale nei giovani studenti e promuovere una cultura dell'innovazione e della sostenibilità. Infine, un'importante iniziativa proposta nel 2025 è stata la firma di un protocollo d'intesa con la rete **"A scuola contro la violenza sulle donne"**, che ha portato alla realizzazione di incontri formativi sul tema nelle scuole e di due mostre dedicate.



Per il 2026, oltre a riproporre alcuni dei progetti già menzionati, si prevedono anche altre attività, ovvero:

- L'organizzazione dello spettacolo **"In me non c'è che futuro"** dedicato alla figura di Adriano Olivetti, per trasmetterne i concetti e le filosofie imprenditoriali.
- Il sostegno al **"Parco delle Cave"** per l'installazione e manutenzione di alveari, con lo scopo di favorire la biodiversità e sensibilizzare sull'importante ruolo delle api, portando anche alla produzione del miele di Comunità Pratica.
- Lo sviluppo di progetti per intercettare i **NEET (Not in Education, Employment or Training)**, ovvero giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione.
- L'opportunità di **screening di prevenzione oncologica** per i dipendenti delle aziende aderenti tramite fondazione ANT.

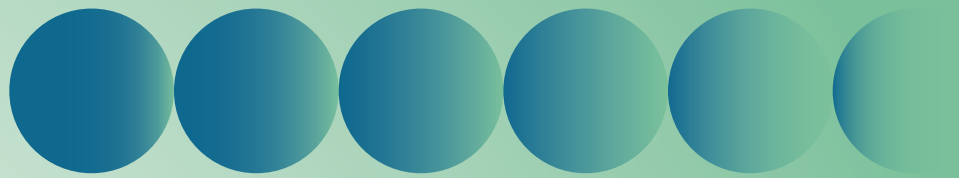


A s c o l t a r e

E v o l v e r e

C o s t r u i r e

04



Trasparenza

GOVERNANCE

La fiducia degli stakeholder si raggiunge solo grazie ad una cultura d'impresa trasparente. Le scelte etiche e responsabili sono quelle in grado di **generare valore economico senza però trascurare l'integrità aziendale.**





CONDOTTA DELL'IMPRESA

Cultura aziendale

Il Gruppo Fedabo è composto da quattro società intrinsecamente legate fra loro, in termini di **valori e cultura condivisi** ma anche di **governance comune**. Infatti, i due soci fondatori partecipano al Consiglio d'Amministrazione di ogni società, assicurando una gestione coordinata, sebbene calata sulle esigenze e caratteristiche giuridiche proprie delle singole aziende.

La capogruppo Fedabo Holding S.r.l. SB è amministrata esclusivamente dai due soci fondatori, nei ruoli di Presidente e Consigliera Delegata. Il Presidente della Holding ricopre il medesimo ruolo anche nei CdA di Fedabo S.p.A. e Green Evolution, ed è socio per conto della Holding in EffAI. La Consigliera, invece, è l'unica Amministratrice Delegata di Fedabo S.p.A., una dei due AD per Green Evolution e Presidente in EffAI.

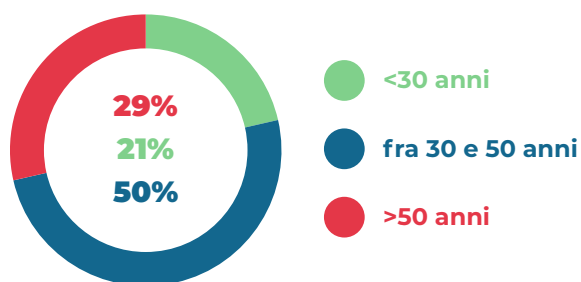


Entrambi i CdA di Green Evolution e di EffAI contano un totale di 5 membri, quasi esclusivamente interni al Gruppo. Per Fedabo S.p.A., invece, il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 persone: oltre ai due soci, vi sono tre Consiglieri esterni e quattro componenti interni, che corrispondono ai responsabili di area dell'azienda.

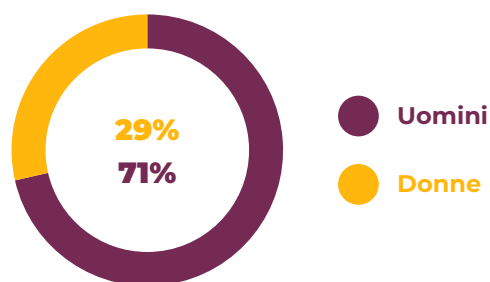
Guardando al totale delle persone inserite nei Consigli di Amministrazione delle aziende del Gruppo (escludendo eventuali doppi conteggi³⁷), le **donne** rappresentano circa il **30% dei componenti** (4 su 14). Questo valore è raggiunto grazie al CdA di **Fedabo S.p.A.**, in cui le donne costituiscono il **44%** (4 persone su 9). Nelle altre società, infatti, vi è una sola donna nel Consiglio.

In termini di suddivisione per età, la maggior parte degli Amministratori rientra nella fascia tra i 30 e 50 anni; quattro persone sono over 50 mentre tre figure (una in Fedabo S.p.A. e due in EffAI s.r.l.) hanno meno di 30 anni.

SUDDIVISIONE PER ETÀ DEI COMPONENTI DEI CDA DEL GRUPPO NEL 2025



SUDDIVISIONE PER GENERE DEI COMPONENTI DEI CDA DEL GRUPPO NEL 2025



³⁷. Per evitare dati falsati, i due soci, così come eventuali altri membri presenti in più di un CdA, sono stati contati solamente una volta.



I Consigli di Amministrazione hanno lo scopo di fornire la direzione strategica e dettare i principi e le direzioni da seguire nella gestione di attività e processi aziendali. Per coordinare al meglio la traduzione delle decisioni del CdA in azioni operative, Fedabo S.p.A. e Fedabo Holding condividono un secondo organo di governo, noto come **CCO (Comitato di Coordinamento Operativo)** e composto dalla direzione e dai responsabili di area.

Il **coinvolgimento** della popolazione aziendale nei processi decisionali è fondamentale per il Gruppo Fedabo, che promuove un **confronto attivo e propositivo attraverso l'attività dei Comitati interni**. Questi gruppi di lavoro, focalizzati su vari temi di interesse collettivo, sono trasversali a tutte le ragioni sociali del Gruppo e quindi composti da lavoratori e lavoratrici di tutte le società. Tramite i Comitati, la direzione (che partecipa a tutti gli incontri) dialoga con il personale per **attuare misure concrete** a livello di tutela ambientale, benessere aziendale, promozione di parità di genere, diversità e inclusione, sostegno alla comunità e utilizzo dell'Intelligenza Artificiale. Il canale di segnalazione interno permette anche a chi non partecipa direttamente ai Comitati di condividere criticità, proposte e idee in forma anonima, così che possano essere analizzate e valutate dal Comitato di riferimento.

Dal 2025, le modalità di composizione e di rinnovo di ciascun Comitato sono state formalizzate in apposita procedura e condivise con l'intera popolazione aziendale, con le eccezioni del Comitato AI e del Comitato Diversità, Inclusione e Pari Opportunità, che prevedono dei requisiti specifici sulla composizione.

I Comitati attivi continuativamente all'interno del Gruppo Fedabo sono i seguenti:



Comitato Net Zero:

finalizzato a supportare il Gruppo nella progressiva diminuzione delle emissioni di gas a effetto serra e nel processo di decarbonizzazione dell'azienda stessa.



Comitato Benessere:

istituito al fine di raccogliere idee e promuovere iniziative a favore del personale aziendale con l'obiettivo ultimo di creare un ambiente di lavoro positivo e stimolante.



Comitato Comunità e Territorio:

volto a creare legami e stringere collaborazioni con la comunità locale per il raggiungimento di obiettivi di comune beneficio sociale ed ambientale.



Inoltre, nel 2025, era ancora attivo anche il **Comitato Nuova Sede**, con l'obiettivo di raccogliere e valutare idee per la realizzazione degli spazi della nuova sede del Gruppo. Questo Comitato è stato sciolto a fine 2025, con la conclusione dei lavori e l'ingresso nel nuovo edificio.

La composizione dei Comitati riflette in modo abbastanza fedele la distribuzione della forza lavoro: escludendo il Comitato DEI (strutturato secondo le indicazioni della normativa UNI PdR 125), nel 2025 gli altri Comitati avevano complessivamente 19 componenti donne e 22 uomini (per una presenza femminile pari al 46%). Inoltre, per garantire una maggiore partecipazione delle risorse più giovani, quasi il 50% dei membri era under 30, con un ulteriore 41% tra i 30 e i 50 anni³⁸.

Nel corso del 2025, è stata definita una procedura specifica per formalizzare le modalità di nomina e gestione dei Comitati. Ciascun comitato si riunisce con **cadenza bimestrale** (minimo 4 volte/anno) ed è composto da almeno due rappresentanti per ogni area aziendale. È prevista la **permanenza di due anni** per ogni componente, con candidatura volontaria, per incentivare la partecipazione, a rotazione, di tutti i lavoratori e consentire quindi a tutti di poter **esprimere opinioni e pareri su tematiche di diversa natura**.

Inoltre, ogni Comitato dispone di **canali diretti** (mail dedicata e piattaforma online) attraverso il quale ricevere suggerimenti, idee e segnalazioni dalla popolazione aziendale del Gruppo che verranno poi discussi durante la prima riunione utile. La procedura ha inoltre permesso di uniformare aspetti quali le figure di responsabilità all'interno dei Comitati (Responsabile e Vicespansabile), la reportistica e le modalità di informazione di colleghi e neoassunti relativamente alle attività dei singoli Comitati.

38. I numeri indicati non tengono conto dei due componenti della direzione (1 uomo e 1 donna, entrambi over 50) che partecipano a tutti i comitati.



Comitato AI:

nato nel 2025 con lo scopo di guidare le scelte aziendali in materia di intelligenza artificiale e di analizzare le molteplici proposte offerte dal mercato.



Comitato Diversità, Inclusione e Pari Opportunità:

nato nel contesto della certificazione UNI PdR 125:2022, si occupa di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, ridurre pregiudizi e garantire il rispetto delle pari opportunità nell'accesso, crescita e formazione professionale di ogni collaboratore. Tale gruppo di lavoro è limitato alla sola ragione sociale cui fa riferimento la certificazione e prevede regole specifiche definite dalla norma di riferimento.

Un'ulteriore occasione periodica di confronto e condivisione sono le **riunioni interne** organizzate ogni due settimane, a cui partecipa l'intera forza lavoro. Questi incontri sono finalizzati allo scambio di informazioni di varia natura sulla vita all'interno del Gruppo Fedabo: oltre alle notizie e informazioni di carattere generale sulle società (premi e riconoscimenti ottenuti, nuove assunzioni, partecipazione a eventi, procedure interne, attività dei Comitati), viene dedicato spazio anche all'aggiornamento sull'andamento dei mercati energetici e alla presentazione di casi studio di successo e progetti rilevanti in corso.

Per quanto riguarda le strategie di sostenibilità, il Gruppo Fedabo è attento a condividerle anche con l'esterno, con l'intento di sensibilizzare e coinvolgere un numero sempre maggiore di realtà nell'adozione e promozione di valori etici, ambientali e sociali³⁹.

Oltre alla valorizzazione di un modello di sviluppo sostenibile già intrinseca nella natura giuridica di Società Benefit (per tutte le quattro ragioni sociali) e nella certificazione B-corp (attualmente solo per Fedabo S.p.A.), il Gruppo agisce direttamente per diffondere buone prassi in termini di sostenibilità. Sia attraverso la diffusione gratuita di materiali formativi e informativi, sia tramite la pubblicizzazione delle iniziative promosse dalle sue società in questo ambito, il Gruppo si rivolge all'intera comunità oppure, in modo mirato, ai propri clienti o a potenziali interlocutori interessati. Gli strumenti principalmente utilizzati sono:

Organizzazione di **webinar** ed **eventi pubblici** pensati per favorire la condivisione di conoscenze e buone pratiche (o partecipazione a simili iniziative promosse da altri enti);



Energy News, una newsletter settimanale che raccoglie notizie su temi di energia e sostenibilità, e **circolari periodiche**, focalizzate su temi di particolare rilevanza, condivise con gli stakeholder interessati e/o pubblicate sul sito web aziendale;

Per i clienti interessati, l'invio di **analisi sull'andamento del mercato energetico** e di report relativi a energia elettrica, gas e sistema ETS, inviati via mail e pubblicati nell'area riservata del sito web aziendale;





Promozione delle iniziative supportate dal Gruppo tramite i **canali social** (LinkedIn, Instagram, Facebook, Youtube)

Pubblicazione di **guide informative** e di **articoli di approfondimento** nella pagina web dedicata, in cui si esaminano tematiche specifiche quali biometano, decarbonizzazione, rendicontazione di sostenibilità, Comunità Energetiche Rinnovabili e aggiornamenti sul mondo dell'energia;

SCARICA QUI LE NOSTRE GUIDE INFORMATIVE



Partnership con altre aziende del territorio che condividono i medesimi principi e obiettivi attraverso **Comunità Pratica**⁴⁰.

In continuità con il biennio precedente, anche nel 2025 Fedabo S.p.A. ha partecipato a **Futura Colloquia**, giunta alla sua terza edizione e svoltasi il 6 giugno a Brescia. L'evento, organizzato da Futura Brescia con la collaborazione dell'Istituto I.S.E.O. (Istituto di Studi Economici e per l'Occupazione) e dell'Università degli Studi di Brescia, ha visto il coinvolgimento di illustri ospiti di livello internazionale e ha avuto come obiettivo il dialogo e il confronto su quattro importanti temi attuali dell'economia mondiale: pensioni e sicurezza finanziaria, disequilibri globali, dazi imposti dagli Stati Uniti, rapporto tra clima e digitale. Questo coinvolgimento si unisce al supporto per la I.S.E.O. Summer School, per cui Fedabo eroga annualmente una borsa di studio.

Inoltre, il 24 giugno, quattro rappresentanti di Fedabo S.p.A. hanno partecipato come relatori all'evento **Futura LAB**, tenutosi a Brescia, per dialogare sul tema della Carbon Footprint come leva della sostenibilità nell'ambito produttivo. La partecipazione ad **eventi formativi e lezioni universitarie** è infatti un'importante attività promossa dal Gruppo nel contesto della diffusione di cultura al di fuori dei confini aziendali: la condivisione di conoscenza ed esperienza con gli stakeholder e, in particolare, con i giovani studenti permette di arricchire il territorio e la comunità, stimolando crescita personale e innovazione.

39. § Opportunità: Condivisione delle strategie di sostenibilità.

40. Per ulteriori informazioni su Comunità Pratica, si rimanda al Capitolo Social, sezione "Creazione di valore per la comunità".



TRASPARENZA

PREMI E RICONOSCIMENTI DI Fedabo S.p.A. SB

Grazie alle strategie implementate e iniziative promosse in ambito ambientale, etico e sociale, anche nel 2025 Fedabo S.p.A. SB ha ricevuto diversi premi e riconoscimenti.

- **“Sustainability Hero”** secondo SME EnterPRIZE, un’iniziativa europea promossa da Generali per promuovere la cultura della sostenibilità tra le PMI: dopo aver vinto il premio nazionale Welfare Index PMI, che le ha permesso la partecipazione all’evento a Bruxelles, Fedabo è stata premiata come una delle dieci PMI più sostenibili in Europa;
- **Premio Nazionale Adriano Olivetti**, grazie al progetto “Maggiordomo aziendale”, Fedabo è stata premiata a Roma nell’ambito del Premio Nazionale Adriano Olivetti – Sezione Imprese, iniziativa dedicata alle realtà imprenditoriali italiane che incarnano i valori olivettiani di innovazione, responsabilità sociale e centralità della persona;





● **“Azienda più attenta al clima 2025”**, Per il quarto anno consecutivo, Corriere della Sera, Pianeta 2030 e Statista – azienda specializzata in ricerche di mercato ranking e analisi di dati aziendali – hanno realizzato la lista delle “Aziende più attente al clima”, l’elenco delle imprese italiane che hanno ridotto maggiormente il rapporto tra le loro emissioni di CO2 e fatturato nel 2024;

● **“Leader della sostenibilità 2025”**, per il quarto anno consecutivo, in base alla classifica di Il Sole 24h e Statista, classificandosi tra le 240 aziende italiane più attente alla sostenibilità, alla responsabilità sociale d’impresa e alla trasparenza finanziaria:

● Fedabo ha ottenuto il riconoscimento di **“Impresa sostenibile”** per aver introdotto il servizio di maggiordomo aziendale al Forum di Sostenibilità 2025, organizzato da Il Sole 24 Ore in collaborazione con il Pontificio Comitato per la Giornata Mondiale dei Bambini e il ministero dell’Ambiente e della Sicurezza energetica;

● **“Consulenti dell’anno 2025”**: anche nel 2025, Fedabo S.p.A. SB è stata inserita nella classifica stilata da Il Sole 24 Ore e Statista che seleziona le 69 società di consulenza italiane con i migliori risultati (su 4500 invitate a partecipare alla ricerca), basandosi sulle raccomandazioni di consulenti e clienti.

● A inizio 2025, Fedabo è stata inoltre definita una dei **“100 campioni di sostenibilità 2024”** di Forbes, rientrando nella classifica che raccoglie 100 aziende distintesi per iniziative a livello di responsabilità ambientale e sociale.



Etica e trasparenza

La visione aziendale del Gruppo si fonda su principi di **etica, trasparenza, correttezza e concorrenza leale**, che vengono seguiti sia internamente sia nei rapporti con gli stakeholder esterni. Per garantire adesione a adempimenti normativi presenti e futuri e per formalizzare le buone pratiche adottate, il Gruppo sta gradualmente definendo **procedure strutturate** per regolamentare i vari aspetti dell'attività aziendale.

In particolare, nel corso del 2026 il Codice Etico di Fedabo S.p.A. verrà esteso alla Holding, sigillando l'allineamento a valori e principi di condotta comuni per tutte le società del Gruppo. Inoltre, è stato avviato un processo di graduale revisione e definizione di procedure interne, quali ad esempio il Regolamento e la Politica sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in vigore da ottobre 2025.

Un tema sicuramente rilevante in ambito etico è la prevenzione, individuazione e gestione di eventuali **episodi di corruzione o conflitto di interessi**⁴¹. Questo rischio, piuttosto contenuto a livello di Gruppo per la natura delle attività svolte dalle varie società, risulta invece più rilevante per la realtà di Green Evolution, che tra i vari servizi offre anche supporto tecnico per offrire pareri specializzati nella gestione dei contenziosi su tematiche ambientali. Sebbene l'azienda garantisca trasparenza e indipendenza, il rapporto con vari interlocutori, tra cui anche le pubbliche amministrazioni, per la gestione di aspetti giudiziari espone sicuramente a un maggiore rischio⁴².

Per garantire la possibilità a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, di segnalare eventuali episodi o comportamenti scorretti, nel 2023 sono state attivate due **piattaforme di segnalazione whistleblowing**, distinte per Green Evolution e Fedabo S.p.A. (a quest'ultima si può fare riferimento anche per le segnalazioni relative alla Holding)⁴³. I due canali, accessibili tramite i siti web delle società, permettono di notificare criticità e condotte illecite in modo anonimo; negli anni di attività (2023-2025) sono state registrate 0 segnalazioni su entrambe le piattaforme.

41. § Rischio: Corruzione e conflitti d'interesse.

42. § Rischio: Rischi connessi a contenziosi (Green Evolution).

43. Per Fedabo S.p.A., l'adozione rappresenta un adempimento normativo al Decreto Legislativo 24/2023, che, da dicembre 2023, prevede l'obbligo di avere una piattaforma di segnalazione Whistleblowing per tutte le società con oltre 50 dipendenti.



Inoltre, dal 2024, Fedabo S.p.A. si è dotata di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** conforme alle prescrizioni del **D. Lgs 231/2001** (il cosiddetto MOG231) che introduce la responsabilità amministrativa delle società per determinati reati commessi da dipendenti, amministratori e collaboratori nell'interesse o a vantaggio dell'azienda. Il Modello ha lo scopo di prevenire comportamenti illeciti attraverso l'adozione di protocolli e procedure interne che promuovono la trasparenza e la conformità alle leggi vigenti, in particolare con riferimento alla prevenzione dei rischi legati alla corruzione attiva e passiva, ai reati ambientali e ai reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro. Questa scelta strategica consente all'azienda di esercitare un controllo e una prevenzione dei rischi ancora più precisi e capillari.

Fedabo S.p.A., a gennaio 2025, ha ottenuto il rinnovo del **Rating di Legalità** da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Il riconoscimento rappresenta un indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità ed è attribuito alle imprese italiane che soddisfano i requisiti stabiliti dal relativo Regolamento attuativo. L'organizzazione ha conseguito una valutazione pari a **2 stelle +** su un punteggio massimo di 3, superando ampiamente il punteggio base di 1 stella (★)⁴⁴. Il rinnovo è previsto ogni due anni e verrà quindi richiesto nel 2027.

44. L'impresa richiedente ottiene il punteggio base ★, qualora rispetti tutti i requisiti di cui all'articolo 2 del Regolamento Attuativo. Il punteggio base potrà essere incrementato di un "+" per ogni requisito aggiuntivo che l'impresa rispetti tra quelli previsti all'art. 3 del Regolamento. Il conseguimento di tre "+" comporta l'attribuzione di una stelletta aggiuntiva, fino a un punteggio massimo di ★★★*.





Performance economiche e opportunità di crescita

Tutte le società del Gruppo Fedabo sono **significativamente cresciute** negli ultimi anni, raggiungendo importanti risultati non soltanto in termini di ampliamento del personale e dei portafogli clienti ma anche a livello di performance economiche.

Per quanto riguarda **Fedabo S.p.A.**, nel 2025 sia il fatturato sia l'EBIT (utile ante imposte) sono più elevati in confronto al 2024, rispettivamente del 19% e del 56%. Il dato risulta superiore anche al 2023, anno in cui si era registrato un picco di fatturato connesso al supporto relativo agli incentivi nazionali per l'efficientamento energetico (in particolare, Superbonus 110%).

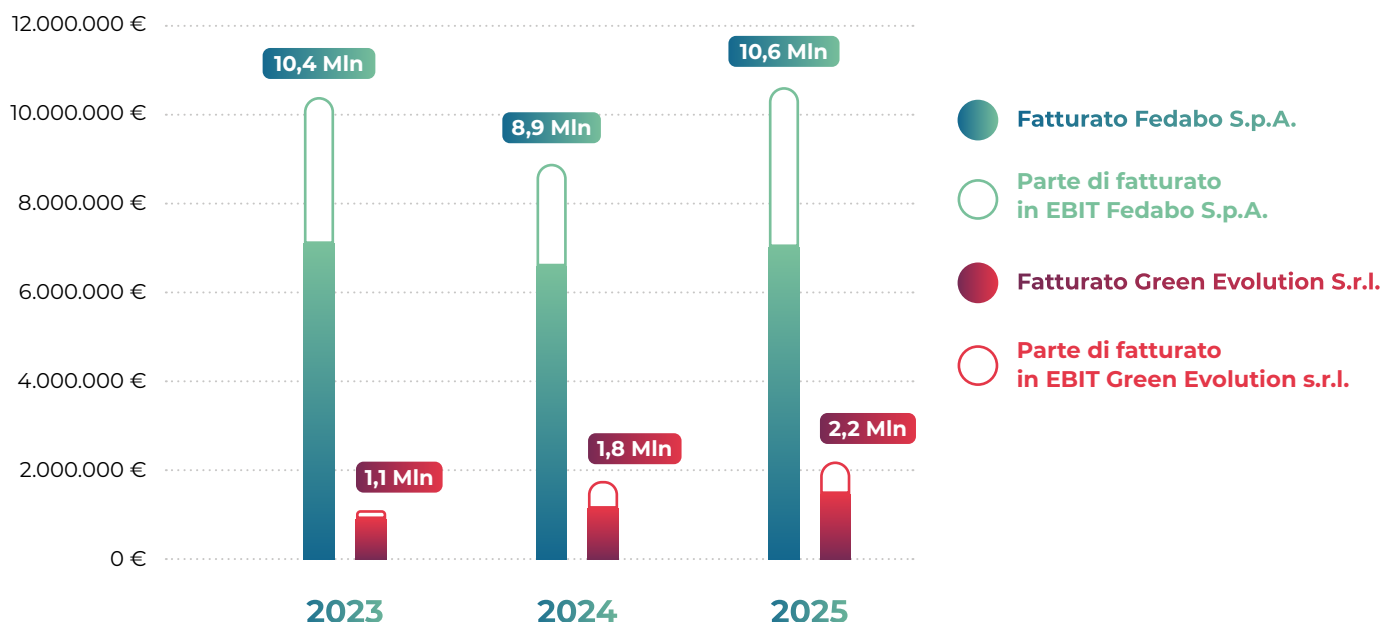
Green Evolution ha registrato una crescita molto significativa, raddoppiando il fatturato e quasi triplicando l'EBIT tra il 2023 e il 2025. L'aumento della richiesta dei servizi offerti e l'affermarsi dell'azienda sul mercato hanno permesso il forte incremento registrato, supportato anche da un rilevante ampliamento del personale.

Fedabo Holding, per sua natura giuridica e organizzativa, ha fatturato ed EBIT poco rappresentativi, in quanto le uniche fonti di guadagno sono i versamenti da parte delle società controllate finalizzati a coprire i costi sostenuti dalla capogruppo (per servizi e beni in uso a tutte le società). Per l'anno 2025, anche i risultati economici di **EffAI** non sono significativi, essendo la start-up operativa soltanto da novembre.





FATTURATO ED EBIT FEDABO S.P.A. E GREEN EVOLUTION S.R.L.



Per la tipologia di attività, le **evoluzioni del quadro geopolitico e normativo**, sia a livello europeo sia internazionale, rappresentano un importante fattore da monitorare, in quanto **può generare sia rischi in termini di stabilità e continuità operativa sia nuove opportunità di mercato**, attraverso la strutturazione di servizi atti a rispondere a nuovi adempimenti o a necessità contingenti. Per quanto riguarda i servizi legati alla transizione energetica e alla sostenibilità, le più recenti evoluzioni hanno sicuramente rappresentato una battuta d'arresto a livello europeo, sia per i passi indietro sul piano normativo sia per l'affermazione di governi, anche extra-europei, meno orientati al superamento delle fonti fossili⁴⁵. Nello specifico in materia di rendicontazione di sostenibilità, il cosiddetto Pacchetto Omnibus e la definizione di linee guida più semplificate potrebbe ridurre la richiesta di consulenza su alcuni servizi.

45. § Rischio: Cambiamenti geopolitici e normativi (Fedabo S.p.A.).



Per far fronte a tale rischio, la strategia adottata dal Gruppo si basa principalmente sulla **diversificazione dei servizi offerti** e sull'**ampliamento del portafoglio clienti**. Il monitoraggio continuo del contesto normativo e di mercato consente a Fedabo S.p.A. di rimanere costantemente aggiornata sulle evoluzioni in atto e di rispondere prontamente proponendo servizi in grado di intercettare le esigenze che emergono nel settore dell'energia e in ambito di sostenibilità. In questa prospettiva, nel 2024 è stato avviato un percorso di internazionalizzazione che l'azienda intende consolidare nei prossimi anni, ampliando progressivamente la propria presenza anche al di fuori dell'Italia.

Grazie alla capacità di offrire un supporto completo e professionale in più ambiti e all'impegno nel seguire le novità normative e di mercato e proporre nuovi servizi allineati alle più recenti istanze, le società del Gruppo Fedabo riescono a cogliere opportunità di crescita e ampliare continuamente la quantità e varietà dei clienti raggiunti.

Gli aggiornamenti normativi e i meccanismi incentivanti rappresentano sicuramente un'importante leva per lo sviluppo di consulenza specialistica; lo scenario geopolitico e regolatorio, quindi, seppur rappresenti un rischio da monitorare, può divenire anche una **fonte di sviluppo aziendale**.

Ad oggi, la sensibilità verso la sostenibilità e la transizione energetica, le instabilità di mercato che rendono sempre più necessaria una gestione strutturata del portafoglio energetico, la forte regolamentazione degli aspetti di gestione ambientale e la diffusione dell'utilizzo di Intelligenza Artificiale costituiscono importanti driver per la crescita e l'affermazione delle aziende del Gruppo Fedabo⁴⁶.

46. § Opportunità: Aumento richiesta di consulenza.



Inoltre, lo sviluppo interno di strumenti informatici e tecnologie per l'automazione di alcuni processi, finalizzato al miglioramento dell'efficienza operativa, rappresenta un elemento fondamentale di vantaggio competitivo e integrazione dei servizi offerti.

Questi strumenti permettono infatti sia di migliorare la gestione di alcune fasi del lavoro sia di rendere più agevole e user-friendly l'esperienza del cliente, mantenendo sempre elevati livelli di controllo e sicurezza dei dati grazie all'utilizzo di piattaforme proprietarie. Tra gli sviluppi tecnologici, **un'attenzione particolare è dedicata all'Intelligenza Artificiale**: anche grazie alla fondazione di EffAI, start-up focalizzata sul tema, il Gruppo sta lavorando allo sviluppo di strumenti che integrino l'AI nell'operatività quotidiana, supportando il lavoro delle persone e assicurando protezione dei dati.





APPROVVIGIONAMENTO SOSTENIBILE

Il Gruppo Fedabo attribuisce particolare rilevanza alla collaborazione con imprese e organizzazioni che condividono i medesimi valori e principi fondamentali di trasparenza, etica e sostenibilità integrata nella propria attività lavorativa. Tale impegno si è concretizzato nel tempo nel consolidamento e nell'ampliamento delle partnership con realtà certificate B-Corp e Società Benefit.

La terrazza della nuova sede Fedabo, un luogo d'incontro a contatto diretto con il verde della natura di Darfo Boario Terme.





Anche per la realizzazione della nuova sede, i fornitori sono stati attentamente selezionati, con l'obiettivo di ottenere la **certificazione LEED** (*Leadership in Energy and Environmental Design*), un riconoscimento internazionale che attesta l'eccellenza nella sostenibilità degli edifici (considerando aspetti quali efficienza energetica, utilizzo sostenibile delle risorse, impiego di materiali riciclabili, qualità dell'ambiente interno e soluzioni innovative). Il Gruppo, infatti, ha voluto impegnarsi nel collaborare con partner che condividessero i suoi valori e **standard ambientali, sociali ed etici**⁴⁷.

In linea con questo approccio, il Gruppo ha definito una **procedura per l'approvvigionamento di prodotti e servizi** che esplicita i criteri di selezione e gestione dei rapporti con i fornitori. Tra i requisiti preferenziali figurano l'adozione di sistemi di gestione certificati (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001), il possesso della certificazione B-Corp o dello status giuridico di Società Benefit e l'ubicazione entro 60 km dalla sede del Gruppo. In generale, i partner commerciali devono soddisfare almeno uno dei criteri sopracitati.

47. § Rischio: Sostenibilità della catena di fornitura.





Privacy e sicurezza delle informazioni

La **sicurezza dei dati e dei sistemi informatici** rappresenta un tema cruciale per ogni realtà aziendale; nel caso del Gruppo Fedabo, la natura di azienda di servizi, in cui la quasi totalità della popolazione aziendale lavora quotidianamente e continuamente con dispositivi informatici e accesso a internet, rafforza ulteriormente l'importanza di adottare strategie atte alla tutela delle informazioni e alla mitigazione dei rischi informatici⁴⁸.

Per contrastare le possibili criticità, l'azienda presta innanzitutto attenzione ad aggiornare la struttura informatica e i relativi sistemi di protezione. Con l'occasione del trasferimento nella nuova sede, sono state implementate misure più avanzate su questo fronte. In particolare, è stato aggiornato il sistema di backup dei dati, garantendo un salvataggio periodico più frequente rispetto al precedente e assicurando quindi una maggiore capacità di data recovery. Inoltre, a inizio 2026, è stato attivato un **monitoraggio attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7**, delle apparecchiature e dei sistemi informatici aziendali al fine di intercettare tempestivamente eventuali problematiche, anomalie o malfunzionamenti. Il monitoraggio è gestito da un centro operativo esterno che, in caso di criticità riscontrate, interverrà adottando diversi approcci in base alla gravità della minaccia, al fine di risolvere prontamente la situazione.

A fine 2025 è iniziato anche un lavoro di formalizzazione di alcune politiche e procedure relative alla sicurezza e alla gestione dei dispositivi informatici, anche in ottica di adeguamento alla Direttiva NIS2⁴⁹.

Sebbene solamente la capogruppo Fedabo Holding sia soggetta alla nuova normativa, le misure verranno messe in atto in riferimento all'intero perimetro aziendale, per garantire allineamento e un livello generale di sicurezza più elevato. Negli ultimi anni, nessuna società del Gruppo Fedabo ha subito danni significativi dovuti ad attacchi informatici.

⁴⁸ § Rischio: Attacchi informatici e fughe di dati.

⁴⁹ La direttiva 2022/2555 (nota anche come NIS2) ha sostituito la precedente normativa del 2016 (NIS1), istituendo un quadro giuridico uniformato per sostenere la cibersicurezza in 18 settori critici in tutta l'Unione Europea.



Un altro aspetto su cui l'azienda sta lavorando è la formazione e sensibilizzazione della popolazione aziendale, che utilizza quotidianamente i sistemi informatici e risulta quindi esposta ai relativi rischi, primi fra tutti gli episodi di *phishing*.

Durante diverse riunioni bimensili, sono state condivise linee guida e indicazioni operative in materia di cybersecurity finalizzate ad accrescere la consapevolezza dei lavoratori e suggerire best practice da seguire nello svolgimento delle proprie mansioni. Il tema della **privacy** risulta essere strettamente legato a quello della sicurezza informatica, soprattutto per aziende che, come il Gruppo Fedabo, trattano una moltitudine di dati sensibili dei propri clienti. Il personale aziendale, infatti, instaura rapporti diretti e continuativi con un gran numero di aziende, risultando così esposto sia alla protezione delle informazioni aziendali sia alla tutela dei propri dati e dei relativi contatti personali⁵⁰.

Per quanto concerne i lavoratori, il tema della privacy è stato oggetto di diversi momenti formativi nel corso degli anni. A partire dal 2024, è stato introdotto un **nuovo sistema di comunicazione telefonica aziendale** (3CX), che permette di effettuare chiamate interne ed esterne tramite tecnologia VoIP, migliorando così sicurezza e tracciabilità. Da diversi anni è presente una figura interna che, tra le diverse responsabilità, si occupa anche del monitoraggio della **conformità in materia di privacy e dei sistemi di gestione**. Tale figura collabora costantemente con un consulente esterno, garantendo uno scambio tempestivo e approfondito di informazioni, novità legislative e la diffusione di buone pratiche.

Garantire elevati standard di privacy in relazione ai documenti e alle informazioni forniti dai propri **clienti** rappresenta un impegno di primaria importanza per tutte le società del Gruppo Fedabo, impegnate nell'adozione di procedure e pratiche volte a garantire il corretto trattamento dei dati necessari per l'erogazione dei servizi di consulenza⁵¹. La **sensibilizzazione del personale** sul tema della privacy riveste un ruolo centrale: oltre a diffondere conoscenze tecniche e comportamentali, mira a rendere tutti i lavoratori pienamente consapevoli dell'importanza di gestire correttamente le informazioni, prevenendo qualsiasi utilizzo improprio o non intenzionale dei dati a disposizione.

50. § Impatto potenziale negativo: Privacy dei lavoratori.

51. Impatto potenziale negativo: Privacy dei clienti.



L'AI ALL'INTERNO DEL GRUPPO FEDABO

Consapevole dei rischi legati all'utilizzo dei sistemi informatici e di Intelligenza Artificiale, il Gruppo Fedabo ha dedicato sforzi significativi per offrire a lavoratori e lavoratrici le competenze e linee guida necessarie a un utilizzo etico e sicuro, in piena tutela dei dati dei clienti, delle persone e del Gruppo stesso. Tra le motivazioni che hanno spinto a una maggiore regolamentazione e sensibilizzazione sui temi di privacy e sicurezza dei dati rientra quindi anche la crescente diffusione di strumenti di Intelligenza Artificiale.

In primo luogo, è stato istituito un **Comitato** dedicato alla gestione e all'approfondimento delle tematiche correlate. In questa sede, sono stati sviluppati e condivisi un **Regolamento aziendale** e una **Politica** sull'uso dei sistemi di intelligenza artificiale, con l'obiettivo di garantire che il loro impiego sia sempre in linea con i valori etici che contraddistinguono il Gruppo.

Inoltre, nel 2025 a tutti i collaboratori è stata data la **possibilità di partecipare a due eventi formativi sul tema**: il primo illustrava un uso consapevole ed eticamente corrette dei vari strumenti di IA presenti sul mercato, mentre il secondo era focalizzato sugli aspetti legali correlati all'utilizzo di tali tecnologie.

Dal 2025, in concomitanza con la fondazione della società EffAI S.r.l., SB, l'intelligenza artificiale è ufficialmente entrata a far parte della quotidianità del Gruppo Fedabo, sebbene con grande consapevolezza riguardo alle sue potenzialità, ma soprattutto ai rischi e alle possibili implicazioni negative in termini di privacy e di cybersicurezza.



La nascita di **EffAI S.r.l. SB** nel 2025 ha rappresentato un'ulteriore dimostrazione dell'interesse del Gruppo verso il tema dell'Intelligenza Artificiale e dei suoi risvolti sul lato etico. Il fermento del mercato costituisce un'importante opportunità, dato che molte società si trovano nella necessità di adottare strumenti adatti alle loro esigenze e sicuri in termini di tutela dei dati, senza sapersi orientare tra le moltissime alternative presenti. Tuttavia, il Gruppo è consapevole della necessità di prestare attenzione anche ai possibili risvolti negativi, ovvero i rischi finanziari correlato all'investimento in un settore così dinamico e potenzialmente esposto a una bolla di mercato, ma anche le possibili difficoltà nell'affrontare l'ambiziosa sfida di bilanciare etica ed esigenze di sviluppo del settore⁵².



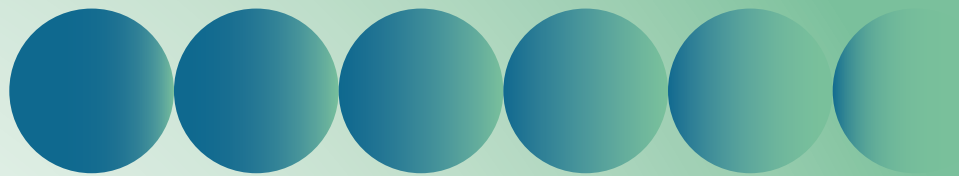
52. § Rischio: Sviluppo di Intelligenza Artificiale (EffAI S.r.l.)

A s c o l t a r e

E v o l v e r e

C o s t r u i r e

05



Armonia

ENVIRONMENT

La tutela dell'ambiente inizia dalla **creazione di un modello produttivo rigenerativo**, in grado di promuovere l'impegno verso nuove soluzioni energetiche.

Preservare le risorse del nostro pianeta significa guidare il mondo verso un futuro migliore per tutti.





CAMBIAMENTI CLIMATICI

Consumi energetici

Il Gruppo Fedabo monitora attentamente i propri consumi energetici, implementando, ove possibile, interventi migliorativi per ridurre il proprio impatto sull'ambiente. Secondo questa logica, dal 2021 l'azienda non consuma gas naturale, grazie a un sistema di riscaldamento e raffrescamento a pompa di calore (alimentata a energia elettrica). La presenza di un **impianto fotovoltaico** e l'acquisto di elettricità corredata da **Garanzie d'Origine** assicurano l'utilizzo di **energia al 100% rinnovabile** per il fabbisogno degli uffici.

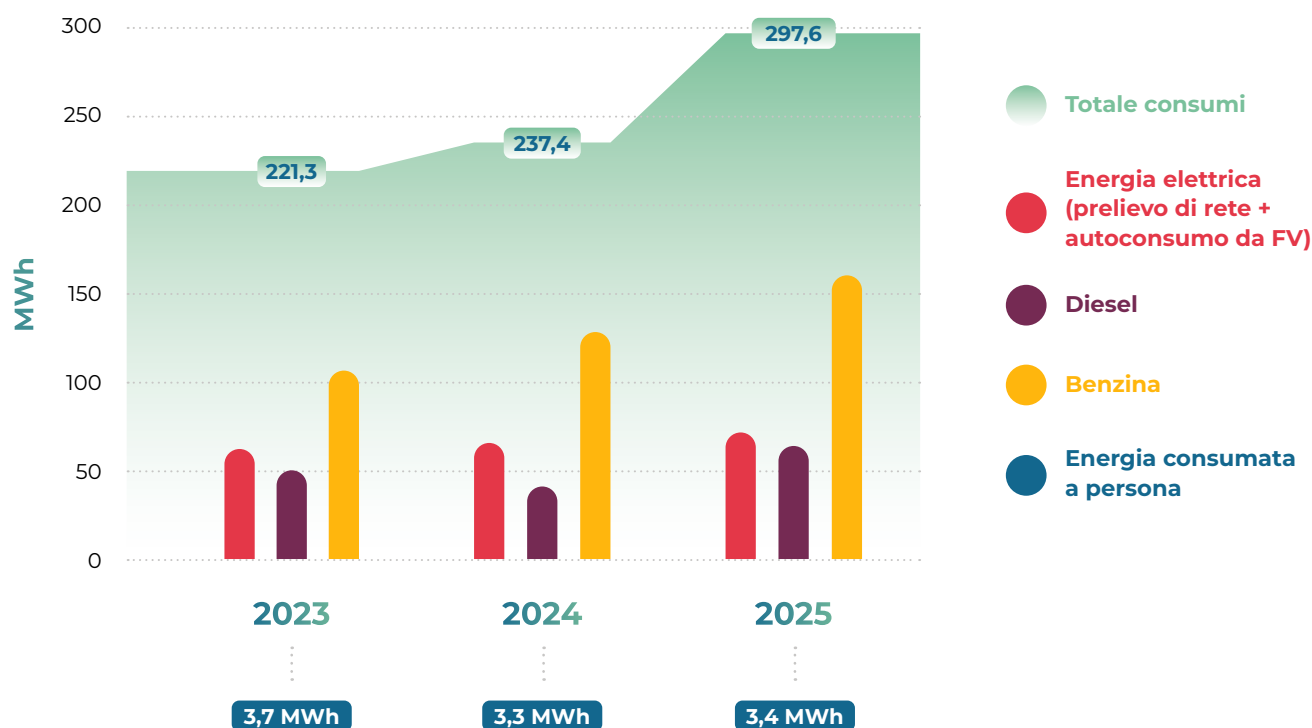
Accanto all'energia elettrica, gli altri due principali vettori energetici sono i **carburanti** (benzina e diesel) utilizzati per la flotta aziendale. Il Gruppo dispone di **sei auto aziendali ibride**, a disposizione dell'intera forza lavoro per trasferte e sopralluoghi presso clienti; una di queste è destinata al progetto di carpooling e viene quindi utilizzata da alcuni gruppi di dipendenti per percorrere il tragitto casa-lavoro nei mesi assegnati. Vi sono inoltre alcune vetture ibride intestate all'azienda ma riconosciute ad alcune persone come benefit⁵³.

⁵³. Non sono conteggiati, in questo calcolo, i consumi di carburante legati ai tragitti casa-lavoro del personale.



Nel 2025 il Gruppo ha consumato complessivamente **297,6 MWh di energia**, con un aumento del 25% rispetto al 2024⁵⁴. I **consumi specifici**, calcolati sul numero medio di persone direttamente assunte nell'anno, risultano invece **costanti** rispetto all'anno precedente; i maggiori consumi vanno quindi di pari passo con l'ampliamento del personale. La crescita del consumo energetico complessivo è prevalentemente legata al maggior consumo di carburante, in particolare diesel (+54%) e, secondariamente, benzina (+25%), anche in conseguenza all'aumento delle trasferte presso clienti.

CONSUMI ENERGETICI GRUPPO FEDABO (MWh)

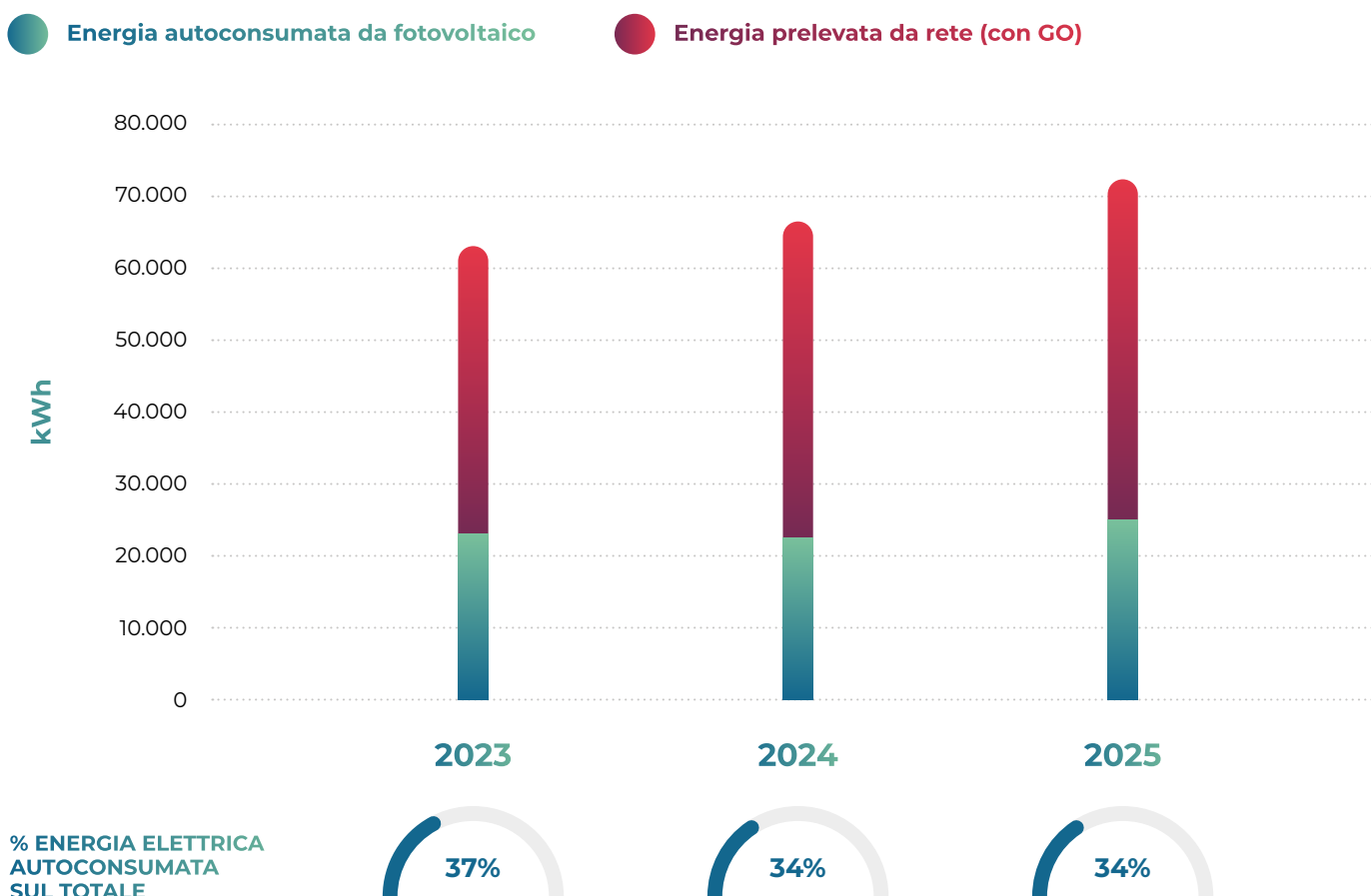


54. Per comparabilità, tutti i dati relativi ai consumi sono stati convertiti in MWh tramite appositi fattori di conversione. I dati riportati si discostano da quanto presente nel Bilancio di sostenibilità 2024, dove i dati erano in tep (tonnellate equivalenti di petrolio).



Rispetto all'energia elettrica, che deriva interamente da fonti rinnovabili, circa il **34% è autoconsumata da impianti fotovoltaici** (25 su 72 MWh nel 2025); la porzione restante viene prelevata da rete e acquistata con Garanzie d'Origine che ne certificano la provenienza da impianti idroelettrici, fotovoltaici o eolici. Nell'ultimo triennio la **percentuale di autoconsumo è rimasta costante**, aggirandosi sempre tra il 34% e il 37% del totale di energia elettrica consumata.

ENERGIA ELETTRICA - PRELIEVO ED AUTOCONSUMO





Mitigazione del cambiamento climatico

Un tema particolarmente attenzionato da parte del Gruppo Fedabo è quello della **riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)**. In quanto società di servizi, le aziende del Gruppo hanno un impatto emissivo contenuto; tuttavia, nella convinzione che ogni azione abbia valore, l'azienda si impegna costantemente per **ridurre e mitigare le proprie emissioni GHG⁵⁵** e per mantenere un sistema di gestione ambientale certificato UNI EN ISO 14001. In linea con gli obiettivi di neutralità climatica entro il 2030 assunti nel contesto della partecipazione a **CO2alizione⁵⁶**, il Gruppo Fedabo adotta una serie di strategie per mitigare il proprio impatto ambientale:

- Calcolo annuale della **Carbon Footprint** di Organizzazione, seguendo i criteri stabiliti dalla normativa 14064-1.
- Iniziative di *smartworking* e *car sharing* volti a **ridurre le emissioni generate dagli spostamenti casa-lavoro**, che costituiscono il 35% delle emissioni complessive.
- **Comitato Net Zero**, incaricato di fornire nuove idee e proposte volte alla riduzione delle emissioni dell'azienda.
- **Compensazione volontaria** delle emissioni prodotte, in percentuale sempre maggiore (100% delle emissioni di Fedabo S.p.A. nel 2025 per l'anno 2024).

55. § Impatto negativo effettivo: contributo emissivo

56. CO2alizione è un gruppo di imprese impegnate nell'attivare percorsi concreti di decarbonizzazione, supportandosi tramite collaborazione e scambio di idee, strategie e strumenti, con l'obiettivo di raggiungere i target 2030 e 2050 di riduzione delle emissioni stabiliti dall'Unione Europea. Per maggiori informazioni: <https://co2alizione.eco/it/home>



Consapevole del rilevante impatto che la realizzazione della **nuova sede** ha avuto rispetto alle emissioni GHG normalmente prodotte, il Gruppo si impegna a valutare anche l'impatto della realizzazione dell'edificio; in occasione del prossimo Bilancio di sostenibilità, verranno quindi calcolate anche le emissioni legate alla sede, tenendo conto sia della struttura e degli interni sia delle parti esterne ancora in completamento nel corso del 2026⁵⁷.

Come per gli anni precedenti, anche nel 2025 sono state calcolate le emissioni di **scope 1, 2 e 3**, nell'intento di fornire una visione il più accurata e precisa possibile dell'impatto ambientale effettivo del Gruppo⁵⁸. Il calcolo è stato effettuato in linea con la norma ISO 14064-1 (riguardante il calcolo della Carbon Footprint di Organizzazione), e sono state prese in considerazione le seguenti categorie⁵⁹:

- **Categoria 1** (Scope 1): emissioni dirette
- **Categoria 2** (Scope 2): emissioni indirette da energia importata
- **Categoria 3** (Scope 3): emissioni indirette per trasporti
- **Categoria 4** (Scope 3): emissioni indirette associate all'uso dei prodotti

Nel 2025, il Gruppo Fedabo ha generato, complessivamente, 224,2 tCO₂e, con un aumento del 33% rispetto all'anno precedente.

Le **emissioni specifiche**, calcolate sul numero di lavoratori al 31/12 dell'anno di riferimento, sono tuttavia **in linea con il biennio 2023-2024**; l'aumento delle emissioni è quindi proporzionale alla crescita dell'azienda e del numero di risorse che vi lavorano⁶⁰.

57. § Impatto negativo effettivo: costruzione nuova sede

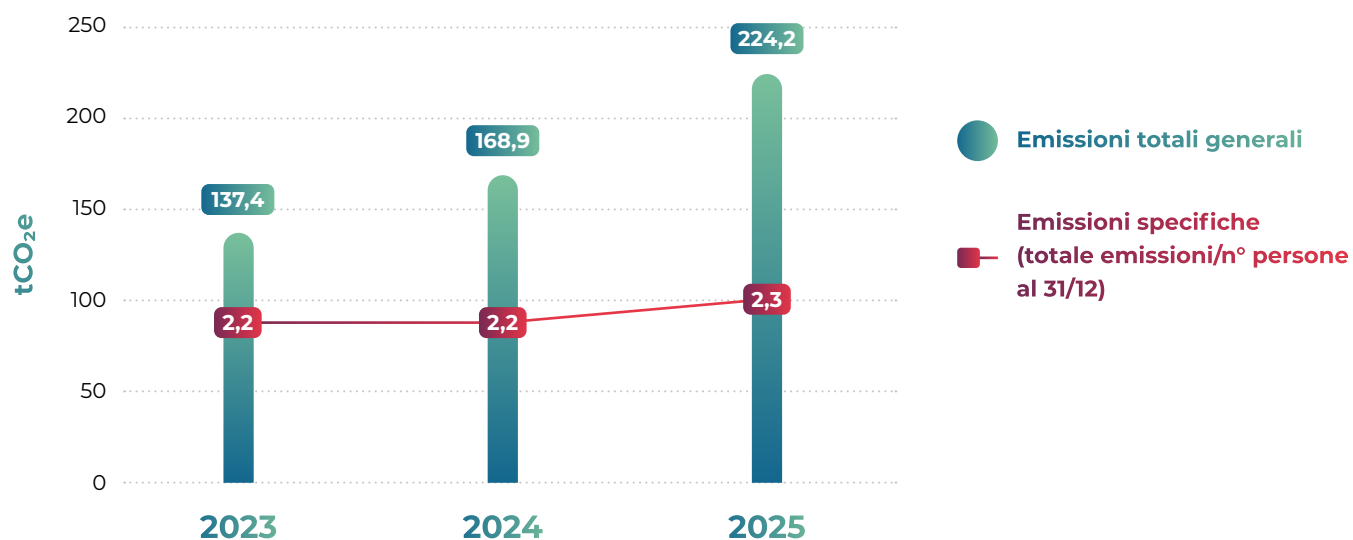
58. La suddivisione in Scope 1, 2 e 3 è stabilita dallo standard internazionale "GHG Protocol", identificazione molto diffusa per la rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra.

59. Le categorie 5 e 6 previste dalla norma sono state escluse dal calcolo delle emissioni poiché ritenute non pertinenti per l'attività svolta dall'organizzazione.

60. Si specifica che per l'anno 2023, parte delle emissioni risulta stimata. Infatti, fino al 2024 non venivano monitorate le emissioni GHG generate da Green Evolution; le emissioni di questa società sono state quindi stimate sulla base delle emissioni generate dalla società nel 2024 e parametrize al numero di dipendenti presenti al 31.12 del 2023. I dati corrispondono a quelli rendicontati nel Bilancio di sostenibilità 2024.



EMISSIONI GHG TOTALI E SPECIFICHE - SCENARIO MARKET-BASED



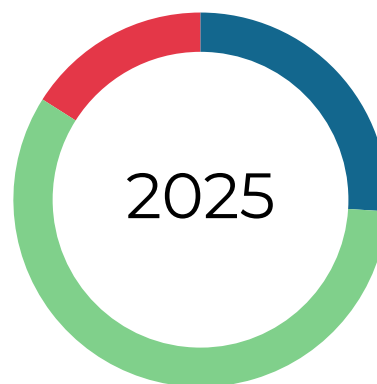


Nello scenario **market-based**, le emissioni indirette da energia importata (scope 2) del Gruppo Fedabo corrispondono a 0 tCO₂e, dal momento che il 100% dell'energia elettrica utilizzata deriva da fonte rinnovabile (autoconsumo da fotovoltaico o Garanzie d'Origine). Le emissioni GHG si suddividono quindi nelle altre categorie: le **emissioni dirette** (scope 1), pari al 26% del totale, e le altre **emissioni indirette** (scope 3), a loro volta suddivise tra **emissioni per trasporti e per uso dei prodotti**. La categoria tre in particolar modo incide per quasi il 60% del totale.

Le **emissioni dirette** hanno registrato una significativa crescita nel 2025 rispetto ai valori costanti registrati nel biennio precedente (+30%); questo risultato è conseguenza dell'importante **aumento nel consumo di carburanti** già menzionato in precedenza. Infatti, il maggior numero di trasferte e visite presso clienti, così come l'aumento della auto a uso promiscuo assegnate come benefit, hanno incrementato i quantitativi di carburante consumati dal Gruppo⁶¹.

Una crescita simile (+26%) si registra anche in riferimento alle emissioni da beni utilizzati; la principale ragione di questo aumento è attribuibile a un **affinamento del calcolo** tramite integrazione delle emissioni correlate ai rifiuti prodotti (tracciati a partire dal 2025, grazie a stime della raccolta differenziata urbana prodotta dal Gruppo⁶²). Inoltre, l'acquisto di mobili, postazione e attrezzature in vista del trasferimento nella nuova sede ha inciso sulle emissioni legate ai beni acquistati.

SUDDIVISIONE EMISSIONI 2025



26% Emissioni dirette (Categoria 1)

58% Emissioni indirette per trasporti (Categoria 3)

16% Emissioni indirette per prodotti utilizzati

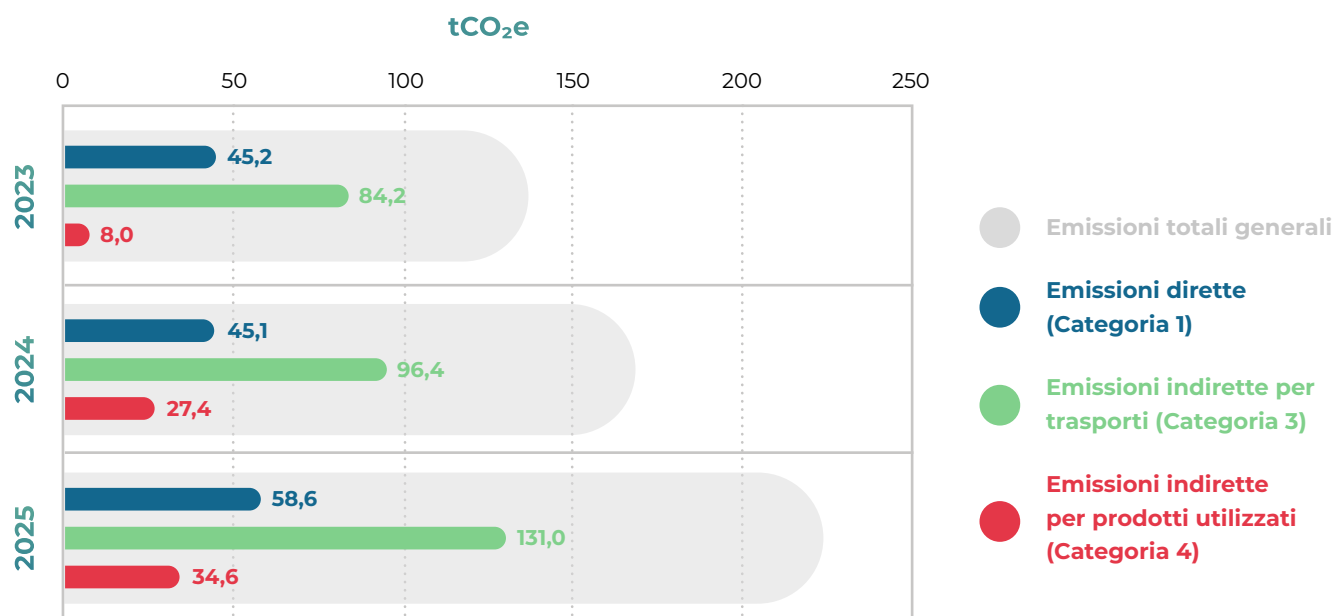
61. Per quanto riguarda lo Scope 1, le altre potenziali fonti emissive da includere (ovvero gas naturale ed eventuali perdite di F-gas) non risultano pertinenti per gli anni considerati (dati attività pari a zero).

62. Per ulteriori dettagli, si rimanda alla relativa sezione "Rifiuti" all'interno del presente capitolo.



L'aumento più significativo (+36%) riguarda però la **categoria 3**, che è anche quella più impattante per il Gruppo e comprende le fasi *upstream* dei vettori energetici (emissioni connesse alla distribuzione dell'energia e alle possibili perdite di rete), il trasporto di beni acquistati e rifiuti generati, le trasferte (spostamenti e pernottamenti) e il trasferimento casa-lavoro del personale.

EMISSIONI GHG PER CATEGORIA - SCENARIO MARKET-BASED



La rilevanza e variabilità delle emissioni incluse in categoria 3 giustificano un'analisi più approfondita, in particolare degli aspetti legati alla **mobilità dei dipendenti** su cui l'azienda ha maggiore spazio di azione. Le fasi upstream dei vettori energetici (20,4 tCO₂e nel 2025) sono infatti rimaste piuttosto costanti rispetto al 2024, mentre le emissioni connesse ai trasporti di beni sono aumentate a seguito dell'integrazione delle emissioni connesse al trasporto dei rifiuti (precedentemente non mappate).



Per quanto riguarda le **trasferte**, il crescente numero di clienti in tutta Italia e la partecipazione a eventi e fiere internazionali hanno generato nell'ultimo biennio un aumento dei pernottamenti (in Italia e all'estero) e dei viaggi in treno e aereo. Inoltre, dal 2025 è stata integrata una **mappatura più precisa** anche degli spostamenti via autobus, taxi e auto a noleggio (ad esempio per i trasferimenti da e verso gli aeroporti) così come dei km percorsi dalle risorse con auto propria per trasferte di lavoro (eventualità che si verifica solo in caso tutte le auto aziendali risultino già impegnate). Nel 2025, le trasferte hanno quindi generato 18,5 tCO₂e.

La fonte emissiva più rilevante resta il **commuting** dei dipendenti, che rappresenta circa un terzo delle emissioni totali (**78,5 tCO₂e** nel 2025, in crescita del 15% rispetto al 2024). Il personale del Gruppo Fedabo proviene prevalentemente dal territorio della Valle Camonica e dalle zone limitrofe nelle province di Brescia e Bergamo (quali Sebino, Franciacorta, Val di Scalve), con l'eccezione di due risorse che risiedono in provincia di Vicenza o di Modena.

Lo **smart working** rappresenta sicuramente la principale misura di riduzione delle emissioni generate dagli spostamenti casa lavoro: tutte le risorse possono usufruirne per un giorno la settimana, mentre quelle che abitano più lontano dalla sede possono richiedere un secondo giorno e, nel caso delle risorse che vivono al di fuori delle province di Brescia e Bergamo, sono stabiliti accordi specifici per ridurre la necessità di spostamenti. Le attività e modalità operative di Green Evolution, che richiedono frequenti sopralluoghi da clienti, impongono al personale un'organizzazione più flessibile e variabile, che non sempre garantisce la possibilità di fruire del giorno di smartworking.

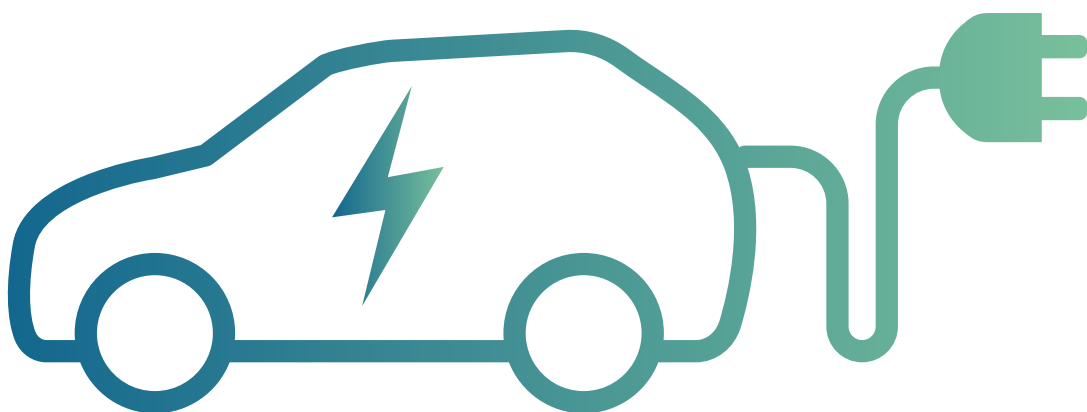
A questa azione viene associata la promozione attiva del *carpooling* (condivisione del viaggio per recarsi al lavoro tramite un'unica automobile), che dal 2024 ha assunto un nuovo valore grazie alla messa a disposizione di una delle auto aziendali ibride per coprire i viaggi più lunghi, con un sistema a rotazione tra i gruppi di lavoratori che abitano più distanti.



PROGETTO YARIS

Dal 2024, nell'intento di ridurre ulteriormente le proprie emissioni relative agli spostamenti casa-lavoro, è stato avviato il **progetto Yaris, carpooling strutturato** che si basa sull'utilizzo di un'auto aziendale ibrida per gli spostamenti casa-lavoro del personale che risiede in zone geografiche limitrofe, ma lontane dalla sede aziendale. Questo progetto assicura vantaggi di diversa natura: oltre a ridurre i costi per i lavoratori, la condivisione del mezzo di trasporto favorisce la mitigazione dell'impatto emissivo del commuting aziendale (diminuendo il numero di veicoli in circolazione) e, allo stesso tempo, riduce lo stress psico-fisico e promuove la socializzazione tra colleghi.

Nel 2025, l'auto è stata utilizzata in modo alternato seguendo una direttrice per mese, al fine di agevolare i lavoratori provenienti da tre diverse aree: Brescia, Val di Scalve e alta Valle Camonica. La rotazione mensile ha consentito di realizzare 60 viaggi all'anno per ognuna delle direttrici (per un totale di circa 185 viaggi).

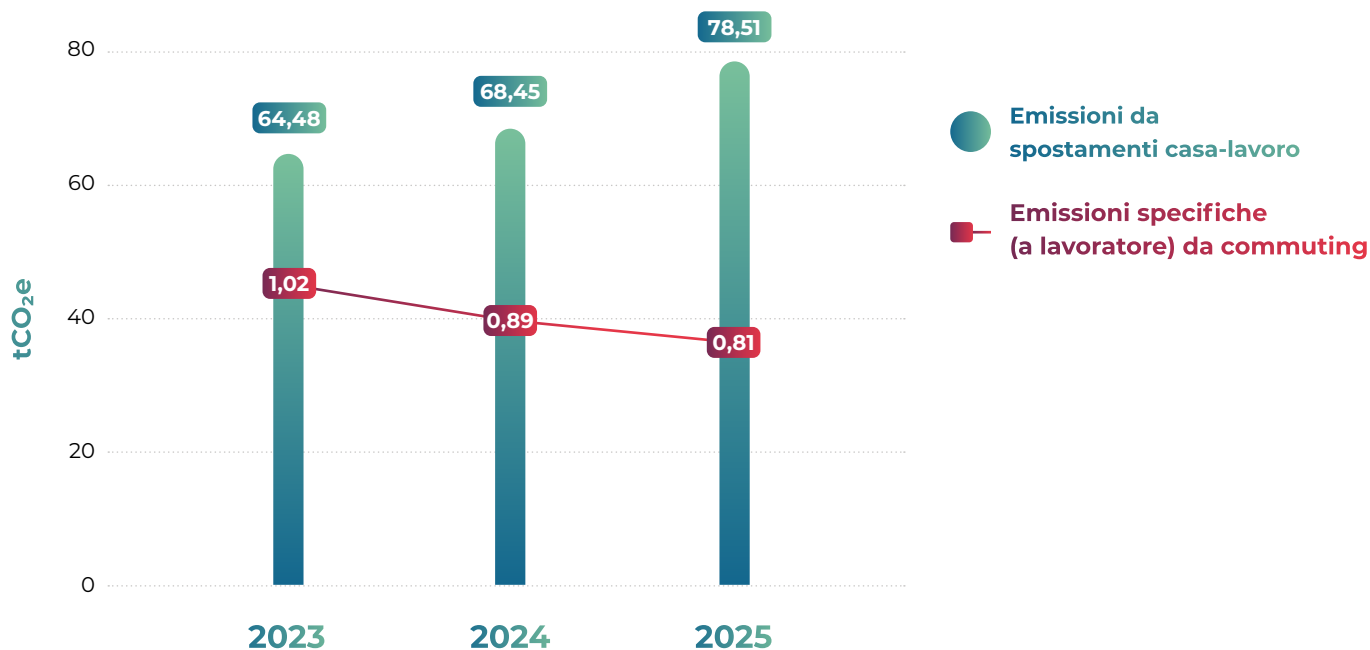




Oltre alle due misure più impattanti, vengono promosse altre iniziative, anche grazie all'attività del **Comitato Net Zero**. Il Gruppo dispone di alcune biciclette (di cui 2 elettriche) a disposizione del personale, utilizzate prevalentemente in pausa pranzo per percorrere il tratto che porta al vicino River Oglio Bike Bar, dove i lavoratori possono avere un caffè offerto dall'azienda se si recano sul posto a piedi o in bici (iniziativa "un caffè salutare"). Sempre per promuovere mezzi alternativi all'automobile, ogni anno viene riproposta l'iniziativa "bike to work day", che incentiva i lavoratori a percorrere il tragitto casa-lavoro in bicicletta. Infine, è attiva una convenzione con E-VAI, piattaforma di carsharing che permette di utilizzare auto elettriche disponibili sul territorio italiano ad integrazione del parco auto aziendale.

L'efficacia delle azioni intraprese è percepibile dal **calo delle emissioni specifiche da commuting** (emissioni da spostamento casa-lavoro/totale lavoratori), costante nel triennio nonostante il continuo aumento del valore complessivo. Nel 2025, il calo registrato rispetto all'anno precedente corrisponde al 9%.

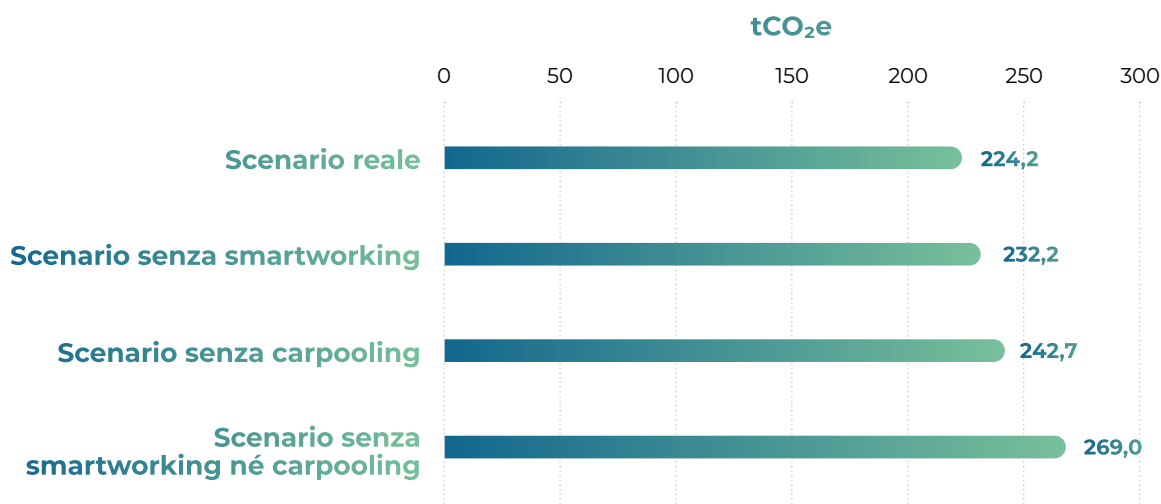
EMISSIONI GHG DA COMMUTING





Inoltre, per monitorare i risultati raggiunti, il Gruppo Fedabo calcola annualmente i possibili scenari di emissioni GHG in assenza di smartworking e carpooling. Nel 2025, le azioni intraprese hanno permesso di evitare l'emissione di **oltre 26 tonnellate di CO₂ equivalente**⁶³.

EMISSIONI GHG TOTALI - SCENARI



Per agire anche sulle emissioni residue, Fedabo S.p.A. ha implementato un percorso di **progressiva compensazione**, tramite l'adesione a progetti certificati che permettono il rilascio di crediti di carbonio. Nel 2025 sono stati acquistati crediti di carbonio per **131 tCO₂eq**, l'equivalente del 100% delle emissioni di Fedabo S.p.A. nel 2024⁶⁴.

Inoltre, in occasione della partecipazione alla fiera di settore Ecomondo, **Green Evolution** ha compensato le emissioni correlate alla propria presenza all'evento, acquistando tre crediti di carbonio. Tra le attività di supporto al territorio, Fedabo compensa annualmente anche le emissioni legate all'evento **Wine Trail**, competizione sportiva locale. Negli anni futuri, l'azienda intende proseguire sia con la compensazione delle emissioni residue, valutando un possibile ampliamento anche alle altre società del Gruppo, sia con il sostegno all'evento Wine Trail.

63. I calcoli sono basati su stime e assunzioni, partendo dai dati raccolti per il calcolo delle emissioni da commuting. Dove è stato necessario fare delle assunzioni, si è deciso di sottostimare il risparmio emissivo piuttosto che rischiare di sovrastimarlo.

64. Nel 2024, il risultato della carbon footprint di Fedabo S.p.A. SB era 130,55 tCO₂e. Il dato riportato in precedenza include anche le altre società del Gruppo, per cui la compensazione non è al momento prevista.



Servizi energetici e di decarbonizzazione di Fedabo S.p.A.

Consumi energetici e mitigazione delle emissioni GHG sono tematiche rilevanti per Gruppo Fedabo, non soltanto ai fini del monitoraggio e miglioramento delle proprie performance, ma anche rispetto ai servizi offerti ai clienti. Infatti, Fedabo S.p.A. svolge attività di consulenza sia per l'ottimizzazione dei costi e consumi energetici sia per la transizione energetica e per il monitoraggio e la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra.

La società vanta decenni di esperienza nel settore della consulenza energetica, in cui si posiziona con la qualifica di **ESCO** (Energy Service Company). I servizi di **monitoraggio, piani di miglioramento, progetti ed interventi mirati** offrono la possibilità ai clienti di migliorare notevolmente la propria efficienza energetica⁶⁵.

In relazione ad alcuni servizi specifici, Fedabo monitora quantitativamente i **risparmi ottenuti** dai clienti: è il caso dei contratti EPC (Energy Performance Contract⁶⁶) e degli interventi con ottenimento di Titoli di Efficienza Energetica (TEE) e di Titoli di Efficienza Energetica per Cogenerazione ad Alto Rendimento (TEE CAR). I valori sono monitorati in tonnellate equivalenti di petrolio (tep).

Nel 2025, la chiusura di alcuni **contratti EPC** ha portato a una riduzione dei risparmi ottenuti rispetto al biennio precedente (172,7 tep rispetto ai 265,6 tep dell'anno precedente); è stato tuttavia avviato un nuovo rilevante progetto con un asilo infantile di Darfo Boario Terme (BS) che permetterà sia di garantire risparmi sia di apportare un contributo alla comunità locale. Anche i **risparmi legati a TEE e TEE CAR** hanno registrato un leggero calo rispetto all'anno precedente, pur mantenendo un valore del 62% superiore al 2023.

65. § Impatto positivo effettivo: efficientamento energetico per i clienti (Fedabo S.p.A.)

66. *Energy Performance Contract*: contratto volto a supportare le organizzazioni nella realizzazione di interventi di efficientamento energetico tramite soluzioni "chiavi in mano" e a garanzia di risultato, comprensive dell'investimento iniziale e basate su una condivisione dei risparmi.

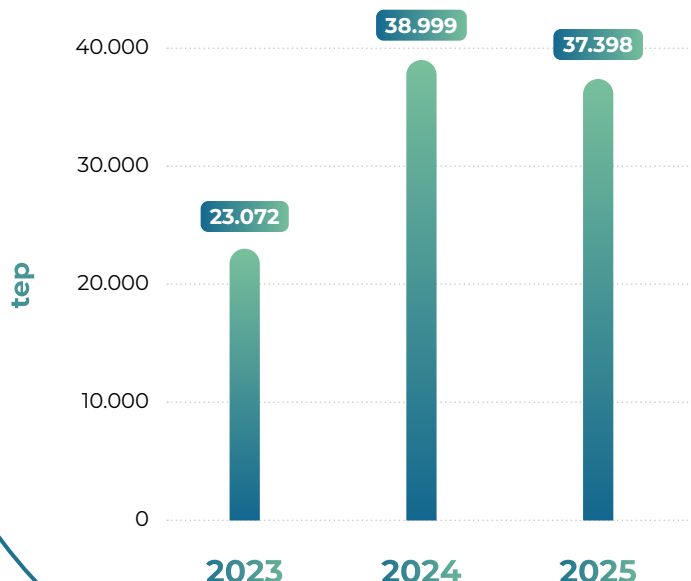


Oltre ai servizi di riduzione dei consumi energetici, Fedabo S.p.A. SB assiste i propri clienti nella transizione verso un maggior utilizzo di energia rinnovabile⁶⁷, attraverso servizi di consulenza per l'installazione di **impianti fotovoltaici** e di impianti di cogenerazione o trigenerazione a **biometano**, per la predisposizione di **Power Purchase Agreement** (Contratti PPA)⁶⁸ e per l'acquisto di energia corredata da **Garanzia d'Origine** (certificati virtuali che assicurano la provenienza dell'energia da fonti rinnovabili).

Nel corso dell'ultimo quadriennio (2022-2025), gli studi di fattibilità e il supporto all'installazione di impianti fotovoltaici per i clienti hanno permesso la realizzazione (già avvenuta o in corso d'opera) di impianti per oltre **180 MWp complessivi di potenza installata**. Da quando è stato avviato, il servizio ha registrato un periodo di picco tra il 2022 e 2024, in conseguenza al supporto fornito del contesto del Superbonus 110%.

La riduzione dei consumi energetici e la transizione verso fonti rinnovabili (tramite installazione di impianti di autoproduzione o acquisto di Garanzie d'Origine) incidono anche sulla riduzione delle emissioni GHG. Inoltre, **l'analisi e il monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra** (GHG), attraverso calcoli di Carbon Footprint di Organizzazione (CFO), Carbon Footprint di Prodotto (CFP) e di LCA (*Life cycle assessment*), così come la strutturazione di piani di decarbonizzazione, rappresentano ulteriori servizi a supporto dell'obiettivo di gestione e riduzione dell'impatto emissivo dei clienti⁶⁹.

RISPARMI CONSEGUITI DAI CLIENTI ATTRAVERSO IL SERVIZIO TEE E TEE-CAR



67. § Impatto positivo effettivo: contributo verso la transizione energetica (Fedabo S.p.A.)

68. *Power Purchase Agreement*: contratto a medio-lungo termine (tipicamente dieci anni) che regola la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili. L'obiettivo principale del PPA è garantire al cliente finale una fornitura rinnovabile a prezzo fisso su un orizzonte esteso (rispetto ai normali contratti) e fornire al fornitore di energia una base contrattuale solida che assicuri condizioni di stabilità finanziaria per lo sviluppo di energia rinnovabile.

69. § Impatto positivo effettivo: riduzione delle emissioni GHG dei clienti (Fedabo S.p.A.)



Infine, Fedabo S.p.A. promuove le **Comunità Energetiche Rinnovabili (CER)**⁷⁰, un progetto innovativo volto all'efficientamento energetico, alla decarbonizzazione dei processi produttivi e alla transizione verso le fonti rinnovabili. Questa soluzione non offre benefici solo a livello ambientale, ma anche in ambito economico e sociale, favorendo la crescita dell'economia locale e contribuendo al coinvolgimento e la collaborazione dei cittadini nella transizione energetica. Il supporto tecnico al cliente da parte di Fedabo S.p.A. SB si concretizza in molteplici servizi di assistenza nelle fasi di **creazione e gestione** di una CER, attraverso studi di prefattibilità e di fattibilità, costituzione della Comunità, fino alla sua gestione e monitoraggio tramite piattaforma.

La nascita dell'area Innovazione ha proprio lo scopo di seguire al meglio il tema delle CER, delle fonti energetiche alternative (idrogeno e biometano) e degli sviluppi più innovativi nel settore come i BESS (Battery Energy Storage Systems), contribuendo così alla transizione energetica presso clienti e pubbliche amministrazioni⁷¹.

Nel 2025 il Gruppo Fedabo ha promosso anche un'importante iniziativa per le proprie risorse e le loro famiglie, sponsorizzando la creazione di un gruppo d'acquisto con prezzi vantaggiosi per l'installazione di **impianti fotovoltaici e sistemi di accumulo**.

Il team dell'area ottimizzazione consumi specializzato sui servizi relativi agli impianti fotovoltaici ha seguito tutte le fasi, dalla raccolta delle adesioni e **valutazione di fattibilità** e potenza/capacità necessarie, ai **rapporti con l'installatore**, fino al supporto nella **richiesta dell'incentivo** previsto dal PNRR o nella raccolta della documentazione necessaria per la detrazione in dichiarazione dei redditi⁷². Sono stati completati **31 progetti**, installando, presso le abitazioni del personale e dei loro parenti stretti, impianti da 3 o 4,5 kWp, per una **potenza complessiva di 123 kWp**. Alcuni hanno previsto anche sistemi di accumulo, arrivando a una **capacità totale installata di 115 kWh**.

70. Una CER è un soggetto giuridico autonomo costituito da un gruppo di cittadini, attività commerciali, pubbliche amministrazioni locali o piccole e medie imprese che decidono volontariamente, tramite la sottoscrizione di uno Statuto e un Regolamento, di condividere virtualmente tra loro energia rinnovabile localmente prodotta al fine di generare benefici ambientali, sociali ed economici.

71. § Opportunità: innovazione per ridurre l'impatto ambientale (Fedabo S.p.A.)

72. Tutti hanno potuto accedere a forme di recupero di parte dell'investimento: chi non ha aderito all'incentivo PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) del 40%, potrà detrarre il 50% in 10 anni tramite la dichiarazione dei redditi.



INQUINAMENTO E USO DELLE RISORSE

Servizi ambientali di Green Evolution

Per la natura delle proprie attività, le società del Gruppo Fedabo non generano particolari impatti in termini di inquinamento, utilizzo delle risorse e produzione di rifiuti. Infatti, non vi sono né emissioni di sostanze inquinanti né un vero consumo e trasformazione di risorse (vengono soltanto acquistati beni finiti necessari per il lavoro quotidiano) e i rifiuti prodotti, essendo di natura puramente civile e non industriale, vengono raccolti e gestiti attraverso la raccolta differenziata comunale.

Tuttavia, questi temi risultano rilevanti in riferimento alle aziende clienti, spesso industrie produttive, a cui Green Evolution offre servizi di analisi, intervento e compliance rispetto alle performance ambientali.

Oltre all'assistenza per il rispetto delle normative vigenti in termini di **rifiuti, emissioni, scarichi, rumore e odore**, l'azienda si impegna a proporre interventi migliorativi che superino le richieste normative.



In particolare, vengono promossi monitoraggio e riduzione degli impatti ambientali in termini di inquinamento (emissioni e scarichi)⁷³ ma anche percorsi di efficientamento dell'uso delle risorse e della gestione dei rifiuti⁷⁴. I consulenti di Green Evolution erogano anche **corsi di formazione** dedicati sul tema ambientale e di gestione dei rifiuti, sensibilizzando la direzione o la forza lavoro dei clienti sui temi selezionati.

Con il supporto di strumenti avanzati, quali il software in cloud **GECO²** che offre un registro di carico / scarico dei rifiuti automatizzato e digitalizzato, l'azienda supporta i clienti nella risoluzione degli adempimenti obbligatori in materia di rifiuti. Il supporto continuativo e customizzato sulle esigenze del cliente, che contraddistingue tutte le società del Gruppo Fedabo, permette anche di creare relazioni di fiducia con i clienti e di condividere i valori aziendali, supportando una crescente attenzione ai temi ambientali e promuovendo la **realizzazione di interventi oltre gli obblighi normativi**.

73. § Impatto positivo effettivo: Miglioramento impatto ambientale clienti (Green Evolution)

74. § Impatto positivo effettivo: Miglioramento gestione rifiuti dei clienti (Green Evolution)



Rifiuti

In un'ottica di continuo miglioramento, il Gruppo ha comunque deciso di avviare il **monitoraggio dei quantitativi di rifiuti generati**, con l'obiettivo di promuovere eventuali azioni migliorative. Dal 2024, è stato quindi avviato un tracciamento del materiale scartato, suddiviso secondo le categorie previste per i rifiuti urbani (carta, plastica, vetro, umido, indifferenziata) e prestando particolare attenzione alle categorie di altri rifiuti (toner delle stampanti) e di RAEE (Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche)⁷⁵.

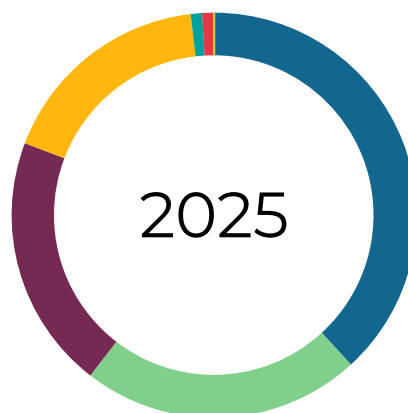
L'azienda adotta da anni un approccio plastic-free, eliminando l'utilizzo di bicchieri e bottigliette di plastica.

Al momento dell'assunzione, ciascun lavoratore riceve una **borraccia in metallo**, che può essere riempita illimitatamente al depuratore installato in ufficio. Inoltre, per prendere il caffè, vengono utilizzate **tazze e tazzine in ceramica** messe a disposizione dall'azienda, che vengono poi lavate e riutilizzate, evitando lo spreco dei bicchierini in plastica usa e getta normalmente erogati dai distributori automatici.

Per il 2025, il tracciamento dei rifiuti (stimato⁷⁶) ha restituito un **valore complessivo pari a 12.451 kg**; la categoria più impattante è la carta, seguita da vetro, plastica e umido. L'indifferenziata, così come toner e RAEE, rappresenta una porzione residuale.

RIFIUTI (KG) PER TIPOLOGIA

38% carta	1% indifferenziata
22% plastica	1% RAEE
20% vetro	0,05% toner
18% umido	



75. § Impatto positivo potenziale: Tracciamento dei rifiuti prodotti

76. Per stimare il peso della raccolta urbana, viene conteggiato il numero di volte in cui viene svuotato ciascun bidone di ciascuna categoria di differenziata e viene poi effettuato il calcolo utilizzando la densità media del materiale.



BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Biodiversità ed ecosistemi

Per Fedabo, la valorizzazione della comunità e del territorio passa anche per la **tutela della biodiversità e degli ecosistemi locali**, ritenuta fondamentale per garantire uno sviluppo sostenibile e duraturo nel tempo. Per questo motivo, dal 2021 è attivo il progetto Ecosistema Fedabo, finalizzato alla salvaguardia del territorio fluviale e boschivo della Valle Camonica tramite opere di valorizzazione ecologico-paesaggistica e di gestione forestale, per proteggere e riqualificare la **biodiversità locale** in un'ottica di maggiore fruibilità da parte della **comunità**⁷⁷.

Il progetto promosso da Fedabo S.p.A. è strettamente correlato all'espansione del portafoglio clienti e dei servizi contrattualizzati: per ogni nuovo cliente o servizio che supera una determinata soglia di fatturato, viene promossa un'azione di **tutela ambientale** (nel 2025, riqualifica di 100 mq di terreno boschivo). In questo modo, l'azienda coinvolge nelle opere promosse anche i clienti, cui viene riconosciuto un certificato, con l'obiettivo di sensibilizzarli sul tema e diffondere un esempio di buone pratiche da adottare per la tutela ambientale; nel 2025 le aziende coinvolte sono state 121.

Nei primi anni, il progetto si concentrava sulla **riqualifica di aree boschive o fluviali** e sulla piantumazione di alberi autoctoni (ontani, pioppi, noccioli, ciliegi e querce) lungo l'argine del fiume Oglio (nei comuni di Rogno, Piancogno, Breno e Esine) e presso l'orto botanico di Ome, per un totale di 127 piante.

⁷⁷. § Impatto positivo effettivo: azioni per la biodiversità locale



Negli anni 2023 e 2024 è stata promossa un'importante campagna di ripristino di sentieri montani: tra il sentiero Verde del Lazaret (Colere, Val di Scalve) e sentiero CAI n° 740 di Esine, sono stati riqualificati quasi 9 km di percorso.

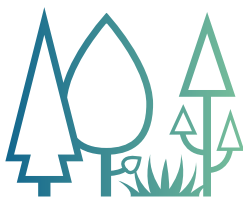
Infine, a partire dal 2023, si è sviluppato un nuovo progetto ambizioso, cu cui si stanno concentrando i principali sforzi degli ultimi anni: **"100% Castagno"**, in collaborazione con il Consorzio Forestale Bassa Valle Camonica. Il progetto prevede il ripristino di aree boschive per renderle più fruibili anche per la comunità e l'ottenimento per le aree riqualificate della **certificazione PEFC** (Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes), che accerta la gestione sostenibile delle foreste sulla base di stringenti criteri ambientali, sociali ed economici. Negli anni di attività, 100% Castagno ha permesso di riqualificare 30.000 mq presso il comune di Gianico (BS) e altri 30.000 mq presso quello di Artogne, in località Piazze (BS).

Nei prossimi anni, questo progetto, che già rappresenta un'importante elevazione dell'impatto effettivamente generato da Ecosistema Fedabo, vorrebbe essere **ulteriormente ampliato**, coinvolgendo altre realtà private e pubbliche e promuovendo la collaborazione con le associazioni forestali del territorio.



127 alberi

Piantumazione
della vegetazione
autoctona



Oltre 85.000 m²

Gestione attiva
e sostenibile delle
aree boschive



Circa 9 km

Riqualifica dei
sentieri montani

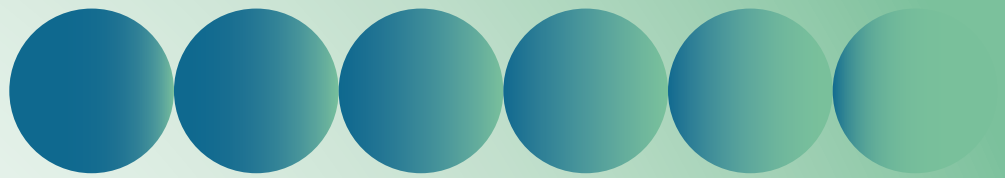
Questa attenzione al territorio e alla biodiversità è stata cruciale anche nella strutturazione e realizzazione della nuova sede del Gruppo.

La scelta di **riqualificare un'area dismessa** e in parziale stato di degrado ha infatti permesso di migliorare l'impatto visivo e la sicurezza della zona, grazie all'opera di recupero del materiale rimasto in loco (quali la piattaforma in cemento) e di pulizia della zona da rifiuti abbandonati⁷⁸. Inoltre, la progettazione e la costruzione hanno seguito elevati standard di sostenibilità ambientale (con l'obiettivo di ottenere la già menzionata **certificazione LEED**) e hanno portato alla definizione di una struttura integrata e rispettosa nei confronti dell'ambiente circostante.

⁷⁸. § Impatto positivo effettivo: riqualifica di un'area dismessa.







Conoscenza

APPENDICE

Attraverso la precisione delle analisi e dei metodi di lavoro si raccolgono **le informazioni adatte a comprendere l'andamento dell'azienda.**

Offrire agli stakeholder una visione chiara permette di misurare progressi reali e preparare al meglio le azioni future.





APPENDICE A

Metodologia per la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità e l'identificazione dei temi materiali

Il processo utilizzato per identificare gli Impatti, Rischi e Opportunità del Gruppo Fedabo (affrontati nella rispettiva sezione del capitolo 2 “Strategia aziendale”) è la cosiddetta **analisi di doppia materialità**, raccomandata e regolamentata dalla direttiva europea in ambito di rendicontazione di sostenibilità CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) e dai relativi standard ESRS⁷⁹.

Come anticipato nella sezione dedicata, l'analisi di materialità si è composta di una prima fase di identificazione e valutazione interna degli Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti, seguita da una fase di coinvolgimento degli stakeholder. Nella **prima parte dell'analisi**, sono stati approfonditi il **contesto aziendale e le interdipendenze dell'azienda**.

In questa fase a ciascun **IRO (Impatto, Rischio, Opportunità)** identificato sono stati assegnati dei valori numerici in scala 1-4, seguendo i criteri dettati dalla CSRD⁸⁰. Infatti, la consultazione di figure strategiche e della direzione ha permesso di ottenere punteggi il più possibile oggettivi, informati e precisi.

⁷⁹. I riferimenti normativi menzionati sono: CSRD *Corporate Sustainability Reporting Directive* (2022/2464) e ESRS *European Sustainability Reporting Standard*, contenuti nell'atto delegato della commissione europea, datato 31/07/2023. Con riferimento all'utilizzo di queste linee guida, nonostante gli interventi di ridimensionamento introdotti dal cd. *Pacchetto Omnibus*, si è ritenuto di mantenere l'adozione di alcuni aspetti chiave quali i riferimenti alle tematiche (AR16 Atto Delegato) e il processo di analisi di doppia materialità di seguito descritto.

⁸⁰. Gli standard di rendicontazione, sia nella versione ufficiale, sia nelle linee guida all'implementazione rese disponibili da EFRAG, ente che ha redatto gli standard, lasciano all'azienda la massima libertà per quanto riguarda la modalità di valutazione della materialità. Per rendere comparabile e oggettiva la valutazione, si è scelto di usare una scala omogenea che potesse restituire un dato il più oggettivo possibile.



Gli impatti effettivi sono stati valutati sulla base della magnitudo, a sua volta composta dai criteri di: **entità** (importanza del danno/beneficio generato), **portata** (estensione) e, per i soli effetti negativi, **natura irrimediabile** dell'impatto (possibilità o impossibilità di ripristinare la situazione precedente). Per gli impatti **potenziali**, invece, è stata considerata, oltre alla magnitudo così calcolata, anche la probabilità di accadimento. L'analisi di rischi e opportunità, infine, ha considerato le variabili di **magnitudo potenziale** (ovvero il possibile peso che il danno/beneficio economico può avere sull'attività aziendale) e **probabilità**.

La scala utilizzata per ciascun criterio è la seguente:

ENTITÀ	
1	POCO IMPORTANTE/GRAVE
2	MODERATAMENTE IMPORTANTE/GRAVE
3	IMPORTANTE/GRAVE
4	ESTREMAMENTE IMPORTANTE/GRAVE

NATURA IRRIMEDIABILE	
1	È POSSIBILE RIPRISTINARE LO STATO PRECEDENTE L'IMPATTO ENTRO SEI MESI
2	È POSSIBILE RIPRISTINARE LO STATO PRECEDENTE L'IMPATTO, MA NON ENTRO SEI MESI
3	È POSSIBILE RIPRISTINARE LO STATO PRECEDENTE L'IMPATTO SOLO PARZIALMENTE
4	NON È POSSIBILE RIMEDIARE ALL'IMPATTO CAUSATO

PORTATA	
1	MOLTO CONTENUTA
2	MODERATAMENTE ESTESA
3	ESTESA
4	AMPIAMENTE ESTESA

PROBABILITÀ	
1	REMOTA
2	BASSA
3	MODERATA
4	ALTA

MAGNITUDO POTENZIALE	
1	POCO IMPORTANTE/GRAVE
2	MODERATAMENTE IMPORTANTE/GRAVE
3	IMPORTANTE/GRAVE
4	ESTREMAMENTE IMPORTANTE/GRAVE



Oltre ai valori numerici, sono stati attribuite anche variabili qualitative, per definire in modo più preciso e puntuale i diversi IRO. Nello specifico, per gli impatti effettivi e potenziali è stato considerato anche il livello di **causalità**, ovvero la distinzione tra impatti direttamente causati, contribuiti a causare (se l'azienda non è l'unica fautrice dell'impatto) o collegati all'attività (quindi legati a rapporti di business con la catena del valore a monte o a valle, ma non riconducibili all'attività propria dell'azienda).

Per gli impatti potenziali, i rischi e le opportunità è stato inoltre identificato un **orizzonte temporale** allineato a quanto previsto dagli standard di riferimento, fra breve (entro un anno dal periodo di rendicontazione), medio (entro cinque anni), lungo (oltre cinque anni).

Una volta conclusa la fase di analisi interna, sono stati **coinvolti i portatori di interesse (stakeholder)**, ovvero coloro che subiscono l'impatto delle attività dell'azienda, ma anche gli "utilizzatori della rendicontazione di sostenibilità" (come investitori esistenti e potenziali, banche, partner, governi e ONG)⁸¹. Nello specifico, con gli stakeholder sono stati sondati gli **impatti potenziali** (positivi e negativi) e i **rischi e opportunità**, allo scopo di raccogliere la loro percezione dell'importanza e strategicità dei temi identificati come rilevanti; gli impatti effettivi, in quanto avvenuti e verificati, non sono stati approfonditi con gli stakeholder.

La modalità di raccolta delle opinioni dei vari stakeholder è stata la somministrazione di questionari dedicati, contenenti domande pertinenti agli interessi e competenze della specifica categoria, allo scopo di garantire risposte il più pertinenti e informate e di focalizzare l'attenzione sugli interessi specifici di ciascuno.

Infatti, in linea con quanto menzionato anche dalla guida all'implementazione per l'analisi di materialità di EFRAG⁸², si è ritenuto poco significativo porre tutte le domande a ogni stakeholder coinvolto, visto il diverso grado di **interesse** e di **conoscenza** degli attori verso le tematiche analizzate.

81. Questa definizione di stakeholder deriva dalle indicazioni degli standard di rendicontazione e delle relative guide di implementazione, emanate nel 2024

EFRAG IG 1 – Materiality assessment implementation guidance. Par. 201 https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/IG%201%20Materiality%20Assessment_final.pdf



Le categorie di stakeholder coinvolte sono state:

1. Forza lavoro
2. Clienti
3. Comunità interessate
4. Associazioni di categoria e partner industriali
5. Investitori e banche
6. Fornitori
7. Figure interne strategiche e Consiglio d'Amministrazione

Nel questionario, si è chiesto agli stakeholder di attribuire diversi livelli di strategicità a ciascuna tematica sondata, secondo una scala da 1 a 4. I risultati dei questionari sono stati utilizzati per riproporzionare la priorità degli impatti potenziali, rischi e opportunità identificati, ottenendo i grafici a barre presentati nel capitolo “Strategia aziendale” del presente documento. In questo modo, [azienda] può valutare la strategicità dei temi di sostenibilità e di eventuali azioni migliorative correlate tenendo conto anche della percezione dei vari stakeholder.

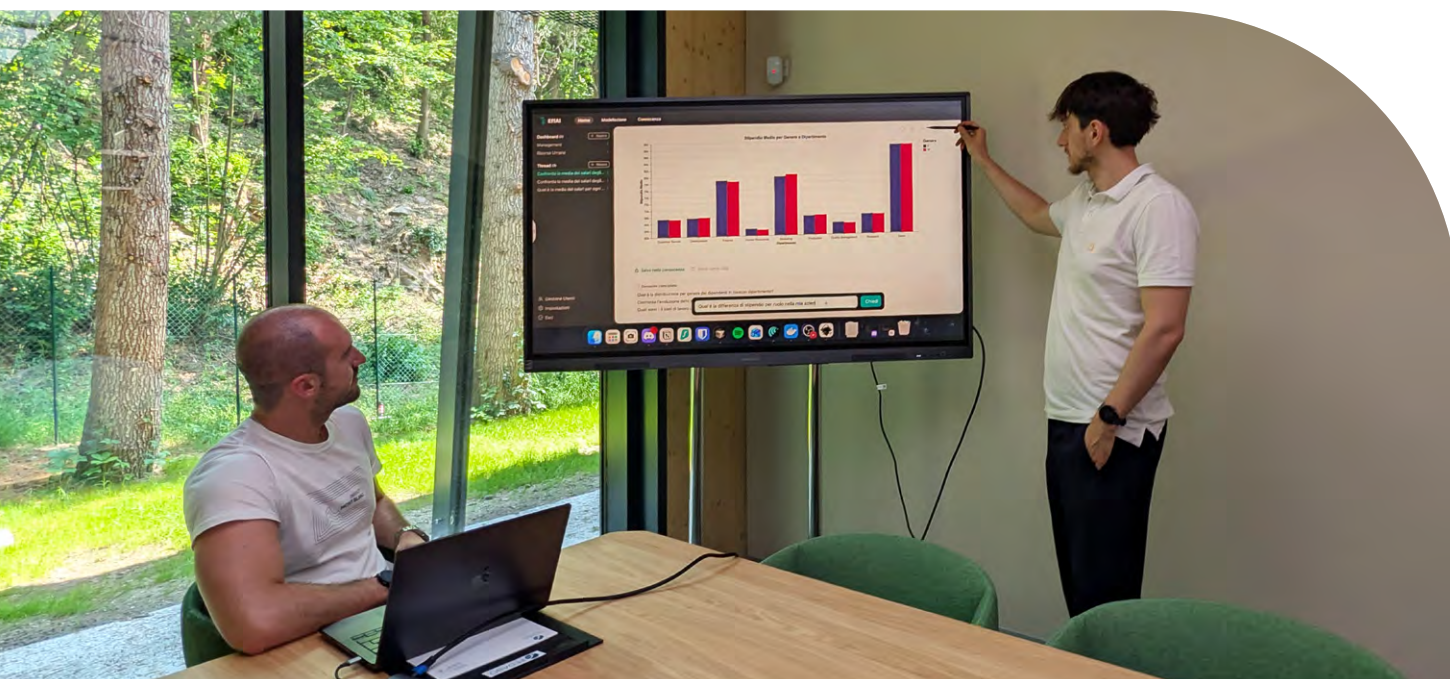


Dettaglio dei valori assegnati internamente a ciascun IRO

* Natura irrimediabile dell'impatto

IMPATTI NEGATIVI EFFETTIVI

			MAGNITUDO			
			ENTITÀ - PORTATA - NATURA*			
TEMATICA	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUTUTO	EN.	POR.	NAT.	PERIMETRO
E1 - Mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici	Contributo emissivo	Direttamente causato	1	1,05	1	Gruppo Fedabo
E1 - Mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici	Costruzione nuova sede	Direttamente causato	2	2	3	Gruppo Fedabo





IMPATTI POSITIVI EFFETTIVI

			MAGNITUDO ENTITÀ - PORTATA		
TEMATICA	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUTO	EN.	POR.	PERIMETRO
E1 - Mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni GHG dei clienti	CONTRIBUITO A CAUSARE	1	1,1	Fedabo SpA
E1 - Energia	Efficientamento energetico per i clienti	CONTRIBUITO A CAUSARE	1	1,1	Fedabo SpA
E4 - Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità come cambiamenti climatici, cambio di uso del suolo o delle acque, sfruttamento, specie esotiche invasive e inquinamento	Azioni per la biodiversità locale	DIRETTAMENTE CAUSATO	1	1,1	Fedabo SpA
S1 - Occupazione sicura	Sicurezza occupazionale	DIRETTAMENTE CAUSATO	2	2,85	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
S1 - Benessere aziendale	Iniziative per i lavoratori	DIRETTAMENTE CAUSATO	2	2,85	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
S3 - Impatti legati al territorio e alla sicurezza	Riqualifica di un'area dismessa	DIRETTAMENTE CAUSATO	1	1	Gruppo Fedabo
S3 - Impatti legati al benessere della comunità	Supporto concreto alla comunità	DIRETTAMENTE CAUSATO	2	2	Gruppo Fedabo
E1 - Energia	Contributo verso la transizione energetica	CONTRIBUITO A CAUSARE	1	1,1	Fedabo SpA
S1 - Formazione e sviluppo delle competenze	Crescita professionale e personale	DIRETTAMENTE CAUSATO	2	2,85	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
E2 - Inquinamento (di aria, acqua, suolo, organismi viventi e risorse alimentari)	Miglioramento impatto ambientale clienti	CONTRIBUITO A CAUSARE	1	1,2	Green Evolution
E5 - Rifiuti	Miglioramento gestione rifiuti dei clienti	CONTRIBUITO A CAUSARE	1	1,2	Green Evolution



IMPATTI NEGATIVI POTENZIALI

TEMATICA	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUTO	MAGNITUDO ENTITÀ - PORTATA - NATURA*			PROBABILITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	PERIMETRO
			EN.	POR.	NAT.			
S1 - Salute e sicurezza	Rischio di incidenti sul lavoro	CONTRIBUITO A CAUSARE	2	2,85	2	0,95	BREVE PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
S1 - Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Episodi di discriminazione	DIRETTAMENTE CAUSATO	2	1,9	1	0,95	MEDIO PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
S1 - Riservatezza	Privacy dei lavoratori	DIRETTAMENTE CAUSATO	3	3	3	3	MEDIO PERIODO	Gruppo Fedabo
S4 - Riservatezza	Privacy dei clienti	DIRETTAMENTE CAUSATO	3	3,05	3	3	MEDIO PERIODO	Gruppo Fedabo
S1 - Benessere aziendale	Possibile insoddisfazione del personale	DIRETTAMENTE CAUSATO	1	1,9	0	1,9	BREVE PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution

IMPATTI POSITIVI POTENZIALI

TEMATICA	TITOLO IRO	MODALITÀ CONTRIBUTO	MAGNITUDO ENTITÀ - PORTATA		PROBABILITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	PERIMETRO
			EN.	POR.			
S1 - Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	Iniziative per la parità di genere	DIRETTAMENTE CAUSATO	1	1,9	2,85	BREVE PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
E5 - Rifiuti	Tracciamento dei rifiuti prodotti	DIRETTAMENTE CAUSATO	1	1	3	BREVE PERIODO	Gruppo Fedabo



RISCHI

TEMATICA	TITOLO IRO	MAGNITUDO POTENZIALE	PROBABILITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE	PERIMETRO
S1 - Formazione e sviluppo delle competenze	Risorse non adeguatamente formate	2	0,95	BREVE PERIODO	Gruppo Fedabo
G1 - Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Sostenibilità della catena di fornitura	3	2	BREVE PERIODO	Gruppo Fedabo
G1 - Corruzione: Incidenti e prevenzione e individuazione, compresa la formazione	Corruzione e conflitti di interesse	2	0,6	LUNGO PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, EffAI
G1 - Cybersecurity	Attacchi informatici e fughe di dati	4	3	MEDIO PERIODO	Gruppo Fedabo
S1 - Occupazione sicura	Turnover del personale	3	1,9	BREVE PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
S1 - Occupazione sicura	Difficoltà di recruiting	2	2,85	BREVE PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
G1 - Cultura d'impresa	Cambiamenti geopolitici e normativi	1	1,65	MEDIO PERIODO	Fedabo SpA
G1 - Corruzione: Incidenti e prevenzione e individuazione, compresa la formazione	Rischi connessi a contenziosi	1	1,2	LUNGO PERIODO	Green Evolution
G1 - Cultura d'impresa	Sviluppo di Intelligenza Artificiale	0	0,1	MEDIO PERIODO	EffAI



OPPORTUNITÀ

TEMATICA	TITOLO IRO	MAGNITUDO POTENZIALE	PROBABILITÀ	ORIZZONTE TEMPORALE.	PERIMETRO
G1 - Cultura d'impresa	Condivisione delle strategie di sostenibilità	3	3	MEDIO PERIODO	Gruppo Fedabo
E1 - Mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici	Innovazione per ridurre l'impatto ambientale	3	3	LUNGO PERIODO	Gruppo Fedabo
S1 - Benessere aziendale	Talent attraction	2	2,85	MEDIO PERIODO	Fedabo SpA, Fedabo Holding, Green Evolution
G1 - Cultura d'impresa	Aumento richiesta di consulenza	3	3	MEDIO PERIODO	Gruppo Fedabo



GRI CONTENT INDEX

Di seguito, viene presentata la correlazione delle informazioni contenute nel documento con gli standard di riferimento internazionale per la rendicontazione della sostenibilità, i GRI (*Global Reporting Initiative*). Non sono stati rilasciati standard GRI settoriali pertinenti con l'attività delle aziende del Gruppo Fedabo.

Dichiarazione d'uso

Fedabo Holding s.r.l. SB (che include le società Fedabo S.p.A. SB, Green Evolution s.r.l. SB e EffAI s.r.l. SB) ha presentato una rendicontazione "with reference to" relativamente agli Standard GRI per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.

Utilizzato GRI 1

GRI 1 – Principi Fondamentali 2021



GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
2-1 Dettagli organizzativi	Nota metodologica
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4 Revisione delle informazioni	Eventuali variazioni sono indicate nel testo.
2-5 Assurance esterna	<i>Il documento non è stato verificato da terzi.</i>
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo, Strategia aziendale
2-7 Dipendenti	Social - Le nostre risorse
2-8 Lavoratori non dipendenti	Social - Le nostre risorse
2-9 Struttura e composizione della governance	Governance - Condotta dell'impresa (Cultura aziendale)
2-11 Presidente del massimo organo di governo	Governance - Condotta dell'impresa (Cultura aziendale)
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance - Condotta dell'impresa (Cultura aziendale)
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance - Condotta dell'impresa (Cultura aziendale)
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Chi siamo, Strategia aziendale
2-23 Impegno in termini di policy	Chi siamo, Strategia aziendale
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Chi siamo, Strategia aziendale



GRI 2: INFORMATIVA GENERALE 2021

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	<i>Definiti all'interno dei singoli capitoli, contestualmente alla presentazione degli IRO (richiamati in nota a piè di pagina).</i>
2-28 Appartenenza ad associazioni	Chi siamo, Strategia aziendale
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Appendice A - Metodologia per la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità e l'identificazione dei temi materiali
2-30 Contratti collettivi	Social - Le nostre risorse

GRI 3: TEMI MATERIALI 2021

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Appendice A - Metodologia per la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità e l'identificazione dei temi materiali
3-2 Elenco di temi materiali	Appendice A - Metodologia per la valutazione di Impatti, Rischi e Opportunità e l'identificazione dei temi materiali
3-3 Gestione dei temi materiali	<i>Le modalità di gestione dei temi materiali e dei relativi IRO sono descritte nei capitoli pertinenti, nella sezione dedicata a quell'argomento specifico. Gli IRO sono richiamati nelle note a piè di pagina, quando il simbolo § viene utilizzato.</i>

GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Governance - Condotta dell'impresa (Etica e trasparenza)
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Governance - Condotta dell'impresa (Etica e trasparenza)
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Governance - Condotta dell'impresa (Etica e trasparenza)



GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Governance - Condotta dell'impresa (Etica e trasparenza)

GRI 302: ENERGIA 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Environment - Cambiamenti climatici (Consumi energetici)
302-3 Intensità energetica	Environment - Cambiamenti climatici (Consumi energetici)
302-4 Riduzione del consumo di energia	Environment - Cambiamenti climatici (Consumi energetici)

GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI 2018

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
303-3 Prelievo idrico	Appendice B - Dati Environment
303-4 Scarico idrico	Appendice B - Dati Environment



GRI 305: EMISSIONI 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Environment - Cambiamenti climatici (Mitigazione del cambiamento climatico)
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Environment - Cambiamenti climatici (Mitigazione del cambiamento climatico)
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Environment - Cambiamenti climatici (Mitigazione del cambiamento climatico)
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Environment - Cambiamenti climatici (Mitigazione del cambiamento climatico)
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Environment - Cambiamenti climatici (Mitigazione del cambiamento climatico)

GRI 306: RIFIUTI 2020

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Inquinamento e uso delle risorse - Rifiuti
306-3 Rifiuti generati	Inquinamento e uso delle risorse - Rifiuti

GRI 401: OCCUPAZIONE 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Social - Le nostre risorse (Gestione del personale e sicurezza occupazionale)
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Social - Le nostre risorse (Benessere aziendale)
401-3 Congedo parentale	Social - Le nostre risorse (Diversità, inclusione e parità di genere)



GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Social - Le nostre risorse (Salute e sicurezza)
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Social - Le nostre risorse (Formazione e sviluppo delle competenze)
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Social - Le nostre risorse (Benessere aziendale)
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Social - Le nostre risorse (Salute e sicurezza)
403-9 Infortuni sul lavoro	Social - Le nostre risorse (Salute e sicurezza)
403-10 Malattia professionale	Social - Le nostre risorse (Salute e sicurezza)

GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Social - Le nostre risorse (Formazione e sviluppo delle competenze)
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Social - Le nostre risorse (Gestione del personale e sicurezza occupazionale) Appendice B - Dati Social



GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016

RENDICONTAZIONE

405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO

Social - Le nostre risorse (Diversità, inclusione e parità di genere)

GRI 406: NON-DISCRIMINAZIONE 2016

RENDICONTAZIONE

406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO

Social - Le nostre risorse (Diversità, inclusione e parità di genere)





GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Social - Creazione di valore per la comunità
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	Social - Creazione di valore per la comunità

GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016

RENDICONTAZIONE	RIFERIMENTO NEL DOCUMENTO
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Governance - Condotta dell'impresa (Privacy e sicurezza delle informazioni)





APPENDICE B

Dati Environment

CONSUMI ENERGETICI				
GRI 302-1	UdM	2023	2024	2025
ENERGIA ELETTRICA	kWh	63.086	66.510	72.372
Di cui prelevata da rete	kWh	40.047	44.017	47.413
Di cui autoprodotta da FV	kWh	23.039	22.493	24.959
ENERGIA ELETTRICA	MWh	63	67	72
GAS NATURALE	Sm3	0	0	0
GAS NATURALE	MWh	0	0	0
GASOLIO	l	5.090	4.188	6.457
GASOLIO	MWh	51	42	65
BENZINA	l	11.927	14.343	17.860
BENZINA	MWh	107	129	160
TOTALE CONSUMI	MWh	221	237	298
di cui di energia rinnovabile	MWh	63	67	72



EMISSIONI GHG

GRI 305-1,2, 3	UdM	2023	2024	2025
GAS NATURALE	tCO ₂ e	0,0	0,0	0,0
GASOLIO	tCO ₂ e	16,6	11,3	17,3
BENZINA	tCO ₂ e	28,5	33,8	41,3
PERDITE DI F-GAS	tCO ₂ e	0,0	0,0	0,0
TOTALE EMISSIONI SCOPE 1	tCO₂e	45,2	45,1	58,6
ENERGIA ELETTRICA PRELEVATA DA RETE (MARKET-BASED)	tCO ₂ e	0,0	0,0	0,0
TOTALE EMISSIONI SCOPE 2 (MARKET-BASED)	tCO₂e	0,0	0,0	0,0
EMISSIONI INDIRETTE PER TRASPORTI (CATEGORIA 3)	tCO ₂ e	84,2	96,4	131,0
EMISSIONI INDIRETTE PER PRODOTTI UTILIZZATI (CATEGORIA 4)	tCO ₂ e	8,2	27,4	34,6
TOTALE EMISSIONI SCOPE 3	tCO₂e	92,4	123,8	165,6
TOTALE EMISSIONI (MARKET-BASED)	tCO₂e	137,6	168,9	224,2

EMISSIONI DI SCOPE 3 A MONTE E A VALLE - 2025

GRI 305-3	UdM	2025
EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 3) A MONTE	tCO₂e	153,9
di cui per trasporti a monte (beni)	tCO ₂ e	1,8
di cui per trasferte di lavoro	tCO ₂ e	18,5
di cui per pendolarismo dei dipendenti	tCO ₂ e	78,5
di cui per fasi upstream dei combustibili ed energia	tCO ₂ e	20,4
di cui per beni acquistati	tCO ₂ e	25,4
di cui per rifiuti generati	tCO ₂ e	9,2
EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 3) A VALLE	tCO₂e	11,8
di cui per trasporto rifiuti	tCO ₂ e	11,8
TOTALE EMISSIONI SCOPE 3	tCO₂e	165,6



PRELIEVO DI ACQUA

GRI 303-3,5	UdM	2023	2024	2025
PRELIEVO TOTALE DI ACQUA	m³	369	437	437
Di cui prelevata da acquedotto	m³	369	437	437
Di cui prelevata da pozzo	m³	0	0	0
SCARICHI IDRICI	m³	0	0	0

RIFIUTI

GRI 306-3,4,5,6	UdM	2023	2024	2025
CARTA	kg	n.d.	2.546	4.757
PLASTICA	kg	n.d.	1.122	2.772
VETRO	kg	n.d.	2.185	2.530
UMIDO	kg	n.d.	1833	2162
INDIFFERENZIATA	kg	n.d.	70	112
TONER	kg	n.d.	3	6
RAEE	kg	n.d.	0	112
TOTALE	kg	n.d.	7.759	12.451
Rifiuti a recupero*	kg	n.d.	n.d.	n.d.
Rifiuti a smaltimento*	kg	n.d.	n.d.	n.d.

*trattandosi di rifiuti raccolti tramite sistema di differenziata urbana, non è possibile tracciarne la destinazione



Dati Social

PERSONALE				
GRI 401-1	UdM	2023	2024	2025
NUMERO DI DIPENDENTI	-	63	77	94
NUMERO DI ENTRATE	-	21	24	23
NUMERO DI USCITE	-	9	10	7
TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	%	52%	54%	39%
NUMERO DI ENTRATE UNDER 30	-	1	4	11
NUMERO DI USCITE UNDER 30	-	0	1	4
TASSO DI TURNOVER UNDER 30	%	6%	25%	43%

CONTRATTI				
GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
UOMINI A TEMPO INDETERMINATO	-	24	29	46
DONNE A TEMPO INDETERMINATO	-	37	43	43
UOMINI A TEMPO DETERMINATO	-	0	1	3
DONNE A TEMPO DETERMINATO	-	2	4	2
UOMINI A CHIAMATA/A ORE	-	0	0	0
DONNE A CHIAMATA/A ORE	-	0	0	0
UOMINI FULL TIME	-	24	30	50
DONNE FULL TIME	-	39	45	42
UOMINI PART TIME	-	0	0	0
DONNE PART TIME	-	0	2	2



CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE				
GRI 401-1 GRI 2-7	UdM	2023	2024	2025
PER FASCIA DI ETÀ				
DIPENDENTI < 30 ANNI	-	20	35	39
DIPENDENTI TRA 30 E 50 ANNI	-	37	35	48
DIPENDENTI > 50 ANNI	-	6	7	7
PER GENERE				
UOMINI	-	34	41	50
DONNE	-	29	36	44
PER INQUADRAMENTO				
RESPONSABILI	-	n.d.	n.d.	8
COORDINATORI	-	n.d.	n.d.	12
IMPIEGATI	-	n.d.	n.d.	72
OPERAI	-	n.d.	n.d.	2
PER FUNZIONE				
SOSTENIBILITÀ	-	8	13	15
AMMINISTRAZIONE, SERVIZI GENERALI, SGI	-	4	7	8
MARKETING E FEDABO ACADEMY	-	3	4	4
IT	-	4	6	6
PULIZIE	-	2	2	2
GREEN EVOLUTION	-	9	8	17
EFFAI	-	0	0	0
OTTIMIZZAZIONE COSTI	-	19	21	24
OTTIMIZZAZIONE CONSUMI	-	14	16	18



DIVERSITÀ NELLA FORZA LAVORO

GRI 405-1	UdM	2023	2024	2025
PERCENTUALE DI DONNE NELLA FORZA LAVORO	%	46,0%	46,8%	46,8%
PERCENTUALE DI DONNE NEL TOP MANAGEMENT	%	n.d.	n.d.	25,0%
PERCENTUALE DI DIPENDENTI APPARTENENTI A UN GRUPPO VULNERABILE	%	n.d.	2,6%	2,1%
PERCENTUALE DI DIPENDENTI APPARTENENTI A UN GRUPPO VULNERABILE A LIVELLO DI ALTA DIRIGENZA	%	0,0%	0,0%	0,0%

INFORTUNI

GRI 403-9	UdM	2023	2024	2025
NUMERO DI INFORTUNI SUL LAVORO	-	0	0	0
NUMERO DI INFORTUNI IN ITINERE*	-	0	0	0
GIORNI DI INFORTUNIO	Giorni	0	0	0
INDICE DI FREQUENZA	-	0,00	0,00	0,00
INDICE DI GRAVITÀ	-	0,00	0,00	0,00
TASSO DI INFORTUNI GRAVI	-	0,00%	0,00%	0,00%

*gli infortuni lungo il tragitto casa lavoro non sono conteggiati secondo lo standard GRI ma sono stati comunicati all'autorità nazionale competente (INAIL); vengono quindi riportati per trasparenza.

FORMAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

GRI 404-1,2,3	UdM	2023	2024	2025
TOTALE ORE DI FORMAZIONE	Ore	3.210	3.704	4.405
ORE PER LAVORATORE (MEDI)	Ore/lav	53,5	51,8	50,6
% PERSONE VALUTATE ANNUALMENTE PER LE PERFORMANCE (COLLOQUI INDIVIDUALI)	%	100%	100%	100%
PER TEMATICA				
SALUTE E SICUREZZA	Ore	127	158	71
SOFT SKILLS	Ore	2.596	3.077	3.329
SOSTENIBILITÀ, AMBIENTE, SOCIALE	Ore	311	342	275
SPECIFICA DI MANSIONE (TRA CUI SPECIFICA ESCO)	Ore	176	128	730



WELFARE

GRI 401-2	UdM	2023	2024	2025
LAVORATORI CON ACCESSO AL WELFARE	-	63	77	94
WELFARE	€	314.450 €	238.160 €	353.850 €
BENEFIT	€	50.491 €	79.637 €	66.995 €
TOTALE	€	364.941 €	317.797 €	420.845 €

CONGEDO PARENTALE

GRI 401-3	UdM	2023	2024	2025
DONNE CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE OBBLIGATORIO	-	0	2	1
DONNE CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO	-	0	2	2
DONNE ANCORA IN CONGEDO AL 31/12 (OBBLIGATORIO + FACOLTATIVO)	-	0	2	1
UOMINI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE OBBLIGATORIO	-	3	0	1
UOMINI CHE HANNO FRUITO DEL CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO	-	1	0	0
UOMINI ANCORA IN CONGEDO AL 31/12	-	0	0	0
TASSO DI FRUIZIONE CONGEDO OBBLIGATORIO DONNE	%	100%	100%	100%
TASSO DI FRUIZIONE CONGEDO OBBLIGATORIO UOMINI	%	100%	100%	100%
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO DONNE*	%	100%	100%	100%
TASSO DI RIENTRO AL LAVORO UOMINI	%	100%	100%	100%

*gli infortuni lungo il tragitto casa lavoro non sono conteggiati secondo lo standard GRI ma sono stati comunicati all'autorità nazionale competente (INAIL); vengono quindi riportati per trasparenza.



Dati Governance

CDA				
GRI 405-2	UdM	2023	2024	2025
UOMINI	-	8	8	10
DONNE	-	4	4	4
% DONNE	%	33%	33%	29%
UNDER 30	-	1	1	3
TRA I 30 E 50	-	7	7	7
OVER 50	-	4	4	4

PERFORMANCE ECONOMICHE				
GRI 201-1	UdM	2023	2024	2025
FATTURATO FEDABOS.P.A.	€	10.390.962	8.891.399	10.612.718
UTILE ANTE IMPOSTE FEDABO S.P.A.	€	3.302.581	2.306.445	3.594.047
FATTURATO HOLDING	€	N/A	410.000	904.805
UTILE ANTE IMPOSTE HOLDING	€	N/A	2.062.907	11.000
FATTURATO GREEN EVOLUTION SRL	€	1.109.762	1.767.091	2.203.168
UTILE ANTE IMPOSTE GREEN EVOLUTION SRL	€	201.347	626.115	731.242
FATTURATO EFFAI	€	N/A	N/A	47.472
UTILE ANTE IMPOSTE EFFAI	€	N/A	N/A	2.629

WHISTLEBLOWING				
GRI 2-16	UdM	2023	2024	2025
N° SEGNALAZIONI RICEVUTE	N°	0	0	0
N° SEGNALAZIONI GESTITE	N°	0	0	0
TEMPISTICA MEDIA DI RISOLUZIONE DELLE SEGNALAZIONI	N°	N/A	N/A	N/A
% DEI DIPENDENTI FORMATI SULL'ETICA (MOG231, WHISTLEBLOWING)	%	n.d.	100%	100%



CORRUZIONE

GRI 205-3	UdM	2023	2024	2025
CASI ACCERTATI	N°	0	0	0
N° DI CONDANNE	N°	0	0	0

PRIVACY E DATA SECURITY

GRI 418-1	UdM	2023	2024	2025
RECLAMI RICEVUTI PER VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI RICEVUTI DA TERZE PARTI	N°	0	0	0
RECLAMI RICEVUTI PER VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI RICEVUTI DA GOVERNI E PUBBLICHE AUTORITÀ	N°	0	0	0
RECLAMI RICEVUTI PER VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DI ALTRI SOGGETTI (NON CLIENTI) RICEVUTI DA TERZE PARTI	N°	0	0	0
RECLAMI RICEVUTI PER VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DI ALTRI SOGGETTI (NON CLIENTI) RICEVUTI DA GOVERNI E PUBBLICHE AUTORITÀ	N°	0	0	0
NUMERO DI EPISODI IDENTIFICATI DI FUGA DI DATI	N°	0	0	0
NUMERO DI EPISODI IDENTIFICATI DI PERDITA DI DATI	N°	0	0	0
NUMERO DI EPISODI IDENTIFICATI DI FURTO DI DATI	N°	0	0	0

FEDABO HOLDING S.R.L. SB

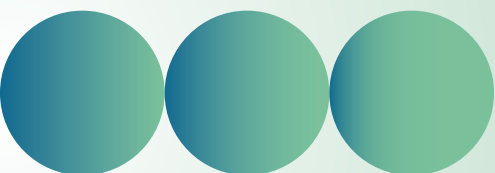
Via Valeriana, 14 – 25047, Darfo Boario Terme (BS)

 fedabo@fedabo.com

 0364538000

 fedabo-holding.com







Ascoltare, Evolvere, Costruire

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025