

Edizione 2024

# **Rendicontazione** *di sostenibilità*

Lettera agli stakeholder	3
Highlights MAW 2024	4
Highlights W Group 2024	5
<b>[SBM-1] La nostra identità</b>	<b>6</b>
Le società di W Group	8
Il nostro percorso verso la sostenibilità	11
Awesome people, great results - Mission e valori	14
Il modello di Business	15
<b>Introduzione alla Rendicontazione di Sostenibilità</b>	<b>16</b>
<b>Informazioni Generali ESRS 2</b>	<b>18</b>
[BP-1] Basi per la preparazione delle dichiarazioni di sostenibilità	19
[BP-2] Informativa in relazione a circostanze specifiche	19
[GOV-1] Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	20
[GOV-2] Informazioni e questioni di sostenibilità affrontate dagli organi	22
[GOV-5] Gestione dei rischi ESG e controlli interni	24
[SBM-1] Strategia, modello di business e catena del valore	25
[SBM-2] Interessi e punti di vista delle parti interessate	26
[SBM-3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	28
[IRO-1] Descrizione del processo per identificare e valutare gli IROs	29
<b>Cambiamenti climatici - E1</b>	<b>32</b>
[SBM-3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	33
[E1-2] Politiche di mitigazione e adattamento climatico	34
[E1-3] Azioni e risorse delle politiche relative ai cambiamenti climatici	35
[E1-5] Consumo di energia e mix	36
[E1-6] Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	37
<b>INIZIATIVE 2024</b> Erogatori e Borracce per una Scelta Sostenibile	40
<b>Forza lavoro propria - S1</b>	<b>41</b>
[S1/S2 SBM- 3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	44
[S1-1] [S2-1] [S4-1] Politiche relative alla forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali	47
[S1-2] [S2-2] Processi di coinvolgimento della forza lavoro e della catena del valore	48

[S1-3] [S2-3] [S4-3] Processi di rimedio e canali di segnalazione per la forza lavoro, la catena del valore, i consumatori e gli utenti finali	50
[S1-4] Adottare misure e gestire l'impatto sulle nostre persone	52
[S1-6] Caratteristiche dei nostri dipendenti	53
[S1-7] Caratteristiche dei non dipendenti	55
[S1-8] Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	56
[S1-9] Metriche sulla diversità	57
[S1-10] Salari adeguati	58
[S1-12] Persone con disabilità	59
[S1-13] Formazione e sviluppo delle competenze	60
[S1-14] Salute e sicurezza	62
[S1-15] Work-life balance	64
<b>INIZIATIVE 2024</b> Giornata bimbi in azienda	66
[S1-16] Pay Gap	67
[S1-17] Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani	68
<b>Lavoratori nella catena del valore - S2</b>	<b>69</b>
<b>Comunità interessate - S3</b>	<b>71</b>
<b>INIZIATIVE 2024</b> Summer Camp	77
<b>Consumatori e utenti finali - S4</b>	<b>81</b>
[S4 SBM- 3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	82
[S4-2] Processi per coinvolgere i consumatori e gli utenti finali sugli impatti	83
[S4-4] Gestione degli impatti materiali sui consumatori e gli utenti finali	84
<b>Condotta delle imprese - G1</b>	<b>87</b>
[G1 IRO-1] Condotta delle imprese IROs	88
[G1-1] [G1-3] [G1-4] Politiche di condotta e cultura aziendale, prevenzione e casi di corruzione e concussione	89
<b>ESRS Disclosure Requirements Index</b>	<b>91</b>

# Lettera agli stakeholder

Anche nel 2024, MAW ha continuato il proprio percorso di crescita e consolidamento all'interno di W Group, il gruppo che dal 2021 ha dato vita a una realtà innovativa nel settore delle Risorse Umane. La nostra visione è chiara e ambiziosa: rendere il mondo del lavoro un posto migliore, costruendo opportunità per le persone e valore per le aziende.

Il 2024 è stato un anno di svolta per il nostro gruppo, segnato da investimenti strategici e acquisizioni di rilievo. L'ingresso del ramo lavoro di Magister Group, la più grande operazione mai realizzata nel nostro Paese nei servizi per le risorse umane, e l'acquisizione dell'agenzia francese Camo Groupe, la prima all'estero, hanno rafforzato il nostro posizionamento nazionale ed europeo.

Queste operazioni ci hanno permesso di superare il miliardo di euro di ricavi con un anno di anticipo sulle previsioni e di raggiungere un organico di 1.800 collaboratori, a soli quattro anni dalla nascita del gruppo.

La crescita di W Group è stata guidata da un modello multi-brand e people-centric, che vede tutte le società mantenere la propria identità e specializzazione, ma condividere la stessa cultura, fondata innanzitutto sulla valorizzazione delle relazioni umane e del talento. Un approccio che ci ha portato tra le migliori realtà europee: nel 2024 W Group si è classificato al 61° posto tra i Best Workplace in Europe secondo Great Place To Work.

MAW ha vissuto questa crescita come protagonista, con l'apertura durante l'anno di 15 nuove sedi e l'ingresso di 199 nuovi talenti, raggiungendo un organico di 666 collaboratori. Nel 2024 abbiamo supportato oltre 5.800 imprese e favorito l'inserimento nel mondo del lavoro di più di 34.000 persone, investendo significativamente nella

formazione.

In un contesto in cui la tendenza prevalente è quella di investire sulla tecnologizzazione e centralizzazione dei processi, noi crediamo nella prossimità e nel valore delle relazioni umane. Per questo, continuiamo a investire sulla presenza territoriale, perché riteniamo che solo costruendo relazioni autentiche e di fiducia, sia possibile valorizzare ogni talento e favorire la crescita e il benessere delle persone. E questo diventa ancora più fondamentale oggi, per rispondere a fenomeni sempre più diffusi, come la "Great Resignation" o il "Great Detachment", che vedono un numero crescente di lavoratori insoddisfatti e disconnessi dal proprio lavoro.

Nel 2024 in MAW abbiamo portato avanti il nostro impegno verso lo sviluppo delle competenze digitali e la riduzione del divario di genere in ambito STEM, attraverso il sostegno al progetto Girls Code It Better della Fondazione di gruppo. Anche grazie al nostro supporto, accanto alla realizzazione dei tradizionali club di creatività digitale dedicati alle studentesse delle scuole secondarie di I e II grado, GCIB ha ampliato le proprie attività. Proprio nel 2024 è stato ufficialmente avviato il progetto Stem Your Brain, dedicato a ragazze e ragazzi dalla scuola primaria alla secondaria di II grado e sono stati organizzati oltre un centinaio di altri appuntamenti sul territorio, per avvicinarci sempre di più alle scuole e alle ragazze. Nel 2024 infine, il progetto GCIB è stato coinvolto, insieme a un ampio network europeo, nella realizzazione della EU Code Week – la Settimana europea della programmazione.

Nel 2024, MAW ha inoltre implementato il progetto Talent Attraction, per favorire l'incontro fra imprese e nuove generazioni. Attraverso la progettazione e la realizzazione di ben 147 esperienze formative innovative, basate sulla

gamification, abbiamo aiutato le imprese a conoscere meglio la Gen Z, per aiutarle a costruire ambienti di lavoro sempre più attrattivi.

Oggi il nostro obiettivo in MAW è rafforzare il legame con il territorio, per costruire un mondo del lavoro realmente people-centric, sempre più inclusivo, dinamico e orientato al futuro, nel quale il benessere delle persone e la creazione di nuove opportunità siano al centro di ogni iniziativa.



**Federico Vione**

*CEO & Business Owner MAW.*

€ 517.490.073

Valore della produzione

36.970.753

EBITDA ADJ

199

Assunzioni

15

Nuove filiali

8.471

Lavoratori in somministrazione

3.821

Lavoratori stabilizzati

78%

Donne in azienda

65%

Donne al top management

**WEXECUTIVE**  
Tailoring Your Success  
Executive Search

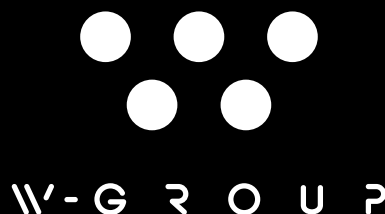
**MAW**  
awesome people, great results  
Staffing

**WINCLUSION**  
A BRAND OF WEXECUTIVE  
D&I Advisory and Recruitment

**WEHUNT**  
A BRAND OF WEXECUTIVE  
Head Hunting

**MAW** Search and Selection  
Middle, Executive & Top level

**WADVISORY**  
A BRAND OF WEXECUTIVE  
HR Advisory



**Mynameis**  
Middle & Top Management

*inJob*  
Permanent & Professional Staffing

**ali** lavoro

Staffing, Search & Selection,  
Dual Apprenticeship

DIPENDENTI

1.800

PAESI

Italia, Francia,  
Spagna, Regno  
Unito e Svizzera

NUOVE ACQUISIZIONI

Camo Groupe  
Ali Lavoro (con  
Labor-b e YouS)



# 1.0 La nostra identità

## In questo capitolo

La nostra identità	6
Le società di W Group	8
Il nostro percorso verso la sostenibilità	11
Awesome people, great results - Mission e valori	14
Il modello di Business	15

# La nostra identità

MAW è una delle prime agenzie per il lavoro presenti in Italia, nata nel 1998 con sede a Brescia.

La sua attività si fonda su somministrazione di lavoro, ricerca e selezione del personale e formazione. Il suo obiettivo è quello di favorire il match fra domanda e offerta di lavoro, per aiutare da una parte i candidati ad entrare nel mondo del lavoro e dall'altra le aziende a trovare i professionisti di cui hanno bisogno.

Con il 90% di recensioni a 5 stelle su Google, MAW è l'agenzia italiana leader nella qualità per i lavoratori diretti e somministrati. Il payoff di MAW è "Awesome People, Great Results", ovvero persone straordinarie ottengono grandi risultati. MAW crede che siano le persone a fare la differenza e che solo le aziende capaci di prendersi cura dei propri lavoratori e di aiutarli a crescere e a realizzarsi possono crescere insieme a loro.

Grazie a questo approccio fortemente people-centric, MAW negli anni riesce a realizzare una crescita costante, di quasi il 19% annuo a partire dal 2010, superiore alla media del mercato delle altre Agenzie per il Lavoro (10%).

Oggi MAW è parte di W Group, il nuovo gruppo multi-brand, multi-service e multi-country di soluzioni HR, costituito da società specializzate nei diversi segmenti dei servizi per il lavoro.

W Group nasce nel 2021 a seguito di uno dei più grandi finanziamenti mai realizzati nel settore HR, da parte di 3 dei più importanti fondi di Private Equity al mondo.

I finanziamenti ottenuti danno il via ad un forte processo di sviluppo di MAW e dell'allora Gruppo MAW, costituito dalle società controllate Men at Code, Howay e Gotaway, che portano alla costituzione ufficiale del nuovo gruppo W Group. Dapprima viene acquisita l'International Recruitment Company InJob e poi viene avviato un

ambizioso piano di crescita su tutto il territorio nazionale, con l'apertura di nuove filiali e il raddoppio dell'organico interno entro il 2022.

Negli anni W Group ha visto l'ingresso di nuove società e l'apertura di nuove sedi anche all'estero, in Francia, Spagna, Regno Unito e Svizzera.

Nel 2024 W Group conclude, dapprima, l'acquisizione del ramo lavoro di Magister Group, corporate multi-business attiva nel mercato italiano, di cui fa parte l'agenzia Ali Lavoro, e successivamente la prima acquisizione all'estero della società francese Camo Groupe, specializzata in somministrazione lavoro.

Raggiunge, così, il miliardo di ricavi, arrivando a quota 1.800 dipendenti diretti, più di 280 filiali fra Italia ed estero, e oltre 60.000 persone inserite nel mondo del lavoro all'anno.

Le diverse società di W Group sono in grado di coprire tutti i segmenti del mercato HR, riuscendo ad offrire un supporto completo ad aziende e persone nel campo della gestione delle risorse umane, in particolare:

- **Somministrazione Lavoro e Permanent Staffing:** MAW, InJob e Ali Lavoro sono le 3 Agenzie per il lavoro del Gruppo operanti in Italia.
- **Executive Search ed Head Hunting:** W Executive, è la realtà del gruppo dedicata alla ricerca e selezione di dirigenti, board members e del middle management. È presente in quattro paesi oltre all'Italia - Francia, Spagna, Regno Unito e Svizzera. Ogni società di W Executive ha al proprio interno diversi brand, alcuni dei quali specializzati su determinati settori (industria del vino, ICT, settore sanitario), grazie ai quali riesce ad offrire supporto anche nel capo della consulenza, dello sviluppo organizzativo e in ambito D&I;
- **Formazione,** con le società Howay e YouS;
- **Outsourcing logistico e delle attività produttive,** con Gotaway;
- **Servizi Digitali,** con l'agenzia Men at Code;
- **Inclusione nel mondo del lavoro,** con Officina Futuro Fondazione W Group ETS.

Da giugno 2024 W Group entra nel mercato della somministrazione lavoro anche in Francia, con l'acquisizione dell'agenzia Camo Groupe, e la fondazione di Archimed, nuova startup attiva nel settore medicale.

# Le società di W Group

## W GROUP IN EUROPA

### MAW S.p.A.

MAW S.p.A., capogruppo di W Group, è una delle principali agenzie per il lavoro presenti in Italia. Fondata a Brescia nel 1998, MAW negli anni ha vissuto uno sviluppo costante, con una crescita di quasi il 19% annuo a partire dal 2010, rispetto ad una media del 10% del mercato delle altre agenzie per il lavoro (APL), che ha portato alla costituzione, in seguito, di W Group.

L'obiettivo di MAW è quello di aiutare persone e aziende a crescere insieme nel mondo del lavoro. Il suo obiettivo è costruire percorsi di formazione e sviluppo che, da una parte aiutino le imprese ad avere le risorse di cui hanno bisogno, e dall'altra facilitino l'ingresso e la crescita delle persone nel mondo del lavoro. Il tutto con un approccio fortemente people-centric, che rappresenta il valore fondante di tutte le società di W Group.

Gli specialisti HR di MAW presenti nelle diverse filiali si prendono cura dei propri lavoratori durante tutto il loro percorso professionale: ascoltano le loro aspirazioni, li aiutano a sviluppare il loro potenziale e ad acquisire le competenze di cui il mercato del lavoro ha più bisogno, per aiutarli a crescere e favorire così il match fra domanda e offerta di lavoro.

Il core business dell'azienda si fonda sulle seguenti attività principali:

- Ricerca, selezione e assunzione diretta di personale specializzato e generico da mettere a disposizione delle aziende con contratti a termine o a tempo indeterminato. MAW si occupa di tutti gli aspetti relativi alla gestione delle risorse umane, dall'adempimento delle pratiche amministrative alla formazione;

- Ricerca e selezione di figure chiave, profili con esperienza o con competenze tecniche specifiche per l'inserimento diretto in azienda, attraverso la divisione MAW Search and Selection (di seguito anche "SAS");
- Supporto HR alle aziende clienti più grandi con importanti volumi di lavoro e di personale da gestire, attraverso Winside, brand di W Group, dedicato alla somministrazione, ricerca e selezione e supporto inside per le grandi aziende. Tramite Winside, MAW e le altre agenzie del gruppo sono in grado di supportare le imprese, mettendo a loro disposizione uno specialista HR dedicato, da inserire direttamente in azienda, oltre che attraverso un servizio di gestione centralizzata delle risorse per le aziende multi-site;
- Formazione per candidati in cerca di lavoro, somministrati e aziende clienti, in collaborazione con la società Howay;
- Erogazione delle Politiche Attive del Lavoro, grazie al nuovo dipartimento interno attivato nel 2022, per il supporto all'occupabilità dei candidati a rischio di esclusione dal mondo del lavoro. Nello specifico MAW svolge attività di orientamento, bilancio delle competenze e percorsi di accompagnamento al lavoro.

MAW è presente sul territorio con 116 filiali e 12 poli della divisione SAS in tutto il territorio italiano. Al 31/12/2024 MAW conta un totale di 666 dipendenti diretti.

Con un portfolio di più di 5.800 clienti nel 2024 e fornendo lavoro a 34.000 persone, MAW chiude il 2024 con un valore della produzione di € 517.490.073, confermando le sue performance di crescita.

### HOWAY S.r.l.

È la società di formazione di W Group, con sede a Brescia e un totale di 32 dipendenti.

Il core business dell'azienda si fonda sulle seguenti attività principali:

- Qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento professionale di lavoratori attraverso attività di formazione base, professionale e continua, anche attraverso sistemi di accreditamento regionali. I corsi offerti sono finanziati dal fondo Forma.Temp e risultano completamente gratuiti per i candidati;
- Progettazione ed erogazione di percorsi di formazione tailor-made per le aziende clienti;
- Supporto alle aziende nell'ottenimento di finanziamenti per la formazione dei propri dipendenti e dei propri dirigenti mediante il ricorso ai fondi interprofessionali;
- Erogazione di percorsi di formazione in modalità webinar o tramite piattaforma e-learning;
- Consulenza in ambito HR.

Howay chiude il 2024 con un valore della produzione di € 12.091.165.

### GOTAWAY S.r.l.

È la società di W Group che si occupa di gestire in outsourcing la logistica e le attività produttive delle aziende clienti. Nello specifico, si occupa di gestire in appalto o sub-appalto le seguenti attività:

- Logistica di magazzino: esecuzioni di carico e scarico merci, stoccaggio, magazzinaggio, distribuzione e gestione di depositi e magazzini;

- Fine linea;
- Kitting e assemblaggio;
- Imballaggio e confezionamento;
- Lavori di pulizie di stabili, sanificazione, igienizzazione e disinfestazione.

Gotaway è stata ufficialmente costituita nel 2019 e al 31/12/2024 conta 8 dipendenti diretti, attivi presso la sede centrale di Brescia e nei vari appalti realizzati presso le aziende clienti. Nel 2024 ha visto l'assunzione di 4 nuovi collaboratori.

Gotaway chiude il 2024 con un valore della produzione di € 7.910.602.

### **MEN AT CODE S.r.l.**

Attiva nel campo dei Servizi Digitali, IT e Sviluppo Web, Men at Code è stata costituita nel 2016. Ha sia una sede a Brescia che una seconda sede operativa a Milano. In tutto conta 14 dipendenti al 31/12/2024.

Nel 2024 Men At Code ha dato vita a due brand interni distinti, Know e Wonk.

Il primo – Know- si occupa di consulenza per l'evoluzione digitale delle aziende, attraverso attività di:

- Sviluppo di piattaforme gestionali, software ed applicativi;
- Sviluppo di siti web;
- Design digitale e creatività;
- Produzione di software, gestionali e applicativi web;
- Studio, progettazione, sviluppo e gestione di banche dati e archivi informatici strutturati per la gestione dei dati.

Il secondo – Wonk – si occupa invece di Marketing, strategia e comunicazione.

Men At Code chiude il 2024 con un valore della produzione di € 1.634.546.

### **IN JOB S.p.a**

È un'agenzia per il lavoro fondata in Italia nel 2001, con sede a Verona.

Si occupa di ricerca, selezione e somministrazione di professionisti qualificati con contratti a tempo determinato e indeterminato, incluso il servizio in-site per le grandi aziende grazie al brand Winside. Oltre alla sede centrale, InJob conta un totale di 26 filiali in Italia, in particolare in Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto e Trentino, per un totale di 158 dipendenti diretti al 31/12/2024.

Anche per In Job, l'ingresso in W Group ha dato il via ad un processo di sviluppo, con la definizione di un piano di nuove aperture, proseguito anche nel 2024, con l'apertura di 2 nuove filiali.

Nel 2024 nasce Mynameis, il nuovo brand di InJob specializzato in headhunting di profili senior e middle management.

In Job chiude il 2024 con un valore della produzione di € 87.746.197.

Nel 2024 si conclude l'acquisizione da parte di W Group del ramo-lavoro di Magister Group, corporate multi-business presente in Italia e attiva in ambito HR, costituita dalle società ALI Lavoro, Labor-B, e Yous.

### **Ali Lavoro S.p.A.**

Si tratta della terza agenzia per il Lavoro di W Group, nata nel 1997 con sede legale a Roma, una sede amministrativa a Chiusi (SI) ed una terza sede per la direzione e la divisione Marketing e Comunicazione a Milano.

Come le altre agenzie del gruppo, anche Ali si occupa di somministrazione, ricerca & selezione, apprendistato, staff leasing e politiche attive. Anche Ali segue il processo di crescita di W Group, dando il via ad una serie di nuove aperture su tutto il territorio nazionale. Chiude così il 2024 con un valore della produzione di € 251.558.852, un totale di 50 filiali in tutta Italia e 253 dipendenti interni, di cui 59

assunti nel corso dell'anno.

### **Labor-B S.p.A.**

Anche questa società fa parte del gruppo Magister, specializzata nel servizio di people strategy advisor per tutte le aziende di W Group. La sede legale e la sede amministrativa coincidono con quelle di Ali Lavoro; ha anche una sede operativa a Pescara.

Labor-b chiude il 2024 con un valore della produzione di € 3.494.531. Al 31/12/2024 conta 21 dipendenti interni, di cui una risorsa assunta nel corso dell'anno.

### **Yous S.p.A.**

È la società di formazione di Magister Group, dedicata ai candidati, lavoratori in somministrazione e aziende clienti di Ali Lavoro. Offre servizi di supporto al ricollocamento professionale, tirocini e apprendistato, politiche attive del lavoro e formazione aziendale. Conta due sedi, a Milano e a Treviglio (BG).

Yous chiude il 2024 con un valore della produzione di € 2.290.736 e 10 dipendenti interni, di cui 2 assunti nel corso dell'anno.

### **W EXECUTIVE S.r.l.**

Questa è la nuova società di W Group specializzata in executive search ed head hunting per ruoli dirigenziali e di middle management.

A fine 2022 la sede legale è stata spostata a Milano, mentre la sede amministrativa rimane a Brescia e coincide con quella di MAW e di W Group. W Executive conta sette uffici nelle città di Bari, Vicenza, Firenze, Roma, Palermo e, infine, Torino e Bologna, aperti nel 2023.

Al suo interno vede diversi brand:

- WeHunt, specializzato in head hunting per il middle management;

- W Advisory, specializzato in consulenza e sviluppo organizzativo;
- WINclusion, specializzato in D&I search e advisory;
- Tissington: il nuovo brand creato nel 2024, specializzato in ricerca e selezione IT e innovazione digitale;
- W-ine: il network nazionale creato nel 2024 di HeadHunter e Advisor dedicati alle aziende vinicole.

W Executive conta 204 dipendenti al 31/12/2024 e chiude il 2024 con un valore della produzione di € 24.846.219.

## W GROUP IN EUROPA

Nel corso del 2022 – a soli pochi mesi di distanza dalla nascita ufficiale del gruppo – W Group si apre al mercato estero, con la costituzione, in ordine cronologico, delle società W Executive Francia, W Executive Spagna, W Executive UK, e W Executive Svizzera.

## W EXECUTIVE FRANCIA

É la realtà di W Executive specializzata in executive search ed head hunting per ruoli dirigenziali e di middle management, all'interno del mercato francese. La sede si trova a Parigi.

Al suo interno vede diversi brand:

- WeHunt, specializzato in head hunting per il middle management;
- W Santé, specializzato nelle attività di head hunting per il settore medicale.

W Executive France conta 86 dipendenti al 31/12/2024 e chiude l'anno con un valore della produzione di € 12.356.078.

## W EXECUTIVE SPAGNA

É la realtà di W Executive dedicata al mercato spagnolo, con sede a Madrid. Oltre alla sede conta quattro uffici nelle città di Barcellona, Valencia, Màlaga e Siviglia.

Al suo interno la società è composta da diversi brand: WeHunt e W-Advisory, e W Red Lion, specializzato nella ricerca e selezione di professionisti qualificati nel settore dell'imballaggio.

W Executive Spagna conta 59 dipendenti al 31/12/2024 e chiude l'anno con un valore della produzione di € 5.580.062

## W EXECUTIVE UK

É la realtà di W Executive dedicata al mercato UK, con sede a Londra.

Al suo interno vede anche il brand W Talent, specializzato nelle attività di head hunting per il Middle Management.

W Executive UK conta 35 dipendenti al 31/12/2024 e chiude l'anno con un valore della produzione di € 3.637.437.

## W EXECUTIVE SVIZZERA

É la realtà di W Executive dedicata al mercato svizzero, con sede a Ginevra.

Al suo interno vede anche il brand W Talent, specializzato nelle attività di head hunting per il Middle Management.

W Executive Svizzera conta 12 dipendenti al 31/12/2024 e chiude l'anno con un valore della produzione di € 1.326.388

## CAMO GROUPE

Nel 2024 W Group conclude anche un'altra acquisizione, la prima fuori dall'Italia. Si tratta dell'acquisizione di Camo groupe, agenzia per il lavoro francese, con sede a Saint-Avold.

Sempre nel 2024, è nata la nuova Agenzia per il Lavoro ARCHIMED in Francia e dedicata al settore sanitario. Ha sede a Saint-Avold.

Al 31/12/2024 Camo Groupe conta 50 filiali in Francia e 177 dipendenti, con un valore della produzione di € 125.546.233.



# Il nostro percorso verso la sostenibilità

## 1998

### *Nasce MAW*

Nel 1998 nasce MAW come società di fornitura di lavoro temporaneo dall'esperienza di imprenditori lombardi ed emiliani legati ai distretti industriali delle relative aree di provenienza.

## 2001

### *Francesco Turrini come A.D.*

Nel 2001 viene nominato Amministratore Delegato Francesco Turrini.

## 2003

### *Legge Biagi*

Nel 2003 entra in vigore il D. Lgs. 276/2003, c.d. "Legge Biagi", che sostituisce alla Fornitura di lavoro temporaneo il Lavoro in Somministrazione. MAW diventa Agenzia per il Lavoro, estendendo i propri servizi quali la Formazione, la Ricerca e Selezione (SAS) e l'Outplacement.

## 2008

### *Crisi finanziaria*

Nel 2008 MAW, nonostante la crisi finanziaria mondiale, ha mantenuto la quota di mercato acquisita limitando le perdite.

## 2014

### *Nasce Girls Code It Better*

Nel 2014 viene approvata la Legge delega n. 183/2014, il cosiddetto "Job Acts", che mira a riformare il mercato del lavoro. Le Agenzie per il Lavoro entrano nella rete ANPAL dei servizi al lavoro. Inoltre, nasce Girls Code It Better, il progetto di MAW pensato per ridurre le disuguaglianze di genere in ambito scientifico, avvicinando le ragazze delle scuole secondarie di I e II grado alle discipline STEM.

## 2016

### *Nasce Men At Code*

Nel 2016 nasce Men at Code S.r.l., digital agency attiva nella realizzazione degli ecosistemi digitali delle aziende.

## 2017

### *Il Fondo Proa*

Nel 2017 MAW vende le quote di partecipazione dei soci non operativi ad un fondo spagnolo Proa Capital Iberian Buyout Fund II F.C.R., gestito da ProA Capital de Inversiones.

Questa operazione è stata fondamentale per lo sviluppo di MAW, in occasione della quale ha deciso di rendere soci i manager della prima linea.

## 2018

### *Nasce ForMAW*

Nel 2018 entra in vigore il Decreto Dignità (Legge n. 96/2018), che introduce limitazioni ai contratti a termine e alla somministrazione lavoro disincentivando, di fatto, il ricorso alla somministrazione lavoro a termine. Inoltre, nasce ForMAW S.r.l., società di formazione sotto il controllo di MAW.

## 2019

### *Nasce Gotaway e Officina Futuro*

Nel 2019 nasce Gotaway S.r.l. società di outsourcing in ambito logistico sotto il controllo di MAW e nel corso dello stesso anno, nasce anche Officina Futuro Fondazione MAW, che prende in carico il progetto Girls Code It Better.

## 2020

### *MAW durante la pandemia*

Nonostante la pandemia da Sars-Cov2, MAW realizza un fatturato di 278.435.617 €, in linea con quello dell'anno precedente, gestendo un totale di 20.412 lavoratori somministrati. In tale contesto MAW e le società controllate hanno rafforzato la propria collaborazione, per creare soluzioni ad-hoc a supporto delle aziende clienti. Si definisce la volontà di costituire un gruppo per affrontare in maniera strategica i cambiamenti nel mondo del lavoro.

## 2021

### *Nasce W Group*

La crescita costante realizzata da MAW negli anni attira il più grande investimento mai fatto in Italia nel mercato delle APL, da parte di tre dei più grandi Fondi di Private Equity al mondo. Francesco Turrini rimane nel Consiglio di amministrazione della società, mentre il ruolo di AD passa a Federico Vione. MAW acquisisce l'agenzia InJob S.p.A. e viene ufficialmente costituito W Group, il nuovo gruppo italiano multi-brand e multi-service attivo nel mercato HR, dando il via ad un forte processo di crescita, con un fitto programma di nuove aperture e il raddoppio dell'organico interno entro il 2022. Infine, viene fondata W Executive, società specializzata in executive search ed head hunting.

## 2022

### *Nasce W Executive France*

Nonostante un contesto geo-politico sempre più complesso, MAW porta avanti la propria mission. ForMAW cambia denominazione sociale, diventa Howay S.r.l. e assume la gestione della formazione per tutte le società di W Group. Anche Officina Futuro diventa la fondazione del gruppo, come Officina Futuro Fondazione W Group. Infine, viene fondata W Executive France, la prima società estera del gruppo.

## 2023

### *W Group cresce in Europa*

Nel 2023, MAW ha vissuto una fase di stabilizzazione del proprio business nel contesto di una progressiva crescita del Gruppo, sia in Italia che all'estero. Nascono W Executive España, W Executive UK e W Partners Switzerland.

## 2024

### *W Group raggiunge 1 Mld di fatturato*

W Group cresce con l'ingresso del ramo lavoro di Magister Group e la sua prima acquisizione oltre-confine, della francese Camo groupe, raggiungendo 1 miliardo di ricavi. Sempre in Francia viene fondata Archimed, la nuova agenzia dedicata al settore della sanità. MAW cresce insieme al gruppo, apre 15 nuove filiali e raggiunge 127 sedi, 666 dipendenti interni e circa 34.000 lavoratori in somministrazione, contribuendo al successo del gruppo, che a soli tre anni dalla sua nascita conta già 1.800 dipendenti con circa 60.000 persone inserite nel mondo del lavoro, e viene riconosciuto tra i Best Workplaces in Europe™.

# Awesome people, great results

La missione di MAW è quella di facilitare l'incontro fra imprese e lavoratori, per favorire la crescita di entrambi e lo sviluppo del mercato del lavoro, generando valore per le comunità locali.

## Favorire il match fra aziende e candidati

MAW si impegna ogni giorno a creare soluzioni efficaci per favorire il match fra le esigenze delle aziende e quelle delle persone in cerca di lavoro. I suoi specialisti monitorano costantemente il mercato, analizzano le competenze più richieste e le figure professionali emergenti, sviluppando percorsi di crescita e formazione. Questo approccio consente ai candidati di acquisire le competenze più ricercate e alle aziende di trovare i talenti di cui hanno bisogno. In questo modo MAW favorisce l'inserimento nel mondo del lavoro e contribuisce allo sviluppo delle imprese.

## Persone al centro

“Awesome People, Great Results” è il principio che guida l'operato di MAW: sono le persone a fare la differenza ed è solo grazie a loro che le aziende possono raggiungere grandi risultati.

In un mondo del lavoro in continua trasformazione, dove sempre di più sono le persone a scegliere le aziende nelle quali entrare e non viceversa, le imprese sono chiamate a costruire ambienti di lavoro che soddisfino le esigenze delle proprie risorse, dove ogni individuo si senta ascoltato e valorizzato.

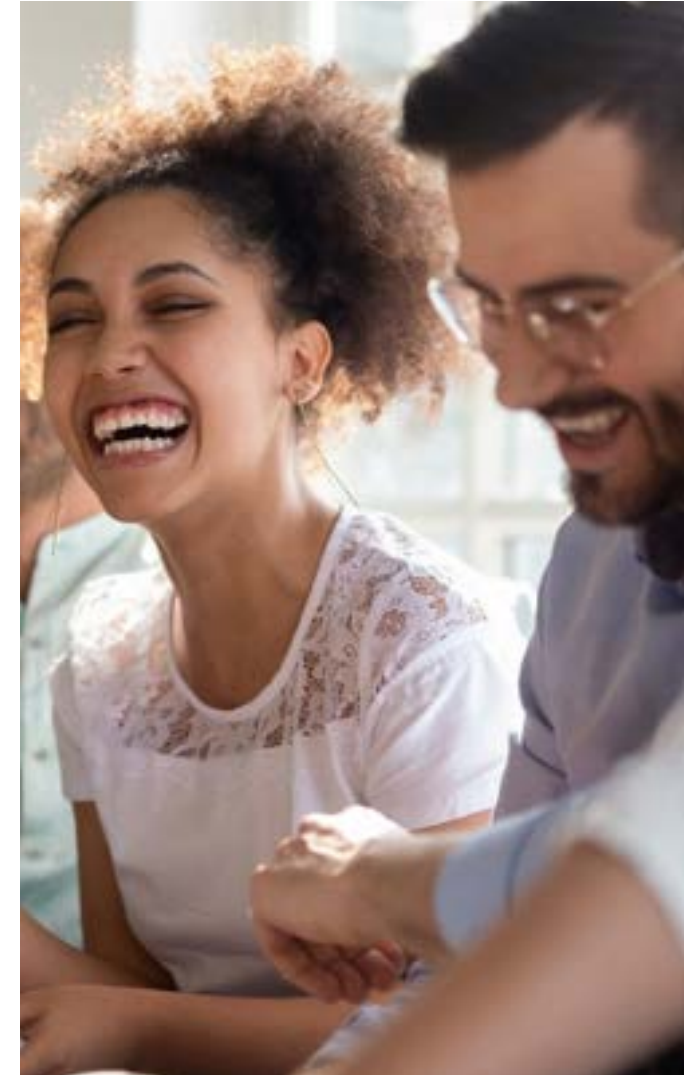
MAW mette al centro la crescita, il benessere e la soddisfazione dei lavoratori, favorendo lo sviluppo professionale di tutti i candidati. Un valore condiviso da tutte le società di W Group, che promuovono ambienti positivi per far crescere il potenziale delle persone.

## Orientamento al cliente e al territorio

Strettamente correlata alla centralità delle persone è la vicinanza al territorio. MAW è consapevole che solo grazie ad una presenza fisica locale è possibile costruire relazioni autentiche e di fiducia, attraverso le quali valorizzare ogni talento. Inoltre, una presenza territoriale capillare consente di comprendere a fondo il tessuto economico locale e di proporre soluzioni efficaci e personalizzate per le imprese. La conoscenza diretta delle specificità di ciascun territorio permette di rispondere in modo tempestivo e mirato alle esigenze delle aziende, garantendo risultati concreti e duraturi.

## Impatto Positivo sulle Comunità

L'impegno per lo sviluppo sostenibile è parte integrante della mission di MAW. Come Agenzia per il Lavoro, si riconosce che occupazione, formazione e sviluppo delle comunità sono obiettivi interconnessi. Per questo motivo, viene perseguito l'obiettivo di generare un impatto positivo sui territori in cui si opera, promuovendo la crescita economica e sociale attraverso la creazione di opportunità lavorative, la formazione e il supporto alle imprese. La sostenibilità non è solo un valore, ma un obiettivo concreto che guida ogni azione.



# Il modello di Business

## Leadership locale e di settore

MAW crede che solo costruendo relazioni dirette e personali possiamo fare la differenza per i nostri lavoratori e le aziende clienti. Per questo sono state aperte diverse nuove filiali, nelle grandi città, ma anche nei piccoli centri. È grazie alla presenza fisica sui territori, che si può sviluppare una conoscenza approfondita delle caratteristiche e delle esigenze di ciascun tessuto economico locale.

## Successo delle persone

MAW crede fermamente che solo le aziende in grado di mettere al centro le persone e i loro bisogni nelle proprie strategie possano raggiungere il successo. Per questo, ogni giorno MAW supporta i lavoratori, accompagnandoli in tutto il loro percorso professionale, affinché possano ottenere la soddisfazione che cercano e sviluppare pienamente il loro talento, per metterlo a disposizione delle aziende. In questo modo, MAW è in grado di offrire ai propri clienti professionisti preparati e motivati, capaci di garantire continuità e stabilità lavorativa.

## Sostenibilità

Nel modello di business la sostenibilità è un principio chiave. MAW promuove pratiche che riducono l'impatto ambientale al fine di trovare soluzioni che supportino l'inclusione sociale e il benessere dei lavoratori. Collaborando con i clienti e i fornitori, si integrano approcci a minor impatto in tutte le fasi dei servizi offerti, contribuendo a un mercato del lavoro più responsabile ed equo.

## Knowledge management

La condivisione delle conoscenze e delle risorse tra le società del Gruppo consente di proporre soluzioni a 360 gradi in ambiti quali la gestione delle risorse umane, l'executive search, l'head hunting, i servizi HR in-site, la formazione, l'outsourcing logistico e produttivo, l'ICT e il marketing strategico. Questa rete di competenze integrate permette di rispondere in modo flessibile e mirato alle esigenze specifiche di ogni cliente.

## Leverage technology

MAW è esperta nell'utilizzo degli strumenti digitali più avanzati presenti sul mercato e nell'ideazione di soluzioni innovative, sfruttando anche l'AI, per supportare le aziende clienti nell'ottimizzazione dei processi HR interni.



# **2.0**    **Introduzione alla Rendicontazione di Sostenibilità**

MAW pubblica per il quinto anno consecutivo la propria Rendicontazione di Sostenibilità, uno strumento fondamentale per monitorare e comunicare gli impegni della Società verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. La Rendicontazione fa parte di un processo in continua evoluzione, finalizzato a migliorare e rafforzare la trasparenza, l'accountability e l'impatto positivo dell'azienda sugli stakeholder, inclusi clienti, dipendenti, fornitori, investitori e comunità. In tale contesto, MAW diffonde volontariamente, a partire dall'esercizio corrente, informazioni ispirate agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) previsti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Le informazioni contenute nella Rendicontazione permettono di comprendere gli impatti ESG (ambientali, sociali e di governance) della società, i rischi e le opportunità ai quali la società è soggetta, e come questi influenzino lo sviluppo, i risultati, il posizionamento e le relazioni commerciali, sia dirette che indirette, lungo tutta la catena del valore. Negli ultimi anni, MAW ha intrapreso un percorso di crescita che ha portato a una reportistica più strutturata, identificando le principali questioni legate alla sostenibilità da affrontare.

La redazione della Rendicontazione di Sostenibilità rispetta i principi di rilevanza, rappresentazione fedele, comparabilità, verificabilità e comprensibilità.

Per la redazione della presente Rendicontazione di Sostenibilità, MAW si è ispirata agli ESRS, e nel 2024, per la prima volta, è stata svolta l'analisi di Doppia Rilevanza, tramite la quale MAW ha ritenuto opportuno rendicontare le seguenti 6 sezioni:

- Informazioni generali (ESRS 2);
- Cambiamenti climatici (ESRS E1);
- Forza lavoro propria (ESRS S1);
- Lavoratori nella catena del valore (ESRS S2);
- Consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4);
- Condotta delle imprese (ESRS G1).



# 3.0 Informazioni Generali ESRS 2

## In questo capitolo

[BP-1] Basi per la preparazione della dichiarazione di sostenibilità	19
[BP-2] Informativa in relazione a circostanze specifiche	19
[GOV-1] Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	20
[GOV-2] Informazioni e questioni di sostenibilità affrontate dagli organi	22
[GOV-5] Gestione dei rischi ESG e controlli interni	24
[SBM-1] Strategia, modello di business e catena del valore	25
[SBM-2] Interessi e punti di vista delle parti interessate	26
[SBM-3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	28
[IRO-1] Descrizione del processo per identificare e valutare gli IROs	29

Nelle informazioni generali, vengono illustrati il perimetro di rendicontazione e affrontati i temi di governance, come le responsabilità di gestione, la supervisione della sostenibilità, i sistemi di incentivazione e la gestione dei rischi legati alla sostenibilità. Vengono, inoltre, dettagliati la strategia, il modello di business, la catena del valore e gli interessi degli stakeholder, il tutto in relazione al Double Materiality Assessment (DMA).

### Basi per la preparazione delle dichiarazioni di sostenibilità

La presente Rendicontazione di Sostenibilità si riferisce esclusivamente a MAW e non è redatta in forma consolidata; pertanto, non include le altre società di W Group, di cui MAW fa parte. Per quest'anno, in cui la rendicontazione è volontaria, si è scelto di non allineare il perimetro di rendicontazione con quello del bilancio economico. Tuttavia, MAW si impegna a far coincidere i due perimetri in linea con le tempistiche definite dalla Direttiva CSRD. Alcune sezioni della Rendicontazione, opportunamente indicate, fanno riferimento anche all'intero gruppo. Inoltre, i rischi, gli impatti e le opportunità (IRO) considerano l'intera catena del valore, includendo gli aspetti a monte, nel core business e a valle.

### Informativa in relazione a circostanze specifiche

La presente Rendicontazione di Sostenibilità non è oggetto di attività di assurance da parte di enti terzi. A partire dal 2024 W Group ha avviato un graduale processo di avvicinamento alla rendicontazione secondo gli standard ESRS redatti dall'EFRAG, che richiedono un'analisi di doppia materialità (Double Materiality). Questo approccio è volto a considerare tanto gli impatti aziendali sui fattori di sostenibilità, quanto l'influenza che tali fattori esercitano sulle performance economiche aziendali.

### Orizzonti temporali

L'approccio adottato per avvicinarsi gradualmente ai requisiti CSRD ha giocato un ruolo centrale nell'ottimizzazione dei processi aziendali e nel miglioramento della comprensione degli elementi chiave per il successo a breve, medio e lungo termine di MAW:

- **Breve termine:** periodo adottato dall'azienda come periodo di rendicontazione del suo bilancio finanziario;
- **Medio termine:** Il periodo tra la fine dell'orizzonte temporale breve fino a 5 anni;
- **Lungo termine:** Un periodo superiore ai 5 anni.

I presenti orizzonti temporali sono stati stabiliti in modo tale da essere allineati con quelli utilizzati nel bilancio economico.

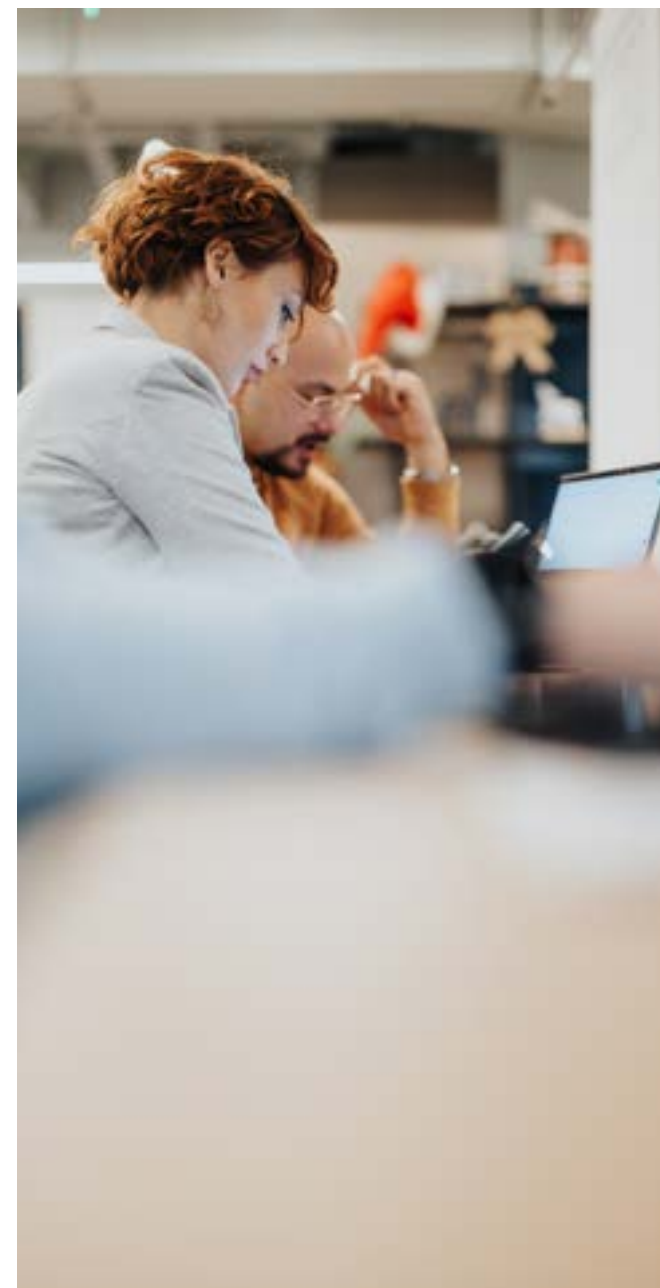
### Utilizzo di stime

Quando vengono utilizzate stime per fornire, ad esempio, un reporting consolidato a livello di gruppo, tali stime e pratiche sono descritte nei principi contabili applicabili ai dati o alle informazioni, inclusa qualsiasi incertezza relativa alla misurazione.

Il calcolo delle emissioni di Scope 1, 2 e 3 è stato svolto con il Framework di riferimento in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). La metodologia adottata quest'anno ha consentito di perfezionare il calcolo delle emissioni di Scope 3, includendo nuove categorie che negli anni precedenti non erano state considerate.

### Rettifiche nella presentazione delle informazioni

Qualora siano intervenuti cambiamenti nelle metodologie di calcolo o siano emersi errori rispetto al periodo di rendicontazione precedente, tali modifiche vengono descritte nella sezione in cui viene trattato l'argomento.



# Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il Consiglio di Amministrazione di W Group è responsabile della definizione degli indirizzi strategici e dell'organizzazione del Gruppo, con lo scopo ultimo di perseguirne il successo sostenibile. Esso è composto da otto membri, tra cui Vito Gerardo Maria Torciano, che ricopre il ruolo di Presidente, Federico Vione di Amministratore Delegato e i consiglieri Turrini Francesco, De La Rubia Cano Enrique, Laquintana Sara, Lombardi Andrea, Roberto Damonte e Andres Cano. A seguito dell'adozione del Modello Organizzativo 231, tra gli organismi di controllo adottati da MAW troviamo un Organo di Vigilanza (OdV) composto da 3 persone esterne: Paolo Villa, Barbara Anzani e Marco Nava. Il CdA ha il compito di accertarsi dello svolgimento delle attività di

revisione attraverso un ente esterno e autorizzato.

W Group non prevede rappresentanze sindacali nell'ambito amministrativo, gestionale e Organi di Vigilanza.

Inoltre, è stato istituito il Collegio sindacale come ulteriore organo di controllo, così composto:

- Il Presidente del collegio Sindacale: Arcioni Nicola Vittorio;
- I sindaci: Borboni Maurizio, Orlandi Andrea, Imbimbo Quirino Walter Giuseppe, Salvatore Pasquale;
- I sindaci supplenti: Lombardi Jenni, Galal Ali Kamel Josef.

Tutte le società di W Group sono soggette alla direzione e

al coordinamento di MAW.

MAW ha adottato un sistema di amministrazione attraverso la nomina da parte dell'assemblea dei soci di un Consiglio di Amministrazione composto da 8 membri:

- Il Presidente Vito Gerardo Maria Torciano;
- L'Amministratore Delegato di MAW Federico Vione, a cui è affidata la gestione dell'impresa;
- I consiglieri Francesco Turrini, Enrique De La Rubia Cano, Sara Laquintana, Andrea Lombardi e Roberto Damonte ai quali sono attribuiti i poteri di amministrazione definiti di volta in volta dal Consiglio.;
- La carica di procuratrice di MAW è rivestita da Mara Prandi, che svolge anche la funzione di Chief Operating Officer (COO) di MAW e da Matteo Abeni Chief Financial Officer (CFO); per quanto riguarda la gestione delle Politiche attive i procuratori Francesco Petroni, Valentina Marica Melfa, e Flavia Serenella Vescovi.

Il Collegio sindacale come ulteriore organo di controllo è così composto:

- Il Presidente del collegio Sindacale: Arcioni Nicola Vittorio;
- I sindaci: Borboni Maurizio, Orlandi Andrea;
- La sindaca supplente: Lombardi Jenni.

**Nel 2024, in MAW, la percentuale dei componenti degli organi di amministrazione, direzione e controllo è composta dal 18% di donne e dal 82% di uomini tra CdA e Collegio Sindacale.**

**Howay**, la cui totalità delle azioni o quote è detenuta da

Name	Age	Languages	Finance	Corporate Governance	Management in the sector	Listed Experience	International Experience
Vito Geraldo Maria Torciano	44	Inglese, Spagnolo	X	X		X	X
Federico Vione	53	Inglese		X	X	X	X
Turrini Francesco	62	Inglese, Spagnolo		X	X		X
De La Rubia Cano Enrique	67	Italiano, Inglese, Spagnolo		X	X	X	X
Laquintana Sara	32	Inglese, Spagnolo		X		X	X
Lombardi Andrea	41	Inglese, Francese		X	X		X
Roberto Damone	58	Inglese, Francese	X	X	X	X	X
Andres Cano	63	Italiano, Inglese, Spagnolo	X	X	X	X	X

MAW, è rappresentata da un'Amministratrice Unica, Mara Prandi.

Anche **Gotaway** è rappresentata dall'Amministratore Unico, Enrique De La Rubia Cano. Il 95% delle azioni è detenuto da MAW, mentre il restante 5% è in capo a Riccardo Florian.

**Men at Code** è gestita, invece, tramite un sistema di amministrazione pluripersonale collegiale, con Alessandro Giuseppe Maria Noè come Rappresentante d'impresa e Daniele Paderno Amministratore. MAW detiene la maggior parte delle azioni (l'85%), il restante 15% è detenuto da Alessandro Giuseppe Maria Noè (10%).

**InJob** è amministrata da un consiglio di amministrazione, il cui presidente è Carlo De Paoli e i consiglieri sono Francesco Turrini e Federico Vione. Le quote o azioni sociali della società sono di proprietà di MAW per l'82%, Carlo De Paoli per il 15% e Enrica Ronchi per il 3%.

**W Executive** è gestita da un Amministratore Unico, Federico Vione. Il 70% delle quote o azioni sociali è detenuto da MAW, il 20% da Pietro Valdes e il restante da Giuseppe Guerra, Alessandro Bossi, Ottavio Maria Campigli, Danilo Curti, Eleonora Ferri, Raffaele Bonfitto, Filippo Cesarino, Daniele Cocca, Maria Francesca Cova, Francesco Impellizzeri, Eugenio Somaini.

Nel 2023 inoltre sono nate nuove società estere della ricerca e selezione, di middle management ed executive come W Executive Italia:

- W Executive France, Spain e Switzerland sono gestite da un Amministratore Unico, Federico Vione
- W Executive UK è gestita anch'essa dall'Amministratore Unico, Federico Vione e le quote di partecipazione sono possedute al 77,6% da MAW, 4,9% da W Executive Italia, 2,5 da Christophe Duchatellier, 10% da Oliver Nevel, 5% da Thibault Lefebvre.

**Officina Futuro Fondazione W Group** è detenuta da

un Socio Fondatore unico, rappresentato da MAW, non presenta suddivisioni a livello di quote interne, ed è dotata di un proprio consiglio di amministrazione, guidato dal presidente Enrique De La Rubia Cano e da una consigliera - Barbara Di Pasqua, delegata dal CdA e da due consiglieri, Costanza Turrini e Francesco Turrini.

**Ali**, la cui totalità delle azioni è detenuta dal veicolo 550 Spa a sua volta detenuto da W Group, è amministrata da un consiglio di amministrazione composto dal presidente Vito Gerardo Torciano, l'Amministratore Delegato Andrea Lombardi, la consigliera Sara Laquintana e i consiglieri Federico Vione, Enrique De La Rubia Cano e Francesco Turrini.

**Labor B**, la cui totalità delle azioni è detenuta da ALI S.p.A., è gestita da un consiglio di amministrazione composto da tre membri: il presidente Federico Vione, l'amministratrice delegata Simona Lombardi, e il consigliere Enrique De La Rubia Cano.

**Yous**, anch'essa avente la totalità delle azioni detenuta da ALI S.p.A., è gestita dall'amministratrice delegata Giamila Buzzi, e i consiglieri Enrique De La Rubia Cano e Federico Vione.



# Informazioni e questioni di sostenibilità affrontate dagli organi

Il CdA stabilisce annualmente gli indirizzi strategici, di sviluppo e operativi, considerando anche gli impatti delle attività sulle comunità locali e assegna compiti e responsabilità attraverso un sistema di procure e deleghe aziendali, suddivise per aree di competenza.

MAW attualmente non implementa schemi di incentivazione e politiche di remunerazione connesse alle performance di sostenibilità dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo. Tuttavia, con l'evolversi delle dinamiche globali e l'aumento della rilevanza della sostenibilità come fattore strategico nelle decisioni aziendali, l'azienda riconosce l'importanza di allineare i propri modelli di incentivazione ai temi della sostenibilità. In questo contesto, MAW prevede di sviluppare e implementare tali schemi in futuro, al fine di rafforzare l'impegno verso obiettivi sostenibili e premiare i risultati ottenuti in quest'area.

Per le altre società di W Group, la definizione della strategia e dei relativi impatti è di competenza del CdA o dell'Amministratore Unico di ciascuna società, previa approvazione dell'Assemblea dei Soci, in cui MAW detiene la quota di maggioranza. Gli impatti, i rischi e le opportunità legati a fattori ESG influenzano direttamente le strategie e le decisioni del management, orientando le scelte a lungo termine e la gestione del rischio. La comprensione di questi elementi permette di mitigare i rischi operativi e reputazionali, sfruttare nuove opportunità di crescita e garantire la sostenibilità dell'impresa nel tempo. Integrare i fattori ESG nelle strategie aziendali favorisce decisioni più informate, migliorando la competitività e la resilienza dell'azienda.

In linea con l'impegno del Gruppo a operare in modo

sempre più responsabile e ad integrare la sostenibilità nel proprio business, MAW ha adottato una Policy ESG. Questa policy definisce i valori e i principi guida che MAW e le altre società del Gruppo si impegnano a seguire nelle loro attività, nei processi aziendali, nelle strategie di core business e nelle relazioni con gli stakeholder, con particolare attenzione a tre pillar fondamentali: Environmental, Social e Governance.

## Environmental

- **Ridurre e ottimizzare l'impatto ambientale** derivante dalle proprie attività, monitorando costantemente i rischi legati agli aspetti ecologici, sia nel breve che nel lungo periodo;
- Adottare **soluzioni e tecnologie** volte a contenere i consumi energetici e le emissioni di CO2, contribuendo così alla **mitigazione del cambiamento climatico**;
- Sensibilizzare i propri dipendenti all'**uso responsabile delle risorse** e il corretto smaltimento dei rifiuti;
- Limitare gli spostamenti lavorativi, privilegiando invece l'uso di **strumenti di comunicazione digitale**;
- Implementare **sistemi di monitoraggio** per misurare e ridurre l'impatto ambientale delle operazioni, monitorando consumi ed emissioni al fine di migliorare continuamente le performance ecologiche;
- Investire in tecnologie digitali, come la **Firma Elettronica Avanzata (FEA)**, per ridurre il consumo di carta e ottimizzare i processi aziendali.

## Social

- Garantire **condizioni di lavoro** che rispettino la dignità

delle persone, i diritti umani, le pari opportunità e promuovano un ambiente di crescita professionale;

- Garantire la **libertà di associazione** dei lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva;
- Condurre il **processo di selezione** del personale per l'organico interno e per i propri clienti in modo **inclusivo**, rispettando la diversità, le pari opportunità, l'eterogeneità e promuovendo un ambiente privo di discriminazioni, favoritismi e agevolazioni;
- Offrire un **ambiente di lavoro** sicuro, inclusivo e stimolante, dove ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale;
- Adempiere gli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Assicurare il **benessere** dei lavoratori, favorendo l'equilibrio tra vita privata e vita professionale;
- Promuovere lo **sviluppo delle comunità locali** grazie al sostegno di iniziative sociali, umanitarie e culturali tramite l'erogazione di liberalità.

## Governance and economy

- Investire nella **ricerca** e nella **tecnologia** per supportare l'evoluzione delle competenze dei lavoratori e le esigenze delle aziende;
- **Ridurre le disuguaglianze salariali**, cercando di contrastare l'aumento delle disparità di reddito attraverso politiche di retribuzione e distribuzione della ricchezza che siano sempre più eque e inclusive;
- Adottare un sistema focalizzato sul **controllo dei rischi** aziendali e sulla **trasparenza** verso il mercato;

- Rispettare rigorosamente le leggi e le normative in vigore nei paesi in cui l'azienda opera, in linea con le procedure stabilite dai protocolli interni;
- Condannare qualsiasi forma di **corruzione, concussione e riciclaggio** di denaro, adottando le necessarie misure preventive per evitare la commissione di tali reati. MAW ha istituito un Organismo di Vigilanza incaricato di monitorare eventuali violazioni del modello organizzativo adottato;
- Collaborare con gli stakeholder per contribuire alla costruzione di un futuro sicuro e sostenibile;
- Condividere le proprie politiche aziendali attraverso la pubblicazione sul sito web di MAW;
- Coinvolgere e sensibilizzare tutti i dipendenti, promuovendo una cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione.



# Gestione dei rischi ESG e controlli interni

In un contesto caratterizzato da elevata imprevedibilità e rapidi cambiamenti come quello degli ultimi anni, la gestione del rischio (Risk Management) è diventata sempre più cruciale per l'amministrazione e lo sviluppo delle imprese, in particolare per la corretta definizione e attuazione delle strategie di sviluppo sostenibile. Gli ESRS per la rendicontazione sulla sostenibilità si fondano su un approccio orientato alla gestione del rischio ed evidenziano l'importanza di integrare l'analisi dei rischi correlati al reporting di sostenibilità all'interno delle analisi di rischio e attività di controllo aziendali, al fine di fornire informazioni qualitative e metriche che siano complete ed accurate.

Il sistema di controllo e gestione dei rischi associati alla rendicontazione di sostenibilità di MAW adotta un approccio analogo a quello impiegato per la redazione del bilancio economico. Durante il processo di raccolta e redazione dei dati, sono stati implementati una serie di controlli interni ritenuti appropriati e adeguati a seguito di una valutazione continua dei rischi legati all'accuratezza e completezza dei dati. Per gestire in modo efficace questi rischi, viene infatti promossa una comunicazione continua e strutturata tra i responsabili dei dati, i responsabili della redazione del bilancio e i membri esecutivi, favorendo così un flusso di informazioni preciso.

Ad oggi, il Processo di Gestione dei Rischi e i controlli interni di MAW, non è stato strutturato e formalizzato per comprendere tutti gli aspetti della Rendicontazione di Sostenibilità, ma viene gestito internamente, e può essere così sintetizzato:

**1. Identificazione dei Rischi:** si analizza annualmente il contesto aziendale per identificare i rischi legati alla rendicontazione di sostenibilità, considerando l'elevata

imprevedibilità e i rapidi cambiamenti del mercato;

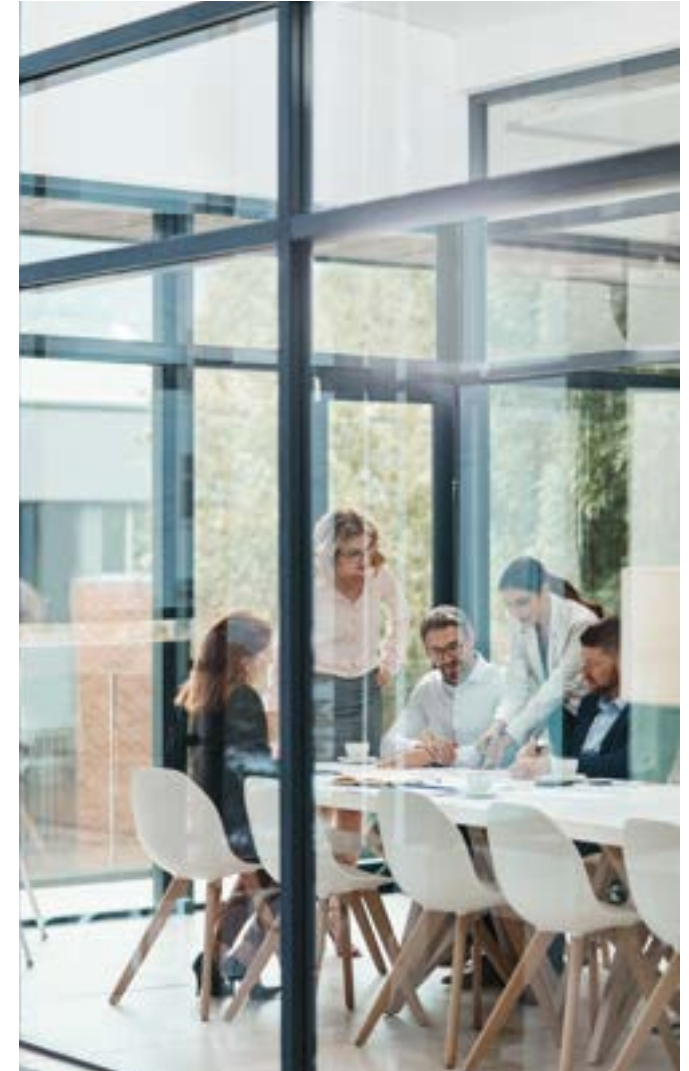
**2. Implementazione dei Controlli Interni:** sono stati stabiliti una serie di controlli interni appropriati e adeguati a garantire l'accuratezza e la completezza dei dati. Utilizzando un approccio analogo a quello impiegato per la redazione del bilancio economico;

**3. Raccolta e Redazione dei Dati:** si promuove una comunicazione continua e strutturata tra i responsabili dei dati, i responsabili della redazione del bilancio e i membri esecutivi, al fine di garantire un flusso di informazioni preciso e tempestivo durante il processo di raccolta e redazione dei dati;

**4. Valutazione Continua dei Rischi:** si effettua una valutazione continua dei rischi legati alla rendicontazione di sostenibilità e si aggiornano i controlli interni in base ai risultati della valutazione dei rischi;

**5. Trasparenza e Comunicazione:** l'obiettivo è garantire la trasparenza riguardo alle azioni concrete adottate per prevenire impatti negativi futuri ed essere in grado di comunicare gli investimenti e le decisioni prese per cogliere opportunità di miglioramento in termini di sostenibilità;

**6. Monitoraggio e Revisione:** si effettuano revisioni periodiche per migliorare continuamente il processo di gestione dei rischi e controlli interni e si monitora, infine, l'efficacia dei controlli interni e del sistema di gestione dei rischi.



# Strategia, modello di business e catena del lavoro

Il presente schema illustra la catena del valore di W Group. Una descrizione approfondita degli elementi principali della strategia generale e del business model di W Group è disponibile nella presente Rendicontazione, nei paragrafi “La nostra identità” e “Le società di W Group”.

UPSTREAM	DIRECT		DOWNSTREAM	
<p><b>APPROVVIGIONAMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IT</li> <li>• Gestione infrastrutture</li> <li>• Servizi di consulenza</li> </ul>	<p><b>CORE BUSINESS MAW</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenzia per il lavoro</li> <li>• Servizi di formazione</li> <li>• Head hunting</li> </ul>	<p><b>SIDE BUSINESS MAW</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione in appalto logistica dei clienti</li> <li>• Servizi digitali e IT</li> </ul>	<p><b>AMMINISTRAZIONE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendita servizi e gestione clienti</li> </ul>	<p><b>FRUIZIONE DEL SERVIZIO DA PARTE DELL'AZIENDA CLIENTE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aziende</li> <li>• Lavoratori</li> <li>• Candidati</li> </ul>

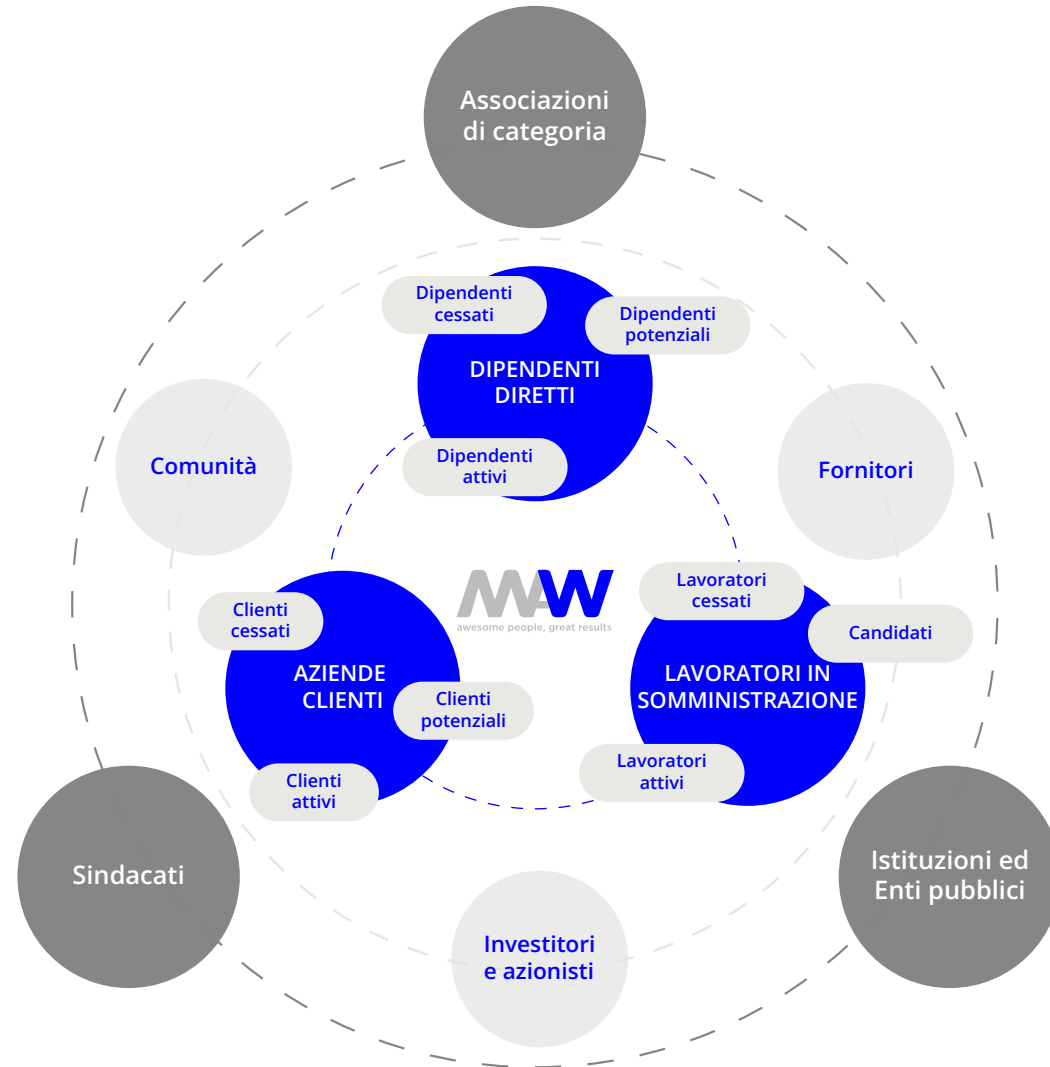
# Interessi e punti di vista delle parti interessate

Per W Group è fondamentale il dialogo con gli stakeholder, le cui opinioni o decisioni, i cui atteggiamenti o comportamenti, possono oggettivamente influenzare in modo positivo o negativo il raggiungimento di uno specifico obiettivo dell'organizzazione. Il dialogo con tali soggetti permette, infatti, di comprenderne le esigenze e le aspettative consentendo a W Group di rispondervi e di creare valore condiviso nel tempo.

Alla luce di ciò, è stata costruita la mappatura degli **stakeholder interni ed esterni** rilevanti per W Group, classificati in base ai criteri di influenza e dipendenza, al fine di selezionare quelli da coinvolgere in attività di engagement.

Gli stakeholder sono stati classificati in **tre differenti livelli** in base al loro **livello di coinvolgimento**:

- stakeholder *direttamente collegati al core business* aziendale, quali dipendenti diretti, lavoratori somministrati e aziende clienti;
- stakeholder con i quali il Gruppo si *interfaccia lungo la propria value chain*, quali comunità, fornitori, investitori e azionisti;
- stakeholder esterni, quali sindacati, associazioni di categoria, istituzioni ed enti pubblici.



Stakeholder	Modalità di coinvolgimento
<b>Dipendenti diretti</b>	Sono presenti diverse iniziative in cui vengono coinvolti i dipendenti come, per esempio, degli incontri mensili sull'andamento di W Group, sulla condivisione di obiettivi e su nuovi progetti e iniziative. Queste pratiche, che pongono al centro i diritti e le opinioni dei lavoratori, sono essenziali per l'orientamento della strategia di W Group, contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e in grado di generare valore condiviso nel lungo periodo.
<b>Lavoratori somministrati</b>	Tutte le società di W Group sono attive oltre che sul sito aziendale, su diversi canali Social, per promuovere iniziative rivolte ai candidati e lavoratori. In particolare, MAW conduce ogni anno una survey di customer satisfaction per misurare il grado di soddisfazione dei lavoratori e raccogliere feedback utili per migliorare ulteriormente le politiche aziendali.
<b>Aziende clienti</b>	Le aziende ricevono periodicamente Newsletter normative per essere sempre aggiornate sul mondo del lavoro, o comunicazioni relative ai profili professionali interessanti o corsi di formazione affini al settore. Inoltre, al fine di poter misurare il grado di soddisfazione della clientela, annualmente, viene erogata la customer satisfaction.
<b>Investitori e azionisti</b>	Gli investitori sono costantemente aggiornati attraverso conference call e presentazioni di analisi su diverse tematiche "ESG" (Environment, Social and Governance).
<b>Comunità</b>	Officina Futura Fondazione W Group organizza da molteplici anni laboratori di progettazione tecnologica nelle scuole secondarie di I e II grado del territorio italiano, al fine di orientare le giovani ragazze alle materie STEM. MAW è, inoltre, attiva da anni con sponsorizzazioni di attività sportive o dilettantistiche e con donazioni a enti del territorio, finanziamenti di iniziative e progetti di ricerca legate all'evoluzione del mondo del lavoro.
<b>Fornitori</b>	La comunicazione avviene per la gestione degli acquisti.
<b>Istituti ed Enti Pubblici</b>	Si svolgono incontri con i rappresentanti di istituzioni e enti pubblici.
<b>Sindacati</b>	Vengono fatti incontri con i rappresentanti sindacali per la gestione di controversie o conciliazioni.
<b>Associazioni di categoria</b>	MAW in particolare partecipa ad incontri con i rappresentanti delle Associazioni di categoria di riferimento.

## IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business

Il Gruppo è profondamente impegnato nella tutela dell'ambiente, nel benessere delle persone e nello sviluppo economico, investendo costantemente le proprie risorse per garantire una crescita stabile e duratura. L'analisi di materialità è uno strumento fondamentale per W Group, utile a identificare le priorità in termini di impatti ambientali e sociali e a gestire i rischi e le opportunità associate alle tematiche di sostenibilità.

A partire dal 2024, in un'ottica di graduale allineamento ai requisiti CSRD, W Group ha avviato il processo di doppia materialità (Double Materiality). Questo processo integra la valutazione degli impatti "Inside-out" (Impact Materiality) con la prospettiva "Outside-in" (Financial Materiality), per una comprensione completa degli impatti sia sull'organizzazione che sui fattori esterni.

La prospettiva "Inside-out" considera gli impatti generati da W Group e dalla sua catena del valore, mentre la "Outside-in" analizza i rischi e le opportunità che potrebbero influenzare la strategia e le performance economico-finanziarie dell'intero gruppo. Nel 2024, la valutazione è stata effettuata seguendo le linee guida definite dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

L'analisi di doppia materialità ha consentito di identificare le aree di impatto, rischio ed opportunità rilevanti, anche in relazione alla strategia di sostenibilità, alle aspettative degli stakeholder ed ai requisiti normativi. Gli IRO materiali vengono descritti in corrispondenza dei rispettivi topic all'interno della Rendicontazione di Sostenibilità.



# Descrizione del processo per identificare e valutare gli IROs

## Impact materiality – prospettiva “inside-out”

Nel 2024 W Group ha proseguito con l'analisi di impact materiality, aggiornando la metodologia per identificare impatti, rischi e opportunità materiali in linea con i nuovi standard di rendicontazione previsti dalla CSRD. Sebbene l'analisi si basi su quella dell'anno precedente, è stata completamente revisionata per garantire che i risultati siano pertinenti, validi e coerenti con le attuali esigenze aziendali e normative. In preparazione della Rendicontazione di Sostenibilità, W Group ha effettuato un'analisi approfondita dell'intero contesto in cui opera, per identificare gli impatti significativi effettivi o potenziali lungo l'intera catena del valore.

Gli impatti possono essere di diversa natura:

- **Positivi**, se contribuiscono allo sviluppo sostenibile, **negativi** se causano danni agli individui, alla comunità o all'ambiente, compromettendo lo sviluppo sostenibile;
- **ffettivi** nel caso in cui siano già stati generati, **potenziali** se non sono ancora avvenuti ma potrebbero verificarsi.

Gli impatti ambientali, sociali ed economici individuati sono stati successivamente validati dal management aziendale, che ha definito la loro significatività tenendo conto delle priorità strategiche del Gruppo e delle relative aree di impatto. In seguito all'esercizio di rendere prioritario gli impatti sulla base della loro rilevanza per l'azienda, sono stati individuati i temi materiali corrispondenti da rendicontare.

La valutazione della rilevanza si basa su una combinazione di quattro dimensioni: *scale*, *scope*, *carattere di irrimediabilità* e *likelihood*.

**Scale** è la misura che indica quanto grave è l'impatto negativo o quanto vantaggioso è l'impatto positivo per le persone o l'ambiente.

**Scope** è la misura di quanto è diffuso l'impatto negativo o positivo.

**Carattere di irrimediabilità** è la misura che indica quanto gli impatti negativi possano essere rimediati.

**Likelihood** è definita come la possibilità che l'impatto accada e può essere determinata qualitativamente o quantitativamente.

Il carattere di *irrimediabilità* non viene considerato per gli impatti positivi, mentre la likelihood è sempre pari a *guaranteed* quando si parla di impatti effettivi.

## Financial materiality – la prospettiva “outside-in”

L'analisi di Financial Materiality è finalizzata all'identificazione dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità, derivanti da questioni ambientali, sociali o di governance, che possono avere un'influenza significativa sulle performance economico-finanziarie del Gruppo. In particolare, vengono considerati eventi o condizioni incerti che, se si verificassero, potrebbero generare effetti positivi o negativi rilevanti sul modello di business, sulla strategia (inclusa quella di sostenibilità), sulla capacità dell'impresa di raggiungere i propri obiettivi e traguardi, e di creare valore. Questi rischi e opportunità possono influenzare la crescita dell'azienda, la situazione patrimoniale e finanziaria, i risultati finanziari, i flussi di cassa, l'accesso ai finanziamenti e il costo del capitale, nonché le decisioni aziendali e quelle dei partner commerciali in materia di sostenibilità, sia nel breve che nel medio-lungo termine.

Le analisi hanno consentito di identificare un ampio panorama di rischi e opportunità, che sono stati successivamente classificati in base alla combinazione di **probabilità di accadimento** e **magnitudo potenziale** degli effetti finanziari correlati.

La probabilità di accadimento dell'evento a cui il rischio o l'opportunità è connesso assume valori a 0 a 1; la magnitudo invece quantifica l'effetto finanziario generato sull'azienda, e può assumere valore da 0 a 5.

Analogamente a quanto fatto per la Impact Materiality, è stata stabilita una **soglia di materialità** per selezionare i rischi e le opportunità più rilevanti. Questi sono stati poi associati ai temi materiali di W Group, permettendo di rappresentare ciascun tema in una matrice di doppia materialità, con una visione bidimensionale.

I risultati sono stati confrontati con le analisi di rischio aziendali per allineare i temi materiali ai rischi finanziari, come previsto dagli ESRS.









Il processo di valutazione della doppia materialità (double materiality assessment) è stato coordinato dall'Ufficio Compliance, responsabile della rendicontazione di sostenibilità, con il supporto di consulenti esterni specializzati e altamente qualificati nel settore.





















## Impatti, rischi e opportunità materiali

















La doppia materialità, tramite l'identificazione, la valutazione e la prioritizzazione degli IRO ha consentito di identificare con precisione le aree di rendicontazione e di allineare le strategie di sostenibilità con le aspettative degli stakeholder e i requisiti normativi. La seguente tabella, riporta gli IRO rilevanti, suddivisi tra impatti e rischi/opportunità, associandoli a tema di sostenibilità

di riferimento ed ai topic e sub-topic ESRS pertinenti.

**Legenda SDGS:**

	Good health and well-being		Gender equality		Industry, innovation and infrastructure		Sustainable cities and communities		Peace, justice and strong institutions
	Quality education		Decent work and economic growth		Reduced inequalities		Climate action		

TOPIC ESRS	Sub-topic ESRS	Temi	Impatti	Rischio/Opportunità	SDGS di riferimento
<b>E1-Climate Change</b>	<i>Climate change mitigation</i>	<b>Contrasto al cambiamento climatico</b>	Contributo al cambiamento climatico a causa delle emissioni di gas serra	Rischio legato ad eventi climatici estremi.	
<b>S1-Own workforce</b>	<i>Working conditions</i>	<b>Working conditions e rispetto dei diritti umani</b>	Danni all'integrità fisica o psicologica dei lavoratori legati a condizioni di lavoro non adeguate	Rischio legato a violazioni dei contratti di lavoro dei dipendenti.	 
		<b>Benessere e coinvolgimento dei dipendenti</b>	Contributo al benessere dei dipendenti attraverso strumenti di welfare	Opportunità derivante dall'offerta di strumenti per il benessere dei dipendenti.	 
		<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	Danni alla salute e sicurezza dei lavoratori dovuti a condizioni di lavoro rischiose	Rischio di contenziosi per infortuni sul lavoro. Rischio di sospensioni operative del business per non compliance in ambito di salute e sicurezza.	 
	<i>Equal treatment and opportunities for all</i>	<b>Diversità e condizioni di lavoro inclusive ed eque</b>	Discriminazione dei lavoratori e mancanza di pari opportunità a causa di pratiche D&I inadeguate	Rischio associato a casi di disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti.	 
		<b>Working conditions e rispetto dei diritti umani</b>	Violazioni dei diritti umani derivanti da condizioni di lavoro inadeguate	Rischio legato a violazione dei diritti umani.	 
		<b>Formazione e sviluppo dei dipendenti</b>	Sviluppo delle competenze della propria forza lavoro attraverso la promozione di attività formative	Rischio di perdita di competitività per mancata adeguata formazione dei propri dipendenti.	 
	<i>Other work-related rights</i>	<b>Working conditions e rispetto dei diritti umani</b>	Violazione dei diritti umani derivanti da condizioni di lavoro inadeguate	Rischio legato ad episodi di lavoro forzato o minorile.	 
		<b>Salvaguardia della privacy</b>	Mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili	Rischio legato a casi di violazione della privacy degli stakeholder.	
<b>S2-Workers in the value chain</b>	<i>Working conditions</i>	<b>Working conditions e rispetto dei diritti umani</b>	Danni all'integrità fisica o psicologica dei lavoratori legati a condizioni di lavoro non adeguate	Rischio legato a violazioni dei diritti dei lavoratori da parte di fornitori e clienti di W Group.	 
		<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	Danni alla salute e sicurezza dei lavoratori dovuti a condizioni di lavoro rischiose	Rischio legato alla non compliance in ambito di salute e sicurezza di fornitori e clienti di W Group.	 

TOPIC ESRS	Sub-topic ESRS	Temi	Impatti	Rischio/Opportunità	SDGS di riferimento
S2-Workers in the value chain	Equal treatment and opportunities for all	Diversità e condizioni di lavoro inclusive ed eque	Discriminazione dei lavoratori e mancanza di pari opportunità a causa di pratiche D&I inadeguate	Rischio legato a casi di disparità di trattamento tra i lavoratori presso i fornitori e clienti di W Group.	 
		Working conditions e rispetto dei diritti umani	Violazioni dei diritti umani derivanti da condizioni di lavoro inadeguate	Rischio legato a violazioni dei diritti umani da parte di fornitori e clienti di W Group.	 
	Other work-related rights	Working conditions e rispetto dei diritti umani	Violazioni dei diritti umani derivanti da condizioni di lavoro inadeguate	Rischio legato a casi di lavoro forzato o minorile presso i fornitori e clienti di W Group.	 
		Salvaguardia della privacy	Mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili	Rischio legato a casi di violazione della privacy degli stakeholder.	
S4-Consumers and end-users	Information-related impacts for consumers and/or end-users	Salvaguardia della privacy	Mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili	Rischio legato a casi di violazione della privacy degli stakeholder.	
	Social inclusion of consumers and/or end-users	/	/	Rischio legato alla mancata offerta di risorse e competenze adeguate per i clienti.	 
Entity Specific	/	Supporto alle comunità locali	Sostegno al territorio e creazione di valore per le comunità locali e gli stakeholder	Opportunità legata al contribuire allo sviluppo dei territori in cui l'azienda opera.	  
G1-Business conduct	Corporate culture	Etica ed integrità del business	Violazione di regolamenti e normative	Rischio di sanzioni per non compliance in materia ambientale. Rischio legato all'elusione della normativa di riferimento per le politiche attive al lavoro.	
	Political engagement and lobbying activities	Coinvolgimento politico	Partecipazione ed organizzazioni rilevanti per il proprio settore di business	Opportunità legata alla partecipazione attiva ad associazioni di settore. Rischio legato all'applicazione di determinate norme di settore.	
	Corruption and bribery	Etica ed integrità del business	Danno al sistema economico causato da episodi di corruzione	Rischio di sanzioni per casi di corruzione. Rischio di perdite in caso di frode.	

# 4.0 Cambiamenti climatici (E1)

## In questo capitolo

[SBM-3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	33
[E1-2] Politiche di mitigazione e adattamento climatico	34
[E1-3] Azioni e risorse delle politiche relative ai cambiamenti climatici	35
[E1-5] Consumo di energia e mix	36
[E1-6] Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	37
GHG intensity based on net revenue	39
Iniziative per il Benessere e l'Ambiente: Erogatori e Borracce per una Scelta Sostenibile	40

# IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business

Il cambiamento climatico ha un impatto significativo sulla società e sulle imprese. L'aumento della frequenza e della gravità degli eventi climatici estremi interrompe le reti di trasporto, influisce negativamente sulle operazioni aziendali e danneggia le infrastrutture, causando perdite economiche e difficoltà operative. Riconoscendo la necessità di affrontare il cambiamento climatico per garantire la fattibilità a lungo termine e il benessere della società, gli stakeholder stanno promuovendo una transizione globale verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Nel 2024, MAW ha completato una valutazione dei rischi fisici legati al cambiamento climatico, nonché dei rischi e delle opportunità associati alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. Ciò include la valutazione dell'interazione dei rischi identificati con la strategia e il modello di business, nonché la resilienza dell'attività di MAW al cambiamento climatico. Sono stati considerati i rischi fisici e di transizione che impattano le funzioni legate al core business, così come le attività a monte e a valle lungo la catena del valore.

Dall'analisi di doppia materialità di MAW, è emerso che l'unico rischio ambientale fisico significativo per la società è il rischio economico legato al verificarsi di eventi climatici estremi che potrebbero comportare l'aumento dei costi, ad esempio costi assicurativi, destinati alla mitigazione e manutenzione degli asset societari come uffici o magazzini.

In termini di impatto, le emissioni di gas serra sono un fattore abilitante del processo di cambiamento climatico che causa effetti dannosi che si manifestano su scala mondiale. Questo impatto si manifesta in tutte le fasi della catena del valore di MAW: upstream, core business, e

Topic ESRS	Sub-(sub) Topic ESRS	Tema	Impatto	Impatti			Rischi/Oportunità	
				Rilevanza			Rischi / Opportunità	Rilevanza
				Diretto	Indiretto	Totale		
E1 - Climate Change	Climate change mitigation/adaptation	Contrasto al cambiamento climatico	Contributo al cambiamento climatico a causa delle emissioni di gas serra	MOLTO RILEVANTE	MOLTO RILEVANTE	<b>MOLTO RILEVANTE</b>	Rischio legato ad eventi climatici estremi	<b>RILEVANTE</b>
							Rischio di non compliance in materia climate change	NON RILEVANTE
							Rischio di aumento dei costi di approvvigionamento energetico	NON RILEVANTE
							Rischio legato al mancato rispetto di obiettivi di miglioramento della propria performance ambientale	NON RILEVANTE
							Opportunità legata al miglioramento delle proprie prestazioni energetiche	NON RILEVANTE

downstream. Queste emissioni derivano da diverse attività aziendali, alcune delle quali sono intrinseche al settore delle risorse umane.

Tra queste emissioni vi sono quelle generate dall'uso di asset aziendali, come i veicoli del parco auto aziendale e dal consumo energetico per riscaldamento, illuminazione e gestione degli uffici. Inoltre, l'impatto delle emissioni si estende alla fase di utilizzo finale dei servizi offerti da MAW, e dei consumi delle sue aziende clienti. La catena del valore include anche i processi di approvvigionamento, la logistica, il pendolarismo dei dipendenti o i viaggi di lavoro.

Gli altri impatti ambientali identificati, tra cui l'inquinamento delle matrici ambientali, la gestione delle risorse idriche, la biodiversità e la gestione dei rifiuti, sono stati presi in considerazione, ma non sono stati ritenuti rilevanti nel contesto attuale.

# Politiche di mitigazione e adattamento climatico

Per quanto riguarda l'ambito della Sostenibilità, il CdA di MAW ha disposto la redazione di una Policy ESG. Nella stessa sono indicati i valori e i principi che MAW, e le altre società di W Group, hanno deciso di adottare nello svolgimento delle proprie attività, dei processi aziendali, nelle strategie di core business e nel rapporto con tutti i propri stakeholders, relativamente alle tematiche ESG. La policy viene comunicata agli stakeholder interni, tramite la sezione dedicata nell'intranet aziendale, ed esterni tramite pubblicazione sulla pagina web ufficiale di MAW. La policy ESG di MAW riguarda gli impegni concreti che l'azienda ha assunto per migliorare le proprie prestazioni e ridurre gli impatti negativi derivanti dalle sue attività, in ambito ambientale, sociale e di governance, sia nel breve, medio che lungo periodo.

Nell'ambito delle azioni per mitigare il proprio impatto sul cambiamento climatico, MAW si impegna a monitorare costantemente i fattori di rischio legati agli aspetti ambientali, adottando processi e tecnologie per ridurre i consumi e le emissioni di CO2. Inoltre, promuove tra i propri dipendenti un uso responsabile delle risorse e un corretto smaltimento dei rifiuti. L'azienda punta anche a ridurre gli spostamenti di lavoro, privilegiando soluzioni comunicative digitali. MAW si dedica anche alla selezione dei fornitori, inclusi quelli di energia elettrica, privilegiando coloro che offrono energia proveniente da fonti rinnovabili, con l'obiettivo di ottimizzare l'efficienza energetica delle proprie sedi e filiali sul territorio.

Negli anni precedenti, MAW ha garantito l'approvvigionamento di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, in linea con i propri obiettivi di sostenibilità e riduzione dell'impatto ambientale. Nel

corso del 2024, a causa di un disguido amministrativo intervenuto in fase di rinnovo del contratto di fornitura, non è stato possibile assicurare la continuità dell'approvvigionamento di energia elettrica interamente da fonti rinnovabili. L'errore, di natura tecnica e non intenzionale, è stato prontamente individuato e risolto.

MAW ha avviato le opportune azioni correttive per garantire che, a partire dal prossimo periodo contrattuale, la fornitura di energia elettrica sia nuovamente certificata come 100% rinnovabile. Inoltre, sono stati rafforzati i controlli interni sulle procedure di acquisto energetico, al fine di prevenire il ripetersi di simili criticità.

Questa esperienza rafforza ulteriormente la determinazione di MAW nel perseguire obiettivi ambientali ambiziosi, con trasparenza e responsabilità.

Nonostante i significativi progressi già compiuti, il cammino verso la riduzione delle emissioni aziendali rimane ancora lungo. Ogni anno, la società monitora con attenzione la propria carbon footprint, per costruire una solida base di dati che possa orientare le scelte future in modo sempre più strategico.



# Azioni e risorse delle politiche relative ai cambiamenti climatici

Nonostante MAW abbia un impatto ambientale limitato, vista la sua attività, anche nel corso del 2024, ha adottato un approccio finalizzato all'efficienza attraverso la promozione di progetti e comportamenti sostenibili, minimizzando l'uso delle risorse e adottando approcci orientati all'efficienza energetica. Ha continuato, quindi, a diffondere tra i propri collaboratori la consapevolezza e l'importanza di pratiche a basso impatto, incoraggiando, ad esempio, la riduzione degli spostamenti, l'adozione di comunicazione digitali e l'uso responsabile delle risorse.

MAW ha perseguito, anche nel 2024 alcune iniziative ad-hoc tra cui:

- Dal 2021 MAW ha avviato un processo di monitoraggio e rendicontazione delle proprie emissioni Scope 3, al fine di identificare e misurare tutte le emissioni connesse all'attività aziendale, andando oltre quelle rilevanti per gli Scope 1 e 2;
- La riconversione dell'illuminazione della sede e delle filiali con lampadine LED per la riduzione dei consumi energetici.

Altre azioni volte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività implementate da MAW includono:

- L'utilizzo della FEA (Firma Elettronica Avanzata) come strumento di firma standard sia per clienti che lavoratori, permettendo la riduzione della quantità di carta e toner utilizzata e smaltita da MAW;
- L'utilizzo di carta ecologica Certificata FSC e EU Ecolabel, conforme allo standard ISO 14020, con impatto ambientale ridotto rispetto al corrispettivo non certificato.



## Consumo di energia e mix

In MAW, i consumi energetici includono il consumo di energia elettrica derivante dall'alimentazione dei dispositivi tecnologici e dall'illuminazione degli uffici, il consumo di gas associato all'utilizzo solo della caldaia per l'alimentazione del riscaldamento e acqua calda e il consumo di carburante per i veicoli aziendali.

Consumo energetico e mix (MWh)	2024
1. Consumo di combustibile da carbone e prodotti del carbone (MWh)	0
2. Consumo di combustibile da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh)	1.374
3. Consumo di combustibile da gas naturale (MWh)	826
4. Consumo di combustibili da altre fonti non rinnovabili (MWh)	0
5. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh)	996
<b>6. Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh) (Somma delle righe da 1) a 5)</b>	<b>3.196</b>
<b>Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)</b>	<b>99%</b>
<b>7. Consumo da fonti nucleari (MWh)</b>	<b>46</b>
<b>Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia (%)</b>	<b>1%</b>
8. Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (MWh)	0
9. Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	0
10. Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	0
<b>11. Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (Somma delle righe da 8 a 10) (MWh)</b>	<b>0</b>
<b>Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)</b>	<b>0%</b>
<b>Consumo totale di energia (MWh) (Somma delle righe 6, 7 e 11)</b>	<b>3.242</b>

## Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG

Anche nel 2024 si è deciso di proseguire con la misurazione della Carbon Footprint, al fine di calcolare le emissioni di Scope 1, 2 e 3. Tale calcolo viene effettuato in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Protocollo GHG), in collaborazione con un partner esterno. Le emissioni sono espresse in tonnellate metriche di CO<sub>2</sub>eq e fanno riferimento all'intera annualità del Fiscal Year 2024. Non sono state registrate variazioni significative della metodologia di calcolo o delle circostanze che incidono sulle emissioni di GES.

Per stabilire i confini organizzativi della presente Rendicontazione di Sostenibilità si è utilizzato il **control approach** come indicato all'interno del GHG Protocol. Secondo tale metodo, un'azienda contabilizza il cento per cento delle emissioni di gas serra dalle operazioni di cui ha il controllo. Non contabilizza le emissioni di gas serra dalle operazioni in cui possiede un interesse ma non ha controllo.

Nel calcolo delle emissioni dirette relative allo Scope 1 sono stati considerati i seguenti consumi: Gas naturale, Gas refrigeranti e Carburante per veicoli aziendali.

Relativamente alle emissioni Scope 2, in MAW, il consumo di energia elettrica deriva dall'alimentazione dei dispositivi tecnologici e l'illuminazione degli uffici.

A dimostrazione dell'impegno a migliorare la qualità dei dati e il perimetro totale delle nostre emissioni, nel 2024 è stato ampliato il reporting dello Scope 3 includendo ulteriori categorie all'interno della stima, in modo tale da renderlo più accurato:

1. Beni e servizi acquistati: servizi di manutenzione, servizio mensa, servizio di stampa, Servizi di licenza, cancelleria, materiali di consumo, materiali per eventi,

pubblicità filiali, Regali ai dipendenti e ad esterni, Servizi di consulenza, Servizi di pulizia, servizio utilizzo server;

2. Beni capitali: arredi e mobilio per gli uffici, erogatori per l'acqua, pc e hardware informatico, altre apparecchiature;

3. Attività legate alla produzione di combustibili ed energia acquistati e consumati: estrazione e trasporto energia elettrica e gas naturale;

4. Scarti di produzione: Imballaggi misti, Rifiuti delle operazioni di costruzione e Demolizione, Rifiuti da apparecchiature fuori uso, Rifiuti ingombranti, Rifiuti in plastica, carta e cartone, legno e ferro di mobilio e rifiuti da ufficio;

5. Viaggi di lavoro: pernottamenti, spostamenti con mezzi urbani, aereo, treno, con auto privata;

6. Commuting: questa categoria include le emissioni derivanti dal trasporto dei dipendenti tra le loro abitazioni e i luoghi di lavoro, in auto, in autobus, in treno, aerei, o di altra tipologia come in metropolitana, in bicicletta, a piedi. Ricadono sotto questa categoria anche le emissioni derivanti da smartworking.

2024	
<b>Scope 1 GHG emissions</b>	
Gross scope 1 GHG emissions (tCO <sub>2</sub> e)	637
<b>Scope 2 GHG emissions</b>	
Gross location-based Scope 2 GHG emissions (tCO <sub>2</sub> e)	308
Gross market-based Scope 2 GHG emissions (tCO <sub>2</sub> e)	475
<b>Significant scope 3 GHG emissions</b>	
Total Gross indirect (scope 3) GHG emissions (tCO <sub>2</sub> e)	1.579
Beni e servizi acquistati	528
Beni capitali	208
Estrazione e trasporto di energia e carburanti	108
Scarti di produzione	72
Viaggi di lavoro	77
Spostamento dei dipendenti	586
<b>Total GHG emissions (location-based) (tCO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2.524</b>
<b>Total GHG emissions (market-based) (tCO<sub>2</sub>e)</b>	<b>2.691</b>

## METODOLOGIE E ASSUNZIONI

### Principi contabili

Il calcolo delle emissioni viene effettuato in conformità alle direttive del Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Secondo il GHG Protocol, le emissioni sono suddivise in Scope 1, 2 e 3. Lo Scope 1 riguarda le emissioni dirette, derivanti dai processi di combustione associati alle strutture aziendali ed ai veicoli della flotta, oltre alle perdite di gas refrigerante relativo agli impianti di raffrescamento.

Lo Scope 2 raccoglie le emissioni indirette derivanti dall'energia elettrica acquistata dalla rete, dal teleriscaldamento e raffreddamento di distretto.

Le emissioni Scope 3 sono associate a tutte le altre attività indirette che si verificano nella catena del valore di un'azienda e che sono risultate materiali da apposite analisi.

Oltre a suddividere le emissioni in tre scope, il GHG Protocol fornisce anche indicazioni su come definire i confini organizzativi per quanto riguarda la reportistica delle emissioni.

Le emissioni di GHG (espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>eq.) relative a ogni Scope sono state calcolate mediante la seguente formula: *Emissioni GHG = Dati primari \* Fattore di emissione*

I fattori di emissione (Emission Factor - EF) sono coefficienti che permettono di determinare le emissioni di CO<sub>2</sub>eq. a partire dai dati primari. Per farlo, quantificano le emissioni riferite all'unità di attività della sorgente (dato primario): quantità di emissioni per unità di energia elettrica consumata, quantità di emissioni per unità di gas refrigerante rilasciata in atmosfera, quantità di emissioni per unità di gas naturale bruciato, etc.

I fattori di emissione possono tenere in considerazione diversi gas con effetti climalteranti che sono rilasciati in atmosfera dall'attività della sorgente, anche oltre alla

semplice CO<sub>2</sub>. Per esempio, la combustione di gas naturale non rilascia in atmosfera solo CO<sub>2</sub>, ma anche altri gas, in minore quantità, anch'essi con effetto climalterante. Un fattore di emissione completo ed esaustivo restituisce il totale della CO<sub>2</sub>eq. rilasciata in atmosfera per unità di gas naturale bruciato, tenendo in considerazione anche questi ultimi gas.

Le banche dati di riferimento per i fattori di emissione Scope 1 e 2 sono:

- DEFRA (Department for Environmental, Food & Rural Affairs). Il Dipartimento dell'Ambiente, dell'Alimentazione e degli Affari Rurali è un dipartimento esecutivo del governo del Regno Unito responsabile dell'ambiente e dell'agricoltura. Il suo ampio database contiene fattori di emissione utili per il calcolo delle emissioni di gas serra per le categorie Scope 1, Scope 2 e Scope 3;
- TERNA. È l'operatore nazionale nella gestione delle reti per la trasmissione dell'energia elettrica. Il database redatto da TERNA è stato utilizzato per calcolare le emissioni di GHG con l'approccio location-based appartenenti alla categoria di Scope 2;
- AIB (Association of Issuing Bodies). È un'associazione europea che sviluppa, utilizza e standardizza sistemi di certificazione dell'energia. Il database di AIB si utilizza per il calcolo delle emissioni GHG legate all'energia acquistata (Scope 2) e raccoglie i dati relativi a tutti i Paesi dell'Unione Europea;
- EEA (European Environment Agency) – Agenzia dell'UE che fornisce dati e analisi ambientali per supportare politiche sostenibili in Europa.

Le banche dati di riferimento per i fattori di emissione Scope 3 sono:

- EXIOBASE – Database globale multi-regionale input-output (MRIO) che quantifica i flussi economici e ambientali tra settori e paesi;

- EPA (Environmental Protection Agency) – Agenzia degli Stati Uniti che regola e monitora l'impatto ambientale, promuovendo leggi e politiche sulla protezione dell'ambiente;
- ISTAT – Istituto Nazionale di Statistica italiano che raccoglie e analizza dati socioeconomici e ambientali per supportare le politiche pubbliche;
- EcoInvent – Database globale di life cycle assessment (LCA) che fornisce dati ambientali dettagliati su materiali, processi e prodotti per valutazione dell'impatto ambientale.

I principi seguiti per il calcolo dell'impronta di carbonio aziendale, secondo il Protocollo GHG, sono cinque:

- **Rilevanza:** il calcolo deve includere solo le emissioni che hanno un impatto significativo sull'impronta di carbonio dell'azienda. Il relativo report deve fornire un supporto decisivo ai processi decisionali sia interni che esterni all'organizzazione;
- **Completezza:** il report deve coprire tutte le emissioni relative ai confini del sistema definiti. Eventuali eccezioni rilevanti che non vengono considerate devono essere documentate, rese pubbliche e giustificate;
- **Coerenza:** devono essere utilizzati metodi omogenei per consentire il confronto delle emissioni nel tempo;
- **Trasparenza:** gli aspetti rilevanti devono essere trattati e documentati in modo chiaro, obiettivo e convincente, affinché il report risulti facilmente comprensibile;
- **Accuratezza:** i calcoli delle emissioni non devono essere né sovrastimati né sottostimati in modo sistematico. Eventuali incertezze devono essere ridotte al minimo, e il report deve essere sufficientemente preciso da permettere agli utenti di prendere decisioni adeguate con sicurezza.

Per il primo anno, MAW rendiconta nella tabella che segue la propria intensità emissiva, la rendicontazione di tale metrica si inserisce nel contesto di miglioramento continuo

e crescente trasparenza nella rendicontazione del proprio impatto sul cambiamento climatico.

**Principi contabili**

L'intensità delle emissioni di GHG, calcolata in base ai ricavi netti, è stata ottenuta dividendo le emissioni lorde dello scope 1, dello scope 2 (location-based e market-based) e dello scope 3 per il valore della produzione netto, riportato in €. Il denominatore utilizzato nel calcolo dell'intensità delle emissioni corrisponde al valore della produzione netto, che coincide con il valore indicato nel bilancio economico di MAW.

GHG intensity based on net revenue	Unità di misura	2024
Total GHG emissions (location-based)	tCO <sub>2</sub> e	2.524
Total GHG emissions (market-based)	tCO <sub>2</sub> e	2.691
<b>Net Revenue<sup>1</sup></b>	K€	517.490
GHG Intensity based on net revenue (location-based) (GHG emissions/net revenue)	tCO <sub>2</sub> e/K€	0,0049
GHG Intensity based on net revenue (market-based) (GHG emissions/net revenue)	tCO <sub>2</sub> e/K€	0,0052

<sup>1</sup>Il valore riportato corrisponde al valore della produzione netto, che coincide con il valore indicato nel bilancio economico di MAW. Il perimetro del valore economico riportato, in via conservativa, è più ampio del perimetro di calcolo delle emissioni GHG utilizzate per il calcolo dell'intensità emissiva stessa.



INIZIATIVE 2024

# Erogatori e Borracce per una Scelta Sostenibile

Nel 2024, MAW ha avviato una partnership con HubWater per l'installazione di **43 erogatori** d'acqua e la distribuzione di borracce smart presso la sua sede centrale e 41 filiali, con l'intenzione di estendere gradualmente questo servizio a tutte le sedi nei prossimi anni. L'installazione di erogatori collegati alla rete idrica negli ambienti di lavoro offre ai dipendenti una fonte continua di acqua potabile, sicura e di qualità, dimostrando concretamente l'impegno dell'azienda per la **salute** e il **benessere** del proprio personale.

HubWater è stato scelto come partner non solo per l'innovazione tecnologica, ma anche per i valori condivisi di sostenibilità ed etica, rafforzando così l'impegno di MAW verso una filiera responsabile. Le borracce fornite ai dipendenti sono realizzate da 24 Bottles, un brand che pone al centro dei propri valori la sostenibilità e la responsabilità ambientale. Con un design curato, 24 Bottles si impegna a ridurre l'impatto ambientale, promuovendo scelte di consumo consapevoli e combattendo l'inquinamento da plastica. Le borracce inoltre sono dotate di un tag NFC, che permette di monitorare in tempo reale l'uso delle risorse idriche, la plastica risparmiata e la CO2 non emessa. Questi dati possono essere consultati tramite un'app dedicata, mentre MAW riceve un report annuale con un'analisi complessiva.

Grazie a questa collaborazione, nel 2024 sono stati evitati 850,41 kg di plastica, 4.252,08 kg di CO2 e consumati 21.260,43 litri di acqua.



# 5.0 Forza lavoro propria (S1)

## In questo capitolo

[S1/S2 SBM-3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	44
[S1-1] [S2-1] [S4-1] Politiche relative alla forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali	47
[S1-2] [S2-2] Processi di coinvolgimento della forza lavoro e della catena del valore	48
[S1-3] [S2-3] [S4-3] Processi di rimedio e canali di segnalazione per la forza lavoro, la catena del valore, i consumatori e gli utenti finali	50
[S1-4] Adottare misure e gestire l'impatto sulle nostre persone	52
[S1-6] Caratteristiche dei nostri dipendenti	53
[S1-7] Caratteristiche dei non dipendenti	55
[S1-8] Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	56

## 5.0 Forza lavoro propria (S1)

[S1-9] Metriche sulla diversità	57
[S1-10] Salari adeguati	58
[S1-12] Persone con disabilità	59
[S1-13] Formazione e sviluppo delle competenze	60
[S1-14] Salute e sicurezza	62
[S1-15] Work-life balance	64
[S1-16] Pay Gap	67
[S1-17] Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani	68

MAW e tutte le aziende di W Group fondano la loro attività su valori fondamentali di trasparenza, equità, lealtà e fiducia, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro che rispetti pienamente la dignità e i diritti umani. L'obiettivo è promuovere condizioni professionali che siano non solo rispettose ma anche formative, garantendo a ogni individuo l'opportunità di crescere sia personalmente che professionalmente. Questi principi etici si estendono anche ai rapporti con gli stakeholders, creando un clima di collaborazione reciproca e responsabilità condivisa.

MAW si distingue per il forte impegno nella tutela della libertà di associazione dei lavoratori e nel garantire il diritto alla contrattazione collettiva, favorendo un dialogo costruttivo tra dipendenti e management. Il processo di selezione del personale è condotto con la massima attenzione alla diversità e alle pari opportunità, eliminando ogni forma di discriminazione, favoritismo o pregiudizio.

Inoltre, MAW si dedica alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro, stimolante e rispettoso delle normative in materia di salute e sicurezza, con l'obiettivo di garantire il benessere dei lavoratori e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e personale. La salute e la sicurezza dei dipendenti sono priorità assolute, e l'azienda si impegna a soddisfare tutti gli obblighi legali, creando un contesto che consenta a ciascuno di lavorare in condizioni ottimali.

I dipendenti diretti, i non dipendenti e i somministrati potrebbero essere esposti a diversi impatti in base alle diverse attività del Gruppo, come mostrato nella tabella degli Impatti, Rischi, e Opportunità dedicata.

#### Informazioni relative a tutti i temi materiali

Nei dipendenti a cui si fa riferimento nella presente Rendicontazione di sostenibilità, rientrano tutti gli individui con contratti di lavoro, sia permanenti che temporanei,

esclusi i tirocinanti. Anche i dipendenti somministrati rientrano nella categoria della propria forza lavoro di MAW ma i dati relativi ad essi sono indicati separatamente. Per lavoratori non dipendenti invece si considera i tirocinanti.



# IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business

La forza lavoro di MAW comprende sia dipendenti permanenti che non dipendenti, come i tirocinanti. L'analisi svolta ha individuato impatti rilevanti sulla forza lavoro propria, relativi alle attività aziendali, in termini di sicurezza e salute dei lavoratori, mancata tutela della privacy e perdita di dati e iniziative di formazione e inclusione.

Tutti questi individui possono essere esposti a diversi impatti derivanti dalle attività aziendali, come illustrato nella seguente tabella IRO. Sebbene il settore in cui MAW opera comporti alcune sfide che potrebbero generare impatti negativi, l'azienda si impegna a promuovere iniziative positive volte a beneficiarne l'intera forza lavoro.

Topic ESRS	Sub-(sub) Topic ESRS	Tema	Impatti				Rischi/Opportunità	
			Impatto	Rilevanza			Rischi /Opportunità	Rilevanza
				Diretto	Indiretto	Totale		
S1 - Own Workforce	Working conditions - Health and safety	Salute e sicurezza sul lavoro	Danni alla salute e sicurezza dei lavoratori dovuti a condizioni di lavoro rischiose	<b>MOLTO RILEVANTE</b>	-	<b>MOLTO RILEVANTE</b>	Rischio di contenziosi per infortuni sul lavoro	NON RILEVANTE
						Rischio di sospensioni operative del business per non compliance in ambito salute e sicurezza	NON RILEVANTE	
	Working conditions	Working conditions e rispetto dei diritti umani	Danni all'integrità fisica o psicologica dei lavoratori legati a condizioni di lavoro non adeguate	RILEVANTE	-	<b>RILEVANTE</b>	Rischio legato a violazioni di contratto di lavoro dei dipendenti	<b>RILEVANTE</b>
			Violazioni dei diritti umani derivanti da condizioni di lavoro inadeguate	RILEVANTE	-	<b>RILEVANTE</b>	Rischio legato a violazioni dei diritti umani	NON RILEVANTE
	Measures against violence and harassment in the workplace Child labour Forced labour	Diversità e condizioni di lavoro inclusive ed eque	Discriminazione dei lavoratori e mancanza di pari opportunità a causa di pratiche D&I inadeguate	RILEVANTE	-	<b>RILEVANTE</b>	Rischio legato ad episodi di lavoro forzato o minorile	NON RILEVANTE
						Rischio associato a casi di disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti	NON RILEVANTE	
	Equal treatment and opportunities for all	Salvaguardia della privacy	Mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili	RILEVANTE	-	<b>RILEVANTE</b>	Rischio legato a casi di violazione della privacy degli stakeholder	NON RILEVANTE
Other work-related rights - Privacy	Formazione e sviluppo dei dipendenti	Sviluppo delle competenze attraverso la promozione di attività formative	<b>MOLTO RILEVANTE</b>	-	<b>MOLTO RILEVANTE</b>	Rischio di perdita di competitività per mancata adeguata formazione dei propri dipendenti	NON RILEVANTE	
Equal treatment and opportunities for all - Training and skills development								

Topic ESRS	Sub-(sub) Topic ESRS	Tema	Impatti				Rischi/Oportunità		
			Impatto	Rilevanza			Rischi /Oportunità	Rilevanza	
				Diretto	Indiretto	Totale			
S1 - Own Workforce	Working conditions - Work-life balance	Benessere e coinvolgimento dei dipendenti	Contributo al benessere dei dipendenti attraverso strumenti di welfare	MOLTO RILEVANTE	-	<u>MOLTO RILEVANTE</u>	Opportunità derivante dall'offerta di strumenti per il benessere dei dipendenti	NON RILEVANTE	
S2 - Workers in the Value Chain	Working conditions - Health and Safety	Salute e sicurezza sul lavoro	Danni alla salute e sicurezza dei lavoratori dovuti a condizioni di lavoro rischiose	-	MOLTO RILEVANTE	<u>MOLTO RILEVANTE</u>	Rischio legato alla non compliance in ambito salute e sicurezza di fornitori e clienti W Group	NON RILEVANTE	
	Working conditions	Working conditions e rispetto dei diritti umani	Danni all'integrità fisica o psicologica dei lavoratori legati a condizioni di lavoro non adeguate	-	RILEVANTE	<u>RILEVANTE</u>	Rischio legato a violazioni dei diritti dei lavoratori da parte di fornitori e clienti di W Group	<b>RILEVANTE</b>	
	Measures against violence and harassment in the workplace Child labour Forced labour		Violazione dei diritti umani derivanti da condizioni di lavoro inadeguate	-	RILEVANTE	<u>RILEVANTE</u>	Rischio legato a violazioni dei diritti umani da parte di fornitori e clienti di W Group	NON RILEVANTE	
	Measures against violence and harassment in the workplace Child labour Forced labour			-	RILEVANTE	<u>RILEVANTE</u>	Rischio legato a casi di lavoro forzato o minorile presso i fornitori e clienti di W Group	NON RILEVANTE	
	Equal treatment and opportunities for all		Diversità e condizioni di lavoro inclusive ed eque	Discriminazione dei lavoratori e mancanza di pari opportunità a causa di pratiche D&I inadeguate	-	RILEVANTE	<u>RILEVANTE</u>	Rischio legato a casi di disparità di trattamento tra i lavoratori presso i fornitori e clienti di W Group	NON RILEVANTE
	Other work-related rights - Privacy		Salvaguardia della privacy	Mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili	-	RILEVANTE	<u>RILEVANTE</u>	Rischio legato a casi di violazione della privacy degli stakeholder	NON RILEVANTE

I temi materiali trattati in questa sezione includono salute e sicurezza sul lavoro, condizioni di lavoro e rispetto dei diritti umani, diversità, equità e inclusione (DE&I), salvaguardia della privacy, formazione e sviluppo, benessere e coinvolgimento del personale, identificato per il loro impatto potenzialmente significativo sui dipendenti e i non dipendenti (tirocinanti) della propria forza lavoro. MAW dà priorità alla diversità, all'uguaglianza di genere, alla parità salariale e all'inclusione delle persone con disabilità, riconoscendo che questi temi sono essenziali per

i gruppi sottorappresentati e per promuovere l'inclusività di tutti. In linea con questo impegno, vengono privilegiate le misure contro la violenza e le molestie, per creare un ambiente sicuro e di supporto. Il dialogo sociale, la libertà di associazione, i diritti dei lavoratori e la contrattazione collettiva sono considerati essenziali per far emergere prospettive diverse. Viene riconosciuta la formazione e lo sviluppo delle competenze come elementi vitali, con investimenti significativi nella crescita dei dipendenti, per il loro beneficio e per quello della società. Consapevoli

dell'importanza della salute e della sicurezza, l'impegno è rivolto a promuovere costantemente ambienti di lavoro sicuri. L'analisi inoltre comprende il tema del supporto alle comunità locali, specifico per la tipologia di business in cui MAW opera.

MAW, in particolare, tra le società di W Group, adotta misure preventive attraverso la certificazione SA8000, pur non rilevando rischi significativi di lavoro forzato o minorile. Questa certificazione garantisce il rispetto dei diritti umani e promuove condizioni di lavoro sicure e

dignitose. La certificazione **SA8000**, riconosciuta a livello internazionale, assicura il monitoraggio continuo dei processi aziendali e della catena di approvvigionamento per prevenire tali pratiche. Inoltre, MAW si impegna a seguire la propria **politica sulla responsabilità sociale**, disponibile sul sito aziendale, che delinea gli impegni per la promozione di pratiche lavorative etiche e la tutela dei diritti dei lavoratori, in linea con le migliori pratiche e gli standard internazionali.

A seguito delle iniziative di ingaggio degli stakeholder e a sondaggi periodici interni relativi al livello di soddisfazione dei lavoratori, MAW pone particolare attenzione alla fascia femminile e a quella giovanile, che risultano più esposte a possibili impatti negativi legati a limitazioni nello sviluppo professionale e a questioni di disuguaglianza di genere.

Le informazioni presentate nei paragrafi seguenti, con particolare riferimento a S1-1, S1-2 e S1-4, utilizzano il termine “stakeholder” in senso ampio, facendo riferimento non solo alla forza lavoro interna del Gruppo, ma anche ai lavoratori lungo l’intera catena del valore (S2), ai clienti e agli utenti finali (S4).



# Politiche relative alla forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali

I valori di MAW sono saldamente ancorati a un impegno costante nel rispetto e nella protezione dei diritti umani e del lavoro dei dipendenti. Le politiche adottate per gestire i temi relativi ai dipendenti diretti, indiretti e somministrati, trattano i temi principali che potrebbero influire sugli stakeholder di MAW. Queste politiche e procedure interne, nel loro insieme, testimoniano l'impegno dell'azienda a mantenere e attuare i valori che guidano MAW e le società di W Group.

La Politica per la Responsabilità sociale, Parità di genere e Tutela del Personale nell'ambiente di lavoro, sono finalizzate a eliminare qualsiasi forma di discriminazione e molestia, a promuovere pari opportunità e a favorire la diversità e l'inclusione tra gli stakeholder di W Group. Le politiche interne coprono numerose forme di discriminazione, tra cui origine razziale ed etnica, colore, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinione politica, origine nazionale e sociale, così come altre forme di discriminazione in base alle normative sindacali e alle leggi nazionali.

In aggiunta, anche il Codice Etico indica impegni chiari per favorire l'inclusione e promuovere azioni positive per i gruppi vulnerabili, garantendo che questi siano sostenuti e valorizzati all'interno dell'organizzazione.

MAW affronta con serietà tutte le segnalazioni di discriminazione, molestie, azioni illegali o comportamenti non conformi al Codice Etico. Tali segnalazioni possono essere fatte da tutti gli stakeholder tramite il sistema di whistleblowing con l'ufficio risorse umane, come descritto nelle procedure aziendali. In entrambi i casi, vengono effettuate indagini approfondite, gli impatti vengono gestiti e le lezioni apprese vengono integrate nelle politiche

aziendali e nei sistemi di gestione, con l'obiettivo di prevenire simili situazioni in futuro.

MAW si impegna a garantire che tutte le sue politiche siano allineate agli standard internazionali riconosciuti, quali UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, rispecchiando la dedizione a creare un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e giusto. Seguendo gli standard globali, vengono così difesi i principi etici più elevati, promuovendo una cultura di rispetto e dignità per tutti i dipendenti.

Per affrontare potenziali impatti su stakeholder e forza lavoro, sono state introdotte diverse politiche fondamentali, che insieme al Codice Etico affrontano in modo esplicito questioni quali la tratta di esseri umani, il lavoro forzato, il lavoro obbligatorio e il lavoro minorile.



Politica	Disponibilità
Politica per la responsabilità sociale	Sito Web
Politica per la parità di genere	Sito Web
Politica per la Tutela del Personale nell'ambiente di lavoro	Intranet aziendale
Procedura per la segnalazione di violazioni	Sito Web
Codice Etico	Sito Web

# Processi di coinvolgimento della forza lavoro e della catena del valore

I processi di engagement con i dipendenti MAW sono fondamentali per garantire un ambiente di lavoro collaborativo e motivato. Oltre agli incontri trimestrali in cui si discute l'andamento generale di MAW e W Group, viene dato ampio spazio alla condivisione di obiettivi aziendali e alla presentazione di nuovi progetti e iniziative. Questi incontri non sono solo occasioni per informare i dipendenti, ma rappresentano anche momenti di ascolto attivo, in cui vengono raccolti feedback e suggerimenti, creando un dialogo costante e trasparente. Vengono organizzate attività di team building, workshop formativi e sessioni di aggiornamento, che favoriscono la crescita professionale e personale di ciascuno dipendente.

Inoltre, il feedback di ciascun dipendente viene raccolto tramite un sondaggio separato, condotto ogni anno da una società esterna; questo sondaggio aiuta ad affrontare bisogni specifici, a supportare il benessere e guidare le iniziative. Il feedback viene preso in considerazione e integrato nello sviluppo di politiche e iniziative di welfare, quando applicabile, garantendo la riservatezza e la conformità al GDPR. L'obiettivo è quello di rendere ogni lavoratore parte integrante della vision aziendale, rafforzando il senso di appartenenza e di motivazione.

Ci sono altre modalità di confronto e coinvolgimento dei dipendenti anche nell'ambito salute e sicurezza, considerato un elemento fondamentale per garantire un ambiente lavorativo sano e protetto. Il coinvolgimento attivo dei dipendenti nelle discussioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro non solo assicura il rispetto delle normative vigenti, ma favorisce anche una cultura di prevenzione e responsabilità condivisa all'interno dell'organizzazione. La riunione periodica tra il Medico

del Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), e il Datore di Lavoro o suo delegato, costituisce un momento cruciale per il confronto e la definizione delle strategie di gestione dei rischi, nonché delle azioni preventive da intraprendere.

Il coinvolgimento diretto dei dipendenti in questi incontri ha una serie di benefici fondamentali:

- **Partecipazione Attiva e Condivisione delle Esperienze:** i dipendenti possono fornire feedback diretti su situazioni concrete vissute sul posto di lavoro, contribuendo a identificare rischi non evidenti ai livelli dirigenziali;
- **Miglioramento della Cultura della Sicurezza:** un ambiente in cui i dipendenti sono coinvolti nelle decisioni sulla sicurezza è più incline a sviluppare una cultura della prevenzione radicata e diffusa;
- **Responsabilizzazione:** il coinvolgimento attivo dei lavoratori nelle discussioni sulle misure preventive aiuta a responsabilizzare il personale nella gestione della sicurezza quotidiana, riducendo il rischio di incidenti.

Ogni incontro periodico viene documentato in modo chiaro e accessibile a tutte le parti coinvolte, attraverso:

- **Verbale della Riunione:** viene redatto un verbale che sintetizza i principali argomenti trattati, le decisioni prese, e le azioni da intraprendere. Questo documento è condiviso con tutti i partecipanti e reso disponibile ai lavoratori;
- **Piano di Azione:** le misure preventive concordate vengono formalizzate in un piano di azione, con scadenze precise e responsabilità attribuite a ciascun

partecipante.

Le informazioni emerse durante le riunioni periodiche vengono trasmesse anche all'Organismo di Vigilanza (OdV), che ha il compito di monitorare l'adozione e l'efficacia del Modello Organizzativo Aziendale e di garantire la conformità alle normative legate alla sicurezza e alla salute sul lavoro. Questo flusso informativo consente all'OdV di avere una visione aggiornata delle attività, delle criticità e delle azioni intraprese, facilitando l'eventuale miglioramento delle politiche aziendali in tema di compliance.

Le informazioni raccolte durante la riunione periodica vengono altresì utilizzate per alimentare e rafforzare il sistema di certificazione **SA8000**. I risultati delle riunioni, in particolare quelli legati alla gestione dei rischi, alla salute e alla sicurezza, sono parte integrante delle pratiche aziendali volte al miglioramento continuo e alla conformità agli standard SA8000.

Le azioni e le decisioni derivanti dalle riunioni periodiche sono quindi utilizzate per dimostrare che MAW adotta misure efficaci per la protezione dei diritti dei lavoratori, rispettando gli standard di sicurezza, salute e benessere sul lavoro richiesti dalla certificazione SA8000. In questo modo, si favorisce il miglioramento continuo delle condizioni lavorative, sostenendo al contempo l'impegno aziendale verso la responsabilità sociale.

Il coinvolgimento dei dipendenti nelle riunioni periodiche tra Medico del Lavoro, RSPP, RLS, e Datore di Lavoro è essenziale per garantire un sistema di gestione della sicurezza più efficace e una cultura aziendale orientata alla prevenzione. Solo attraverso il dialogo e la collaborazione

costante tra tutti i soggetti coinvolti si possono individuare le soluzioni migliori per affrontare i rischi, migliorare le condizioni di lavoro, proteggere la salute dei lavoratori, e assicurare la conformità agli standard internazionali come la **SA8000**.

Per quanto riguarda i dipendenti somministrati, MAW si impegna a coinvolgerli non solo tramite il sito aziendale, ma anche attraverso una presenza costante su diversi canali social, dove vengono promosse iniziative dedicate sia ai candidati che ai lavoratori attivi. Questo approccio consente a MAW di raggiungere un pubblico più ampio e di mantenere un dialogo diretto e continuo. Inoltre, per misurare e migliorare il grado di soddisfazione dei lavoratori, ogni anno viene promossa una survey di customer satisfaction, che raccoglie opinioni e suggerimenti utili per garantire un ambiente di lavoro positivo e stimolante. Questo processo permette di monitorare costantemente le esigenze dei lavoratori somministrati e di adattare le strategie di MAW per rispondere meglio alle loro aspettative.



# Processi di rimedio e canali di segnalazione per la forza lavoro, la catena del valore, i consumatori e gli utenti finali

Con lo scopo di tutelare stakeholder e lavoratori, che subiscono discriminazioni o molestie nel luogo di lavoro o ne vengono a conoscenza, sono stati istituiti meccanismi di segnalazione. Tali segnalazioni possono essere fatte direttamente all' Ufficio delle Risorse Umane o tramite il sistema di whistleblowing. Questo sistema di segnalazione, attuato in adempimento del D.Lgs 24/2023, garantisce riservatezza e protezione a tutti coloro che segnalano un problema per farlo emergere e correggere. Le comunicazioni riguardo questo strumento sono state pubblicate sulla intranet aziendale; è prevista, inoltre, una formazione specifica su questo tema che viene erogata durante il processo di onboarding e che è obbligatoria. Il livello di soddisfazione del corso viene monitorato una volta terminato tramite un questionario dedicato.

## Whistleblowing

MAW e la maggioranza delle altre società del gruppo si impegnano a operare in modo etico e responsabile, invitando tutti i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i partner commerciali a operare di conseguenza, nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, del Codice Etico e del Modello 231. Inoltre, ogni contratto di fornitura, servizio e consulenza include una clausola che attesta l'adozione di tali modelli. In conformità con il D. Lgs. 231, le società hanno istituito specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

MAW incoraggia fortemente tutti i suoi stakeholder a segnalare qualsiasi attività potenziale commessa o altamente probabile, disonesta o illegale, nonché comportamenti che arrechino danno o pregiudizio, anche di immagine. A tal fine, MAW ha sviluppato specifiche

regole e un sistema di segnalazione **whistleblowing** che assicura ai segnalatori un canale sicuro, in grado di proteggere la riservatezza della loro identità e delle informazioni contenute nella segnalazione stessa. Inoltre, il Gruppo garantisce che i segnalatori siano tutelati contro qualsiasi forma di pregiudizio o ritorsioni, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937. Comunicazioni riguardo questo strumento vengono pubblicate sulla intranet aziendale ed inoltrate via e-mail a dipendenti diretti ed indiretti, la formazione sul tema viene somministrata in modalità obbligatoria durante il processo di onboarding. Il livello di soddisfazione ed affidabilità viene monitorato al termine del corso tramite un questionario dedicato. A supporto di questo processo, MAW ha implementato una procedura chiara per la segnalazione di violazioni, che fornisce tutte le informazioni necessarie su come effettuarla correttamente. Per garantire l'efficacia e la riservatezza delle segnalazioni, è stata attivata una piattaforma digitale esterna, gestita da una società specializzata, che consente un accesso ampio e sicuro, consentendo a chiunque lo desideri di segnalare in modo protetto. La piattaforma è accessibile tramite il sito istituzionale.

Ci sono, poi, altri canali di segnalazione diretti, che possono essere utilizzati da utenti interni e esterni all'azienda, come:

- Il Social Performance team (SPT): è un team di persone, interne all'organizzazione, che si riunisce semestralmente e che si occupa di aggiornare l'analisi dei rischi sociali, monitorare i relativi KPI, analizzare eventuali non conformità/reclami o segnalazioni,

valutare modifiche a regolamenti/policy o procedure interne e valutare aspetti di miglioramento inerenti a questo ambito. Si tratta di un gruppo di lavoro "misto", introdotto nell'ambito dalla SA8000 e costituito dai rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 e rappresentanti della Direzione; i membri dell'SPT rappresentano anche il Comitato Guida per le Pari Opportunità e le segnalazioni a tale comitato possono essere inviate da tutti i dipendenti interni tramite i contatti diffusi sulla intranet aziendale;

- L'Organismo di Vigilanza (OdV): si tratta di un gruppo di persone, indipendenti e con adeguate competenze, che hanno il compito di vigilare sull'osservanza e sull'efficacia del Modello 231 e del Codice Etico. All'OdV è possibile segnalare comportamenti sospetti, illeciti e tematiche inerenti alla responsabilità sociale; i contatti di tale canale è diffuso sul sito istituzionale e può essere utilizzato da chiunque.

## Diritti dell'Interessato

Nell'ambito dei sistemi di segnalazione, è disponibile un canale per esercitare i diritti dell'interessato relativi al trattamento dei dati personali.

- Diritto di Accesso e Modifica dei Dati: L'utente ha il diritto di chiedere al Titolare del trattamento:
  - L'accesso ai dati che la riguardano;
  - La rettifica o la cancellazione dei dati;
  - L'integrazione dei dati incompleti;

- o La limitazione del trattamento nei casi previsti dall'art. 18 del RGPD.

Inoltre, ha il diritto di ricevere i dati in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico e, se tecnicamente possibile, di trasmetterli ad altro titolare del trattamento, a condizione che si verifichino le condizioni per l'esercizio del diritto alla portabilità (art. 20 RGPD). Questo diritto si applica quando il trattamento è basato sul consenso (art. 6.1 lett. a o art. 9.2 lett. a RGPD) o sul contratto (art. 6.1 lett. b RGPD) e viene effettuato mediante strumenti automatizzati.

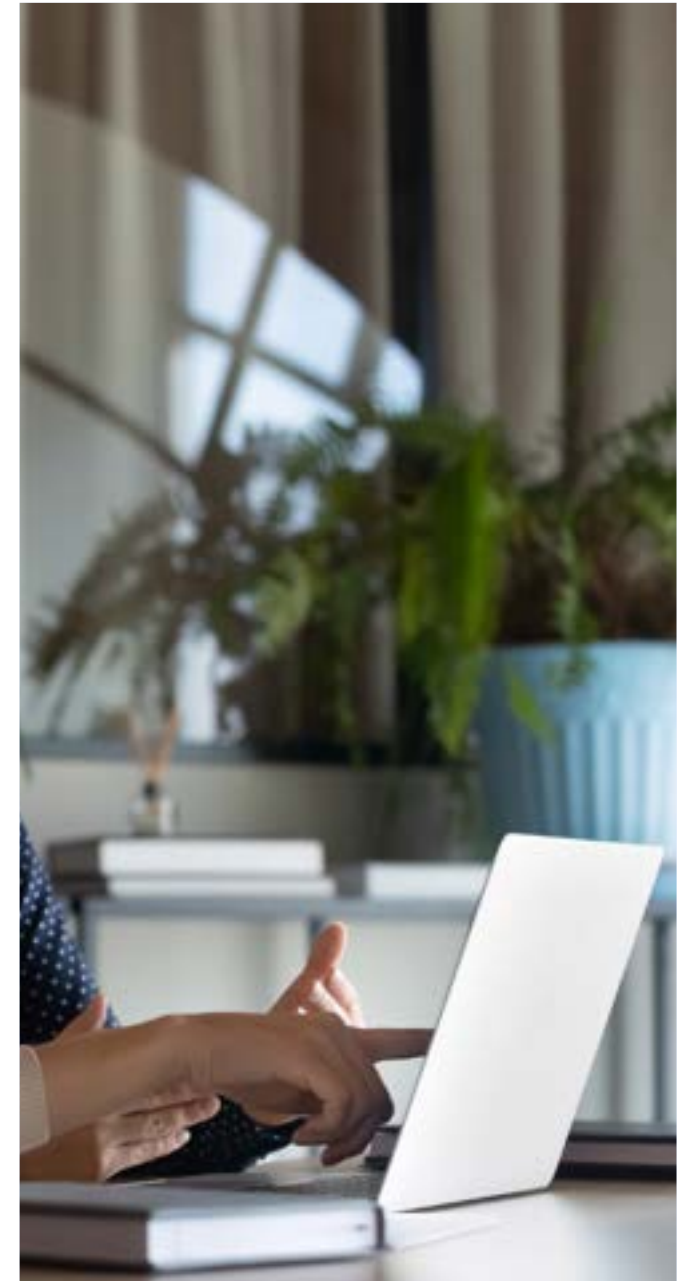
- **Diritto di Opposizione:** l'utente ha il diritto di opporsi al trattamento dei suoi dati, per motivi legati alla Sua situazione particolare, qualora il trattamento sia basato su un legittimo interesse del Titolare (art. 6.1 lett. f RGPD);
- **Revoca del Consenso:** l'utente ha il diritto di revocare il consenso prestato in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento effettuato fino al momento della revoca.

Le modalità di esercizio dei diritti consistono, come da policy privacy, pubblicata sul sito istituzionale, nello scrivere all'indirizzo e-mail o contattare il DPO (Responsabile della Protezione dei Dati).

Per garantire che ogni nuovo dipendente assunto abbia una comprensione chiara e immediata dei canali di segnalazione, viene erogata tale formazione durante il processo di onboarding. Inoltre, per rafforzare e aggiornare continuamente le conoscenze, viene erogata una formazione periodica, attraverso **webinar** e altre sessioni formative. Il livello di soddisfazione dei dipendenti circa questo training viene monitorato al termine del corso tramite un questionario dedicato.

A supporto della formazione sono state create all'interno dei manuali aziendali le Procedure di Segnalazione e ogni cambiamento o miglioramento nelle politiche di segnalazione aziendale viene tempestivamente

comunicato. Tali procedure sono state condivise anche sul sito istituzionale per lo specifico utilizzo del canale di Whistleblowing.



# Adottare misure e gestire l'impatto sulle nostre persone

Le procedure e le politiche implementate da MAW hanno come scopo la prevenzione di discriminazioni e la creazione di un ambiente di lavoro sano e produttivo.

MAW si impegna a garantire che le proprie pratiche non causino o contribuiscano a determinare impatti negativi significativi sulla forza lavoro, affrontando e mitigando i rischi legati alla salute e sicurezza, al rispetto dei diritti umani, ai temi di diversità e inclusione, alla salvaguardia della privacy, formazione e benessere dei dipendenti.

Tutte le azioni attuate nel 2024 e negli anni precedenti, sono ancora in corso e sono sottoposte a valutazioni costanti. Un esempio è il Piano Welfare per i dipendenti interni che viene aggiornato e ottimizzato ogni anno, con l'obiettivo di rispondere alle diverse esigenze di ciascuno, focalizzandosi su genitorialità, salute, benessere fisico e mentale, e contribuendo così a migliorare la qualità della vita lavorativa di ciascun dipendente.

MAW si impegna a garantire condizioni di lavoro ottimali, mantenendo elevati standard nelle pratiche lavorative, in linea con le normative legali e le linee guida etiche, assicurando che tutti i dipendenti siano trattati con equità e rispetto.

Gli obiettivi di MAW a lungo termine si concentrano sulla promozione dell'uguaglianza e dell'inclusione all'interno dell'ambiente di lavoro.

Per MAW, l'adesione ai principi della SA8000, standard internazionale per la responsabilità sociale delle imprese, è considerata essenziale per garantire che la società rispetti i diritti dei lavoratori, prevenendo e affrontando eventuali problematiche legate alla salute e sicurezza, alla discriminazione e, in generale, alle condizioni di lavoro. Il mantenimento della certificazione SA8000 negli anni, non solo aiuta l'azienda a gestire in modo proattivo il suo

impatto sui dipendenti, ma assicura anche una continua revisione e miglioramento delle politiche aziendali.

MAW ha adottato il sistema SA8000 come parte integrante delle sue politiche aziendali, per prevenire e gestire tutte le problematiche relative ai diritti umani, condizioni di lavoro e tutela dei lavoratori. Questo sistema aiuta a garantire che l'organizzazione rispetti i principi fondamentali legati ai diritti umani tra cui:

- Non discriminazione: garantire che nessun dipendente venga discriminato sulla base di razza, genere, etnia, religione, orientamento sessuale o altre caratteristiche personal;
- Condizioni di lavoro sicure e salubri: monitorare e migliorare costantemente la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Non sfruttamento del lavoro minorile e forzato: prevenire qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori, con particolare attenzione all'eliminazione del lavoro minorile e forzato;
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva: garantire ai lavoratori il diritto di aderire a sindacati e negoziare collettivamente;
- Orari di lavoro giusti e salario equo: monitorare che gli orari di lavoro siano rispettosi dei limiti legali e che i salari siano equi e sufficienti a garantire una vita dignitosa.

Nell'ambito della certificazione SA8000, MAW ha condotto una analisi del rischio approfondita per identificare e prevenire potenziali problematiche relative ai diritti umani. Questa analisi ha coinvolto una valutazione completa delle politiche, delle pratiche aziendali e delle condizioni di lavoro, con particolare attenzione agli aspetti critici

che potrebbero compromettere la sicurezza e i diritti dei lavoratori. Gli indicatori di monitoraggio sono stati identificati come parte di questo processo per garantire il rispetto continuo degli standard SA8000 e per misurare l'efficacia delle politiche aziendali. Questi indicatori includono, tra gli altri:

- Tasso di incidenti e infortuni sul lavoro;
- Numero di segnalazioni relative a discriminazioni o molestie;
- Ore di formazione per garantire che tutti i dipendenti siano costantemente aggiornati e sensibilizzati sui diritti umani e le normative applicabili;
- Controllo sul rispetto degli orari di lavoro e dei salari.

Questi indicatori sono fondamentali per tenere traccia dell'impatto delle politiche aziendali sui diritti dei lavoratori e per apportare modifiche tempestive laddove necessario.

Nell'ambito del sistema di gestione è stato implementato un processo di riesame annuale per valutare l'efficacia delle misure adottate e garantire il miglioramento continuo. Ogni anno, tutte le informazioni raccolte tramite i canali di monitoraggio e le analisi dei dati vengono esaminate in dettaglio dal top management per valutare i progressi compiuti, identificare eventuali aree di miglioramento e definire le azioni correttive necessarie.

# Caratteristiche dei nostri dipendenti

Il numero totale dei dipendenti interni al 31/12/2024 è di 666. Il numero totale di dipendenti che hanno lasciato MAW nel 2024 è di 131 e i nuovi assunti 199. La percentuale di turnover dei dipendenti è del 20,6%.

## Distribuzione di genere

2024				
Genere	Dipendenti diretti	%	Dipendenti somministrati	%
Uomini	144	22%	7.374	60%
Donne	522	78%	4.918	40%
<b>Numero totale di dipendenti per genere</b>	<b>666</b>		<b>12.292</b>	

2024		
Paese	Dipendenti diretti	Dipendenti somministrati
Italia	666	12.292

## Turnover dei dipendenti

Turnover dei dipendenti diretti	2024
Tasso di turnover	20,6 %
Numero di dipendenti cessati	131

## Dipendenti per tipo di contratto

	Dipendenti diretti			Dipendenti somministrati		
	2024			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti	522	144	666	4.918	7.374	12.292
Dipendenti permanenti a tempo indeterminato	445	120	565	1.455	2.366	3.821
Dipendenti permanenti a tempo determinato	77	24	101	3.463	5.008	8.471
Dipendenti temporanei	0	0	0	0	0	0
Dipendenti con contratto ad orario non garantito/a chiamata	0	0	0	0	0	0
Dipendenti Full-Time	460	141	601	3.418	6.888	10.306
Dipendenti Part-time	62	3	65	1.500	486	1.986

## METODOLOGIA E ASSUNZIONI

### Caratteristiche dei dipendenti

I dati presentati, che includono caratteristiche come età, genere, paese di impiego e tipo di dipendente (esclusi i tirocinanti), sono registrati nel nostro sistema gestionale. I dipendenti possono identificarsi come uomo o donna.

Il numero di dipendenti è espresso in headcount (numero di persone) e corrisponde al valore registrato al 31/12/2024. MAW opera solamente in Italia, quindi, non è stata effettuata la suddivisione per Paesi.

### Tipologia di contratto

I dipendenti permanenti sono definiti come il numero di dipendenti con un contratto di lavoro, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno una data di fine prestabilita; abbiamo, ad ogni modo, optato per un'ulteriore frammentazione del dato al fine di rendere più chiara e trasparente l'informazione. Questo esclude tirocinanti, liberi professionisti e collaboratori esterni.

I dipendenti temporanei sono definiti come il numero di dipendenti il cui impiego è subordinato alla conclusione di un progetto specifico o ha un limite di tempo prestabilito. I dipendenti con contratto ad orario non garantito o a chiamata sono definiti come il numero di dipendenti impiegati senza alcuna garanzia contrattuale di un numero minimo o prefissato di ore lavorative.

### Turnover

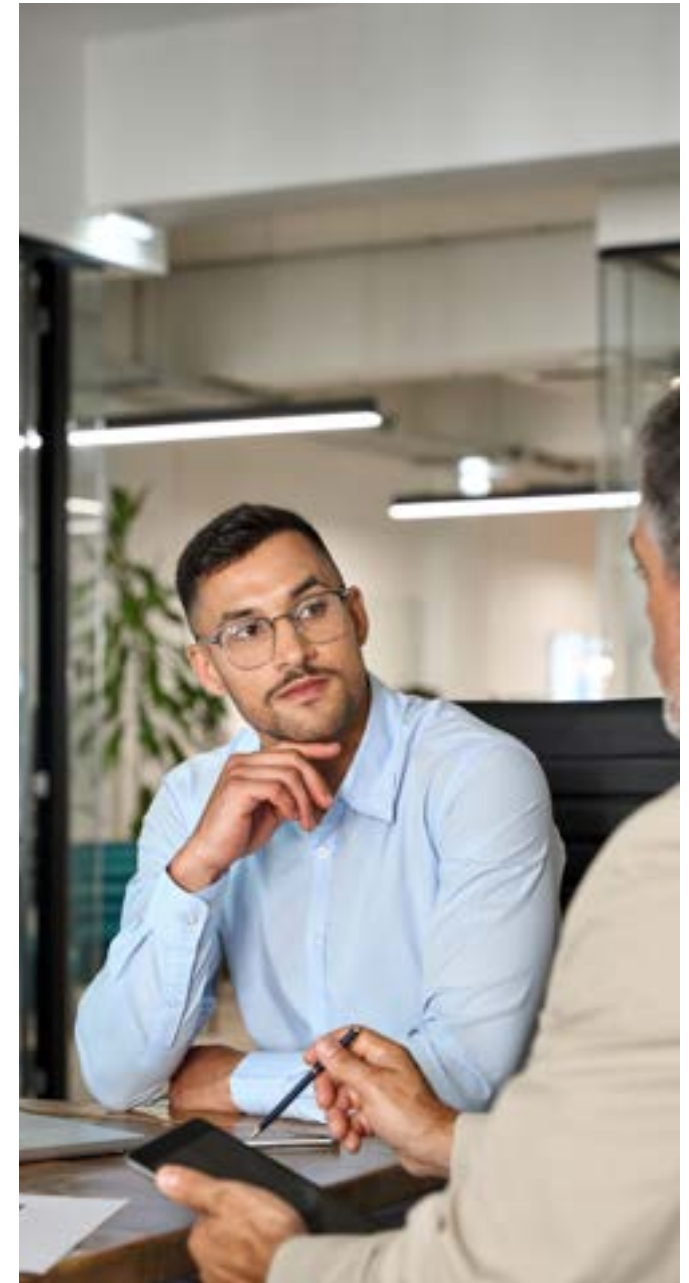
I dati relativi ai dipendenti che hanno lasciato l'azienda e al turnover provengono dal sistema gestionale HR e coprono tutti i dipendenti, i tirocinanti sono pertanto esclusi. I dipendenti sono espressi in termini di headcount.

I dipendenti cessati si riferiscono ai dipendenti che hanno lasciato l'azienda durante il periodo di riferimento, inclusi sia quelli che se ne sono andati volontariamente che quelli

che sono stati licenziati.

I dipendenti assunti si riferiscono a coloro che hanno iniziato un contratto di lavoro subordinato con l'azienda nel periodo di riferimento.

Il tasso di turnover viene calcolato dividendo il numero di dipendenti che hanno lasciato MAW durante l'anno per l'headcount medio dei dipendenti del periodo di riferimento. L'organico medio è dato dal rapporto tra la somma dei dipendenti attivi nei giorni selezionati e il numero totale di giorni selezionati.



# Caratteristiche dei non dipendenti

Il processo di inserimento ideale di una risorsa all'interno dell'organico si sviluppa attraverso una serie di fasi progressive, che permettono una valutazione approfondita delle sue caratteristiche e potenzialità, minimizzando al contempo i rischi legati ad una scelta di assunzione affrettata. Il percorso si articola in tre fasi principali: tirocinio curricolare, tirocinio extracurricolare, e infine la stipula di un contratto di lavoro, che può essere a tempo determinato (TD), a tempo indeterminato (TI) o in apprendistato.

Il processo inizia con il tirocinio curricolare, che rappresenta una fase iniziale di inserimento in azienda. Questo periodo ha una durata che generalmente va dai tre ai sei mesi, durante i quali la risorsa acquisisce esperienza in un contesto aziendale reale, mettendo in pratica le conoscenze teoriche acquisite nel proprio percorso di studi. Al contempo, l'azienda ha l'opportunità di osservare le capacità, le attitudini e la motivazione del tirocinante, valutando la sua compatibilità con il ruolo e con la cultura organizzativa.

Il tirocinio curricolare rappresenta una fase di test reciproco: da un lato, l'azienda può comprendere se la risorsa ha il potenziale per crescere e adattarsi alle esigenze aziendali; dall'altro, il tirocinante ha la possibilità di conoscere meglio l'ambiente di lavoro e le opportunità offerte. Durante questo periodo, il tirocinante è supportato da tutor aziendali che lo guidano nella comprensione del lavoro e degli obiettivi di progetto.

Al termine del tirocinio curricolare, se il tirocinante ha dimostrato un buon potenziale ma necessita di ulteriore tempo per una valutazione più approfondita, l'azienda può decidere di proseguire con un tirocinio extracurricolare. Questa fase offre il vantaggio di estendere la valutazione della risorsa per un ulteriore periodo.

Il tirocinio extracurricolare consente all'azienda di avere una visione più completa e dettagliata delle capacità del tirocinante, e di monitorarne l'evoluzione sul piano professionale, senza assumere impegni definitivi. Allo stesso tempo, il tirocinante ha l'opportunità di acquisire maggiore esperienza e, se lo desidera, di perfezionare le proprie competenze in ambito lavorativo.

Un aspetto distintivo del processo di inserimento è che MAW si impegna a garantire un compenso più alto rispetto a quanto previsto dalle normative regionali per i tirocini, contribuendo a valorizzare ulteriormente il lavoro del tirocinante e a rendere l'esperienza formativa più equa e stimolante.

Al termine del tirocinio extracurricolare, l'azienda si trova nella condizione ideale per prendere una decisione ponderata circa l'assunzione della risorsa. Avendo avuto modo di valutare il comportamento, le performance e l'adattamento della persona all'interno dell'ambiente lavorativo, l'azienda ha un quadro chiaro e concreto delle sue reali potenzialità, competenze e inclinazioni. Questo approccio permette di prendere una decisione di assunzione che, nella maggior parte dei casi, è estremamente "sicura" e mirata, poiché la risorsa è stata già testata e ha dimostrato di avere il profilo giusto per l'azienda.

L'assunzione può avvenire attraverso la stipula di un contratto a tempo determinato (TD), a tempo indeterminato (TI), oppure come apprendistato. La scelta del tipo di contratto dipende sia dalle esigenze aziendali che dal tipo di carriera che si intende offrire alla risorsa. Ad esempio, nel caso dell'apprendistato, l'azienda può beneficiare di un percorso formativo più strutturato che consente di formare il lavoratore in modo mirato per il ruolo specifico.

In definitiva, questo approccio graduale consente di fare un ingresso più consapevole e strategico nel team, facilitando sia l'integrazione della risorsa che il suo sviluppo professionale all'interno dell'azienda.

Nel corso del 2024, MAW ha attivato complessivamente 132 tirocini destinati all'organico interno, così suddivisi:

- 8 persone hanno svolto sia un tirocinio curricolare che uno extracurricolare;
- 41 tirocini sono stati attivati in modalità curricolare;
- 83 tirocini in modalità extracurricolare.

Nello stesso anno, sono stati conclusi 54 tirocini extracurricolari, al termine dei quali 28 tirocinanti sono stati inseriti in azienda con un contratto di lavoro. Ciò corrisponde a un tasso di assunzione del 51,9% tra i tirocini extracurricolari conclusi.

Pur considerando che i tirocini curricolari non prevedono normalmente una finalità immediata di inserimento lavorativo, 3 tirocinanti curricolari sono stati comunque assunti al termine del loro percorso formativo.

Al 31/12/2024 si contavano 38 tirocinanti attivi.

## METODOLOGIA E ASSUNZIONI

### Caratteristiche dei non dipendenti

I liberi professionisti, i collaboratori esterni, e i tirocinanti sono classificati come non dipendenti. Per questa categoria MAW comprende solo i tirocinanti.

# Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

MAW si impegna a garantire la libertà di associazione dei lavoratori e il diritto alla contrattazione collettiva. Per questo tutti i dipendenti, sia diretti che somministrati, sono coperti da accordi di contrattazione collettiva: per quanto riguarda i dipendenti diretti viene applicato il CCNL settore Commercio terziario, mentre per i lavoratori in somministrazione si fa riferimento al CCNL dell'azienda utilizzatrice.

Inoltre, la normativa italiana stabilisce l'obbligo di designare un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in ogni azienda o unità produttiva, come previsto dall'articolo 47 del Decreto Legislativo 81/2008. In particolare, l'articolo 47, comma 7, stabilisce il numero minimo di RLS in base alle dimensioni dell'azienda; nel caso specifico di MAW, sono stati designati 3 RLS facendo parte del target di aziende da 201 a 1.000 dipendenti.

La presenza dell'RLS è fondamentale per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, poiché questa figura ha il compito di rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, essere consultato sulla valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione. L'RLS promuove, inoltre, l'elaborazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Pertanto, la normativa prevede la copertura totale dei dipendenti per assicurare che ogni lavoratore abbia una rappresentanza adeguata in materia di sicurezza sul lavoro, contribuendo così a un ambiente di lavoro più sicuro e protetto.

Accordi di contrattazione collettiva e dialogo sociale	2024
Percentuale totale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%
Rappresentanza dei lavoratori	100%

Attualmente, MAW non ha in essere alcun accordo con i propri dipendenti diretti riguardo alla rappresentanza tramite un Comitato Aziendale Europeo (CAE), un Comitato Aziendale della Societas Europaea (SE) o un Comitato Aziendale della Societas Cooperativa Europaea (SCE). Questo significa che non sono stati stipulati accordi formali per la creazione di strutture di rappresentanza a livello europeo o societario e non sono presenti rappresentanze sindacali direttamente in azienda.

Tuttavia, è importante sottolineare che, pur in assenza di tali comitati, i dipendenti diretti di MAW godono della piena libertà di associarsi a sindacati o altre organizzazioni professionali. In tal modo, hanno la possibilità di partecipare attivamente alla difesa dei propri diritti e interessi, nonché di accedere a strumenti di rappresentanza che possono garantire una tutela adeguata in ambito lavorativo.

Pertanto, pur non essendo previsti comitati aziendali a livello europeo, i dipendenti possono comunque fare affidamento su altre forme di rappresentanza sindacale, che rispondono alle esigenze di dialogo sociale e tutela nelle loro rispettive realtà lavorative.



# Metriche sulla diversità

## Distribuzione di genere nel management e nel top management

2024		
	Dipendenti diretti	%
Donne al Top management	20	65%
Uomini al Top management	11	35%
Numero totale di dipendenti al Top management	31	100%

## Distribuzione per età

2024				
S1-9	Dipendenti diretti	%	Dipendenti somministrati	%
Età <30 anni	252	38%	4.701	38%
Età 30-50 anni	391	59%	5.998	49%
Età >50 anni	23	3%	1.593	13%
Numero totale di dipendenti	666	100%	12.292	100%

## METODOLOGIA E ASSUNZIONI

### Indicatori di diversità

La rappresentazione dei dipendenti per genere a livello aziendale e di Top management è calcolata dividendo il numero di dipendenti per ciascun genere, come dichiarato dai dipendenti nel sistema gestionale, per il numero totale di dipendenti a livello aziendale o di Top Management.

Il Top Management include i livelli "dirigente", "quadro", e "managing partner" come riportato nel sistema gestionale.

# Salari adeguati

Tutti i dipendenti, sia diretti che somministrati, sono coperti da accordi di contrattazione collettiva, a garanzia di condizioni di lavoro eque e trasparenti. Per quanto riguarda i dipendenti diretti, viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore Commercio terziario, che regola le condizioni lavorative in linea con le normative di settore, garantendo diritti e tutele adeguate. Per i lavoratori in somministrazione, invece, si fa riferimento al CCNL dell'azienda utilizzatrice, assicurando che, anche per loro, vengano rispettati i diritti previsti dalla legislazione vigente e dal contratto applicabile. In questo modo, MAW si assicura che tutti i collaboratori, indipendentemente dal tipo di contratto, abbiano accesso a pari diritti e vantaggi, contribuendo a un ambiente di lavoro inclusivo e giusto.

MAW si impegna costantemente a offrire un livello retributivo che rispecchi le competenze, le capacità e l'esperienza professionale di ciascun dipendente, assicurando una remunerazione equa e competitiva rispetto al mercato del lavoro. Pertanto, tutti i dipendenti (100%) ricevono un salario minimo che rispetta e si allinea ai parametri di riferimento stabiliti dal CCNL, garantendo così condizioni salariali adeguate e in linea con le normative di settore.

In MAW, l'attenzione alla valorizzazione di tutti i collaboratori si estende anche ai tirocinanti, che, pur non rientrando tra i dipendenti, ricevono un trattamento economico superiore rispetto a quanto stabilito dalla normativa delle Regioni. Questo non solo per rispettare i requisiti legali, ma anche per riconoscere il valore del loro contributo e incentivare un ambiente di lavoro motivante e rispettoso. Oltre al rimborso spese mensile, ai tirocinanti vengono anche forniti buoni pasto, che contribuiscono al loro benessere durante la giornata lavorativa, rendendo l'esperienza formativa più completa e soddisfacente.



# Persone con disabilità

In Italia, la Legge 68 del 12 marzo 1999, stabilisce le "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". In modo più ampio, la "condizione di disabilità", come definita dal Decreto Legislativo 62/2024, riguarda una compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale, che, in presenza di barriere di vario tipo, può limitare la piena partecipazione alle diverse sfere della vita in modo paritario rispetto agli altri.

MAW garantisce il rispetto delle disposizioni previste dalla Legge 68 del 12 marzo 1999 in materia di diritto al lavoro dei disabili, con particolare riferimento all'articolo 1, che definisce le categorie protette aventi diritto a specifiche tutele e misure di inserimento lavorativo. I lavoratori appartenenti a tali categorie sono inclusi nei processi aziendali di selezione, formazione e sviluppo professionale, in linea con i principi di pari opportunità e non discriminazione. La loro presenza viene monitorata in modo aggregato e riservato, nel rispetto delle normative sulla privacy e in coerenza con quanto previsto dallo standard ESRS S1 in materia di inclusione e diversità.

2024	
Percentuale di dipendenti appartenenti alle categorie indicate nell'Art.1 della Legge 68/1999	4%
Numero totale di dipendenti	666



# Formazione e sviluppo delle competenze

MAW si impegna a creare un ambiente di crescita e sviluppo continuo per i propri dipendenti, riconoscendo l'importanza di supportare il loro percorso professionale all'interno dell'azienda. Per questo motivo, vengono effettuate due volte all'anno delle revisioni delle prestazioni, con lo scopo di valutare i progressi individuali, identificare aree di miglioramento e favorire opportunità di avanzamento. Le performance review sono particolarmente focalizzate sui dipendenti che richiedono o che sono eleggibili per un passaggio di livello o un rinnovo del contratto, assicurando così che ciascun collaboratore abbia la possibilità di sviluppare il proprio potenziale e di essere adeguatamente riconosciuto per i risultati raggiunti. Questo processo consente all'azienda di mantenere un ambiente dinamico, stimolante e orientato alla crescita professionale.

Parallelamente, MAW considera la formazione dei dipendenti interni un pilastro fondamentale per accrescere le loro conoscenze e competenze. Per questo motivo si impegna, come dimostrato anche dalla policy per la formazione del personale interno, a garantire un'offerta formativa strutturata sulla considerazione del ruolo, anzianità e gli obiettivi lavorativi di ogni singola persona.

La formazione erogata si suddivide nelle seguenti tipologie:

- Formazione obbligatoria: in cui rientrano tutti i corsi legati a tematiche attinenti a sicurezza, privacy, D. Lgs. 231, cybersecurity, whistleblowing e corsi "Base" per il business;
- Alta formazione: che prevede corsi di Team working o attinenti al business strategico;
- Formazione a scelta del dipendente: corsi erogati in modalità webinar a cui i dipendenti possono richiedere di iscriversi, utili alla crescita personale e professionale.



2024			
	% Dipendenti che hanno partecipato a revisioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	Numero medio di ore di formazione per dipendente	Numero medio di ore di formazione per NON dipendente
Uomini	14,9 %	25,2	21,5
Donne	12,4 %	25,2	22,2
Totale	13,0 %	25,2	22,0

Il sistema di valutazione aziendale ha come obiettivi:

- Motivare la crescita professionale;
- Orientare lo sviluppo delle persone per far crescere l'organizzazione;
- Aumentare il livello di responsabilizzazione del singolo, attraverso un momento di feedback e condivisione.

La valutazione delle prestazioni è un momento di confronto tra la risorsa e il proprio responsabile e viene effettuata in caso di:

- Passaggio di livello;
- Trasformazione a tempo indeterminato.

La valutazione viene effettuata con modalità trasparenti e senza discriminazione, garantendo che il genere, lo stato civile, le responsabilità genitoriali o familiari o altre caratteristiche personali non influenzino il processo di valutazione.

La revisione periodica viene solitamente effettuata in due momenti dell'anno, gennaio o luglio, fermo restando che le eccezioni vengono valutate direttamente dalla Direzione e possono essere effettuate anche in momenti diversi dell'anno; naturalmente tale valutazione va a riconoscere uno sviluppo delle competenze e della professionalità della risorsa continuativo nel periodo precedente la promozione, sempre nel rispetto dei principi di equità.

La valutazione delle prestazioni viene effettuata dai responsabili delle singole funzioni e gestito secondo criteri che afferiscono due macro aree di indagine:

1. Competenze cosiddette hard, legate al potenziamento delle capacità tecniche afferenti al proprio ruolo;
2. Competenze cosiddette soft, parimenti necessarie alla costruzione di una professionalità solida, ad esempio:
  - Orientamento al risultato

- Puntualità e precisione nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- Pianificazione e gestione delle priorità;
- Abilità a gestire situazioni di criticità/Problem solving;
- Impegno, energia, attitudine positiva ed entusiasmo;
- Flessibilità e Adattamento;
- Proattività e innovazione;
- Abilità a motivare gli altri;
- Abilità a creare buone relazioni all'interno del gruppo di lavoro e a lavorare in gruppo;
- Abilità a incoraggiare e riconoscere il contributo degli altri;
- Volontà di apprendere;
- Condivisione delle conoscenze e sviluppo del personale.

In linea generale i parametri di valutazione vanno ad indagare se il valutato:

- Necessita di miglioramenti rispetto alla componente esaminata;
- È in linea con quanto richiesto dalla componente valutata;
- Ha dimostrato una performance superiore a quella attesa per il suo ruolo per la componente valutata.

## METODOLOGIA E ASSUNZIONI

Il numero medio di ore di formazione per dipendente, successivamente suddiviso per genere, viene calcolato come il rapporto tra le ore di formazione erogate durante il periodo e il numero di dipendenti attivi (totale, uomini, donne) nello stesso periodo. Il conteggio dei dipendenti è espresso in termini di headcount e non include tirocinanti, i cui dati vengono invece considerati separatamente nel calcolo relativo ai non dipendenti.

La % di dipendenti che hanno partecipato a revisioni delle prestazioni e dello sviluppo della carriera viene calcolato su dipendenti attivi nel 2024 e non al 31/12/2024.

Tale indicatore è stato calcolato con la metodologia utilizzata tenendo in considerazione le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, facendo riferimento al prospetto relativo all'equità remunerativa per genere, calcolato pertanto come % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico e alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico.

# Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei lavoratori, siano essi interni o somministrati, rappresentano da sempre una priorità per MAW, che si impegna costantemente a garantire un ambiente di lavoro conforme alle normative vigenti, in particolare al D. Lgs. 81/08.

Questa attenzione non deve essere vista solo come un obbligo legale, ma anche come un valore distintivo della nostra cultura aziendale, che contribuisce al miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro.

In conformità con il D. Lgs. 81/08, in azienda sono previste le seguenti figure per la sicurezza:

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Entrambi i responsabili si occupano di aggiornare e integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nel quale sono identificati i principali rischi legati all'uso dei videoterminali, allo stress da lavoro correlato e ai rischi specifici delle mansioni impiegate.

Per garantire il rispetto delle normative, MAW offre a tutto il personale interno corsi di formazione sulla sicurezza generale e specifica, monitorando il corretto svolgimento delle attività formative.

Inoltre, tutti i dipendenti sono sottoposti a una visita medica sia all'assunzione che periodicamente durante il rapporto di lavoro; gli infortuni che avvengono nel corso dell'anno vengono inseriti nell'apposito registro.

MAW, al fine di ridurre i rischi relativi alla salute dei propri dipendenti, collabora costantemente con l'RSPP e con il medico del lavoro per la stesura dei piani di formazione per la sicurezza, per eventuali aggiornamenti del DVR e per la pianificazione delle visite mediche annuali, secondo

quanto previsto dal protocollo sanitario.

Viene, inoltre, monitorato su base mensile, attraverso apposita reportistica, il numero degli infortuni che viene condiviso con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle riunioni trimestrali.

## Salute e sicurezza dei dipendenti somministrati

Come previsto dal D. Lgs 81/2015 all'art.35 comma 4, l'Agenzia Per il Lavoro (APL), in qualità di datore di lavoro, ha l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la salute e sicurezza connessi alle attività produttive e di effettuare l'addestramento e la formazione all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono, quindi, in capo al datore di lavoro ma possono essere da quest'ultimo delegate in base all'art.16 D. Lgs 81/2015. Il contratto di somministrazione può prevedere, art. 35 comma 4 D. Lgs 81/2015, che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore e, pertanto, sarà quest'ultimo ad osservare nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Pertanto, MAW, in qualità di APL, delega gli adempimenti in materia di salute e sicurezza all'impresa utilizzatrice attraverso il contratto di somministrazione e l'allegato 1 modello B. Tale allegato, previsto dal CCNL APL, è parte integrante del contratto di somministrazione e del contratto di lavoro ed esplicita tutti i rischi legati alla specifica mansione che andrà a svolgere il lavoratore somministrato.

Tutto il personale MAW dedicato alla gestione amministrativa dei lavoratori in somministrazione è formato in merito a questa tematica, facendo riferimento alle linee guida e alle procedure aziendali per la corretta gestione durante la fase di assunzione; pertanto, questo allegato viene fatto sottoscrivere al lavoratore alla firma di ogni singolo contratto, permettendo quindi una revisione costante delle informazioni contenute al suo interno.

MAW offre ai clienti un corso relativo alla sicurezza base di quattro ore, gratuito ed erogato in modalità e-learning. Se richiesto, la filiale MAW si occupa dell'attivazione del corso, ma spetta all'utilizzatore verificare che il lavoratore ottenga l'attestato finale, come previsto dal CCNL delle Agenzie per il Lavoro.

L'art. 40 comma 11 del CCNL stabilisce che, se il lavoratore rileva condizioni di lavoro rischiose o la mancata consegna dei DPI, ha diritto di recesso con giusta causa e diritto alla retribuzione fino alla fine del contratto.

	Dipendenti diretti	Dipendenti Somministrati
Percentuale di membri della forza lavoro coperti dal sistema di salute e sicurezza	100%	100%
Numero di decessi causati da infortuni sul lavoro e malattie professionali.	0	1
Numero di incidenti sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro.	0	797
<b>Tasso di incidenti sul lavoro registrabili per la propria forza lavoro.</b>	0	37,10
Numero di casi di malattie professionali registrabili.	1	8
Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro, decessi derivanti da infortuni sul lavoro, malattie professionali e decessi causati da malattie professionali.	28	15.738
Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro e decessi derivanti da incidenti sul lavoro, malattie professionali e decessi causati da malattie professionali.	0	0

**METODOLOGIA E ASSUNZIONI**

Per i dipendenti diretti il numero degli incidenti e dei decessi non include gli infortuni in itinere, come specificato nella sezione AR 83 degli ESRS.

Per i dipendenti somministrati, il numero degli incidenti e dei decessi, invece, include gli infortuni in itinere, in quanto il dato disaggregato non è disponibile.

**Tasso di incidenti sul lavoro**

Il tasso di infortuni LTIF viene calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni totali per 1.000.000 diviso le ore lavorate nel periodo (le ore lavorate nel 2024 dei dipendenti somministrati sono 21.479.732,9).

**Numero di giorni persi**

Include il primo giorno completo e l'ultimo giorno di assenza. Per il calcolo sono stati considerati i giorni di calendario; pertanto, i giorni in cui la persona interessata non presta la sua attività lavorativa (ad esempio, fine settimana, giorni festivi) sono stati considerati come giorni persi.

# Work-life balance

MAW crede fermamente che siano le persone a fare la differenza. Per questo motivo, l'obiettivo principale dell'azienda è costruire, insieme a tutti i suoi collaboratori e dipendenti, un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa esprimere il proprio talento, crescere professionalmente e sentirsi supportato e valorizzato. L'azienda si impegna quotidianamente per creare un ambiente basato sulla fiducia reciproca, sulla trasparenza, sull'etica e su valori sani. MAW è determinata a migliorare costantemente l'ambiente di lavoro e a promuovere una work-life balance ottimale per i dipendenti, investendo ogni anno in nuove iniziative.

Per tutelare il loro benessere, MAW garantisce a tutti i dipendenti il diritto a periodi di riposo, inclusi i giorni per permessi, ferie e i congedi familiari, in conformità con i termini e le condizioni di lavoro previsti nelle policy aziendali e nel rispetto della normativa vigente.

Work-life balance	2024
Percentuale di dipendenti aventi diritto a usufruire del congedo per motivi familiari	100%
Percentuale di dipendenti <b>donne</b> che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	12,0 %
Percentuale di dipendenti <b>uomini</b> che hanno usufruito del congedo per motivi familiari	1,5%
<b>Percentuale totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari</b>	<b>13,3%</b>

## METODOLOGIA E ASSUNZIONI

Il congedo familiare è un periodo di astensione dal lavoro di cui può usufruire il dipendente in situazioni particolari come ad esempio per il parto, l'adozione o altri eventi significativi che richiedono assistenza.

Il congedo familiare include:

1. Congedo parentale: per la nascita o l'adozione di un bambino;
2. Congedo per malattia di un familiare: quando un membro della famiglia ha bisogno di assistenza a causa di malattia o infortunio;
3. Congedo per eventi familiari urgenti: come la morte di un familiare stretto o altre situazioni simili.

Tale definizione non include il tempo libero per visite mediche personali dei dipendenti, né per malattie correlate alla gravidanza al di fuori del congedo parentale, né per eventi funebri o decessi di parenti. Il congedo familiare non comprende, inoltre, il tempo registrato come congedo non specificato.

Le percentuali di dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari vengono calcolate dividendo il numero di dipendenti di ciascun genere che hanno usufruito del congedo familiare per il totale dei dipendenti aventi diritto per ciascun genere (i dipendenti aventi diritto sono definiti nello stesso modo del "numero totale di dipendenti" in S1-6). Un dipendente che ha, ad esempio, usufruito del congedo familiare sia a gennaio che a febbraio verrà conteggiato una sola volta per l'intero anno, non due. Questo calcolo si basa sul periodo di riferimento e include tutti i dipendenti nel conteggio totale, escludendo i tirocinanti.

Di seguito, inoltre, vengono riportate altre iniziative virtuose intraprese in questo ambito:

### Benessere e coinvolgimento dei dipendenti interni

Anche per il 2024, MAW conferma il suo Piano Welfare per i dipendenti interni. Come di consueto, il piano è stato rivisitato e ottimizzato per rispondere alle diverse esigenze dei dipendenti, con particolare attenzione alla salute e al benessere, contribuendo a migliorare la qualità della vita lavorativa.



Il Piano Welfare aziendale per il 2024 prevede le seguenti iniziative:

- Rimborso rette asilo nido;
- Voucher per babysitter;
- Ticket spesa e ticket carburante;
- Rimborso spese per libri scolastici, centri estivi/invernali, mensa scolastica, iscrizioni a attività sportive ed educative, corsi di formazione personali, vaccini a

pagamento;

- Acquisto di buoni per viaggi (aerei, treni, hotel, ecc.);
- Mobilità sostenibile: possibilità di richiedere il rimborso per mezzi di trasporto o noleggio;
- Voucher per acquisti sui principali portali online;
- Car Policy;
- Fondo Est e UniSalute.

Inoltre, sono sempre disponibili sconti e convenzioni per tutti i dipendenti e non dipendenti, applicabili su abbigliamento, elettrodomestici, elettronica e altro, con aggiornamenti mensili tramite la piattaforma del fornitore.

Nel 2024 i dipendenti che hanno usufruito del welfare sono stati 468 su 559 e i servizi maggiormente utilizzati sono:

- La categoria “Voucher” (tramite la quale è possibile acquistare tessere per il carburante, spesa alimentare e shopping di vario genere);
- Rimborso per spese scolastiche;
- Viaggi.

### **Fondi e convenzioni MAW dedicate alla previdenza complementare**

MAW ha come Fondo negoziale di previdenza complementare di riferimento il Fon.Te, come previsto dal CCNL del Commercio.

Oltre al Fondo di riferimento per il settore, MAW ha una convenzione attiva, per tutti i dipendenti diretti, con altri due Fondi pensione aperti: Generali Global e Seconda pensione di Amundi.

MAW, per contribuire al finanziamento di questi fondi, a fronte di un conferimento volontario a carico del dipendente di un minimo dello 0,55%, ha scelto di versare in aggiunta l'1,55% della retribuzione lorda (quella utile al calcolo TFR).

### **Prestazioni Welfare per i lavoratori in somministrazione: EBITEMP**

MAW assicura anche ai lavoratori in somministrazione prestazioni di welfare, di sostegno al reddito e agevolazioni tramite Ebitemp, l'ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo costituito attraverso un accordo contrattuale tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali del settore della somministrazione del lavoro.

Il welfare di Ebitemp è uno strumento per assicurare ai lavoratori in somministrazione una forma di tutela innovativa che attenui i disagi della discontinuità lavorativa.

Ebitemp suddivide i servizi in 3 macroaree:

#### **1. Sostegno prevede prestazioni come:**

- Sostegno all'asilo per lavoratrici madri e lavoratori padri;
- Sostegno alla maternità;
- Sostegno per l'acquisto di libri e materiale didattico;
- Sostegno alla retta universitaria;
- Sostegno nel caso di non autosufficienza dei familiari;
- Sostegno al reddito.

#### **2. Tutela prevede prestazioni come:**

- Tutela sanitaria;
- Tutela per l'infortunio.

#### **3. Agevolazioni prevedono prestazioni come:**

- Agevolazioni per prestiti;
- Agevolazioni per i trasporti necessari per raggiungere il luogo di lavoro;
- Agevolazioni per la mobilità territoriale.

In fase di prima assunzione tutti gli operatori di filiale,

dedicati alla gestione amministrativa del personale, si occupano di spiegare al lavoratore che cos'è Ebitemp, i vantaggi dell'adesione e le relative procedure e modulistiche per potervi accedere. In caso di necessità, le filiali MAW sul territorio sono a disposizione dei lavoratori per supportarli nell'apertura delle pratiche direttamente sul sito di Ebitemp.

## INIZIATIVE 2024

# Giornata bimbi in azienda

MAW è fortemente impegnata a garantire un ambiente di lavoro che favorisca l'equilibrio tra vita privata e professionale, consapevole che il cosiddetto "work-life balance" è essenziale per il raggiungimento di alti livelli di soddisfazione, motivazione e produttività, creando un ambiente di lavoro sano e positivo.

Il 20 giugno 2024, MAW ha organizzato l'iniziativa "Bimbi in Azienda", coinvolgendo oltre 60 bambini provenienti dalla sede centrale e dalle filiali. Questo evento, parte del piano welfare 2024, è stato pensato per promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavoro e per favorire il benessere dei dipendenti.

Eventi come questo sono fondamentali per costruire e rafforzare il rapporto di fiducia tra l'azienda e i suoi collaboratori. La giornata ha rappresentato per i genitori l'opportunità di mostrare ai propri figli cosa fanno durante la giornata lavorativa, condividendo con loro le sfide, i successi e la routine quotidiana. Per l'azienda, invece, è

stato un modo per mettere in evidenza un lato più umano e accessibile, sottolineando l'importanza di conciliare vita professionale e familiare.

La gestione di questo equilibrio può essere complessa, ma quando i dipendenti percepiscono che l'azienda è sensibile al tema del 'work-life balance' e capace di rispondere alle esigenze individuali, si genera un circolo virtuoso di fiducia e responsabilizzazione reciproca. In questo contesto, la centralità delle persone e dei loro bisogni è essenziale: il benessere e l'equilibrio dei dipendenti sono pilastri fondamentali per il raggiungimento di performance sempre più elevate. L'investimento sul benessere a lungo termine riflette una visione aziendale orientata alla sostenibilità, dove la cura del singolo individuo diventa un elemento chiave per il successo collettivo.



# Pay Gap

Tale indicatore è stato calcolato con la metodologia utilizzata tenendo in considerazione le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, facendo riferimento al prospetto relativo all'equità remunerativa per genere, calcolato pertanto come % di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze.

MAW, si impegna a garantire un trattamento retributivo equo e coerente con i principi di non discriminazione e valorizzazione del merito; per questo nel 2024, in coincidenza con il percorso di certificazione UNI/PdR 125, ha condotto un'analisi delle retribuzioni lorde annuali medie suddivise per genere e livello di inquadramento, con l'obiettivo di monitorare eventuali disallineamenti e promuovere una cultura di equità salariale.

L'analisi interna delle retribuzioni ha evidenziato un gender pay gap medio del 8,02% tra uomini e donne a parità di inquadramento; si evince che il personale di sesso maschile percepisce in media una RAL annua superiore rispetto a quello femminile.

Si specifica che per garantire la protezione dei dati personali e in coerenza con i principi del GDPR, i dati non vengono resi pubblici in forma disaggregata, al fine di evitare la possibile identificazione dei singoli dipendenti.

Tuttavia, un'analisi più approfondita per livello di inquadramento mostra andamenti variabili:

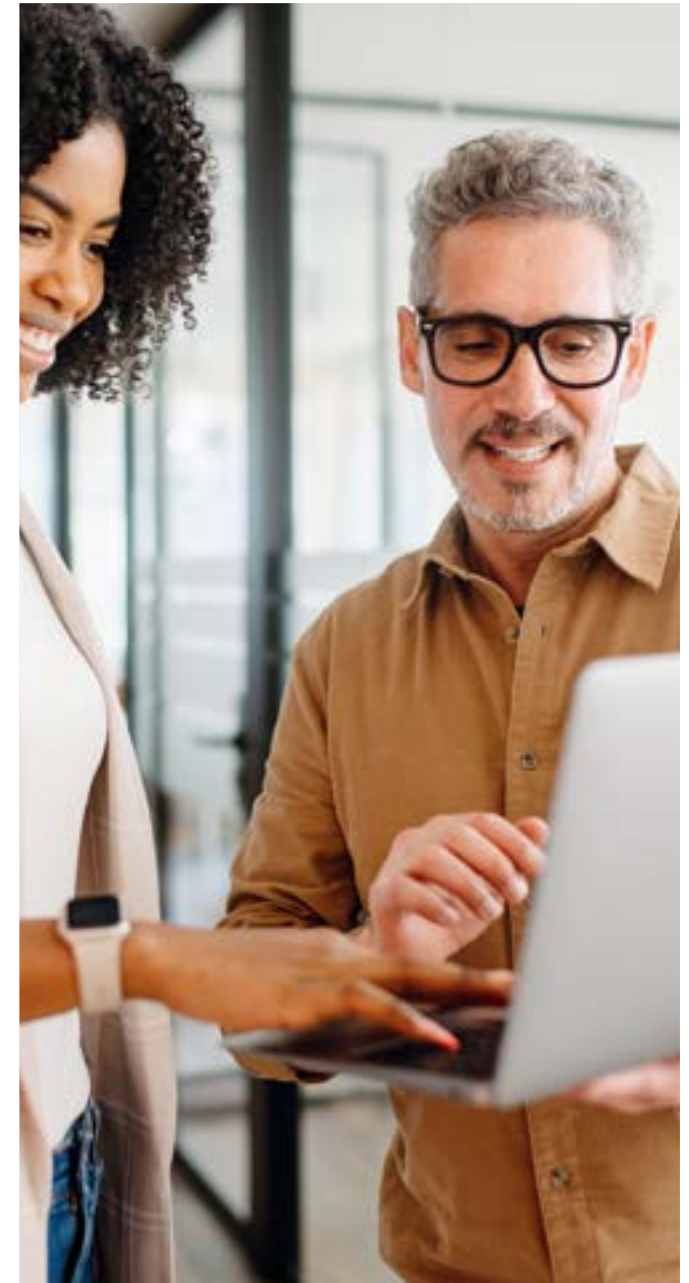
- Nei livelli Quadri e Impiegati di 1° e 2° livello, la retribuzione maschile supera quella femminile tra il 5% e il 6%;
- Le differenze si attenuano man mano che si scende nei

livelli: al 4° livello il gap è del +1,70%, mentre al 5° livello la differenza è praticamente nulla (-0,30%);

- Al livello Dirigenziale, invece, le dirigenti femmine hanno una RAL superiore ai colleghi uomini. Tale scostamento è legato alla composizione numerica e alla presenza di figure apicali femminili.

In alcuni ruoli, la differenza retributiva è riconducibile alla diversa distribuzione per livello e seniority, ma il dato rappresenta comunque un importante indicatore da monitorare.

Per promuovere l'equità, l'azienda ha avviato iniziative di formazione su leadership inclusiva e parità salariale e monitoraggi periodici delle differenze retributive con l'obiettivo di continuare a rafforzare la propria cultura organizzativa orientata alla parità di trattamento e all'inclusione.



# Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani

MAW affronta tutti gli incidenti di discriminazione e le segnalazioni presentate all'interno della sua organizzazione attraverso canali formali, illustrati precedentemente nella sezione S1-3 della presente Rendicontazione di Sostenibilità. Data la natura sensibile di questi dati, MAW non divulga i dettagli degli incidenti. Ogni segnalazione o reclamo viene trattato con il massimo livello di riservatezza.

I reclami ricevuti nel 2024 sono stati presentati dai dipendenti (diretti e somministrati) tramite l'apposito canale disponibile sul sito istituzionale, ad eccezione di uno che è stato inoltrato attraverso il canale di whistleblowing e prontamente gestito secondo le procedure previste; nessuno di questi fa riferimento a incidenti o potenziali violazioni dei diritti umani.

Nel 2024, MAW non ha registrato multe né sanzioni per discriminazione. L'azienda continua a impegnarsi nel rispetto di tutte le normative pertinenti e nella tutela dell'integrità delle proprie pratiche aziendali. Inoltre, non si sono verificati incidenti gravi in materia di diritti umani relativi alla forza lavoro di MAW, e di conseguenza non sono state registrate multe, sanzioni o risarcimenti per incidenti gravi in ambito di diritti umani.

2024	
Numero di incidenti di discriminazione	0
Numero di reclami presentati attraverso i canali per i lavoratori dell'azienda per segnalare preoccupazioni.	0
Numero di reclami presentati ai Punti di Contatto Nazionali per le Imprese Multinazionali dell'OCSE	0
Importo delle multe, sanzioni e risarcimenti per danni derivanti da violazioni relative a fattori sociali e diritti umani	0
Numero di gravi problematiche e incidenti relativi ai diritti umani connessi alla propria forza lavoro	0
Numero di gravi problematiche e incidenti relativi ai diritti umani connessi alla propria forza lavoro che sono violazioni dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali	0
Importo delle multe, sanzioni e risarcimenti per gravi problematiche e incidenti relativi ai diritti umani connessi alla propria forza lavoro	0
Numero di casi gravi di diritti umani in cui l'impresa ha avuto un ruolo nel garantire rimedi per le persone coinvolte	0

# 6.0 Lavoratori nella catena del valore (S2)



La **catena del valore** coinvolge principalmente l'agenzia di somministrazione, i lavoratori temporanei, l'azienda cliente e le normative di riferimento. Ogni persona coinvolta e ogni fase della catena contribuiscono a creare valore attraverso l'efficacia del servizio, l'efficienza operativa, l'adeguatezza delle risorse fornite e il rispetto delle normative. Ciascuna parte della catena ha un ruolo fondamentale nel garantire che l'intero processo funzioni in modo ottimale.

Anche i fornitori fanno parte della catena del valore aziendale, anche se in maniera non impattante, sono soggetti ad un **processo di valutazione e monitoraggio**.

I fornitori considerati "critici" nell'ambito del sistema di gestione della qualità, sono coloro da cui dipende la continuità del business.

In particolare, vengono considerati critici i seguenti fornitori:

- Fornitori di tecnologie e software;
- Fornitori dei gestionali aziendali;
- Consulenti

La necessità di ricorrere a un nuovo fornitore può sorgere per le seguenti ragioni:

- Nel caso in cui un fornitore abituale, a seguito della valutazione periodica, non sia più ritenuto affidabile o adeguato;
- Ricerca di alternative: qualora si desideri disporre di una valida alternativa a un fornitore già qualificato;
- Inserimento di un nuovo servizio: per la necessità di aggiungere un nuovo servizio al portafoglio fornitori.

In questa fase, vengono valutati i seguenti requisiti e parametri:

1. Presentazione iniziale del servizio per avere chiarezza e completezza delle informazioni fornite;

2. Prezzo: per rispondere a competitività e congruità rispetto al mercato e alle esigenze aziendali;
3. Corrispondenza del servizio ai fini dell'adeguatezza del servizio offerto rispetto alle necessità aziendali;
4. Rispetto delle tempistiche che deve corrispondere alla capacità di rispettare le scadenze e le tempistiche concordate;
5. Assistenza e Problem Solving per il supporto post-vendita e per la capacità di risolvere tempestivamente eventuali problematiche.

La valutazione dei fornitori e dei parametri sopra indicati viene effettuata direttamente dalla funzione Acquisti. Successivamente, ogni singolo accordo è sottoposto a:

- Verifica legale: L'Ufficio Legale esamina le condizioni contrattuali;
- Approvazione finale: Il contratto viene approvato e firmato dalla Direzione.

Una volta che il fornitore è stato selezionato e il contratto sottoscritto, la funzione Acquisti provvede al monitoraggio annuale della sussistenza dei requisiti identificati nella fase di valutazione. Il monitoraggio ha lo scopo di assicurare che il fornitore continui a soddisfare le condizioni previste e che eventuali problematiche vengano tempestivamente identificate e risolte.

L'obiettivo della procedura interna è garantire, inoltre, che i fornitori selezionati siano in grado di rispettare gli standard qualitativi, etici e operativi di MAW.

Per tutti i fornitori considerati "critici" per la responsabilità sociale (fornitori di beni e gestione delle infrastrutture) è necessaria una verifica della conformità ai principi etici SA8000, per questo si richiede la compilazione di un questionario online che permette una valutazione preliminare utile a orientare la scelta verso fornitori che condividano gli stessi valori aziendali.





# **7.0 Comunità interessate (S3)**

A seguito dell'Analisi di Doppia Materialità condotta, la sezione S3 risulta come "non materiale" per W Group e quindi non soggetta a rendicontazione. Ciò nonostante, si mettono in evidenza iniziative virtuose intraprese in questo ambito.

L'attenzione di MAW alle comunità locali e il suo impegno nella valorizzazione delle specificità del tessuto imprenditoriale di ciascun territorio, si manifestano anche attraverso il sostegno ad una serie di iniziative sportive e culturali, che in molti casi sono promosse dalle nostre stesse aziende clienti.

MAW unisce le forze con le imprese per rafforzare il proprio impegno nel favorire lo sviluppo locale e il benessere delle comunità, oltre che con le sponsorizzazioni definite dalla sede centrale, anche tramite le opportunità presenti sul territorio raccolte dalle filiali.

Attraverso il sostegno a iniziative locali, culturali e sportive, MAW consolida una rete di relazioni che favorisce la crescita condivisa di tutti gli stakeholder coinvolti. La costruzione di network con diversi attori del territorio genera un circolo virtuoso di sviluppo e opportunità, contribuendo al benessere di aziende, lavoratori e comunità locali.

### Sponsorizzazioni: l'investimento

Nel 2024 sono stati gestiti 23 contratti di sponsorizzazione per un investimento totale di 246.894 €. Tale impegno si divide in sponsorizzazioni sportive e sostegno al sistema imprenditoriale.

### Le principali sponsorizzazioni sportive

Anche per il 2024 MAW ha deciso di investire nella sponsorizzazione di società e associazioni sportive presenti nei territori presidiati dalle filiali. Oltre a rappresentare un'interessante metafora del lavoro come percorso di crescita e di miglioramento continuo, lo sport per MAW

rappresenta anche uno strumento con il quale sviluppare una serie di competenze trasversali fondamentali, utili anche in ambito lavorativo.

- **Udinese Calcio**

Quello instaurato con l'Udinese Calcio è un rapporto tutt'ora attivo, che prosegue da anni, e che nel 2017 ha visto la realizzazione di un evento aziendale nella prestigiosa location del Dacia Arena Stadium, con il quale i rappresentanti di MAW hanno parlato ad oltre 100 aziende del territorio sui temi di Industria 4.0. e gestione delle risorse umane. Nello stesso anno, MAW ha ricevuto anche il premio come "Best Public Relations Partner".

- **U.S. Victoria Libertas Pallacanestro**

Dal 2014 MAW sostiene l'U.S. Victoria Libertas Pallacanestro, la storica squadra pesarese, appartenente alla Legabasket Serie A. Grazie a tale sponsorizzazione, MAW è entrata a far parte della comunità di imprenditori sponsor, per lo più provenienti dalla provincia di Pesaro, che dando il proprio contributo alla squadra, sostengono fortemente anche la comunità locale. La scelta di MAW di sostenere la Victoria Libertas è nata proprio dalla condivisione dello stesso obiettivo: rafforzare la comunità locale, attraverso lo sport e il lavoro.

- **Active Sport a.s.d.**

Anche per il 2024 MAW è sponsor della squadra 'Handbike Team La Leonessa' dell'Associazione bresciana Active Sport a.s.d, diventata un punto di riferimento a livello nazionale per la promozione dello sport paralimpico e l'inclusione sociale a favore delle persone diversamente abili. Il sostegno di MAW all'Handbike Team di Active nasce dalla condivisione degli stessi obiettivi a favore dei soggetti fragili, nello specifico quello di favorire il loro re-inserimento sociale e lavorativo.



Handbike team La Leonessa - Active Sport

• **I Centurioni Rugby**

Nel 2019 MAW ha scelto di legarsi a I Centurioni, il nuovo club nato l'anno precedente dall'ex Rugby Lumezzane, punto di riferimento rugbistico in provincia di Brescia, attualmente in serie C. Il primo accordo siglato con i Centurioni - di durata quinquennale (fino alla stagione 2023/2024), per un valore pari a 100.000€ - ha visto MAW diventare Stadium Sponsor della squadra. La qualifica ha garantito alla nostra Agenzia l'intitolazione della nuova struttura sportiva ad uso esclusivo de I Centurioni, il MAW Stadium, che ospita tutte le partite interne delle varie formazioni della società rossoblù. L'accordo è stato rinnovato per la stagione 2024/2025 con importo inferiore.

Ciò che unisce MAW ai Centurioni non è solo un legame di natura territoriale, che deriva da una forte presenza di MAW in Valtrompia - zona di origine del club, dove la nostra agenzia ha saputo sviluppare nel corso dell'ultimo ventennio relazioni solide con aziende e lavoratori - ma anche dalla condivisione degli stessi valori. Uno degli obiettivi della società rossoblù è proprio quello di educare gli atleti, attraverso il rugby, ad una serie di principi - coraggio, perseveranza, disciplina, lealtà, rispetto e spirito di sacrificio - fondamentali sul campo tanto quanto nel lavoro. Inoltre, il club si impegna da sempre per favorire



MAW Stadium - Centurioni Rugby

l'inserimento dei propri talenti nel tessuto economico e sociale del territorio, tanto che mette a disposizione degli atleti seniores interessati un posto di lavoro. Anche su questo punto I Centurioni hanno trovato in MAW un partner allineato e impegnato.

• **Feel Sport: il sostegno alla squadra Gnari Rugby Team**

L'attenzione al tema della diversità e dell'inclusione ha portato MAW a sostenere anche la Gnari Mixed Ability Rugby, la prima squadra bresciana di mixed ability rugby, costituita dall'associazione sportiva Feel Sport, per la preparazione al Mondiale IMART 2025 di Pamplona.

La squadra, che vede nel ruolo di capitano il collega della società Howay, Fabio Reboni, rappresenta un esempio significativo di inclusione, essendo composta da maschi e femmine, giovani e adulti, normodotati e diversamente abili, ex giocatori professionisti e giocatori amatoriali o semplicemente appassionati di questo sport.

A Novembre 2024, Feel Sport ha contribuito, insieme a I Centurioni Rugby, all'organizzazione del Torneo di Rugby Integrato, un evento unico che ha celebrato i valori dell'inclusività e della partecipazione attraverso il rugby mixed ability e che ha rappresentato l'ultimo appuntamento stagionale di preparazione in vista del Mondiale di Pamplona. La giornata ha visto la partecipazione di ben 80 giocatori provenienti da 7 squadre italiane.

**Il sostegno al sistema imprenditoriale**

Il 2024 ha visto MAW offrire il proprio supporto anche ad una serie di altre iniziative a sostegno dello sviluppo del sistema imprenditoriale locale e nazionale.

**AIDP - W Group partner del 53° Congresso Nazionale**

Nel 2024 W Group è stato partner del 53° congresso nazionale di AIDP - l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale, nata per valorizzare il ruolo dell'HR nelle

aziende, nelle istituzioni e nella società.

Il congresso, tenutosi a Montesilvano (PE) e dedicato al tema "Spaziotempo - la rivoluzione quantistica del lavoro", è stato l'occasione per W Group per parlare di sogni, ambizioni e talento, i tre pilastri della sua costante missione di inserire persone nel mondo del lavoro. L'evento ha visto la partecipazione anche di Federico Vione - CEO di W Group - che è intervenuto in occasione della tavola rotonda dal titolo "Benessere: ambienti e relazioni salubri".



53° Congresso Nazionale AIDP - L'intervento di Federico Vione, CEO & Business Owner di W Group.

**La partnership con Strategy Innovation**

Dal 2018 MAW supporta Strategy Innovation - spin-off dell'Università Ca' Foscari di Venezia, che annualmente organizza progetti ed iniziative dedicati al tema dell'innovazione strategica. Obiettivo di Strategy Innovation è quello di aiutare le imprese a comprendere l'evoluzione del mercato del lavoro e adeguare il proprio modello di business alle nuove sfide. Oltre ad avere contribuito alla realizzazione dello Strategy Innovation

Hub, situato all'interno del Dipartimento di Management di Università Ca' Foscari Venezia e inaugurato a fine 2019, MAW è stata partner delle ultime edizioni dello Strategy Innovation Forum (SIF) – l'unico think tank italiano sul tema dell'innovazione strategica - organizzato dall'Università Ca' Foscari Venezia, Fondazione Università Ca' Foscari Venezia, VeniSIA e Regione Veneto.

Il SIF vede la partecipazione di manager, imprenditori e policy makers, per sviluppare conoscenze funzionali alla trasformazione del sistema imprenditoriale italiano.

Nel 2024 W Group è stato partner della nona edizione dello Strategy Innovation Forum, dal titolo "Arti-facts: alla ricerca dell'impresa totale". L'evento ha voluto esplorare il potenziale trasformativo dell'arte sull'impresa e offrire nuove prospettive sul tema dell'innovazione strategica.

### **MAW e Back To Italy: insieme per il rientro di talenti in Italia**

Back To Italy è il nuovo progetto lanciato ufficialmente da MAW nel corso del 2024 in collaborazione con l'omonima start-up udinese, pensato per rispondere a due sfide cruciali per il nostro Paese: la carenza di manodopera qualificata e "l'inverno demografico", che sta colpendo i piccoli centri della Penisola.

Il nuovo progetto prevede che MAW e Back To Italy si coordinino per favorire il rientro di cittadini italiani, o con origini italiane, residenti in Argentina, e supportare il loro inserimento presso le imprese del territorio. Back to Italy avrà il compito di fornire supporto completo nelle pratiche burocratiche, legali e immobiliari e MAW si occuperà di garantire un'occupazione ai candidati selezionati, creando così un processo di immigrazione fluido, sicuro e controllato. L'ampio piano formativo e integrativo previsto, inoltre, contribuirà alla creazione di un legame solido e duraturo con la comunità locale, affinché i lavoratori possano trovare in Italia un luogo di approdo in cui mettere radici.

Nel 2024 è stata strutturata la fase pilota del progetto, che vedrà la partenza effettiva da Gennaio 2025 nei territori del Nord-Est. Sono quindici le aziende del territorio ad avere aderito, richiedendo oltre un centinaio di figure specializzate nei settori metalmeccanico, gomma-plastica, legno e concia.

### **Donazioni e atti di liberalità**

Nel 2024 MAW ha destinato a donazioni e atti di liberalità un totale di 206.491€.

Oltre al sostegno annuale alla fondazione Officina Futuro, per il progetto Girls Code It Better, MAW ha proseguito il proprio sostegno al "Progetto Cuore Informa", l'iniziativa locale attivata nel comune di Iseo (BS), per l'installazione di cinque defibrillatori di prima emergenza in cinque luoghi sensibili ad alta frequentazione, già sostenuta nel 2018.

Sempre nel corso del 2024, MAW ha attivato il sostegno allo stesso progetto anche nel comune di Treviglio (BG).

### **Associazioni di categoria**

Nel 2024, MAW ha portato avanti un dialogo attivo con le associazioni di categoria locali per promuovere iniziative di formazione e sviluppo, rivolte sia ai lavoratori che alle aziende. Questa sinergia mira a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo la crescita delle imprese del territorio e incentivando l'occupazione.

Inoltre, la partecipazione a queste reti permette di condividere le migliori pratiche, accedere a strumenti formativi strategici e contribuire all'evoluzione delle politiche del lavoro a livello locale, rafforzando il tessuto economico e produttivo della comunità.

### **Officina Futuro Fondazione W Group ETS**

Officina Futuro Fondazione W Group ETS nata nel 2019 opera nel settore dell'orientamento al lavoro, dell'educazione, istruzione e formazione lavorativa ed è impegnata nella realizzazione di progetti di inclusione nel mondo del lavoro a favore delle persone più in difficoltà a trovare una collocazione e una stabilità in ambito lavorativo.

Officina Futuro vuole promuovere una maggiore consapevolezza sociale, con l'obiettivo di ridurre in particolar modo le disparità di trattamento tra generi sul luogo di lavoro e di rimuovere stereotipi di genere tuttora esistenti.

Il suo impegno è rivolto all'orientamento consapevole, al recupero del divario formativo, al riallineamento delle competenze e conoscenze, per favorire l'inserimento lavorativo di soggetti o categorie anche temporaneamente fragili o socialmente svantaggiati.

Negli anni, Officina Futuro ha collaborato con diverse realtà in tutta Italia (scuole, aziende e istituzioni) dando vita ad un'ampia rete di soggetti pubblici e privati, impegnati nella realizzazione di un mondo del lavoro più inclusivo.

### **Girls Code It Better**

Girls Code It Better (GCIB) è la prima e più importante iniziativa di Officina Futuro. Si tratta di un progetto gratuito di creatività digitale e imprenditorialità nato nell'anno scolastico 2014- 2015 con l'obiettivo di avvicinare le ragazze alle materie STEM (Science, Technology, Engineering and Maths), che sono sempre più richieste dalle aziende, ma che ancora vedono una scarsa presenza femminile, soprattutto a causa di una serie di stereotipi culturali, che vedrebbero le ragazze maggiormente portate per le materie umanistiche.



GCIB prevede la creazione di Club (laboratori) extra curriculari pomeridiani e gratuiti rivolti alle scuole secondarie di primo grado (45 ore) e secondo grado (35 ore) nei quali 20 ragazze, selezionate in maniera casuale fra tutte le candidate, sono guidate da un coach-docente, (un insegnante della scuola) e un coach-maker (reclutato sul territorio) per affrontare un tema/problema e l'elaborazione di un progetto che preveda lo sviluppo di un'area tecnica strumentale scelta tra:

- Schede elettroniche e automazione;
- Progettazione, modellazione e stampa 3D;
- Web design e web development;
- Programmazione APP e gaming;
- Realtà virtuale e aumentata;
- Videomaking e grafica.



I club GCIB, in programma da Novembre ad Aprile, non si limitano alla semplice sperimentazione delle tecnologie, ma prevedono una metodologia didattica più ampia, che si rifà all'impianto PBL Enzo Zecchi. I pilastri del progetto sono: collaborazione, costruzione della conoscenza e valorizzazione delle diverse formae mentis.

La scarsa presenza femminile in ambito digital e ICT, rappresenta un problema non solo per le donne, che rimangono escluse da percorsi di carriera interessanti e remunerativi, ma anche per il nostro stesso paese e per tutta l'Europa, che si ritrovano a fronteggiare una carenza di talento in settori chiave per lo sviluppo tecnologico. Ad oggi, infatti, il divario di genere nelle competenze digitali in Europa continua ad essere uno dei maggiori ostacoli alla partecipazione delle donne al mondo del lavoro e alla digital society in genere.

Lo stesso vale per l'Italia, dove solo 1 donna su 2 lavora e dove, stando ai dati del Digital Economy and Society Index (DESI) della Commissione Europea, la percentuale di specialisti ICT donne è ferma al 16% (contro la media UE del 19%), rappresentando solo un terzo dei laureati in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica.

Questi dati dimostrano quanto sia necessario avvicinare le ragazze ai percorsi di maggiore appeal per il mondo del lavoro, attraverso attività di orientamento e formazione.

Girls Code It Better nasce proprio da questa consapevolezza e mira a combattere quegli stereotipi formativi, che portano con il tempo ad escludere le ragazze da percorsi di studio e lavoro in ambito STEM.

L'intero percorso rifiuta la contrapposizione tra sapere scientifico e umanistico e spinge le studentesse ad appropriarsi delle conoscenze necessarie e degli strumenti utili alla realizzazione di un progetto. Il laboratorio ha come finalità principale quella di avvicinare le partecipanti alla progettazione e creazione attraverso l'uso delle tecnologie. Il punto di partenza è una sfida che i coach docenti pongono alle ragazze e che riporta un interesse generale che nasce dagli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030. In risposta a tale sfida le ragazze sono chiamate a ideare, progettare e realizzare un prodotto/servizio che possa risolvere il problema sottoposto.

Ogni fase del percorso vede le partecipanti impegnate nella scoperta di ciò che la tecnologia può permettere loro di creare. Nei club GICB le ragazze possono sperimentare in prima persona come il genere non sia un elemento discriminante nell'acquisizione delle competenze tecnologiche e apprendono contemporaneamente un uso consapevole e opportuno delle tecnologie innovative.

Per le ragazze delle scuole secondarie di secondo grado il percorso ha valore di PCTO.

Come le edizioni precedenti di Girls Code It Better, anche quella del 2023/2024 si è conclusa con il tour Code & Tell, 2



Code & Tell a.s. 2023/2024 - Spazio DumBO di Bologna

eventi di chiusura in programma fra Aprile e Maggio nelle principali città che hanno ospitato il progetto, durante i quali le ragazze coinvolte hanno la possibilità di presentare gli elaborati realizzati durante i club. Nel 2024 il tour Code & Tell ha fatto tappa all'Università degli Studi di Napoli Federico II, allo spazio DumBO di Bologna.

### **Sostenitori e Partner**

GCIB può contare su un'ampia rete di aziende e istituzioni pubbliche che offrono al progetto diverse forme di sostegno, sia di tipo economico per l'acquisto delle strumentazioni tecnologiche da mettere a disposizione delle ragazze, che a livello di contributo attivo allo sviluppo del progetto, andando a definire insieme le tematiche che le ragazze dovranno affrontare. In collaborazione con i

propri sostenitori e partner, GCIB organizza ciclicamente una serie di eventi nazionali e iniziative per promuovere una maggiore conoscenza e consapevolezza del progetto anche sul territorio.

Nell'anno scolastico 2023-2024 sono stati ricevuti contributi da aziende, enti e da bandi pubblici e privati per un totale di 192.567,7€. Per l'anno scolastico 2024-2025, invece, sono stati raccolti 333.700€.



## INIZIATIVE 2024

# Summer Camp

Nel corso del 2024 Girls Code It Better ha organizzato anche una serie di altre iniziative sul territorio, aventi sempre l'obiettivo di avvicinare le ragazze alle materie STEM e – più in generale – di promuovere lo sviluppo delle competenze digitali nel nostro Paese.

Sono stati organizzati 98 Summer Camp GCIB e SYB, coinvolgendo bambine e bambini a partire dalla scuola primaria. L'iniziativa non solo ha mirato ad avvicinarli precocemente alle discipline STEM, attraverso esperienze di scoperta in un ambiente creativo e divertente, ma ha offerto anche alle famiglie un importante supporto nella conciliazione tra lavoro e vita familiare, trattandosi di percorsi estivi gratuiti che si svolgono durante il periodo scolastico.

Sono stati poi organizzati 4 Girls Code It Better Sprint online, pillole di Girls Code It Better alla portata di tutte, uno dei quali anche in Inglese per collaborare con la rete GCIB in Europa.

Nel 2024, Officina Futuro è stata tra i 45 partner europei che, attraverso il progetto Code4EU, si sono aggiudicati la gestione della EU Code Week – la Settimana europea della programmazione (14-27 ottobre) – l'iniziativa, promossa dal basso, che celebra non solo la creatività, la risoluzione dei problemi e la collaborazione attraverso il coding e altre attività tecnologiche, ma realizza anche attività specifiche per ridurre il divario di genere nel digitale.

All'interno di questo contesto, Girls Code It Better ha contribuito con l'organizzazione della Girls Code Week, un format dedicato ad avvicinare le ragazze alla programmazione e alle tecnologie innovative. L'obiettivo della EU Code Week è rendere la programmazione più

accessibile e visibile, mostrando a giovani e adulti come trasformare le proprie idee in realtà attraverso il coding, sviluppando competenze digitali e creando opportunità di apprendimento condiviso.

Durante questa settimana, GCIB ha organizzato un evento speciale a Milano, presso lo spazio BASE, dove – grazie al supporto di Ubisoft – è stato presentato il nuovo club GCIB, rivolto alle studentesse delle scuole superiori milanesi e incentrato sulla programmazione e lo sviluppo di videogiochi.



### Premi e riconoscimenti

Nel 2022 GCIB ha ricevuto il Premio Nazionale Competenze digitali, l'iniziativa promossa dal Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'ambito di Repubblica Digitale e realizzata con la collaborazione di Formez Pa, nella categoria "Digitale contro il divario di genere".

Alla XII edizione del Premio Nazionale dell'Innovazione (2022) il progetto si è aggiudicato, "Il premio dei Premi", che viene assegnato annualmente a soggetti che operano nell'industria, nel design, nel terziario, nella PA e nelle Università e che si sono contraddistinti per l'originalità delle innovazioni che hanno sviluppato relativamente a prodotti, processi, modelli di business.

Nel 2023, anno europeo dedicato alle competenze, GCIB si distingue fra i 330 progetti candidati a European Digital Skills Awards 2023, premio organizzata da Digital Skills and Jobs Platform, in collaborazione con la Commissione Europea e le Coalizioni Nazionali per le Competenze e l'Occupazione di tutta l'Europa e si aggiudica il premio Digital Skills award nella categoria "Women in ICT Careers".

Nel 2024 Girls Code It Better è stato ufficialmente incluso nella Digital Citizenship Map, l'iniziativa organizzata dall'EU Digital Citizenship Working Group, che vede la realizzazione di una piattaforma dinamica pensata per dare risalto ai progetti di maggiore impatto nel campo della promozione della cittadinanza digitale in Europa.

### Valutazione D'Impatto

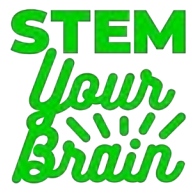
Uno studio sull'impatto di Girls Code It Better ha dimostrato come il progetto contribuisca a ridurre il divario di genere nelle STEM, creando nuove aspirazioni nelle studentesse. In un contesto in cui le scienze sono ancora percepite come un ambito maschile, i risultati evidenziano cambiamenti significativi: il 29% delle partecipanti ha scelto un liceo scientifico, rispetto all'11% del gruppo di controllo e al 24% dei ragazzi. Inoltre, il 50% delle ragazze

coinvolte si dichiara interessato a una carriera scientifica, avvicinandosi ai coetanei maschi (55%) e superando nettamente il gruppo di controllo (37%).

Due fattori si sono rivelati decisivi: la riduzione degli stereotipi di genere come ostacolo e un aumento della fiducia nelle proprie capacità matematiche. Le partecipanti si sentono più sicure e meno condizionate da barriere culturali, confermando che iniziative come Girls Code It Better possono fare la differenza nel costruire un futuro più equo e inclusivo.

(Carlana, M., & Fort, M., 2022. Hacking Gender Stereotypes: Girls' Participation in Coding Clubs. AEA Papers and Proceedings, 112, pp. 583-587).

# STEM Your Brain



Visto l'impatto di Girls Code It Better all'interno degli Istituti scolastici, Officina Futuro Fondazione W Group ha sviluppato un nuovo progetto raddoppiando in questo modo il suo impegno nello sviluppo delle competenze STEM tra i giovani,

che saranno i protagonisti della società di domani.

STEM Your Brain è una proposta eterogenea rivolta a ragazze e ragazzi dalla scuola primaria alla secondaria di II grado con l'obiettivo di avvicinare gli studenti alla creatività digitale, l'imprenditorialità e il pensiero computazionale attraverso la tecnologia.

## I nostri numeri

### DALLA PARTENZA DEL PROGETTO (A.S. 2014/2015) AD OGGI

Girls	Scuole	Club
+16k	500	900
Teenagers	Regioni italiane	
+20k	19	

### I NUMERI DI GCIB RAGGIUNTI NEL 2024 (A.S. 24/25)

Girls	Regioni italiane	Club
5.600	19	376

# Talent Attraction

## Le iniziative per favorire il matching fra imprese e Gen Z

Il progetto Talent Attraction, avviato ad ottobre 2021, ha l'obiettivo di colmare il divario tra il mondo del business e quello dell'istruzione, aiutando le nuove generazioni a costruire il loro futuro professionale e, allo stesso tempo, supportando le imprese a comprendere meglio la Gen Z, i suoi valori e le sue peculiarità, per attuare strategie efficaci di attrazione e fidelizzazione dei talenti.

Le iniziative organizzate nell'ambito del progetto Talent Attraction si fondano sul principio della gamification: attraverso giochi e sfide coinvolgenti gli studenti esplorano il mondo del lavoro, mettendosi alla prova e scoprendo le proprie attitudini e capacità, mentre le imprese riescono a conoscere meglio i ragazzi e le loro competenze.

Gli eventi MAW di Talent Attraction possono essere distinti in 3 tipologie:

1. **Eventi Education:** collaborazioni in cui MAW svolge il ruolo di docente per consolidare i rapporti con le scuole e individuare nuovi talenti. Nel 2024, sono stati organizzati 70 Eventi Education che hanno coinvolto 1130 studenti.

In aggiunta è stato realizzato il primo corso ITS in HR Manager a Brescia in collaborazione con l'Istituto Machina Lonati.

2. **Eventi Business-ibridi:** occasioni che coinvolgono studenti e imprese, creando momenti di incontro tramite iniziative costruite ad-hoc. Grazie ad un efficace sistema di matching, MAW è in grado di facilitare al termine di ogni evento, incontri mirati tra aziende e

candidati, creando connessioni significative e aprendo nuove opportunità di carriera. Nel 2024 sono stati organizzati 22 eventi, che hanno coinvolto 130 aziende e 1533 studenti.

3. **Career day/Recruiting day:** sono tradizionali job fair realizzati sul territorio italiano. Nel 2024 sono stati realizzati 49 eventi che hanno coinvolto 28 imprese e 1395 candidati.

Fra gli eventi del 2024, quelli che hanno riscontrato più successo sono stati: il Talent Park di Darfo (BS), il Career day Ud'A, il format "Welcome On Board".

Dal 2021 ad oggi il progetto Talent Attraction ha vissuto quindi un continuo sviluppo, anche grazie ad un progressivo monitoraggio dei risultati raggiunti e all'implementazione di strategie di ottimizzazione e miglioramento, supportando un totale di 147 eventi (il 133% in più rispetto al 2023) in 7 regioni d'Italia.



# 8.0 Consumatori e utenti finali (S4)

## In questo capitolo

[S4 SBM-3] IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	82
[S4-2] Processi per coinvolgere i consumatori e gli utenti finali sugli impatti	83
[S4-4] Gestione degli impatti materiali sui consumatori e gli utenti finali	84

# IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business

Topic ESRS	Sub-(sub) Topic ESRS	Tema	Impatti				Rischi/Oportunità	
			Impatto	Rilevanza			Rischi / Opportunità	Rilevanza
				Diretto	Indiretto	Totale		
S4 - Consumers and End-users	<i>Information-related impacts for consumers and/or end-users - Privacy</i>	Salvaguardia della privacy	Mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili	RILEVANTE	RILEVANTE	<b>RILEVANTE</b>	Rischio legato a casi di violazione della privacy degli stakeholder	NON RILEVANTE
	<i>Social inclusion of consumers and/or end-users - Access to products and services</i>	Formazione dei lavoratori in somministrazione	Sviluppo delle competenze attraverso la promozione di attività formative	MOLTO RILEVANTE		<b>MOLTO RILEVANTE</b>	Rischio legato alla mancata offerta di risorse e competenze adeguate per i clienti	MOLTO RILEVANTE

I temi materiali trattati in questa sezione includono la salvaguardia della privacy e la formazione dei lavoratori in somministrazione; l'analisi svolta ha individuato impatti rilevanti relativi alla mancata tutela della privacy e perdita di dati sensibili e un rischio legato alla mancanza di risorse e competenze adeguate per i clienti.

Rispetto al primo impatto sopra indicato, tutte le società di W Group, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati UE/2016/679, hanno adottato le misure necessarie per il trattamento dei dati personali dei soggetti interessati, dotandosi di informative privacy specifiche per clienti che comprendono aziende, candidati, lavoratori in somministrazione, corsisti e fornitori. Le informative privacy di tutte le società di W Group sono visionabili sui relativi siti internet.

Inoltre, i lavoratori interni di tutte le società sono stati formalmente incaricati e formati sul tema privacy.

Tutte le società di W Group garantiscono agli interessati il diritto di ottenere indicazioni relativamente a:

- Origine dei dati personali;
- Finalità e modalità del trattamento;
- La logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- Gli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'art. 2 quaterdecies D.Lgs. 101/2018;
- Soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a

conoscenza, in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.

Altro pilastro fondamentale per MAW è la formazione continua dei nostri candidati, lavoratori ed ex-lavoratori in quanto ne migliora le competenze e le prospettive individuali.

MAW promuove un programma di "Riqualficazione e Crescita professionale" dedicato ai candidati e agli ex-lavoratori che si pone come obiettivo la creazione di nuove opportunità lavorative. Questo permette agli ex-lavoratori e ai candidati di essere reinseriti nel mondo del lavoro nel minor tempo possibile andando ad ampliare le loro competenze professionali adeguandole alle richieste attuali dal mercato del lavoro.

# Processi per coinvolgere i consumatori e gli utenti finali sugli impatti

All'interno di un mercato sempre più competitivo, l'attenzione rivolta alla soddisfazione dei clienti, dei candidati e lavoratori diventa un aspetto cruciale per il successo e la crescita di MAW per migliorare la fidelizzazione dei clienti e lavoratori, al fine di influenzare positivamente la reputazione dell'azienda e per acquisire nuovi clienti e candidati.

Per questo motivo, anche per il 2024 è stata condotta un'indagine di Customer Satisfaction e un'analisi sulla gestione tempestiva di tutti i reclami ricevuti.

La survey annuale coinvolge lavoratori, candidati, clienti e utenti che hanno partecipato ad un percorso di politiche attive.

Per quanto riguarda la soddisfazione dei lavoratori, questa viene misurata attraverso due monitoraggi diversi:

- Le recensioni Google, espressa in termini numerici (totale recensioni) e media del livello di gradimento;
- Un'indagine diffusa tramite una form di compilazione online che indaga il livello generare di soddisfazione rispetto al servizio utilizzato.

I risultati di tale attività vengono analizzati, non solo al fine di migliorare il servizio, ma anche per:

- Identificare nuove opportunità di sviluppo o innovazione del servizio. I feedback possono rivelare desideri o necessità che l'azienda non aveva considerato, stimolando l'innovazione;

- Raccogliere testimonianze positive da parte degli utenti e migliorare la fiducia del pubblico, rafforzando quindi l'immagine del brand;
- Rivelare inefficienze nei processi aziendali o nelle operazioni;
- Confrontare i dati raccolti con quelli di altre aziende del settore;
- Migliorare la strategia di marketing.

In particolare, relativamente al target dei clienti, un aspetto critico dell'indagine di soddisfazione riguarda la coerenza tra i profili inviati e le esigenze specifiche dei clienti. È fondamentale comprendere se il cliente ritiene che i profili proposti rispondano pienamente alle sue necessità, poiché questo elemento è determinante per il successo della collaborazione. La raccolta di questa informazione è essenziale per ottimizzare la selezione dei candidati e migliorare la corrispondenza tra le richieste del cliente e i profili offerti, garantendo così un servizio ancora più mirato ed efficace.

# Gestione degli impatti materiali sui consumatori e gli utenti finali

La gestione dei potenziali impatti negativi materiali è un elemento fondamentale per garantire la sostenibilità e la responsabilità aziendale. In particolare, MAW adotta processi specifici per affrontare due principali categorie di impatti negativi: violazione della privacy e il rischio legato alla mancanza di risorse e competenze adeguate per i clienti. Questi processi coinvolgono attivamente i consumatori e gli utenti finali, con l'obiettivo di mitigare i rischi e tutelare gli interessi di tutte le parti coinvolte.

## 1. Violazione della Privacy

Le violazioni dei dati o gli incidenti informatici sono tra i principali rischi legati alla privacy. La gestione tempestiva di tali situazioni è essenziale per limitare gli impatti negativi e si attua con:

- Azioni immediate: in caso di violazione dei dati, MAW attua prontamente le procedure di gestione, che comprendono l'attivazione di un piano d'emergenza per fermare l'incidente;
- Comunicazione trasparente: l'utente coinvolto viene immediatamente informato dell'incidente, e le parti interessate vengono prontamente contattate;
- Coinvolgimento delle autorità competenti: a seconda della gravità dell'incidente, l'ufficio legale decide se coinvolgere l'autorità competente, come previsto dalla normativa vigente,
- Gestione delle richieste secondo il GDPR: qualora la violazione comporti un rischio per le persone interessate, MAW provvede a informare immediatamente gli utenti coinvolti. Inoltre, i

cittadini possono esercitare i propri diritti secondo il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), contattando il titolare del trattamento per risolvere la situazione.

In sintesi, si adotta una politica rigorosa per la gestione delle violazioni della privacy, mirando a tutelare la sicurezza dei dati e a garantire la trasparenza nei confronti degli utenti.

## 2. Rischio Legato alla Mancanza di Risorse e Competenze Adeguate per i Clienti

Il rischio di una carenza di risorse e competenze adeguate per i clienti può compromettere il successo delle attività aziendali. Per questo MAW adotta una serie di iniziative per garantire che i consumatori abbiano accesso a risorse adeguate e alle competenze necessarie attraverso lo sviluppo di programmi di formazione. MAW, insieme ad Howay (la società di formazione di W Group) sviluppa programmi formativi specifici per i candidati, per permettere loro di acquisire e aggiornare le competenze necessarie per svolgere al meglio le proprie mansioni. Questi programmi sono progettati per soddisfare le esigenze specifiche; pertanto, sono il seguito di una specifica analisi del fabbisogno del singolo cliente, settore o area geografica.

La formazione continua dei nostri candidati, lavoratori ed ex-lavoratori è un pilastro fondamentale di MAW in quanto ne migliora le competenze e le prospettive individuali. MAW, infatti, promuove la "Riqualificazione e Crescita Professionale" un programma di formazione dedicato ai candidati e agli ex-lavoratori che si pone come

obiettivo la creazione di nuove opportunità lavorative. Questo permette agli ex-lavoratori e a candidati di essere reinseriti nel mondo del lavoro nel minor tempo possibile andando ad ampliare le loro competenze professionali adeguandole alle richieste attuali dal mercato del lavoro. Alla base di questo processo vi sono una serie di iniziative di formazione gratuita che consentano di rendere più "spendibili" gli ex-lavoratori o i nuovi candidati grazie all'utilizzo di fondi di formazione professionale come il Forma.Temp.

Il Forma.Temp è il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori in somministrazione, costituito sotto forma di libera associazione e senza fini di lucro. Esso è finanziato con un contributo, a carico delle Agenzie per il Lavoro, pari al 4% delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori somministrati. Gli interventi formativi dedicati ai candidati e ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato in somministrazione sono:

- Formazione di Base;
- Formazione Professionale;
- Formazione On the Job.

Gli interventi formativi dedicati ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in somministrazione sono:

- Riqualificazione professionale;
- Qualificazione professionale;
- Qualificazione professionale in affiancamento.



Di seguito sono indicati i dati relativi alle tipologie di corsi erogati nel corso 2024, da cui si ha evidenza del numero di corsi e delle ore erogate:

MAW S.P.A.	Nr. Corsi	Nr.corsisti	Ore corso
BASE	216	2.243	5.302
ON THE JOB	203	250	6.827
PROFESSIONALE	394	4.274	24.706
TI (qualificazione professionale, qualificazione in affiancamento, riqualificazione professionale, Form.Integra)	1.000	1.903	25.291
<b>TOTALE</b>	<b>1.813</b>	<b>8.670</b>	<b>62.126</b>

Altre iniziative, messe in atto da MAW, che hanno l'obiettivo di trovare risorse adeguate alle richieste delle aziende sono:

- Supporto consulenziale in ambito HR: MAW offre anche supporto consulenziale per le risorse umane, al fine di aiutare i clienti a ottimizzare le loro risorse interne;
- Feedback continuo: MAW raccoglie e analizza feedback da parte degli utenti finali per migliorare continuamente le risorse e i programmi di formazione offerti;
- Miglioramento delle risorse disponibili: un'attenzione costante viene posta sull'aggiornamento e il miglioramento delle risorse messe a disposizione dei clienti, per garantire che possedano sempre le competenze più adeguate alle richieste di mercato.

Attraverso questo approccio integrato, MAW mitiga il rischio legato alla mancanza di risorse e competenze adeguate, permettendo ai clienti di sviluppare e migliorare il loro business, con competenze all'avanguardia.

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001, MAW ha condotto un'analisi dei rischi per valutare gli impatti potenziali derivanti dal rischio di mancanza di risorse sul mercato e dalla coerenza delle competenze disponibili. Questa analisi ha permesso di identificare i principali rischi legati alla difficoltà di reperire risorse adeguate e competenze specifiche sul mercato, nonché di valutare come tali rischi potrebbero influire sulla qualità dei servizi e sulla soddisfazione del cliente.

Per gestire questi rischi, MAW ha sviluppato una valutazione strutturata che include un sistema di monitoraggio continuo tramite l'uso di indicatori specifici. Gli indicatori identificati permettono di misurare l'efficacia delle azioni intraprese per garantire la disponibilità di risorse adeguate e la coerenza delle competenze sul mercato. Alcuni di questi indicatori includono il "Tasso di assunzioni rispetto alle selezioni", cioè indicatori relativi al processo di reclutamento e selezione per garantire che le risorse acquisite abbiano le competenze necessarie per

soddisfare le esigenze aziendali.

Tele indicatore, collegato al feedback dei clienti tramite il sistema di customer rileva la coerenza tra le competenze fornite e le aspettative del mercato.

Questi indicatori sono fondamentali per garantire che l'azienda possa affrontare tempestivamente le sfide legate alla reperibilità delle risorse e alla coerenza delle competenze, assicurando il mantenimento degli standard di Qualità ISO 9001.

Come parte integrante del processo di miglioramento continuo previsto dal Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001 MAW effettua un riesame periodico dei rischi; i risultati delle analisi e dei monitoraggi vengono esaminati dal top management per identificare eventuali aree di miglioramento e implementare azioni correttive o preventive, al fine di garantire l'efficacia e la qualità dei servizi offerti.



# 9.0 Condotta delle imprese (G1)

In questo capitolo

[G1 IRO-1] Condotta delle imprese IROs

88

[G1-1] [G1-3] [G1-4] Politiche di condotta e cultura aziendale, prevenzione e casi di corruzione e concussione

89

# Condotta delle imprese IROs

Il CdA definisce l'indirizzo strategico di sviluppo e operativo da seguire di anno in anno e il conseguente impatto di MAW sulle comunità locali; attribuisce al proprio interno specifici compiti e responsabilità, mediante un sistema di attribuzione di procure e deleghe aziendali per aree di competenza.

Gli obiettivi vengono stabiliti a seguito di un confronto con i vari Manager Partner, che riportano un'analisi periodica dell'andamento del mercato del lavoro e delle attività di MAW nel proprio territorio di riferimento.

La delega degli obiettivi viene effettuata mediante una comunicazione da parte dell'AD ai responsabili dei vari processi, i quali sono chiamati a presentare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori e a sollevare eventuali criticità.

Per quanto riguarda tutte le altre società di W Group, la definizione dell'indirizzo strategico e dei relativi impatti è affidata al proprio CdA o all'Amministratore Unico in carica, dietro approvazione dell'Assemblea dei Soci, fra i quali MAW configura come socio di maggioranza.

Topic ESRS	Sub-(sub) Topic ESRS	Tema	Impatti				Rischi/Opportunità	
			Impatto	Rilevanza			Rischi / Opportunità	Rilevanza
				Diretto	Indiretto	Totale		
G1 - Business Conduct	Corporate culture	Etica ed integrità del business	Violazione di regolamenti e normative	RILEVANTE	RILEVANTE	RILEVANTE	Rischio di sanzioni per non compliance in materia ambientale	NON RILEVANTE
							Rischio legato all'elusione della normativa di riferimento per le politiche attive al lavoro	RILEVANTE
	Protection of whistle-blowers		Integrità e Meccanismi di reclamo	NON RILEVANTE	NON RILEVANTE	NON RILEVANTE	Rischio di non adeguata protezione del segnalante nell'uso del sistema di whistleblowing	NON RILEVANTE
							Rischio legato ad una non corretta o sufficiente gestione del sistema di segnalazioni	NON RILEVANTE
	Corruption and bribery		Danno al sistema economico causato da episodi di corruzione	RILEVANTE	RILEVANTE	RILEVANTE	Rischio di sanzioni per casi di corruzione	RILEVANTE
							Rischio di perdite in caso di frode	NON RILEVANTE
	Political engagement and lobbying activities		Partecipazione ad organizzazioni rilevanti per il proprio settore di business	MOLTO RILEVANTE	MOLTO RILEVANTE	MOLTO RILEVANTE	Opportunità legata alla partecipazione attiva ad associazioni di settore	RILEVANTE
							Rischio legato all'applicazione di determinate norme di settore	NON RILEVANTE

# Politiche di condotta e cultura aziendale, prevenzione e casi di corruzione e concussione

MAW ha adottato un “Modello di organizzazione, gestione e controllo”, secondo le normative delineate nel D. Lgs. 231/2001 (c.d Modello 231) che è stato formalizzato in MAW, per la prima volta, con delibera del Consiglio di amministrazione del 28 febbraio 2011. Si tratta di uno strumento fondamentale per la gestione della responsabilità amministrativa delle imprese, in base al Decreto Legislativo 231/2001. Questo modello è stato creato per prevenire il rischio di commissione di reati all'interno dell'impresa, tutelando l'impresa stessa, nonché i suoi dipendenti e collaboratori.

Si tratta di un insieme di regole e procedure che le organizzazioni adottano per prevenire comportamenti illeciti e reati che potrebbero comprometterne l'integrità.

Il Decreto 231/2001, infatti, ha stabilito che anche le imprese possano essere responsabilizzate per i reati commessi dai loro dipendenti e collaboratori nell'ambito delle attività aziendali. L'introduzione di questo modello che stabilisce nomine, responsabilità, procedure e istruzioni operative, aiuta a prevenire tali reati, creando consapevolezza e orientando i comportamenti di tutti al rispetto di norme di legalità, eticità e trasparenza.

Il Modello 231 si basa su alcune azioni principali:

- 1. Analisi dei rischi:** MAW ha identificato le aree in cui esiste un rischio di reato, come la gestione finanziaria, gli appalti, o il trattamento delle risorse umane, proponendo programmi di formazione per tutti i dipendenti a tutti i livelli, coprendo così anche le funzioni apicali, ritenute più a rischio;
- 2. Procedure e controlli:** sono state stabilite procedure

interne per limitare il rischio di illeciti e garantire che vengano rispettati i principi di trasparenza e correttezza;

**3. Formazione:** tutti i dipendenti, in fase di onboarding, vengono adeguatamente formati sul Modello 231, sui comportamenti da evitare e sulle conseguenze legali derivanti da azioni illecite;

**4. Monitoraggio:** il rispetto delle procedure stabilite è monitorato da specifici organi aziendali che hanno il compito di garantire l'efficacia del modello stesso, nonché dall'Organismo di Vigilanza appositamente nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Modello 231 si compone di:

- una Parte Generale che contiene l'elenco dei reati per cui è prevista la responsabilità di MAW, la mappatura delle aree aziendali a rischio e le modalità con cui una persona può segnalare comportamenti scorretti o illegali (whistleblowing). Questa parte generale è disponibile sul sito internet aziendale alla sezione Compliance;
- una Parte Speciale che contiene i Protocolli adottati da MAW volti ad individuare le modalità di gestione idonee a impedire la commissione dei reati. Ciascun protocollo definisce gli ambiti di applicazione, le responsabilità, i principi di comportamento, i presidi di controllo e gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Tali protocolli fanno riferimento a:

- Reati della Pubblica Amministrazione;
- Reati societari;
- Reati tributari;
- Reati riciclaggio;
- Omicidio e lesioni;
- Reati informatici;
- Reati ambientali;
- Reati di impiego di cittadini di stati terzi con soggiorno irregolare;
- “Altri reati” quali:
  - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
  - Reati contro la personalità individuale;
  - Reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
  - Reati transnazionali;
  - Reati per violazione del diritto d'autore;
  - Delitti contro l'industria e il commercio;
  - Delitti di criminalità organizzata;
  - Frode in competizioni sportive e esercizio abusivo di gioco o scommessa;
  - Contrabbando;
  - Reati agroalimentari.

- o Delitti contro il patrimonio culturale;
- Responsabilità gruppi d'impresa.

L'adozione del Modello 231 permette all'impresa di:

- **Prevenire il rischio di sanzioni legali:** se l'impresa dimostra di aver adottato misure efficaci per prevenire reati, può evitare gravi sanzioni amministrative o penali;
- **Garantire un ambiente di lavoro sicuro e trasparente:** un comportamento etico e conforme alle normative legali è fondamentale per la serenità di tutti i collaboratori;
- **Proteggere la reputazione aziendale:** mantenere alti standard di legalità aiuta a proteggere l'immagine dell'impresa nel mercato.

Il Modello 231 è uno strumento essenziale per garantire la legalità e l'etica all'interno della nostra società. Ogni dipendente è parte integrante di questo sistema di prevenzione e deve impegnarsi per rispettare le normative previste. L'adozione del Modello non solo protegge l'impresa da rischi legali, ma contribuisce anche a mantenere un ambiente di lavoro sano e conforme alle leggi.

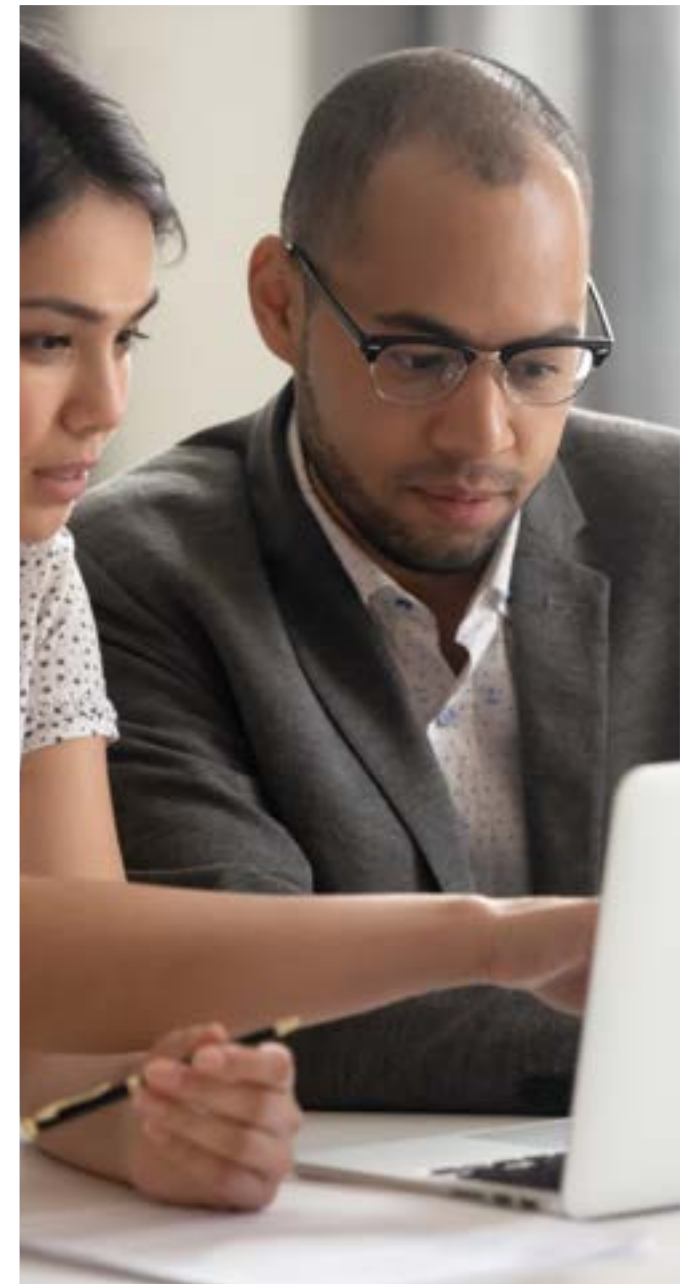
Nell'identificazione dei protocolli sopraindicati, MAW ha individuato fra i vari elementi costitutivi del Modello:

- Il Codice Etico, ispirato ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, che definisce le regole di condotta vincolanti per tutti i dipendenti, i clienti e i fornitori;
- Il Sistema di Gestione per la Qualità;
- L'Organismo di Vigilanza (OdV), che fa riferimento sempre al Consiglio di amministrazione di MAW, ma dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'OdV effettua, con cadenza trimestrale, riunioni periodiche

di controllo, che si svolgono attraverso interviste con diversi referenti MAW, per verificare il corretto svolgimento dei processi aziendali. Al termine di ciascun incontro, l'OdV redige un verbale che viene condiviso con la Direzione.

Come MAW, anche Howay, W Exeutive, InJob, Gotaway e Ali Lavoro si sono dotate di un Modello Organizzativo 231 e di un Codice Etico, i quali riprendono gli stessi principi di MAW.



# ESRS Disclosure Requirements Index

ESRS Standard	Obbligo di informativa	Pagina
<b>Informazioni Generali</b>		
<b>ESRS 2</b>	<b>Criteri per la redazione</b>	
	BP-1 Basi per la preparazione delle dichiarazioni di sostenibilità	19
	BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	19
	<b>Governance</b>	
	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	20
	GOV-2 Informazioni e questioni di sostenibilità affrontate dagli organi	22
	GOV-5 Gestione dei rischi ESG e controlli interni	24
	<b>Strategia</b>	
	SBM-1 Strategia, modello di business e catena del valore	25
	SBM-2 Interessi e punti di vista delle parti interessate	26
	SBM-3 IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	28
	<b>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</b>	
IRO-1 Descrizione del processo per identificare e valutare gli IROs	29	
<b>Informazioni Ambientali</b>		
<b>E1 Cambiamenti climatici</b>	<b>Strategia</b>	
	SBM-3 IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	33
	<b>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</b>	
	E1-2 Politiche di mitigazione e adattamento climatico	34
	E1-3 Azioni e risorse delle politiche relative ai cambiamenti climatici	35
	<b>Metriche e obiettivi</b>	
	E1-5 Consumo di energia e mix	36
E1-6 Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	37	
<b>Informazioni Sociali</b>		

<p><b>S1</b> <b>Forza lavoro propria</b></p>	<p><b>Strategia</b></p>	
	<p>SBM-3 IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business</p>	44
	<p><b>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</b></p>	
	<p>S1-1 Politiche relative alla forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali</p>	47
	<p>S1-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro e della catena del valore</p>	48
	<p>S1-3 Processi di rimedio e canali di segnalazione per la forza lavoro, la catena del valore, i consumatori e gli utenti finali</p>	50
	<p>S1-4 Adottare misure e gestire l'impatto sulle nostre persone</p>	52
	<p><b>Metriche e obiettivi</b></p>	
	<p>S1-6 Caratteristiche dei nostri dipendenti</p>	53
	<p>S1-7 Caratteristiche dei non dipendenti</p>	55
	<p>S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale</p>	56
	<p>S1-9 Metriche della diversità</p>	57
	<p>S1-10 Salari adeguati</p>	58
	<p>S1-12 Persone con disabilità</p>	59
	<p>S1-13 Formazione e sviluppo delle competenze</p>	60
	<p>S1-14 Salute e sicurezza</p>	62
	<p>S1-15 Work-life balance</p>	64
<p>S1-16 Pay Gap</p>	67	
<p>S1-17 Incidenti, denunce e gravi impatti sui diritti umani</p>	68	
<p><b>S2</b> <b>Lavoratori nella catena del valore</b></p>	<p><b>Strategia</b></p>	
	<p>SBM-3 IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business</p>	44
	<p><b>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</b></p>	
	<p>S2-1 Politiche relative alla forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali</p>	47
	<p>S2-2 Processi di coinvolgimento della forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali</p>	48
<p>S2-3 Processi di rimedio e canali di segnalazione per la forza lavoro, la catena del valore, i consumatori e gli utenti finali</p>	50	

<b>S4</b> <b>Consumatori</b> <b>e utenti finali</b>	<b>Strategia</b>	
	SBM-3 IROs e loro interazione con la strategia e il modello di business	82
	<b>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</b>	
	S4-1 Politiche relative alla forza lavoro, alla catena del valore, ai consumatori e agli utenti finali	47
	S4-2 Processi per coinvolgere i consumatori e gli utenti finali sugli impatti	83
	S4-3 Processi di rimedio e canali di segnalazione per la forza lavoro, la catena del valore, i consumatori e gli utenti finali	50
	S4-4 Gestione degli impatti materiali sui consumatori e gli utenti finali	84
<b>Condotta delle imprese</b>		
<b>G1</b> <b>Condotta</b> <b>delle imprese</b>	<b>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</b>	
	IRO-1 Condotta delle imprese IROs	88
	G1-1 Politiche di condotta e cultura aziendale, prevenzione e casi di corruzione e concussione	89
	G1-3 Politiche di condotta e cultura aziendale, prevenzione e casi di corruzione e concussione	89
	<b>Metriche e obiettivi</b>	
	G1-4 Politiche di condotta e cultura aziendale, prevenzione e casi di corruzione e concussione	89