

75 years promoting  
smart use of energy



**BILANCIO  
DI SOSTENIBILITÀ  
2024**

**ORBIS<sup>®</sup>**

energia intelligente









# INDICE

Lettera agli stakeholder	03
<b>1 VISIONE E IDENTITÀ</b>	05
1.1 Missione, visione e valori	06
1.2 Priorità strategiche	08
<b>2 CHI SIAMO</b>	21
2.1 Il gruppo	22
2.2 Governance ed etica del business	28
2.3 Presidiare la sostenibilità	31
<b>3 INNOVAZIONE</b>	37
3.1 Innovazione tecnologica per un futuro intelligente	38
3.2 Tutela dei dati e sicurezza digitale	40
<b>4 PERSONE E VALORI</b>	43
4.1 Diversità e inclusione	44
4.2 Benessere, welfare e sviluppo professionale	50
4.3 Comunità e inclusione sociale	55
4.4 Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>5 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE</b>	61
5.1 Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
5.2 Economia circolare, eco-design e packaging sostenibile	71
5.3 Gestione della catena di fornitura	74
Nota Metodologica	76
GRI Index	77



“ Non puoi evitare di trascorrere un solo giorno senza avere un impatto sul mondo intorno a te. Le tue azioni possono fare la differenza e perciò devi decidere quale tipo di differenza vuoi fare. ”

Jane Goodall

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

## Informativa GRI: 2-22

Sono orgoglioso di introdurre per la prima volta il bilancio di sostenibilità di ORBIS Italia.

Il modello imprenditoriale della nostra azienda, ispirato da oltre vent'anni alla crescita, coesione, armonia e rispetto, ci ha permesso di conquistare nuovi mercati e consolidare quelli esistenti. Questo percorso, condotto con coraggio e lungimiranza, ha determinato uno sviluppo costante, sempre accompagnato dall'attenzione alla dimensione umana e ambientale.

Grazie a questa attenzione, abbiamo ottenuto la certificazione per la parità di genere UNI/PdR125, rilasciata da Aenor Italia. Questo risultato riflette anni di lavoro ed un impegno profondo verso una cultura aziendale equa e sostenibile.

Viviamo in un'epoca dove è essenziale combinare obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance con quelli di performance. In questo modo, possiamo valorizzare i temi che caratterizzano la nostra realtà interna e tutta la catena del valore. La collaborazione di tutte le strutture aziendali è cruciale per creare valore sostenibile e soddisfare le aspettative dei nostri stakeholders.

La strategia globale di ORBIS Italia definisce pilastri strategici che guideranno le priorità e le iniziative, garantendo valori etici e di governance, e una crescita sana rispettando personale, collaboratori esterni, partner commerciali e il pianeta. Il nostro progetto imprenditoriale evolverà secondo questi pilastri, con un focus sull'integrazione dei criteri di economia circolare nei nostri processi e prodotti.

La nostra convinzione che le tematiche ESG siano indispensabili per il business attuale e futuro ci ha portato a redigere il nostro primo Bilancio di Sostenibilità su base volontaria. Siamo consapevoli che questo sia un punto di partenza e non di arrivo, e i risultati ottenuti finora ci hanno dato il coraggio di continuare ad evolvere e trasformare il nostro modo di fare impresa.

Tutto questo è stato possibile grazie all'ambizione, trasparenza, flessibilità, impegno e approccio collaborativo di tutte le nostre persone e di tutti gli stakeholder che ci accompagnano in questo percorso.



Claudio Breda  
CEO  
ORBIS Italia S.p.A.







# 1 Visione e identità

# MISSIONE, VISIONE E VALORI

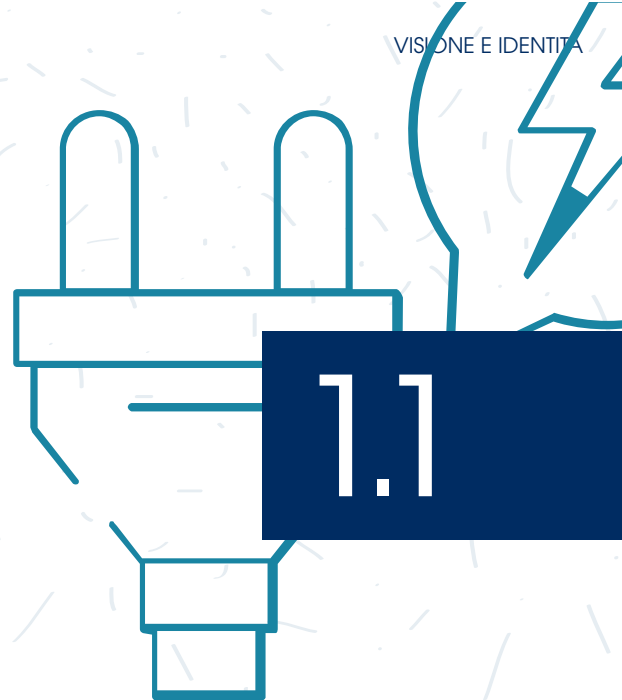
## Informative GRI: 2-23, 2-24

La missione di ORBIS Italia è quella di promuovere l'uso intelligente dell'energia, incentivando un modello di sviluppo sostenibile che rispetti l'ambiente e contribuisca al benessere sociale. L'azienda, infatti, è impegnata nella creazione di soluzioni innovative per l'efficienza energetica, le Smart Cities e la mobilità elettrica, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare l'utilizzo delle risorse. In linea con la propria missione, la visione aziendale è radicata nella

convincione che la crescita economica debba essere armonizzata con la sostenibilità e l'etica aziendale.

Il principio guida dell'azienda si fonda sulla consapevolezza che "l'energia più pulita è quella che non si consuma" e che il progresso tecnologico debba essere orientato all'ottimizzazione delle risorse e alla tutela dell'ambiente.

Pertanto, l'approccio aziendale è delineato dai suoi valori concretizzati nei seguenti principi:



## Etica e responsabilità

ORBIS Italia opera con integrità, trasparenza e rispetto delle normative, adottando politiche di governance che assicurano un comportamento corretto e responsabile da parte di tutti gli stakeholder.

## Innovazione e progresso

L'azienda investe costantemente in ricerca e sviluppo per offrire soluzioni efficaci e sostenibili, gestendo la complessità, la velocità e le istanze di un mondo in continua trasformazione.

## Centralità delle persone

Il talento individuale e il lavoro di squadra sono risorse fondamentali per il successo aziendale. ORBIS Italia promuove il benessere e lo sviluppo professionale dei propri dipendenti, garantendo pari opportunità e rispetto per la diversità.



## Sostenibilità ambientale

La conservazione, il rispetto dell'ambiente e l'economia circolare sono pilastri fondamentali per ORBIS Italia. Questi principi si concretizzano nel rispetto delle migliori pratiche ambientali, tra cui la riduzione degli sprechi e il riutilizzo delle risorse nei propri processi e prodotti.

## Passione e risultati

ORBIS Italia incoraggia l'adozione di obiettivi ambiziosi e l'impegno costante nel miglioramento continuo delle proprie performance, promuovendo una cultura di eccellenza che consenta di affrontare le sfide con determinazione e responsabilità.

L'integrazione di questi impegni nella strategia aziendale avviene attraverso politiche strutturate e strumenti operativi definiti nel Codice Etico e nella governance aziendale. In aggiunta, il Comitato ESG e il Comitato Guida per la Parità di Genere svolgono un ruolo chiave nel monitoraggio e nell'implementazione delle politiche di sostenibilità e inclusione.

# PRIORITÀ STRATEGICHE

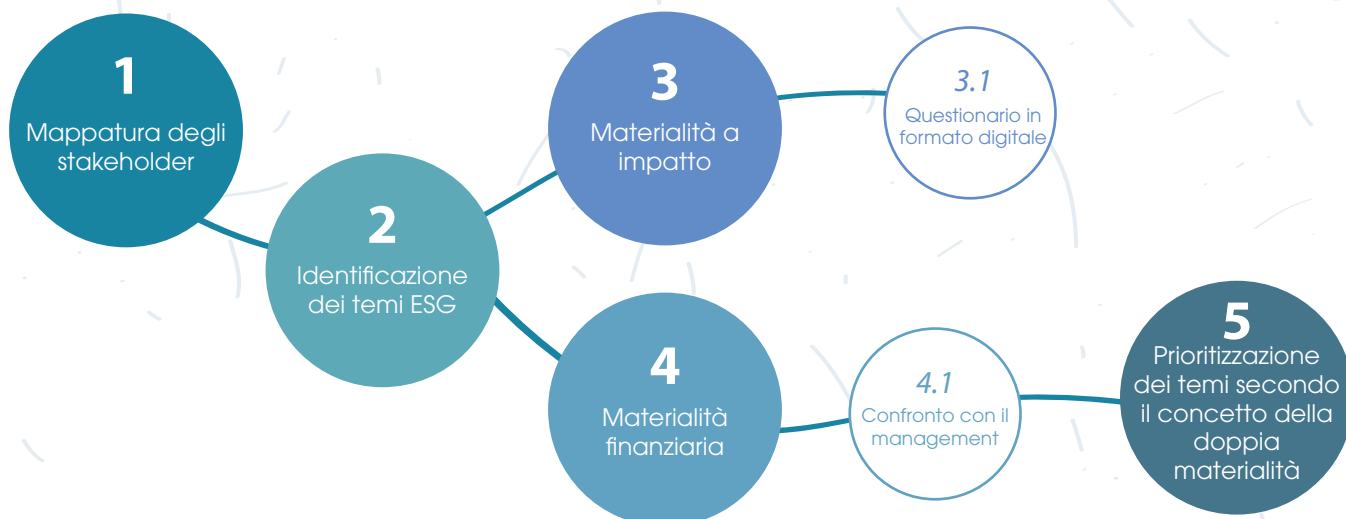
# 1.2

## Analisi di materialità

**Informative GRI: 2-29, 3-1, 3-2, 3-3**

La materialità rappresenta un principio fondamentale nella rendicontazione di sostenibilità, poiché consente di identificare e valutare i temi e gli aspetti più rilevanti per un'organizzazione e per i suoi stakeholder (parti interessate). Questo strumento consente di misurare gli impatti economici, ambientali e sociali derivanti dalle attività aziendali che sono più significativi per l'organizzazione stessa e per le parti interessate, come ad esempio investitori, clienti, dipendenti, comunità locali e altri.

L'obiettivo dell'analisi è quello di supportare le aziende nel focalizzare le proprie strategie e concentrare le proprie risorse sugli aspetti più significativi per il proprio business e per i soggetti coinvolti, in modo da prendere decisioni più consapevoli sulle priorità da gestire, ottimizzare la gestione dei rischi, rafforzare la reputazione e rispondere in modo efficace alle aspettative degli stakeholder.



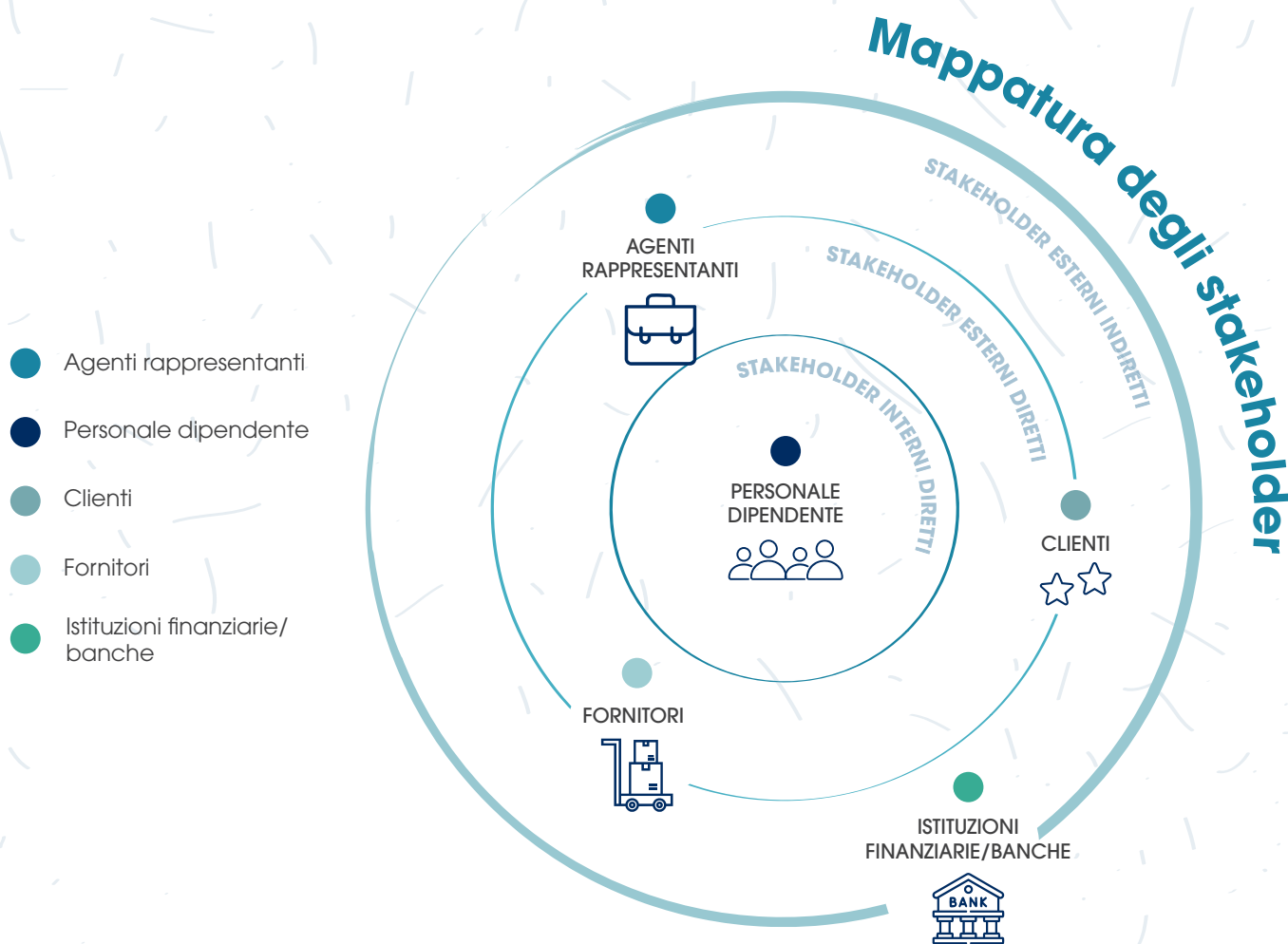
*"Il vero profitto di un'azienda non si misura solo in denaro, ma nell'impronta positiva che lascia sul mondo"*

In coerenza con gli standard GRI e integrando i principi definiti dagli standard ESRS, l'analisi si è articolata in quattro fasi:

**1. Mappatura degli stakeholder:**

Sono stati identificati tutti i soggetti che, in modo diretto o indiretto, interagiscono con una organizzazione e ne influenzano le attività, oppure ne subiscono gli effetti. Gli stakeholder possono essere classificati in diverse categorie: interni, che a loro volta si distinguono in diretti e indiretti, ed esterni, anch'essi suddivisi in diretti e indiretti.

Gli stakeholder interni diretti, sono coloro che operano attivamente all'interno dell'organizzazione e ne gestiscono le operazioni, gli interni indiretti, pur non essendo coinvolti nella gestione quotidiana, hanno un interesse significativo nei suoi risultati. Gli stakeholder esterni, invece, possono essere diretti, quando interagiscono direttamente con l'azienda pur senza farne parte, o indiretti, quando, pur rimanendo estranei all'organizzazione, sono comunque influenzati dalle sue decisioni e attività. La mappatura di ORBIS Italia ha incluso clienti, dipendenti, collaboratori, fornitori e istituzioni finanziarie.



## 2. Identificazione delle tematiche di sostenibilità:

attraverso il benchmark di ORBIS Italia, ovvero lo studio delle società afferenti al cluster di riferimento (realità che svolgono attività analoghe e i clienti principali), è stata effettuata un'analisi che ha considerato le aziende che già adottano pratiche

di sostenibilità, le certificazioni più diffuse nel settore e le iniziative strategiche con impatti significativi. Questo processo ha permesso di definire un insieme di tematiche chiave suddivise per area ESG che sono state poi discusse con il management dell'azienda e allineate alla realtà aziendale.

### AMBIENTE

- Consumi energetici ed emissioni in atmosfera
- Economia circolare, eco-design e packaging sostenibile
- Gestione della catena di fornitura



### SOCIALE

- Diversità ed equità
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Benessere, welfare e sviluppo professionale



### GOVERNANCE

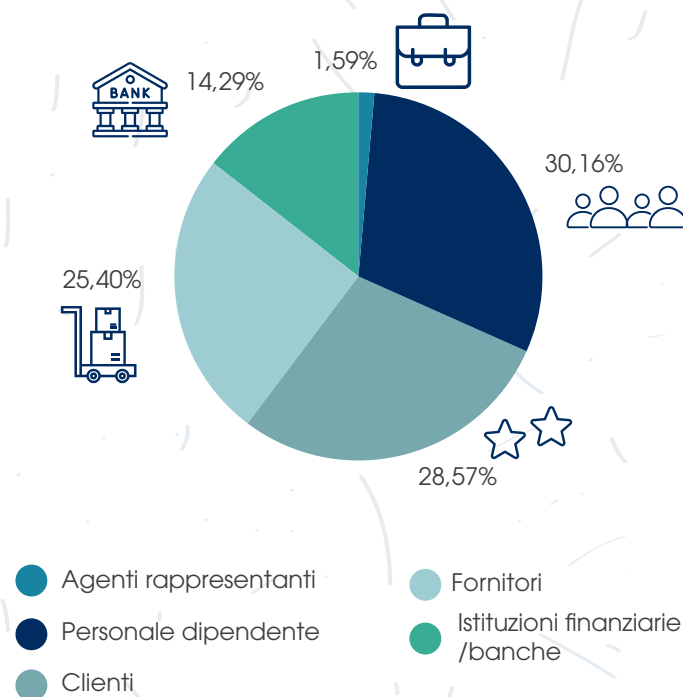
- Etica del business e corporate governance
- Data privacy e cyber security
- Innovazione tecnologica e smart solution



3. **Materialità a impatto** o approccio "inside-out": definisce quanto una questione di sostenibilità è rilevante, individuando gli effetti, positivi e negativi, che le attività aziendali possono avere sulle persone e sull'ambiente, in altre parole considera gli impatti che l'organizzazione ha verso l'esterno. Per comprendere meglio le aspettative e valutare la rilevanza per gli stakeholder rispetto ai temi identificati da ORBIS Italia, è stata condotta un'indagine attraverso l'erogazione di un questionario ai portatori di interesse mappati. Questo processo ha permesso di coinvolgere gli stakeholder in maniera diretta con lo scopo di fornire un quadro chiaro delle priorità percepite e delle aree di maggiore interesse.

L'elaborazione dei dati ha reso possibile l'identificazione dei temi più rilevanti e di eventuali criticità da affrontare con interventi specifici. Sulla base di queste informazioni è stata costruita una matrice di materialità a impatto che evidenzia le tematiche con maggiore influenza sulle comunità, sull'ambiente e sugli aspetti sociali e di governance. Nel grafico vengono presentate le percentuali di risposte suddivise per categoria.

4. **Materialità finanziaria** o approccio "outside-in": definisce quanto una questione di sostenibilità influisce finanziariamente sull'organizzazione. In altre parole, una tematica è rilevante dal punto di vista finanziario se influenza le performance economiche di un'azienda. Coinvolgendo il management dell'impresa, è stato esaminato il potenziale impatto delle tematiche ESG sui risultati finanziari, considerando fattori come l'impatto sui costi operativi e ricavi, il rischio legale e di conformità, l'impatto reputazionale e l'opportunità di innovazione e crescita.



5. **Prioritizzazione dei temi:** in questa fase, dopo aver raccolto e analizzato i dati relativi alla materialità di impatto e finanziaria, è stata elaborata una matrice in cui sono stati classificati i temi ESG in base alla loro rilevanza per l'azienda e per gli stakeholder. La definizione delle priorità è stata effettuata seguendo una metodologia strutturata, distinguendo i temi in tre livelli di importanza:

**Priorità alta ●●●**

Tematiche con un impatto significativo sia per l'azienda che per gli stakeholder, come la salute e sicurezza sul lavoro, il benessere, welfare e sviluppo professionale e innovazione tecnologica e smart solution.

**Priorità media ●●**

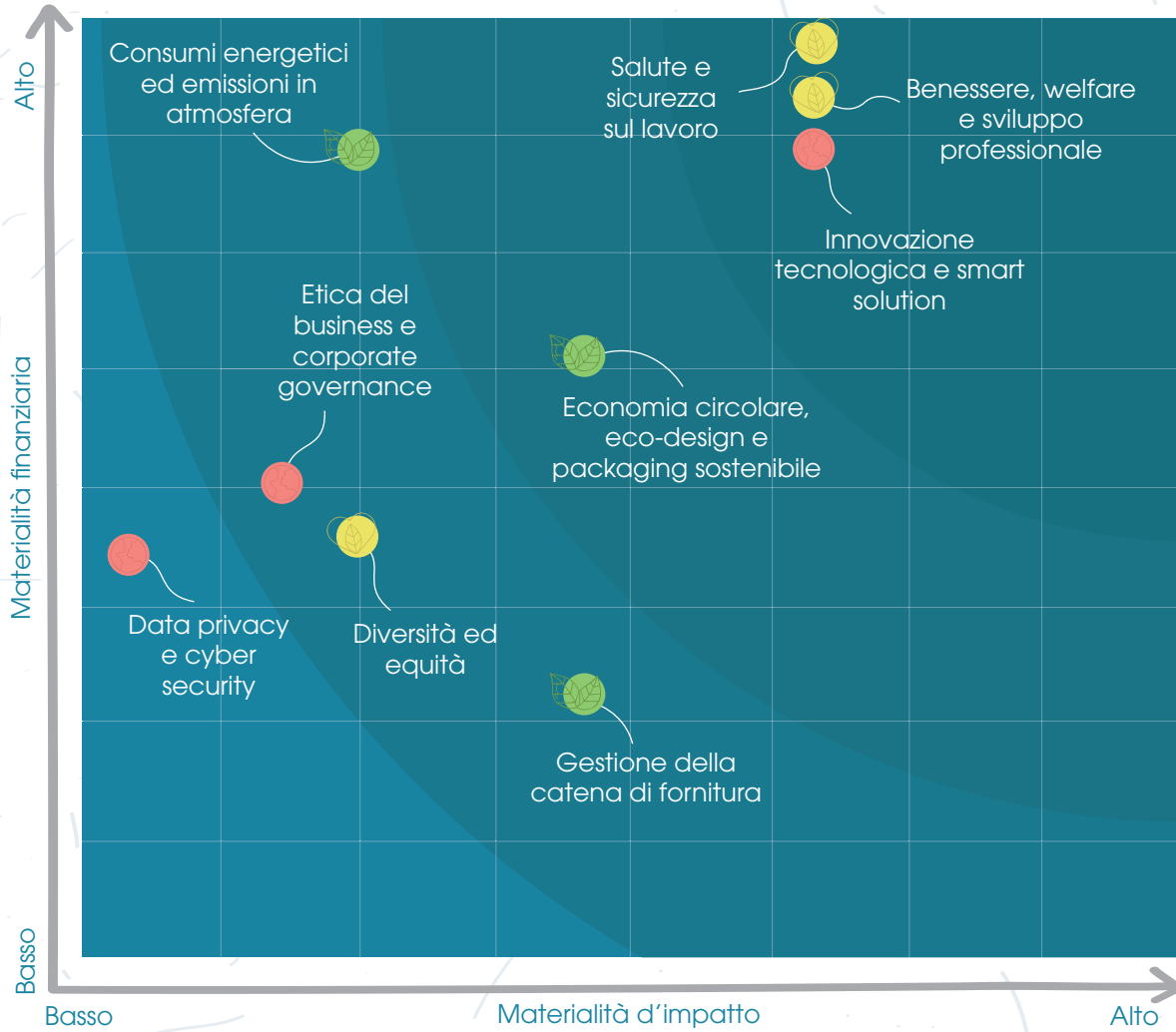
Argomenti rilevanti per una delle due dimensioni (aziendale o stakeholder) ma con un impatto meno critico, come l'economia circolare, eco-design e packaging sostenibile, la gestione della catena di fornitura e i consumi energetici ed emissioni in atmosfera.

**Priorità bassa ●**

Aspetti che, pur avendo un'influenza limitata sulle operazioni aziendali, sono comunque monitorati per garantire la conformità normativa e rispondere alle aspettative del mercato, come la l'etica del business e corporate governance, la diversità e inclusione e i data privacy e cyber security.



# Risultati dell'analisi di materialità e le relative priorità



Ambiente



Sociale



Governance



**AMBIENTE**



Tema materiale	Impatti negativi	Impatti positivi	Rilevanza interni	Rilevanza esterni
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Emissioni dirette e indirette di GHG (scope 1 e 2)</li> <li>-Dipendenza da fonti non rinnovabili</li> <li>-Contributo al cambiamento climatico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Decarbonizzazione tramite efficienza e rinnovabili</li> <li>-Riduzione carbon footprint</li> <li>-Allineamento a obiettivi Net Zero</li> </ul>	● ●	● ● ●
Economia circolare, eco-design e packaging sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Utilizzo intensivo di risorse vergini</li> <li>-Generazioni di rifiuti non riciclabili</li> <li>-Impatti LCA dei prodotti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Eco-design per la circolarità</li> <li>-Miglioramento performance ambientali di prodotto (EPD Ecolabel)</li> <li>-Riduzione impatti lungo la filiera</li> </ul>	● ●	● ●
Gestione della catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Impatti ESG lungo la supply chain</li> <li>-Rischi di non conformità dei fornitori</li> <li>-Scarsa trasparenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Due diligence ESG</li> <li>-Rafforzamento della resilienza della catena di fornitura</li> <li>-Integrazione di criteri sostenibili nel procurement</li> </ul>	● ●	● ●



**SOCIALE**

<b>Tema materiale</b>	<b>Impatti negativi</b>	<b>Impatti positivi</b>	<b>Rilevanza interni</b>	<b>Rilevanza esterni</b>
Diversità e inclusione	-Potenziale discriminazione e disuguaglianza -Rischio reputazionale	-Promozione di un ambiente equo e valorizzante -Maggiore attrattività nuovi talenti	● ●	● ●
Salute e sicurezza sul lavoro	-Infortuni e malattie professionali -Mancanza di conformità normativa -Possibili impatti legali ed economici	-Riduzione del rischio operativo -Clima aziendale più sicuro e sereno -Diminuzione di assenteismo e turnover	● ● ●	● ● ●
Benessere, welfare e sviluppo professionale	-Alto turnover e insoddisfazione -Stress lavoro correlato -Rischio di perdita di competenze	-Due diligence ESG -Rafforzamento della resilienza della catena di fornitura -Integrazione di criteri sostenibili nel procurement	● ● ●	● ● ●

**GOVERNANCE**



Tema materiale	Impatti negativi	Impatti positivi	Rilevanza interni	Rilevanza esterni
<p>Etica del business e corporate governance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Scarsa trasparenza decisionale</li> <li>-Possibili conflitti di interesse</li> <li>-Rischio reputazionale in caso di scandali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rafforzamento della fiducia tra stakeholder</li> <li>-Miglioramento della reputazione aziendale</li> <li>-Maggiore accesso a finanziamenti responsabili (ESG)</li> </ul>	<p>●</p>	<p>● ●</p>
<p>Data privacy e cyber-security</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Violazioni dei dati personali</li> <li>-Attacchi informatici e perdita di dati sensibili</li> <li>-Sanzioni per non conformità (es. GDPR)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rafforzamento delle infrastrutture di sicurezza IT</li> <li>-Maggiore fiducia da parte di clienti e partner</li> <li>-Riduzione del rischio operativo e finanziario</li> </ul>	<p>●</p>	<p>● ●</p>
<p>Innovazione tecnologica e smart solution</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rischio di obsolescenza</li> <li>-Perdita di competitività</li> <li>-Inadeguatezza dei processi rispetto al mercato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Miglioramento della competitività</li> <li>- Sviluppo di soluzioni digitali avanzate</li> <li>-Accesso a nuovi segmenti di mercato</li> </ul>	<p>● ● ●</p>	<p>● ● ●</p>

## Materialità finanziaria

L'analisi della materialità finanziaria di ORBIS Italia evidenzia le tematiche ESG più rilevanti per l'azienda in termini di impatto finanziario sui costi operativi, ricavi, rischio legale, reputazione e opportunità di crescita.

Data l'attività economica svolta dall'impresa, l'innovazione tecnologica emerge come tema centrale, impattando in modo consistente su tutti gli aspetti presi in considerazione. Il tema risulta essere particolarmente strategico per migliorare la competitività dell'azienda, rispondendo alle esigenze dei clienti e ottimizzando l'efficienza operativa.

Anche l'economia circolare, l'eco-design e il packaging sostenibile, la data privacy e la cybersecurity si collocano tra le tematiche più rilevanti. La crescente attenzione all'ecosostenibilità dei prodotti e all'uso efficiente delle risorse rappresenta per ORBIS Italia un'opportunità di differenziarsi e anticipare le normative ambientali in evoluzione.

Parallelamente, con lo sviluppo della digitalizzazione del settore espone l'azienda a rischi legati alla sicurezza informatica implicando una maggiore attenzione alla protezione dei dati al fine di ridurre il rischio di sanzioni e preservare la fiducia dei clienti. Altrettanto rilevante è la gestione della supply chain, in quanto la qualità e l'affidabilità dei fornitori influiscono direttamente sull'operatività e sui costi.

La salute e sicurezza sul lavoro, il benessere organizzativo e l'etica del business e la corporate governance risultano altrettanto rilevanti per la solidità aziendale. La sicurezza dei lavoratori resta una priorità per garantire efficienza e benessere aziendale, mentre investire nel benessere e nello sviluppo professionale dei dipendenti favorisce la produttività e la capacità di attrarre e trattenere talenti. Una governance trasparente ed etica, infine, aiuta a ridurre il rischio legale e a consolidare la fiducia degli stakeholder.

Gli altri temi, come la diversità ed equità, i consumi energetici e le emissioni in atmosfera, pur importanti, hanno un impatto più contenuto dal punto di vista finanziario, tuttavia l'attenzione a questi aspetti può rafforzare l'immagine dell'azienda e i cambiamenti del mercato e la crescente pressione normativa potrebbero renderli più critici in futuro.

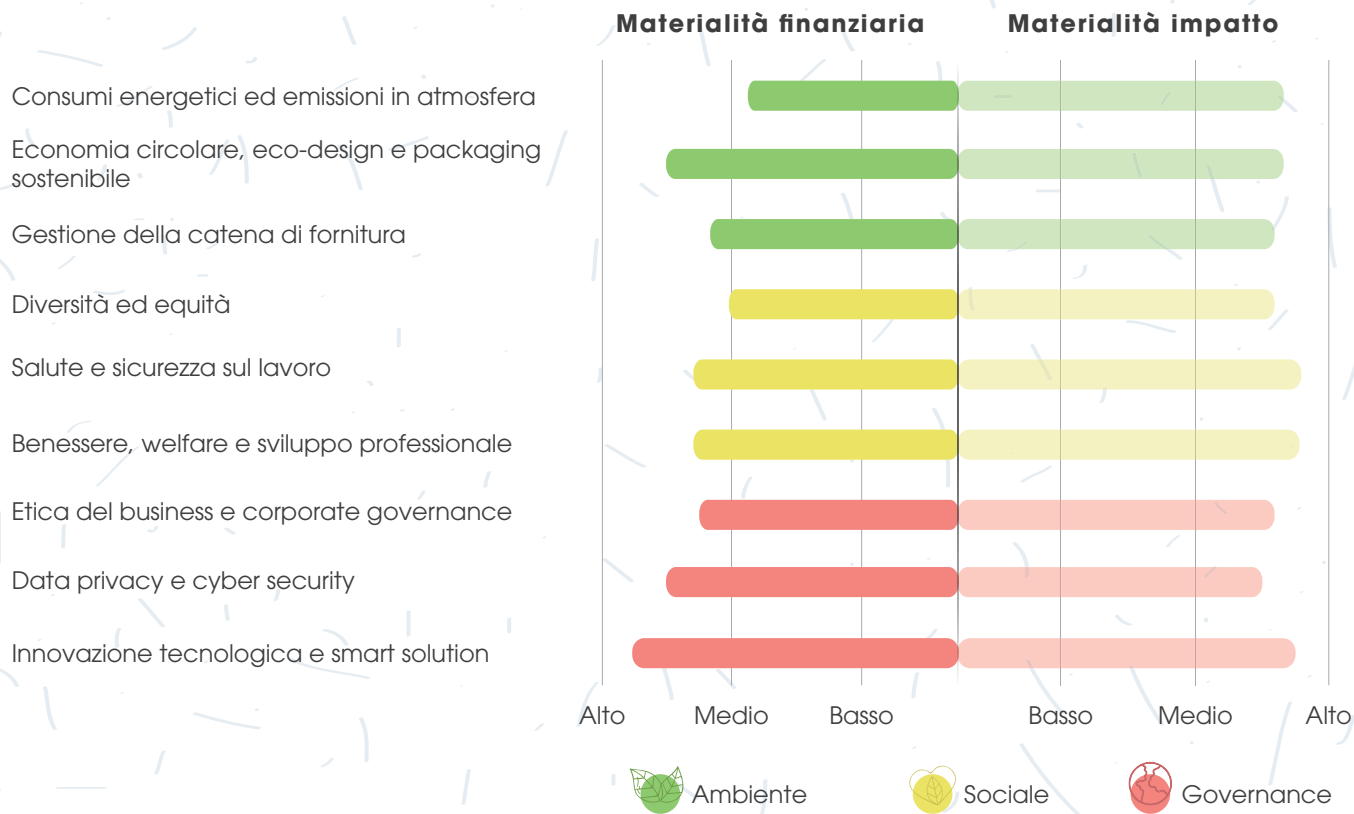


	Impatto sui costi operativi	Impatto sui ricavi	Rischio legale e di conformità	Impatto reputazionale	Opportunità di innovazione e crescita
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	●●●	●	●	●●●●●●●	●●●●●
Economia circolare, eco-design e packaging sostenibile	●●●●●	●●●●●	●●	●●●●●●●	●●●●●
Gestione della catena di fornitura	●●●●●	●●●●	●●	●●●●●	●●●●
Diversità ed equità	●●	●●	●●●●	●●●●●●●	●●●●
Salute e sicurezza sul lavoro	●●●●●	●	●●●●●●●	●●●●●●●	●●
Benessere, welfare e sviluppo professionale	●●●●●	●●●●	●●	●●●●●●●	●●●●
Etica del business e corporate governance	●●●●	●●●●	●●●●	●●●●●●●	●●●●
Data privacy e cyber security	●●●●●	●●	●●●●●●●	●●●●●●●	●●●●
Innovazione tecnologica e smart solution	●●●●●	●●●●●	●●●●	●●●●●●●	●●●●●●●

### Doppia materialità

L'analisi di doppia materialità rappresenta l'output finale del processo di assessment delle tematiche di sostenibilità, considerando contemporaneamente sia il loro impatto materiale che finanziario. Questo approccio permette di identificare le aree in cui la sostenibilità si interseca con la performance finanziaria, garantendo un equilibrio tra responsabilità sociale e competitività nel mercato. Dal grafico emerge che i temi relativi all'innovazione tecnologica e alle smart solution sono rilevanti sotto entrambi gli aspetti, risultando importanti per la crescita aziendale e il miglioramento delle condizioni ambientali e sociali. Inoltre, l'economia circolare, l'eco-design e il packaging sostenibile possono contribuire a ridurre i costi operativi e migliorare l'efficienza a lungo termine, generando benefici economici e ambientali. Infine, i temi di diversità e inclusione, pur non influenzando direttamente i profitti, sono fondamentali per creare un ambiente di lavoro positivo, migliorando la reputazione e la continuità aziendale.









# 2 Chi siamo

# IL GRUPPO

## 2.1

### *Attività, catena del valore e altri rapporti di business*

#### **Informativa GRI: 2-6**

ORBIS Italia S.p.A., nata nel 2003, come filiale italiana del gruppo ORBIS con sede a Madrid, è una società per azioni con sede a Cassina de' Pecchi, in provincia di Milano. L'azienda ha recentemente celebrato 20 anni di collaborazione di successo con la casa madre, consolidando la propria presenza all'interno del Gruppo. Grazie a questa sinergia, ORBIS Italia ha potuto rafforzare la sua posizione nel mercato italiano, avvalendosi delle competenze e delle risorse del Gruppo che, con oltre 75 anni di esperienza nel settore della produzione di materiale elettrico in Europa, è oggi un punto di riferimento nella progettazione, produzione e distribuzione di prodotti destinati alle installazioni elettriche ed elettrotecniche con un focus su soluzioni per il controllo e l'efficienza energetica. Operando nel pieno rispetto delle normative internazionali in materia di sicurezza, qualità e sostenibilità ambientale, ORBIS Italia ha costruito il proprio successo su un impegno costante verso l'innovazione e l'eccellenza, sintetizzato nel suo slogan: "Energia Intelligente". ORBIS Italia opera prevalentemente nel mercato elettrico: la sua catena del valore si sviluppa attraverso diverse fasi, dalla produzione alla distribuzione all'ingrosso, fino alla fornitura di servizi di assistenza tecnica pre e post-vendita e formazione specialistica.



L'azienda investe costantemente in ricerca e sviluppo, focalizzandosi su soluzioni all'avanguardia nei settori emergenti. I principali ambiti di innovazione includono dispositivi intelligenti connessi all'ecosistema Internet of Things (IoT), piattaforme avanzate per la gestione dell'illuminazione pubblica, ottimizzazione dell'efficienza energetica nelle Smart Cities e infrastrutture intelligenti per la ricarica dei veicoli elettrici (VE), sia in contesti pubblici che privati, con soluzioni avanzate per la gestione individuale e condivisa.

L'azienda vanta una solida presenza commerciale su tutto il territorio nazionale, operando attraverso una rete strutturata di oltre 60 agenti di commercio e collaborando con i principali distributori del settore elettrico e idrotermosanitario. Un elemento strategico per ORBIS è la costruzione di rapporti di fiducia e collaborazione lungo tutta la filiera, dalla forza vendita ai distributori, dai professionisti agli utenti finali.

Per garantire un servizio di alta qualità, ORBIS Italia offre una gamma completa di supporto, tra cui corsi di formazione e assistenza tecnica specializzata, erogati da personale qualificato. Questo approccio permette di mantenere un'elevata fidelizzazione della clientela e di rispondere con soluzioni efficaci alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

## ORBIS Italia offre un'ampia gamma di soluzioni specializzate, suddivise in **3 principali linee di prodotto:**

### **ORBIS Energia Intelligente**

Sistemi avanzati per l'efficientamento energetico e infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici

### **ORBIS Welt**

accessori e attrezzature professionali per il settore del condizionamento

### **ORBIS Energy**

strutture di supporto per impianti fotovoltaici civili e industriali

*Temporizzatori*

*Contatori di  
energia*

*Rilevatori di  
presenza*

*Allarmi tecnici*

*Cronotermostati*

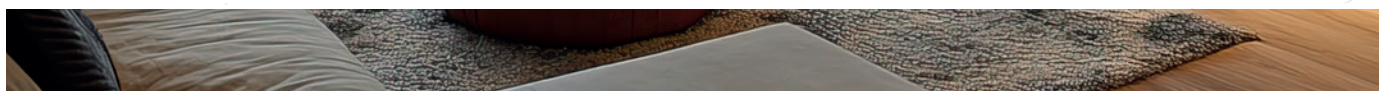
*Termoregolatori*



## *Soluzioni per il risparmio e l'efficienza energetica*

Da sempre ORBIS ITALIA persegue con i propri prodotti, sistemi e soluzioni l'obiettivo del risparmio energetico e la gestione efficiente delle risorse in moltissime applicazioni, attraverso soluzioni tecnologiche innovative, sostenendo così l'impegno per la salvaguardia dell'ambiente per le generazioni future.

Un'offerta multispecialistica di prodotti nell'ambito dell'installazione elettrica per la gestione dell'illuminazione, della temperatura e dell'energia nei diversi contesti applicativi con l'obiettivo di tenere sotto controllo i consumi con soluzioni semplici, facili da implementare ed economicamente sostenibili, garantendo il benessere attuale e futuro. "L'energia più pulita è quella che non si consuma", questo messaggio si riferisce a questa energia, gestita e utilizzata efficientemente come "Energia intelligente".





*Stazioni di ricarica  
fast charge*

*Stazioni di ricarica  
ultra-fast charge*

*Stazioni di ricarica  
normal charge*

## *Soluzioni per la mobilità elettrica*

ORBIS ITALIA dal 2012 contribuisce alla decarbonizzazione delle nostre città progettando e realizzando soluzioni di ricarica che sostengono la crescita della mobilità elettrica. Infrastrutture di ricarica intelligenti in grado di garantire un uso efficiente dell'energia, che ottimizzano i consumi e riducono i costi di gestione. Tutte le stazioni sono dotate di un sistema di controllo dinamico dell'energia erogata in relazione ai consumi dell'utenza, adeguando la potenza richiesta dal veicolo per ottenere la massima ricarica nel più breve tempo possibile. Con VIARIS Solar la ricarica diventa anche ecosostenibile, un sistema appositamente studiato per integrare il punto di ricarica con l'impianto fotovoltaico, che permette di sfruttare al massimo l'energia del sole, limitando o annullando il consumo dalla rete elettrica. L'innovazione tecnologica è in continuo sviluppo con allo studio nuove funzionalità esclusive come ad esempio la "Selezione intelligente di fase" una soluzione brevettata che permette di non interrompere la ricarica quando l'energia disponibile non è sufficiente.



*Ancoranti e staffe*

*Staffe per tetti a falda*

*Profilati sostegno*

*Kit fotovoltaici*

*Triangoli*

*Supporti zavorra*

## *Soluzioni per il fotovoltaico*

ORBIS ITALIA vanta un'esperienza ventennale nella progettazione e produzione delle strutture di sostegno degli impianti fotovoltaici nei diversi contesti applicativi dal residenziale all'industriale, con prodotti e soluzioni innovative che garantiscono un sostegno sicuro e favoriscono la semplicità d'installazione.

L'impiego di materiali 100% riciclabili, quali l'alluminio e la gomma garantisce una visione ecosostenibile del sistema, dove tutti i processi di progettazione, produzione e certificazione sono finalizzati alla salvaguardia dell'ambiente. Sistemi di montaggio studiati per supportare la transizione energetica sostenibile, con soluzioni per impianti fotovoltaici su tetti inclinati, tetti piani e pensiline con differenti tipi di coperture.

*Tubo di rame*

*Canalina e tubi  
scarico condensa*

*Staffe e supporti per  
unità esterne*

*Pompe del vuoto*

*Detergenti moduli fv*

*Manometri*

## *Soluzioni per il condizionamento*

ORBIS ITALIA affianca i professionisti del settore nella fornitura di tutti gli accessori e le attrezzature professionali necessarie per la manutenzione e l'installazione di sistemi di condizionamento, dal tubo di rame alle staffe di sostegno delle unità esterne, dal tubo scarico condensa ai gas refrigeranti, dal manometro alle pompe per il vuoto. Un punto di riferimento per il mercato elettrico e idrotermosanitario con soluzioni complete che semplificano l'installazione e riducono i tempi di montaggio.

L'obiettivo principale è perseguire un modello di economia circolare con l'adozione di materiali riciclati e l'utilizzo energie rinnovabili, come l'energia solare, nella produzione ad esempio dei gas refrigeranti e dei materiali plastici e gommosi in modo da ridurre ai minimi termini l'impatto ambientale.

# GOVERNANCE ED ETICA DEL BUSINESS

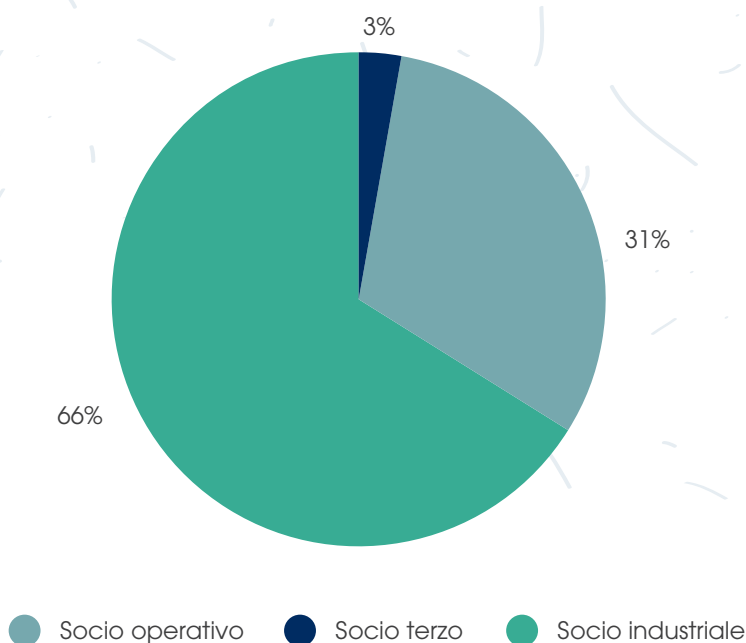
## 2.2

### *Struttura e composizione della governance*

**Informative GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-19, 2-20, 2-21, 2-28**

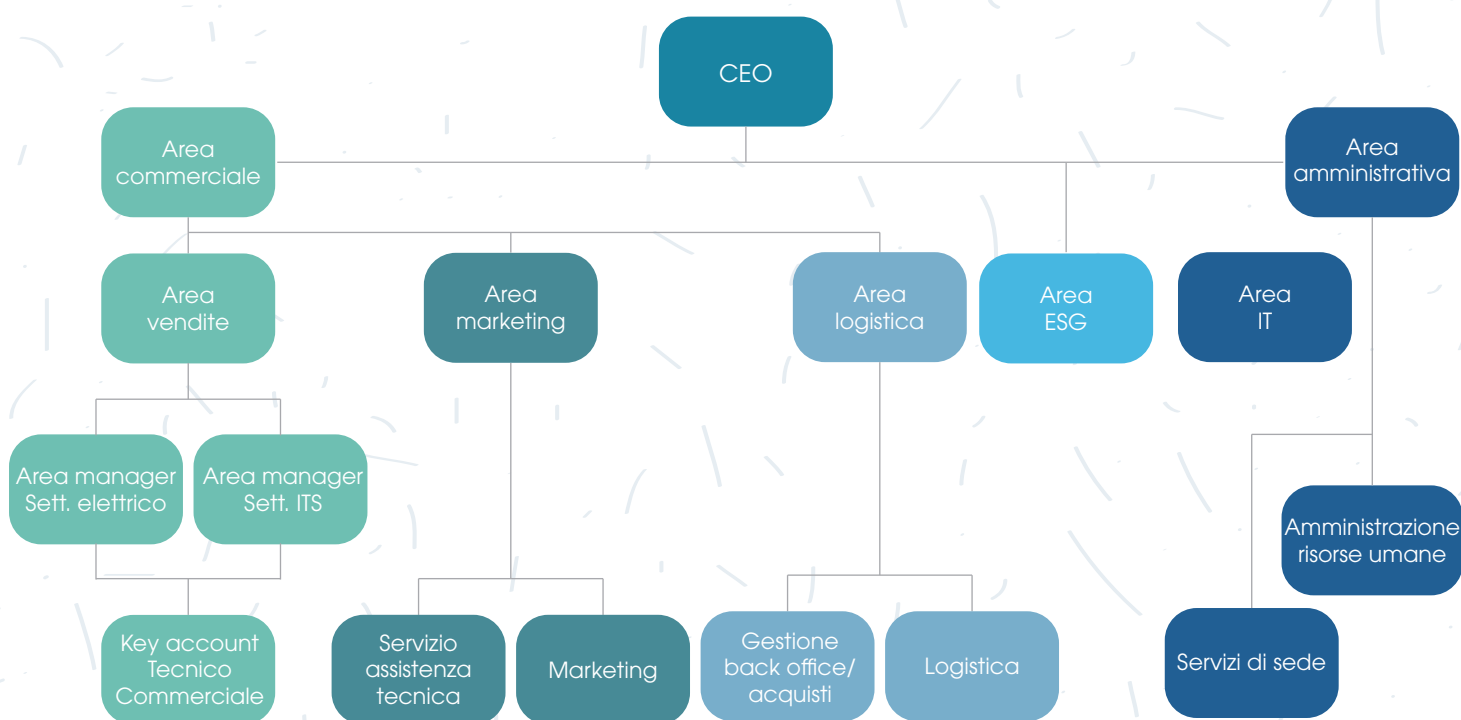
Il modello di amministrazione adottato è quello tradizionale, con un Consiglio di Amministrazione composto da due membri entrambi con il ruolo di Amministratore Delegato, il Presidente del CdA Claudio Breda e Hugo Geiger. Inoltre è presente un Collegio Sindacale composto da Fausto Gusti che ne è il Presidente, Alessandra Salamone e Piernatale Andreoni. Gli amministratori hanno poteri di rappresentanza e gestione, con un mandato valido fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

#### Composizione societaria



L'azienda è dotata di un organigramma formale che definisce la struttura gerarchica dell'organizzazione. Questo strumento è fondamentale per stabilire in modo chiaro le linee di autorità e responsabilità, contribuendo a migliorare la comunicazione interna e a rendere il processo decisionale più trasparente ed efficiente.

### Organigramma funzionale



Dall'organigramma di ORBIS Italia si evince una struttura gerarchica chiara e ben organizzata. Il CEO è seguito dalle due principali aree strategiche, ovvero dall'Area Commerciale e dall'Area Amministrativa e del Personale.

Ogni settore è suddiviso in specifiche aree funzionali, ciascuna con un responsabile, garantendo così una distribuzione efficace delle competenze.

L'Area Vendite comprende la gestione delle vendite Italia, con un responsabile e diversi area manager suddivisi per settori di riferimento. Al suo interno vi sono anche figure chiave come i Key Account Tecnici Commerciali, che supportano le attività strategiche di vendita.

L'Area Marketing, comprende il Servizio di assistenza Tecnica e il Marketing di comunicazione.

L'Area Logistica si occupa della gestione del Back Office, degli Acquisti e del flusso delle merci in entrata e uscita.

L'area ESG assicura il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità promuovendo una cultura di responsabilità e coinvolgendo tutto il personale.

L'Area Amministrativa include le Risorse Umane, l'area IT e i Servizi di Sede.

## Rapporto annuale di retribuzione totale

Per quanto riguarda l'aumento percentuale della retribuzione totale annua della persona più pagata e la retribuzione media degli altri dipendenti è pari a 2, il che suggerisce una differenza contenuta e una politica salariale relativamente equilibrata, sebbene il dato possa variare in base al settore e alle dimensioni aziendali.

Per quanto riguarda l'aumento percentuale della retribuzione totale annua del dipendente più pagato dell'organizzazione non si rilevano cambiamenti, invece l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso il dipendente più pagato) è stato dello 0,63%. Si evidenzia che non è prevista remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione e che per quanto riguarda il personale dipendente la politica salariale è definita sulla base di quanto definito dal CCNL di riferimento e le relative competenze del personale.

La definizione del salario è definita dalle Risorse Umane con l'avvallo dell'Amministratore Delegato.

## Adesione ad associazioni

ORBIS Italia fa parte della Federazione ANIE, l'Associazione Nazionale delle Industrie Elettrotecniche ed Elettroniche aderente a Confindustria. Fondata nel 1945, ANIE rappresenta le imprese elettrotecniche ed elettroniche che operano in Italia, offrendo un importante spazio di confronto e collaborazione tra realtà imprenditoriali diverse.

Il suo obiettivo è favorire uno sviluppo integrato e sinergico, promuovendo la crescita del settore attraverso lo scambio di conoscenze, innovazione e strategie condivise. Grazie a questa associazione, ORBIS Italia può contare su un network solido e su opportunità di sviluppo all'interno di un contesto industriale in continua evoluzione.



# PRESIDIARE LA SOSTENIBILITÀ

## 2.3

### Informative GRI: 2-12, 2-13, 2-14

ORBIS Italia, ha identificato ruoli e responsabilità aziendali per supportare l'integrazione graduale delle tematiche di sostenibilità nelle strategie di business.

Il CDA orienta lo sviluppo sostenibile identificando le aree di miglioramento e stabilendo gli obiettivi correlati, in armonia con la strategia di crescita dell'organizzazione.

Il Comitato ESG, ovvero un organo inter-funzionale che coinvolge manager di diverse aree aziendali, ha l'obiettivo di:

- Sviluppare una strategia di sostenibilità integrando le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) nella governance aziendale;
- Coordinare, monitorare e valutare le attività legate alla sostenibilità e i relativi KPI e gestire le implicazioni aziendali tra funzioni diverse;
- Promuovere una gestione consapevole e strutturata di sostenibilità integrandone i principi in tutte le funzioni e i processi aziendali;
- Coinvolgere gli stakeholder garantendo che le iniziative rispondano alle loro esigenze ed aspettative.



Il Comitato ESG è composto da membri con competenze diversificate, che operano a stretto contatto con gli altri organi aziendali per garantire coerenza e trasparenza nell'attuazione delle iniziative di sostenibilità.

La Responsabile ESG coordina il Comitato ESG per garantire l'implementazione delle responsabilità assegnate e si dedica al monitoraggio e al raggiungimento degli obiettivi ESG. Inoltre, promuove la consapevolezza e l'impegno verso la sostenibilità in tutta l'azienda.

## Etica del business

### Informative GRI: 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 2-27

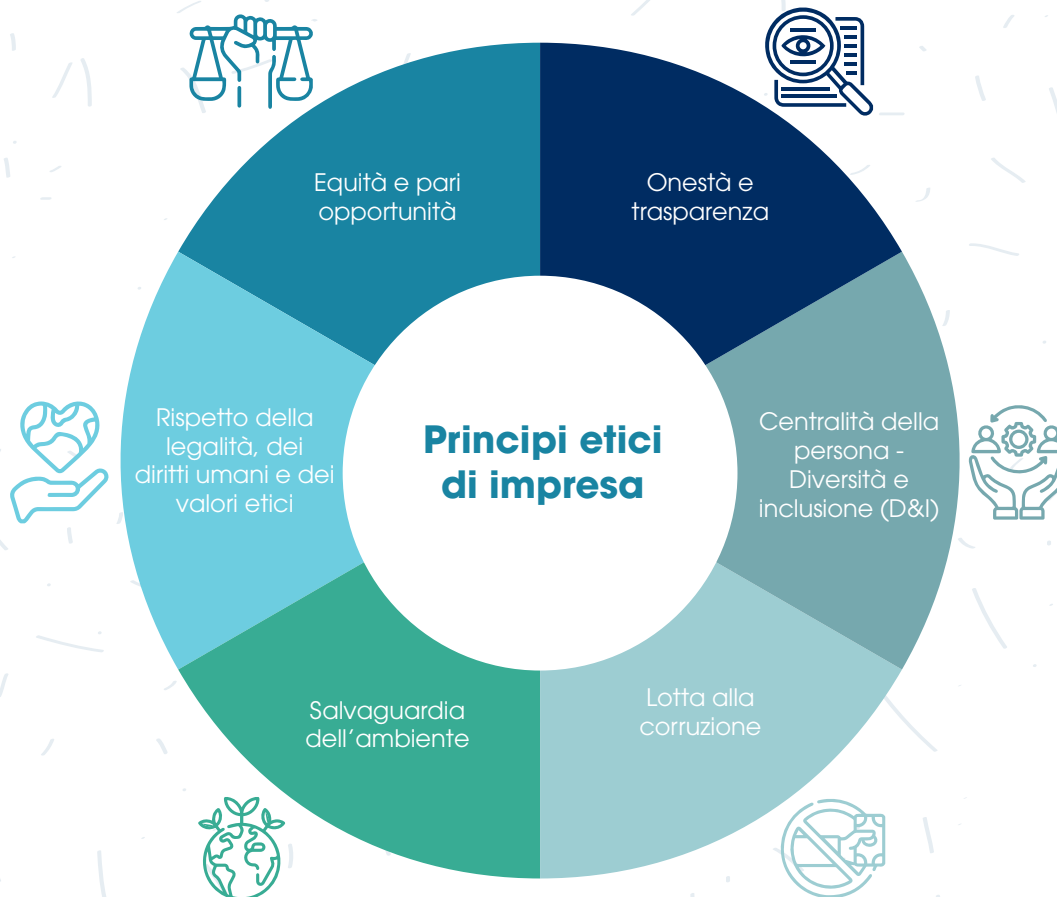
ORBIS Italia ha implementato un solido modello di governance basato su principi di trasparenza, integrità e responsabilità, in cui l'etica aziendale è considerata un pilastro fondamentale, un insieme di principi morali che orientano il comportamento dei dipendenti e rafforzano l'identità dell'organizzazione, promuovendo un ambiente di lavoro improntato alla trasparenza e alla fiducia reciproca. L'etica non è solo un riferimento teorico, ma rappresenta un elemento essenziale del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi che, attraverso un quadro di regole, procedure e strutture organizzative, garantisce una gestione aziendale corretta e coerente con gli obiettivi della società, permettendo di identificare, misurare, gestire e monitorare i principali rischi aziendali. I valori etici, come onestà, correttezza, responsabilità e rispetto per gli altri, sono alla base di questo modello e svolgono un ruolo chiave nella costruzione della cultura aziendale.

L'azienda adotta un Codice Etico, un «contratto morale» che definisce le modalità di comportamento e rispecchia i valori fondamentali condivisi e sostenuti dall'organizzazione. Sottoscritto da tutto il personale interno, dai collaboratori esterni, dai fornitori del Gruppo e da tutti i portatori di interesse coinvolti, il Codice entra in vigore alla data di approvazione del CdA a seguito del recepimento e adozione da parte dei relativi organi amministrativi. È soggetto a periodica revisione da parte di ORBIS Italia e ogni aggiornamento, modifica o integrazione deve essere validato con le stesse modalità adottate per l'approvazione del testo iniziale.

Attraverso questo documento, ORBIS Italia diffonde i valori e i principi che definiscono l'identità aziendale all'interno dell'organizzazione e le sue disposizioni si applicano, senza nessuna eccezione, a tutti i livelli di governance. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e gli altri Organi di Controllo, infatti, si ispirano ai principi del Codice per fissare gli obiettivi della Società e applicare concretamente i valori aziendali nelle strategie e decisioni, garantendone l'applicazione in ambito operativo.

Ogni membro del personale ha la responsabilità di applicare il Codice Etico nella propria attività quotidiana, contribuendo alla sua attuazione, segnalando eventuali irregolarità e suggerendo possibili miglioramenti. La conoscenza e il rispetto delle norme in esso contenute sono indispensabili per garantire comportamenti allineati ai principi aziendali. L'adesione al Codice non è solo un dovere professionale, ma anche un valore fondamentale che guida l'operato di ciascuno.

Le regole stabilite si applicano anche ai collaboratori esterni, tra cui consulenti, rappresentanti, intermediari e agenti, così come ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali con l'azienda, sia in modo continuativo che occasionale.



In ORBIS Italia l'impegno etico si traduce in una serie di principi e linee guida che orientano ogni aspetto delle attività aziendali, assicurando trasparenza, responsabilità e sostenibilità. Per quanto riguarda lo sviluppo delle risorse umane, l'azienda promuove un ambiente di lavoro equo e inclusivo, favorendo la crescita professionale e personale di ogni dipendente, garantendo pari opportunità di sviluppo, basandosi su criteri meritocratici e nel pieno rispetto del principio di non discriminazione: ogni individuo, indipendentemente da genere, etnia, religione, orientamento sessuale o altre condizioni personali e sociali, ha accesso alle stesse possibilità di sviluppo e miglioramento.

Si sottolinea che, per concretizzare il proprio impegno verso questi principi e fare un ulteriore passo verso il rafforzamento della cultura aziendale orientata alla valorizzazione delle diversità, ORBIS Italia, nel 2024, ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere", che sarà approfondita in seguito.

Oltre a valorizzare il capitale umano, ORBIS Italia pone grande attenzione alla tutela delle informazioni e dei dati aziendali. La sicurezza informatica e la riservatezza rappresentano aspetti fondamentali della gestione aziendale, motivo per cui sono state adottate politiche specifiche per preservare l'integrità e la protezione dei dati.

Per garantire un contesto di lavoro fondato sull'integrità, ORBIS Italia adotta un approccio rigoroso nella prevenzione e nel contrasto della criminalità e di qualsiasi forma di illecito. Il rispetto delle normative e l'applicazione di misure di controllo interno rappresentano strumenti chiave per individuare e prevenire attività non conformi. In quest'ottica, l'azienda dichiara di aver adottato tutte le misure di sicurezza necessarie e adeguate in conformità con le disposizioni del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali, e di aver predisposto tutti i mezzi tecnici a sua disposizione per evitare la perdita, l'abuso, l'alterazione, l'accesso non autorizzato o il furto dei dati trattati.

Per quanto riguarda la concorrenza, ORBIS Italia opera in un contesto di competitività leale, promuovendo pratiche commerciali trasparenti e conformi alle normative. I dipendenti sono tenuti ad evitare pubblicità ingannevole e ad assicurare una documentazione chiara e precisa di tutte le operazioni, rispettando le disposizioni contabili e fiscali per garantire una gestione aziendale trasparente.

All'interno del proprio Codice Etico l'azienda dichiara di essere politicamente neutrale e di adempiere fedelmente agli obblighi legali cui è soggetta in qualsiasi Paese o territorio in cui opera. È richiesto a tutto il personale di adottare comportamenti che tutelino l'integrità e la reputazione aziendale, evitando qualsiasi azione che, pur non essendo espressamente illegale, possa danneggiare l'immagine dell'azienda agli occhi della comunità, delle istituzioni o dei partner commerciali.

In merito alle misure anticorruzione, ORBIS Italia adotta una politica di tolleranza zero verso atti illeciti. L'azienda vieta qualsiasi forma di pagamento o beneficio materiale che possa influenzare decisioni o favorire trattamenti di privilegio nei rapporti con terzi. Non sono consentiti finanziamenti o donazioni a partiti politici, sindacati o organizzazioni simili se non nei limiti previsti dalla legge. Inoltre, per evitare situazioni che possano compromettere l'imparzialità, i dipendenti non possono accettare né offrire regali, favori o ospitalità che possano incidere sulla trasparenza delle relazioni professionali. In linea con questo principio, il personale è chiamato a monitorare con attenzione eventuali segnali di irregolarità e a segnalare prontamente situazioni sospette al fine di prevenire ed evitare azioni di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo derivanti da attività criminali o illecite.

Come anticipato precedentemente, per garantire l'efficacia del proprio modello etico, ORBIS Italia ha istituito il Comitato Etico, un organo indipendente che sovrintende all'attuazione e al rispetto del Codice Etico. Il Comitato ha il compito di monitorare e migliorare costantemente il sistema di prevenzione dei rischi, assicurando che i principi aziendali siano effettivamente applicati e dispone dell'autorità, delle risorse e dei mezzi necessari per attuare e far rispettare le misure in esso inserite, idonee a prevenire ed evitare la commissione di reati penali, civili, commerciali, amministrativi e fiscali imputabili alla persona giuridica, nonché per reagire in modo adeguato nel caso in cui si siano verificati.

ORBIS Italia ha inoltre implementato uno specifico canale di segnalazione per garantire che eventuali irregolarità possano essere riportate in modo sicuro e confidenziale. In particolare, qualsiasi dipendente che venga a conoscenza di una situazione di rischio di violazione penale o del Codice Etico, ha la possibilità di segnalarlo al Comitato Etico attraverso la Linea di Consultazione, utilizzando l'indirizzo mail indicato o qualsiasi altro mezzo idoneo, senza timore di ritorsioni o discriminazioni.

In caso di violazione delle policy di ORBIS Italia qualsiasi dipendente può essere sottoposto ad azione disciplinare, compreso il licenziamento e il risarcimento a ORBIS Italia di eventuali perdite derivanti dalle proprie azioni, o nei casi più gravi, anche ad azione legale. Nel periodo di rendicontazione preso in considerazione non sono state segnalate violazioni o irregolarità.







# 3 Innovazione

# INNOVAZIONE TECNOLOGICA PER UN FUTURO INTELLIGENTE

## 3.1



L'innovazione tecnologica è un elemento fondamentale nella strategia di ORBIS Italia, un'azienda che sviluppa soluzioni avanzate nei settori della gestione dell'energia, della mobilità elettrica e delle smart solutions. Grazie a un impegno costante nella ricerca e nello sviluppo, ORBIS Italia è in grado di anticipare le dinamiche di mercato e proporre prodotti che uniscono innovazione, efficienza e sostenibilità.

### **Collaborazione con il Politecnico di Milano**

Dal 2019 è attiva una collaborazione con il Politecnico di Milano attraverso l'Osservatorio Energy & Strategy, un progetto di ricerca volto a monitorare e analizzare i settori della mobilità sostenibile e della gestione strategica dell'energia.

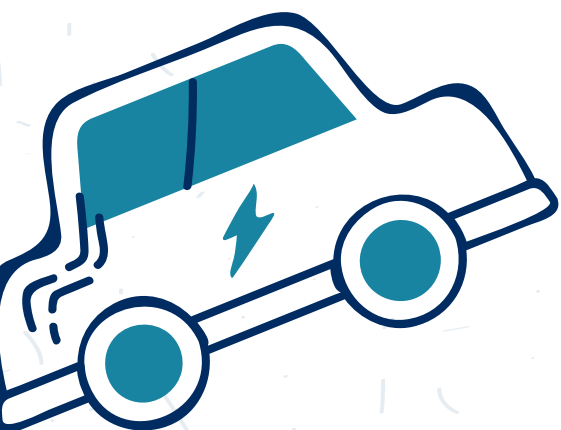
L'iniziativa, promossa dalla School of Management del Politecnico, studia le trasformazioni del mercato energetico e della mobilità elettrica, offrendo strumenti utili alle imprese per definire strategie di sviluppo sostenibile.



L'attività di ricerca si propone di perseguire i seguenti principali obiettivi:

- Analizzare il potenziale di diffusione della mobilità sostenibile;
- Mappare lo stato attuale, monitorando i trend tecnologici, di mercato e normativi;
- Osservare l'evoluzione della smart mobility e delle infrastrutture di ricarica pubbliche e private;
- Valutare le strategie competitive dei principali attori del settore energetico;
- Esaminare i fattori che influenzano la diffusione dei veicoli elettrici nei vari segmenti di mercato;
- Studiare le opportunità della ricarica privata nelle città italiane;
- Approfondire l'evoluzione tecnologica delle soluzioni per lo Smart Charging (V1G, V2G, V2X).

Partecipare a questa iniziativa consente a ORBIS Italia di indirizzare le proprie scelte strategiche e di investimento, oltre a pianificare le azioni necessarie per la crescita nel campo delle infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici. L'azienda è una componente attiva di una rete che comprende circa 30.000 aziende, produttori, fornitori di servizi e professionisti che collaborano con l'Osservatorio Energy & Strategy per monitorare gli effetti della transizione energetica sui mercati.



## Innovazione e brevetti

### INNOVAZIONE

OR Italia ha dimostrato una costante attenzione alle trasformazioni del mercato, adattandosi continuamente per soddisfare le esigenze emergenti dei consumatori ponendo l'innovazione al centro della propria strategia aziendale.

Nel 2023, Orbis Italia ha dimostrato la sua capacità innovativa generando il 32,7% del suo fatturato da prodotti nuovi, con meno di tre anni di vita. Anche nel 2024, l'azienda ha mantenuto un forte impegno verso l'innovazione, con il 32,2% del fatturato derivante da questi nuovi prodotti.

### BREVETTI

Nel 2023 ORBIS Italia ha depositato un brevetto per un sistema di adattatori, progettato per i dispositivi elettronici destinati al risparmio e all'efficientamento energetico dell'impianto elettrico.

Nel 2024 ORBIS Italia ha depositato un brevetto per un sistema innovativo di Supporto Zavorra Ecosostenibile. Questo sistema è progettato per sostenere e inclinare i moduli fotovoltaici, garantendo al contempo stabilità su coperture piane, grazie al proprio peso. La peculiarità del prodotto risiede nell'uso di una base in conglomerato cementizio avvolta da gusci di gomma riciclata SBR da Pneumatici Fuori Uso (PFU), con guide in alluminio integrate per il fissaggio dei pannelli fotovoltaici.

Tutti i prodotti delle linee ORBIS Italia sono realizzati seguendo rigorosi standard di sicurezza e qualità. Alcuni prodotti inoltre godono di omologazioni e marchi di qualità internazionali quali IMQ, TUV SUD, CSA, UL, AENOR ...

# TUTELA DEI DATI E SICUREZZA DIGITALE

## 3.2

In un contesto sempre più digitale e interconnesso, ORBIS Italia riconosce il valore strategico delle informazioni e si impegna a garantire la massima protezione dei dati dell'azienda, dei clienti, dei dipendenti e dei partner. La sicurezza digitale e la tutela della privacy rappresentano pilastri fondamentali della gestione aziendale, in linea con le normative vigenti in materia, in primo luogo il Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Secondo il Codice Etico di ORBIS Italia, le informazioni aziendali rappresentano un bene essenziale per la gestione dell'impresa e, pertanto, devono essere oggetto di una protezione speciale. L'azienda ha sviluppato una politica di sicurezza delle informazioni volta a preservare l'integrità, la disponibilità e la riservatezza dei dati, attraverso l'adozione di misure di sicurezza avanzate, la prevenzione di accessi non autorizzati e l'implementazione di sistemi di controllo per ridurre i rischi derivanti dall'uso improprio o dalla divulgazione non autorizzata di informazioni sensibili.

Inoltre, tutto il personale dipendente di ORBIS Italia è tenuto a:

- non divulgare, diffondere o utilizzare informazioni riservate per scopi non autorizzati o al di fuori dell'interesse aziendale;

- evitare che informazioni sensibili possano essere conosciute dai concorrenti;
- utilizzare solo i dati strettamente necessari per la gestione aziendale, rispettando il principio di minimizzazione dei dati.

L'azienda vieta l'uso improprio di beni aziendali e di dispositivi di archiviazione esterni e, al fine di prevenire attacchi informatici e violazioni della sicurezza, adotta rigorose misure di protezione, tra cui:

- il monitoraggio continuo dei sistemi IT, per prevenire accessi non autorizzati;
- il divieto di installazione di software non autorizzati o il download di file potenzialmente dannosi;
- l'uso controllato di dispositivi di archiviazione esterni (pen drive, dischi rimovibili, ecc.), per evitare la propagazione di malware o la perdita di dati sensibili.

ORBIS Italia garantisce inoltre il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, adottando tutte le misure necessarie per prevenire la perdita, l'abuso, l'alterazione o l'accesso non autorizzato ai dati trattati. I dipendenti sono tenuti a proteggere i dati personali di clienti, fornitori, partner commerciali e colleghi, evitando qualsiasi forma di divulgazione o utilizzo non conforme alle normative sulla privacy.

Consapevole del ruolo cruciale della sicurezza informatica, ORBIS Italia investe continuamente in tecnologie avanzate e programmi di formazione, per sensibilizzare i propri collaboratori sui rischi informatici e promuovere una cultura aziendale basata sulla protezione dei dati e sulla responsabilità digitale. In tale ottica, ORBIS ha avviato un programma di formazione continua rivolto a tutto il personale dipendente, essenziale per garantire che tutti i membri dell'organizzazione siano consapevoli delle minacce cibernetiche e sappiano come comportarsi per prevenire incidenti. Tale programma prevede un Training Utenti strutturato in 12 moduli (uno al mese), al termine di ognuno dei quali è previsto un breve test e al termine dell'intero percorso verrà rilasciato un attestato.

I temi trattati nei primi 12 moduli saranno: Phishing, Password, Social, Privacy & GDPR, Mobile Device & APP, Fake News, USB Device, Malware, E-mail Security, Web Browsing, Critical Scenarios e Social Engineering.

Tale formazione mirata si inserisce nel più ampio progetto di Cyber Security avviato da ORBIS Italia nel 2024, con l'obiettivo di predisporre un piano strategico di adeguamento normativo e tecnologico volto a rafforzare la sicurezza delle reti, dei dati e delle infrastrutture IT aziendali, garantendo la fiducia dei propri stakeholder e operando nel rispetto dei più alti standard di sicurezza digitale.

## DIRETTIVA NIS 2



Negli ultimi anni, la crescente digitalizzazione dei processi aziendali ha reso la sicurezza informatica una priorità assoluta per le imprese di ogni settore. L'aumento degli attacchi informatici, tra cui ransomware, furti di dati e violazioni della privacy, impone alle aziende di adottare strategie efficaci per proteggere i propri asset digitali e garantire la continuità operativa.

In questo scenario, la Direttiva NIS 2 dell'Unione Europea rappresenta un importante aggiornamento normativo che impone standard più elevati per la protezione delle infrastrutture critiche e dei dati sensibili. L'obiettivo è quello di rafforzare la resilienza delle organizzazioni, migliorare la cooperazione tra Stati membri e aziende e garantire una risposta più rapida ed efficace agli incidenti informatici.

Le organizzazioni saranno tenute a segnalare qualsiasi incidente di sicurezza significativo entro 24 ore, garantendo una risposta tempestiva e coordinata a livello nazionale ed europeo. Questo permetterà una migliore condivisione delle informazioni e una risposta più rapida agli attacchi cibernetiche, riducendo al minimo l'impatto delle minacce.

Inoltre, la direttiva pone un'enfasi maggiore sulla gestione del rischio e la valutazione delle vulnerabilità: le aziende dovranno effettuare regolarmente valutazioni del rischio e penetration test per identificare e correggere eventuali punti deboli nei loro sistemi di sicurezza, al fine di prevenire gli attacchi prima che possano causare danni significativi.

In questo contesto, dopo una prima analisi sul suo stato dell'arte, ORBIS Italia ha implementato una serie di interventi finalizzati a colmare le lacune.

Alcuni interventi sono iniziati nel 2024 e sono già operativi, altri lo saranno nel corso del 2025, in un'ottica di miglioramento continuo.

Tra questi interventi rientrano:

- il potenziamento dell'infrastruttura IT attraverso l'aggiornamento dei server e l'implementazione di un sistema di backup multi-livello;
- la segregazione della rete informatica aziendale in segmenti più piccoli, ciascuno con regole di accesso specifiche e controlli di sicurezza adeguati;

- l'introduzione di uno specifico servizio di sicurezza per smartphone progettato per proteggere i dispositivi mobili da una varietà di minacce digitali;
- il controllo del traffico mail mediante uno specifico software in grado di rilevare e neutralizzare le minacce provenienti da spam, malware, phishing;
- l'implementazione di soluzioni per il backup e il salvataggio dei dati in cloud attraverso backup automatici, incrementali e sicuri, in grado di assicurare la continuità operativa e la disponibilità dei dati.

Queste misure permetteranno a ORBIS Italia di generare, nel medio-lungo termine, un impatto positivo in termini di sicurezza, resilienza operativa e conformità normativa, oltre a rafforzare la consapevolezza sull'importanza della cybersecurity.





# 4 Persone e valori

Le persone sono il motore dello sviluppo e il cuore pulsante della cultura aziendale di ORBIS Italia, che si impegna a creare un ambiente basato sul rispetto, sull'innovazione e sulla valorizzazione delle competenze, garantendo ai collaboratori e alle collaboratrici condizioni che favoriscano la crescita professionale e la conciliazione tra vita lavorativa e personale.

Il benessere, lo sviluppo professionale e le pari opportunità sono considerati da ORBIS Italia fattori determinanti per costruire un ambiente di lavoro equo, motivante e capace di valorizzare il talento di ciascuno; pertanto, attraverso

politiche di welfare aziendale, programmi di formazione e crescita professionale e un impegno concreto per la diversità e l'inclusione, ORBIS Italia ha dato vita a un contesto lavorativo in cui ogni individuo possa sentirsi valorizzato e parte integrante del successo aziendale.

Questo capitolo analizza nel dettaglio le iniziative intraprese da ORBIS Italia nell'ambito sociale, evidenziando i progressi compiuti e gli obiettivi futuri che gli amministratori e la società tutta si sono posti per rendere ORBIS Italia un luogo di lavoro sempre più inclusivo, sostenibile e orientato alla soddisfazione delle persone.

# DIVERSITÀ E INCLUSIONE

## 4.1

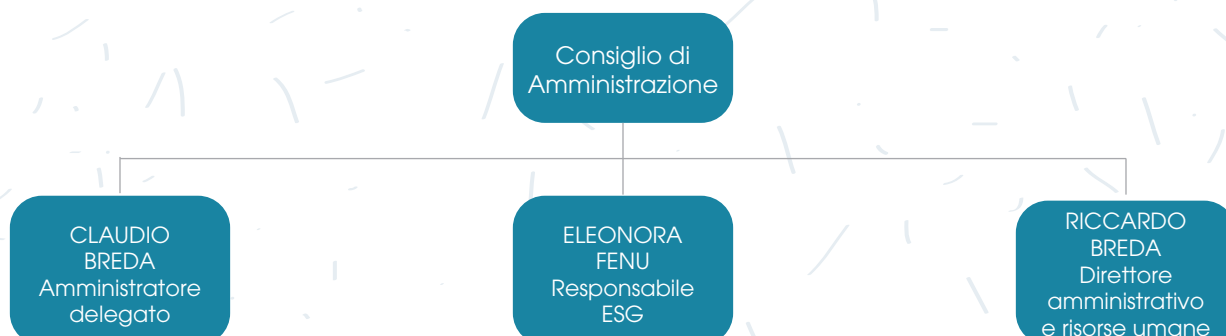
**Informative GRI: 2-7, 2-8, 2-30, 401-1, 405-1, 405-2, 406-1**



ORBIS Italia applica rigorosamente il principio di non discriminazione, assicurando un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di ogni tipo di diversità e unicità del proprio personale dipendente. L'azienda si impegna attivamente per favorire la creazione di una comunità lavorativa basata sull'ascolto, sul dialogo e sulla partecipazione, promuovendo iniziative che rafforzano il senso di appartenenza e il benessere collettivo. A supporto di tali principi, a novembre 2024 ORBIS Italia ha ottenuto la Certificazione della parità di genere

secondo la norma UNI/PdR 125:2022, posizionandosi tra le prime PMI italiane nel settore elettrico a ricevere questo riconoscimento. Questo traguardo testimonia l'impegno concreto di ORBIS Italia per l'equità retributiva, la parità di accesso alle opportunità di crescita, la tutela della genitorialità e un equilibrio sostenibile tra lavoro e vita privata.

Per assicurare la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG), ORBIS Italia, con Verbale del Consiglio di Amministrazione del 27/09/2024 ha nominato un apposito Comitato Guida per la parità di genere e una Responsabile del SGPG, che deve collaborare con il Comitato per individuare possibili opportunità di miglioramento.



Il Comitato Guida per la Parità di genere è un organismo espressamente previsto dalla UNI/PdR 125:2022, incaricato di promuovere e monitorare l'implementazione delle politiche di parità di genere all'interno delle organizzazioni in cui opera. I suoi obiettivi includono la creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, la riduzione del divario di genere e la valorizzazione della diversità. Tra i suoi compiti rientrano:

- la definizione delle strategie per la parità mediante l'adozione di obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati nel tempo;
- il monitoraggio delle performance attraverso indicatori specifici (KPI);
- la presentazione di azioni e progetti volti a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità;
- la proposta di azioni correttive per contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura e migliorare l'equità di genere;
- la promozione di iniziative di sensibilizzazione e formazione per il personale dipendente, al fine di favorire un cambiamento culturale sostenibile all'interno dell'organizzazione.

Inoltre, il Comitato deve riunirsi periodicamente per valutare i progressi e aggiornare le strategie e deve essere dotato di un budget annuo per finanziare iniziative e progetti dedicati al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti all'interno del Piano Strategico.

## Le nostre persone

Per quanto riguarda la composizione del personale, nel 2023 ORBIS Italia conta 23 dipendenti, di cui il 65% rappresentato da uomini e il 35% da donne, mentre nel 2024 conta 21 dipendenti, di cui il 62% di uomini e il 38% di donne. Al fine di promuovere un'occupazione stabile e rapporti di lunga durata, in entrambi gli anni rendicontati tutti i dipendenti sono assunti con un contratto a tempo indeterminato.

L'86% del personale lavora a tempo pieno, mentre il 14% ha un contratto part-time, appositamente regolamentato da una politica di flessibilità oraria finalizzata alla conciliazione dei tempi di vita personale e professionale.

### 2-7 Dipendenti

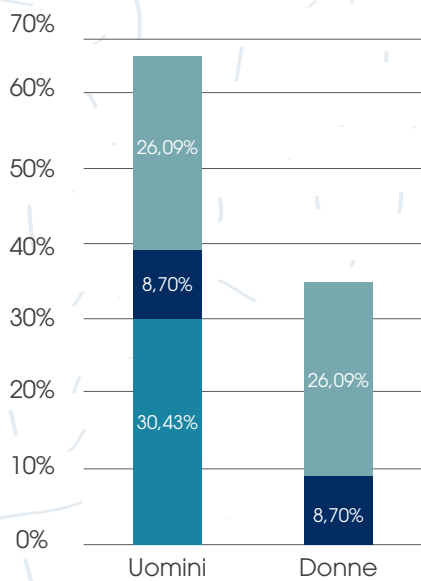
	2023			2024			Variazione%		Tot.
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	
Dipendenti a tempo indeterminato	15	8	23	13	8	21	-13%	0%	-9%
Dipendenti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%
<b>Totale dipendenti</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>-13%</b>	<b>0%</b>	<b>-9%</b>
Dipendenti a tempo pieno	14	6	20	12	6	18	-14%	0%	-10%
Dipendenti a tempo parziale	1	2	3	1	2	3	0%	0%	0%
<b>Totale dipendenti</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>-13%</b>	<b>0%</b>	<b>-9%</b>

Per quanto riguarda la suddivisione del personale per genere e livello, possiamo notare che in entrambi gli anni di rendicontazione la categoria dei dirigenti e quadri è composta esclusivamente da uomini; nei livelli 1° e 2°, la distribuzione tra uomini e donne è perfettamente equilibrata; infine, dal 3° livello a scendere la distribuzione è perfettamente bilanciata nel 2023, mentre nel 2024 la percentuale di donne è aumentata al 55% e quella degli uomini è scesa al 45%, a causa dell'uscita di due uomini dall'organico.

**Informativa 405-1 personale suddiviso per genere e livello**

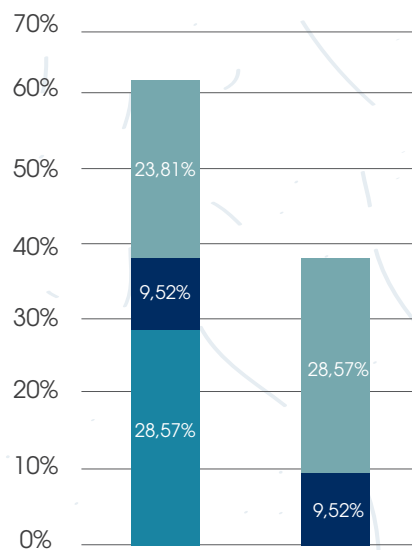
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Dirigenti/quadro	30,43%	0,00%	30,43%	28,57%	0,00%	28,57%
1° e 2° livello	8,70%	8,70%	17,39%	9,52%	9,52%	19,05%
dal 3° livello a scendere	26,09%	26,09%	52,17%	23,81%	28,57%	52,38%
<b>Totale</b>	<b>65,22%</b>	<b>34,78%</b>	<b>100,00%</b>	<b>61,90%</b>	<b>38,10%</b>	<b>100,00%</b>

**Suddivisione per genere 2023**



● Dirigenti/quadri    ● 1° e 2° livello  
● dal 3° livello a scendere

**Suddivisione per genere 2024**



● Dirigenti/quadri    ● 1° e 2° livello  
● dal 3° livello a scendere

Analizzando, invece, la suddivisione del personale per genere e fascia di età, il numero totale dei dipendenti over 50 è rimasto invariato tra il 2023 e il 2024, con netta predominanza (80%) di uomini; la fascia 30-50 anni evidenzia una lieve riduzione numerica, passando da 11 dipendenti nel 2023 a 9 nel 2024 e invertendo la tendenza, con una leggera maggioranza femminile. Anche il numero dei giovani under 30 è rimasto invariato, con un uomo e una donna. Quest'ultimo dato è un segnale positivo, che potrebbe portare a una maggiore equità di genere nelle generazioni future dell'azienda.

#### Informativa 405-1 personale suddiviso per genere e fascia di età

	2023			2024		
	Uomini	Donne	Tot.	Uomini	Donne	Tot.
Over 50	34,78%	8,70%	43,48%	38,10%	9,52%	47,62%
30-50 anni	26,09%	21,74%	47,83%	19,05%	23,81%	42,86%
under 30	4,35%	4,35%	8,70%	4,76%	4,76%	9,52%
<b>Totale</b>	<b>65,22%</b>	<b>34,78%</b>	<b>100%</b>	<b>61,90%</b>	<b>38,10%</b>	<b>100%</b>

In generale, ORBIS Italia non è un'azienda con elevato turnover: nel 2023 sono entrate 2 persone e non è uscito nessuno, mentre nel 2024 sono entrate 2 persone e ne sono uscite 4, con un tasso di turnover complessivo del 9,1% nel 2023 e del 27,3% nel 2024.

Il tasso di compensazione del 2024, calcolato come il rapporto tra il personale uscito e quello entrato, è pari al 50% e ha coinvolto esclusivamente uomini.

#### 401-1 Nuove assunzioni e turnover

	2023				2024			
	Personale entrato	Personale uscito	Personale inizio anno	Personale fine anno	Personale entrato	Personale uscito	Personale inizio anno	Personale fine anno
N°	2	0	21	23	2	4	23	21
Turnover complessivo	9,1%				27,3%			
Turnover negativo	0%				17,4%			
Turnover positivo	9,5%				8,7%			
<b>Tasso di compensazione</b>	-				50%			

Le regole che disciplinano il rapporto di lavoro in ORBIS Italia sono determinate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Terziario Commercio, il quale viene applicato a tutto il personale dipendente. Tale CCNL disciplina, in via generale, anche gli aspetti di carattere economico.

In relazione a questo punto, ORBIS Italia, in ottemperanza ai requisiti richiesti dalla UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, ha inoltre redatto una specifica procedura di gestione dell'equità salariale, con lo scopo di evitare qualsiasi discriminazione retributiva (diretta e indiretta) e di garantire che i sistemi di classificazione professionale adottino criteri comuni per uomini e donne, legando la retribuzione esclusivamente al ruolo e alle responsabilità, indipendentemente da qualsivoglia caratteristica personale.

In ragione del livello ricoperto, nel 2023 il rapporto tra il salario medio delle donne e quello degli uomini è pari allo 0,64 per il 1° e 2° livello e dello 0,91 per i livelli dal 3° a scendere; nel corso del 2024, il primo rapporto considerato è rimasto invariato, mentre il secondo è salito all'1,08. La crescita di tale rapporto indica un lieve aumento del salario medio femminile (+ 0,38%) nel rispetto di una politica di parità retributiva tra i generi.

L'ottenimento della Certificazione della parità di genere ha influito positivamente anche relativamente alla tematica inerente alla prevenzione degli abusi e delle molestie sui luoghi di lavoro, portando l'organizzazione a redigere un vero e proprio regolamento sul tema.

L'obiettivo primario del Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro è quello di contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e della dignità individuale, oltre a creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Per tutte le questioni riguardanti la parità di genere, ORBIS Italia ha implementato un sistema che consente alle dipendenti e ai dipendenti di inviare suggerimenti e segnalazioni in modo anonimo.

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere, in collaborazione con il Comitato Guida, analizza le eventuali segnalazioni e decide come gestirle, coinvolgendo, se opportuno, ulteriori soggetti qualificati.

Nel corso dei due anni di rendicontazione, ORBIS Italia non ha ricevuto alcuna segnalazione relativa a episodi di abusi, molestie o discriminazioni in senso lato.



# BENESSERE, WELFARE E SVILUPPO PROFESSIONALE

## 4.2

**Informative GRI: 401-2, 401-3, 404-1, 404-2**



Il modello di sostenibilità sociale di ORBIS Italia si fonda su tre pilastri fondamentali: benessere, welfare e sviluppo professionale, per supportare tutto il team in ogni fase della carriera e favorire un sistema di gestione delle risorse umane orientato alla valorizzazione delle persone e delle loro capacità.

Questi aspetti costituiscono da sempre alcuni dei valori fondamentali di ORBIS Italia e sono enunciati anche all'interno del suo Codice Etico, con l'impegno morale di essere diffusi a tutti gli stakeholder interni ed esterni.

ORBIS Italia, essendo consapevole dell'importanza che la soddisfazione dei lavoratori produce in termini di qualità e produttività del lavoro, ha formalizzato un vero e proprio Piano di Welfare, al fine di favorire il benessere psico-fisico dei propri dipendenti e dei loro familiari, anche integrando i trattamenti già previsti per legge.

### PIATTAFORMA WELFARE

Un Conto Welfare con somme interamente a carico della società è stato messo a disposizione da ORBIS Italia attraverso l'apposita piattaforma **Welfare.blue** su cui i dipendenti possono scegliere i beni e i servizi di loro interesse fino al raggiungimento dell'importo messo a disposizione.

Tra questi vi sono, ad esempio:

- rimborsi per spese e test scolastici; asili nido; campus estivi e invernali; ludoteche e servizi di baby-sitting;
- assistenza ai familiari anziani o disabili;
- rimborso abbonamento mezzi pubblici di trasporto;
- iniziative culturali e ricreative (sport, salute, benessere, viaggi);
- contribuzione a fondi di assistenza sanitaria integrativa;
- mutui e finanziamenti: rimborso degli interessi passivi;
- buoni spesa/fringe benefit sotto forma di voucher digitali e cartacei.

In particolare, l'azienda ha deliberato di ampliare i diritti già previsti dalla legge, concedendo ulteriori giornate di permesso retribuito a carico dell'azienda, come segue:

- per le lavoratrici che hanno terminato il congedo di maternità obbligatoria: ulteriori 7 giorni di permesso retribuito, da fruire entro l'anno di vita del figlio o della figlia per cui è stato goduto il congedo di maternità;
- per i lavoratori che hanno terminato il periodo di congedo obbligatorio: ulteriori 7 giorni di permesso retribuito, da fruire entro l'anno di vita del figlio o della figlia per cui è stato goduto il congedo di paternità.

Inoltre, ORBIS Italia, per favorire ulteriormente la diffusione di un nuovo approccio al tema della conciliazione vita-lavoro, senza precludere la crescita professionale, ha concesso ai propri dipendenti ulteriori permessi retribuiti per:

- la partecipazione a corsi di preparazione al parto;
- l'inserimento dei figli all'asilo nido o alla scuola materna;
- l'accompagnamento al pronto soccorso (16 ore annuali)

e permessi non retribuiti per:

- l'assistenza di figli minorenni e di familiari a carico entro il secondo grado con età superiore a 65 anni, in favore delle famiglie monogenitoriali (16 ore annuali).

Nell'ultimo anno nessuno ha usufruito del congedo parentale<sup>1</sup> né ha avuto modo di sperimentare la nuova politica di cura della genitorialità di ORBIS.

Tuttavia, questi strumenti garantiscono vantaggi significativi per i dipendenti di entrambi i sessi, inclusa sicurezza economica, supporto per i figli, opportunità di carriera e riduzione del turnover, particolarmente della componente aziendale femminile.

Inoltre, questo assicura numerosi vantaggi per l'organizzazione, che sarà in grado di migliorare la propria reputazione, attrarre nuove risorse e aumentare la produttività. I dipendenti che riescono a conciliare le loro responsabilità familiari con il lavoro tendono ad essere più motivati e produttivi.

ORBIS Italia adotta una specifica procedura riguardante il tema del work-life balance, con l'obiettivo di consentire al personale aziendale di equilibrare il tempo dedicato alla vita privata e al lavoro.

Tale procedura prende in considerazione sia gli obiettivi aziendali sia il benessere psicofisico dei dipendenti, attraverso misure come la flessibilità degli orari di ingresso e uscita, il part-time per risolvere problemi familiari legati alla salute e alla cura dei propri cari, nonché lo smart working.

<sup>1</sup> Informativa GRI 401-3 Congedo parentale: nel corso del 2023 solo una persona ha fatto richiesta e ha effettivamente usufruito del congedo, la persona è rientrata al termine del congedo e attualmente è ancora impiegata in ORBIS Italia, rappresentando un tasso di rientro in questi ultimi anni pari al 100%. Nel corso del 2024, invece, nessuno ha usufruito del congedo.

Con riguardo specificatamente allo smart working, ORBIS Italia ha redatto un vero e proprio regolamento in materia e a ogni dipendente, previa sottoscrizione di un apposito accordo individuale, sono state concesse due giornate alla settimana fruibili in modalità "smart", da svolgersi in un luogo scelto discrezionalmente dal dipendente, purché lo stesso sia

collocato sul territorio italiano e risponda ai necessari requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza dei dati, come illustrato nell'apposito allegato al DVR dedicato allo smart working. Tali accorgimenti, oltre a rendere l'azienda più attrattiva e inclusiva, permettono anche di evitare il rischio di burnout tra i dipendenti e di un calo della produttività.

### ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING (9-11 giugno 2023)

Per celebrare il 20° anniversario di ORBIS Italia, tutti i dipendenti dell'azienda si sono recati a Madrid, sede della casa madre ORBIS Spagna. È stato un weekend indimenticabile di cultura, socializzazione e divertimento, arricchito dalla calorosa ospitalità dei colleghi spagnoli.

Tra le attività svolte, spiccano un coinvolgente aperitivo e una cena meravigliosa sulla terrazza panoramica dell'NH Hotel, nel cuore pulsante di Madrid. La vista mozzafiato sulla città ha reso l'esperienza ancora più magica.

La visita guidata a Segovia è stata un vero tuffo nella storia, culminata con un pranzo presso il rinomato ristorante "Candido", famoso per il suo delizioso cochinitillo asado (maialino da latte arrosto).

Infine, la visita guidata nel centro di Madrid ha permesso di scoprire i tesori nascosti della città, sempre in compagnia dei colleghi spagnoli. Queste attività hanno ulteriormente rafforzato il senso di appartenenza al gruppo ORBIS, creando ricordi preziosi e legami ancora più forti.



## Sviluppo professionale

ORBIS Italia investe inoltre costantemente in programmi di formazione e sviluppo, offrendo percorsi di aggiornamento e specializzazione per permettere a ogni dipendente di esprimere al meglio il proprio potenziale.

### 401-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 2023

	Ore uomini	Ore donne	Ore totali	Uomini	Donne	Totale	Ore / uomini	Ore / donne	Ore / totale
Dirigenti/ quadri	60	0	<b>60</b>	7	0	<b>7</b>	9	0	<b>9</b>
1° e 2° livello	30	68	<b>98</b>	2	2	<b>4</b>	15	34	<b>25</b>
dal 3° livello a scendere	86	92	<b>178</b>	6	6	<b>12</b>	14	15	<b>15</b>
<b>Totale</b>	176	160	<b>336</b>	15	8	<b>23</b>	12	20	<b>15</b>

### 401-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 2024

	Ore uomini	Ore donne	Ore totali	Uomini	Donne	Totale	Ore / uomini	Ore / donne	Ore / totale
Dirigenti/ quadri	29	0	<b>29</b>	6	0	<b>6</b>	5	0	<b>5</b>
1° e 2° livello	9	16	<b>25</b>	2	2	<b>4</b>	5	8	<b>6</b>
dal 3° livello a scendere	12	12	<b>24</b>	5	6	<b>11</b>	2	2	<b>2</b>
<b>Totale</b>	50	28	<b>78</b>	13	8	<b>21</b>	4	4	<b>4</b>

La formazione ha sempre coinvolto la totalità dei dipendenti, confermando quanto enunciato all'interno della politica di gestione della carriera, che non prevede alcuna tipologia di discriminazione in relazione agli sviluppi professionali del personale dipendente.

Per quanto riguarda gli argomenti, oltre ai corsi obbligatori in ambito salute e sicurezza, nel corso del 2023, gli addetti alla movimentazione della merce hanno svolto un corso specifico per l'utilizzo del carrello elevatore, mentre per gli impiegati è stato organizzato un corso specifico di lingua spagnola, al fine di agevolare gli scambi con la casa madre.

Nel 2024, sono invece stati svolti corsi inerenti all'ambito ESG, con un focus particolare sull'analisi di materialità finanziaria per il Comitato ESG.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalla norma UNI/PdR 125:2022 finalizzata all'ottenimento della Certificazione della parità di genere, tutto il personale ha ricevuto una formazione di base relativa alla tematica della parità di genere, finalizzata a fornire un quadro completo sull'importanza dell'equità di genere in ambito lavorativo e ad approfondire le normative di riferimento, le strategie aziendali e benefici della certificazione.

Sono stati trattati temi chiave come la parità retributiva, le opportunità di crescita professionale, la conciliazione tra vita lavorativa e privata e la prevenzione delle discriminazioni e molestie e le migliori pratiche per creare un ambiente di lavoro più inclusivo.



# COMUNITÀ E INCLUSIONE SOCIALE

## 4.3

In linea con il proprio impegno per la sostenibilità sociale, ORBIS Italia promuove iniziative concrete a favore del benessere collettivo e dell'inclusione, collaborando attivamente con il territorio e con organizzazioni impegnate nel supporto delle comunità locali. Tra i progetti più significativi promossi tra il 2023 e il 2024, spiccano interventi rivolti a rafforzare la sicurezza, la salute e la mobilità solidale a beneficio delle fasce più fragili della popolazione.

Nel corso del 2023, invece, ORBIS Italia ha partecipato al programma "Progetti del Cuore", contribuendo alla consegna di un nuovo mezzo di trasporto alla sede della Croce Bianca di Cernusco sul Naviglio. Grazie al supporto dell'azienda e di altre imprese del territorio, l'associazione ha ricevuto un Fiat Doblò attrezzato, messo a disposizione in comodato d'uso gratuito e con le spese di gestione interamente coperte. Il veicolo consente di garantire un servizio di mobilità gratuita per persone in condizioni di fragilità - tra cui anziani, bambini, disabili e famiglie - in relazione a cure mediche, istruzione, sport, svago e assistenza sociale. L'inaugurazione del mezzo è avvenuta in un momento particolarmente significativo per l'associazione, che nel 2023 ha celebrato i 60 anni dalla propria fondazione, alla presenza dei volontari, delle famiglie beneficiarie e dei rappresentanti delle aziende sostenitrici, tra cui ORBIS Italia.

Nel 2024, ORBIS Italia è stata riconosciuta come Messaggera del Cambiamento per il Comune di Cassina de' Pecchi nell'ambito del progetto "Noi con voi per fare di più", un'iniziativa che mira a rendere il territorio più sicuro e accessibile attraverso la diffusione di dispositivi salvavita. Nell'ambito di questo programma, l'azienda ha installato tre defibrillatori semiautomatici di ultima generazione, uno dei quali posizionato all'ingresso della sede aziendale e accessibile all'intera area industriale circostante. I dispositivi sono progettati per essere utilizzati anche da personale non sanitario, grazie a istruzioni vocali intuitive, e vengono forniti alla collettività in forma completamente gratuita, con la gestione e manutenzione a carico di ORBIS Italia. A supporto del progetto, sono stati inoltre organizzati corsi formativi aperti alla cittadinanza in collaborazione con Global Mobility System Società Benefit, con l'obiettivo di diffondere la cultura del primo soccorso e fornire competenze pratiche per l'utilizzo dei dispositivi.

Attraverso questi progetti, ORBIS Italia conferma il proprio impegno nella promozione di una responsabilità sociale concreta e territoriale, capace di tradurre i valori aziendali in azioni tangibili che migliorano la qualità della vita delle persone e rafforzano i legami con la comunità locale.



# SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

## 4.4

**Informative GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 410-1**

### **Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano per ORBIS Italia S.p.A. un impegno costante, volto a garantire condizioni lavorative sicure e rispettose del benessere dei dipendenti. L'azienda adotta un approccio basato sulla prevenzione, la formazione e il monitoraggio continuo, in linea con le normative vigenti e con le migliori pratiche internazionali. Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) si fonda su un insieme di politiche e procedure che mirano a identificare, ridurre e gestire i rischi professionali.

L'azienda ha implementato un sistema di gestione strutturato conforme al D.Lgs. 81/08, che copre tutti i 21 dipendenti attualmente in organico nel 2024, con il coinvolgimento di figure chiave quali:

- Il Datore di Lavoro, responsabile della sicurezza e promotore delle iniziative per la prevenzione dei rischi.

- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), che supervisiona l'applicazione delle misure di sicurezza e la conformità normativa.
- Il Medico Competente, che effettua la sorveglianza sanitaria e monitora la salute dei lavoratori.
- Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che garantisce il dialogo tra l'azienda e i dipendenti sulle tematiche di sicurezza.

L'analisi dei rischi viene aggiornata periodicamente attraverso il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che permette di identificare le criticità esistenti e di migliorare la gestione della sicurezza.

ORBIS Italia adotta un approccio dinamico alla sicurezza, aggiornando periodicamente il proprio sistema di gestione in base alle evoluzioni normative e alle esigenze aziendali.

Monitora costantemente l'efficacia delle proprie procedure e introduce migliorie ogniqualvolta necessario.

Attraverso queste strategie, ORBIS Italia dimostra un impegno concreto nella tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, creando un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato alla crescita sostenibile.

### **Partecipazione, consultazione e comunicazione con i lavoratori**

ORBIS Italia incentiva il coinvolgimento attivo dei dipendenti attraverso:

- Riunioni periodiche sulla sicurezza con il RLS per discutere segnalazioni e proposte di miglioramento.
- Canali di comunicazione interni per la segnalazione di rischi o situazioni pericolose.

### **Identificazione e valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti**

ORBIS Italia valuta regolarmente i rischi per identificare criticità nelle mansioni aziendali.

Nel 2024, i principali rischi individuati riguardano vari aspetti delle operazioni. Per quanto riguarda gli ambienti di lavoro e gli impianti, si analizzano i rischi di incendio, la sicurezza degli impianti elettrici e l'ergonomia delle postazioni.

Per le mansioni specifiche si esaminano la movimentazione manuale dei carichi, l'uso del carrello elevatore e l'esposizione prolungata ai videoterminali. Tra gli agenti fisici e chimici, si sono poi osservati problemi legati a rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e qualità dell'aria interna.

Grazie a queste misure, nel 2024 si sono registrati zero infortuni e nessun caso di malattia professionale, dimostrando l'efficacia delle strategie di prevenzione adottate.

ORBIS Italia garantisce l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI) conformi alle normative UNI, classificati secondo il D.Lgs. 475/92 nelle seguenti categorie:

- I° categoria: protezione da rischi minimi (es. urti leggeri, vibrazioni).
- II° categoria: protezione da rischi significativi non mortali.
- III° categoria: protezione da danni gravi o letali (es. protezione da rischi elettrici o cadute dall'alto).

L'azienda assicura la manutenzione e la corretta igiene dei DPI, fornendo ai lavoratori formazione specifica sul loro utilizzo.

### **Servizi sanitari sul lavoro e promozione della salute**

ORBIS Italia garantisce ai propri dipendenti un sistema di sorveglianza sanitaria obbligatoria, con visite mediche periodiche per monitorare la salute dei lavoratori e prevenire l'insorgenza di patologie professionali. Il Medico Competente effettua valutazioni personalizzate per ogni dipendente, con particolare attenzione ai lavoratori impiegati in mansioni a maggiore rischio.

In parallelo, l'azienda svolge attività di valutazione periodica dello stress lavoro-correlato, attraverso strumenti di analisi oggettiva e soggettiva, per intercettare precocemente situazioni critiche e promuovere un ambiente lavorativo sano e sostenibile.

## Formazione sulla salute e sicurezza

Nel 2024, ORBIS Italia ha erogato complessivamente 78 ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con una media di 4 ore per dipendente. Questo impegno formativo mira a garantire un aggiornamento continuo sulle normative vigenti e sulle migliori pratiche di prevenzione.

I percorsi formativi hanno incluso:

- Formazione generale sulla sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/08;
- Uso corretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- Corsi obbligatori di primo soccorso e antincendio;
- Formazione specifica per il personale addetto alla movimentazione merci, come carrellisti e magazzinieri.

Nel corso dell'anno è stato inoltre realizzato un corso BLSD (Basic Life Support and Defibrillation) sull'utilizzo del defibrillatore semiautomatico, certificato da NRC - National Rescue Council. Questa iniziativa ha rafforzato le competenze del personale nella gestione delle emergenze sanitarie, contribuendo a rendere l'ambiente di lavoro ancora più sicuro.

ORBIS Italia si impegna a garantire che ogni lavoratore riceva una formazione coerente con le proprie mansioni, affinché la cultura della sicurezza sia un valore condiviso e integrato nella quotidianità lavorativa.







# 5 Sostenibilità ambientale

# CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI IN ATMOSFERA

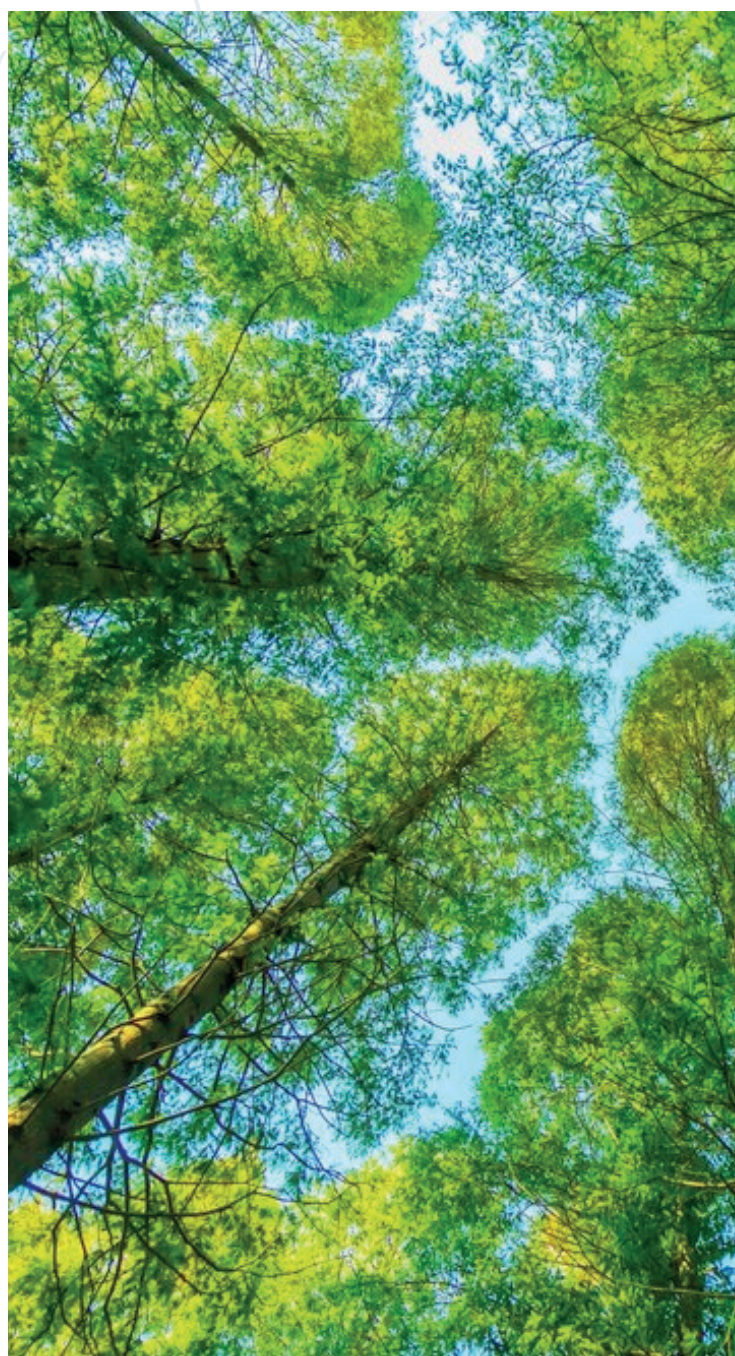
## 5.1

**Informative GRI: 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5**



La sostenibilità ambientale rappresenta un pilastro fondamentale della strategia di ORBIS Italia, che si impegna a ridurre al minimo gli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività e a promuovere un utilizzo responsabile delle risorse energetiche. Come affermato nel Codice Etico e di Condotta, ORBIS Italia riconosce l'importanza della conservazione delle risorse naturali e del risparmio energetico come elementi chiave per uno sviluppo sostenibile.

ORBIS Italia adotta un approccio che integra innovazione ed efficienza energetica, con l'obiettivo di minimizzare le emissioni di CO<sub>2</sub> e ottimizzare i processi produttivi in un'ottica di riduzione del consumo energetico. Il principio guida dell'azienda si basa sulla consapevolezza che "l'energia più pulita è quella che non si consuma", un concetto che riflette l'impegno per una gestione intelligente delle risorse. L'azienda si impegna a rispettare le migliori pratiche ambientali in tutte le sue attività, garantendo un elevato livello di sicurezza nei processi, nelle strutture e nei servizi.



Inoltre, ORBIS Italia pone particolare attenzione alla tutela dell'ambiente e delle comunità in cui opera, promuovendo soluzioni innovative e sostenibili per ridurre il proprio impatto ambientale. L'approccio alla gestione dell'energia e delle emissioni si inserisce all'interno di una strategia più ampia di responsabilità aziendale, che coinvolge dipendenti, fornitori e partner nell'adozione di pratiche sostenibili.

Attraverso un costante monitoraggio dei consumi energetici e l'adozione di tecnologie avanzate, ORBIS Italia mira a migliorare l'efficienza dei propri impianti e a contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico.

Il calcolo dei consumi energetici riportato in questa sezione è stato effettuato utilizzando i fattori di conversione suggeriti dal CDP (Carbon Disclosure Project)<sup>2</sup>. Questi fattori permettono di convertire i consumi di energia provenienti da diverse fonti (quali carburanti, gas, elettricità) in kWh, tenendo conto di variabili specifiche come la densità dei carburanti e il valore calorifico netto (NCV).

Questa metodologia è fondamentale per garantire la precisione dei calcoli e allineare i report alle linee guida internazionali per la rendicontazione energetica e ambientale.

#### Fonti energetiche suddivise per fonti stazionarie e mobili - 2023 2024

Fonti energetiche	2023 (kWh)	2024 (kWh)	Trend %
<b>Energia consumata da fonti stazionarie</b>	<b>106.874,99</b>	<b>109.543,90</b>	<b>2,5%</b> ↗
Energia termica	71.497,40	53.146,90	↘ -25,7%
Energia elettrica consumata dalla griglia nazionale	22.322,00	22.873,00	2,5% ↗
Energia elettrica consumata da fonti rinnovabili	13.055,59	33.524,00	156,8% ↗
<b>Energia consumata da fonti mobili</b>	<b>277.566,94</b>	<b>166.477,59</b>	<b>↘ -40,0%</b>
Auto diesel	267.294,38	119.808,12	↘ -55,2%
Auto benzina	10.272,56	46.669,46	354,3% ↗
<b>Energia totale dell'organizzazione</b>	<b>384.441,93</b>	<b>276.021,49</b>	<b>↘ -28,2%</b>

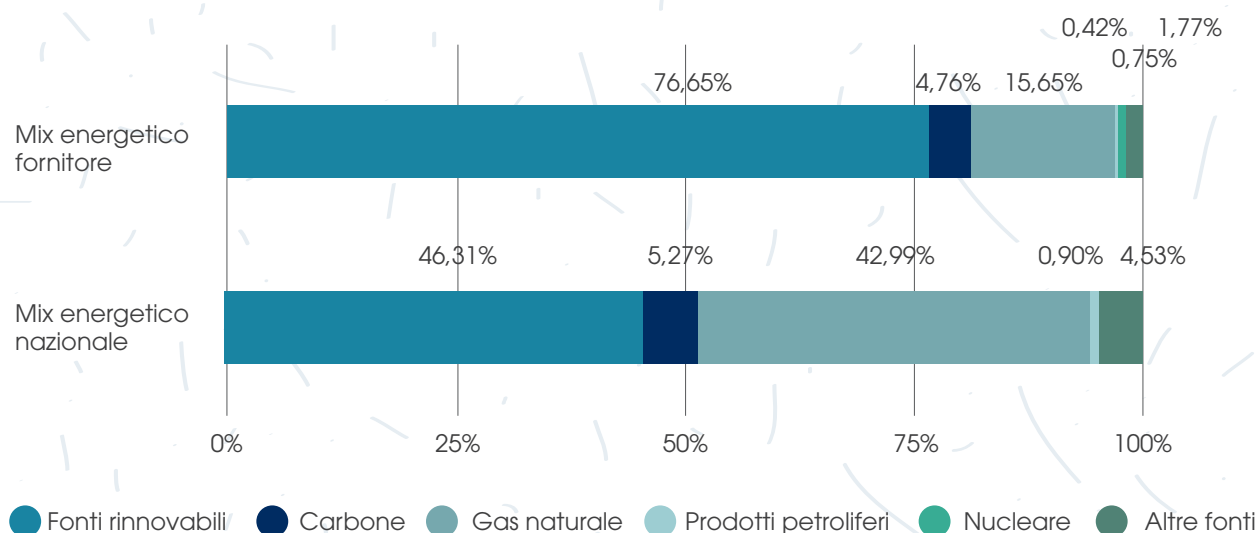
<sup>2</sup> Nello specifico è stato utilizzato come riferimento il documento: "CDP Technical Note: Conversion of fuel data to MWh- CDP Corporate Questionnaire".

A partire dai dati elaborati nel biennio in esame, è emerso un cambiamento significativo nei consumi energetici, che riflette un'ottimizzazione delle risorse e un impegno crescente verso l'approvvigionamento da fonti di energia rinnovabili.

Nel 2024, l'energia consumata da fonti stazionarie è aumentata di un 2,5%, passando da 106.874,99 kWh a 109.543,90 kWh.

Questo incremento è dovuto principalmente all'aumento dei consumi di energia elettrica dalla griglia nazionale (+2,5%) e delle fonti rinnovabili (+156,8%), che ha portato un incremento netto, a fronte di una riduzione del consumo di energia termica (-25,7%). Si evidenzia che il leggero incremento in termini di energia da fonti stazionarie è sostenuto da una maggiore produzione di energia da fonti rinnovabili (pannelli fotovoltaici) che ha registrato un incremento sensibile. Inoltre il mix energetico del fornitore individuato da ORBIS Italia è fortemente vincolato ad energia prodotta da fonti rinnovabili.

**Confronto tra mix energetico nazionale e mix energetico fornitore**



L'energia consumata da fonti mobili, che include il consumo di carburante per veicoli, ha registrato una riduzione complessiva del 40,0%, passando da 277.566,94 kWh nel 2023 a 166.477,59 kWh nel 2024. Questa diminuzione è principalmente attribuibile al calo significativo dei consumi di auto diesel (-55,2%), che sono passati da 267.294,38 kWh a 119.808,12 kWh, riflettendo un abbassamento dell'uso di veicoli a combustibili fossili. Dall'altra parte, l'energia consumata dalle auto a benzina ha visto un incremento notevole (+354,3%), passando da 10.272,56 kWh a 46.669,46 kWh. Tale aumento è strettamente correlato al processo di rinnovamento del parco auto aziendale che già a partire dal 2022 ha visto l'introduzione di auto con alimentazione ibrida.

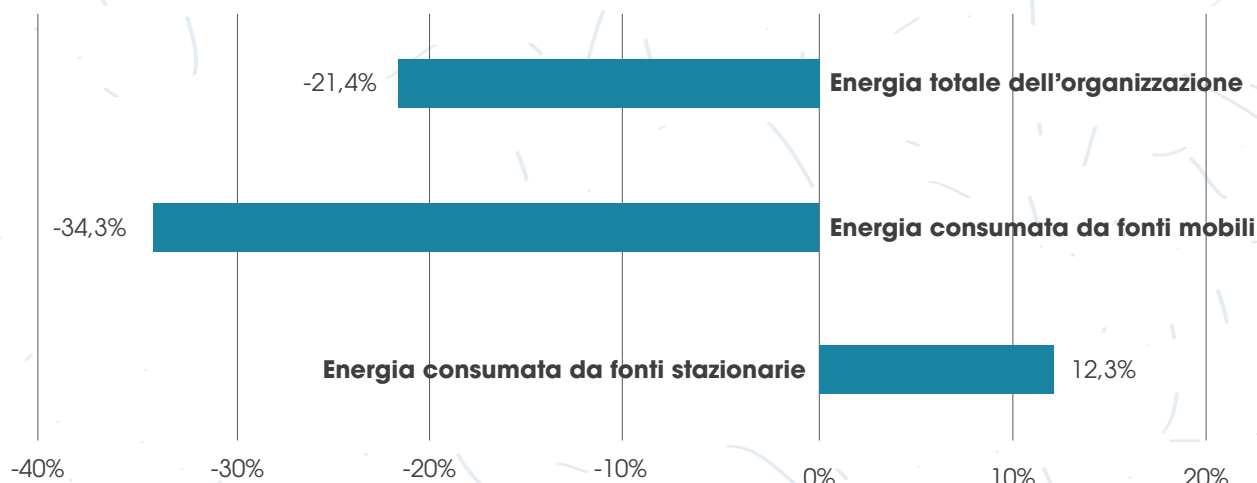
**Parco mezzi per tipologia di alimentazione - 2023 2024**

Parco auto	2023	2024	Trend
Diesel	62,5%	50%	↩
Plug-in (PHEV)	37,5%	40%	↗
Full-electric (BEV)	0%	10%	↗

Nel complesso, l'energia totale consumata dall'organizzazione è diminuita del 28,2% nel 2024, passando da 384.441,93 kWh a 276.021,49 kWh. Questo calo complessivo è dovuto alla riduzione significativa dei consumi da fonti mobili, nonostante l'aumento delle fonti rinnovabili, che ha contribuito a limitare l'impatto ambientale e a ottimizzare i consumi. Il decremento dei consumi di energia da fonti mobili è stato un fattore chiave, indicando una gestione più efficiente della flotta e un maggiore utilizzo di soluzioni energetiche alternative. I dati illustrati dimostrano come l'organizzazione stia facendo progressi notevoli nel migliorare l'efficienza energetica complessiva, con un impatto positivo sul proprio bilancio energetico.

La diminuzione complessiva dell'energia totale, unita all'aumento dell'energia rinnovabile, testimonia un impegno crescente verso la sostenibilità e l'ottimizzazione delle risorse. Questa tendenza è sicuramente positiva e mostra un allineamento crescente con le politiche ambientali aziendali. Anche andando ad analizzare un indicatore di intensità energetica, basato sul rapporto tra i kWh consumati e il numero di dipendenti, si nota che il trend risulta positivo poiché l'unico indicatore di intensità in crescita è quello basato sull'energia consumata da fonti stazionarie che come già illustrato in precedenza è trainato dalla crescita di energia autoprodotta con i pannelli fotovoltaici.

**Variazione % nel rapporto tra kWh consumati e il numero di dipendenti**



L'analisi delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) è stata condotta in conformità allo standard GRI 305: Emissioni 2016, che stabilisce le linee guida per la misurazione e il reporting delle emissioni Scope 1 e Scope 2. Questo standard fa riferimento a metodologie internazionali consolidate, tra cui il Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) e i criteri sviluppati dall'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC).

Le emissioni sono state suddivise in due principali categorie:

- Le emissioni di Scope 1 comprendono quelle dirette derivanti dall'uso di combustibili fossili in impianti e veicoli di proprietà o sotto il controllo dell'organizzazione.
- Le emissioni di Scope 2 sono indirette e derivano dall'acquisto di energia elettrica, il cui impatto varia a seconda della metodologia di calcolo adottata.

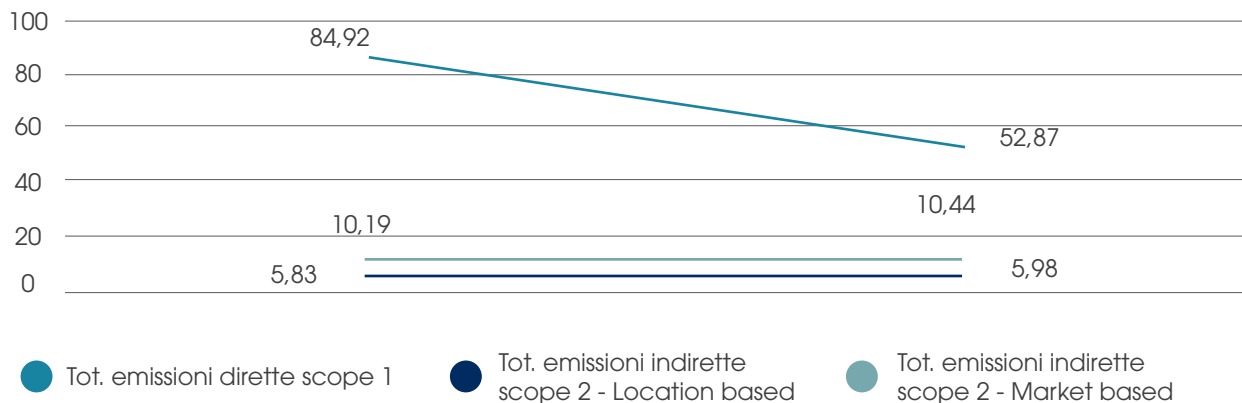
Il metodo market-based utilizza fattori di emissione specifici per l'energia acquistata dall'organizzazione, riflettendo le scelte di mercato e l'origine delle forniture energetiche. Il metodo location-based, invece, si basa sulla media del mix energetico nazionale o regionale, offrendo un quadro più generalizzato dell'impatto derivante dal consumo di elettricità.

I coefficienti di emissione utilizzati derivano dalle tabelle fornite dall'ISPRA per l'Italia, che rappresentano un riferimento ufficiale per il calcolo delle emissioni di gas serra su scala nazionale. Questi coefficienti sono aggiornati periodicamente e tengono conto delle variazioni nei fattori di emissione legati all'uso di combustibili come gas naturale, diesel e benzina.

#### Emissioni dirette (scope 1) e indirette (scope 2) - 2023 2024

	2023 (tCO <sub>2</sub> eq)	2024 (tCO <sub>2</sub> eq)	Variazione %	Variazione assoluta (tCO <sub>2</sub> eq)
<b>Tot. emissione dirette scope 1</b>	<b>84,92</b>	<b>52,87</b>	<b>-37,74%</b>	<b>-32,05%</b>
Emissioni da consumo di gas naturale	13,35	9,92	-25,67%	-3,43%
Emissioni da auto aziendali benzina	2,73	12,43	354,63%	9,70%
Emissioni da auto aziendali diesel	68,84	30,52	-55,67%	-38,32%
<b>Tot. emissione indirette scope 2 Market Based</b>	<b>10,19</b>	<b>10,44</b>	<b>2,47%</b>	<b>0,25%</b>
Emissioni da consumo di energia elettrica	10,19	10,44	2,47%	0,25%
<b>Tot. emissione indirette scope 2 Location Based</b>	<b>5,83</b>	<b>5,98</b>	<b>2,57%</b>	<b>0,15%</b>
Emissioni da consumo di energia elettrica	5,83	5,98	2,57%	0,15%

### Andamento delle emissioni Scope 1 e 2 (Market based, Location based)



L'analisi delle emissioni per l'anno 2024 mostra una significativa riduzione delle emissioni Scope 1 rispetto all'anno precedente, passando da 84,92 t CO<sub>2</sub>e nel 2023 a 52,87 t CO<sub>2</sub>e nel 2024. Questo risultato, in linea con quanto già precedentemente evidenziato nell'analisi dei consumi energetici, è principalmente attribuibile alla riduzione dell'uso del diesel nei veicoli aziendali, che ha visto un calo del 55,67%. Nonostante l'uso della benzina abbia registrato un notevole incremento in termini percentuali, l'aumento in valore assoluto in termini di emissioni è ridotto, evidenziando la bontà degli investimenti effettuati nel parco auto aziendale.

Per quanto riguarda le emissioni Scope 2, i valori risultano sostanzialmente stabili. Le emissioni calcolate con il metodo market-based sono aumentate leggermente, passando da 10,19 t CO<sub>2</sub>e nel 2023 a 10,44 t CO<sub>2</sub>e nel 2024 (+2,47%). Un trend simile si osserva con il metodo location-based, dove le emissioni sono salite da 5,83 t CO<sub>2</sub>e a 5,98 t CO<sub>2</sub>e (+2,57%). Questo indica che nonostante una riduzione complessiva delle emissioni, il contributo derivante dall'acquisto di energia elettrica rimane un fattore rilevante.

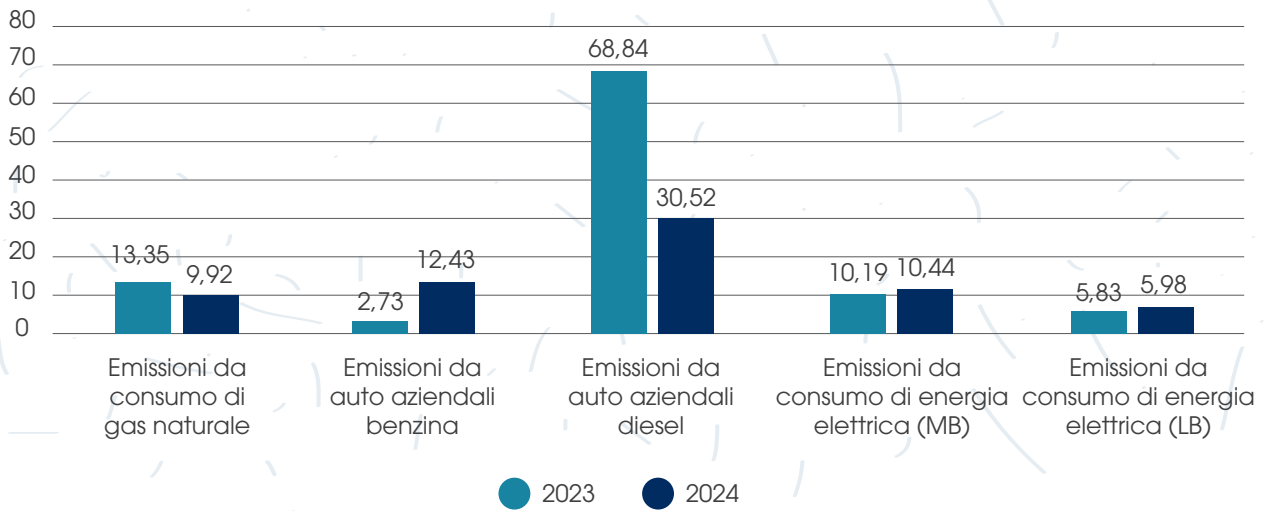
Tuttavia, questi dati devono essere letti alla luce di due elementi chiave:

- **Aumento dell'energia prodotta da fonti rinnovabili interne:** la produzione di energia da pannelli fotovoltaici è cresciuta in modo significativo, passando da 13.055,59 kWh nel 2023 a 33.524,00 kWh nel 2024 (+156,8%). L'energia prodotta viene poi reimmessa in rete tramite il processo dello "scambio sul posto" generando quindi delle esternalità positive in termini di energia da fonti rinnovabili.
- **Miglioramento del mix energetico del fornitore:** la quota di energia elettrica da fonti rinnovabili acquistata dall'organizzazione è migliorata rispetto all'anno precedente, con una quota di fonti rinnovabili che è passata dal 70,96% nel 2022 al 76,65% nel 2023. Parallelamente, la dipendenza dal gas naturale è diminuita dal 20,36% al 15,65%, mentre l'uso del carbone si è ridotto dal 5,19% al 4,76%.

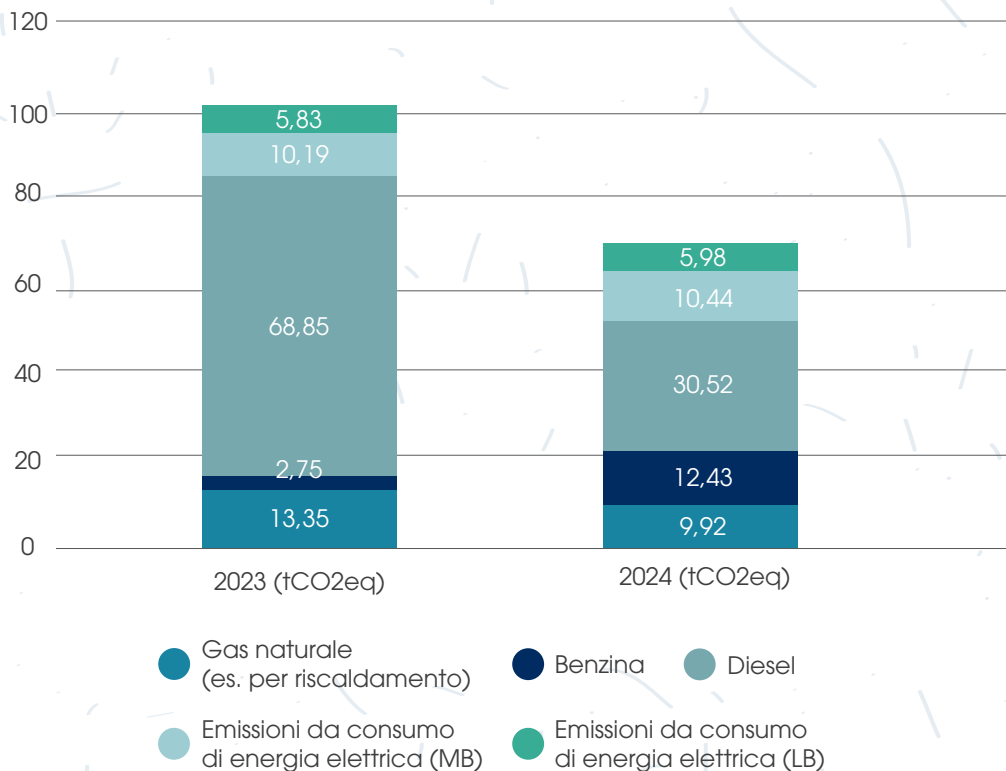
Le emissioni totali, combinando Scope 1 e Scope 2, mostrano un calo significativo. Con il metodo market-based, il totale passa da 95,12 t CO<sub>2</sub>e nel 2023 a 63,31 t CO<sub>2</sub>e nel 2024, segnando una riduzione del 33,44%. Analogamente, con il metodo location-based, si registra una riduzione del 35,15%, con un valore complessivo che scende da 90,75 t CO<sub>2</sub>e a 58,85 t CO<sub>2</sub>e.

	2023 (tCO2eq)	2024 (tCO2eq)	Variazione %	Variazione assoluta (tCO2eq)
Tot. emissioni dirette scope 1+ scope 2 (Market based)	95,12	63,31	-33,44%	-31,80%
Tot. emissioni dirette scope 1+ scope 2 (Location based)	90,75	58,85	-35,15%	-31,90%

Emissioni suddivise per fonte (tCO2eq)

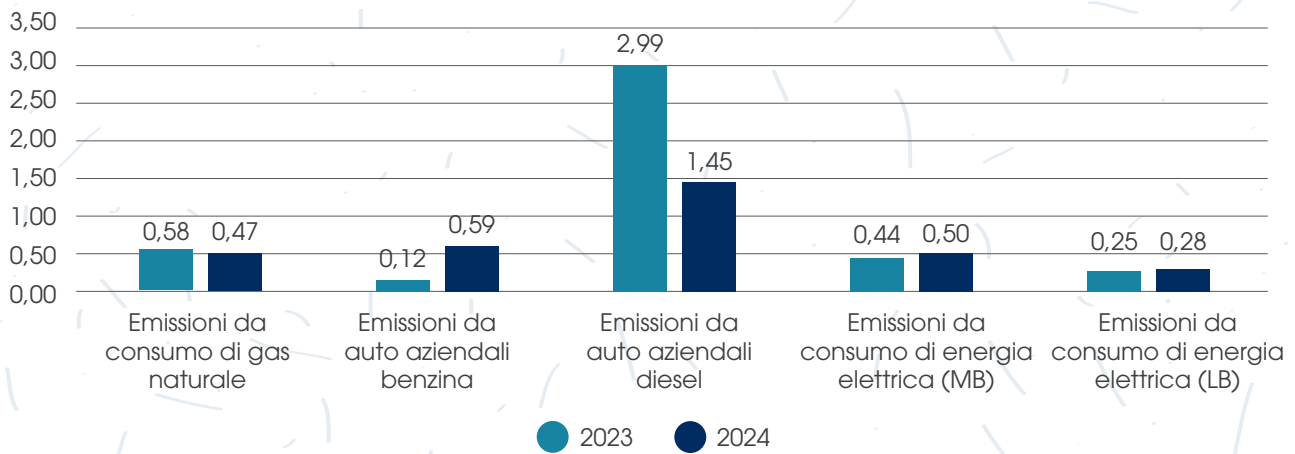


Emissioni suddivise per fonte (tCO2eq)

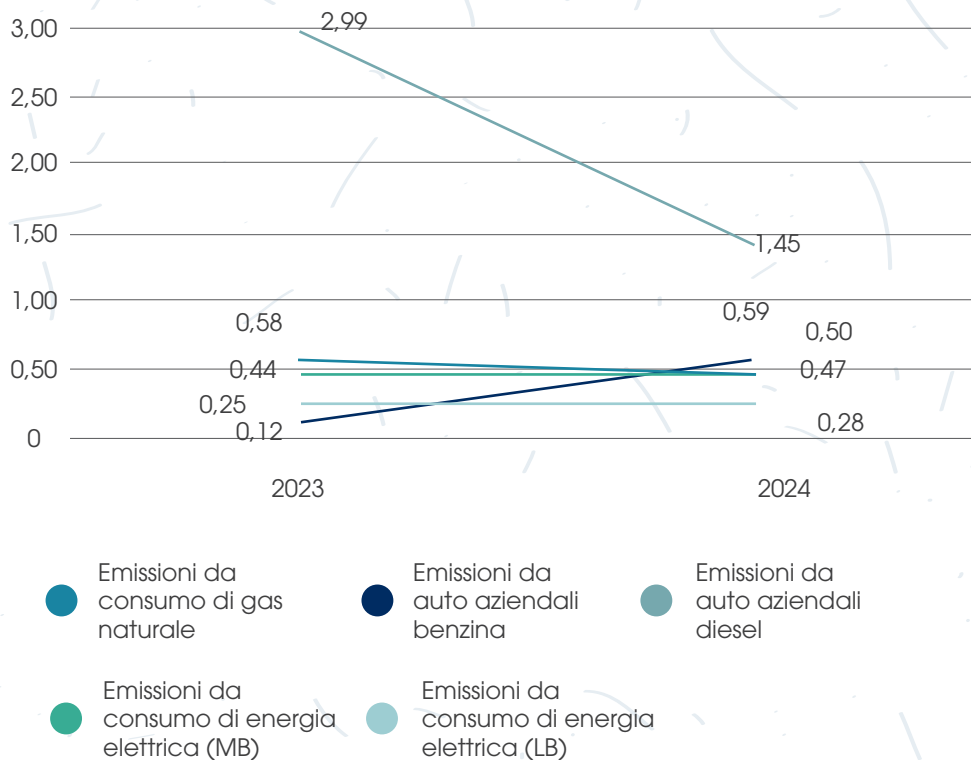


Andando infine ad analizzare il rapporto tra le emissioni generate e il numero di dipendenti si conferma un trend di decrescita. Questi risultati confermano i diversi passi avanti nel miglioramento della performance ambientale dell'organizzazione e costituiscono una base solida per il monitoraggio continuo e l'attuazione di strategie di decarbonizzazione a lungo termine.

**Rapporto tra le emissioni suddivise per fonte e n° di dipendenti (tCO2eq/n° dip.)**



**Rapporto tra le emissioni suddivise per fonte e n° di dipendenti (tCO2eq/n° dip.)**



**Variazioni in tonnellate di CO2 equivalenti e percentuale delle emissioni in atmosfera**

	Variazione %	Variazione assoluta (tCO2eq)
<b>Tot. emissione dirette scope 1</b>	↻ -31,82%	-1,17
Emissioni da consumo di gas naturale	↻ -18,59%	-0,11
Emissioni da auto aziendali benzina	397,92% ↗	0,47
Emissioni da auto aziendali diesel	↻ -51,45%	-1,54
<b>Tot. emissione indirette scope 2 Market Based</b>	12,23% ↗	0,05
Emissioni da consumo di energia elettrica MB	12,23% ↗	0,05
<b>Tot. emissione indirette scope 2 Location Based</b>	12,23% ↗	0,03
Emissioni da consumo di energia elettrica LB	12,23% ↗	0,03
<b>Tot. emissione indirette scope 1 + scope 2 Market Based</b>	↻ -33,44%	-31,80
<b>Tot. emissione indirette scope 1 + scope 2 Location Based</b>	↻ -35,15%	-31,90



# ECONOMIA CIRCOLARE, ECO-DESIGN E PACKAGING SOSTENIBILE

## 5.2



ORBIS Italia adotta un approccio proattivo e sostenibile nella gestione delle risorse, puntando a ridurre l'impatto ambientale attraverso pratiche di economia circolare e eco-design. L'azienda applica principi che contribuiscono alla salvaguardia dell'ambiente, in particolare attraverso soluzioni innovative per il packaging e l'utilizzo di materiali riciclati.

Il packaging utilizzato da ORBIS Italia è interamente realizzato con materiali ecocompatibili. Il cartone impiegato è certificato FSC Misto o FSC Riciclato, garantendo che provenga da fonti responsabili e che venga riutilizzato, riducendo l'impatto ambientale.

In particolare, il cartone utilizzato per gli imballaggi è composto per almeno il 50% da materiale riciclato, con il vantaggio di poter essere interamente riciclato a sua volta, secondo le normative della decisione 129/97/CE (categoria "Cartone ondulato", numerazione 20, classificato come PAP).

Inoltre, per ottimizzare l'imballaggio e ridurre gli sprechi, gli sfridi di carta e cartone che derivano dalla fase di produzione vengono riutilizzati all'interno delle scatole stesse. Questi materiali vengono impiegati come supporti protettivi per evitare il movimento dei prodotti durante il trasporto, migliorando la sicurezza e riducendo la necessità di imballaggi aggiuntivi. Questo approccio riduce il consumo di nuovi materiali e promuove il riutilizzo delle risorse all'interno del ciclo produttivo.



ORBIS Italia partecipa attivamente al sistema CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi), versando il contributo previsto per le aziende che immettono imballaggi sul mercato. Questo contributo finanzia la raccolta, il riciclo e il recupero dei materiali da imballaggio, contribuendo a una gestione più efficiente dei rifiuti. Nel 2024, ORBIS Italia ha importato un totale di 2,010 tonnellate di imballaggi, rispetto a 4,280 tonnellate nel 2023.

ORBIS Italia è partner di APIRAEE (Consorzio nazionale per lo smaltimento dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche, pile e accumulatori). La mission di APIRAEE è garantire la corretta gestione del fine vita delle tipologie merceologiche che gestisce. Attraverso la sua rete, privilegia il riutilizzo e, dove non è possibile, garantisce il corretto trattamento e recupero dei materiali e assicura lo smaltimento a discarica del solo materiale non riciclabile in modo da massimizzare il riciclo delle materie prime seconde, chiave di volta per il corretto funzionamento dell'economia circolare.

Il forte impegno di ORBIS Italia verso l'economia circolare, risulta evidente anche nelle caratteristiche progettuali dei prodotti. Infatti, in linea con questa filosofia, ORBIS Italia ha immesso nel mercato nel 2024 il prodotto ECOZAV05.

Il supporto zavorra ECOZAV05 è una soluzione ecosostenibile progettata per sostenere i moduli fotovoltaici in modo sicuro ed efficiente. Questo supporto è realizzato utilizzando gusci in gomma riciclata proveniente da Pneumatici Fuori Uso (PFU), contribuendo così al riutilizzo di materiali altrimenti destinati allo smaltimento.

La gomma riciclata impiegata è trattata mediante un processo innovativo che garantisce la qualità del prodotto finale, rispettando elevati standard ambientali e qualitativi. L'utilizzo di materiali riciclati non solo riduce il consumo di risorse naturali, ma aiuta anche a ridurre l'impatto ambientale complessivo del prodotto. Il supporto è stato progettato per essere facilmente posizionato sulla superficie, senza necessità di ancoraggi invasivi, e i gusci in gomma riciclata contribuiscono a stabilizzare la struttura, prevenendo lo scivolamento e proteggendo la copertura sottostante.

In aggiunta a quanto riportato, tutti gli accessori del supporto zavorra, come la cintura perimetrale controvento e le staffe, sono stati progettati e prodotti in alluminio, garantendo così la completa circolarità.

Questa soluzione ecosostenibile rappresenta l'impegno di ORBIS Italia nell'utilizzo di materiali riciclati per ridurre l'impronta ecologica, offrendo al contempo una resistenza e una durabilità superiori per i sistemi fotovoltaici, senza compromettere la sicurezza o l'efficienza.



## L'USO DI PALLET CERTIFICATI PEFC

Un ulteriore esempio dell'impegno di ORBIS Italia verso l'economia circolare riguarda l'utilizzo di pallet in legno certificati PEFC, impiegati nelle fasi logistiche e di movimentazione dei materiali. I pallet costituiscono un elemento fondamentale all'interno della filiera di fornitura e, proprio per questo, la scelta di utilizzare soluzioni certificate secondo standard di sostenibilità forestale rappresenta una decisione strategica in linea con i valori ambientali dell'azienda.

I pallet utilizzati da ORBIS Italia provengono da produttori inclusi nel sistema di certificazione di gruppo gestito da S.A.P.I. Servizi per l'Artigianato e la Piccola Impresa Srl e accreditati tramite certificazione ICILA-PEFC-COC-002997. Tale certificazione, conforme agli standard PEFC ITA 1002:2020 e PEFC ST 2002:2020, garantisce che il materiale legnoso impiegato per la realizzazione dei pallet – principalmente abete rosso, larice, pino cembro, pino silvestre e pino nero – provenga da foreste gestite in modo sostenibile e da fonti controllate.

La metodologia di tracciabilità adottata, nota come "separazione fisica", consente di mantenere il materiale certificato ben distinto lungo l'intera catena di produzione, assicurando la piena conformità agli standard ambientali.

L'adozione di pallet PEFC non è solo una garanzia ambientale, ma comporta anche una serie di benefici concreti: dal punto di vista ambientale, riduce il rischio di deforestazione illegale e incentiva pratiche di gestione responsabile del patrimonio forestale; sotto il profilo operativo, consente a ORBIS Italia di rispondere con maggiore efficacia ai requisiti dei clienti attenti alla sostenibilità e di accedere a mercati regolati da criteri ambientali stringenti, come gli appalti pubblici soggetti ai Criteri Ambientali Minimi (CAM).

Questo approccio si integra perfettamente con la visione di ORBIS Italia sulla gestione circolare delle risorse, in cui anche i materiali di supporto e movimentazione – come i pallet – vengono selezionati secondo logiche di responsabilità ambientale, tracciabilità e durabilità. Il pallet, spesso considerato un semplice accessorio logistico, diventa così un ulteriore veicolo di coerenza tra strategia aziendale e impegno per la sostenibilità.



# GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

## 5.3

### Informativa GRI: 204-1

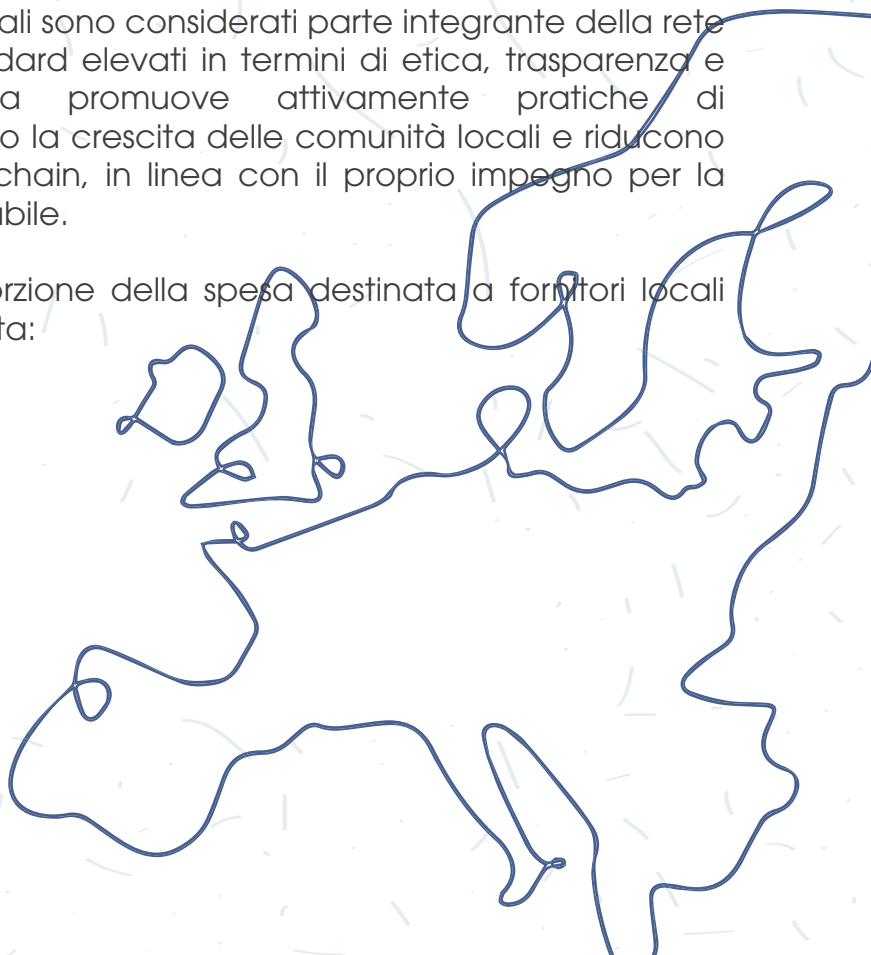


L'approvvigionamento locale rappresenta per ORBIS Italia un elemento strategico per la sostenibilità e la creazione di valore condiviso, in linea con i principi etici e di responsabilità sociale definiti nel Codice Etico e di Condotta. ORBIS Italia si impegna a garantire che i rapporti con i fornitori siano improntati alla trasparenza, all'integrità e alla collaborazione, promuovendo pratiche di approvvigionamento eque e sostenibili.

ORBIS Italia riconosce il valore strategico dei fornitori locali per il mantenimento di una catena di fornitura resiliente e responsabile. Come sottolineato nel Codice Etico, i fornitori e i partner commerciali sono considerati parte integrante della rete aziendale e devono rispettare standard elevati in termini di etica, trasparenza e rispetto dell'ambiente. L'azienda promuove attivamente pratiche di approvvigionamento che valorizzano la crescita delle comunità locali e riducono l'impatto ambientale della supply chain, in linea con il proprio impegno per la sostenibilità e l'innovazione responsabile.

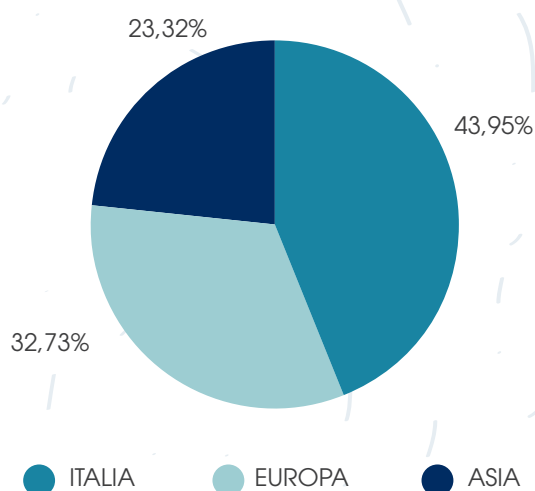
Nel periodo rendicontato, la proporzione della spesa destinata a fornitori locali rispetto al budget complessivo è stata:

- **Italia:** 43,95%
- **Europa** (esclusa Italia): 32,73%



Questi dati dimostrano che la maggior parte della spesa è stata effettuata il più vicino possibile alle sedi operative. Il 76,68% degli acquisti è stato realizzato in Italia ed Europa, privilegiando fornitori situati all'interno del mercato europeo.

L'approvvigionamento in Asia, pari al 23,32%, è stato limitato a quei casi in cui la produzione locale non offriva alternative competitive in termini di qualità, tecnologia o disponibilità di materiali. Questo approccio favorisce il rafforzamento delle economie locali, la riduzione delle emissioni legate ai trasporti e un maggiore controllo sulla filiera produttiva. La percentuale di spesa locale è stata calcolata sulla base delle fatture emesse e degli impegni economici assunti nel periodo di riferimento, applicando il criterio della competenza economica.



# Nota metodologica

## Informative GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-14

ORBIS Italia S.p.A. (di seguito "ORBIS Italia"), con sede legale in Via Leonardo da Vinci 9/B, 20051 Cassina de' Pecchi (MI), è un'azienda specializzata nella produzione di articoli inerenti al controllo dell'energia e all'efficienza energetica.

Con questo documento, ORBIS Italia presenta il suo primo Bilancio di Sostenibilità in conformità agli Standard GRI (Global Reporting Initiative), che copre il periodo che va dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e fornisce una rendicontazione trasparente sulle attività aziendali in ambito economico, sociale e ambientale, includendo i dati relativi a tutte le attività svolte da ORBIS Italia all'interno della sede legale e operativa di Cassina de' Pecchi. Sono state prese in considerazione due annualità al fine di avere la possibilità di effettuare un confronto e analizzare l'andamento dei dati nel corso del tempo.

Con riferimento all'anno fiscale 2023, l'azienda aveva già redatto una Relazione sulla sostenibilità seguendo il Modulo Base degli Standard VSME definiti da EFRAG, progettati specificamente per le piccole e medie

imprese (PMI) non quotate desiderose di rendicontare le loro performance di sostenibilità su base volontaria. Con questo nuovo Bilancio, ORBIS Italia riafferma il suo impegno nella rendicontazione della sostenibilità, adottando un approccio strutturato e in linea con le migliori pratiche internazionali.

Rispetto alla Relazione sulla sostenibilità del 2023, questo documento rappresenta un significativo impegno da parte di ORBIS Italia nel migliorare continuamente la qualità della propria rendicontazione di sostenibilità, garantendo la massima trasparenza e affidabilità delle informazioni condivise con gli stakeholder.

Infatti, oltre ad essere stati adottati gli Standard internazionali GRI per una maggiore comparabilità e trasparenza, è stato anche ampliato l'ambito di rendicontazione, includendo ulteriori indicatori ambientali, sociali e di governance.

A partire da questa edizione, la rendicontazione avrà cadenza annuale, dimostrando l'impegno costante di ORBIS Italia nel monitorare e comunicare i propri progressi in ambito sostenibilità.

Per qualsiasi informazione aggiuntiva relativamente al Bilancio di sostenibilità, è possibile contattare ORBIS Italia attraverso i canali aziendali ufficiali disponibili sul sito web [www.orbisitalia.it](http://www.orbisitalia.it) oppure rivolgersi direttamente al Comitato ESG scrivendo all'indirizzo e-mail dedicato [esg@orbisitalia.it](mailto:esg@orbisitalia.it). Il Consiglio di Amministrazione della società ha preso visione e approvato il presente Report di Sostenibilità.

# GRI index

**INDICE DEI CONTENUTI GRI CON RIFERIMENTI**

<b>Dichiarazione d'uso</b>	ORBIS ITALIA SPA ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 2024 con riferimento agli Standard GRI.
<b>Utilizzo GRI 1</b>	GRI 1: Principi di rendicontazione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	PAGINA
<b>GRI 2 Informazioni generali (2021)</b>	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica	76
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	76
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	76
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica	76
	2-5 Assurance esterna	Redatto in forma volontaria	
	2-6 Attività, catena del valore e rapporti commerciali	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	22
	2-7 Dipendenti	Diversità e inclusione	44
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Diversità e inclusione	44
	2-9 Struttura e composizione della Governance	Struttura e composizione della governance	28
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Struttura e composizione della governance	28
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Struttura e composizione della governance	28

<b>GRI 2 Informazioni generali (2021)</b>	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Presidiare la sostenibilità	31
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Presidiare la sostenibilità	31
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Presidiare la sostenibilità	31
	2-15 Conflitti di interesse	Etica del business	32
	2-16 Comunicazione delle criticità	Etica del business	32
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	-	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	-	
	2-19 Politiche retributive	Struttura e composizione della governance	28
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Struttura e composizione della governance	28
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Struttura e composizione della governance	28
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	03

<b>GRI 2 Informazioni generali (2021)</b>	2-23 Impegni assunti tramite policy	Missione, visione e valori	06
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Missione, visione e valori	06
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Etica del business	32
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Etica del business	32
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Etica del business	32
	2-28 Adesione ad associazioni	Struttura e composizione della governance	28
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di materialità	8
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Diversità e inclusione	44
<b>GRI 3 Temi materiali (2021)</b>	3-1 Procedura per determinare i temi materiali	Analisi di materialità	8
	3-2 Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità	8
	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8

<b>Etica del business e corporate governance</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>Innovazione tecnologica e smart solution</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>Data privacy e cyber security</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>Diversità ed equità</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>GRI 401 Occupazione 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Diversità e inclusione	44
<b>GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Diversità e inclusione	44
<b>GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Diversità e inclusione	44
<b>GRI 406 Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e inclusione	44

<b>Benessere, welfare e sviluppo professionale</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>GRI 401 Occupazione 2016</b>	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Benessere, welfare e sviluppo professionale	50
<b>GRI 401 Occupazione 2016</b>	401-3 Congedo parentale	Benessere, welfare e sviluppo professionale	50
<b>GRI 404 Formazione e istruzione 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Benessere, welfare e sviluppo professionale	50
<b>GRI 404 Formazione e istruzione 2016</b>	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Benessere, welfare e sviluppo professionale	50
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	57

<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	57
<b>GRI 403 Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	410-1 Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani	Salute e sicurezza sul lavoro	57

<b>Consumi energetici ed emissioni in atmosfera</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>GRI 302 Energia 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
<b>GRI 302 Energia 2016</b>	302-3 Intensità energetica	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
<b>GRI 302 Energia 2016</b>	302-4 Riduzione del consumo di energia	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
<b>GRI 305 Emissioni 2016</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
<b>GRI 305 Emissioni 2016</b>	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
<b>GRI 305 Emissioni 2016</b>	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62
<b>GRI 305 Emissioni 2016</b>	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	62

<b>Economia circolare, ecodesign e packaging sostenibile</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>Gestione della catena di fornitura</b>			
<b>GRI 3 Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	8
<b>GRI 204 Pratiche di approvvigionamento 2016</b>	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali	Gestione della catena di fornitura	74



energia intelligente

[www.orbisitalia.it](http://www.orbisitalia.it)  
Cassina De' Pecchi (MI)  
Via Leonardo Da Vinci, 9

Bilancio di sostenibilità realizzato in  
collaborazione con Open Group Italia srl