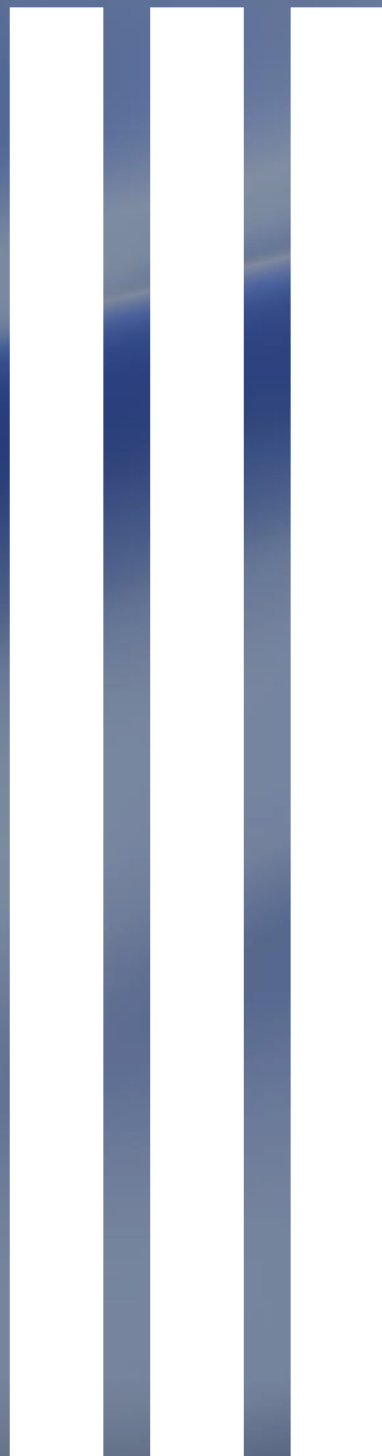




Il presente Report di sostenibilità è stato redatto in simulazione CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), applicando gli aspetti più direttamente rilevanti della nuova normativa. Tale approccio ha consentito di anticipare e sperimentare l'adozione degli standard richiesti, rafforzando la trasparenza e l'allineamento dei processi di reporting aziendali con le linee portanti della Direttiva.

SCOPO

8

1 CRITERI PER LA REDAZIONE

9

- 1.1 Obbligo di informativa BP-1 – Criteri generali per la redazione della propria dichiarazione sulla sostenibilità 9
- 1.2 Obbligo di informativa BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche 9

2 GOVERNANCE

10

- 2.1 Obbligo di informativa GOV-1 – Ruolo degli organi di Amministrazione, direzione e controllo 10
- 2.2 Obbligo di informativa GOV-2 – Informazioni fornite agli ADC e questioni di sostenibilità affrontate 14
- 2.3 Obbligo di informativa GOV-3 – Schema incentivi sulla base delle prestazioni ESG 15
- 2.4 Obbligo di informativa GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza 15
- 2.5 Obbligo di informativa GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità 16

3 STRATEGIA

18

- 3.1 Obbligo di informativa SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore 18
- 3.2 Obbligo di informativa SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi 23
- 3.3 Obbligo di informativa SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale 27

4 GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

36

- 4.1 Informativa sul processo di valutazione della rilevanza 36
 - 4.1.1 Obbligo di informativa IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti 36
 - 4.1.2 Obbligo di informativa IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa 40
- 4.2 Obbligo minimo di informativa sulle politiche e sulle azioni 40
 - 4.2.1 Obbligo minimo di informativa – Politiche MDR-P Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti 40
 - 4.2.2 Obbligo minimo di informativa – Azioni MDR-A Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti 42

5 METRICHE E OBIETTIVI

47

- 5.1 Obbligo minimo di informativa – Metriche MDR-M – Metriche relative a questioni 47
- 5.2 Obbligo minimo di informativa – Obiettivi MDR-T Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi 50

APPENDICE B: elenco degli elementi d'informazione

di cui ai principi trasversali e tematici derivanti da altri atti legislativi dell'UE

55

INFORMAZIONI AMBIENTALI

62

Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852
(regolamento sulla tassonomia)

62

ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI

63

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS

63

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

63

ESRS 2 Informazioni generali

63

1 GOVERNANCE

64

- 1.1 Obbligo di informativa relativo all' ESRS 2 GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione 64

2 STRATEGIA

65

- 2.1 Obbligo di informativa E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici 65
- 2.2 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale 65

3 GESTIONE DEGLI IMPATTI DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

67

- 3.1 Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima 67
- 3.2 Obbligo di informativa E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi 70
- 3.3 Obbligo di informativa E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici 71

**BOX: LOGISTICA SOSTENIBILE GREEN**

72

4 METRICHE E OBIETTIVI

74

- 4.1 Obbligo di informativa E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi 74
- 4.2 Obbligo di informativa E1-5 – Consumo di energia e mix energetico 75

4.3	Obbligo di informativa E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	76
4.4	Obbligo di informativa E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio	76
4.5	Obbligo di informativa E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio	76
4.6	Obbligo di informativa E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clim	77

02

INFORMAZIONI SOCIALI 78

ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA 79

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS	79
OBBLIGHI DI INFORMATIVA	79
ESRS 2 – Informazioni Generali	79

1 STRATEGIA 80

1.1	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	80
1.2	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	80

2 GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ 84

2.1	Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	84
2.2	Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	85

☒	BOX: SFIDA INNOVAZIONE 2022	86
-------------------------------------	-----------------------------	----

☒	BOX: UN 2023 DI ANNIVERSARI DA VIVERE E CONDIVIDERE	86
-------------------------------------	---	----

2.3	Obbligo di informativa S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	87
-----	---	----

2.4	Obbligo di informativa S1-4 – Interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni e approcci	89
-----	---	----

☒	BOX: IMPARARE LA GESTIONE DELLE PERFORMANCE E MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE	90
-------------------------------------	---	----

3 METRICHE E OBIETTIVI 92

3.1	Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	92
3.2	Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	93
3.3	Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	95
3.4	Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	95
3.5	Obbligo di informativa S1-9 – Metriche della diversità	95
3.6	Obbligo di informativa S1-10 – Salari adeguati	96
3.7	Obbligo di informativa S1-11 – Protezione sociale	96
3.8	Obbligo di informativa S1-12 – Persone con disabilità	96
3.9	Obbligo di informativa S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	97

☒	BOX ACADEMY	97
-------------------------------------	-------------	----

☒	BOX: TUTORAGGIO IN TELMOTOR	98
-------------------------------------	-----------------------------	----

☒	BOX: COINVOLGIMENTO E INCENTIVI DEI COLLABORATORI	98
-------------------------------------	---	----

3.10	Obbligo di informativa S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	99
------	---	----

☒	BOX: TELMOTOR A SUPPORTO DELLA SALUTE MENTALE	99
-------------------------------------	---	----

3.11	Obbligo di informativa S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	99
------	---	----

☒	BOX: TEAMBUILDING E CONDIVISIONE	100
-------------------------------------	----------------------------------	-----

3.12	Obbligo di informativa S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	101
------	---	-----

3.13	Obbligo di informativa S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	101
------	---	-----

ESRS S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE 102

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS	102
OBBLIGHI DI INFORMATIVA	102
ESRS 2 – Informazioni Generali	102

1 STRATEGIA 103

1.1	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	103
1.2	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	103

2 GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ 107

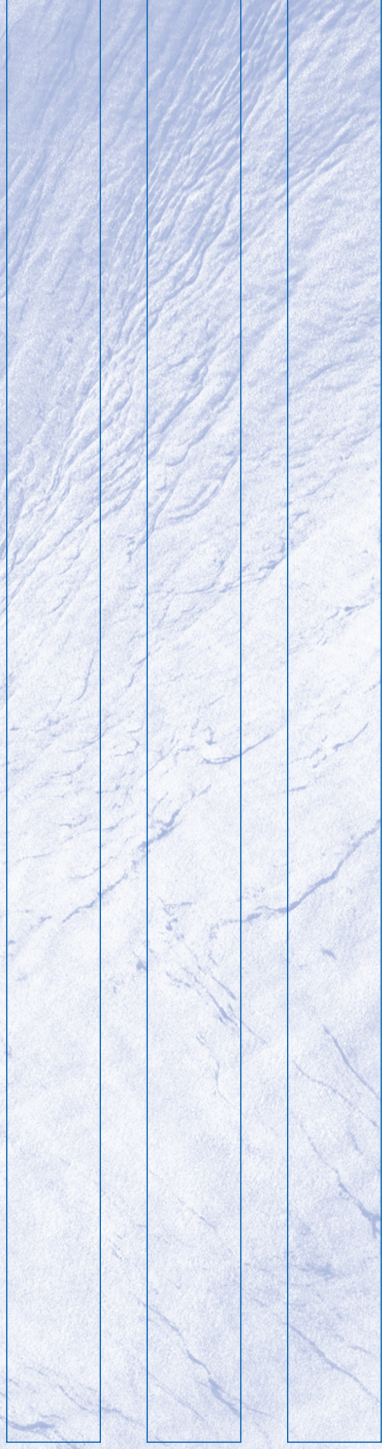
2.1	Obbligo di informativa S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	107
2.2	Obbligo di informativa S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	108

☒	BOX: TELMOTOR SPA E SIEMENS GUARDANO AL FUTURO	109
2.3	Obbligo di informativa S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori della catena del valore di esprimere preoccupazioni	110
2.4	Obbligo di informativa S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia i tali azioni	110
☒	VENDOR RATING ESG PER TELMOTOR SPA	111
3	METRICHE E OBIETTIVI	114
3.1	Obbligo di informativa S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	114
☒	BOX: UN PODCAST D'IMPRESA PER SCOPRIRE ED INFORMARE	115
ESRS S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI		116
SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS		116
OBBLIGHI DI INFORMATIVA		116
ESRS 2 – Informazioni Generali		116
1	STRATEGIA	117
1.1	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	117
1.2	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	118
2	GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	120
2.1	Obbligo di informativa S4-1 – Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	120
2.2	Obbligo di informativa S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori e dei lavoratori finali in merito agli impatti	120
☒	BOX: UN ANNIVERSARIO PER CONDIVIDERE IL FUTURO	121
2.3	Obbligo di informativa S4-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	121
2.4	Obbligo di informativa S4-4 – Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e utilizzatori finali e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e utilizzatori finali, nonché efficacia di tali azioni	122
☒	BOX CYBER SECURITY	124
3	METRICHE E OBIETTIVI	126
3.1	Obbligo di informativa S4-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	126

03

INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE		127
ESRS G1 CONDOTTA DELLE IMPRESE		128
SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS		128
OBBLIGHI DI INFORMATIVA		128
ESRS 2 – Informazioni Generali		128
1	GOVERNANCE	129
1.1	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	129
☒	BOX: ANNIVERSARI E GOVERNANCE SOSTENIBILE	130
2	GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	131
2.1	Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	131
2.2	Obbligo di informativa G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	131
☒	WHISTLEBLOWING IN TELMOTOR	132
2.3	Obbligo di informativa G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	134
2.4	Obbligo di informativa G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	135
3	METRICHE E OBIETTIVI	137
3.1	Obbligo di informativa G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva	137
☒	BOX: RICONOSCIMENTI AZIENDALI	137
3.2	Obbligo di informativa G1-5 – Influenza politica e attività di lobbying	137
3.3	Obbligo di informativa G1-6 – Prassi di pagamento	138
☒	BOX: L'ATTENZIONE E IL SOSTEGNO AL TERRITORIO COME PARTE INTEGRANTE DELLA CULTURA D'IMPRESA	138

INTRODUZIONE E NOTA METODOLOGICA



SEZIONE 00

Telmotor Spa è un'azienda italiana dedita all'innovazione tecnologica nel mondo dell'industria, delle infrastrutture e del terziario. Grazie alle sue competenze specialistiche, rappresenta un punto di riferimento per aziende e professionisti nella fornitura e distribuzione di prodotti e marchi di qualità per l'automazione industriale, l'energia e l'illuminotecnica, affiancati da servizi di consulenza, formazione, supporto alla progettazione e assistenza tecnica.

Lo spirito innovativo guida la crescita di Telmotor Spa a partire dalla sua fondazione, a Bergamo nel 1973 quando, per superare le resistenze di un mercato conservatore nell'ambito dell'automazione, si rese necessario innovare le modalità di concezione distributiva dei prodotti. Per questa ragione, venne fatta una scelta in apparente controtendenza: anziché puntare sui volumi e sull'impersonalità dell'offerta di massa, si decise di mettere il cliente al primo posto sviluppando una proposizione di valore che riflettesse l'attenzione massima alle sue esigenze.

Negli anni '80, con l'introduzione dei sistemi PLC programmabili, vennero fornite le prime soluzioni complete da cui nacquero le due aree di business presenti ancora oggi: Industry Automation ed Energy & Lighting Solutions.

I decenni successivi segnarono l'inizio dell'espansione aziendale: vennero fondate le prime filiali in Lombardia, per poi espandersi nel Lazio, in Piemonte, in Veneto e in Emilia Romagna. Gli anni 2000 furono caratterizzati dalla crescita umana e dal know-how aziendale, con l'introduzione di corsi di formazione per i dipendenti e i clienti e la nascita del progetto Academy.

Oggi è il tempo dell'integrazione e del potenziamento dell'offerta commerciale con soluzioni tecnologiche e competenze complementari, maturate grazie a partnership con realtà attive nel mondo dell'innovazione digitale: reti e cybersecurity, building automation, robotica, virtual commissioning e intelligenza artificiale.

Accanto a questi driver di sviluppo (centralità del cliente e digitalizzazione), si staglia nella sua importanza il tema della sostenibilità socio-ambientale del modello di creazione del valore di Telmotor Spa che ha avviato nel 2021 un percorso di consapevolezza in ottica ESG.

Il primo passaggio è stato la stesura di un narrativo di sostenibilità, servito come primo momento di raccolta dati e individuazione delle tematiche e delle iniziative più sentite all'interno dell'azienda. Per gli anni 2022 e 2023, Telmotor Spa ha invece deciso di orientarsi in modo strategico alla preparazione di un report, il più possibile in linea con la Direttiva CSRD, entrata nel frattempo in vigore il 4 gennaio 2024. Pur non essendo l'azienda soggetta – fino al 2025 su rendicontazione 2026 – alla direttiva CSRD, è stato scelto di sfruttare l'anticipo temporale per prepararsi alla fase di raccolta dati e familiarizzare così con le grandezze e le informazioni qualitative richieste dagli standard europei ESRS.

In questo documento si gettano quindi le basi per una futura rendicontazione in compliance CSRD, a partire dagli anni di riferimento 2022 e 2023. Il perimetro di rendicontazione è quello di Telmotor Spa.

ESRS 2 – Informazioni generali

8

INTRODUZIONE
E NOTA
METODOLOGICA

1. Criteri per la redazione

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA BP-1 – CRITERI GENERALI PER LA REDAZIONE DELLA PROPRIA DICHIARAZIONE SULLA SOSTENIBILITÀ

DATAPOINT N. 3-4-5

In questi primi paragrafi del report di sostenibilità, Telmotor Spa presenta i criteri che hanno guidato il processo di redazione del documento, attraverso il quale la società intende rendicontare a tutti gli stakeholder la procedura seguita nella stesura della dichiarazione sulla sostenibilità, riferita agli anni solari 2022 e 2023.

Si sottolinea che il presente report è stato redatto su base individuale, escludendo controllate e controllanti, facendo riferimento al solo perimetro in cui opera Telmotor Spa.

La copertura della catena del valore include informazioni sugli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti, collegate all'impresa tramite i suoi rapporti commerciali diretti e indiretti, nella catena del valore a monte o a valle. In questo senso l'azienda ha sviluppato un'analisi approfondita, valutando le dinamiche che coinvolgono dipendenti, proprietà, fornitori, partner, clienti, contestualizzati all'interno di strategie, politiche, azioni e obiettivi in grado di restituire una visione puntuale delle dinamiche inside-out e outside-in, tipiche della rendicontazione di sostenibilità e in linea con la Direttiva CSRD.

L'impresa non si è avvalsa dell'opzione di omettere una o più specifiche informazioni legate a proprietà intellettuale, know-how o risultati dell'innovazione, né di esenzioni dalla comunicazione concernente gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione.

1.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA BP-2 – INFORMATIVA IN RELAZIONE A CIRCOSTANZE SPECIFICHE

DATAPOINT N. 6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17

Rispetto agli orizzonti temporali adottati da Telmotor Spa, l'azienda si conforma alle definizioni contenute nell'ESRS 1, in particolare:

- Breve periodo: da 0 a 2 anni
- Medio Periodo: da 2 a 5 anni
- Lungo Periodo: oltre i 5 anni

L'azienda, nel presente report di sostenibilità, utilizza metriche che comprendono dati della catena del valore a monte e/o a valle stimati da fonti dirette. Laddove sia stato necessario basarsi su fonti indirette (proxy o medie di settore), Telmotor Spa ne descrive la base per la preparazione, il livello di accuratezza risultante ed eventuali azioni previste per migliorarne l'esattezza in futuro. Inoltre sono state individuate le metriche quantitative soggette ad incertezza, evidenziandone le cause e le ipotesi formulate in fase di valutazione.

Essendo questo il primo anno di rendicontazione in CSRD "simulata", non vi sono precedenti periodi con cui rapportare le misurazioni e i dati raccolti con medesima metodologia. Tuttavia alcuni dati pregressi, laddove comparabili, saranno oggetto di presentazione.

Telmotor Spa non è soggetta ad altre normative o disposizioni in materia di rendicontazione della sostenibilità e si avvale parzialmente delle disposizioni transitorie, in conformità all'appendice C dell'ESRS 1, per quanto concerne:

- ESRS 2 SBM3: effetti finanziari attesi
- ESRS E1 – 9: effetti finanziari attesi

2. Governance

DATAPOINT N.18

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-1 – RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

DATAPOINT N. 19-20-21-22-23

Telmotor Spa, negli anni 2022 e 2023, si è dotata dei seguenti organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (ADC):

- Collegio sindacale
- Organismo di vigilanza
- CDA
- Revisore

La loro composizione e diversità è così ripartita:

- CDA: rapporto donne/uomini 1/11; 9% di rappresentanza femminile; incarichi esecutivi 3; incarichi non esecutivi 8; rappresentanti dei lavoratori 0.
- Collegio sindacale: 1 donna/ 4 uomini; 0 con incarichi esecutivi; 5 senza incarichi esecutivi; 0 rappresentanti dei lavoratori.
- Organismo di vigilanza: rapporto donne/uomini 0/2; incarichi esecutivi 0; incarichi non esecutivi 2; rappresentanti dei lavoratori 0.
- Revisore: un uomo con incarico non esecutivo.

Per quanto concerne i ruoli nella sorveglianza sulle procedure di gestione di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) ESG, l'azienda fa affidamento alla relazione diretta tra il CDA, il comitato ESG e i consulenti esterni che si occupano di tematizzare gli aspetti ESG e di valutare il rischio. Negli altri organi non esiste un referente per la valutazione degli IRO.

Tuttavia il lavoro di questi organi è naturalmente e direttamente collegato alle politiche ESG di Telmotor Spa, in linea con l'ambizione aziendale di farle

diventare parte integrante delle strategie e dei piani operativi generali delle diverse funzioni, rappresentando uno spazio di innovazione a 360 gradi dove testare nuovi processi e nuovi obiettivi.

All'interno dei suddetti organi di ADC, si evidenziano le competenze in ambito di sostenibilità dei referenti dell'ufficio marketing, HR, logistica, controllo di gestione e acquisti, ottenute grazie a percorsi di formazione erogati nel 2022, sulla base dei quali l'azienda ha iniziato a muovere i suoi primi passi nel mondo della rendicontazione ESG.

Negli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo, nel 2022 e 2023, vi erano 6 membri indipendenti. In dettaglio:

- Organismo di Vigilanza: 2 membri (Avv. Andrea Locatelli e Avv. Vincenzo Fusco)
- Collegio sindacale: 3 membri
- Revisore: 1 membro (Dott. Federico Clemente)

Il ruolo della Dirigenza nei processi di controllo degli IRO ESG, è rappresentato dalla presenza del Consigliere delegato che ha la supervisione massima e finale su ogni processo aziendale, ivi inclusi quelli di rilevanza ESG. Si interfaccia con la "prima linea": direzione finanziaria, direzione commerciale, direzione people&organization, responsabili business unit.

Il suo controllo si esercita in assenza di procedure formalizzate per ogni singolo processo ESG, per quanto esista un richiamo al modello organizzativo 231.

Gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo e l'alta dirigenza verificano gli obiettivi definiti dagli IRO ESG e i loro progressi, attraverso un monitoraggio che avviene durante riunioni trimestrali.

La crescente sensibilità di Telmotor Spa verso le problematiche in materia di sostenibilità, si esprime poi con l'istituzione del comitato ESG che

10

INTRODUZIONE
E NOTA
METODOLOGICA

ESRS 2 –
INFORMAZIONI
GENERALI

coinvolge diverse risorse interne e alcuni consulenti esterni che, grazie a specifiche formazioni ed esperienze, condividono analisi, piani e attività. Prima referente progettuale è l'attuale Marketing Manager, Ing. Martina Locatelli, che collabora con un team costituito da: Ing. Francesca Caironi, People&Organization Manager, Ing. Francesco Chignoli, Responsabile customer care e logistic department, Ing. Andrea Locatelli, Supply Chain specialist e Dott.ssa Isabella Manenti, Group Controller (quest'ultima entrata in Telmotor nel 2023).

Il compito di Martina Locatelli è coordinare il team di lavoro interno ed esterno nella raccolta di dati e informazioni necessari alla predisposizione del bilancio di sostenibilità, facendosi garante della realizzazione dei progetti dichiarati e condivisi nel piano sostenibilità. Queste competenze impattano a livello generale su Telmotor e, in particolare, su alcuni processi e funzioni aziendali, tra cui: logistica, acquisti, business unit tecniche, HR, marketing, commerciale, etc. Si tratta di impatti relativi alle scelte di

prodotti e soluzioni da commercializzare, modalità di efficientamento dei processi (logistici, di mobilità, operativi, etc.), strategie di comunicazione, gestione HR e organizzazione aziendale

Del Comitato fanno parte i principali responsabili delle maggiori aree di impatto su cui vengono riflessi gli IRO che, nel corso di periodici incontri trimestrali, riportano al referente tutte le problematiche nonché le notizie sugli sviluppi delle iniziative intraprese in ambito ESG sulla base delle azioni pianificate. Tale processo porta alla redazione mensile di un report da parte del comitato ESG, poi sottoposto, vagliato e approvato dalla direzione generale.

I periodici brainstorming organizzati consentono un monitoraggio costante di tutti i potenziali impatti, rischi e opportunità che emergono lungo la catena del valore in cui opera Telmotor Spa. Tutto ciò viene annualmente rendicontato alla direzione generale e al Consigliere delegato.

La struttura organizzativa aziendale di Telmotor Spa può essere così schematicamente rappresentata:



TELMOTOR SPA

DIREZIONE GENERALE (CDA)

Sottocornola Ugo
Sottocornola Paolo
Sottocornola Bruno

TEAM QUALITÀ

Sottocornola Bruno
Alfonsi Cesare
Previtali Mattia

DIR. FINANZIARIA

Sottocornola Bruno

AMMINISTRAZIONE FINANZE

Petenzì Marco

GESTIONE CREDITI

Ronchi Sonia

RISORSE UMANE

Caironi Francesca

CONTROLLO GESTIONE

Mostosi Tiziana

UFFICIO ACQUISTI

Marini Simona

SCORTE

Viganò Diego

IT/CED

Cella Marco

LOGISTICA E TRASPORTI

Cuter Filippo

DIR. MARKETING

Caironi Francesca

SALES COORDINATOR

Rota Sergio

DIR. COMMERCIALE

Sottocornola Paolo

RESP. AREA BERGAMO

Milesi Marco

RESP. AREA BRESCIA

Bracchi Andrea

RESP. AREA CERNUSCO

Milesi Marco

RESP. AREA LECCO

Benzoni Roberto

RESP. AREA PADOVA

Ferro Cristian

RESP. AREA ROMA

Gargano Emanuele

RESP. AREA SARONNO

Bianchi Filippo

RESP. AREA TORINO

Bianchi Filippo

RESP. AREA VERONA

Ferro Cristian

R & D

IA Selini Maurizio
LC Morosini Mario

DIR. TECNICA

Campana Graziano

ENERGY & LIGHTING SOLUTIONS

Vaglietti Alessandro

ENERGY SOLUTIONS

Piazzalunga Roberto

LIGHT CONSULTING

Vaglietti Alessandro

INDUSTRY AUTOMATION

Morotti Fiorenzo

AUTOMATION PLC

Morotti Fiorenzo

AUTOMATION DRIVE

Biava Claudio

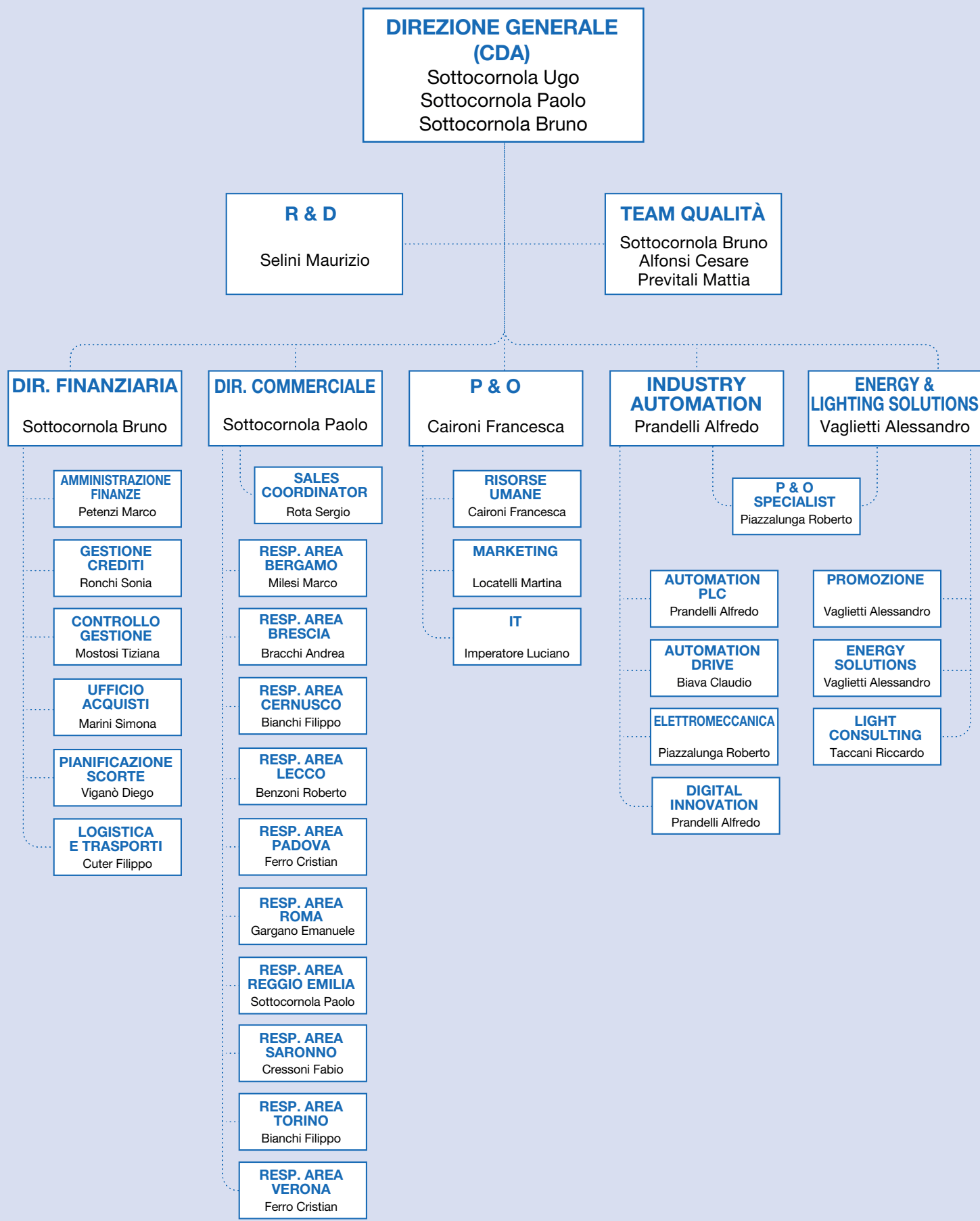
ELETTROMECCANICA

Piazzalunga Roberto

DIGITAL INNOVATION

Prandelli Alfredo

TELMOTOR SPA



Le variazioni intercorse nei due anni sono dovute a crescite professionali, potenziamenti dell'organico, pensionamenti e dimissioni.

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-2 – INFORMAZIONI FORNITE AGLI ADC E QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ AFFRONTATE

DATAPOINT N.24-25-26

La sostenibilità ambientale è un tema che va discusso e costantemente riportato ai livelli dirigenziali delle imprese, in modo che gradualmente diventi un tema di costante dialogo e strategia. A riguardo, Telmotor Spa, nel periodo di rendicontazione 2022 e 2023, ha discusso di tematiche ESG ogni tre mesi, su impulso del comitato ESG.

In Telmotor Spa, nel 2022 e 2023, non esisteva un processo di Due Diligence legato ai temi ESG, previsto in attivazione a partire dal 2025.

I risultati di questo processo di scambio e informazioni hanno portato alla nascita delle seguenti politiche:

- Politica della sostenibilità
 - Disposizioni sulla riduzione degli impatti ambientali
 - Disposizioni sull'efficientamento energetico di prodotti e processi
- Politica delle risorse umane
 - Politica sulla salute e sicurezza
 - Politica sul benessere dei dipendenti
- Politica sui fornitori

L'efficacia dei documenti sopra riportati è monitorata dai referenti delle funzioni aziendali più vicine al tema ESG di riferimento (uffici qualità, HR e amministrazione).

Gli organi ADC tengono conto degli impatti rischi-opportunità (IRO) strutturando un processo suddiviso in tre fasi:

1. Definizione dei temi materiali
2. Analisi dello status quo su policy e processi di due diligence, implementato nell'anno di riferimento
3. Individuazione di azioni di miglioramento, definite anche alla luce degli IRO e delle priorità aziendali

Nel governo dell'impresa, gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo tengono conto degli impatti, dei rischi e delle opportunità legate alle questioni di sostenibilità. Cruciale a tal proposito è il dialogo con il comitato ESG, grazie al cui contributo il CDA e gli altri organi possono effettuare valutazioni analitiche.

In generale l'approccio perseguito è di tipo precauzionale-preventivo, volto all'analisi anticipata dei possibili impatti negativi e allo sviluppo di soluzioni che prevengano il loro verificarsi. In parallelo, per quanto concerne le opportunità, gli organi ADC seguono un approccio data-driven che richiede uno studio di differenti scenari, al fine di decidere come sviluppare e, fino a che punto, il vantaggio individuato.

Durante gli anni di riferimento, gli organi ADC hanno affrontato i seguenti IRO:

RISCHI

- Scarsità di materie prime, dovuta a impatti ambientali, sulla logistica dei fornitori o di Telmotor Spa, con riflessi sui clienti e relativo danno sul fatturato (ESRS E1, ESRS S2, ESRS S4).
- Scarsità nella trasparenza e dubbia business ethics, con impatti sulla reputazione del brand e sull'accesso al credito (ESRS G1).
- Relazione poco chiara con i fornitori e prassi di pagamento non lineari (ESRS S2, ESRS G1).
- Scarsa fidelizzazione dei dipendenti e dei fornitori diretti o indiretti, dovuta a comportamenti aggressivi dei competitor (ESRS S1, ESRS S2).
- Riduzione della qualità delle forniture di Telmotor Spa e conseguente calo della domanda (ESRS S4).
- Scarsa diversity all'interno

di Telmotor Spa e relativo appiattimento del profilo del dipendente-tipo (ESRS S1).

IMPATTI

- Peggioramento dei rapporti con i fornitori, dovuto a una contrattualizzazione e gestione della collaborazione non soddisfacente.
- Maggiore difficoltà nell'individuare addetti altamente qualificati.
- Costi per eventuali procedimenti legali.

OPPORTUNITÀ

- Sviluppo di processi di logistica alternativa e a minor impatto ambientale (ESRS E1).
- Approfondimento dei meccanismi di due diligence e adozione di modelli di business più responsabili (B-CORP, società benefit) o certificati (ISO 14064, ISO 26000, etc.) (ESRS G1).
- Miglioramento delle prassi commerciali con i fornitori e sviluppo di un vendor rating ESG e di policy condivise sui termini di pagamento (ESRS G1).
- Ideazione di un meccanismo di incentivo e valorizzazione delle carriere che permetta a Telmotor di aumentare la propria talent acquisition (nei confronti dei nuovi lavoratori) e retention (nei confronti dei dipendenti e dei fornitori) (ESRS S1, ESRS S2).
- Investimenti in innovazione e sviluppo di un piano strategico di partnership ad alto valore aggiunto che permettano di avvalorare sempre di più le soluzioni Telmotor Spa, rispetto a quelle degli altri competitor (ESRS S4).
- Predisposizione di un piano di coinvolgimento degli stakeholder che preveda l'attivazione di incontri periodici con le associazioni del territorio, in modo da intercettare i bisogni più sentiti e le opportunità più interessanti promosse dalla comunità (ESRS S3).
- Investimento in ambito di

Diversity&Inclusion, con percorsi di formazione dedicata ed eventuali certificazioni e politiche ad hoc (ESRS S1).

2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-3 – SCHEMA INCENTIVI SULLA BASE DELLE PRESTAZIONI ESG

DATAPOINT N. 27-28-29

Telmotor Spa non ha avuto in essere, per gli anni di rendicontazione 2022 e 2023, alcun sistema di incentivazione connesso a questioni di sostenibilità. Questo aspetto è in studio per una sua possibile applicazione nel 2026.

2.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV-4 – DICHIARAZIONE SUL DOVERE DI DILIGENZA

DATAPOINT N. 30-31-32-33

Il dovere di diligenza è quel processo mediante il quale le imprese individuano, prevengono, mitigano e rendono conto del modo in cui gestiscono i propri impatti ESG.

Telmotor Spa, pur non avendo sistematizzato le procedure legate al processo di Due Diligence, ha intercettato, individuato, analizzato e verificato i potenziali fattori connessi ai propri impatti a livello di operation (comprendendo il ruolo dei fornitori diretti e indiretti, degli agenti di vendita, dei propri clienti e dipendenti), al fine di poter adottare le misure di prevenzione e mitigazione dei possibili impatti negativi, effettivi e/o potenziali, che l'attività aziendale potrebbe produrre sull'ambiente e sulle persone.

Telmotor Spa, nel presente report, fornirà informazioni sul rispetto dell'ambiente e dei diritti umani, sulla governance, sulle attività di gestione e di controllo adottate a livello di supply chain, nonché sulla capacità di evitare che dinamiche ambientali e sociali possano compromettere la capacità di generare valore per le proprie comunità.

Nei prossimi paragrafi verrà riportata la mappatura della supply chain che

ha consentito l'identificazione e la valutazione delle modalità per affrontare i rischi che impattano nella catena del valore. In particolare, nel paragrafo ESRS2 SBM-1, verranno esplicitati sia il modello di business che la catena del valore nella quale sono identificati tutti gli operatori (a monte e a valle) oltre che l'identificazione degli hot-spot (punti in cui possono manifestarsi situazioni da cui originano impatti, rischi e/o opportunità).

Al paragrafo ESRS2 SBM-2 verrà riportata l'informativa in merito alle modalità con cui Telmotor Spa ha sondato, esaminato e preso in considerazione gli interessi e le opinioni dei portatori di interesse, in seno alla strategia e al modello aziendale, attraverso l'ingaggio di: proprietà, collaboratori, fornitori indiretti, fornitori diretti, enti finanziatori, clienti B2B e B2C, comunità locali, istituzioni pubbliche e partner.

I principali risultati di queste

valutazioni sono integrati nelle politiche e nei processi aziendali per garantire il continuo monitoraggio, aggiornamento e miglioramento delle pratiche di Due Diligence in materia di ESG.

Nell'ambito della condotta aziendale, attraverso il comitato ESG, Telmotor Spa effettua periodicamente valutazioni globali, locali e tematiche per analizzare gli impatti generati dalle attività commerciali; al paragrafo ESRS2 SBM-3 verranno illustrati gli Impatti, i Rischi e le Opportunità (IRO) materiali originati nella catena del valore.

L'analisi della "materialità", illustrata al paragrafo IRO-1, riporterà i collegamenti con gli impatti emersi che, una volta identificati, Telmotor Spa valuterà al fine di prevenirne e mitigarne gli effetti.

Le informative relative alla Due Diligence, applicata da Telmotor Spa in materia di sostenibilità, sono esplicitate nel presente paragrafo e schematizzate come segue:

Elementi fondamentali del dovere di diligenza (Due diligence)	Paragrafi di riferimento
Integrazione del dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	GOV1 GOV4 SBM1
Coinvolgimento dei portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	SBM2
Individuazione e valutazione degli impatti negativi	SBM 3 IRO 1
Interventi per far fronte agli impatti negativi	MDR-P MDR-A
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi e comunicazioni	MDR-M MDR-T

2.5 OBBLIGO DI INFORMATIVA GOV – 5 – GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

DATAPOINT N. 34-35-36

Telmotor Spa ha implementato un sistema di gestione del rischio affidandosi a un consulente esterno,

in dialogo diretto con la direzione. L'obiettivo è stato, nei due anni di rendicontazione, valutare e pianificare tutte le attività necessarie alla riduzione del potenziale impatto negativo che variabili interne o esterne all'organizzazione hanno avuto sul conseguimento degli obiettivi aziendali. Ciò è reso possibile dal Risk Assessment annuale che, per il 2022 e 2023, è stato

gestito e monitorato dall'azienda.

Tra le variabili esterne (in prospettiva outside-in) e interne (in prospettiva inside-out) l'azienda ha considerato anche le dinamiche ESG, in base al livello di rischio e di impatto delle stesse sui processi di creazione del valore, con l'obiettivo di limitare gli eventuali effetti negativi attraverso attività sistematiche di identificazione, valutazione, trattamento e controllo del rischio.

I processi di Risk Management attivati sono riferiti al perimetro giuridico di rilevanza aziendale e si caratterizzano, per quanto concerne la rendicontazione di sostenibilità, per quanto riportato di seguito:

- Coinvolgimento delle unit potenzialmente impattate da rischi e

- opportunità ESG.
- Attivazione degli uffici interessati nel processo di mappatura e identificazione dei rischi, legati ai processi di rendicontazione di sostenibilità e riportati in tabella.
 - Sviluppo di un processo partecipato di prioritizzazione dei rischi, ordinati in base alla loro entità.
 - Definizione di un meccanismo di controllo interno per il quale le singole unit riportano eventuali anomalie o problemi al titolare dell'ufficio Risk Management.
 - Avvio delle procedure di correzione e mitigazione del rischio.

Dal punto di vista dei processi di controllo interno della rendicontazione di sostenibilità, si valutano i seguenti rischi:

Tema	Rischi	Strategie di mitigazione
Completezza e integrità dei dati	Dati parziali o non completi	Verifica della congruità del dato prima della divulgazione nel report
Accuratezza dei risultati delle stime	Risultati delle stime non accurati	Attenta verifica dei risultati delle stime
Disponibilità dei dati sulla catena del valore a monte e/o a valle	Mancata disponibilità dei dati nella catena del valore a monte e/o a valle	Dialogo con gli hot spot a monte e/o a valle
Tempistiche con cui le informazioni sono rese disponibili	Mancato rispetto delle tempistiche con cui sono rese disponibili le informazioni	Preparazione delle informazioni per tempo

I risultati della valutazione dei rischi ESG portano alla definizione di nuovi processi interni e di responsabilità per nuove (o pre-esistenti) figure che dovranno monitorare e produrre dati necessari alla rendicontazione.

I collaboratori Telmotor che si

occupano delle analisi dei diversi rischi ESG, relazionano periodicamente al comitato ESG che poi riporta agli organi ADC, esponendo i rischi e le relative strategie di miglioramento impattanti sulla redazione del report di sostenibilità.

3. Strategia

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA SBM-1 – STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE

DATAPOINT N. 37-38-39-40-41-42

La riflessione condotta da Telmotor Spa sulle questioni di sostenibilità, strategia, modello aziendale e catena del valore ha generato le seguenti valutazioni.

Per quanto concerne la strategia aziendale e il rapporto con le tematiche ESG, di seguito si riporta il Business Model Canvas che permette di identificare i processi alla base della creazione del valore, siano essi collegati a dinamiche tangibili o intangibili e i relativi impatti di sostenibilità.

Business Model Canvas

Telmotor spa



18

INTRODUZIONE
E NOTA
METODOLOGICA

ESRS 2 –
INFORMAZIONI
GENERALI

Il percorso che ha reso Telmotor Spa punto di riferimento per aziende e professionisti nella fornitura e distribuzione di prodotti e marchi di qualità per l'automazione industriale, l'energia e l'illuminotecnica, si è caratterizzato per:

- Affiancamento del cliente con servizi di consulenza, formazione, supporto alla progettazione e assistenza tecnica.
- Continua ricerca di soluzioni innovative per migliorare ed efficientare energeticamente gli edifici e le realtà industriali, rappresentando un centro di

eccellenza – anche ambientale – nel proprio settore.

- Dialogo con fornitori più sostenibili, al fine di ridurre l'impatto ambientale della propria offerta.
- Attività interne di sensibilizzazione e attenzione verso l'ambiente: raccolta differenziata, eliminazione delle bottiglie di plastica per i corsi Academy, rimozione dei bicchieri e delle palettine di plastica dalle vending machine, etc.

Telmotor Spa attualmente propone ai propri clienti diverse tipologie di prodotti e servizi:

Area Industry Automation

Telmotor Spa offre soluzioni, prodotti e marchi ad alto contenuto innovativo per semplificare la gestione e il controllo dei processi di produzione. In particolare:

- Supporta il cliente nella scelta dei prodotti e delle tecnologie necessarie per la progettazione di macchine e impianti di automazione precisi, affidabili e sicuri, contribuendo al miglioramento delle performance produttive, aumentando l'efficienza energetica e riducendo tempi e costi.
- Guida il cliente nel campo delle soluzioni di elettromeccanica, robotica collaborativa e digitalizzazione, per ottimizzare le funzioni di comando, sicurezza, manutenzione e di gestione dei dati.

Elenco prodotti:

- *Automation PLC: PLC / HMI-PC industriali-supervisione / Simotion / Reti industriali / Teleassistenza / Sistemi di visione / Bordo macchina / Condizionamento segnali*
- *Automation Drive: Motion control / Sistemi di azionamento AC-AC, AC-DC, multiasse AC-DC-AC / Motori e servomotori / Riduttori / Trasduttori e strumentazione di processo*
- *Elettromeccanica: Controllo industriale / Sicurezza funzionale / Armadi di comando / Sistemi di climatizzazione / Sistemi di interfaccia uomo-macchina / Bordo macchina / Consulenza UL*
- *Digital Innovation: Cobot / Software per la progettazione, simulazione e analisi / Cloud / Edge Computing / Intelligenza artificiale / Manutenzione predittiva / Realtà aumentata / Additive manufacturing e stampa 3D / Cybersecurity*

Alcuni dei settori applicativi di questa business unit sono:

- Industria alimentare

- Packaging
- Tessile
- Siderurgica
- Logistica
- Farmaceutica
- Chimica
- Oil&Gas
- Automotive

Area Energy & Lighting Solutions

Telmotor supporta, attraverso la scelta dei migliori marchi e componenti, la progettazione e la realizzazione di impianti elettrici civili e industriali e di sistemi di illuminazione funzionale e decorativa, per la perfetta unione tra vivibilità, sicurezza e affidabilità in ogni ambiente. Garantisce soluzioni human-friendly, altamente tecnologiche ed efficienti, volte a rendere le abitazioni, gli edifici e le aziende sempre più intelligenti e orientate al futuro. In particolare:

- Grazie alle soluzioni Telmotor, è possibile regolare la distribuzione e il monitoraggio dell'energia elettrica su diversi livelli, con quadri di bassa o media tensione, quadri intelligenti (Smart Panel) e sistemi di condizionamento ambientale (HVAC). L'aspetto qualitativo dei componenti è curato in ogni minimo dettaglio.
- Telmotor è partner per la progettazione e realizzazione di soluzioni per il Lighting: dalla pianificazione del progetto all'individuazione della soluzione idonea, offre consulenza e supporto tecnico a 360° per progetti di illuminotecnica funzionale e decorativa. Si avvale di collaborazioni con i migliori partner disponibili sul mercato dell'illuminazione, mantenendo al centro la qualità e l'innovatività dei prodotti.

Elenco prodotti:

- *Media tensione: Celle di media tensione / Trasformatori di media tensione / Relè di protezione MT CEI*

0-16 / Accessori per cavi / Accessori per cabina

- *Bassa tensione: Quadri e carpenterie / Trasformatori di isolamento / Cablaggio strutturato / Serie civili / Gruppi elettrogeni / UPS / Apparecchiature CEE / Blindosbarra*
- *Green building: Pannelli, inverter, storage, accessori e strutture di montaggio per fotovoltaico / Sistemi di protezione di interfaccia / Stazioni di ricarica in AC e DC per veicoli elettrici*
- *Impianti speciali e comfort: Antincendio-Fire / Antintrusione / TVCC / Controllo accessi / Diffusione sonora / EVAC / Rilevazione fumi e gas / Konnex / Home building / Gestione hotel / Domotica / BMS / HVAC*
- *Light Consulting: Illuminazione decorativa, funzionale e di emergenza*

Alcuni dei settori applicativi di questa linea di business sono:

- Poli industriali
- Poli didattici
- Luoghi di culto
- RSA e strutture sanitarie
- Hotel e strutture ricettive
- Residenze private
- Uffici e aziende
- Retail e GDO

Il settore in cui opera Telmotor Spa non è inserito in quelli per i quali è necessario un maggior dettaglio di rendicontazione. I prodotti indicati precedentemente sono significativi in quanto rappresentano almeno il 10% dei ricavi dell'impresa.

I gruppi di clienti cui l'azienda rivolge il proprio lavoro sono:

- Costruttori di macchine / OEM
- Quadristi
- System integrator
- Aziende finali
- Studi di progettazione e architettura
- Light Designer
- Installatori
- General Contractor
- Privati
- Enti pubblici

Telmotor Spa opera esclusivamente in Italia, dove risiede il 100% dei propri addetti. In Italia nessuno dei prodotti aziendali è vietato.

Nel periodo di rendicontazione 2022-2023 il ricavo totale è stato di 198 milioni di Euro (2022) e 212 milioni di Euro (2023), di cui:

2022:

- Percentuale export/import: 0,66%/2,12%
- Aumento dell'export rispetto all'anno precedente (2021)
- In evidenza il valore EBIT 2022 di 19.936.035 Euro, in aumento rispetto all'anno precedente (15.844.961 Euro).

2023:

- Percentuale export/import: 0,52%/2,41%
- Aumento dell'import rispetto all'anno precedente (2021)
- In evidenza il valore EBIT 2023 di 21.619.102 Euro, in aumento rispetto all'anno precedente (19.936.035 Euro).

Nel 2022 e 2023 non vi erano altri settori significativi o attività che avessero generato profitti intersocietari con impatti significativi.

Durante gli anni di rendicontazione sono stati fissati obiettivi di sostenibilità specifici per gruppi significativi di prodotti o servizi, categorie di clienti o aree geografiche ed è stata avviata una riflessione specifica sui rapporti con i portatori di interessi, come descritto più avanti.

A livello strategico, Telmotor Spa ha attuato alcune scelte precise che si collegano a tematiche ESG, tra cui:

- L'attivazione di una rete intranet aziendale che consente, da un lato, una migliore gestione della raccolta dei dati ESG, della loro articolazione e classificazione e, dall'altro, permette un più rapido e preciso utilizzo delle risorse condivise da parte delle diverse funzioni aziendali, evitando l'impiego massivo di carta.
- Il sistema informativo è stato

potenziato attraverso l'introduzione di un software applicativo, chiamato Advanced Security, che consente di rispondere in modo tempestivo a possibili attacchi, in linea con la particolare attenzione che l'azienda riserva alla sicurezza dei dati interni ed esterni. Dopo l'inserimento di questo strumento non si sono verificati (nel 2022 e 2023) casi che abbiano richiesto l'intervento di tecnici esperti in attacchi informatici.

Ulteriori investimenti di progetto, processo e prodotto che hanno consentito di soddisfare al meglio le aspettative dei clienti sono stati:

- Il nuovo magazzino automatico e l'ottimizzazione delle attività logistiche che ne sono derivate: il progetto di installazione di Autostore è iniziato nel 2021 e il magazzino è attivo da luglio 2022. Il progetto ha portato benefici sia interni che esterni:
 - Benefici interni: aumento della velocità e della sicurezza delle attività di magazzino.
 - Benefici per i clienti: aumento della qualità degli imballi ricevuti e riduzione degli errori relativi alla merce consegnata.
- L'eliminazione di circa l'80% degli acquisti di imballo di plastica, sostituiti da una spinta al riciclo del packaging dei fornitori e dall'acquisto di scatole e imballaggi in carta riciclata.
- L'efficientamento del parco mezzi con autoveicoli meno inquinanti:
 - Nel 2022 e nel 2023 sono stati rottamati 9 furgoni di proprietà, 7 dei quali sono stati sostituiti con mezzi meno inquinanti che possono circolare anche nelle zone con particolari restrizioni (Es. area C di Milano). In questo modo Telmotor è riuscita a ottimizzare le consegne, parte delle quali è stata esternalizzata a società di trasporto terze, offrendo un servizio logistico più veloce ed efficiente.

Per quanto concerne gli investimenti realizzati a vantaggio dei fornitori, questi si sono concretizzati in:

- L'ottimizzazione della gestione dei fornitori, avvenuta tramite la piattaforma Metel che facilita attivamente lo scambio di flussi informativi, garantendo una comunicazione efficiente e trasparente.

Al di fuori di questa iniziativa, non sono stati effettuati investimenti aggiuntivi.

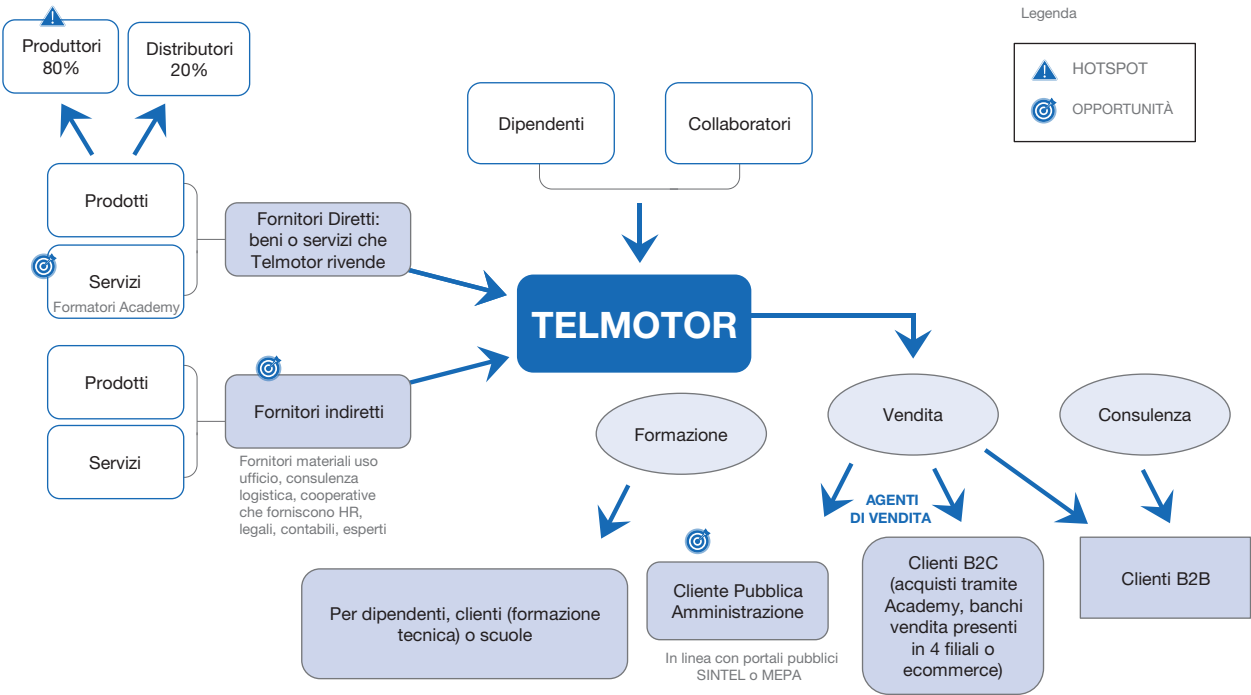
Per quanto riguarda i propri collaboratori, Telmotor ha definito le seguenti progettualità:

- Gli investimenti formativi e informativi, obbligatori e facoltativi: sono stati sviluppati piani di formazione dettagliati e personalizzati.
- Gli investimenti a livello IT: sono state effettuate diverse analisi su tutti i processi aziendali, attraverso il progetto Digital Fit, guidato dal team IT e da una società di consulenza esterna, con l'obiettivo di cambiare l'ERP, il cui rilascio è previsto per il 2026.
- La crescita della sensibilità e della cultura verso temi strategici e importanti, come la leadership diffusa: oltre 70 collaboratori hanno partecipato attivamente al percorso di planning, condividendo le linee guida strategiche aziendali.

Nessuna azienda lavora isolata dal contesto territoriale e dai propri stakeholder, motivo per cui è importante rappresentare la catena del valore in cui anche Telmotor Spa è inserita.

Nell'immagine di seguito riportata, si presenta una schematizzazione della catena del valore di cui si restituiscono, non solo le caratteristiche a monte e a valle, ma anche i punti di criticità (hot spot) che incidono in modo importante nel flusso dei rapporti e nello scambio di servizi/prodotti tra gli attori.

CATENA DEL VALORE TELMOTOR



La catena del valore di Telmotor Spa si sviluppa attraverso diverse fasi:

- Inizia con la selezione e l’approvvigionamento dei prodotti e delle tecnologie necessarie, attraverso partner e fornitori nazionali e internazionali.
- La seconda fase riguarda l’analisi e lo sviluppo di soluzioni su misura per i clienti, sfruttando le competenze di tecnici, progettisti e ingegneri.
- Segue la preparazione dell’offerta che include la soluzione e l’insieme dei componenti necessari per rispondere alle esigenze dei clienti.
- La fase successiva è rappresentata da logistica e distribuzione che garantiscono la consegna puntuale delle soluzioni e dei prodotti.
- A seguire c’è l’eventuale supporto all’installazione e alla messa in servizio presso il cliente, seguita da un’accurata assistenza tecnica post vendita e/o dalla formazione, erogata tramite Academy.
- Infine Telmotor può offrire un continuo monitoraggio e manutenzione delle soluzioni implementate.

Nella suddetta catena del valore, i rischi e le opportunità ESG ambientali, sociali

e di governance (cosiddetti hotspot) si concentrano in diversi punti chiave.

Rischi:

Approvvigionamento: i rischi ambientali si manifestano nella scelta dei prodotti e dei fornitori. Se i fornitori non adottano pratiche sostenibili, possono contribuire alla deforestazione, all’inquinamento o all’eccessivo sfruttamento delle risorse naturali.

I rischi sociali derivano da possibili violazioni dei diritti umani e condizioni di lavoro non sicure nelle catene di approvvigionamento.

Supporto alla progettazione e ingegnerizzazione: i rischi ambientali si riferiscono all’efficienza energetica e alla sostenibilità delle soluzioni individuate. La mancata considerazione di configurazioni ecocompatibili potrebbe portare a impatti ambientali negativi.

Produzione (lato fornitori) e assemblaggio: qui emergono rischi legati all’impatto ambientale dei processi produttivi dei fornitori: emissioni di CO2 o gestione inadeguata dei rifiuti all’interno dei magazzini aziendali.

Sul fronte sociale, il rischio riguarda le condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori.

In termini di governance, la trasparenza

delle procedure aziendali è cruciale.

Logistica e distribuzione: i rischi ambientali includono le emissioni legate ai trasporti e la gestione sostenibile dei magazzini, oltre che la scelta di partner logistici che adottano pratiche responsabili.

Supporto all'installazione e assistenza: le pratiche di installazione possono comportare rischi ambientali se i rifiuti o i materiali non vengono smaltiti correttamente.

Dal punto di vista sociale, è essenziale garantire che i lavoratori coinvolti ricevano adeguata formazione e lavorino in sicurezza.

Monitoraggio e manutenzione: il mancato monitoraggio può portare a inefficienze energetiche o ambientali.

La mancanza di trasparenza sui risultati delle performance ESG può creare problemi di governance.

Opportunità:

Approvvigionamento: l'azienda può selezionare fornitori che adottano pratiche sostenibili, utilizzando materiali riciclati o a basso impatto ambientale.

Scegliere partner che rispettano i diritti umani e promuovono il lavoro equo, rappresenta un'opportunità sociale e di governance importante, in linea con le normative italiane e internazionali sull'impiego e la sostenibilità, e con le aspettative della maggior parte degli enti creditizi.

Supporto alla progettazione e ingegnerizzazione: le opportunità ambientali nell'integrare tecnologie verdi, come l'efficientamento energetico, l'ottimizzazione delle risorse e l'adozione di soluzioni smart per l'illuminazione e l'automazione industriale, risiedono nella riduzione degli impatti e nella capacità di rispondere alla crescente domanda di sostenibilità dei clienti, per i quali la transizione ecologica sarà una priorità sempre più normata.

Produzione (lato fornitori) e assemblaggio: investire in processi a basso impatto ambientale e in energie rinnovabili, rappresenta un'opportunità sostenibile significativa.

Inoltre migliorare le condizioni di

sicurezza e benessere dei dipendenti rafforza l'aspetto sociale, attirando talenti e migliorando la reputazione aziendale.

Logistica e distribuzione: adottare soluzioni di trasporto a basse emissioni e ottimizzare i percorsi per ridurre il consumo di carburante, offrono opportunità di risparmio economico e di CO2 emessa.

Inoltre l'implementazione di pratiche di gestione dei rifiuti efficienti nei magazzini e l'uso di imballaggi riciclabili, rappresentano processi di razionalizzazione interna dei processi e di risposta ai bisogni di lavorare in filiere sempre più sostenibili.

Supporto all'installazione e assistenza: l'azienda può promuovere tecniche di installazione sostenibili, riducendo l'uso di materiali dannosi e ottimizzando l'efficienza energetica delle soluzioni installate. Inoltre formare il personale e i clienti sull'uso responsabile delle tecnologie implementate può migliorare l'impatto sociale, riducendo i rischi e creando valore a lungo termine.

Monitoraggio e manutenzione: l'adozione di sistemi di monitoraggio avanzati per ottimizzare l'efficienza energetica e ridurre gli sprechi, offre un'importante opportunità ambientale.

Inoltre, fornire rapporti trasparenti sulle performance ESG ai clienti e agli stakeholder (anche finanziari), migliora la governance, favorendo una maggiore fiducia e conformità alle normative italiane ed europee.

Ulteriori dettagli saranno illustrati nelle relative informative tematiche.

3.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA SBM-2 – INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI

DATAPOINT N. 43-44-45

Gli stakeholder mappati e tipicizzati da Telmotor Spa sono:

- **Shareholder e proprietà:** proprietari del capitale finanziario e produttivo di Telmotor Spa.
- **Dipendenti e collaboratori:**

- risorse che operano per Telmotor Spa, inquadrati con un regolare contratto; possono avere diverse anzianità di servizio ed età. Abitano tendenzialmente all'interno dei territori in cui opera Telmotor, ad eccezione di risorse con competenze specifiche che possono provenire da aree geografiche più distanti.
- **Fornitori diretti:** aziende che forniscono prodotti che verranno successivamente venduti al cliente
- finale, portando valore aggiunto a Telmotor; possono essere nazionali oppure di rappresentanza nazionale ma con sede legale all'estero (es. Siemens spa).
- **Enti finanziatori:** istituti finanziari, banche, agenzie, obbligazionisti e qualsiasi altra istituzione che conceda prestiti, agevolazioni finanziarie, estensione del credito, sia di natura pubblica sia privata.
 - **Clienti:** aziende del territorio nazionale,

TELMOT			
STAKEHOLDER	Benefici che ricevono dalla partecipazione al processo di STK engagement	Contributi che portano partecipando	Conflitti potenziali, pregressi, attuali
SHAREHOLDER e PROPRIETÀ	Chiarimento interno sulle aspettative ESG	Forte attenzione alle dinamiche quantitative; capacità decisionale e selettiva molto forte essendo ai vertici della governance	Possibile eccessiva attenzione alle variabili economiche
DIPENDENTI e COLLABORATORI	Forte engagement e responsabilizzazione verso tematiche ESG, creazione di cultura e valore	Idee e propositività rispetto a progetti e attività in temi ESG	Possibile rigidità verso allineamento alle performance richieste e progettualità che non ricadono direttamente sulla singola persona che potrebbe creare disagi e contrasti
FORNITORI DIRETTI (STRATEGICI)	Rapporto più stretto con il proprio buyer (Telmotor), conoscenza di normative e standard più sfidanti, miglioramento della propria reputazione agli occhi del cliente	Rappresentanza dei bisogni e delle opportunità della catena del valore (ciclo passivo), condivisione di progetti e creazione di alleanze, rinnovamento di prassi e procedure mirando all'ottimizzazione delle relazioni	Possibile rigidità e scarsità di risorse per l'allineamento alle performance richieste dal buyer
ENTI FINANZIARI (BANCHE, FONDI, PARTNER FINANZIATORI)	Conoscenza dei nuovi obblighi di rendicontazione CSRD; conoscenza della normativa; miglioramento della reputazione nell'ambiente finanziario; chiarimento delle loro aspettative sui temi ESG	Spunti, bisogni, opportunità dal punto di vista dell'ambito finanziario, con un'accezione specifica alla tematica ESG legata alla finanza creditizia e agevolata	Possibile eccessiva attenzione alle variabili economiche
CLIENTI (B2B)	Rapporto più stretto con il proprio fornitore e chiarimento delle loro aspettative sui temi ESG	Idee e propositività rispetto a progetti e attività in temi ESG	Possibile rigidità verso allineamento alle performance richieste
COMUNITÀ LOCALE (ONLUS, ASSOCIAZIONI)	Rapporto più stretto con l'azienda e chiarimento delle loro aspettative sui temi ESG	Idee e propositività rispetto a progetti e attività in temi ESG	Possibile forte dipendenza economica dalla filantropia aziendale
ISTITUZIONI PUBBLICHE	Conoscenza dei nuovi obblighi di rendicontazione CSRD; Conoscenza approfondita dei nostri processi sostenibili, maggiore vicinanza al mondo imprenditoriale e partecipazione attiva alla creazione di valore.	Idee e propositività rispetto a progetti e attività in temi ESG	Linguaggi diversi; tempistiche lunghe di collaborazione
PARTNER	Conoscenza dei nuovi obblighi di rendicontazione CSRD; conoscenza della normativa; creazione di cultura e valore; chiarimento delle loro aspettative sui temi ESG	Idee e propositività rispetto a progetti e attività in temi ESG	Possibile rigidità verso allineamento alle performance richieste.

di qualsiasi settore e grandezza, caratterizzate da processi decisionali complessi, ordini di dimensioni diverse e negoziazioni di breve o lungo termine.

- **Comunità:** associazioni non profit, rappresentanze di cittadini locali e gruppi di interesse che seguono tematiche sociali o ambientali da vicino, facendosi portavoci dei bisogni della comunità.
- **Istituzioni pubbliche:** enti locali o nazionali e internazionali, operanti

con rappresentanze sul territorio e in grado di modificare le normative economiche, ambientali e sociali di stretto interesse per l'azienda.

- **Partner:** società controllate da Telmotor Spa che sviluppano relazioni economico-commerciali, finalizzate alla crescita complessiva del Gruppo.
- In merito al processo di coinvolgimento degli stakeholder, Telmotor Spa ha sviluppato un'analisi dei livelli riportata di seguito:

OR 2023

Attività di engagement: modalità	Frequenza del coinvolgimento (addizionale rispetto alla preparazione della doppia matrice di materialità)	Indicatori di monitoraggio
Una riunione in presenza per avvio attività raccolta dati ESG; una riunione per monitoraggio della raccolta dati ESG e contributo per la loro quota-parte.	Riunione di avvio raccolta dati nel primo mese di attività. Riunione di monitoraggio ogni tre mesi (possibile cadenza con il CdA)	Realizzazione della riunione; Presenza di almeno la metà + 1 degli aventi diritto di voto in CdA (o comunque dei soci di maggioranza o dei soci con il maggior numero di quote); Presenza di un action plan conseguente a quanto discusso nelle riunioni
Comitato di lavoro costituito da figure di diverse funzioni aziendali che si fanno portavoce del progetto e di temi ESG. Piano di comunicazione strutturato che comprende piano di newsletter e comunicazioni mirate tramite totem interni, canali interni e social.	Comunicazioni mensili tramite strumenti di comunicazione messi in campo	Indicatori digitali (es: apertura newsletter)
Coinvolgimento diretto tra ufficio acquisti e una selezione di 50 fornitori a cui verrà somministrato un questionario ESG	Incontri annuali con Ufficio Acquisti	Realizzazione delle riunioni in calendario. Presenza di un action plan conseguente a quanto discusso nelle riunioni. Condivisione certificazioni ESG
Piano di comunicazione dedicato, con la possibilità di presentare un business plan che illustri le diverse iniziative anche nell'ottica economico finanziaria	Al bisogno	Realizzazione delle riunioni in calendario. Presenza di un action plan conseguente a quanto discusso nelle riunioni
Piano di comunicazione dedicato	Mensile	Indicatori digitali (es: apertura newsletter)
Piano di comunicazione ESG (media), comprensivo di Conferenza Stampa	Secondo piano editoriale	Indicatori di adesione al progetto e di impatto sociale
Piano di comunicazione ESG (media), comprensivo di Conferenza Stampa	Secondo piano editoriale	Indicatori di durata della collaborazione e di adesione al progetto
Coinvolgimento diretto anche con un Comitato ad hoc costituito da figure di diverse funzioni aziendali che si fanno portavoce del progetto e di temi ESG. Piano di comunicazione strutturato a livello di Gruppo e di DIGINNOVA.	Trimestrale	Realizzazione delle riunioni in calendario. Presenza di un action plan conseguente a quanto discusso nelle riunioni.



In base a tale approccio, l'azienda ha seguito la realizzazione di un processo di engagement dei propri stakeholder, basato sulle linee guida AA1000 SES, emanate da Account Ability (2015), i cui tre principi chiave sono:

- **Inclusività:** garantire il coinvolgimento dei propri stakeholder in tutto il processo, con l'obiettivo di definire una risposta strategica e condivisa alle sfide dello sviluppo sostenibile.
- **Rilevanza:** determinare la pertinenza e la significatività di un tema, sia per l'organizzazione che per i suoi stakeholder.
- **Rispondenza:** assicurare una risposta adeguata in merito ai temi chiave che hanno un impatto sugli stakeholder, attraverso decisioni, azioni e comunicazioni mirate ed efficaci.

La comprensione delle opinioni e degli interessi degli stakeholder ha tenuto conto di scambi avvenuti in diversi ambiti, sia commerciali che di marketing e di ricerca, frutto di un dialogo che Telmotor considera cruciale. In particolare, per la realizzazione della doppia matrice di materialità, è stato previsto e organizzato un coinvolgimento caratterizzato dall'uso di:

- Questionari (dipendenti, clienti, fornitori e istituzioni)
- Interviste da remoto (clienti direzionali, enti finanziari, comunità e partner di ricerca)
- Incontri e interviste dal vivo (soci e direzione)

La gestione di questi scambi di informazioni in ambito ESG, è stata opera del Comitato ESG cui afferiscono i referenti delle funzioni: marketing, HR, controllo di gestione, logistica e supply chain. Il team, responsabile per la definizione di obiettivi, criteri, action point specifici e tipizzazione dei diversi stakeholder, ha raccolto i dati emersi dal dialogo con tutti i portatori di interesse e li ha valutati per la realizzazione della matrice di doppia materialità e per la definizione (o miglioramento) di policy aziendali interne con impatti ESG.

Ad oggi Telmotor Spa non sintetizza in

report periodici i risultati dello stakeholder engagement, tuttavia ne include gli aspetti più importanti nel narrativo e nei report di sostenibilità realizzati a partire dal 2021 e disponibili sul sito aziendale.

Frutto dei diversi round di coinvolgimento stakeholder condotti nel 2022 e 2023, Telmotor ha modificato la propria strategia inserendo temi ESG nelle agende delle varie unit aziendali, facendoli diventare argomento di riflessione e di sviluppo di scelte più responsabili da parte dei manager.

Gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo sono periodicamente informati dal comitato ESG che garantisce un flusso costante di informazioni circa il lavoro di ascolto e valutazione delle opinioni degli stakeholder. Questo consente, come nel percorso di definizione della matrice di doppia materialità, di promuovere politiche, azioni e investimenti necessari per il miglioramento della gestione aziendale, avendo come riferimento le tematiche di sostenibilità che emergono dallo scambio con tutti i portatori di interessi.

3.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA ED IL MODELLO AZIENDALE

DATAPOINT N. 46-47-48-49

Telmotor Spa fornisce una descrizione di impatti, rischi e opportunità rilevanti, il cui processo viene dettagliato al successivo paragrafo 4.1. *IRO –1 Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti e le opportunità rilevanti.*

A seguito del processo di definizione della matrice di doppia materialità, sviluppata a partire dal coinvolgimento degli stakeholder precedentemente illustrato, Telmotor Spa ha individuato i seguenti temi materiali:

1. In area ambientale: ESRS E1 Cambiamenti climatici
2. In area sociale: ESRS S1 Forza lavoro; ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore; ESRS S4 Consumatori ed utilizzatori finali

3. In area di governance: ESRS G1
 Condotta delle imprese
 La tabella seguente illustra gli impatti, i rischi e le opportunità legati ai temi rilevanti individuati, di cui alle lettere a) b) c) del

presente paragrafo. Essi valgono per il biennio 2022 e 2023, baseline temporale di riferimento.
 Ulteriori dettagli saranno sviluppati nell’indicatore tematico specifico.

IMPATTI NEGATIVI E POSITIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER ESRS DI RIFERIMENTO Costi operativi elevati: l’aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell’energia può influenzare la redditività aziendale. Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione con potenziale perdita di clienti e generando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali. <i>Diminuzione di costi per la società, frutto di efficientamento dei consumi e dei materiali.</i> <i>Diminuzione dell’impatto sul territorio, frutto di logistica più green e minore uso di materie prime non rinnovabili.</i> <i>Limitazione dei blocchi o dei ritardi nelle forniture.</i>	SHAREHOLDER E PROPRIETÀ Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico ESRS E1 Eventi climatici estremi che possono influenzare disponibilità qualità delle materie prime e dei componenti. Entrata in vigore di normative più stringenti che richiedono il ricorso a pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Fornitori di componenti che potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, esposti quindi a fluttuazioni nei prezzi dell’energia.	Sviluppo di nuove relazioni commerciali. Apertura di mercato. Possibilità di sviluppo di nuove tecnologie e utilizzo di nuovi strumenti che possono portare a un risparmio in termini di costi e materie prime.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER ESRS DI RIFERIMENTO Perdita di immagine e reputazione interna ed esterna. Crollo fatturato. Difficoltà a trovare nuovi partner per investimenti o ricerche. Difficoltà a trovare nuovi finanziatori. <i>Stabilità aziendale tramite attuazione di protocolli e azioni di mitigazione del rischio.</i>	SHAREHOLDER E PROPRIETÀ Responsabilità nella filiera di fornitura ESRS G1 Comportamenti scorretti, reati, etc. Modello organizzativo non presidiato.	Definizione e comunicazione di policy e modelli. Lavoro su messaggi sistematici e controlli.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER ESRS DI RIFERIMENTO Impossibilità a recarsi al lavoro. Costi più alti per trovare mezzi o soluzioni logistiche di emergenza. Problemi organizzativi. <i>Riduzione dell’impatto ambientale complessivo.</i> <i>Ripensamento dell’attività di smart working.</i> <i>Riduzione dei costi energetici</i>	DIPENDENTI E COLLABORATORI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico ESRS E1 Blocco della circolazione per emissioni di CO2.	Raccolta di incentivi pubblici per favorire car sharing o car pooling. Test di dinamiche di smart working che possono ridurre i costi energetici degli uffici.

TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	DIPENDENTI E COLLABORATORI Responsabilità nella filiera di fornitura	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Rischio di poca continuità e scarsa garanzia progettuale. Crescita professionale e personale più limitata. <i>Personale più motivato e fidelizzato se le operazioni commerciali, a monte e a valle, sono trasparenti e ben gestite.</i>	Fragilità ed esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa.	Rafforzamento del senso di identificazione. Costruzione di un modo di vivere l'azienda, proprio di Telmotor.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	DIPENDENTI E COLLABORATORI Occupazione sicura per i dipendenti - Salari adeguati per i dipendenti	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S1	
Rischio di carichi di lavoro maggiori in caso di carenza di risorse nuove. Rischio di carenza di risorse e competenze, soprattutto per i responsabili. Scarsa affezione del dipendente nei confronti dell'azienda e bassa attrattività per figure junior. <i>Maggiore retention e motivazione del dipendente, frutto di percorsi professionali più chiari.</i>	Cambiamento del mercato del lavoro (causato anche da una forte spinta e aggressione dei competitor) che porta a un minor ingaggio e fidelizzazione del dipendente.	Maggiore attrattività sul mercato del lavoro e collaboratori più fedeli e motivati.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI DIRETTI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati che influenzano l'andamento aziendale, la liquidità, la solidità e la conseguente continuità. Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella supply chain, causando ritardi nella produzione con potenziale perdita di clienti e generando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali. <i>Uso di auto elettriche o car sharing.</i> <i>Riduzione dell'impatto ambientale complessivo della catena di approvvigionamento.</i> <i>Stabilità dei costi energetici.</i> <i>Stabilità del fornitore.</i>	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti. Costi più elevati, associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Fornitori di componenti che potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, esposti quindi a fluttuazioni nei prezzi dell'energia. Blocco della circolazione per emissioni di CO2.	Ricerca di nuove fonti di materie prime resilienti ai cambiamenti climatici. Investimento in pratiche sostenibili, garantendo continuità d'acquisto a fornitori con basse emissioni di carbonio. Ricerca di fonti di energia rinnovabile per l'azienda.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI DIRETTI Modello organizzativo e definizione del management; business model - strategie	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Cattiva reputazione nei confronti dei clienti in caso di errata comunicazione delle tempistiche di consegna. Instabilità nel rapporto con lo specifico fornitore e quindi mancato proseguimento di un legame duraturo. <i>Facilitazione di una comunicazione più efficace con i fornitori.</i> <i>Riduzione degli errori.</i> <i>Stabilizzazione di un legame duraturo con i fornitori, a vantaggio della business continuity aziendale.</i>	Comunicazioni assenti, errate o fraintendibili su varie tematiche (tempistiche di consegna, prassi di pagamento).	Miglioramento dei processi interni e delle soft skill del proprio personale.

TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI DIRETTI Modello organizzativo e definizione del management; business model – strategie. Responsabilità nella filiera di fornitura	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S2	
Minore solidità dei rapporti commerciali con i fornitori. Poca conoscenza dei prodotti e maggiore rischio incidenti. Scarsa professionalità dei lavoratori e qualità dei servizi più bassa. Possibilità di perdere il cliente. <i>Crescita economica frutto di nuove collaborazioni commerciali.</i> <i>Innovazioni di prodotto e di processo.</i> <i>Miglioramento della reputazione del brand.</i> <i>Riduzione dei tempi di recruitment per eventuali nuovi fornitori.</i>	Cambiamento del mercato del lavoro che porta a un diverso ingaggio del fornitore, meno fidelizzato. Eccessiva competizione che porta a una frammentazione della catena di fornitura con subcontractor talvolta sconosciuti al buyer. Fragilità ed esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa. Prezzi crescenti delle materie prime che possono mettere fuori mercato le aziende PMI o in generale quelle non resistenti alla volatilità dei prezzi.	Apprendimento reciproco. Possibilità di innovare i rapporti di filiera. Costruzione di rapporti durevoli.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI DIRETTI Modello organizzativo e definizione del management; business model - strategie	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato. Perdita del cliente. <i>Retention del cliente in crescita.</i> <i>Miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale.</i>	Calo della domanda e della richiesta di materiale. Insoddisfazione per i servizi o i prodotti erogati e cambio fornitore (interruzione rapporto con Telmotor).	Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti e partner.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI INDIRETTI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati che influenzano l'andamento aziendale, la liquidità, la solidità e la conseguente continuità. Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione con potenziale perdita di clienti e generando possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali. <i>Uso di auto elettriche o car sharing.</i> <i>Stabilità dei costi energetici.</i> <i>Stabilità del fornitore.</i> <i>Riduzione dell'impatto ambientale complessivo della catena di approvvigionamento.</i>	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti. Costi più elevati, associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Fornitori di componenti che potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, esposti quindi a fluttuazioni nei prezzi dell'energia. Blocco della circolazione per emissioni di CO2.	Ricerca di nuove fonti di materie prime resilienti ai cambiamenti climatici. Investimento in pratiche sostenibili, garantendo continuità d'acquisto a fornitori con basse emissioni di carbonio. Ricerca di fonti di energia rinnovabile per l'azienda.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI INDIRETTI Responsabilità nella filiera di fornitura Modello organizzativo e definizione del management; business model - strategie	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Cattiva reputazione nei confronti dei clienti in caso di errata comunicazione delle tempistiche di consegna. Instabilità nel rapporto con lo specifico fornitore e quindi mancato proseguimento di un legame duraturo. <i>Facilitazione di una comunicazione più efficace.</i> <i>Riduzione di errori.</i> <i>Fornitori più stabili.</i>	Comunicazioni assenti, errate o fraintendibili su varie tematiche (tempistiche di consegna, prassi di pagamento).	Miglioramento dei processi interni e delle soft skills del proprio personale.

TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI INDIRETTI Modello organizzativo e definizione del management; business model – strategie - Responsabilità nella filiera di fornitura - Prevenzione / individuazione / formazione in ambito di lotta alla corruzione	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S2	
Riduzione della solidità dei rapporti commerciali con i fornitori. Presenza di subcontractors non tracciati. Scarsa professionalità dei lavoratori e qualità più bassa dei servizi o prodotti. Possibilità di perdere la commessa. <i>Crescita economica frutto di nuove collaborazioni commerciali.</i> <i>Sviluppo di innovazioni di prodotto e di processo con conseguente miglioramento dell'immagine e della reputazione di brand.</i> <i>Riduzione dei tempi di recruitment di eventuali nuovi fornitori.</i>	Cambiamento del mercato del lavoro che porta ad un diverso ingaggio del fornitore, meno fidelizzato. Eccessiva competizione che porta a una frammentazione della catena di fornitura con subcontractor talvolta sconosciuti al buyer. Fragilità ed esigenze personali che impattano nella quotidianità lavorativa. Prezzi crescenti delle materie prime che possono mettere fuori mercato le aziende PMI o in generale quelle non resistenti alla volatilità dei prezzi.	Apprendimento reciproco. Possibilità di innovare i rapporti di filiera. Costruzione di rapporti durevoli.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	FORNITORI INDIRETTI Modello organizzativo e definizione del management; business model - strategie - Responsabilità nella filiera di fornitura	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato. Perdita del cliente. <i>Incremento del fatturato da altri prodotti e soluzioni più sostenibili.</i> <i>Retention dei clienti.</i> <i>Miglioramento dell'immagine e della reputazione.</i>	Calo della domanda e della richiesta di materiale. Insoddisfazione per i servizi o i prodotti erogati e cambio fornitore (interruzione rapporto con Telmotor).	Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti e partner.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	ENTI FINANZIATORI - Modello organizzativo e definizione del management; business model – strategie - Responsabilità nella filiera di fornitura - Prevenzione/individuazione / formazione in ambito di lotta alla corruzione	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Perdita di immagine e reputazione interna ed esterna. Calo del fatturato. Perdita della governance stabile. <i>Riduzione del rischio di reati legati al non rispetto dei principi ESG.</i> <i>Stabilità aziendale.</i> <i>Migliore brand reputation.</i> <i>Più facilità nell'ottenere finanziamenti, migliorando il dialogo con gli enti creditizi.</i>	Comportamenti scorretti, reati, etc. Modello organizzativo non presidiato.	Creazione di una governance solida e duratura nel tempo per diventare campioni di trasparenza.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI B2B Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia che può influenzare la redditività aziendale (se non si aumentano i prezzi di vendita). Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti, con possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali.	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti. Costi più elevati, associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati, causati dal blocco del traffico per riduzione delle emissioni di CO2.	Incentivo dei clienti a fare ordini multipli contemporaneamente.

Minore attrattività commerciale per incremento dei costi e quindi dei prezzi al cliente. <i>Riduzione dell'impatto ambientale complessivo delle spedizioni.</i> <i>Efficientamento dei costi.</i> <i>Efficientamento delle emissioni di CO2 a livello di filiera.</i>		
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI B2B Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato. Perdita della commessa da parte di Telmotor. <i>Migliore retention clienti.</i> <i>Migliore immagine e reputazione del brand.</i>	Prezzi eccessivamente alti che possono determinare un calo della domanda e della richiesta di materiale. Nuovi competitor che possono offrire soluzioni più sensate per i clienti. Mancanza di trasparenza e correttezza che può far perdere la fidelizzazione del cliente, tentato a provare altri provider.	Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti, partner e rafforzamento del dialogo con i clienti.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI B2B Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Riduzione del fatturato. Perdita del cliente e danno reputazionale. Crescita della concorrenza. <i>Ambiente commerciale più trasparente e sano, minori tempi e costi per eventuali processi o riparazioni.</i>	Mancato rispetto degli adempimenti contrattuali. Condotta di mercato scorretta.	Rafforzamento della due diligence interna e riduzione a zero dei casi di mancata trasparenza o corruzione.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI B2C Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia può influenzare la redditività aziendale. Instabilità nella catena di approvvigionamento. Eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori che possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti con possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali. <i>Riduzione dell'impatto ambientale complessivo delle spedizioni.</i> <i>Riduzione dei costi.</i> <i>Efficientamento delle emissioni di CO2.</i>	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti. Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati, causati dal blocco del traffico per riduzione delle emissioni di CO2.	Incentivo dei clienti a fare ordini multipli contemporaneamente. Brand reputation accresciuta per l'impegno di offrire formazione green ai clienti.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI B2C Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S4	
Riduzione del fatturato. Perdita del cliente. <i>Incremento del fatturato da altri prodotti e soluzioni.</i> <i>Migliore retention dei clienti.</i> <i>Miglioramento di immagine e reputazione.</i>	Calo della domanda e della richiesta di materiale. Insoddisfazione e cambio del fornitore.	Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti e partner.

TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	CLIENTI B2C Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Riduzione del fatturato. Perdita del cliente e danno reputazionale. Crescita della concorrenza. <i>Ambiente commerciale più trasparente e sano, minori tempi e costi per eventuali processi o riparazioni.</i>	Mancato rispetto degli adempimenti contrattuali. Condotta di mercato scorretta.	Rafforzamento della due diligence interna e riduzione a zero dei casi di mancata trasparenza o corruzione.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	COMUNITÀ LOCALI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Perdita di immagine e reputazione sul territorio e per la comunità, scarsa conoscenza dei bisogni del territorio. <i>Migliore immagine legata al territorio.</i>	Comportamenti scorretti, danni al territorio, impoverimento dell'indotto, dovuto a cattive condizioni di lavoro. Poco dialogo con le associazioni locali.	Concretizzazione dei valori morali ed etici in comportamenti misurabili e identitari del brand.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	COMUNITÀ LOCALI Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS S1	
Poca rappresentatività della reale diversità del territorio locale in azienda. Isolamento sociale dell'azienda rispetto al suo contesto. <i>Operare in un ambiente di lavoro ricco di diversi spunti e punti di vista.</i> <i>Allineamento culturale e sociale con altri attori che operano in loco.</i>	Se il personale di diversa origine culturale è poco integrato o vi è scarsa diversity, il territorio può essere sottorappresentato e "isolare l'azienda" senza generare scambi virtuosi.	Forza lavoro più diversificata e produttiva. Rappresentazione di un'azienda che rispecchia la realtà sociale del contesto in cui opera.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	ISTITUZIONI PUBBLICHE Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Riduzione del business. Perdita dei clienti provenienti dalla PA. Brand a rischio (immagine negativa della PA). <i>Riduzione dell'impatto ambientale negativo della commessa.</i> <i>Riduzione dei costi per l'efficientamento degli stessi.</i>	Blocco del traffico. Blocco delle aziende che inquinano. Politiche economiche restrittive per le aziende che non efficientano il business. Nuove tasse sull'inquinamento.	Efficientamento del business. Immagine sostenibile dell'azienda.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	ISTITUZIONI PUBBLICHE Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS G1	
Perdita di immagine e reputazione nei confronti dei propri stakeholder. Sanzioni. <i>Miglioramento della reputazione della PA.</i>	Comportamenti scorretti, reati, etc. Norme e leggi stringenti.	Territorio senza problemi di criminalità o di malcostume.
TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	PARTNER Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO	ESRS E1	
Costi operativi elevati. L'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia che può influenzare la redditività aziendale del partner e mettere a rischio la tenuta delle partnership di sviluppo.	Eventi climatici estremi che possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti. Costi più elevati. associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio.	Ricerca di nuove fonti di materie prime resilienti ai cambiamenti climatici. Investimento in pratiche sostenibili, ad esempio dando incentivi ai fornitori per ridurre le emissioni di carbonio.

Riduzione dell'impatto ambientale di gruppo o di partnership (per progetti di ricerca o di advocacy). Stabilizzazione dei costi energetici, frutto di ricerche di materie prime con costi meno volatili.	Ricerca di fonti di energia rinnovabile per l'azienda.
--	---

TEMI RILEVANTI PER TELMOTOR E PER GLI STAKEHOLDER	PARTNER Impatto ambientale delle operazioni frutto del cambiamento climatico	
ESRS DI RIFERIMENTO Perdita d'immagine e reputazione interna ed esterna per l'azienda e per il partner. Riduzione del rischio di possibile esposizione a reati o perdita di immagine. Maggiore stabilità aziendale.	ESRS G1 Comportamenti scorretti, reati, etc. Modello organizzativo non presidiato.	Nuovi modelli di partnership trasparenti.

La localizzazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è estesa all'interno della catena del valore con concentrazioni rilevanti a livello di logistica, gestione dei fornitori (ottenimento informazioni ESG e verifica delle stesse) e relazioni interne con il personale. Ragionando in ottica di modello aziendale, i processi da considerare con maggiore attenzione sono quelli legati ai fornitori di materiali e servizi, essendo Telmotor Spa un'azienda che non produce direttamente.

Gli effetti attuali e previsti dei suoi impatti, rischi e opportunità (IRO) fanno in generale riferimento a tre macro famiglie di IRO:

- L'impatto del cambiamento climatico e le sue conseguenze a livello di logistica (mobilità a basso impatto, nuovi percorsi da efficientare, nuove possibili normative) e diversa offerta/ disponibilità di materiali e risorse energetiche.
- L'impatto dei comportamenti dei fornitori, sia a livello ambientale e sociale che di trasparenza, con ripercussioni positive o negative in termini di business ethics.
- L'impatto dei processi di engagement e talent attraction rivolti ai dipendenti aziendali, che forniscono opportunità di crescita e fidelizzazione ma che risentono di un mercato del lavoro fortemente competitivo e poco stabile.

Gli orizzonti temporali attesi per gli impatti si collocano dai 3 ai 5 anni.

L'impresa non è coinvolta in impatti rilevanti che possono essere frutto di particolari rapporti commerciali poiché opera autonomamente sul mercato e non subisce dipendenze esterne.

Ulteriori dettagli in merito agli IRO saranno affrontati nelle informative tematiche esposte in seguito.

In merito agli effetti finanziari attuali degli IRO sulla situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, nonché sulle dinamiche economico-finanziarie dell'azienda, negli anni 2022 e 2023 non è stata effettuata alcuna valutazione dacché il percorso di consapevolezza ESG di Telmotor Spa era solo all'inizio. Questo tipo di valutazione si prospetta in analisi per l'anno 2025/2026.

Trattandosi del primo anno in cui si redige il report di sostenibilità, Telmotor Spa si avvale della facoltà di omettere le informazioni prescritte dall'ESRS 2 SMB-3 par. 48 lettera (e) - effetti finanziari attesi.

Per quanto riguarda la resilienza della strategia e del modello aziendale in merito alla sua capacità di affrontare IRO rilevanti, Telmotor Spa non ha sviluppato un'analisi qualitativa e quantitativa specifica ma ha riconosciuto come, a livello qualitativo, sia possibile considerare dinamiche di resilienza in merito ai seguenti aspetti:

- Ricerca di materiali alternativi, a

basso impatto ambientale o meno soggetti a fluttuazioni di mercato dovute agli impatti dei cambiamenti climatici.

- Mantenimento di una quota di investimenti in nuove soluzioni e processi che riducono gli impatti negativi, frutto del cambiamento climatico (es. polo tecnologico - si veda ESRS E1).
- Creazione di una “No fear Organization” che permetta a tutti gli addetti di sentirsi parte di un progetto vincente, dando libertà di espressione e di confronto all'interno dell'organizzazione.
- Creazione di partnership con diversi fornitori e ricerca di partner innovativi che possano sostituire le

aziende maggiormente impattate da rischi socio-ambientali.

- Mantenimento di un'alta trasparenza nelle relazioni commerciali, in modo da poter godere di un canale sempre aperto per informare il cliente dei risultati positivi (o negativi) legati a dinamiche ESG.

Non vi sono cambiamenti intervenuti negli impatti, nei rischi e nelle opportunità rispetto al periodo di riferimento precedente, in quanto il 2023 è il primo anno in cui sono state sviluppate analisi IRO.

Non vi sono descrizioni di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) rispetto ai quali l'impresa ha fatto ricorso all'informativa aggiuntiva specifica per entità.



4. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

4.1 INFORMATIVA SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA

DATAPOINT N.50

4.1.1 Obbligo di informativa IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

DATAPOINT N. 51-52-53

Tra il 2022 e il 2023 Telmotor Spa ha svolto un'analisi di doppia materialità finalizzata alla preparazione del percorso di rendicontazione secondo i principi EFRAG e gli standard ESRS. L'azienda ha considerato sia la prospettiva inside-out, ovvero i principali impatti generati dall'attività svolta su ambiente, persone ed economia, e quindi sugli stakeholder, sia la prospettiva outside-in, attraverso una prima valutazione qualitativa degli impatti esterni in termini di rischi e opportunità che potrebbero influenzare la sua performance economica e finanziaria.

Telmotor Spa ha tenuto in debita considerazione gli hotspot intercettati e ha confermato la loro importanza grazie al coinvolgimento degli stakeholder, avvenuto secondo il processo di seguito descritto.

Per ogni stakeholder coinvolto, l'analisi ha individuato il rischio e l'impatto di ogni singolo tema rispetto all'impresa e al suo risultato economico, nonché la possibile attività di mitigazione attuabile. E' stata poi rilevata ogni opportunità offerta all'azienda dallo stesso tema e sono stati associati ad essa il possibile impatto positivo e le azioni di sviluppo idonee a manifestare il beneficio.

Rischi ed impatti sono stati valutati tenendo in considerazione i risultati

emersi dallo stakeholder engagement e dall'attenta analisi della catena del valore, esaminando anche le estensioni esterne al perimetro aziendale. Inoltre sono stati analizzati gli specifici rapporti esistenti, in particolare con i fornitori diretti e i clienti istituzionali.

Il processo di attuazione dell'analisi di doppia materialità ha visto il susseguirsi delle seguenti fasi:

- 1. Identificazione degli impatti positivi e negativi:** sono stati identificati gli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, che Telmotor Spa genera su economia, ambiente e persone (prospettiva inside-out), in grado di influenzare le sue performance economico-finanziarie (prospettiva outside-in). Nella valutazione sono stati considerati i rischi-opportunità di sostenibilità connessi al settore in cui opera l'azienda.
- 2. Valutazione della significatività degli impatti:** gli impatti identificati secondo le due prospettive sono stati sottoposti a valutazione mediante l'organizzazione di attività di stakeholder engagement (con il coinvolgimento attivo del comitato ESG); ai portatori di interesse è stato chiesto di analizzare la significatività degli effetti connessi a ciascun tema potenzialmente materiale.
- 3. Prioritizzazione degli impatti più significativi e definizione dei temi materiali:** l'azienda ha svolto un'attenta analisi al fine di individuare, nelle dimensioni ambientale, sociale e di governance, i temi rilevanti. In tale ottica ha esaminato le proprie priorità, individuando le stesse nella:

- Presenza di un modello

organizzativo con chiara definizione del management

- Presenza di una strategia di crescita associata al business model
- Prevenzione, individuazione e formazione in ambito di lotta alla corruzione
- Salute e sicurezza dei dipendenti
- Formazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti
- Salari adeguati per i dipendenti
- Occupazione sicura per i fornitori
- Responsabilità nella filiera di fornitura
- Salute e sicurezza del cliente
- Accesso a prodotti e servizi
- Pratiche commerciali responsabili
- Impatto ambientale delle operazioni
- Impatti socio-economici sul territorio

Tali tematiche sono state così associate agli standard ESRS: ESRS G1, ESRS S1, ESRS E1, ESRS S4, ESRS S2.

4. Analisi della materialità di impatto per l'azienda: gli ESRS tematici, emersi dallo stakeholder engagement, sono stati esaminati secondo le indicazioni dei relativi sotto-temi e sotto-sotto-temi. Per ciascun ESRS è stata valutata la severity risultante da una media aritmetica (utilizzando una scala numerica da 1 a 10) di tre indicatori:

- Entità: misurata come gravità dell'impatto

- Portata: intesa come perimetro di diffusione
- Irrimediabilità: onerosità e difficoltà nel porre rimedio all'impatto

I temi che hanno riportato una severity maggiore di 5 sono stati considerati rilevanti e materiali per l'azienda. Si tratta di ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

5. Analisi della materialità di impatto per singolo stakeholder: Telmotor Spa ha sottoposto a medesimo ragionamento i temi emersi dallo stakeholder engagement. E' stata pertanto eseguita un'analisi di materialità di impatto per singolo portatore di interesse, individuando i sotto-temi e sotto-sotto-temi riconducibili agli ESRS tematici. Sono così state affiancate ed esaminate le varie Severity e, attraverso un'analisi qualitativa, si è giunti a definire i seguenti temi materiali per gli stakeholder: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

6. Analisi della materialità di impatto per stakeholder e per azienda: considerati sia il punto di vista dell'azienda che quello degli stakeholder, il risultato finale della materialità d'impatto è riportato nella seguente tabella che conferma la selezione finale dei cinque temi materiali: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1.

SINTESI E RIEPILOGO

ESRS	MATERIALITÀ PER STK	MATERIALITÀ PER AZIENDA	SELEZIONE FINALE
ESRS E1	Materiali	Non materiali	Materiali
ESRS S1	Materiali	Materiali	Materiali
ESRS S2	Materiali	Materiali	Materiali
ESRS S4	Materiali	Materiali	Materiali
ESRS G1	Materiali	Materiali	Materiali

7. Costruzione della materialità finanziaria: necessaria per individuare le tematiche che hanno un impatto sull'attività economico-finanziaria e sul processo di creazione del valore

dell'azienda.

La materialità finanziaria è stata realizzata attraverso tre incontri online con i tre enti finanziatori che hanno composto il campione di indagine per

gli anni 2022 e 2023. La valutazione è stata portata avanti mettendo in relazione gli standard tematici ESRS con alcune variabili che esplicitano la potenzialità e l'entità del rischio; in particolare è stata valutata la probabilità del rischio in relazione al singolo standard tematico.

La probabilità è stata poi affiancata da un'analisi di rischio nel tempo e da una scala di magnitudo; queste due variabili sono state utilizzate per valutare tre diverse aree di rischio: il fatturato, la normativa e la reputazione. Il risultato ha determinato la Severity. Infine è stato calcolato lo score ovvero il punteggio attribuito a ciascuno standard tematico.

L'impatto finanziario, del quale si è tenuto conto nel valutarne il peso, sia positivo che negativo, è riferito alle sue diverse dimensioni: dall'influenza sul fatturato aziendale, ai possibili maggiori costi operativi, agli investimenti e alle perdite di ricavi connesse ai temi analizzati.

Le valutazioni svolte nell'analisi di materialità finanziaria sono sinteticamente illustrate di seguito:

- **ESRS E1:** dall'analisi è risultata bassa la probabilità che il cambiamento climatico si manifesti e che possa generare impatti sulla catena del valore; in particolare è stata valutata la possibilità di blocchi del traffico dovuti ad alta concentrazione di pm10 nell'aria (nelle zone prossime agli stabilimenti Telmotor) e a possibili incrementi nei costi dell'energia per scarsità di fonti rinnovabili o fossili.
D'altra parte i mutamenti ambientali potrebbero generare una spinta all'individuazione di energie alternative e a un ripensamento della strategia logistica di Telmotor più efficiente ambientalmente. L'azienda nel 2023 ha iniziato la sostituzione di alcuni veicoli aziendali in uso con mezzi ibridi, al fine di evitare eventuali blocchi del traffico e ridurre l'emissione di polveri sottili in atmosfera.
La presenza di pannelli fotovoltaici,

installati nel 2022 presso la filiale di Cernusco sul Naviglio (MI), ha contribuito a ridurre il fabbisogno elettrico aziendale, in linea con gli obiettivi di sostenibilità.

Il tema non è risultato materiale a livello finanziario, in quanto la probabilità di accadimento è stata giudicata bassa.

- **ESRS S1:** il rischio di variazione della forza lavoro propria, così come di violazione dei diritti legati alle risorse umane interne di Telmotor Spa, è stato considerato mediamente rilevante, con un impatto particolarmente forte sulla reputazione e il fatturato. Lo score associato a questa tematica è stato sensibilmente più alto rispetto alla precedente, perché considerato generalmente più probabile.
Si consideri che Telmotor Spa ha sviluppato costanti attività volte alla retention e alla sensibilizzazione al rispetto dei diritti umani, oltre a progetti di crescita formativa e professionale.
Il tema è risultato materiale per quanto riguarda la prospettiva degli attori finanziari.
- **ESRS S2:** variazioni che interessano i lavoratori presenti nella catena del lavoro vengono considerate più impattanti rispetto a quelle relative alla forza propria di Telmotor Spa, considerate più difficilmente controllabili. Da qui si spiegano la severity e lo score più alti, assegnati ai diversi temi da parte degli attori finanziari, evidentemente più preoccupati delle dinamiche legate alla filiera di fornitura. È interessante valutare quanto la Direttiva CSDDD abbia impattato su questi voti visto che, proprio nei mesi di lavoro sulla materialità finanziaria, era in discussione a Bruxelles.
Si consideri che Telmotor Spa ha da sempre un'attenzione verso le condizioni dei lavoratori della catena a monte e a valle, avendo attivato canali di scambio e confronto aperti e accessibili verso tutti.

- ESRS S4:** la probabilità che eventi che interessano la clientela e i consumatori finali possano incidere sul modello di creazione del valore di Telmotor Spa, viene stimata con una severity alta, in virtù dei suoi effetti rilevanti su tutti i parametri di riferimento (fatturato, normativa e reputazione); questo implica lo score alto assegnato al tema, risultante tra i più rilevanti in ottica outside-in. Si consideri che Telmotor Spa ha sviluppato un modello di dialogo e ascolto molto approfondito dei propri clienti, realizzato attraverso una survey annuale che analizza la loro soddisfazione su tutti gli aspetti e i progetti aziendali (servizio tecnico, logistico, soluzione integrata, innovazione e propositività, Academy, Next, etc.).
- ESRS G1:** decisioni rilevanti assunte dalla governance hanno certamente effetti importanti sulla generazione di valore aziendale, basti pensare a eventuali violazioni nella gestione dei dati della clientela e i relativi

effetti sulla reputazione del brand. Gli attori finanziari si sono espressi assegnando una severity media, frutto di una naturale fiducia verso Telmotor Spa e di un controllo effettuato nelle fasi preliminari della profilazione finanziaria del cliente. La probabilità alta, associata all’impatto di variazioni in materia di condotta dell’impresa su fatturato, normative e reputazione, ha determinato lo score più alto tra quelli analizzati. Si consideri che Telmotor Spa ha sviluppato un percorso esternalizzato di risk assessment con revisione e monitoraggio annuale e l’applicazione del modello organizzativo 231.

8. **Analisi di doppia materialità:** messi a confronto i risultati delle due materialità, si è giunti all’identificazione di cinque tematiche: ESRS E1, ESRS S1, ESRS S2, ESRS S4, ESRS G1, oggetto di rendicontazione nel report di sostenibilità in simulazione CSRD, per gli anni di riferimento 2022 e 2023.

SINTESI E RIEPILOGO

SINTESI E RIEPILOGO			MATERIALITÀ D'IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA	DOPPIA MATERIALITÀ
ESRS	MATERIALITÀ PER STK	MATERIALITÀ PER AZIENDA	SELEZIONE FINALE	SELEZIONE FINALE	SELEZIONE FINALE
ESRS E1	Materiali	Non materiali	Materiali	Non materiali	Materiali
ESRS S1	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali
ESRS S2	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali
ESRS S4	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali
ESRS G1	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali	Materiali

Priorità strategica dell’azienda è neutralizzare i possibili effetti negativi delle tematiche materiali, al fine di creare un virtuoso processo di gestione dei rischi ESG, capace di affrontare con anticipo e lungimiranza gli eventuali effetti negativi intercettati. Approntando dunque uno strutturato sistema di mitigazione del rischio legato a dinamiche ESG, affidato alla responsabilità del comitato CSR,

l’azienda esamina le stesse tematiche e sviluppa processi decisionali e procedure di controllo interno. Gli input impiegati sono riferiti a fonti verificate e identificate sulla base di eventi già accaduti, mentre la portata delle operazioni è proporzionale allo scenario temporale di breve/medio periodo, riflesso nel ciclo attivo e passivo.

Nel corso del 2022 e 2023, le analisi

IRO sono state il primo passaggio necessario per l'individuazione dei temi che negli anni successivi permetteranno di definire meglio la strategia e rendere il processo di integrazione aziendale della sostenibilità, trasversale alle unit coinvolte.

Non vi sono variazioni rispetto al periodo precedente in quanto la metodologia IRO non era stata impiegata; pertanto la comparazione non è possibile.

Per quanto riguarda gli elementi di informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE, si rimanda alla tabella di seguito riportata.

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento Terzo Pilastro	Riferimento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	NOTE
	Non soggetta	Non soggetta	Non soggetta	Soggetta	
				ESRS E1-1: Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2025	Non presente
				ESRS E1 – 7: Assorbimenti di GES e crediti di carbonio	Non attivi

Telmotor Spa ritiene il tema “cambiamenti climatici” rilevante, offrendone adeguata informativa.

I temi non rilevanti per i quali si omette la relazione sono: ESRS E2 – Inquinamento, ESRS E3 – Acque e risorse marine, ESRS E4 – Biodiversità ed ecosistemi; ESRS E5 – Economia circolare.

4.2 OBBLIGO MINIMO DI INFORMATIVA SULLE POLITICHE E SULLE AZIONI

4.2.1 Obbligo minimo di informativa – Politiche MDR-P – Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti

DATAPOINT N. 60-61-62-63-64-65

Telmotor Spa fornisce una sintetica

4.1.2 Obbligo di informativa IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

DATAPOINT N. 54-55-56-57-58-59

Telmotor Spa fornisce le informazioni sulla sostenibilità, conformandosi ai relativi obblighi di informativa, previsti dagli standard ESRS, sui temi risultati rilevanti secondo l'analisi di doppia materialità: ESRS E1, S1, S2, S4, G1.

descrizione delle politiche messe in atto per prevenire, attenuare e correggere gli impatti effettivi e potenziali, affrontando i rischi e perseguendo le opportunità rilevanti legate al tema considerato come materiale.

Tutte le politiche sotto elencate fanno riferimento al responsabile della unit relativa al tema trattato; ad esempio, il massimo livello dirigenziale, responsabile della politica sul rispetto dei diritti umani all'interno dell'azienda, è l'HR director. Tutti i referenti delle Unit riportano al CdA.

Dal punto di vista metodologico, tutte le policy riportate di seguito sono il risultato di scambi con gli stakeholder di riferimento (quella ambientale è stata discussa con esperti di settore) e analisi di best practices nazionali e internazionali.

La considerazione rispetto ai portatori di interessi, impattati dal tema trattato,

è fondamentale per lo sviluppo di documenti aderenti alla realtà di Telmotor Spa; per questo motivo sono stati coinvolti attraverso incontri in presenza e call da remoto.

Data l'estensione e la rilevanza delle politiche di seguito elencate, verranno specificate nei relativi indicatori tematici, attraverso apposito rimando.

ESRS E1 - Cambiamento Climatico

Per quanto concerne il cambiamento climatico, Telmotor Spa adotta una "Politica di sostenibilità", in cui sono contenute le disposizioni puntuali rispetto alla riduzione degli impatti ambientali (i) e all'efficientamento energetico (ii). La Politica di sostenibilità è il quadro di riferimento cui l'azienda si rivolge in ottica di miglioramento continuo; è la base che verrà approfondita con nuove policy, frutto di variazioni della sensibilità aziendale e/o del contesto normativo.

Ulteriori dettagli saranno precisati nell'obbligo di informativa E1 – 2 – "Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi", cui si rimanda.

Gli organi di riferimento per la relativa formulazione e attuazione sono la direzione finanziaria e il comitato ESG.

ESRS S1 - Forza lavoro propria

Le politiche riferite alla forza lavoro propria sono suddivise nella macro-policy chiamata "Politica delle risorse umane" e in due policy specifiche dedicate a "Salute e sicurezza" e "Benessere dei dipendenti".

Nella prima si richiamano i temi relativi a: diritti umani, libertà di associazione ed espressione, divieto di discriminazione e lavoro forzato, presenti anche nel codice etico di Telmotor Spa. Queste tematiche sono considerate "di base" perché nel contesto normativo e sociale in cui si opera, la loro assenza o violazione rappresenta una gravissima violazione del codice penale. Nelle altre due si trattano: la formazione (i), l'equilibrio casa-lavoro (ii), i programmi di crescita e promozione (iii), la prevenzione degli incidenti sul lavoro (iv), la formazione specifica (v), l'aggiornamento delle prassi in ottica di miglioramento continuo (vi).

Ulteriori dettagli saranno aggiunti nell'obbligo di informativa S1 – 1 "Politiche relative alla forza lavoro propria".

Gli organi di riferimento per la relativa formulazione e attuazione sono l'ufficio People&Organization e l'ufficio amministrazione del personale.

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore

L'adozione di queste progettualità si concretizza nella "Politica sui fornitori" a cui, a partire dal 2024, faranno seguito un vendor rating ESG e un codice di condotta; in Telmotor Spa esiste inoltre il documento "Condizioni di acquisto" in cui si precisano le prassi corrette per realizzare gli scambi commerciali.

L'organo di riferimento per la relativa formulazione e attuazione è l'ufficio acquisti.

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali

In Telmotor Spa non è presente una "politica del consumatore", documento teso a garantire la sicurezza dei prodotti e dei servizi venduti (i), l'utilizzo di approcci di commercio non discriminatori (ii) e la gestione corretta dei dati sensibili dei clienti (iii); questi temi, nel 2022 e 2023, erano inseriti nel codice etico aziendale, parte della Politica sulla Qualità.

L'azienda è da sempre attenta ai prodotti e servizi venduti, con l'obiettivo di evitare danni ai consumatori finali, derivanti da poca trasparenza o attenzione nella commercializzazione. Per questo vengono messi in atto controlli continui e, tramite servizio di assistenza post vendita, c'è sempre un canale di dialogo aperto con i clienti.

Telmotor inoltre possiede la certificazione di processo sul sistema di gestione della qualità ISO:9001/2015, estesa alla sede e alle filiali.

Ulteriori dettagli saranno precisati nell'obbligo di informativa S4 – 1 – "Politiche connesse ai consumatori e utilizzatori finali".

L'organo di riferimento per la relativa formulazione e attuazione è l'ufficio marketing.

ESRS G1 - Condotta delle imprese

Queste politiche hanno l'obiettivo di sostenere e promuovere la cultura aziendale, gestendo al meglio i rapporti finanziari con i fornitori e limitando gli episodi di corruzione attiva e passiva; si riferiscono in dettaglio ai documenti: politica sulla gestione del rischio (i), paragrafi relativi alla business ethics contenuti nel codice etico di Telmotor Spa (ii), politica dei fornitori e condizioni di vendita e acquisto (iii) e modello di gestione, organizzazione e controllo 231/2001.

Gli organi di riferimento per la relativa formulazione e attuazione sono l'ufficio acquisti e l'ufficio amministrazione.

Ulteriori dettagli saranno riportati nell'obbligo di informativa G1-1 – "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese".

4.2.2 Obbligo minimo di informativa – Azioni MDR-A – Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti

DATAPOINT N. 66-67-68-69

In relazione a quanto emerso dalla doppia matrice di materialità, Telmotor Spa ha avviato alcune progettualità dedicate alle questioni di sostenibilità rilevanti.

In ambito ambientale, rispetto al tema materiale "Cambiamento climatico", le azioni si riferiscono a:

- L'efficientamento energetico delle sedi produttive.
- Il progetto del nuovo magazzino che permette di ridurre i consumi energetici e i materiali di imballo.
- La sostituzione, nel 2023, di alcuni dei veicoli aziendali in uso con veicoli meno inquinanti che ha consentito di bypassare eventuali blocchi del traffico e ridurre l'emissione di polveri sottili in atmosfera.
- L'installazione, nel 2022, di pannelli solari che contribuiscono al fabbisogno energetico della filiale di Cernusco sul Naviglio (MI).
- La riduzione dei rifiuti prodotti attraverso la raccolta differenziata,

l'eliminazione delle bottiglie di plastica dai corsi interni ed esterni, la rimozione di bicchierini e palettine di plastica dalle vending machine, l'installazione di erogatori d'acqua, la consegna di una borraccia in alluminio a tutti i dipendenti, etc.

- L'introduzione di alcune giornate di smart-working (2 giorni per 20 persone e 1 per 100), che consentono di ridurre le emissioni di gas clima-alteranti.

Il dettaglio verrà esposto nel relativo ESRS Tematico E 1 "Cambiamento Climatico".

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

Uno degli aspetti sociali più importanti, sul quale Telmotor Spa sta da tempo lavorando, è la gestione responsabile della forza lavoro propria; la sua reputazione è infatti legata, oltre che alla qualità delle soluzioni offerte, anche al rispetto dei propri collaboratori, ai quali vengono garantiti: flessibilità di orario, formazione continuativa e gestione organizzata del lavoro.

I dettagli saranno esposti nell'ESRS corrispondente S1 "Forza lavoro propria".

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

Un aspetto interessante, emerso nella matrice di materialità, è il forte interesse di Telmotor Spa per i lavoratori della catena del valore, rispetto agli avanzamenti qualitativi dei processi ESG che interessano le forniture. L'azienda pone infatti molta attenzione all'accessibilità di canali di scambio e comunicazione, attraverso cui è possibile segnalare eventuali preoccupazioni.

Secondo la normativa ISO 9001, l'azienda effettua audit per verificare la qualità dei prodotti e delle consegne.

Per quanto riguarda il whistleblowing, esiste un portale interno attraverso cui inviare segnalazioni.

I dettagli saranno esposti nell'ESRS corrispondente S2 "Lavoratori nella catena del valore".



Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

Parte del successo aziendale di Telmotor Spa è frutto dell’attenzione costante ai propri consumatori e utilizzatori finali che rappresentano la ragione di un business model attento ai bisogni e alle sfide di un mercato in continua evoluzione. Le azioni a loro dedicate sono riportate di seguito:

- La possibilità di partecipare a corsi di formazione, gratuiti o a pagamento, offerti dal progetto Academy.
- La presenza di un ufficio che garantisce assistenza post vendita e di un portale digitale, accessibile in autonomia 24 ore su 24, 7 giorni su 7, attraverso cui è possibile acquistare materiale, tracciare le proprie consegne, richiedere un reso/una sostituzione o una riparazione e scaricare documenti amministrativi relativi ai propri ordini.
- Il contatto continuo e diretto con la squadra tecnica e commerciale che consente di ricevere supporto pre e post vendita e offerte su misura, integrate e innovative, a valle di un ascolto attivo continuo.
- La partecipazione alla customer survey annuale che indaga il livello di soddisfazione rispetto ai servizi e progetti proposti (logistica, pre e post vendita, Academy, Next, Diginnova, etc.). Nel 2022 e 2023 l’indagine ha visto la partecipazione rispettivamente di 715 e 705 clienti

di fascia A e B; la preparazione delle interviste e l’elaborazione dei dati hanno richiesto all’incirca 200 ore di lavoro dell’ufficio marketing e del reparto commerciale.

I dettagli saranno esposti nel corrispondente ESRS S4 “Consumatori e utilizzatori finali”.

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

A livello di condotta delle imprese, il tema materiale emerso dallo stakeholder engagement e dal processo di definizione della doppia materialità, è relativo all’etica del business, verso cui l’azienda ha portato avanti diverse azioni:

- Le pratiche di audit verso i fornitori, dettate dalla normativa ISO 9001.
- Gli strumenti a supporto di meccanismi di whistleblowing, tramite la condivisione della piattaforma di segnalazione online.

L’adesione al modello organizzativo 231.

I dettagli saranno esposti nel corrispondente ESRS G1 “Condotta delle Imprese”.

Il costo di tali azioni è esplicitato nella tabella riportata di seguito alla presente informativa.

A livello finanziario, le risorse allocate per ciascuna azione sopra citata o approfondita nel relativo standard tematico, hanno determinato l’individuazione di spese operative (OpEx) e/o in conto capitale (CapEx) rilevanti, rapportate con le relative voci di bilancio e spese future:

ESRS E1 – Cambiamento Climatico

Azioni	Capex 2022	Opex 2022	Riferimento al bilancio d’esercizio	Risorse future (Y+1) 2023	Risorse future (Y+2) 2024
Nuovo magazzino automatico	0	20.000 €	Canoni di manutenzione	25.000 €	25.000 €
Rinnovo ISO 9001	0	5.000 €	Costi per servizi	5.000 €	5.000 €
Impianto fotovoltaico (Cernusco S/N)	0	3.000 €	Costi per servizi	3.000 €	50.000 €
Partecipazione a fiere green e eventi ESG	0	1.000 €	Costi per servizi	1.000 €	1.000 €

Ricorso a materiale per imballo da fonti di materiale riciclato	0	47.000 €	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	65.000 €	65.000 €
Efficientamento energetico delle sedi produttive				50.000 €	55.000 €
Sostituzione veicoli aziendali con vetture meno inquinanti					
Riduzione dei rifiuti non riciclabili (distribuzione della borraccia ai dipendenti, installazione di erogatori d'acqua, materiale vending in carta o legno)		0		0	0
Smart-working		0		0	0

ESRS S1 – Lavoratori propri

Azioni	Capex 2022	Opex 2022	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2023	Risorse future (Y+2) 2024
Formazione su diritti umani e diritti dei lavoratori durante i processi di onboarding	0	0	0	0	0
Aggiornamento, colloqui e formazione su temi legati ai diritti umani della forza lavoro	0	0	0	0	0
Condivisione di spazi online e portale EDOK	0	0	35.505 €	35.505 €	35.505 €
Predisposizione e monitoraggio meccanismi di whistleblowing	0	0	0	9.430 €	
Ampliamento dell'idoneità ai periodi di congedo familiare	0	0	0	0	0
Benefit e bonus addizionali a sostegno del caro-vita	0	263.000 €	0		0
Formazione sui temi della diversità e inclusione	0	0	0	0	0
Assunzioni mirate a gruppi sotto-rappresentati			Quali?		

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore

Azioni	Capex 2022	Opex 2022	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2023	Risorse future (Y+2) 2024
Predisposizione e monitoraggio dei meccanismi di reclamo					
Revisione dei contratti e ulteriore approfondimento delle clausole legate al rispetto dei diritti umani		0		0	
Formazione interna sul tema degli impatti ESG sulla catena di fornitura			formazione finanziata	9.400 €	

ESRS S4 – Clienti e utilizzatori finali

Azioni	Capex 2022	Opex 2022	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2023	Risorse future (Y+2) 2024
Aggiornamento del sito per comunicazioni ESG			10.000	2.000	2.000
Customer satisfaction Survey		43.300€		27.034 €	12.000 €
Attività del servizio post vendita in materia ESG					
Meeting periodici con il coinvolgimento dei dipendenti		0		0	0
Monitoraggio dei dati relativi alle criticità ESG vissute dal cliente		0		0	0

ESRS G1 – Condotta delle imprese

Azioni	Capex 2022	Opex 2022	Riferimento al bilancio d'esercizio	Risorse future (Y+1) 2023	Risorse future (Y+2) 2024
Cerved		20.000 €		24.400 €	24.400 €
Formazione dei dipendenti in materia anticorruzione					
Ottenimento e rinnovo della ISO 9001					

5. Metriche e obiettivi

DATAPOINT N. 70-72

5.1 OBBLIGO MINIMO DI INFORMATIVA – METRICHE MDR-M – METRICHE RELATIVE A QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

DATAPOINT N. 73-74-75-76-77

Telmotor Spa illustra nella seguente tabella, le metriche utilizzate per monitorare l’efficacia delle azioni di sostenibilità rilevanti, realizzate nel 2022 e 2023.

ESRS E1 – Cambiamenti Climatici

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Riduzione uso carta in ufficio	Kg di carta non impiegati	Digitalizzazione dei processi come driver per la riduzione dell’uso della carta	no	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Riduzione dell’uso della plastica in ufficio e nelle vending machine	N° di bottiglie e bicchieri di plastica sostituiti con carta	Sostituzione diretta dei materiali	no	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	-
Noleggio di auto aziendali ibride	N° auto a ridotto impatto ambientale	Riduzione di PMI e CO2 emesse in atmosfera CO2 emessa	no	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	
Packaging green o packaging riutilizzato da fornitori	Percentuale di packaging green sul totale del packaging da imballo utilizzato e percentuale packaging riciclato da fornitori sul totale del packaging utilizzato	Le soluzioni di carta o cartone sono meno inquinanti di quelle di plastica, oltre all’imballo non consumato perchè riutilizzato	no	E 1 - 4 Obiettivi relativi alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	
Pannelli fotovoltaici installati su uno stabilimento	kW/h generati dall’impianto fotovoltaico, sul totale consumato dalla filiale	Utilizzo di energia rinnovabile in linea con i piani del Green Deal europeo	no	E 1 - 5 Consumo di energia e mix energetico	
Efficientamento degli stabilimenti produttivi (es. isolamento termico degli edifici)	Energia consumata dal singolo impianto pre vs post efficientamento	Efficientamento degli impianti che riduce la CO2 emessa dal sito e avvicina l’azienda ai percorsi di neutralità climatica	no	E 1 - 5 Consumo di energia e mix energetico	

ESRS S1 – Forza Lavoro Propria

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Conciliazione vita-lavoro	Percentuale di dipendenti che hanno diritto ai congedi e percentuale di fruizione		no	S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e privata	-
Formazione del personale	Numero medio di ore di formazione per dipendente e genere		no	S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	-
Comitato ESG attivo sul monitoraggio degli IRO ESG	Numero di riunioni annuali		no	no	Telmotor Spa
Attività a sostegno della retention dei dipendenti	Numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento e il tasso di avvicendamento dei dipendenti nel medesimo periodo		no	S1 – S13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e privata S1 – 16 – Metriche di retribuzione	-

ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Audit locali presso fornitori	Numero di audit sul totale fornitori	–	no	S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	Telmotor Spa
Formazione presso fornitori, condivisione del codice etico e dialogo aperto	Numero di giornate formative presso i fornitori	–	no	S2-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	Telmotor Spa

ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Formazione rivolta agli utilizzatori	Percentuale di fruitori della formazione erogata da Telmotor Spa per spiegare l'utilizzo del prodotto	–	no	S4-2 processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Telmotor Spa

Sviluppo di processi interni di analisi e gestione del rischio	Numero di procedure sviluppate internamente e loro aggiornamento e monitoraggio	–	no	S4 - 3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Telmotor Spa
Coinvolgimento di clienti tramite survey di gradimento dei servizi e prodotti	Presenza di una survey annuale e percentuale di clienti a cui viene inviata	–	no	S4-2 Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Telmotor Spa
Presenza e utilizzo di canali di contatto e scambio diretto con gli utilizzatori (n° di emergenza, questionari Academy, etc.)	Attivazione dei canali preposti e loro monitoraggio annuale; promozione e informazione circa la loro presenza	–	no	S4 - 3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Telmotor Spa

ESRS G1 – Condotta delle imprese

Azioni	Metriche	Metodologia e ipotesi	Validazione esterna	Definita negli ESRS	Altre fonti
Presenza di mail specifiche per segnalare presunti illeciti e meccanismi di whistleblowing	Numero di reclami e segnalazioni raccolte durante l'anno	–	no	G1 - 3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	
Formazione in ambito di trasparenza e anticorruzione per i dipendenti	Ore di formazione erogate, % dei partecipanti rispetto agli aventi diritto	–	no	G1- 2 Gestione dei rapporti coi fornitori	
Sottoposizione ai fornitori del questionario sulla business ethics	Numero di questionari sottoposti, percentuale dei fornitori coinvolti rispetto agli aventi diritto, percentuale di questionari restituiti sul totale degli inviati	–	no	G1- 2 Gestione dei rapporti coi fornitori	
Analisi della catena di fornitura per individuare rischi legati alla business ethics	Aggiornamento annuale dell'analisi	–	no	G1 - 3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	

Presenza e aggiornamento della certificazione ISO 9001	Rinnovo della certificazione	ISO standards	si	G1 - 1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	
--	------------------------------	---------------	----	---	--

5.2 OBBLIGO MINIMO DI INFORMATIVA – OBIETTIVI MDR-T – MONITORAGGIO DELL’EFFICACIA DELLE POLITICHE E DELLE AZIONI MEDIANTE OBIETTIVI

DATAPOINT N. 78-79-80-81

Nel comunicare gli obiettivi relativi alle questioni di sostenibilità elencate in precedenza, per ciascuna azione verrà illustrato un sistema di monitoraggio (se presente) che aiuterà a coglierne l’efficacia, con le relative metriche

associate e lo stato di avanzamento delle attività (come proxy per comprendere il progresso raggiunto).

Si riporta, per ciascuna azione compiuta nel 2022 e 2023:

- L’obiettivo della relativa politica.
- Lo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi della politica.
- La modalità di monitoraggio prevista per l’obiettivo.
- L’eventuale coinvolgimento dei portatori di interessi.

Azioni	Obiettivo della relativa politica	Stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi della politica:	Modalità di monitoraggio prevista per l’obiettivo:	Eventuale coinvolgimento dei portatori di interessi
Riduzione dell’uso di carta in ufficio	Riduzione C02	Nel 22/23 è stata inviata una circolare in cui si chiedeva la riduzione dell’utilizzo di stampanti e carta I contatori inizieranno a misurare la carta utilizzata nel 2024	Verifica dei Kg carta ordinati e/o € spesi per l’acquisto di carta, confrontati con gli anni precedenti	Dialogo aperto con i dipendenti per definire i processi paperless
Riduzione dell’uso della plastica in ufficio e nelle vending machine	Riduzione C02	100% per le vending machine: tutti i bicchieri e le palettine in plastica sono stati sostituiti Le bottiglie in plastica sono state sostituite nei percorsi formativi dell’Academy, ma non nelle vending machine Stato di avanzamento della completa sostituzione: 30% Erogatori dell’acqua sostituiti ovunque: 100% avanzamento dell’obiettivo	Verifica dei Kg di plastica ordinati e/o smaltiti, confrontati con gli anni precedenti	Dialogo aperto con i fornitori per trovare alternative alla plastica



Noleggio o acquisto di auto aziendali ibride o elettriche	Riduzione CO2	11 auto ibride noleggiate Stato di avanzamento rispetto agli obiettivi: 10%	Monitoraggio continuo dei consumi e dei costi di carburante della flotta aziendale	No
Packaging green	Riduzione CO2	Più del 90% della plastica è stata sostituita con carta riciclata	Kg di carta e plastica ordinati e/o € spesi per l'acquisto di carta, confrontati con gli anni precedenti	Dialogo con l'ufficio spedizioni e logistica
Pannelli fotovoltaici su uno stabilimento	Efficientamento e riduzione dei consumi energetici	Stato di avanzamento: 100% Pannelli installati e tutti funzionanti	Confronto dei consumi energetici con gli anni precedenti	No
Soluzioni commerciali green (ordini multipli, formazione ai clienti sui temi ambientali)	Efficientamento e riduzione delle emissioni di CO2	Attività predisposta ma non ancora attivata	Carbon footprint pre/post intervento, calcolata per quel processo produttivo	Dialogo con l'ufficio vendite per la definizione di processi di vendita ottimizzati
Circolarità nei processi produttivi	Efficientamento e riduzione delle emissioni di CO2	Attività predisposta ma non ancora attivata	Carbon footprint pre/post intervento, calcolata per quel processo produttivo	Dialogo con la produzione per la definizione di processi di vendita ottimizzati
Efficientamento degli stabilimenti produttivi (es. isolamento termico degli edifici)	Efficientamento e riduzione dei consumi energetici	Stato di avanzamento: 20%	Confronto dei consumi energetici con gli anni precedenti	No
Conciliazione vita-lavoro	Miglioramento di retention, fidelizzazione del dipendente e talent acquisition	Stato di avanzamento: 50% Obiettivi variabili sugli anni futuri	Survey di clima	Ascolto delle istanze dei dipendenti per l'individuazione delle azioni specifiche da attivare
Formazione del personale	Miglioramento di retention, fidelizzazione del dipendente e miglioramento della produttività	Stato di avanzamento: 100% Formazione completata	Verifica del numero di ore di formazione annuali erogate	Ascolto delle istanze dei dipendenti e dell'ufficio HR
Comitato ESG attivo sul monitoraggio degli IRO ESG	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 100% Comitato ESG attivo dal 2022	Verifica sul numero di riunioni/incontri annuali	No
Attività a sostegno della retention dei dipendenti	Riduzione del turnover e aumento della fidelizzazione delle risorse umane	Stato di avanzamento: 80%	Survey di clima	Ascolto delle istanze dei dipendenti e dell'ufficio HR
Audit locali presso fornitori	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 0% Audit previsti ma non effettuati	Risultati della survey annuale dei fornitori	Dialogo con i fornitori

Formazione presso i fornitori, condivisione del codice etico e dialogo aperto	Miglioramento delle relazioni e dell'efficacia commerciale	Stato di avanzamento: 10% Canali aperti e scambio attivato Nessuna iniziativa co-progettata in merito al codice etico	Verifica delle formazioni eseguite, adesione al codice etico, eventuali reclami raccolti	Dialogo con i fornitori per l'allineamento su bisogni e necessità
Formazione rivolta agli utilizzatori	Rafforzamento della trasparenza e miglioramento del dialogo con clienti e utilizzatori finali	Stato di avanzamento: 80%	Risultati della survey annuale sui clienti	No
Sviluppo dei processi interni di analisi e gestione del rischio	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 80%	Monitoraggio e aggiornamento annuale dei processi; revisione semestrale del comitato ESG	No
Presenza e utilizzo di canali di contatto e scambio diretto con gli utilizzatori (n° emergenza, questionari Academy, etc.)	Rafforzamento della trasparenza e miglioramento del dialogo con gli utilizzatori finali	Stato di avanzamento: 80%	Customer survey annual, Questionario Academy a completamento dei corsi	No
Presenza di mail specifiche per segnalare presunti illeciti e meccanismi di whistleblowing	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 100%	Monitoraggio semestrale da parte del team dedicato	No
Formazione in ambito di trasparenza e anticorruzione per i dipendenti	Dialogo aperto e rafforzamento di processi interni di controllo	Stato di avanzamento: 100%	Monitoraggio semestrale da parte del team dedicato	No
Somministrazione ai fornitori del questionario sulla business ethics	Dialogo aperto e rafforzamento di processi interni di controllo	Stato di avanzamento: 0% Iniziativa predisposta ma da attivare nel 2024/2025.	Verifica del numero dei fornitori che hanno ricevuto la survey	Condivisione con i fornitori delle finalità del questionario
Analisi della catena di fornitura per individuare rischi legati alla business ethics	Dialogo aperto e rafforzamento delle informazioni relative alla catena di creazione del valore	Stato di avanzamento: 10%	Verifica dell'attuazione dei processi di confronto e scambio, su base annuale	No
Presenza e aggiornamento della certificazione ISO 9001	Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Stato di avanzamento: 100% Certificazione ottenuta e rinnovata ogni anno	Verifica annuale con certificatore esterno	No

Infine, si specifica per ciascun obiettivo di policy menzionato e in riferimento agli anni 2022 e 2023:

- Il rapporto tra l'obiettivo dell'azione e l'obiettivo della politica
- L'obiettivo in percentuale o valore assoluto
- L'unità di misura dell'obiettivo
- L'ambito dell'obiettivo
- Il valore base e/o l'anno base di misurazione
- Il periodo di applicazione dell'obiettivo
- Lo scenario selezionato
- La relazione con dati scientifici certi
- Le prestazioni realizzate, rispetto agli obiettivi comunicati

Rapporto tra l'obiettivo dell'azione e l'obiettivo della politica	Obiettivo in percentuale o valore assoluto?	Unità di misura dell'obiettivo	Ambito dell'obiettivo	Valore base/anno base della misurazione	Periodo di applicazione dell'obiettivo	Scenario selezionato	Relazione con dati scientifici certi
Efficientamento dei consumi	Valore assoluto per anno corrente	kW consumati o relativi € spesi	Ambientale	2022	Annuale	Bassa intensità emissiva	Protocollo GHG
	% su anno precedente						Accordi di Parigi per il clima
Riduzione della CO2	Valore assoluto per anno corrente	N° di mezzi rimossi e/o sostituiti	Ambientale	2022	Annuale	Bassa intensità emissiva	Protocollo GHG
	% su anno precedente	Km percorsi e/o CO2 emessa					Accordi di Parigi per il clima
Riduzione della CO2	Valore assoluto per anno corrente	€ spesi per materiale imballo	Ambientale	2022	Annuale	Bassa intensità emissiva	Protocollo GHG
	% su anno precedente						Accordi di Parigi per il clima
Miglioramento retention	Valore assoluto e percentuale del turnover	Unità degli addetti	Sociale	2022	Annuale		
Ottenimento e verifica delle informazioni raccolte e controllo dei processi	Valore assoluto	Presenza/ assenza del processo, del dato e dell' informativa	Sociale e governance	2022	Annuale		
		N° di non conformità riscontrate					
Miglioramento delle relazioni e dell'efficacia commerciale	Valore assoluto	N° dei contratti rinnovati	Sociale	2022	Annuale		
		N° dei partecipanti alle formazioni					
Rafforzamento della trasparenza e miglioramento del dialogo con gli utilizzatori finali	Valore assoluto	N° dei partecipanti alle formazioni	Sociale	2022	Annuale		
		N° di reclami ricevuti					
Allineamento con le aspettative e i desiderata dei clienti	Valore assoluto	Qualità dei feedback ricevuti	Sociale	2022	Annuale		
		N° dei contratti rinnovati					

Dialogo aperto e rafforzamento dei processi interni di controllo	Valore assoluto	N° dei feedback ricevuti N° dei partecipanti alle formazioni	Governance e sociale	2022	Annuale		
--	-----------------	---	----------------------	------	---------	--	--

APPENDICE B: ELENCO DEGLI ELEMENTI D'INFORMAZIONE DI CUI AI PRINCIPI TRASVERSALI E TEMATICI DERIVANTI DA ALTRI ATTI LEGISLATIVI DELL'UE

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Appunti
ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10				N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione28, tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/181829 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		N/A
ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)			Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		N/A

ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non presente
ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario - Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				N/A
ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				N/A
ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				N/A
ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario -Indicatori del potenziale rischio di	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A

		transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua			
ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56				Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119	Non presenti
ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima, paragrafo 66			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		N/A
ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a) ESRS E1- 9 Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		Articolo 449 bis del Regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			N/A
ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali			N/A
ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima, paragrafo 69			Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A

ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR (registro europeo delle emissioni e dei trasferimenti di sostanze inquinanti) emesso nell'aria, nell'acqua e nel suolo, paragrafo 28	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 8; allegato I, tabella 2, indicatore n. 2; allegato 1, tabella 2, indicatore n. 1; allegato I, tabella 2, indicatore n. 3				N/A
ESRS E3-1 Acque e risorse marine, paragrafo 9	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 7				N/A
ESRS E3-1 Politica dedicata, paragrafo 13	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 8				N/A
ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari paragrafo 14	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				N/A
ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata, paragrafo 28, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.2				N/A
ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m3 rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie, paragrafo 29	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 6.1				N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera a), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 7				N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 10				N/A
ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 14				N/A
ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di utilizzo del suolo sostenibili, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 11				N/A
ESRS E4-2 Pratiche o politiche di utilizzo del mare/degli oceani sostenibili, paragrafo 24, lettera c)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 12				N/A
ESRS E4-2 Politiche volte ad affrontare la deforestazione, paragrafo 24, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 15				N/A

ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				N/A
ESRS E5-5 Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				N/A
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				N/A
ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				N/A
ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				N/A
ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				N/A
ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				N/A
ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				N/A
ESRS S1-14 Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS S1-14 Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				N/A
ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A

ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				N/A
ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				N/A
ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				N/A
ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				N/A
ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				N/A
ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 19	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19			Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		N/A
ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				N/A

ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				N/A
ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 36	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				N/A
ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali, paragrafo 16	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				N/A
ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE, paragrafo 17	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		N/A
ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani, paragrafo 35	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 14				N/A
ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, paragrafo 10, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 15				N/A
ESRS G1-1 Protezione degli informatori, paragrafo 10, lettera d)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 6				N/A
ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 17		Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816		N/A
ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva, paragrafo 24, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 16				N/A

INFORMAZIONI AMBIENTALI



SEZIONE 01

62

ESRS E1 – Cambiamenti climatici

In questa sezione saranno approfonditi gli obblighi di informativa che consentono al lettore di comprendere come le attività aziendali incidono sui cambiamenti climatici, gli sforzi di mitigazione attuati e da realizzare, nonché la capacità di adattare la propria strategia e il proprio modello di business al fine di contribuire a limitare il riscaldamento globale. I dati qui riportati fanno riferimento agli anni 2022 e 2023.

63

SEZIONE 01
INFORMAZIONI
AMBIENTALI

Eventuali interazioni del presente ESRS E1 - Cambiamenti climatici, con altri ESRS, saranno esplicitati in particolare nell'ESRS S1 - Forza lavoro propria e nell' ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali, risultati rilevanti dall'esame della doppia materialità.

Le informazioni della presente vanno lette e applicate in combinato disposto dagli obblighi di informativa di cui all'ESRS 2, capitolo 2 Governance, capitolo 3 Strategia e capitolo 4 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità. Le informative imposte in questo capitolo sono presentate nella dichiarazione sulla sostenibilità, unitamente a quelle richieste dall'ESRS 2, ad eccezione dell'ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale.

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS

Datapoint n.1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

ESRS 2

Informazioni generali

Datapoint n.12

1. Governance

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL' ESRS 2 GOV-3 – INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

DATAPOINT N.13

Telmotor Spa, come specificato nell'ESRS 2 GOV-3, per i membri degli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo non ha definito un piano di incentivazione correlato a obiettivi di riduzione delle emissioni di GES; il risultato del loro lavoro non è valutato sulla base di questi.

2. Strategia

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-1 – PIANO DI TRANSIZIONE PER LA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

DATAPOINT N.14-15-16-17

Telmotor Spa, svolta l’analisi di doppia materialità, ha ritenuto rilevante e particolarmente strategico l’approccio alla tematica oggetto della presente sezione; per tale ragione ha preso in considerazione di strutturare un piano di transizione che, allo stato attuale, è in fase di elaborazione da parte della direzione aziendale con il supporto del comitato ESG e verrà predisposto entro la fine del 2024, tenendo conto degli

adempimenti e degli oneri connessi.

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

DATAPOINT N.18-19

Rispetto ai rischi legati al clima, considerati come rilevanti nell'ESRS 2 SBM-3, Telmotor Spa ha svolto la seguente analisi, relativa agli anni 2022 e 2023:

Rischio rilevante legato al clima	Natura del Rischio	Possibile Impatto Economico/Finanziario
Eventi climatici estremi	Rischio fisico legato al clima	Influenzano la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti, impattando sui costi di approvvigionamento
Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio	Rischio di transizione legato al clima	Indebitamento per gestione costi più elevati
Dipendenza, da parte dei fornitori, da fonti energetiche non sostenibili, risultando esposti a fluttuazioni nei prezzi dell'energia	Rischio fisico legato al clima	Impatto regressivo sulle risorse allocate per l'approvvigionamento dei materiali e dei servizi Costi legati alla necessità di aggiornare il parco fornitori
Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Rischio di transizione legato al clima	Costi di logistica più alti
Politiche economiche restrittive per le aziende che non efficientano il proprio business, in ottica di riduzione degli impatti ambientali	Rischio di transizione legato al clima	Necessità di ripensare il modello di business e la gestione delle risorse a disposizione per le diverse attività aziendali
Nuove tasse sull'inquinamento	Rischio di transizione legato al clima	Riduzione delle marginalità e dei profitti

Alla luce della tabella precedente, compilata tenendo in considerazione il modello di business aziendale, Telmotor Spa nel 2023 ha iniziato a riflettere sul concetto di resilienza ragionando su una portata di impatto circoscritta per la sola

Telmotor Spa, per un arco temporale di valutazione dei rischi e degli impatti di 3/5 anni (tempistica minima per la predisposizione di risorse e la definizione di azioni correttive e/o di mitigazione). Per questioni di pertinenza con il

proprio business, dall'analisi esposta in tabella sono stati esclusi i rischi relativi all'inquinamento delle acque, alla biodiversità e a qualsiasi altra forma di inquinamento che non sia quello aereo o su gomma, causato dalle emissioni di CO2 dei mezzi di trasporto.

Per gli anni oggetto di rendicontazione (2022 e 2023), sono stati esaminati gli scenari climatici e i loro possibili impatti sul conto economico (rif: ESRS 2 - IRO 1) considerando che, da un punto di vista economico, interesserebbero tutte le linee di business, colpendo potenzialmente il 100% del fatturato totale. Ad esempio, nel caso in cui per motivi ambientali si fermassero i trasporti su gomma e via aereo, la commercializzazione dei prodotti Telmotor Spa si fermerebbe completamente.

I principali scenari climatici analizzati sono riferiti a un blocco della movimentazione merci, dovuto al crescente inquinamento, all'irrigidirsi delle normative ambientali e all'irreperibilità delle materie prime, con conseguente fluttuazione dei prezzi e impatto negativo sulle marginalità aziendali.

L'analisi di resilienza si è basata sulle ipotesi di transizione verso un'economia circolare, focalizzata sull'utilizzo sostenibile delle materie prime e dei prodotti. Nel 2022 e 2023 Telmotor Spa ha utilizzato un mix energetico derivante da fonti fossili e dall'energia prodotta dall'impianto fotovoltaico installato sul tetto della filiale di Cernusco sul Naviglio (MI).

I risultati degli iniziali ragionamenti in ambito di resilienza, condotti nel 2023, risultano allineati agli obiettivi aziendali futuri:

- Utilizzo di energia rinnovabile, derivante dalla costruzione del nuovo polo tecnologico.
- Potenziamento delle politiche di smart working.
- Introduzione del trasporto sostenibile, grazie all'utilizzo di bici elettriche aziendali, mezzi ibridi ed elettrici e car pooling.

Gli ambiti di incertezza di questa iniziale analisi di resilienza sono riferibili a eventuali rallentamenti nella realizzazione del polo tecnologico, che potrebbero ritardare l'utilizzo delle sue componenti green (energia rinnovabile autoprodotta, riduzione della mobilità casa-ufficio, etc.).

In conclusione Telmotor Spa, pur non avendo sviluppato un'analisi di resilienza quantitativa e qualitativa, ha individuato alcuni rischi ambientali per i quali ha circoscritto azioni precise che permetteranno di non compromettere la continuità aziendale, puntando principalmente sull'adattamento della strategia e del proprio modello aziendale ai cambiamenti climatici, grazie a:

- Ricerca di materiali alternativi, a basso impatto ambientale o meno soggetti a fluttuazioni di mercato, dovute agli impatti dei cambiamenti climatici (breve periodo).
- Collaborazione con diversi fornitori e ricerca continua di quelli maggiormente innovativi che possano sostituire aziende maggiormente toccate da rischi socio-ambientali (medio periodo).
- Mantenimento di una quota di investimenti in nuove soluzioni e processi che riducano gli impatti negativi frutto del cambiamento climatico (lungo periodo).

3. Gestione degli impatti dei rischi e delle opportunità

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 IRO-1 – DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI LEGATI AL CLIMA

DATAPOINT N.20-21

Come già anticipato in precedenza, l'analisi di doppia materialità finalizzata alla rendicontazione, secondo i principi di EFRAG e gli standard ESRS 2 - IRO 1, ha considerato sia la prospettiva inside-out che quella outside-in, esaminando le attività di Telmotor Spa e considerando gli hotspot intercettati.

Nello specifico è emerso quanto segue:

- Gli impatti sui cambiamenti climatici sono legati all'evoluzione del business, all'aumento dei consumi delle sedi, alla crescita del numero dei lavoratori coinvolti e a possibili modifiche delle politiche di commuting/smartworking che potrebbero impattare negativamente sulle emissioni di gas a effetto serra.
- I rischi fisici legati al clima sono connessi alla probabilità di eventi meteorologici estremi: trombe d'aria, precipitazioni intense improvvise o persistenti e conseguenti allagamenti e/o interruzioni dei servizi di rete elettrica, di connettività e viabilità, che potrebbero compromettere la business continuity e la sicurezza dei sistemi informatici.
- I rischi di transizione legati al clima, nelle operazioni proprie e lungo la catena del valore, a monte e a valle (con scenario climatico limitato a

+1,5°C), risultate dall'analisi IRO sono:

- Incremento dei costi energetici dovuti al passaggio dall'energy mix tradizionale all'approvvigionamento energetico 100% rinnovabile.
 - Riorganizzazione delle tempistiche di consegna delle merci, a seguito dell'impiego di logistica green (mezzi elettrici a pieno carico).
 - Rischio del consumo di suolo, frutto dell'apertura del nuovo polo tecnologico da cui si ricaverà energia green per la sede di Bergamo (effetto rebound).
- Le opportunità, individuate dalla società e più inclini alla sua organizzazione, risultano essere: la possibilità di intensificare le politiche di smart working, la creazione e organizzazione di mobilità sostenibile, lo sviluppo di dinamiche di economia circolare legata ad alcuni prodotti e la scelta di utilizzare materie prime alternative più sostenibili e riutilizzabili.

Rischi e impatti sono stati valutati tenendo in considerazione i risultati emersi dallo stakeholder engagement, oltre che dall'attenta analisi della catena del valore e delle sue estensioni fuori dal perimetro aziendale. Inoltre sono stati esaminati gli specifici rapporti esistenti, in particolare con i fornitori di materie prime e tecnologia, con i clienti e i distributori.

L'esito dell'analisi effettuata attraverso lo stakeholder engagement ha evidenziato la rilevanza di questo tema anche per i portatori d'interesse intervistati che hanno manifestato le loro posizioni riportate nella tabella sottostante:

STAKEHOLDER	RISCHIO CAMBIAMENTO CLIMATICO E RILEVANZA PER STAKEHOLDER	IMPATTO SULL'AZIENDA
SHAREHOLDER E PROPRIETÀ	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio I fornitori di componenti potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, risultando esposti a fluttuazioni nei prezzi dell'energia	Costi operativi elevati: l'aumento dei costi delle materie prime, dei componenti e dell'energia può influenzare la redditività aziendale Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità dei fornitori, possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione, potenziale perdita di clienti e possibili impatti sulla qualità dei prodotti finali
DIPENDENTI E COLLABORATORI	Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Aumento del lavoro da casa / Uso di auto elettriche Car sharing
FORNITORI DIRETTI	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Dipendenza da fonti energetiche non sostenibili Blocco della circolazione dovuto ad eccessive emissioni di CO2	Costi operativi elevati danneggiano la continuità aziendale, impattando su liquidità e margini economici Instabilità nella catena di approvvigionamento: eventi climatici estremi e cambiamenti nelle pratiche di sostenibilità possono portare a interruzioni nella catena di approvvigionamento, causando ritardi nella produzione e potenziale perdita di clienti, con impatti sulla qualità dei prodotti finali e sulla continuità aziendale
FORNITORI INDIRETTI	Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio I fornitori di componenti potrebbero essere dipendenti da fonti energetiche non sostenibili, risultando esposti a fluttuazioni nei prezzi dell'energia Blocco della circolazione per emissioni di CO2	Costi operativi elevati danneggiano la continuità aziendale, impattando su liquidità e margini economici Gestione del lavoro da casa Aumento dell'uso di auto elettriche Introduzione di pratiche di car sharing
ENTI FINANZIATORI	—	—
CLIENTI B2B	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati, causati dal blocco del traffico dovuto al bisogno di ridurre la CO2	Costi più alti Incertezza nelle consegne Difficoltà a garantire la relazione commerciale
CLIENTI B2C	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità dei prodotti Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Ritardi nella consegna o costi di consegna più elevati, causati dal blocco del traffico dovuto al bisogno di ridurre la CO2	Costi più alti Incertezza nelle consegne Difficoltà a garantire la relazione commerciale

COMUNITÀ LOCALI	—	—
ISTITUZIONI PUBBLICHE	Inquinamento del territorio Rischi sanitari per le comunità Perdita di valore degli immobili Cattiva reputazione del territorio	Blocco del traffico Blocco delle aziende che inquinano Nuove tasse sull'inquinamento Politiche economiche restrittive per le aziende che non efficientano il business
CONCORRENTI	Eventi climatici estremi possono influenzare la disponibilità e la qualità delle materie prime e dei componenti offerti dai competitor Spinta a innovare, ricercando materiali meno inquinanti e meno soggetti a fluttuazioni di mercato	Riduzione della domanda, frutto dello spostamento dei bisogni a favore di prodotti più ecologici offerti dai clienti Riduzione dei margini per supportare i costi dei processi e delle iniziative di sostenibilità
PARTNER	Costi più elevati associati all'implementazione di pratiche sostenibili e a basse emissioni di carbonio Rischio reputazionale su progetti condivisi	Alti costi dovuti all'attivazione della due diligence ambientale Maggiori costi di ingaggio dei partner

Per le valutazioni di cui sopra, Telmotor Spa ha fatto riferimento allo scenario climatico IPCC SSP1-2.6 (Intergovernmental Panel on Climate Change) relativo a un livello di emissioni di gas serra “basse”. Questo ha determinato l’indirizzo delle proprie scelte di politica aziendale, a favore di un sempre maggior contenimento delle emissioni, sia in fase operativa (inside-out, con azioni che saranno dettagliate ai paragrafi E1-5 ed

E1-6) che in quella di assistenza ai clienti e distribuzione logistica dei prodotti.

Allo stesso scenario climatico si è fatto riferimento anche per l’individuazione dei rischi e delle eventuali opportunità, effettivi e potenziali, rilevati lungo la catena del valore.

La valutazione dei rischi fisici effettuata da Telmotor Spa, rapportata nel medio periodo, viene riassunta nella seguente tabella:

CLASSIFICAZIONE DEI PERICOLI LEGATI AL CLIMA

(Fonte: regolamento delegato UE 2021/139 della Commissione)

CRONICI	Temperatura	Venti	Acque	Massa Solida
	Cambiamento della temperatura (aria, acque dolci, acque marine)		Cambiamento del regime e tipo di precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	
	Stress termico		Variabilità idrologica o delle precipitazioni	Degrado del suolo
	Variabilità della temperatura			
			Stress idrico	
ACUTI	Ondata di calore	Cicloni, uragani, tifoni	Siccità	
	Ondata di freddo/gelata		Forti precipitazioni (pioggia, grandine, neve/ghiaccio)	Frana

La tabella che segue mette in evidenza alcuni effetti, rapportati al medio periodo, in relazione a eventi di transizione dovuti al cambiamento climatico:

Eventi di transizione legati al clima (basati sulla classificazione della task force sulle comunicazioni di informazioni di carattere finanziario relative al clima – TFCF)			
Natura politica e giuridica	Tecnologia	Mercato	Reputazione
Aumento del prezzo delle emissioni di GES	Necessità di sostituzione di prodotti e servizi esistenti con opzioni a basse emissioni	Possibile modifica del comportamento dei clienti	Variazione delle preferenze dei consumatori
Potenziamento degli obblighi di comunicazione delle emissioni	Investimenti fallimentari in nuove tecnologie	Incertezza dei segnali di mercato	Stigmatizzazione del settore
Mandati e regolamentazione relativi a prodotti e servizi esistenti	Costi della transizione verso una tecnologia a basse emissioni	Aumento del costo delle materie prime	Maggiore preoccupazione da parte dei portatori di interessi
Mandati e regolamentazione relativi a processi di produzione esistenti			Riscontro negativo da parte dei portatori di interessi
Esposizione a controversie legali			

3.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-2 – POLITICHE RELATIVE ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ALL’ADATTAMENTO AGLI STESSI

DATAPOINT N.22-23-24-25

Per quanto concerne il cambiamento climatico, Telmotor Spa adotta una politica omnicomprensiva chiamata “Politica di sostenibilità”, che contiene alcune azioni puntuali per la riduzione degli impatti ambientali (i) e l’efficientamento energetico (ii).

Ricollocando i processi alla luce del loro indirizzo di mitigazione o adattamento ai cambiamenti climatici, è possibile definire le seguenti aree di interesse:

- **Aspetti di policy legati alla mitigazione dei cambiamenti climatici:** sostituzione di materiali inquinanti (plastica e carta) con tecnologie digitali; packaging a ridotto impatto ambientale, sia per i prodotti distribuiti che per quelli forniti dalle vending machine.

- **Aspetti legati all’ efficienza energetica:** efficientamento energetico e isolamento termico degli edifici aziendali.
- **Aspetti legati alla diffusione delle energie rinnovabili:** installazione di pannelli fotovoltaici.
- **Aspetti di policy legati all’adattamento ai cambiamenti climatici:** progettazione di soluzioni commerciali a ridotto impatto ambientale, approccio circolare nella gestione dei processi, ripensamento della logistica aziendale in ottica più sostenibile.
 - **Aspetti legati alla circolarità dei processi:** applicabili alla gestione del packaging o alla logistica.
 - **Aspetti legati allo sviluppo di nuove soluzioni commerciali green, anche sviluppate con università e centri di ricerca:** progetti di ricerca e sperimentazioni per la gestione più sostenibile delle soluzioni offerte da Telmotor Spa, al fine di garantire prestazioni più efficienti.

3.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-3 – AZIONI E RISORSE RELATIVE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI CAMBIAMENTI CLIMATICI

DATAPOINT N.1-2-3-4

L'azienda ha definito diverse azioni in coerenza con la "Politica di sostenibilità" e con le disposizioni specifiche dedicate alla riduzione degli impatti ambientali e all'efficientamento energetico.

Le azioni di mitigazione, di seguito riportate, sono raggruppate in base alla leva di decarbonizzazione a cui si riferiscono e al periodo di realizzazione.

Per entrambi gli anni 2022 e 2023 non è possibile indicare il risultato quantitativo di ogni azione, né il contributo in termini di riduzione dei GES, in quanto Telmotor Spa non ha attivato una carbon footprint che li possa misurare.

AZIONI 2022/2023

- Riduzione della plastica e dell'uso di carta in ufficio: attività di mitigazione. *Leva di carbonizzazione: riduzione delle emissioni per riduzione dei consumi (SDG 12).*
- Adozione di piani di smart working.
- Acquisto di auto aziendali che possano viaggiare anche durante i blocchi del traffico, dovuti ad eccessivo inquinamento.
- Utilizzo di vending machine con bicchieri e palettine di carta: attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: utilizzo di energia e materiali rinnovabili/riciclabili.*
- Scelta di packaging e materiali di imballo più sostenibili (riciclati e riciclabili): attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: utilizzo di energia e materiali rinnovabili/riciclabili.*
- Installazione di pannelli fotovoltaici nella filiale di Cernusco sul Naviglio (MI): attività di mitigazione. *Leva di*

decarbonizzazione: utilizzo di energia e materiali rinnovabili/riciclabili.

- Progettazione di soluzioni commerciali a ridotto impatto ambientale; esempi: favorire ordini multipli da parte dei clienti, formazione su pratiche di uso più green dei prodotti, esternalizzazione delle consegne, etc.
- Approccio circolare nella gestione dei prodotti e dei processi, anche sviluppati in partnership con università e centri di ricerca.
- Efficientamento energetico delle sedi operative: attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi e degli impianti.*
- Predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali: attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi e degli impianti.*
- Automazione del magazzino: attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi e degli impianti.*

AZIONI FUTURE 2024

- Pianificazione di backup per prevenire il danneggiamento dovuto a shock termici o energetici.
- Sviluppo di un processo interno di business continuity per garantire l'operatività in caso di eventi imprevisti.
- Adozione di un sistema di incentivi retributivi basato anche su performance green: attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi legati al controllo degli impatti e dei rischi ambientali.*
- Costruzione del polo tecnologico che fornirà energia rinnovabile alla sede di Bergamo: attività di mitigazione. *Leva di decarbonizzazione: efficientamento dei processi legati al controllo degli impatti e dei rischi ambientali.*

71

SEZIONE 01
INFORMAZIONI
AMBIENTALI

ESRS E1 –
CAMBIAMENTI
CLIMATICI



☒ BOX: LOGISTICA SOSTENIBILE GREEN

Nel biennio 2022-2023, Telmotor ha intrapreso una serie di progetti strategici volti a innovare e ottimizzare la propria logistica. Di seguito vengono presentate le principali iniziative attuate:

- 1. Automatizzazione del magazzino:** a luglio 2022 è stato attivato il nuovo magazzino automatizzato Autostore. Questo sistema, gestito da 15.000 contenitori e 35 robot, ha permesso a Telmotor Spa di ridurre i consumi energetici orari (da circa 60 kW a 25-30 kW), mantenendo invariati gli orari lavorativi e il livello delle attività.
- 2. Transizione verso l'uso di imballaggi sostenibili:** nel 2023 sono stati introdotti dei nuovi imballaggi di carta riciclata, diminuendo sensibilmente l'utilizzo di plastica. Inoltre Telmotor Spa ha intensificato l'impegno per il riuso delle scatole provenienti dal ricevimento merci, promuovendo così un approccio più circolare dei processi.
- 3. Esternalizzazione delle consegne:** nel 2023 Telmotor Spa ha attuato una strategia di esternalizzazione delle consegne che ha riguardato il 10-15% circa di esse (precedentemente gestite con mezzi interni), con l'obiettivo di ottimizzare la logistica e migliorare il livello di servizio offerto ai clienti, grazie alla maggiore capillarità e velocità di consegna. Inoltre l'integrazione delle spedizioni interne in tratte già percorse da corrieri esterni, contribuisce alla riduzione delle emissioni, evitando viaggi aggiuntivi da parte dei mezzi aziendali e diminuendo l'impatto ambientale complessivo.

Nella tabella seguente vengono precisate le azioni, riferite alla mitigazione dei cambiamenti climatici, relazionando gli importi monetari significativi di Capex e Opex, necessari per l'attuazione delle azioni intraprese.

Azioni 2022	Capex	Opex	Riferimento al Bilancio 2022	Risorse Future (Y+1)
Riduzione della plastica e dell'uso di carta in ufficio	-	-	-	2.000 €
Adozione di piani di smartworking	-	-	-	-
Installazione di pannelli fotovoltaici	-	-	-	50.000 €
Predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali	-	-	Immobilizzazioni materiali infissi	10.000 €
Efficientamento energetico delle sedi operative	-	-	Immobilizzazioni materiali degli impianti di riscaldamento e raffrescamento	30.000 €
Scelta di packaging e materiali di imballo più sostenibili (riciclati e riciclabili)	-	10.000 €	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	47.000€
Utilizzo di vending machine con bicchieri e palettine di carta	-	-	Nessun impatto a livello di costi aziendali	-

Azioni 2023	Capex	Opex	Riferimento al Bilancio 2023	Risorse Future (Y+1)
Riduzione dell'uso di plastica di carta in ufficio	2.000 €	- €	Software per il monitoraggio delle stampe per utente	- €
Adozione di piani di smartworking	- €	- €	Nessun impatto a livello di costi aziendali	- €
Installazione di pannelli fotovoltaici	50.000 €		Immobilizzazione del materiale per l'impianto fotovoltaico	3.000 €
Predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali	10.000 €	- €	Immobilizzazioni di materiali per infissi	- €
Efficientamento energetico delle sedi operative	30.000 €	- €	Immobilizzazioni materiali per gli impianti di riscaldamento e raffrescamento	10.000 €
Scelta di packaging e materiali di imballo più sostenibili (riciclati e riciclabili)	- €	47.000 €	Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	55.000 €
Utilizzo di vending machine con bicchieri e palettine di carta	- €	- €	Nessun impatto a livello di costi aziendali	- €



4. Metriche e obiettivi

4.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-4 – OBIETTIVI RELATIVI ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI E ALL’ADATTAMENTO AGLI STESSI

DATAPOINT N.5-6-7-8-9

All’interno delle politiche e delle azioni di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, Telmotor Spa ha definito alcuni obiettivi qualitativi e quantitativi, riassunti nella tabella di seguito.

Si specifica che per gli anni 2022 e 2023, l’azienda non ha misurato le proprie emissioni di carbonio; pertanto non è possibile esprimere gli obiettivi in funzione di tali metriche.

Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi 2022/2023

Policy	Obiettivo	Arco temporale	Azione	Obiettivo	Arco temporale
Riduzione impatti ambientali	Ridurre l’impatto carbonico legato alle operazioni aziendali e di vita lavorativa, all’interno degli stabilimenti Telmotor	2022 - 2025	Riduzione della plastica e dell’uso di carta in ufficio	Ridurre la plastica del 30% negli uffici	Entro il 2024
			Adozione di piani di smart working	Estensione del piano a tutti i dipendenti	Entro il 2023
			Acquisto di auto aziendali che possano viaggiare anche durante i blocchi del traffico dovuti ad eccessivo inquinamento	Sostituzione totale del parco auto	Entro il 2025
			Utilizzo di vending machine con bicchieri e palettine di carta	Sostituzione totale di materiali plastici	Entro il 2023
			Scelta di packaging green	Utilizzo del 30% di imballi green	Entro il 2025
Efficientamento Energetico	Realizzare interventi di riqualificazione che servano ad ottimizzare i rapporti tra emissioni di energia e rendimento dei consumi	2022-2025	Installazione di pannelli fotovoltaici nella filiale di Cernusco sul Naviglio (MI)	Conclusione dell’installazione e approvvigionamento del 100% dell’energia della sede	Entro il 2024
			Progettazione di soluzioni commerciali a ridotto impatto ambientale	Applicazione di processi di valutazione degli impatti ambientali dei prodotti (carbon footprint di prodotto)	Entro il 2025

		Approccio circolare nella gestione dei prodotti e dei processi	Definizione di metodi di gestione circolare degli scarti e dei rifiuti	Entro il 2025
		Efficientamento energetico delle sedi operative	Installazione di pannelli fotovoltaici sulle altre sedi operative	Entro il 2025
		Predisposizione di soluzioni di isolamento termico negli edifici aziendali	Riduzione della dispersione del calore del 30% rispetto al 2021	Entro il 2025

4.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-5 – CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

DATAPOINT N.10-11-12-13-14

Nella tabella seguente sono riportate le informazioni di dettaglio sul consumo di energia e del mix energetico da parte di Telmotor Spa, per il solo stabilimento di Cernusco sul Naviglio. Sono omesse le prime 5 righe previste dalla tabella RA 34 del regolamento.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO 2022	Dato in KWh
6) Consumo totale di energia da fonti fossili	14.742,98 kWh
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia %	13,7 %
7) Consumo da fonti nucleari (MWh)	2001, 6018 kWh
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia %	1,86 %
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, etc.) (MWh)	49.545,0252 kWh
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	41.323,392 kWh
10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	21.349 kWh
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10)	11.2217,41,41 kWh
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	84,44 %
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO 2023	Dato in KWh
6) Consumo totale di energia da fonti fossili	14.103,328 kWh
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia %	13,7 % assunta uguale al 2022

75

SEZIONE 01
INFORMAZIONI
AMBIENTALI

ESRS E1 –
CAMBIAMENTI
CLIMATICI

7) Consumo da fonti nucleari (MWh)	19.14,7584 kWh
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia %	1,86 % assunta uguale al 2022
8) Consumo di combustibili per le fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l'idrogeno rinnovabile, etc.) (MWh)	47.395,417 kWh
9) Consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti (MWh)	39.530,496 kWh
10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	3.491,04 kWh
11) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh) (somma delle righe da 8 a 10)	90.416,953 kWh
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	84,44 % assunta uguale al 2022

Per quanto riguarda l'intensità energetica in base ai ricavi netti, Telmotor Spa non fornisce il dato in quanto non presenta attività in settori ad alto impatto climatico.

4.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-6 – EMISSIONI LORDE DI GES DI AMBITO 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GES

DATAPOINT N.19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30

Telmotor Spa non ha calcolato la propria impronta di carbonio negli anni 2022 e 2023, pertanto non può fornire dati in merito. L'azienda si prefigge di avviare il calcolo nel corso dell'anno 2025.

4.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-7 – ASSORBIMENTI DI GES E PROGETTI DI MITIGAZIONE DELLE EMISSIONI DI GES FINANZIATI CON CREDITI DI CARBONIO

DATAPOINT N.31-32-33-34-35-36

Telmotor Spa fornisce, di seguito, una descrizione delle azioni finalizzate ad assorbire in modo permanente o a sostenere attivamente l'assorbimento di GES dall'atmosfera, per conseguire potenzialmente obiettivi di azzeramento delle emissioni nette.

In dettaglio, nel 2022 e 2023, l'azienda ha promosso:

- La decarbonizzazione dei trasporti.

- La riduzione di emissioni di GES con utilizzo di energia rinnovabile acquistata da terzi.
- Un piano di gestione dei rifiuti efficiente, basato sulla loro riduzione e riutilizzo e sul riciclo dei materiali.

Nei progetti sopra evidenziati, tuttavia non è presente la quantificazione di assorbimento dei GES espressa in tonnellate metriche di CO2e (CO2 equivalenti), in quanto tali processi non derivano da piani di riduzione frutto di un calcolo della carbon footprint aziendale.

L'azienda non ha acquistato crediti di carbonio e non ha indicato obiettivi di azzeramento delle emissioni nette, in aggiunta a quelli di azzeramento delle emissioni lorde di GES; inoltre non ha fatto dichiarazioni pubbliche sulla propria neutralità climatica frutto del ricorso a crediti di carbonio.

4.5 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-8 – FISSAZIONE DEL PREZZO INTERNO DEL CARBONIO

DATAPOINT N.37-38

L'impresa non applica sistemi di fissazione del prezzo interno del carbonio.

**4.6 OBBLIGO DI INFORMATIVA E1-9 – EFFETTI FINANZIARI ATTESI
DI RISCHI FISICI E DI TRANSIZIONE RILEVANTI E POTENZIALI
OPPORTUNITÀ LEGATE AL CLIMA**

DATAPOINT N.39-40-41-42-43-44-45

L’impresa intende avvalersi della possibilità di omettere le informazioni relative a questo datapoint, come indicato dall’Appendice C della Disposizione transitoria 10.4.

INFORMAZIONI SOCIALI



SEZIONE 02

78

ESRS S1 – Forza lavoro propria

In questa sezione saranno precisati gli obblighi di informativa che consentono di comprendere il modo in cui l'operato e le scelte intraprese dall'impresa impattano sulla forza lavoro propria, le relative azioni poste in essere per mitigare gli eventuali impatti sulle condizioni di lavoro, la parità di trattamento e di opportunità e gli altri diritti connessi al trattamento dei lavoratori.

Questa sezione permette inoltre di approfondire il livello di conformità di Telmotor Spa rispetto alle convenzioni e agli strumenti internazionali ed europei in materia di diritti umani.

79

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS

Data point n.1-2-3-4-5-6-
7-8-9-10

**OBBLIGHI DI
INFORMATIVA**
[ESRS 2 Informazioni
generali](#)

Data point n.11

Eventuali interazioni del presente ESRS S1 - Forza lavoro propria, con l'ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore e l'ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali, saranno presentati di seguito.

1. Strategia

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-2 – INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSI

DATA POINT N.12

Gli interessi, le opinioni nonché i diritti delle persone che operano in nome e per conto di Telmotor Spa sono da sempre tenute in alta considerazione dall'azienda, orientandone la strategia e il modello aziendale per quanto concerne l'occupazione sicura, gli orari di lavoro, le remunerazioni, il dialogo sociale, la libertà associativa, l'equilibrio casa lavoro, la salute e sicurezza, la parità di genere, la formazione, l'inclusione sociale e il rispetto dei diritti umani. Per questo motivo la forza lavoro propria è considerata un gruppo di stakeholder fondamentale e dunque coinvolto a diverso livello dall'azienda stessa.

Percorsi di formazione, processi di gestione delle risorse umane consolidati e verificati esternamente e, infine, canali di dialogo sempre aperti caratterizzano la modalità con cui l'azienda si mette in ascolto dei propri dipendenti.

Dal 2018 nell'organigramma aziendale è stata inserita la figura del responsabile dell'ufficio HR, a cui è stato affidato il compito di presidiare l'organizzazione del personale ed il coinvolgimento dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi di mercato e di quelli più intangibili e comunemente affiancati alle tematiche di CSR, come la motivazione personale, la collaborazione tra diverse funzioni, l'equilibrio casa-lavoro, la formazione.

Al fine di raccogliere interessi e opinioni dei portatori di interessi, nel corso del 2022 e 2023 sono stati attivati:

- Colloqui diretti con il personale one

to one (fine gennaio di ogni anno).

- Diverse iniziative di confronto.
- Periodiche riunioni di aggiornamento per la valutazione professionale dei team di lavoro, con l'adozione di un apposito mansionario per ogni figura presente in azienda.
- Survey di fine anno per la mappatura di clima, soddisfazione, livello di ingaggio, etc.

Telmotor Spa ha inoltre organizzato uno spazio online condiviso, dedicato sia alle informazioni apicali (top-down) che a quelle provenienti dal personale e dirette ai vertici aziendali (bottom-up), oltre al canale whistleblowing, alla presenza dell'Organo di Vigilanza e dell'ufficio HR per eventuali segnalazioni provenienti dai dipendenti.

Tutte le iniziative descritte confermano che le opinioni della forza lavoro orientano la strategia e il modello aziendale, mitigando gli impatti rilevanti descritti nell'ESRS 2 SBM – 3.

1.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

DATAPOINT N.13-14-15-16

Nella tabella di seguito riportata viene illustrato se e come gli impatti effettivi e potenziali sulla forza lavoro propria derivano da una strategia e dal modello aziendale, li orientano o sono ad essi collegati.

Per Telmotor Spa il concetto di impatto richiama la definizione del glossario della normativa sulla CSRD e quindi si riferisce a un cambiamento di status, positivo o negativo, frutto di un intervento esterno su un processo o un prodotto.

	Impatti effettivi sulla forza lavoro propria	Impatti potenziali sulla forza lavoro propria
Che derivano da strategia o modello di business dell'impresa	Soddisfazione del personale per sicurezza occupazionale, orari di lavoro e adeguatezza dei salari Ambiente più equo e accessibile per via di iniziative a favore della D&I, parità retributiva e prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro Carichi di lavori maggiori in caso di carenza di nuove risorse	Fidelizzazione della forza lavoro Aumento della motivazione, attrazione di nuovi talenti e calo del turnover Scarsa affezione del dipendente nei confronti dell'azienda Bassa attrattività per figure junior
Che orientano la strategia e il modello di business dell'impresa	Expertise e competenza propria delle risorse umane, frutto di formazione continua Riduzione della malattia e dei permessi a causa di flessibilità lavorativa ed equilibrio casa-lavoro	Aumento della produttività e dell'innovatività dei processi, talent acquisition Riduzione dei costi per malattia, aumento della motivazione e della produttività, calo del turnover Carenza di risorse e competenze in caso di scarsa attrattività

Rischi e opportunità che derivano dagli impatti e dalle dipendenze, in termini di forza lavoro propria, strategia e modello di business, sono evidenziati nella tabella:

	Rischi	Opportunità
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria	Stress lavoro correlato dovuto a sovraccarico per alto turnover Bassa talent acquisition	Bilanciamento dei carichi di lavoro Aumento della flessibilità lavorativa per conciliare vita professionale e vita privata
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di strategia e modello di business	Bassa fidelizzazione perché alta appetibilità sul mercato di dipendenti molto formati	Sviluppo di piani di carriera competitivi e attrattivi nel lungo periodo

Sono inclusi nell’informativa SBM 3 - ESRS 2 tutti i lavoratori propri su cui l’azienda produce impatti rilevanti, compresi quelli connessi alle operazioni proprie e alla sua catena del valore, anche attraverso i suoi servizi, e ai rapporti commerciali.

Descrivendo sinteticamente i lavoratori dipendenti di Telmotor Spa, si può

affermare che, nel 2022 e 2023, si trattava di persone con età media di 43 anni, di cui 320 di origine italiana e 12 straniera (residenti in provincia di Bergamo) su un totale di 332 addetti, con una seniority media di 13 anni. Il loro inquadramento andava dal 5^ livello al quadro; presenti 2 consiglieri delegati (i proprietari).

- L’orario di lavoro era così strutturato:
- Dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 14.00

alle 18.00 per figure impiegate con quattro timbrature. L'orario dei responsabili era più flessibile.

- Il reparto logistico lavorava su più turni:
 - Gruppo 1: ore 6.00 - 15.00/16.00 (dipende dalla durata della pausa, se di 1 o due ore). A questo gruppo afferiscono, per la maggior parte, gli autisti e il sell-in.
 - Gruppo 2: ore 8.00 - 18.00 (orari allungati per gli straordinari). A questo gruppo afferisce la maggior parte dei dipendenti di ogni reparto.
 - Gruppo 3: ore 10.00 - 20.00. A questo gruppo afferiscono i dipendenti dell'evasione ordini.

Il livello generale di istruzione è il diploma di scuola secondaria di secondo grado; in termini di equilibrio di genere, le donne sono il 17% e gli uomini l'83% dell'intera forza lavoro.

Dalle dichiarazioni di avvio collaborazione, si evince che l'ambiente stimolante, accogliente, inclusivo, attento alla risorsa, alla crescita professionale, alla formazione, all'ascolto e all'innovazione, rappresentano i motivi di attrattività professionale più forte.

La società si avvale anche di lavoratori autonomi per lo svolgimento di alcune funzioni particolari, tra cui la logistica, attraverso due cooperative terze:

- Cooperativa Calimero, anno 2022 e 2023: 9 addetti, di cui 6 maschi e 3 femmine, assunti con contratto a tempo indeterminato (per 8 persone) e determinato (per una persona). Il tempo effettivamente speso in azienda è pari a 38 ore complessive (per due risorse), 25 (per una risorsa) e 20 (per 6 persone).
- Cooperativa Moveo, anno 2022 e 2023: 8 addetti, tutti maschi, di cui 7 a 40 ore settimanali e 1 a 25 ore settimanali. Tali risorse hanno un contratto basato su performance espresse in termini di righe battute.

Gli impatti negativi rilevanti sulla forza lavoro propria di Telmotor Spa, sono:

- Senso di appartenenza e motivazione dei collaboratori più fragili, causato dalla forte spinta e aggressività dei competitor.
- Carenza di risorse e competenze per chi è in posizione dirigenziale e difficoltà a svolgere le proprie mansioni.
- Difficoltà di sentirsi parte di una squadra, causata da culture e abitudini diverse.

Gli impatti sistemici sono relativi alla perdita di attrattiva sul mercato del lavoro, mentre quelli connessi alla scarsità di risorse e competenze e alla poca inclusione, sono legati a fatti specifici.

Gli impatti positivi rilevanti si riferiscono principalmente a:

- Pratiche di welfare aziendale che permettono ai lavoratori, che ne fanno richiesta e ne hanno giustificata ragione, di usufruire di orari flessibili.
- Aggiornamento e alta competenza di tutte le figure professionali, frutto di un lavoro di formazione continua grazie all'Academy interna.
- Buon clima aziendale, derivante dall'impiego di processi di ascolto e condivisione interna: colloqui semestrali con i dipendenti e incontri 1to1 tra responsabile e collaboratore.

Per quanto riguarda i rischi e le opportunità rilevanti per l'impresa e derivanti dagli impatti e dalle dipendenze in termini di forza lavoro propria, si rimanda alla tabella sopra riportata.

Gli impatti rilevanti sulla forza lavoro propria, frutto dei piani di transizione ambientale, fanno principalmente riferimento all'uso di auto ibride. Questo cambio dei veicoli interessa in particolare i dirigenti e le funzioni commerciali; è possibile che si incontri qualche resistenza al cambio di abitudini, causata soprattutto dalla bassa autonomia chilometrica dei mezzi elettrici.

Telmotor Spa non ha operazioni proprie a grave rischio di lavoro forzato o coatto e tantomeno minorile.

Per quanto riguarda i lavoratori propri che potrebbero risentire di effetti negativi sulla base della valutazione della rilevanza

di cui all’ESRS 2 IRO-1, l’impresa ha individuato i manager dell’headquarter che, a causa di un cambiamento del mercato che porta a un diverso ingaggio (dovuto anche alla forte spinta e aggressività dei competitor), potrebbero essere esposti a forte stress, aumentando il rischio di burn out; soprattutto qualora l’appetibilità di professionisti altamente qualificati, li portasse ad accettare altre offerte, generando una carenza di staff che si tradurrebbe in turni più lunghi e lavoro maggiore . Queste considerazioni sono frutto di scambi 1to1 con i diretti interessati, i responsabili, la funzione HR e la direzione aziendale.

Nelle proprie analisi l’impresa è riuscita a comprendere anche i lavoratori con particolari caratteristiche (persone con disabilità fisica, soggetti fragili, giovani e care giver) che potrebbero essere maggiormente esposti a rischi. Il loro coinvolgimento è avvenuto attraverso incontri 1to1 e riunioni ad hoc che hanno permesso di raccogliere eventuali bisogni e aspettative.

Tra i rischi e le opportunità rilevanti, frutto di impatti e dipendenze, quelli che interessano gruppi specifici di persone o, al contrario, l’intera forza lavoro, sono evidenziati nella seguente tabella:

	Rischi rilevanti frutto di impatti e dipendenze	Opportunità frutto di impatti e dipendenze
Che interessano gruppi specifici di persone	Posizioni aperte a profili junior Profilo senior e altamente qualificato	Sviluppo di attività di brand reputation ed equilibrio casa-lavoro Sviluppo di piani di carriera e benefit integrativi, competitivi e attrattivi
Che interessano l’intera forza lavoro	Project manager sotto organico o responsabile d’ufficio con poco personale a disposizione	Definizione di piani di gestione alternativi, pensati su diversi livelli di retention

2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-1 – POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA

DATAPOINT N. 17-18-19-20-21-22-23-24

La politica delle risorse umane di Telmotor Spa fa riferimento principalmente a due temi, di cui uno materiale. Da un lato la salute e la sicurezza (di cui al data point 23), come parte degli obblighi che richiedono all'azienda la massima attenzione per evitare infortuni, incidenti e morti sul lavoro; dall'altro il benessere dei dipendenti, integrando sia la formazione che l'equilibrio casa-lavoro.

Queste politiche si applicano a tutta la forza lavoro, con particolare riferimento ai manager attivi nell'head quarter di Bergamo che potrebbero essere soggetti a un livello maggiore di stress lavoro-correlato.

In particolare:

- L'azienda rispetta i diritti umani e del lavoro, mettendo in atto tutte le procedure obbligatorie e riconosciute dall'ordinamento italiano ed europeo che impediscano il verificarsi di violazioni. Per alcuni temi, come la lotta alla discriminazione e l'inclusione sociale, Telmotor nel 2022 e 2023 ha operato oltre i livelli minimi di legge, prevedendo una campagna interna di sensibilizzazione sulle diversità culturali e socio-economiche che arricchiscono la forza lavoro aziendale, sviluppando un manifesto interno della diversità e inclusione.
- Per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori propri, Telmotor Spa è particolarmente proattiva e mette in campo una serie di iniziative che danno voce ai dipendenti e permettono di raccogliere preoccupazioni o istanze

positive; ulteriori dettagli sono riportati nella successiva informativa.

- Circa le misure per porre rimedio a eventuali violazioni dei diritti umani, l'azienda prevede un meccanismo di identificazione del rischio, frutto di sistemi di denuncia anonimi (in parte correlati alla normativa sul whistleblowing) e di frequenti occasioni di confronto con i propri colleghi e responsabili.

Telmotor Spa opera in linea con i principi guida della Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione dell'OIL sui principi e le norme fondamentali sul lavoro e delle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

L'informativa di cui al datapoint 22 non è pertinente per Telmotor Spa in quanto non esposta a rischio di tratta degli esseri umani e lavoro forzato e minorile.

Approfondendo il tema della prevenzione e gestione degli infortuni sul lavoro, Telmotor Spa sta predisponendo una procedura a riguardo, che sarà attivata negli ultimi mesi del 2024; nel 2022 e 2023 l'azienda l'ha gestito attraverso un RSPP esterno e un piano salute e sicurezza con budget dedicato.

Questo tema è altresì presente nella politica delle risorse umane; i processi di gestione degli infortuni trovano nell'ufficio del personale i loro referenti diretti.

Per quanto concerne le politiche volte all'eliminazione della discriminazione (in base a razza, origine etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinioni politiche, estrazione sociale) e alla promozione delle pari opportunità, Telmotor Spa ha adottato le disposizioni

presenti nel codice etico aziendale e nel manifesto sulla diversità e inclusione redatto nel 2021.

Inoltre, al fine di eliminare rischi discriminatori tra gli addetti, la società ha portato avanti iniziative incentivanti basate su obiettivi di gestione (MBO) chiari e condivisi, rivolti alle principali funzioni aziendali.

Ogni gennaio viene condotta un'analisi dettagliata delle performance e delle competenze di ogni singolo dipendente, con una valutazione del premio annuale riconosciuto. Questo processo coinvolge 350 collaboratori e prevede incontri con la direzione generale o i singoli responsabili, richiedendo un investimento di tempo di circa 200 ore.

Nell'analisi vengono incluse anche le tematiche ESG, attualmente considerate solo per la marketing manager. L'integrazione completa dei principi ESG nei processi di definizione degli MBO avverrà a partire dal 2026, rafforzando ulteriormente l'impegno dell'azienda verso pratiche sostenibili e responsabili alla base di una valutazione oggettiva e non discriminatoria dei dipendenti.

L'attuazione delle suddette politiche segue lo stesso meccanismo attuativo di altre tipologie di politiche aziendali.

Telmotor Spa non ha assunto specifici impegni politici a favore di gruppi vulnerabili all'interno della propria forza lavoro.

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-2 – PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI PROPRI E DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI IN MERITO AGLI IMPATTI

DATAPOINT N. 25-26-27-28-29

La gestione degli impatti rilevanti, potenziali o effettivi, sulla propria forza lavoro è un'attività che va concertata con i dipendenti e i loro rappresentanti; l'impresa li coinvolge attraverso il seguente meccanismo:

- Durante l'induction e la fase di onboarding: vengono illustrate le

tematiche al nuovo assunto.

- Durante l'anno: vengono consegnati i documenti e organizzati momenti di aggiornamento e formazione necessari e fondamentali, in base alla rilevanza e criticità del tema.

Particolare enfasi e coinvolgimento vengono dedicati alla prima e seconda linea di gestione, data la responsabilità ricoperta e la necessità di un allineamento continuo con la direzione.

La figura apicale, responsabile del coinvolgimento dei lavoratori, è la responsabile dell'ufficio HR che gestisce la procedura relativa agli impatti sugli addetti, che include incontri periodici con cadenza semestrale (in concomitanza alla stesura e revisione di mid-term dei budget) e colloqui individuali, bilanciando modalità puramente informative con attività partecipative e di coinvolgimento dinamico.

L'HR manager ha una forte preparazione in ambito di negoziazione sindacale e gestione del conflitto, ottenuta anche grazie a percorsi finanziati dall'azienda.

Nel 2022 e 2023 non esisteva un accordo globale tra impresa e sindacati in relazione ai diritti umani dei dipendenti e collaboratori, così come non c'era un metodo di valutazione dell'efficacia del coinvolgimento della forza lavoro propria.

Per comprendere meglio le posizioni dei lavoratori più vulnerabili, questi temi vengono mappati e condivisi con la direzione e i responsabili di funzione. Successivamente viene definito un iter preciso con tempistiche di dialogo e di confronto aperto (tra direzione, risorse umane e responsabile), strutturato su diversi livelli, in base al rischio e alla sua gravità.

☒ **BOX: SFIDA INNOVAZIONE 2022**



La sfida aveva come obiettivo presentare idee innovative che migliorassero le relazioni esterne (con clienti, fornitori, partner e territorio) e interne a Telmotor Spa (tra dipendenti e colleghi); le proposte potevano riguardare nuove procedure, strumenti di lavoro, servizi innovativi o iniziative per migliorare l'ambiente aziendale, come progetti di sostenibilità o momenti di aggregazione. I principi guida della sfida includevano la promozione dell'innovazione, l'incentivazione di comportamenti propositivi, la flessibilità e il coinvolgimento attivo.



La partecipazione è stata aperta a gruppi di dipendenti che si sono incontrati ogni 15 giorni, al fine di condividere le idee; ogni partecipante doveva tenere aggiornato un "diario dell'Innovazione" per raccogliere spunti di cui discutere con il gruppo.



Alcune delle idee proposte: convention aperta a tutti i dipendenti, corsi di lingua, creazione di una tettoia per i parcheggi, possibilità di portare animali in ufficio, iniziativa di scambio libri, eventi sportivi, introduzione di laboratori e corsi dedicati alla formazione tecnica, apertura di una mensa aziendale, installazione di asciugamani elettrici e sensori per luce e riscaldamento, uso di bacheche multimediali, etc.

☒ **BOX: UN 2023 DI ANNIVERSARI DA VIVERE E CONDIVIDERE**

Il 2023 ha segnato i 50 anni dalla fondazione di Telmotor Spa; di seguito alcune iniziative realizzate a favore dei dipendenti:

→ A luglio l'azienda ha voluto celebrare i suoi 50 anni e l'inizio delle vacanze estive con un evento speciale a cui sono stati invitati tutti i dipendenti. Provenienti dalle undici filiali, si sono riuniti presso la sede di Bergamo per una serata di giochi, musica e intrattenimento all'insegna del team building. Durante l'aperitivo, si è svolto un torneo con sfide ispirate al luna park, seguito dall'animazione musicale di Radio VivaFM. La dirigenza ha colto l'occasione per ringraziare tutti i dipendenti e collaboratori per il loro contributo in questi anni di attività.



→ A ridosso delle vacanze natalizie l'azienda ha organizzato un'esperienza natalizia magica e indimenticabile per i figli dei collaboratori, immersa

nell'atmosfera di Villa Balduzzi a Clusone (Bergamo). I bambini hanno avuto l'opportunità di vivere la magia del Natale incontrando Babbo Natale e i suoi elfi, con la possibilità di consegnare personalmente la loro letterina; sono stati organizzati laboratori creativi e, nella fattoria didattica della villa, momenti con gli animali.

Per rendere questa giornata ancora più speciale, Telmotor Spa ha deciso di regalare l'ingresso gratuito a tutti i figli dei collaboratori.

→ Nel corso dell'anno Telmotor Spa ha organizzato un concorso artistico per bambini, chiamato "Monolitini". I genitori sono stati invitati a raccontare ai loro figli cosa significhi lavorare per Telmotor Spa, lasciando poi spazio alla loro creatività per rappresentare l'anima dell'azienda attraverso disegni o plastici. I migliori lavori sono stati premiati durante una cerimonia speciale a settembre, durante la quale tutti hanno ricevuto un regalo e un premio in denaro; i lavori sono stati fotografati e pubblicati sui canali social di Telmotor Spa.



→ L'anno del 50° anniversario di Telmotor Spa si è concluso con la convention aziendale "Identità Connesse"; l'evento ha celebrato la convivialità, il senso di appartenenza e la condivisione tra i colleghi provenienti da tutte le filiali. Durante la serata sono stati discussi i valori, i successi raggiunti e gli obiettivi futuri, confermando l'unità e la solidità dell'azienda, sempre orientata al futuro.



2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-3 – PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI PROPRI DI SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI

DATAPOINT N. 30-31-32-33-34

Telmotor Spa di porre rimedio agli impatti negativi sulla propria forza lavoro, oltre che dare la possibilità di sollevare istanze e preoccupazioni, è di due tipi:

- Infrastrutturale.
- Partecipativo.

L'approccio aziendale che permette a

L'infrastrutturale si riferisce alla

strumentazione messa a disposizione dall'azienda per favorire la circolazione di istanze e comunicazioni, sia top-down che bottom-up (dai lavoratori alla dirigenza aziendale o agli organi competenti e viceversa). Appartiene a quest'ambito lo spazio online condiviso e il portale Edok, dedicati a tutto il personale, per la comunicazione interna e la condivisione tra colleghi.

Per le segnalazioni, i reclami o le problematiche, si fa riferimento diretto al proprio responsabile o all'ufficio HR. Inoltre l'azienda ha predisposto un canale ufficiale di whistleblowing, oltre che l'indirizzo email dell'ODV, con l'obiettivo di veicolare segnalazioni (anche gravi) in forma anonima.

Dell'esistenza della intranet e dei due spazi offline e online di denuncia di eventuali impatti negativi sui lavoratori, ogni dipendente è messo a conoscenza in sede di assunzione o in occasione della riunione periodica di team, in caso di revisioni delle procedure.

Per verificare l'efficacia delle soluzioni, Telmotor Spa adotta diversi approcci:

- Benchmarking: confrontando le proprie performance con quelle di altre aziende del settore.
- Analisi delle tendenze nel tempo: valutando i miglioramenti ottenuti su un periodo di mesi o anni, per stabilire la sostenibilità delle soluzioni adottate.

In generale l'approccio aziendale a questo tipo di segnalazioni o meccanismi di reclamo, è rispettoso dei diversi punti di vista e della solidità dei processi di analisi e risoluzione dei problemi, presi in considerazione durante le riunioni con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza o con i dipendenti stessi.

Non si accettano atteggiamenti punitivi o minatori e anzi si considera arricchente e migliorativo il dialogo su questi aspetti, comunicati dai portatori di interesse cruciali. Conseguentemente tali canali di segnalazioni per problematiche e preoccupazioni, sono presenti in tutti i luoghi in cui i dipendenti hanno accesso.

Il trattamento di eventuali denunce è

trasparente e strutturato, coinvolgendo la funzione HR, i lavoratori, finanche il CdA per questioni di massima urgenza e rilevanza.

L'altro ambito di coinvolgimento dei lavoratori propri, quello partecipativo, è frutto di puntuali colloqui annuali a cura dei singoli responsabili, volti a misurare il clima aziendale, la soddisfazione personale e la ricerca di feedback circa la performance e le competenze, al fine di definire le aree di miglioramento e le criticità sulle quali lavorare e costruire un percorso di crescita.

Nel 2023, calcolando 1 ora dedicata a dipendente e aggiungendo il tempo di preparazione delle risorse al colloquio e l'elaborazione dei dati ricevuti, sono state circa 400 le ore complessive per i processi di coinvolgimento dei lavoratori propri.

Infine Telmotor Spa ha al suo interno l'ufficio P&O (People & Organization) che è dedicato anche a momenti di ascolto e confronto costante; quotidianamente fornisce la possibilità di confronto alle risorse in caso di difficoltà su tematiche personali e aziendali, oltre che un supporto strutturato in fase di onboarding delle nuove risorse (primi sei mesi), organizzando una precisa fase di induction con incontri formativi strutturati, mirati e di affiancamento. In aggiunta, ogni due settimane, per le figure che si avviano a un nuovo percorso professionale, viene svolto un incontro con la direzione finanziaria e con la responsabile P&O per confronto e crescita.

In media, nel 2022 e nel 2023, sono state coinvolte circa 20 persone, per 2 ore ogni 2 settimane, da febbraio a giugno.

Il controllo delle tematiche sollevate avviene attraverso una revisione periodica dei processi e un'analisi approfondita della natura dei reclami raccolti, al fine di cogliere la natura predominante dei problemi e dare priorità alle risposte da parte dell'azienda.

Telmotor non dispone di procedure ufficiali per la gestione di questi incontri e confronti ma monitora costantemente il livello di soddisfazione e apprendimento, attraverso sondaggi annuali sul clima e

l'ingaggio e valutando i feedback.

Non vi sono politiche per proteggere le persone che si avvalgono di tali strumenti

(se non le disposizioni specifiche all'interno del processo di raccolta delle denunce in whistleblowing).

2.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-4 – INTERVENTI SU IMPATTI E APPROCCI RILEVANTI PER LA MITIGAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL PERSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA, NONCHÉ EFFICACIA DI TALI AZIONI E APPROCCI

DATAPOINT N. 35-36-37-38-39-40-41-42-43

La modalità di gestione e intervento degli impatti negativi e delle opportunità rilevanti, in relazione alla forza lavoro propria è riassunta, per gli anni 2022 e 2023, nelle due tabelle:

2022	Prevenire, mitigare, rimediare gli impatti negativi	Interventi di rimedio sugli impatti negativi effettivi	Azioni supplementari per la produzione di impatti positivi	Meccanismo di monitoraggio dell'efficacia di tali azioni
Azione 1	Rotazione dei turni di lavoro, comunicazione della pianificazione con maggiore anticipo	Vedere precedente colonna	Riduzione del lavoro straordinario eccessivo	Revisione semestrale dei processi e survey interna condotte annualmente
Azione 2	Ampliamento dell'idoneità ai periodi di congedo familiare e delle modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo	Vedere precedente colonna	Creazione di convenzioni con asili nido, palestre, sportelli di supporto psicologico	Monitoraggio annuale delle richieste di permessi e del clima interno
Azione 3	Vicinanza e dialogo sempre aperto con la risorsa	Colloqui one to one e tutoraggio	Convention aziendale e condivisione delle strategie direzionali con tutto il personale	Partecipazione agli eventi e feedback ricevuti
Azione 4	Benefit e bonus addizionali a sostegno del carovita	Bonus carburante e bonus spesa		

2023	Prevenire, mitigare, rimediare gli impatti negativi	Interventi di rimedio sugli impatti negativi effettivi	Azioni supplementari per la produzione di impatti positivi	Meccanismo di monitoraggio dell'efficacia di tali azioni
Azione 1	Verifiche delle competenze, formazione per colmare le carenze	Vedere precedente colonna	Sviluppo di piani di carriera di medio-lungo periodo	Analisi dei dati di turnover e indagine interna, tramite incontri 1to1

Azione 2	Formazione sulla diversità e sull'inclusione, assunzioni mirate a gruppi sottorappresentati	Vedere precedente colonna	Attività di volontariato aziendale che possano aumentare la sensibilità interna sui temi di inclusione sociale	Verifica dell'adesione interna e feedback conclusivi richiesti a tutti i partecipanti
Azione 3	Creazione e rafforzamento dello spirito di squadra	Teambuilding aziendale, brainstorming con tecniche innovative	Programma di scambio delle competenze	Verifica dell'adesione interna e feedback conclusivi richiesti a tutti i partecipanti

La scelta della specifica azione necessaria e idonea, in risposta a un particolare impatto negativo, avviene tramite consultazione interna all'azienda (in particolare all'area risorse umane) e, laddove necessario, con la consulenza esterna di esperti del settore.

	Azioni di mitigazione dei rischi rilevanti, frutto di impatti e dipendenze	Meccanismo di valutazione dell'efficacia	Azioni per perseguire opportunità rilevanti, in relazione alla forza lavoro propria
Azione 1	Attività di aumento della brand reputation	Miglioramento della performance talent acquisition	Attività di CSR, collaborazione con università, progetti di brand activism, piani di comunicazione annuali
Azione 2	Attività a favore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Monitoraggio dei livelli di soddisfazione interna	Attività di CSR, flessibilità lavorativa, psicologo aziendale e collaborazione con le Onlus del territorio
Azione 3	Formazione continua	Monitoraggio dei livelli di soddisfazione interna	Partnership di ricerca, collaborazioni con aziende nella stessa filiera, sviluppo di benefit legati ai risultati innovativi generati, rafforzamento dell'Academy, role play per determinate funzioni

90

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

☒ **BOX: IMPARARE LA GESTIONE DELLE PERFORMANCE E MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE**

Nel 2023 l'Academy interna di Telmotor Spa, attraverso il corso "Enjoy", ha offerto una formazione mirata all'orientamento al risultato, al raggiungimento degli obiettivi personali e alla gestione della pressione.

Svoltosi nella provincia bergamasca, il corso ha coinvolto i responsabili di area, i tutor e le risorse in fase di crescita, in due giorni di attività pratiche e coaching; attraverso lavori di gruppo e sessioni one to one, i partecipanti hanno utilizzato i concetti appresi per rafforzare il modello organizzativo aziendale.



Nello stesso anno Telmotor ha installato dei totem interattivi all'interno degli spazi comuni, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione tra l'azienda e i dipendenti. Questi dispositivi rappresentano un canale diretto e accessibile che permette a tutti di rimanere aggiornati su iniziative, eventi e progetti.

L'assicurazione che i processi aziendali non causino impatti negativi rilevanti sulla propria forza lavoro, è frutto di un sistema di procedure e processi interni che derivano da un'estesa esperienza relazionale con la dirigenza Telmotor Spa e da un dialogo sempre aperto con i dipendenti.

Il rispetto di tutte le norme e la vocazione dell'azienda a voler mantenere sempre alta la reputazione del proprio brand, fanno sì che l'attenzione alla propria forza lavoro sia al centro delle strategie di crescita e sviluppo; per esempio, nel caso del rischio di burn-out dovuto a un possibile aumento del lavoro e/o a condizioni di carenza di staff, l'azienda

si muove immediatamente per trovare delle risorse a supporto della funzione coinvolta e per rivedere la pianificazione delle attività, in modo da rimodulare i carichi e gli impegni.

Telmotor Spa assicura inoltre la flessibilità lavorativa, con giorni di smart working extra e straordinari pagati, a chi dovesse svolgere mansioni aggiuntive o operare oltre le 8 ore/giorno.

In merito alle risorse che permettano ai fruitori delle azioni di comprendere come queste sono gestite, l'azienda utilizza la rete intranet aziendale e convoca apposite riunioni in cui l'ufficio HR comunica gli interventi di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi.

3. Metriche e obiettivi

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-5 – OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI RILEVANTI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

DATAPOINT N. 44-45-46-47

Telmotor Spa ha definito precisi obiettivi legati alla gestione di impatti, rischi e opportunità relativi alla forza lavoro propria, che si riferiscono agli obblighi di informativa già definiti nell’ ESRS 2 MDR-T” (monitoraggio dell’efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi).

Questioni sociali e inerenti ai diritti umani	Obiettivi prefissati
RIDUZIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI SULLA FORZA LAVORO PROPRIA	
Occupazione sicura	Riduzione della malattia e degli infortuni (-5%), crescita della soddisfazione dei collaboratori in termini di clima, formazione (+5% della media del punteggio rispetto all’anno precedente), retention (+10% sull’anno precedente) e crescita competenze (+5% del numero dei corsi annui)
Orario di lavoro	Incremento del numero di persone con contratto che permetta il lavoro agile (+10% entro il 1° trimestre del 2023) e crescita delle retribuzioni (+10 sul totale, entro inizio 2024)
Salute e sicurezza	Formazione programmata e comunicata, KPI relativi alla sicurezza negli MBO dei responsabili
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Canale whistleblowing e molta sensibilizzazione sul tema, controllo tramite responsabili e non solo
Lavoro minorile	No
Lavoro forzato	No
POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI SULLA FORZA LAVORO PROPRIA	
Libertà di associazione, contrattazione collettiva	No
Salari adeguati	No
Equilibrio tra vita professionale e vita provata	Survey annuali e smart working, flessibilità su richiesta
Parità di Genere e parità di retribuzione per uno stesso lavoro	No
Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Progetto Community: Telmotor Spa lavora sull’inclusione interna ed esterna, finanziando progetti che garantiscano lavoro a ragazzi con disabilità, in luoghi e strutture in cui sono seguiti e protetti
Diversità	Progetto “age diversity” e inclusione di team con persone appartenenti a generazioni diverse

Dialogo sociale, esistenza di comitati aziendali, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	Progetto Community e progetto ESG con gruppi interni che lavorano a temi sociali
Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione continua, mappatura annuale delle competenze e percorsi formativi interni mirati alla valorizzazione e crescita delle risorse

Il processo di fissazione degli obiettivi avviene attraverso analisi riportate dai referenti dell’ufficio HR che recepiscono le istanze promosse direttamente dai lavoratori.

Gli obiettivi vengono definiti secondo linee guida strategiche che partono dalla direzione e poi coinvolgono la prima e seconda linea, a seguire le terze e quarte linee. Essendo la leadership molto diffusa, anche i goal sono condivisi; la forza lavoro propria ha quindi la possibilità di contribuire alla definizione delle metriche e delle tempistiche.

Il monitoraggio delle performance aziendali, rispetto agli obiettivi prefissati, avviene a opera dei singoli responsabili

che riportano e si confrontano con la direzione generale.

L’apprendimento di quanto emerso dalle segnalazioni, avviene attraverso la condivisione interna delle evidenze e l’eventuale modifica del mansionario o dei rapporti lavorativi; il tutto viene avallato dal CdA che autorizza modifiche procedurali o operative.

3.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA
S1-6 – CARATTERISTICHE DEI
DIPENDENTI DELL’IMPRESA
DATAPOINT N. 48-49-50-51-52

La forza lavoro di Telmotor Spa è stata così ripartita nel 2022 e 2023:

Genere	Numero di dipendenti (in numero di persone) 2022
Uomini	274
Donne	51
Altro	0
Non comunicato	0
TOTALE	325

Genere	Numero di dipendenti (in numero di persone) 2023
Uomini	289
Donne	53
Altro	0
Non comunicato	0
TOTALE	342

Di seguito i dati relativi alla suddivisione dei dipendenti per contratto e genere (anni 2022-2023):

2022				
DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Numero di dipendenti				
51	274	0	0	325
Numero di dipendenti a tempo indeterminato				
51	273	0	0	324
Numero di dipendenti a tempo determinato				
0	1	0	0	1
Numero di dipendenti a orario variabile				
0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno				
46	274	0	0	320
Numero di dipendenti a tempo parziale				
5	0	0	0	5
2023				
DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Numero di dipendenti				
53	289	0	0	342
Numero di dipendenti a tempo indeterminato				
53	285	0	0	338
Numero di dipendenti a tempo determinato				
0	4	0	0	4
Numero di dipendenti ad orario variabile				
0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno				
48	289	0	0	337
Numero di dipendenti a tempo parziale				
5	0	0	0	5

Il titolo di studio dei dipendenti è principalmente la scuola secondaria superiore (80%), con priorità per gli istituti professionali; il 10% del personale è laureato.

Un importante elemento che Telmotor

Spa tiene in considerazione è il tasso di turnover, utile per cogliere eventuali problemi legati a: contratto lavorativo, mancanza di prospettive, scarsa retribuzione, cause personali, etc.

I dipendenti che hanno lasciato Telmotor

Spa sono stati 36 nel 2022 e 31 nel 2023, con un tasso di turnover rispettivamente del 24% e 23%, suddiviso in:

- Personale negativo: 11% nel 2022 e 9% nel 2023.
- Personale positivo: 14% nel 2022 e invariato nel 2023.

3.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA
S1-7 – CARATTERISTICHE DEI
LAVORATORI NON DIPENDENTI
NELLA FORZA LAVORO PROPRIA
DELL’IMPRESA

DATAPOINT N. 53-54-55-56-57

Nel 2022 e 2023 Telmotor Spa non ha utilizzato lavoratori autonomi non dipendenti ma ha impiegato 17 magazzinieri attraverso accordi con due cooperative.

Ulteriori dettagli sono stati riportati nell’obbligo di informativa relativo all’ESRS 2 SBM-3.

3.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA
S1-8 – COPERTURA DELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
E DIALOGO SOCIALE

DATAPOINT N. 58-59-60-61-62-63

Telmotor Spa nel 2022 e 2023 ha

potuto contare sul 100% dei dipendenti coperti da contratto collettivo nazionale; l’azienda non ha mai avuto personale inquadrato tramite altri contratti collettivi all’interno dello Spazio Economico Europeo.

Per quanto concerne i lavoratori non dipendenti, le loro condizioni di lavoro sono influenzate dai contratti collettivi, le cui disposizioni sono attuate e rispettate da Telmotor Spa.

La percentuale di dipendenti coperta da rappresentanti sindacali, è stata dello 0% sia nel 2022 che nel 2023; i rappresentanti per la sicurezza coprono il 100% della popolazione aziendale.

Non risultano accordi in essere con i dipendenti per la rappresentanza da parte di un comitato aziendale europeo (CAE), di una società europea (SE) o di una società cooperativa europea (SCE).

3.5 OBBLIGO DI INFORMATIVA
S1-9 – METRICHE DELLA
DIVERSITÀ

DATAPOINT N. 64-65-66

Telmotor Spa rende nota quella che è la situazione in termini di diversità di genere, a livello di dirigenti e quadri (si intendono i primi livelli sotto l’organo di amministrazione e controllo):

Genere dirigenti e quadri 2022	Numero di dipendenti (in numero di persone)	Percentuale di incidenza
UOMINI	1	0,3%
DONNE	1	0,3%
ALTRO		
NON COMUNICATO		
TOTALE	2	0,6%

Genere dirigenti e quadri 2023	Numero di dipendenti (in numero di persone)	Percentuale di incidenza
UOMINI	5	1,5%
DONNE	1	0,3%
ALTRO		
NON COMUNICATO		
TOTALE	6	1,8%

In merito alla distribuzione dei dipendenti per fascia d'età:

Fascia d'età (2022)	Numero di dipendenti (in numero di persone)	Percentuale di incidenza
Meno di 30 anni	47	14%
Fra i 30 e i 50 anni	177	54%
Oltre i 50 anni	101	31%
TOTALE	325	

Fascia d'età (2023)	Numero di dipendenti (in numero di persone)	Percentuale di incidenza
Meno di 30 anni	62	18%
Fra i 30 e i 50 anni	170	50%
Oltre i 50 anni	110	32%
TOTALE	342	

3.6 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-10 – SALARI ADEGUATI

DATAPOINT N. 67-68-69-71-71

Tutti i dipendenti di Telmotor Spa percepiscono un salario adeguato, in linea con i parametri stabiliti dalla direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea (GU L 275 del 25.10.2022, pag. 33); inoltre gli stipendi sono in linea con le soglie definite nel contratto nazionale di categoria.

A questo si aggiungono misure extra, come i bonus, erogati solo nel 2022 (da ottobre a dicembre):

- Ottobre 2022: 300 Euro di buono carburante, corrisposto a 319 dipendenti.
- Novembre 2022: 300 Euro di buono spesa, corrisposto a 322 dipendenti.
- Dicembre 2022: 300 Euro di buono spesa, corrisposto a 324 dipendenti.

3.7 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-11 – PROTEZIONE SOCIALE

DATAPOINT N. 72-73-74-75-76

Telmotor Spa assume il personale con il CCNL Commercio che offre tutele in materia di: protezione sociale (cassa integrazione, in caso di improvvisa contrazione della produzione, e

indennità di disoccupazione, in caso di licenziamento o cessazione dell'attività), coperture sociali e previdenziali obbligatorie per legge (malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale, pensionamento).

In aggiunta l'azienda garantisce ai propri lavoratori alcune coperture aggiuntive facoltative, tra cui il bonus energia (erogato nel solo anno 2022), e una flessibilità oraria aggiuntiva grazie allo smart working.

Non sono presenti bonus o programmi integrativi rivolti alla forza lavoro non dipendente.

3.8 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-12 – PERSONE CON DISABILITÀ

DATAPOINT N. 77-78-79-80

Telmotor Spa garantisce equi processi di inclusione sociale anche per persone svantaggiate, inserite in organico al pari di soggetti normodotati; queste risorse si occupano di mansioni nelle quali la disabilità non rappresenta un limite e non compromette il conseguimento di eque performance. Alle persone diversamente abili è offerto accompagnamento, supporto e sostegno, soprattutto nei mesi di avvio alla professione.

Telmotor Spa, così come disposto

dalla legge n. 68/99, ha ottemperato all'obbligo che prevede l'assunzione di persone appartenenti a categorie protette per società con più di 15 dipendenti: nel 2022 e 2023 erano il 2% dell'organico (in valore assoluto 7 lavoratori disabili, di cui 6 uomini e 1 donna).

3.9 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-13 – METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

DATAPOINT N. 81-82-83-84-85

Telmotor Spa offre alle proprie risorse

umane costanti opportunità di formazione, non solo per adempiere agli obblighi normativi ma anche per investire nel rafforzamento del capitale umano interno ed esterno (territoriale). I corsi vengono per lo più gestiti da docenti dipendenti; sono state stipulate inoltre collaborazioni con società di consulenza terze che si occupano di erogare formazione specifica (sostenibilità ambientale, attività di team building, etc.).

Ciò che distingue da sempre l'azienda è il progetto Academy per lo sviluppo di competenze professionali e il miglioramento delle performance personali:

☒ BOX ACADEMY

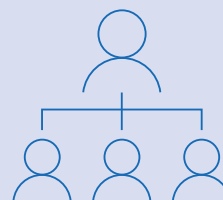
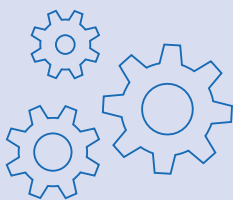
Il progetto Telmotor Academy è l'esempio più importante di come l'azienda creda nella formazione delle proprie risorse e dei clienti.

I percorsi di crescita professionale all'interno di Telmotor sono strutturati attraverso assessment annuali (gestiti nei mesi di novembre e dicembre attraverso un'autovalutazione delle risorse interessate oppure in base alla valutazione dei responsabili) e mappature di competenze, volti a definire dei percorsi personalizzati di up-skilling e re-skilling.

Tutti i collaboratori sono puntualmente valutati a gennaio di ogni anno. Le risorse che hanno nel proprio contratto un MBO con precisi obiettivi (circa 150), vengono coinvolte in un processo di valutazione articolato, volto a misurare il livello di capacità e conoscenze, al fine di costruire percorsi di crescita professionale, piani formativi, etc.

La formazione è personalizzata e finalizzata ad accrescere competenze tecniche e soft skill, suddividendosi principalmente in:

- Formazione strutturata per squadra commerciale
- Formazione strutturata per squadra tecnica
- Formazione strutturata per responsabili



L'azienda nell'anno di rendicontazione 2022 ha realizzato attività formative sui seguenti temi:

- Formazione strutturata per la squadra commerciale, dedicata a competenze tecniche e soft.
- Formazione strutturata per la squadra tecnica, dedicata a

competenze tecniche e soft.

- Formazione strutturata per i responsabili, dedicata a competenze tecniche e soft.
- Formazione obbligatoria su salute e sicurezza.
- Attività di role play per la squadra commerciale, al fine di simulare le

dinamiche di mercato.

- Formazione sulla sostenibilità per la direzione e le figure che presidiano i temi ESG.
- Formazione sulla direttiva 231 e sul whistleblowing.
- Corsi di inglese per la prima linea e alcuni responsabili di funzione (81 ore settimana e 6 persone coinvolte).
- Corsi Excel.

- Training on the job per i tutor.

Nel 2023 è stata erogata della formazione sugli stessi argomenti ma con tematiche diversificate, in base alle esigenze specifiche aziendali e del business.

La percentuale di dipendenti che ha partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo di carriera nel 2022 e 2023, è stata pari al 50%, l'80% erano donne 80% e il 20% uomini.

☒ **BOX: TUTORAGGIO IN TELMOTOR**

All'interno dell'azienda vengono strutturati percorsi di tutoraggio basati sul ruolo ricoperto dalla risorsa. A supporto di questi, è previsto un confronto costante con feedback da parte dei lavoratori, sia durante la fase di onboarding che nel corso della collaborazione; il tutor monitora attentamente la fase formativa di inserimento e la gestione delle capacità, garantendo un processo di crescita professionale continuo e strutturato.

Il tutoraggio è fornito a diversi team, fra cui:

- La squadra commerciale: nel 2023 otto persone sono state affiancate per sei mesi da un tutor (le figure junior per 1 o 2 giorni alla settimana).
- La squadra dei tecnici: il tutor rimane a disposizione inizialmente in modo sistematico, per un totale di 3 mesi, e successivamente a richiesta da parte delle risorse.
- Le altre funzioni: l'affiancamento e il tutoraggio non sono determinati ma variano in base al ruolo e al livello di ingresso.

Nel 2022 e 2023 il numero medio di ore di formazione è variato in funzione del ruolo del dipendente coinvolto, passando da 40 a 400 ore per il personale neo assunto; ha interessato il 90% degli impiegati e il 10% dei quadri.

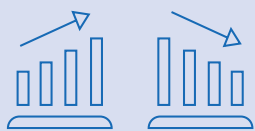
Nel 2023 sono poi stati offerti dei

momenti di brainstorming su tematiche innovative di ascolto e incentivo alla propositività; sono state coinvolte circa 70 persone per un totale indicativo di 60 ore. Durante questi incontri sono emerse proposte operative rivolte a processi e procedure, così come idee creative sul business o su aspetti ESG.

☒ **BOX: COINVOLGIMENTO E INCENTIVI DEI COLLABORATORI**



In Telmotor Spa vengono organizzate attività di role play per il team commerciale, coinvolgendo 55 persone per un totale di circa 300 ore all'anno. Queste simulazioni sono progettate per ricreare dinamiche di mercato realistiche, offrendo ai partecipanti l'opportunità di migliorare le proprie competenze in ambiti cruciali.



Durante le sessioni, il team lavora sulla presentazione dell'azienda ai potenziali clienti, imparando a gestire efficacemente le obiezioni e a mostrare le offerte in modo convincente. Inoltre vengono approfondite le dinamiche specifiche del mercato e le nuove tecnologie, permettendo ai partecipanti di rimanere aggiornati sulle tendenze e sugli strumenti più recenti.

3.10 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-14 – METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

DATAPOINT N. 86-87-88-89-90

Il sistema di gestione della salute e sicurezza, che copre il 100% della forza lavoro propria dipendente e non dipendente, è stato costruito ad hoc per le esigenze aziendali, al fine di garantire una copertura completa in tutte le sedi e reparti.

Esso si realizza grazie alla presenza di un RSPP esterno e un ASPP interno, a cui corrisponde un budget (nel 2022 era pari a 92.000 Euro e nel 2023 a 100.000 Euro). Nel 2022 sono stati organizzati 27 corsi, per un totale di 1.350 ore di formazione; nel 2023 35 corsi per un totale di 1.950 ore.

In fase di inserimento in azienda, ogni dipendente è coinvolto nel processo

di conoscenza delle procedure di salute e sicurezza attraverso sessioni di formazione periodiche, materiali informativi e fornitura di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale), a seconda del piano, delle priorità di funzione e del ruolo.

La formazione continua è fornita per garantire che tutti i dipendenti siano consapevoli dei protocolli da seguire.

In Telmotor Spa non si sono verificati decessi correlati a lesioni e malattie contratte sul luogo di lavoro; il numero di infortuni sul lavoro era pari a 5 nel 2022 e 6 nel 2023.

Il numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili è stato pari a 0 in entrambi gli anni; il numero di giornate perse, a causa di lesioni dovute a infortuni o malattie sul lavoro, è stato di 133 nel 2022 e 359 nel 2023.

99

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

☒ **BOX: Telmotor a supporto della salute mentale**



Nel 2022 l'azienda ha istituito uno sportello psicologico aziendale gratuito, pensato per offrire un supporto discreto e professionale a tutti i dipendenti che desiderano confrontarsi con esperti del settore.

Questo servizio, che garantisce la totale riservatezza ed anonimato, è stato progettato per fornire un punto di riferimento sicuro per affrontare qualsiasi esigenza psicologica o emotiva. Dal 2022 alla fine del 2023, circa 10 persone hanno beneficiato di questo servizio, utilizzandolo come strumento di supporto e crescita interiore.

3.11 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-15 – METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

DATAPOINT N. 91-92-93-94

Telmotor Spa presidia da sempre il tema dell'equilibrio casa-lavoro, garantendo i congedi (maternità,

paternità, parentale e per prestatori di assistenza), come parte del CCNL e obbligo di legge.

La percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di tali congedi per motivi familiari è stata di 7,7% nel 2022 e 9,1% nel 2023, con una ripartizione di genere di 5 donne e 20 uomini nel 2022 (corrispondenti

rispettivamente al 20% e all'80%) e 6 donne e 26 uomini nel 2023 (rispettivamente il 20% e l'80%); le ore complessive utilizzate sono state 2.020 per le donne e 2.652 per gli uomini nel 2022 e 2.407 per le donne e 3.576 per gli uomini nel 2023.

L'azienda prevede la possibilità che i dipendenti usufruiscano di alcune ore extra di congedo per altri motivi: inserimento all'asilo, supporto e sostegno compiti, cura del coniuge o di un parente entro il 1° grado; il permesso va richiesto al proprio responsabile e alla direzione, con almeno 12 ore di anticipo, al fine di favorire un'efficace organizzazione aziendale.

Una particolare e originale interpretazione del concetto di welfare si concretizza con il progetto Community e prevede l'interazione tra i dipendenti e le comunità del territorio, attraverso momenti di scambio e convivialità organizzati, durante l'orario lavorativo, con Onlus che si occupano di disabilità e malattie.

Grazie al supporto di 35 Ambassador, Telmotor Spa supporta annualmente 25 associazioni con 50 progetti dedicati e oltre 3.000 ore di lavoro e progettazione.

Ulteriori attività a favore del senso di partecipazione e affiliazione dei dipendenti Telmotor Spa si descrivono nel box di seguito riportato.

☒ **BOX: TEAMBUILDING E CONDIVISIONE**

L'azienda è consapevole dell'importanza della condivisione delle informazioni e della partecipazione collettiva a momenti di scambio e confronto; per questo organizza spesso eventi interni a cui partecipano tutti i suoi collaboratori e dipendenti.

Nel 2022 e nel 2023 sono stati pianificati diversi eventi; di seguito se ne riportano alcuni.

A luglio di ogni anno Telmotor organizza un'apericena estivo, di approccio ludico, al fine di coinvolgere tutto il personale, migliorare l'umore e fare attività di team building.



A dicembre 2022 e 2023 sono state realizzate due convention istituzionali, nelle quali sono state condivise le tematiche di visione, strategia e i piani aziendali.

Negli eventi di luglio hanno partecipato 250 persone, mentre alle convention annuali circa 320 persone; tali numeriche sono risultate identiche nei due anni di rendicontazione.

100

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

3.12 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-16 – METRICHE DI RETRIBUZIONE (DIVARIO RETRIBUTIVO E RETRIBUZIONE TOTALE)

DATAPOINT N. 95-96-97-98-99

In Telmotor Spa non vi è un divario economico tra dipendenti per ragioni legate al genere.

L'inquadramento è legato alla mansione ricoperta e le sole donne che percepiscono una retribuzione più bassa rispetto agli altri lavoratori, operano con orario ridotto (part-time).

Livello retributivo 2022	N. risorse femminili	N. risorse maschili
Q	1	5
1	5	69
2	10	70
3	21	82
4	12	42
5	2	6

Livello retributivo 2023	N. risorse femminili	N. risorse maschili
Q	1	6
1	6	68
2	10	74
3	21	84
4	13	49
5	2	8

Il divario retributivo per genere nel 2022 è stato di: 2,45 Euro (orario), corrispondente al 14%.

Il divario retributivo per genere nel 2023 è stato di: 1,95 Euro (orario) corrispondente al 12%.

Il tasso di remunerazione totale annua nel 2022 è stato del 2,11 %.

Il tasso di remunerazione totale annua nel 2023 è stato del 2,13 %.

Metodologicamente il calcolo non ha considerato la retribuzione del consigliere delegato.

A cavallo tra le politiche retributive e il welfare aziendale, si collocano le iniziative di Telmotor Spa dedicate ai figli dei dipendenti; dal 2022 infatti l'azienda ha messo a disposizione delle borse di studio per gli studenti meritevoli. Il premio in denaro, calcolato in base al merito, ha avuto un valore medio di: 400 Euro per le scuole secondarie di I grado, 800 Euro per le scuole secondarie di II grado, 900 Euro per gli istituti

post diploma (ITS) e 1.000 Euro per le università.

Inoltre, per il cinquantesimo anno di attività, l'azienda ha ideato un contest creativo per i figli dei dipendenti fino ai 10 anni, con l'obiettivo di fargli realizzare un disegno o un plastico che ritraesse l'azienda e il lavoro dei propri genitori; nel 2023, primo anno di organizzazione, il concorso ha visto la partecipazione di 15 bambini.

3.13 OBBLIGO DI INFORMATIVA S1-17 – INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

DATAPOINT N.100-101-102-103-104

Nei due anni di rendicontazione non si sono verificati casi di discriminazione, comprese molestie e denunce.

Egualemente non sono stati segnalati incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani.

ESRS S2 – lavoratori nella catena del valore

In questa sezione saranno precisati gli obblighi di informativa che consentono di comprendere il modo in cui l'operato e le scelte di Telmotor Spa influiscono sui lavoratori nella catena del valore, considerando sia gli impatti connessi alle operazioni proprie, che quelli connessi alla catena del valore; saranno considerati quelli generati dai propri servizi e dai rapporti commerciali, relativi a rischi e opportunità rilevanti.

102

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

**SCOPO E INTERAZIONE
CON ALTRI ESRS**
Data point n.1-2-3-4-5-6-7

**OBBLIGHI DI
INFORMATIVA**
[ESRS 2 Informazioni
generali](#)
Data point n. 8

Il presente indicatore ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore, deve essere letto in combinato disposto con l'ESRS 1 Prescrizioni Generali e ESRS 2, oltre a ESRS S1 e ESRS 4 – Consumatori e Utilizzatori finali.

1. Strategia

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-2 – INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSI

DATA POINT N. 9

Gli interessi, le opinioni e i diritti dei lavoratori nella catena del valore di Telmotor Spa, potrebbero subire impatti rilevanti da parte dell'impresa in un contesto in cui gli squilibri negoziali, frutto di posizioni aziendali dominanti, premessero per la riduzione dei costi e per l'imposizione di particolari pratiche non concertate.

A livello di diritti umani, eventuali impatti potrebbero avvenire in virtù di processi di selezione dei fornitori che dessero priorità solo al prezzo ridotto, a scapito di altre variabili che determinano il valore di mercato di beni e servizi, inclusi i costi di compliance normativa. Un tale scenario è tuttavia agli antipodi rispetto al modo in cui Telmotor Spa opera, visto che l'impresa fa della propria reputazione relazionale una delle principali caratteristiche distintive.

L'ecosistema dei fornitori e dei partner commerciali di Telmotor Spa si compone di imprese di grandi e piccole dimensioni con le quali l'azienda ha instaurato un rapporto leale e trasparente. Conseguentemente non vi sono fornitori diretti o indiretti a rischio di violazioni dei diritti umani, come dettagliato in seguito.

Gli interessi e le opinioni dei propri

lavoratori nella catena di fornitura, sono recepiti dall'azienda grazie a processi annuali di aggiornamento e verifica dei contratti che includono anche le condizioni legate ad aspetti particolari (es. flessibilità, problem solving, chiarezza, capacità di andare oltre "l'ultimo miglio", etc.).

Ogni fornitore, distributore o produttore, a monte o a valle del business, può comunicare con Telmotor Spa grazie a riferimenti istituzionali presenti sul sito, e alla disponibilità di figure che hanno la responsabilità di mantenere e curare le relazioni esterne.

La responsabile acquisti è attiva nel monitoraggio dello stato dei fornitori, grazie a: invio di survey, colloqui diretti e incontri fisici, durante fiere e meeting di settore.

1.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

DATA POINT N. 10-11-12-13

Nella tabella di seguito riportata viene illustrato se e come gli impatti effettivi e potenziali sulla forza lavoro propria derivano da una strategia e dal modello aziendale, li orientano o sono ad essi collegati.

	Impatti effettivi sui lavoratori nella catena del valore	Impatti potenziali sui lavoratori nella catena del valore
Che derivano da strategia o modello di business dell'impresa	Presenza di attori intermedi a monte dell'azienda, con possibili contratti in subappalto e impatti negativi a livello contrattualistico per il lavoratore finale Aumento dell'automazione del magazzino Nuove tecnologie (AI) per la gestione di attività precedentemente svolte da fornitori	Scarsa motivazione, prestazioni di basso livello, conflittualità tra lavoratori e intermediari Mancanza di competenze Riduzione della forza lavoro

Che orientano la strategia e il modello di business dell'impresa	Limitata consapevolezza delle condizioni di lavoro di tutti i fornitori e produttori della merce distribuita da Telmotor Spa	Distanza tra il modello di business di Telmotor Spa e i processi a monte e a valle
	Smart working	Aumento della flessibilità lavorativa delle persone (cambi lavoro)
	Aumento della flessibilità lavorativa delle persone (cambi lavoro)	Crescente interesse verso gli aspetti ambientali o ESG dei dipendenti

Rischi e opportunità che derivano dagli impatti e dalle dipendenze, in termini di forza lavoro propria, strategia e modello di business:

	Rischi	Opportunità
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in relazione ai lavoratori nella catena del valore	Alto turnover del fornitore a monte e a valle di Telmotor Spa Quite quitting	Identificazione di nuovi fornitori e nuove soluzioni
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in termini di strategia e modello di business	Poca capacità di intervento su tempistiche incerte o modalità di produzione a monte di Telmotor Spa Minor bisogno di alcune forniture, sostituite dall'automazione	Sviluppo di una mappatura della catena del valore e un meccanismo di verifica delle condizioni lavorative dei lavoratori, riducendo l'ambito di incertezza Riduzione dei costi aziendali

I lavoratori nella catena del valore su cui l'azienda produce impatti rilevanti, sono quelli coinvolti in relazioni commerciali, ossia quelli detentori di un contratto di prestazione a favore di Telmotor Spa.

Descrivendo sinteticamente l'archetipo dei lavoratori impattati dalle operazioni di Telmotor Spa, si può affermare che siano italiani, di età variabile, con formazione tendenzialmente tecnica e alcune capacità chiave: senso di responsabilità, orientamento e determinazione al risultato, passione, curiosità, voglia di crescere, propositività, flessibilità.

- Tra quelli operativi presso la sede dell'impresa ma non alle sue dipendenze, vi sono i 17 dipendenti delle cooperative sociali che si occupano di attività di magazzino: prelievo della merce, controllo e preparazione dei colli cliente, etc. A questi si aggiungono i manutentori degli impianti (elettrico, antincendio, automazione di magazzino, etc.).
- Tra i lavoratori a monte dell'impresa,

si ricordano quelli attivi nella produzione degli articoli (dal non lavorato al prodotto finito) che Telmotor Spa distribuisce sul mercato.

- Tra i lavoratori a valle dell'impresa, si ricordano: i produttori di macchine industriali o di altri articoli che utilizzano processi automatizzati, le rivendite al dettaglio, i distributori (nel caso in cui l'azienda rivenda ad altri) e infine i privati (soprattutto in riferimento al settore illuminotecnico).
- Non vi sono lavoratori che svolgono operazioni in joint venture o in società veicolo in cui è coinvolta Telmotor Spa.
- Lavoratori particolarmente fragili, ricompresi all'interno delle categorie precedentemente citate (persone con disabilità o con percorsi di riabilitazione sociale, lavoratori da casa, donne, giovani, etc.).

Non esistono aree geografiche, all'interno della catena del valore

Telmotor Spa, o particolari merci per cui esista un rischio significativo di lavoro minorile o lavoro forzato.

Gli impatti negativi rilevanti sui lavoratori della catena del valore sono:

1. L'incertezza e instabilità della collaborazione o della commessa, frutto di un possibile aumento dei prezzi, sia in fase d'acquisto che di vendita.
2. Il minor budget per le nuove forniture, frutto di un possibile aumento degli investimenti per seguire la transizione verde.
3. La scarsa consapevolezza dei bisogni e delle reali condizioni di lavoro, frutto del ruolo intermedio di Telmotor Spa all'interno della filiera.
4. Il rallentamento e irrigidimento del processo di acquisto, in conseguenza dell'aumento di vincoli, procedure e norme.
5. Il rischio di diminuzione della forza lavoro, a causa dell'automatizzazione e digitalizzazione dei processi.

Tra di essi, quelli generalizzati o sistemici (ossia strutturali) nel contesto in cui opera Telmotor Spa, sono il primo e il terzo; quelli connessi a singoli incidenti, sono il secondo e il quarto.

In merito ai possibili impatti negativi, frutto della transizione verde, si considerano quelli che colpirebbero i piccoli fornitori, non in grado di aggiornare i propri prodotti o servizi alle nuove tecnologie green e ai nuovi modelli di produzione circolare, con possibili casi di non compliance nei confronti di normative europee e nazionali legate al Green New Deal.

Gli impatti positivi rilevanti sui lavoratori nella catena del valore sono:

- Le pratiche di acquisto aggiornate in funzione di principi ESG.
- I processi di capacity building a favore dei lavoratori nella catena di fornitura.
- Le nuove occasioni di

identificazione di fornitori innovativi e sostenibili.

- La maggior consapevolezza e conoscenza dei vari attori e dei passaggi produttivi a monte e a valle della catena del valore.

I rischi e le opportunità commercialmente rilevanti, derivanti dagli impatti sui lavoratori nella catena del valore e dalle dipendenze di questi ultimi, sono riassunti di seguito:

- Il rischio di alta sostituibilità dei fornitori, dovuta all'avvento di tecnologie di AI.
- Il rischio relativo all'instabilità dei contratti per fornitori non solidi economicamente (o per dimensioni o per seniority).
- Il rischio di coinvolgimento in fatti che possono portare alla perdita di reputazione aziendale.

Tra le opportunità commercialmente rilevanti si segnalano:

- La possibilità di sviluppare partnership innovative per l'avvio di nuovi progetti.
- La creazione di alleanze tra aziende della stessa filiera, per attivare percorsi di advocacy a favore di un miglior trattamento dei fornitori.

Operai che svolgono operazioni potenzialmente sostituibili dall'automazione (i), impiegati che si occupano di attività possibilmente intercambiabili dall'IA o da software intelligenti (ii) e magazzinieri (iii) rappresentano il gruppo maggiormente esposto ai rischi di automatizzazione del magazzino. Tali attori sono stati identificati dall'azienda, a seguito di analisi interne e processi di aggiornamento settoriale che hanno delineato lo scenario sopra descritto.

Tra i rischi e le opportunità rilevanti, frutto di impatti e dipendenze in relazione ai lavoratori nella catena del valore di Telmotor Spa, quelli che interessano i gruppi specifici sono evidenziati nella tabella di seguito:

	Rischi rilevanti frutto di impatti	Opportunità frutto di dipendenze
Che interessano gruppi specifici di lavoratori nella catena del lavoro	Alta sostituibilità della piccola azienda Diminuzione della necessità di forza lavoro Aumento dei prezzi dei prodotti	Creazione di una rete di piccoli fornitori o sub fornitori che possano sostenere ordini importanti Prodotti più sostenibili (longevi e sicuri) Nuove posizioni lavorative
Che interessano tutti i lavoratori nella catena del valore	Tempistiche di lavoro e compensi non conformi Diminuzione della necessità di forza lavoro Aumento dei prezzi dei prodotti	Prodotti più sostenibili (longevi e sicuri) Nuove posizioni lavorative Possibilità di sviluppare partnership innovative per l'avvio di nuovi progetti

2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA S2-1 – POLITICHE CONNESSE AI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

DATAPOINT N. 14-15-16-17-18-19

Le politiche di Telmotor Spa in materia di catena del valore, riguardano i lavoratori su cui l'azienda produce impatti rilevanti o che potrebbero subirli.

Telmotor Spa ha adottato, negli anni 2022 e 2023, una politica di gestione dei propri fornitori nel ciclo attivo e passivo, attenta alla qualità del prodotto e del servizio acquistato. Parte del concetto di qualità è relativo alla certezza che il processo a monte includa: i diritti umani, compresi quelli del lavoro e dei lavoratori (i), il coinvolgimento dei dipendenti nella catena del valore (ii), la presenza di eventuali misure per porre rimedio agli impatti sui diritti umani (iii).

Ciò si traduce in una serie di disposizioni rivolte alla tutela degli orari di lavoro, al divieto di tratta di esseri umani e di impiego forzato e minorile, in linea con gli strumenti riconosciuti a livello internazionale, compresi i principi guida delle Nazioni Unite.

Nei due anni di rendicontazione non sono stati segnalati casi di inosservanza di tali prescrizioni, né di quelle della dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro o delle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

Occorre precisare che i fornitori di Telmotor Spa sono per il 99% europei e per il 93% italiani, pertanto soggetti alle normative a favore della tutela dei diritti umani tipiche di queste aree normativo-giuridiche. Detto ciò, al fine di controllare maggiormente i processi

alla base delle manifatture in fornitura, l'azienda ha attivato nel 2023 alcuni processi assimilabili ai più compiuti percorsi di procurement etico, come per esempio l'obbligo di certificare l'assenza di qualsiasi violazione dei diritti umani all'interno della catena industriale e/o dei servizi.

In aggiunta l'azienda dispone di un codice etico che tutti i fornitori devono accettare, in cui si specificano i principi da rispettare. Di seguito viene presentato un estratto, evidenziando le sezioni di maggior rilevanza, riferite all'ESRS S2:

Sezione 5.4 Codice etico di Telmotor Spa:

“L'attività dei fornitori e dei consulenti esterni deve essere rispettosa della normativa in materia di impiego di lavoratori, degli obblighi contributivi, retributivi, fiscali e assicurativi, delle procedure volte a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, nonché di integrità dell'ambiente”.

“Telmotor Spa si impegna a non intrattenere rapporti commerciali con enti, società o soggetti rispetto ai quali, all'esito di verifiche e ricerche e in virtù di fatti acclarati e/o della sussistenza di altri elementi comunemente ritenuti attendibili, sia accertato, o possa ragionevolmente presumersi, il coinvolgimento in attività illegali, o l'origine non legittima delle risorse finanziarie impiegate, o l'inaffidabilità imprenditoriale o professionale degli stessi”.

“Nella definizione dei contratti con i fornitori, siano essi di approvvigionamento o di appalto, i dipendenti sono tenuti ad osservare scrupolosamente i regolamenti e le procedure aziendali e tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente”.

107

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

Telmotor Spa non dispone di un codice di condotta dei fornitori.

Non sono state ricevute segnalazioni di inosservanze dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, della dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o delle linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali.

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA S2-2 – PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE IN MERITO AGLI IMPATTI

DATAPOINT N. 20-21-22-23-24

Il processo di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore è importante per Telmotor Spa che da sempre ha un dialogo aperto con i propri partner commerciali. Tuttavia è doveroso ricordare che essi non sono dipendenti aziendali, pertanto il livello di coinvolgimento è sempre mediato dalla volontà della loro proprietà e/o dirigenza aziendale.

L'azienda ha dei canali di scambio e confronto che vanno oltre il mero rapporto commerciale; per è stata in grado di coinvolgere i fornitori più importanti nello sviluppo e aggiornamento della matrice della materialità 2022/2023, ascoltando le loro impressioni in materia di impatti rilevanti.

Le fasi di coinvolgimento sono avvenute e continuano ad avvenire, in momenti particolari:

- Durante la realizzazione della collaborazione commerciale o di ricerca, l'azienda dialoga attivamente con i lavoratori della catena del valore per focalizzare eventuali impatti rilevanti dovuti a: tempistiche di consegna (talvolta troppo strette e legate al possibile rischio di sfruttamento dei lavoratori), tempistiche di pagamento (aspetto che verrà ripreso nell'indicatore ESRS

- G1), presenza di eventuali subappaltatori, qualità dei prodotti e dei processi necessari (approfondendo gli impatti ambientali e sociali di una particolare fornitura e materiale). Queste interazioni, raccolte principalmente ad avvio lavori, fanno parte del processo di sviluppo della collaborazione e permettono all'azienda di inquadrare al meglio le condizioni di lavoro dei dipendenti nella catena del valore; il tipo di coinvolgimento avviene in forma ufficiale, tramite mail e incontri in azienda, o personalmente tra lavoratori e buyer.

- Durante i processi di coinvolgimento degli stakeholder, alla base dello sviluppo della matrice della doppia materialità, in cui una selezione di fornitori rappresentativa (ivi compresi categorie svantaggiate o più deboli, a cui è più difficile dare voce) è coinvolta nell'identificazione dei temi rilevanti che poi determineranno gli impatti, i rischi e le opportunità legate alle attività dell'impresa e al suo modello di business.

Tali processi sono di competenza del direttore commerciale, per la gestione quotidiana della collaborazione con i lavoratori della catena del valore, e del comitato ESG per lo sviluppo della matrice di materialità e per la revisione complessiva di quanto emerso dai canali di coinvolgimento.

L'efficacia viene valutata in termini di durata della collaborazione col fornitore (i) e assenza di incidenti legati alla violazione dei diritti umani tra i lavoratori della catena del valore (ii).

Nel corso del 2022 e 2023, l'azienda non ha sottoscritto accordi quadro globali in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori nella catena del valore; inoltre non ha sviluppato misure particolari per comprendere meglio il punto di vista dei lavoratori particolarmente vulnerabili.

☒ BOX: TELMOTOR SPA E SIEMENS GUARDANO AL FUTURO

Nel 2023 Telmotor Spa ha continuato a rafforzare le sue relazioni con i partner, con l'obiettivo di promuovere l'innovazione e il progresso; un incontro chiave si è tenuto a marzo con la dirigenza di Siemens Germania, che ha consolidato la lunga collaborazione.

L'azienda ha inoltre organizzato un viaggio per i tecnici di automazione ad Amberg ed Erlangen, in Germania, per approfondire le tecnologie del futuro applicate all'automazione e visitare i centri digitali Siemens, tra cui "The Impact", inaugurato a luglio dello stesso anno, e "The Impulse", dove i tecnici hanno scoperto i nuovi trend di mercato e hanno potuto vedere la produzione di PLC S7-1500.



La collaborazione con i clienti è stata ulteriormente rafforzata attraverso eventi dedicati, come la visita a Bellini Nautica e i festeggiamenti del 50° anniversario di Telmotor Spa nelle Langhe, con incontri tra architetti, progettisti e clienti del settore automazione ed energy.



Telmotor Spa ha investito nelle nuove generazioni con il progetto School Academy, in cui gli studenti di otto istituti tecnici superiori hanno presentato i propri progetti grazie al supporto degli ambassador aziendali; l'iniziativa crea una connessione stabile e di valore tra l'impresa e le nuove generazioni.



2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA S2-3 – PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI LAVORATORI DELLA CATENA DEL VALORE DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

DATAPOINT N. 25-26-27-28-29

Eventuali problemi che impattano sui lavoratori della catena del valore sono raccolti attraverso un sistema di scambio e confronto reciproco, gestito interamente, in cui il fornitore è sempre in grado di poter scrivere al proprio referente aziendale, manifestando eventuali necessità legate a impatti ESG negativi.

In maniera più strutturata, dal 2022 esiste in Telmotor un meccanismo di reclamo aperto ai fornitori, tramite numero di emergenza dedicato al tema e indirizzo mail di un referente incaricato di tenere i rapporti. L'azienda annualmente coinvolge i lavoratori nella catena del valore, nel percorso di identificazione dei temi rilevanti, finalizzato alla stesura del report di sostenibilità; è possibile per qualunque lavoratore o rappresentante (inclusi i referenti sindacali, qualora ve ne fossero) sollevare dubbi o perplessità, così come spiegare le esigenze che vorrebbero fossero gestite.

L'azienda informa i propri fornitori rispetto a quanto sopra indicato, sia durante gli incontri a scopo commerciale (in presenza o da remoto), con preghiera di diffusione a tutti i dipendenti che prendono parte alla relazione, che richiamandone la presenza nelle note di appendice integrative dei contratti.

I meccanismi descritti sono richiamati nel codice etico aziendale (condiviso con i lavoratori della catena del valore) e nel narrativo di sostenibilità 2021, pubblicato sul sito istituzionale.

Al fine di porre rimedio agli eventuali impatti negativi rilevati, Telmotor Spa recepisce le segnalazioni da parte dei lavoratori nella catena del valore; successivamente, coinvolge il referente del processo in oggetto e

valuta internamente il grado di severità dell'impatto generato, la sua estensione e la sua irrimediabilità. Laddove questo sia giudicato importante, l'azienda procede immediatamente a porvi rimedio con soluzioni tecniche, percorsi di approfondimento e training, evitando così che ricapiti in futuro; è altresì possibile che si attivi per compensare il danno, secondo quanto previsto dalle norme di legge.

L'intero processo sopra illustrato viene monitorato nella sua efficacia coinvolgendo il comitato ESG e il referente della funzione acquisti.

Telmotor Spa sta immaginando un meccanismo di coinvolgimento dei beneficiari (lavoratori nella catena del valore) che non crei differenze tra quelli attivati e tutti gli altri, con l'obiettivo di poter ascoltare il loro parere anche in termini di efficacia del processo di raccolta dei reclami.

L'azienda garantisce la propria dedizione nell'informare i fornitori e i lavoratori nella catena del valore circa la presenza di tali processi, anche se non può assicurare che tutti ne prendano parte, in quanto non direttamente alle proprie dipendenze.

L'azienda non ha in essere politiche per la protezione di persone che si avvalgono di meccanismi di denuncia o reclamo.

2.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA S2-4 – INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER I LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE E APPROCCI PER LA GESTIONE DEI RISCHI RILEVANTI E IL CONSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI PER I LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE, NONCHÉ EFFICACIA DI TALI AZIONI

DATAPOINT N.30-31-32-33-34-35-36-37-38

Per quanto riguarda gli interventi con cui Telmotor Spa fa fronte agli impatti rilevanti sui lavoratori della catena del valore, nella tabella si presentano le specifiche iniziative:

110

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

Azioni per prevenire o mitigare gli impatti negativi rilevanti	In corso: contratti chiari su tempistiche e modalità di lavoro; dialogo stretto con tutti i lavoratori nella catena del valore, demandato ai referenti della unit competente	Programmate: sviluppo di un sistema di vendor rating su tematiche ESG che responsabilizzi i lavoratori nella catena del valore, fornendo dati precisi sulle loro performance
Rimedi nei confronti di impatti rilevanti effettivi	In corso: audit del fornitore	Programmate: nessuna
Azioni a favore di impatti positivi per i lavoratori nella catena del valore	In corso: formazione e affiancamento costante per migliorare le modalità di lavoro	Programmate: miglioramento del training (anche in vista dell'adozione nuovo sistema)
Azioni di monitoraggio in essere	In corso: contatti periodici per verificare lo stato di avanzamento delle attività	Programmate: miglioramento e intensificazione dei contatti

I processi di individuazione delle risposte sono frutto di:

- Un recepimento dell’istanza da parte dei lavoratori nella catena del valore.
- Una valutazione interna in base all’importanza dell’impatto negativo (in funzione della gravità, estensione e irrimediabilità).
- Un’attivazione di una risposta correttiva immediata, selezionata all’interno di più alternative analizzate, dando priorità al rapporto costo/efficacia e all’immediata praticabilità nel breve periodo.
- In ultima analisi viene contemplata anche la cessazione del rapporto commerciale con il fornitore.

Una volta effettuato l’intervento correttivo, il fornitore non viene coinvolto in una fase di verifica della sua efficacia, seppure sia in studio per gli anni 2024 e 2025.

Per quanto concerne la creazione di capacità e/o forme di coinvolgimento tra i lavoratori della catena del valore, si rimanda al paragrafo precedente.

L’azienda si assicura che i processi per porre rimedio agli impatti negativi siano disponibili e accessibili, rendendoli strutturali e dotati di un budget confermato annualmente.

In termini di azioni per mitigare i rischi rilevanti, Telmotor Spa ha programmato per il 2024 la messa in opera di una valutazione del profilo dei fornitori, in modo da selezionare quelli più responsabili e attenti in materia di diritti umani e impatti ESG. Più in dettaglio, all’interno del vendor rating ESG (approfondito nel box) che si applicherà a partire dal 2024, saranno presenti domande di profilazione che permetteranno capire se esso sia esposto a impatti negativi e se la relazione commerciale ne potrebbe risentire.



☒ **VENDOR RATING ESG PER TELMOTOR SPA**

I temi dell’analisi saranno suddivisi per ambito ESG; il fornitore risponderà a specifiche domande e, tramite software esterno, riceverà un punteggio, confrontato poi con la mediana rilevata sul totale.

In base al loro posizionamento, otterranno una valutazione suddivisa su 5 livelli; la media aritmetica delle votazioni assegnate ai singoli indicatori tematici, fornirà il risultato delle macro-sezioni.

Per quanto riguarda l’ambito ambientale, gli indicatori tematici saranno:

- Intensità di energia consumata
- Energia da fonti rinnovabili
- Intensità di rifiuti prodotti
- Rifiuti pericolosi prodotti
- Rifiuti destinati al riciclo
- Intensità di emissioni GHG

Questi indicatori confluiranno nelle macro-sezioni: policy ambientale, materie prime, gestione energetica, prodotti e servizi, rifiuti, certificazioni ambientali, emissioni GHG e cambiamenti climatici; la media aritmetica di questi campi di analisi fornirà lo score finale.



Per quanto riguarda la parte sociale, gli indicatori tematici del questionario risultano essere:

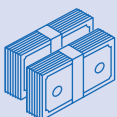
- Diversità di genere
- Quota contratti a tempo indeterminato
- Rapporto di genere e contratti a tempo indeterminato
- Tasso di infortuni per ore lavorate
- Quota contratti CCNL
- Indice di formazione erogata per dipendente

Questi indicatori confluiranno all'interno delle seguenti macrosezioni: composizione della forza lavoro, welfare aziendale (benefit), salute e sicurezza dei lavoratori, certificazioni in ambito HR, salute e sicurezza, prodotti e servizi, diritti umani e formazione.



Gli indicatori analizzati per l'ambito governance saranno:

- Sanzioni in materia ambientale
- Sanzioni in materia economico-sociale
- Coincidenza del presidente e dell'amministratore esecutivo
- Diversità di genere dei dirigenti (donne/uomini)
- Casi di corruzione



Questi indicatori confluiranno all'interno delle seguenti macro-sezioni: trasparenza e reputazione, certificazioni organizzative e/o standard anticorruzione, penali e controversie, composizione dell'organo di amministrazione e politiche e sistemi di gestione.

Analizzando le suddette performance, il software esterno assegnerà un punteggio da 0 a 100 al fornitore e indicherà la comparazione con la mediana delle valutazioni delle aziende dello stesso settore.

Il mantenimento di un dialogo sempre aperto e il coinvolgimento diretto dei fornitori, tramite numeri di emergenza e figure specifiche in azienda, garantiscono la piena consapevolezza in materia di processi aziendali e impatti ESG, siano essi positivi o negativi. A titolo esemplificativo, l'adozione di una nuova tecnologia o di un nuovo processo viene sempre valutata immaginando gli effetti sui fornitori che vengono costantemente aggiornati e resi partecipi.

In termini di opportunità rilevanti per l'impresa in relazione ai lavoratori

nella catena del valore, nei due anni di rendicontazione l'attenzione di Telmotor Spa si è rivolta alle seguenti tematiche:

- Costante formazione per lo sviluppo di soft skill interne da utilizzare in fase di negoziazione per cogliere i bisogni dei fornitori.
- Identificazione di nuove fonti di materie prime resistenti agli impatti dei cambiamenti climatici.
- Garanzia di continuità d'acquisto a fornitori con basse emissioni di carbonio.

- Scoperta di nuovi business, soluzioni, prodotti, partner che innovino la filiera in ottica responsabile.

Per quanto concerne l'approvvigionamento, le vendite e l'uso dei dati, l'approccio di Telmotor Spa per evitare di causare impatti negativi rilevanti sulla propria catena del valore, prevede il monitoraggio dei nodi cruciali attraverso lo scambio di informazioni in tutte le fasi (es. registrazione e modifica delle conferme d'ordine, gestione delle non

conformità, etc.).

Nel 2022 e 2023 non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi alla catena del valore a monte e a valle.

La comprensione da parte dei fruitori, delle informazioni sulla gestione degli impatti rilevanti, è affidata agli uffici acquisti e legale che si accertano che i fornitori siano consapevoli di quanto richiesto da Telmotor Spa in termini di standard di servizio e commerciali.

3. Metriche e obiettivi

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA S2-5 – OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI RILEVANTI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

DATAPOINT N. 39-40-41-42

Telmotor Spa ha definito specifici obiettivi temporali, legati al potenziamento degli impatti positivi sui lavoratori nella catena del valore. In dettaglio:

Obiettivo	Arco temporale
Pratiche di acquisto aggiornate in funzione di principi ESG	Primo semestre 2025
Processi di capacity building a favore dei lavoratori nella catena di fornitura	Primo semestre 2025
Nuove occasioni di identificazione di fornitori innovativi	2024 - 2026
Maggior consapevolezza e conoscenza dei vari attori e dei passaggi produttivi a monte e a valle della catena del valore aziendale	2024-2025

114

Per quanto concerne la riduzione degli impatti negativi sui lavoratori e sulla catena del valore, gli obiettivi individuati sono:

Obiettivo	Arco temporale
Analisi e identificazione di fornitori sostitutivi in caso di emergenza	Primo semestre 2025
Rafforzamento delle attività di dialogo con i fornitori	Primo semestre 2025
Stesura di contratti più trasparenti	Primo semestre 2025
Aggiornamento e formazione continua dei fornitori	Attività continuativa

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

Infine Telmotor Spa ha individuato i seguenti obiettivi temporali sulla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore:

Obiettivo – Gestione del rischio	Arco temporale
Rischio di alta sostituibilità dei fornitori per avvento di tecnologie AI: monitoraggio e dialogo specifico con i fornitori più esposti	Primo trimestre 2025
Rischio relativo all'instabilità dei contratti per i fornitori non solidi economicamente (o per dimensioni o per seniority): monitoraggio e dialogo specifico con quelli più esposti	Attività continuativa

Rischio di coinvolgimento in fatti legati alla perdita di reputazione aziendale: monitoraggio e dialogo specifico con i fornitori più esposti	Attività continuativa
Obiettivo – Gestione dell’opportunità	Arco temporale
Possibilità di sviluppare partnership innovative per l’avvio di nuovi progetti	Primo trimestre 2025
Creazione di alleanze tra aziende della stessa filiera che possono attivare percorsi di advocacy a favore di un miglior trattamento dei fornitori	Primo trimestre 2026

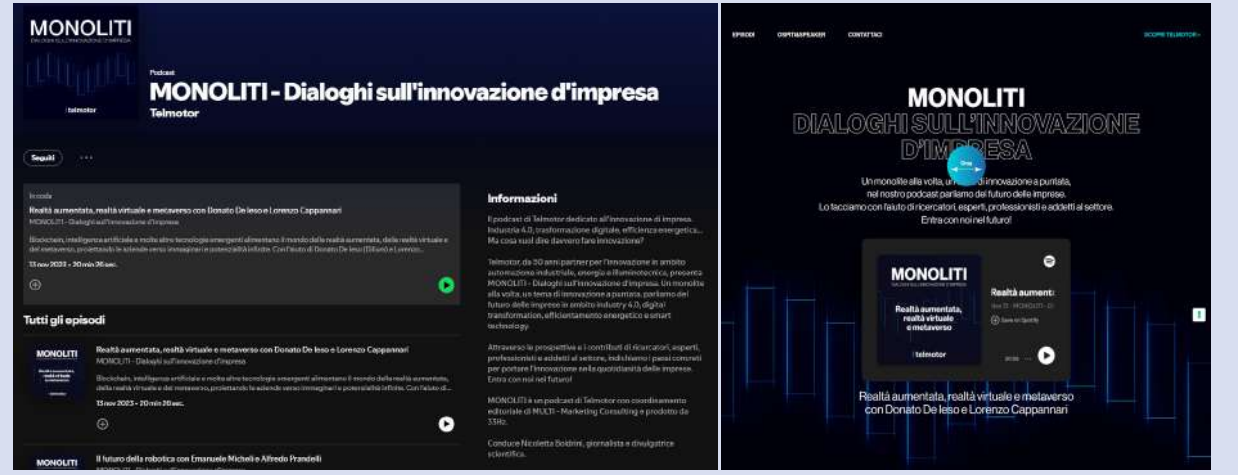
Tali obiettivi sono frutto di uno scambio di opinioni e di vedute tra l’azienda e i principali fornitori coinvolti nell’ottimizzazione dei processi, ai quali è stato chiesto di partecipare alla definizione dei traguardi da raggiungere, in virtù della loro approfondita conoscenza circa fattibilità e tempistiche. Tuttavia questi confronti, nel 2022 e 2023, non erano parte di un percorso strutturato e gli stakeholder non sono stati coinvolti nel monitoraggio delle prestazioni di impresa.

Le migliorie apportate, in caso di correzione di un processo con impatti negativi, avvantaggiano tutti i portatori d’interesse coinvolti, in virtù di quanto risolutivo sarà l’intervento, della sua accettabilità e del rapporto costo-beneficio atteso.

☒ **BOX: UN PODCAST D’IMPRESA PER SCOPRIRE E INFORMARE**

“Monoliti” è il podcast di Telmotor Spa dedicato all’innovazione nel mondo delle imprese. Ogni episodio esplora nuovi temi, ospita esperti del settore e offre prospettive diverse su argomenti attuali e avveniristici. L’obiettivo è creare contenuti che riflettano la realtà contemporanea e concepiscano soluzioni per il futuro, in linea con l’approccio innovativo dell’azienda.

In ogni puntata collaboratori e specialisti esterni affrontano temi come l’Industry 4.0, la trasformazione digitale, l’intelligenza artificiale e la sostenibilità, offrendo un’analisi delle tendenze di mercato e della tecnologia industriale.



ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali

In questa sezione si prenderanno in esame le informazioni relative all'approccio aziendale per l'individuazione e gestione di impatti, rischi e opportunità, sui consumatori e utilizzatori finali delle soluzioni offerte sul mercato da Telmotor Spa, con particolare riferimento alle notizie cui viene dato accesso al consumatore (i): sicurezza (ii), inclusione sociale e non discriminazione (iii). Si tratteranno dunque temi legati alla reputazione dei prodotti o servizi.

Si precisa che Telmotor Spa opera in ambiente B2B e, solo per pochi prodotti, in ambiente B2C; la maggioranza dei clienti che acquista una soluzione da Telmotor Spa, non sarà quindi necessariamente l'utilizzatore finale.

Diversamente per la formazione Academy erogata, si intende il cliente come il fruitore finale del servizio stesso di formazione.

**SCOPO E INTERAZIONE
CON ALTRI ESRS**
Data point n.1-2-3-4-5-6

**OBBLIGHI DI
INFORMATIVA**
[ESRS 2 Informazioni
generali](#)
Data point n. 7

Il presente indicatore ESRS S4 – consumatori e utilizzatori finali, deve essere letto in combinato disposto con l'ESRS 1 Prescrizioni generali e ESRS 2.

1. Strategia

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-2 – INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI D'INTERESSI

DATAPOINT N. 8

Telmotor Spa ha una strategia di mercato rivolta all'eccellenza e al rispetto dei propri clienti e consumatori finali, ai quali si rivolge fornendo soluzioni innovative e di qualità.

Il modello aziendale prevede la presenza di una serie di canali di informazione e scambio aperti al pubblico, sia in ambiente online (sito, social network, newsletter e DEM, piano media per riviste online, ADV e sponsorizzate, etc.) che offline (brochure, piano media per giornali e riviste cartacee, affissioni, recapiti telefonici dei commerciali a disposizione dei clienti, eventi ad hoc, etc.). A questi strumenti fanno da raccordo alcuni processi interni, legati a controlli di qualità e sicurezza, gestiti da figure dedicate, attive nell'ufficio marketing.

Tutti i prodotti distribuiti da Telmotor Spa, rispettano le normative nazionali ed europee in materia di salute e sicurezza e sono accompagnati da foglietti informativi predisposti dai produttori (i cui contenuti non sono di diretta responsabilità dell'azienda) in cui sono trasmessi i dati più rilevanti in materia.

Tutti gli aspetti sopra riportati orientano la strategia e il modello di business e sono frutto di un modus operandi, rafforzato dalla presenza di un processo di ascolto del cliente che Telmotor Spa porta avanti annualmente tramite una survey di valutazione.

I sondaggi redatti nel 2022 e 2023 si sono focalizzati sulla soddisfazione dei consumatori; le opinioni raccolte hanno evidenziato come, seppure non vi fossero domande strettamente dedicate ai temi salute e sicurezza, inclusione e

riservatezza, la strategia aziendale sia stata in grado di offrire certezze e garanzie minime per procedere con la relazione commerciale.

Le voci più in linea agli argomenti ESG, da cui si può desumere una generale soddisfazione, sono state:

- Competenza e consulenza degli uffici tecnici
- Supporto pre vendita
- Supporto post vendita
- Relazione con il proprio consulente tecnico
- Relazione con il proprio consulente commerciale
- Tempestività di risposta

A queste si sono poi aggiunte le due voci seguenti, non strettamente legate ai temi della salute e sicurezza del consumatore e utilizzatore finale ma pilastri del tratto distintivo:

- Soluzioni integrate
- Servizio di logistica

Nel 2022 l'indagine è stata svolta su un campione di 715 aziende (41% del totale dei clienti scelti), suddivisi per fascia A e B in base all'importanza e al livello di fatturato.

La soddisfazione espressa ha raggiunto il 94,6% dei clienti intervistati, in crescita del 5% rispetto all'anno precedente; le voci legate all'innovazione e all'affidabilità hanno registrato un livello di soddisfazione pari al 91%, mentre quella sulla differenziazione dai competitor l'87%.

Nel 2023 Telmotor Spa ha ripetuto la survey con le stesse modalità, prendendo un campione di 705 aziende (44% del totale dei clienti scelti e 45% delle quali già intervistate l'anno precedente); questi i risultati raggiunti: 97,9% il livello di soddisfazione (+3,3% rispetto al 2022), 50% dei clienti che non ha indicato aspetti da migliorare.

117

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

1.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 SBM-3 – IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

DATA POINT N. 9-10-11-12

Nella tabella di seguito riportata viene illustrato se e come gli impatti effettivi e potenziali sui consumatori o sugli utilizzatori finali, derivano da una strategia e dal modello aziendale, li orientano o sono ad essi collegati.

	Impatti effettivi su consumatori e utilizzatori finali	Impatti potenziali su consumatori e utilizzatori finali
Che derivano da strategia o modello di business dell'impresa	Informazioni non verificate (perchè non proprietarie) da parte di Telmotor Spa su salute, sicurezza e fruibilità da parte dei bambini Pratiche non verificate (perchè non proprietarie) da parte di Telmotor Spa sull'accesso a informazioni di qualità da parte del produttore dei beni commercializzati da Telmotor Spa Informazioni non verificate (perchè non proprietarie) da parte di Telmotor Spa sull'inclusività generata dal prodotto commercializzato	Mancanza di informazioni nel lungo periodo Discriminazione qualora non siano presenti processi di inclusione
Che orientano la strategia e il modello di business dell'impresa	Distanza e mancanza di comunicazione/scambio tra consumatore, utilizzatore finale e Telmotor Spa su questi temi	Isolamento dei produttori a monte, in particolare quelli più piccoli

Rischi e opportunità che derivano dagli impatti e dalle dipendenze, in relazione ai consumatori e/o agli utilizzatori finali, nonché dalla strategia e dal modello aziendale:

	Rischi	Opportunità
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in relazione ai consumatori e utilizzatori finali	Scarsa conoscenza del consumatore finale e assenza di feedback	Collaborazione con il consumatore finale per cogliere feedback su: riservatezza, accesso alle informazioni di prodotto, salute, sicurezza e inclusione
R&O che derivano dagli impatti e dalle dipendenze in relazione alla strategia e al modello aziendale	Scarsa conoscenza del prodotto o servizio che viene commercializzato, poca identificazione di brand	Collaborazione con i produttori (fornitori di Telmotor Spa) per cogliere informazioni su: riservatezza, accesso alle informazioni di prodotto, salute, sicurezza e inclusione

I consumatori o le comunità interessate da possibili impatti rilevanti, si riferiscono ai clienti B2B e B2C di Telmotor Spa:

- Costruttori di macchine/OEM
- Quadristi
- System integrator
- Aziende finali

- Studi di progettazione e architettura
- Light designer
- Installatori
- General contractor
- Etc.

Essi possono maneggiare prodotti

intrinsecamente dannosi per le persone (es. prodotti elettronici) che non vengono realizzati da Telmotor Spa ma solo commercializzati. Questo è il motivo per cui l'azienda, nel pieno rispetto delle normative, può solo accertarsi che siano a norma di legge, senza interferire con le modalità di fruizione da parte dei consumatori finali.

A livello di servizi, Telmotor Spa si interfaccia con chi interagisce tramite siti web, corsi Academy e piattaforme digitali; possono esserci quindi ripercussioni sulla privacy, per quanto l'azienda adotti e rispetti il sistema di gestione e protezione dati personali, in conformità al regolamento UE 2016/679 – GDPR, e sia seguita da consulenti che ne verificano la corretta applicazione.

A livello di accessibilità a informazioni esatte su prodotti o servizi (etichettature e dati aggiuntivi), tutti i consumatori e gli utilizzatori finali di Telmotor Spa ne necessitano, pur essendo generati dai soli fornitori.

Tra le comunità impattate a livello di consumatori e utilizzatori finali, non vi sono categorie particolarmente vulnerabili, tra cui bambini o persone in difficoltà economica. Esistono però gruppi specifici indirettamente esposti a problematiche tipiche dei settori serviti:

- Farmaceutico
- Chimico
- Alimentare
- Oil&Gas
- Strutture sanitarie
- Hotel e strutture ricettive
- RSA e strutture sanitarie
- Etc.

I motivi per cui questi settori risulterebbero maggiormente generativi di rischi su soggetti vulnerabili, è l'importanza delle strutture sensibili o strategiche.

Gli impatti negativi rilevanti riscontrati dall'azienda, a danno dei propri consumatori o utenti finali, sono legati principalmente a:

- Tempistiche di consegna non coerenti con le necessità degli utilizzatori finali, che potrebbero generare impatti negativi soprattutto su strutture strategiche per utilizzatori finali vulnerabili (vedasi paragrafo precedente).
- Aumento dei prezzi, con conseguente sospensione della fornitura e/o ritardi.
- Ritiro di un prodotto dal mercato per malfunzionamento.

Quelli generalizzati o sistemici (ossia strutturali) nel contesto in cui opera Telmotor Spa, sono i primi due.

Al contrario quelli connessi a singoli incidenti o a rapporti commerciali specifici sono riferiti a possibili malfunzionamenti del prodotto.

Nei primi due casi gli impatti sono legati principalmente a fenomeni geopolitici (guerre, epidemie, calamità naturali, etc.) e speculazione, con conseguente mancanza di merci, ritardi nelle consegne, aumento dei prezzi, chiusura aziendale o cassa integrazione.

Gli impatti positivi rilevanti sono:

- Aumento del ciclo di vita di un prodotto, dovuto agli effetti di investimenti in ricerca e sviluppo oppure all'utilizzo di nuovi materiali all'avanguardia.
- Minori consumi energetici.
- Prodotti o tecnologie che consentono sgravi all'operatore (meno fatica, maggiore sicurezza, minori infortuni).

Questi si verificano tipicamente a vantaggio di tutti i consumatori e in tutti i settori e le aree geografiche.

I rischi e le opportunità commercialmente rilevanti, frutto degli impatti sui consumatori, sono correlati agli scenari energetici che possono rendere necessario un ripensamento delle soluzioni offerte, con conseguente sviluppo di nuovi modelli di business; inoltre questi sono legati alla necessità di servizi after-market molto sviluppati, al fine di accompagnare il cliente nella fase di familiarizzazione.

2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA S4-1 – POLITICHE CONNESSE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI

DATAPOINT N. 13-14-15-16-17

Le politiche a tutela dei consumatori e degli utilizzatori finali, per gestire gli impatti e i rischi rilevanti, fanno principalmente riferimento a:

- Politica della qualità.
- Codice etico per quanto concerne il paragrafo 5.3 “Gestione dei rapporti coi clienti”.

Questi documenti si riferiscono a tutta la categoria dei consumatori e utilizzatori finali e sono in linea con i principi delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani. Non sono state riscontrate violazioni dei principi del Global Compact ONU e delle Linee guida OCSE sulle multinazionali a valle della catena del valore aziendale.

Il coinvolgimento di questi stakeholder in ambito di diritti umani, avviene per via indiretta, tramite le informazioni che i fornitori dell'azienda rendono accessibili.

L'azienda sottopone annualmente i propri clienti a un'indagine, finalizzata a cogliere la loro soddisfazione. In questo processo, seppure non vi siano domande strettamente legate a questa tematica, si raccolgono eventuali criticità.

Infine Telmotor Spa li ha coinvolti nella definizione della doppia materialità, contenuta nel presente documento (si veda ESRS 2).

A livello aziendale non esistono misure volte a porre rimedio a eventuali impatti sui diritti umani a danno dei consumatori e utilizzatori finali.

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA S4-2 – PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEI LAVORATORI FINALI IN MERITO AGLI IMPATTI

DATAPOINT N. 18-19-20-21-22

Il punto di vista dei consumatori e degli utilizzatori finali è preso in considerazione da Telmotor Spa in diverse modalità che spaziano dalle survey di gradimento, somministrate nel 2022 e 2023, fino al costante coinvolgimento dei clienti da parte dei reparti marketing, commerciale e post vendita.

Inoltre l'azienda conta diversi canali di dialogo diretto con i propri clienti, sia B2B che B2C: numeri di emergenza, questionari di gradimento Academy, indirizzi email ad hoc a cui fa riferimento una figura interna dedicata al rapporto con i consumatori, etc. La loro opinione orienta le scelte aziendali nella misura in cui i processi descritti prevedono ruoli e responsabilità ben definite, scadenze da rispettare e azioni integrative o correttive, frutto di decisioni condivise. In particolare essi presumono:

- Lo scambio di informazioni attraverso la custom survey annuale.
- Lo scambio di informazioni tra clienti e account interno, attraverso email e telefonate.

Questi processi hanno luogo una volta l'anno, per quanto concerne la survey, o con più frequenza in caso di eventuali aggiornamenti normativi o necessità improvvisate tra clienti e account.

Le opinioni degli utilizzatori sono dunque il risultato di canali diretti di scambio, indagini ad hoc e consulenze esterne, costantemente aperti e particolarmente osservati laddove la

120

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

variazione di una normativa o l'avvento di una nuova tecnologia impongono l'aggiornamento delle proprie procedure interne.

L'azienda si affida a consulenti esterni e interni per aggiornare i sistemi di sicurezza relativi e ai propri servizi e verificare il rispetto delle normative cogenti.

A livello di governance, la funzione interessata da tali processi è l'ufficio marketing, con la supervisione esterna di legali specializzati. In ultima analisi è la direzione a essere direttamente responsabile in termini di trasparenza, fidelizzazione del consumatore e

reputazione di brand.

Non sono stati realizzati, nel corso del 2022 e 2023, percorsi formativi e di aggiornamento, in quanto la posizione commerciale B2B e la particolare funzione distributiva di Telmotor Spa, non li avrebbero giustificati.

L'efficacia del coinvolgimento tramite i canali sopra descritti, è misurata in virtù del tipo di nuovi stimoli ricevuti e del numero di processi migliorativi applicati.

Non avendo specifiche categorie svantaggiate tra gli utilizzatori finali dei propri prodotti o servizi, l'azienda non ha sviluppato procedure declinate a coinvolgerli in modo personalizzato.

☒ **BOX: UN ANNIVERSARIO PER CONDIVIDERE IL FUTURO**

Nel 2023, in occasione del cinquantesimo anniversario, l'azienda ha organizzato presso Bellini Nautica un evento speciale rivolto agli studi di architettura con cui collabora, con l'obiettivo di rafforzare le relazioni professionali nella divisione Lighting Solutions.

I partecipanti hanno potuto visitare il museo, vera celebrazione dell'Ing. Riva che ha colpito per la sua creatività e passione per il restauro di 18 scafi d'epoca, unici per bellezza e rarità. Durante l'evento Paolo Sottocornola, direttore commerciale di Telmotor Spa, ha sottolineato il percorso di innovazione intrapreso dall'azienda per rispondere in maniera sempre più tecnologica alle esigenze del mercato.



2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA S4-3 – PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

DATAPOINT N. 23-24-25-26-27

A livello generale i meccanismi a

disposizione dell'azienda per porre rimedio agli impatti negativi sui consumatori, sono rivolti al mantenimento della massima qualità delle soluzioni proposte e della relazione commerciale instaurata.

I canali specifici a disposizione si riferiscono a processi diretti, gestiti internamente, tra cui un numero di riferimento per eventuali reclami o segnalazioni e un'email. Inoltre, grazie

ai feedback sui corsi Academy e alla customer satisfaction survey annuale, l'azienda può anticipare eventuali problemi e ridurre la probabilità di impatti negativi su consumatori e utilizzatori finali.

Telmotor Spa, non aderendo o associandosi ad alcuna organizzazione di settore, non è soggetta ad altri canali di scambio appartenenti a terzi, attraverso i quali i consumatori o i clienti potrebbero manifestare le proprie preoccupazioni o esigenze. In aggiunta le relazioni commerciali dirette permettono a Telmotor Spa di operare con la massima disponibilità al fianco dei propri clienti, condividendo eventuali problemi o necessità di miglioramento e veicolandoli a monte della catena del valore, dove sono localizzati i fornitori dai quali si approvvigiona.

Le modalità di controllo e monitoraggio di eventuali problematiche sollevate prevedono una verifica annuale a opera dell'Ufficio Marketing. Qualora ci siano picchi anomali di segnalazioni, Telmotor Spa attiva la procedura di controllo interno, finalizzata alla risoluzione immediata di quanto riscontrato.

L'accessibilità di alcuni dei canali sopra elencati è comunicata da Telmotor Spa ai propri clienti a livello contrattuale, sul sito istituzionale e tramite foglietti illustrativi presenti all'interno dei prodotti commercializzati; tutti i canali sono gratuiti e anonimi e raggiungono i possibili target.

Nel 2022 l'azienda ha ricevuto 2149 reclami (dovuti ad errori interni) su circa

1.000.000 di righe d'ordine consegnate (pari allo 0,2%); nel 2023, 2281 reclami, in aumento meno che proporzionale rispetto alla mole di lavoro.

Non sono presenti meccanismi di protezione dei soggetti segnalanti, visto che l'entità delle possibili comunicazioni non li espone ad alcun tipo di ripercussione ma li considera partner per sviluppi migliorativi dell'offerta commerciale.

In base alla legittimità di tali canali, alla loro accessibilità, trasparenza ed efficacia, l'azienda li considera articolatamente efficaci nel perseguire un modello di crescita improntato al miglioramento continuo.

2.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA
S4-4 – INTERVENTI SU IMPATTI
RILEVANTI SUI CONSUMATORI
E UTILIZZATORI FINALI E
APPROCCI PER LA GESTIONE
DEI RISCHI RILEVANTI E
IL CONSEGUIMENTO DI
OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN
RELAZIONE AI CONSUMATORI E
UTILIZZATORI FINALI, NONCHÉ
EFFICACIA DI TALI AZIONI

DATAPOINT N. 28-29-30-31-32-33-34-35-36-37

Per quanto riguarda gli interventi con cui Telmotor Spa fa fronte agli impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, si faccia riferimento alla tabella riportata di seguito:

Azioni per prevenire o mitigare gli impatti negativi rilevanti	In corso: meeting periodici suddivisi per tematica e funzione aziendale, con il coinvolgimento dei dipendenti operanti in ruoli a contatto con i consumatori e gli utilizzatori finali Azione a favore del cliente ma con rilevanza riferita all'ESRS E1: riduzione del materiale da imballo, preferenza crescente per quello riciclato/riciclabile rispetto alla plastica, riutilizzo di scatole inviate dai fornitori	Programmate: nessuna
Rimedi nei confronti di impatti rilevanti effettivi	In corso: richiamo del prodotto in caso di non conformità alle normative	Programmate: nessuna
Azioni a favore di impatti positivi per i consumatori o utilizzatori finali	In corso: concessione dei resi al cliente, mantenendo una costante collaborazione anche con il fornitore a monte per rendere la relazione benefica per tutti	Programmate: miglioramento del portale cliente (più semplicità nelle richieste di reso, tracking spedizioni ed e-commerce)

Azione a favore del cliente ma con rilevanza
riferita all'ESRS E1: monitoraggio del
consumo dei materiali da parte del cliente,
al fine di comprendere eventuali criticità
nella predisposizione degli imballi

Azione a favore del cliente ma con rilevanza
riferita all'ESRS E1: monitoraggio del fine
vita dei prodotti.

I processi di individuazione delle risposte relative ad un particolare impatto negativo, sono frutto di un recepimento dell'istanza da parte del consumatore o dell'utilizzatore finale attraverso i canali sopra descritti che si inseriscono in attività già esistenti di gestione del rischio a 360 gradi; essi prevedono meeting periodici della direzione con il coinvolgimento, mirato per tematica o funzione aziendale, dei dipendenti operanti in ruoli chiave. A questo si aggiunge la valutazione degli IRO applicata ai temi della sostenibilità che per la prima volta ha dato il via ad un'analisi di tutti gli stakeholder, comprendente anche i clienti B2B e B2B2.

Eventuali segnalazioni danno avvio ad analisi e valutazioni del problema che, se confermato, viene valutato in base alla sua pericolosità effettiva o potenziale. In generale Telmotor Spa applica in tutti i propri processi e per tutti i propri prodotti il principio precauzionale che le impedisce di correre o far correre a terzi rischi non al momento calcolabili.

Le diverse procedure che allineano i manager degli uffici qualità e marketing, i consulenti esterni e la direzione (per un totale di 55 addetti e circa 20.000 Euro di budget, nel 2022 e 2023), dopo la prima fase ispettiva, danno avvio a momenti di correzione della criticità, nuovi test di sicurezza e qualità o, talvolta, rimborsi o indennizzi definiti in sede giudiziale.

L'intero percorso permette di valutare internamente il tipo di problema riscontrato, ripensare i processi alla base della criticità e riallineare le funzioni responsabili al fine di un cambiamento strutturale delle condizioni. Laddove necessario, la riduzione degli impatti negativi rilevanti può portare alla

cessazione di rapporti produttivi con alcuni portatori di interessi verso i quali l'azienda attua specifiche misure di accompagnamento. Non sono previste misure di mitigazione degli impatti frutto della chiusura del rapporto, essendo una misura estrema, attuata solo in caso di gravi e reiterate mancanze da parte delle controparti commerciali.

I processi sopra descritti sono garantiti in quanto strutturali al modello di business aziendale che prevede l'esecuzione di procedure specifiche per la risoluzione di eventuali criticità riguardanti gli impatti negativi sui consumatori/utilizzatori finali. Essi non sono soggetti a variazioni nei budget annuali allocati, né ai diversi indirizzi che la direzione potrebbe voler seguire nel corso del tempo.

Nel 2022 e 2023 questo processo si è attivato in occasione di clienti con insoluti, verso i quali si è cercato di concordare un piano di rientro. In generale, qualora non venisse rispettato, l'azienda rimodulerà le tempistiche e, solo se l'acquirente non sarà del tutto in grado di far fronte agli impegni presi, verrà attivata la procedura di recupero del credito.

In termini di azioni in essere o programmate per mitigare i rischi rilevanti, Telmotor Spa nel 2022 e 2023 ha previsto:

- *Azioni realizzate internamente tra addetti:* meeting periodici organizzati dalla direzione e suddivisi per tematica e funzione aziendale, con il coinvolgimento dei dipendenti operanti in ruoli a contatto con i consumatori e utilizzatori finali.
- *Azioni realizzate in condivisione con altri partner:* percorsi di aggiornamento (anche co-

progettati, come con Siemens) tramite formazione dei tecnici sulla conoscenza dei rischi associati ai prodotti, impatti ambientali, condizioni di utilizzo energeticamente più efficienti. Queste particolari collaborazioni strategiche rappresentano altre forme indirette di mitigazione dei rischi rilevanti per l'impresa.

L'efficacia di questi interventi è misurata in termini di:

- Livello di competenze raggiunte e status rispetto ad anni precedenti.
- Livello di soddisfazione legato alla formazione erogata.

Gli interventi sopra descritti corrispondono a una responsabilità

aziendale frutto dell'identificazione come causa diretta degli impatti e quindi soggetto interessato ad una risoluzione del problema, la cui modalità è di totale e unica responsabilità di Telmotor Spa.

Tuttavia è possibile che alcuni impatti negativi siano legati a interazioni con altri stakeholder verso i quali l'azienda opera, sfruttando l'effetto di leva commerciale e spingendo per una loro riduzione. E' stato il caso dei processi di automazione del magazzino per i quali, al fine di migliorare le performance interne e ridurre il consumo dei materiali da imballo, Telmotor Spa ha optato per alcune scelte che non sempre sono state accettate dal cliente; per questo sono stati avviati una serie di incontri per trovare una soluzione accettabile e si è giunti a un accordo.

☒ BOX CYBER SECURITY



Telmotor si affida a un servizio di Advanced Security fondato sull'adozione di tecnologie avanzate, procedure operative e competenze specialistiche, per affrontare le minacce cyber e mitigarne l'impatto con un controllo costante 24/7, supportato dal SOC (Security Operation Center) che supervisiona ed esegue le operazioni di sicurezza.

Il Servizio si snoda su 4 livelli:

- **Cyber intelligence:** contatto continuo con le principali agenzie di sicurezza nazionali e internazionali con lo scopo di individuare nuove minacce nel cyberspazio e creare idonee misure di sicurezza.
- **Vulnerabilities:** il servizio si avvale di dashboard realizzate da specialisti che riportano le principali minacce che interessano specialmente il territorio UE; il servizio ne prevede la correlazione con il perimetro dei sistemi a servizio del SOC.
- **Operations:** sono il cuore del servizio e risultano essere, per esempio, la raccolta di informazioni, l'applicazione di regole di filtraggio, la correlazione tra di loro e con l'area di intelligence e la gestione degli eventi che, una volta classificati, possono diventare anomalie, minacce o incidenti. L'attività ha a oggetto lo svolgimento di indagini per identificare le possibili minacce in fase iniziale e impedire la produzione dei danni e/o limitarli.
- **Response:** i moduli che compongono il servizio di advanced security sono stati studiati sulla base delle specifiche del NIST relative alla cybersecurity, nelle quali si identificano cinque diversi processi di cui le aziende devono dotarsi: identify, protect, detect, respond, recover.
Le fasi previste per implementare questi processi, necessarie per l'erogazione del servizio di advanced security, sono: anomaly detection, anomaly management, incident detection and classification, incident management e recovery team.

A seguito dell'applicazione di queste procedure, nel 2022 e nel 2023 non si sono verificati eventi importanti che abbiano richiesto l'intervento di tecnici esterni; gli automatismi di protezione hanno bloccato siti internet e programmi potenzialmente pericolosi.

In termini di azioni in corso o programmate per perseguire opportunità rilevanti, l'azienda nel 2022 e 2023 si è attivata per:

- Nuovi corsi di formazione tecnica, sia interni che esterni.
- Collaborazioni più strette con i fornitori per cogliere informazioni su: riservatezza, accesso alle informazioni di prodotto, salute e sicurezza, inclusione.

Queste misure, atte a massimizzare gli impatti positivi riconducono l'operato di Telmotor Spa all'interno dei 17 obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite, con particolare riferimento a:

- SDG 12: consumo e produzione sostenibile
- SDG 9: impresa, innovazione e infrastrutture
- SDG 17: partnership per lo sviluppo sostenibile

L'azienda si assicura l'efficacia pratica dei propri interventi attraverso una loro revisione annuale e/o valutazione interna e un monitoraggio che riporti i dati di eventuali nuovi problemi.

Tra i miglioramenti ottenuti si ricordano, per gli anni 2022 e 2023:

- Soddisfazione maggiore dei clienti, sia a livello logistico che generale (come emerso dai risultati della customer survey).
- Riduzione degli errori in termini di merce consegnata ai clienti (es.

quantità e codici sbagliati).

- Miglioramento del livello di servizio e delle tempistiche di consegna.
- Aumento della qualità dell'imballo e relative riduzioni degli impatti ambientali.

Nel lungo periodo tali processi hanno portato ad alcune opportunità di mercato:

- Differenziazione rispetto ai competitor che hanno minor interesse a presidiare questo tema di sostenibilità.
- Maggiore visibilità del brand grazie all'alta facilità con cui questi interventi possono essere comunicati e promossi all'interno di circuiti dedicati al mondo del marketing.
- Fidelizzazione di clienti già attivi per via dell'evidente impegno aziendale per lo sviluppo di procedure sempre più trasparenti, condivise e verificate, a favore della circolazione di informazioni corrette, della sicurezza e dell'inclusione dei propri clienti.

Non sono stati segnalati gravi problemi o incidenti in materia di diritti umani connessi ai consumatori e/o agli utilizzatori finali. Tali impatti darebbero origine ad esposizioni giuridiche e reputazionali, frutto di concepimenti sbagliati dei servizi o dei processi, culminanti con una perdita di continuità operativa che danneggerebbe sia l'azienda che i clienti.

3. Metriche e obiettivi

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA S4-5 – OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI RILEVANTI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

DATAPOINT N. 38-39-40-41

Telmotor Spa ha definito i seguenti obiettivi temporali legati alla riduzione degli impatti negativi sui propri consumatori/utilizzatori finali:

- Breve periodo (primo semestre del 2025): impatto negativo → Informazioni non verificate (perché non proprietarie) da parte di Telmotor Spa su salute e sicurezza, fruibilità da parte di bambini, inclusività derivante dal servizio commercializzato e gestione delle informazioni.
Obiettivo → Aumento delle occasioni di scambio sia a monte (con i propri fornitori) che a valle (con i propri clienti) per condividere informazioni migliorative sugli aspetti sopra citati.
- Medio periodo (entro il 2025): impatto negativo → Aumento dei prezzi energetici che possono portare alla sospensione o a ritardi del funzionamento di un determinato servizio.
Obiettivo → Monitoraggio costante e definizione di un sistema di

informazione puntuale del cliente su possibili trend al rialzo, in modo da limitare il rischio di incertezza commerciale della commessa.

Obiettivi legati al potenziamento degli impatti positivi:

- Medio periodo (entro il 2025): aumento del ciclo di vita di un prodotto, dovuto all'utilizzo di nuovi materiali all'avanguardia, frutto di una scelta di fornitori con performance ambientali migliori.

A livello procedurale, la gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti prevede i seguenti obiettivi temporali, tutti di breve periodo:

- Realizzazione della customer satisfaction su base annuale.
- Revisione della politica della qualità su base annuale.
- Realizzazione di un meeting all'anno in cui discutere di come ridurre gli impatti e massimizzare le opportunità legate ai temi dell'accesso delle informazioni al consumatore (i), della sicurezza del consumatore (ii) e dell'inclusione sociale e non discriminazione dei consumatori (iii).

Il processo di fissazione di tali obiettivi non ha previsto l'interazione diretta con consumatori e utilizzatori finali o loro rappresentanti.

126

SEZIONE 02
INFORMAZIONI
SOCIALI

ESRS S1 –
FORZA LAVORO
PROPRIA

INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE



127

SEZIONE 03

ESRS G1– Condotta delle imprese

In questa sezione saranno precisati gli obblighi di informativa che consentono al lettore di approfondire questioni relative alla condotta dell'impresa, con specifico riferimento a: etica e cultura d'impresa, rapporti con i fornitori ed eventuali questioni politico-sindacali.

128

SEZIONE 03
INFORMAZIONI
SULLA
GOVERNANCE

SCOPO E INTERAZIONE CON ALTRI ESRS

Data point n. 1-2-3

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

[ESRS 2 Informazioni
generali](#)

Data point n. 4

Per le interazioni del presente ESRS G1 - Condotta dell'impresa con i cross cutting, si rimanda alla lettura dell'ESRS 2 - Prescrizioni generali.

1. Governance

1.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 GOV-1 – RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

DATAPOINT N. 5

Telmotor Spa riconosce l'importanza di avere una governance della sostenibilità strutturata ed efficace, poiché fondamentale per garantire il raggiungimento degli obiettivi ESG.

Per favorire la progressiva integrazione di queste tematiche all'interno delle logiche di business, l'azienda ha ritenuto essenziale individuare ruoli e responsabilità manageriali.

Tra gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo, quelli che si occupano del tema "Condotta delle Imprese" sono:

- Il Consiglio di Amministrazione (CdA)
- La direzione finanziaria

Come illustrato in ESRS 2 - Gov 1, dal 2022 è stato creato un comitato interno che si occupa delle tematiche ESG e che coinvolge diverse risorse aziendali e alcuni consulenti esterni, con i quali si condividono analisi, piani e attività.

La prima referente progettuale del comitato ESG è l'Ing. Martina Locatelli (Marketing Manager) che collabora con:

- Ing. Francesca Caironi - People & Organization Manager
- Ing. Andrea Chignoli - Responsabile Customer Care e Logistic Department
- Ing. Andrea Locatelli - Supply Chain Specialist
- Dott.ssa Manenti - Group Controller (in azienda dal 2023)

L'operatività di tali ruoli ha previsto un lavoro congiunto relativo alla gestione

dei processi di stakeholder engagement e al dialogo con i portatori di interessi, avvenuto tramite strumenti utili a validare la rilevanza dei temi materiali attraverso questionari, interviste telefoniche, incontri e interviste dal vivo.

Le figure coinvolte nello sviluppo delle analisi e nella mappatura degli IRO sono le stesse che individuano le aree di miglioramento relative al tema "Condotta delle imprese", con l'obiettivo di creare una scala di priorità affrontabile anche nel corso degli esercizi futuri garantendo, laddove possibile, indicatori di performance.

Il lavoro del comitato ESG si configura come elemento che garantisce un flusso costante di informazioni e indicazioni utili per l'indirizzo e la gestione aziendale.

La direzione finanziaria, informata trimestralmente dal comitato ESG, avvisa successivamente il Consiglio di Amministrazione (CdA), contribuendo alla solidità dei processi interni e a quelli di raccolta dati in vista della stesura dell'annuale report di sostenibilità.

Il CdA, adeguatamente informato dagli altri organi, può promuovere iniziative e investimenti necessari al miglioramento della gestione aziendale e può approvare le strategie, le politiche, i piani operativi e il bilancio ESG.

A livello documentale ai tre organi sopra descritti fanno capo:

- I processi di redazione del report di sostenibilità, inclusa nella relazione sulla gestione e in linea con i requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive.
- Il piano di transizione che allo stato attuale è assente e che verrà elaborato entro la fine del 2025.

Per garantire una gestione efficace del business e, allo stesso tempo, il presidio

di tutte le tematiche afferenti allo standard ESRS G1 “Condotta delle imprese”, Telmotor Spa ha attuato un modello organizzativo integrato, sintetizzato nella tabella.

Politica della sostenibilità	Codice etico e di comportamento	Modello 231/2001	Sistema di gestione dei rischi	Sistema di gestione e protezione dei dati personali
Racchiude le linee di indirizzo per favorire l'integrazione della sostenibilità nella strategia e nell'operatività aziendale	Sancisce i principi generali e le regole di comportamento vincolanti per tutti i soggetti che interagiscono con Telmotor Spa, integrando quanto già previsto a livello normativo	Ha lo scopo di prevenire la commissione di reati previsti dal decreto, ad esempio la corruzione, la concussione, le false comunicazioni, i reati ambientali e il riciclaggio	Ha lo scopo di definire i principali rischi aziendali con relativo livello di impatto, frequenza e quindi classe di rischio. Sono contemplati ambiti, funzioni coinvolte e azioni specifiche per ogni ambito	Ha lo scopo di rispettare il GDPR e stabilisce azioni e controlli a tutela della normativa vigente

Il codice etico e di comportamento, la politica di sostenibilità e il modello organizzativo di gestione e controllo (ex D.Lgs. 231/01) adottati, sanciscono i principi generali ai quali deve conformarsi il comportamento dei componenti degli organi sociali, di tutto il personale, dei collaboratori esterni e dei fornitori.

☒

BOX: ANNIVERSARI E GOVERNANCE SOSTENIBILE

La Convention Telmotor 2022, intitolata “NETtoWORK - Energie in connessione per una crescita sostenibile”, si è svolta il 16 dicembre presso la fiera di Bergamo, radunando oltre 320 dipendenti provenienti dalle 11 filiali italiane; l’evento ha celebrato il valore del fare rete, coinvolgendo inoltre la direzione, i partner, i fornitori e i clienti.

Paolo e Bruno Sottocornola hanno condiviso i risultati ottenuti nel 2022 e i progetti previsti per il 2023, in particolare la celebrazione del cinquantesimo anniversario dell’azienda. Francesca Caironi, responsabile People & Organization, ha presentato gli aggiornamenti sull’organigramma aziendale e sulle risorse umane, seguiti da un momento di dialogo con i partner di Diginnova, il network di imprese per soluzioni digitali fondato da Telmotor Spa. I rappresentanti dei partner T4SM, ITCore e Re.Di. si sono alternati sul palco, raccontando la collaborazione con l’azienda e le prospettive future. Anche Cedrik Neike, Managing Board Member e CEO Digital Industries di Siemens, e Achim Peltz, CEO Motion Control Siemens, sono intervenuti sottolineando il valore del rapporto di lunga data con Telmotor Spa.



2. Gestione degli impatti, rischi e opportunità

2.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA RELATIVO ALL'ESRS 2 IRO-1 – DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

DATAPOINT N. 6

Nel 2022 e 2023 Telmotor Spa ha attivato un processo per l'individuazione e la valutazione dei propri impatti, dei rischi e delle opportunità reali e potenziali. Nel paragrafo IRO 1 di ESRS 2 il processo è stato descritto dettagliatamente; di seguito se ne riportano gli aspetti salienti.

Alla base di tutto vi è lo sviluppo della doppia materialità: di impatto (inside-out) e finanziaria (outside-in). Questa analisi consente di individuare quali temi materiali (e relativi sotto-temi e sotto-sotto-temi) siano rilevanti per l'azienda in ottica di "Condotta delle imprese". Il processo deriva da un'attenta valutazione degli impatti e dei relativi rischi (reali e potenziali, positivi e negativi) che derivano dall'attività e dalle opportunità che l'azienda può realizzare nel contesto individuato. La valutazione viene fatta utilizzando criteri che tengono conto della loro entità e probabilità.

Il processo, gestito dal comitato ESG, è supportato dall'attività di stakeholder engagement che prevede, a seguito della individuazione dei portatori di interesse rilevanti, di conoscere quali siano le loro aspettative e quanto siano rilevanti i temi individuati nel loro rapporto con l'azienda; parallelamente si assegna una priorità ai rapporti più importanti in termini di severità, che l'analisi IRO ha evidenziato.

L'ultima fase prevede la presentazione del lavoro al CdA che lo analizza, chiede ulteriori dettagli e infine lo approva.

2.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA G1-1 – POLITICHE IN MATERIA DI CULTURA D'IMPRESA E CONDOTTA DELLE IMPRESE

DATA POINT N. 7-8-9-10-11

I principali rischi che si intendono arginare, attraverso le politiche inerenti a questo tema materiale, attengono all'impovertimento della cultura aziendale, al mancato rispetto dei rapporti finanziari con i fornitori e delle relative condizioni di pagamento e all'eliminazione degli episodi di corruzione attiva e passiva.

Questi aspetti sono di fondamentale importanza per la vita aziendale, assicurandone la continuità ed evitando gravissimi danni reputazionali che potrebbero portare alla chiusura, qualora le violazioni fossero ripetute nel tempo senza adeguato presidio.

Tra le politiche atte a stabilire, sviluppare, promuovere e valutare la propria cultura d'impresa si menzionano:

- **Disposizioni anti-corruzione all'interno del codice etico:** pur non avendo una politica sull'anti-corruzione, all'interno del codice etico sono presenti richiami e linee guida di comportamento.
- **Politica sulla gestione del rischio:** ha il compito di valutare ogni anno i rischi e gli impatti relativi al tema della condotta aziendale, considerando le opportunità e le progettualità sottese al singolo rischio. Ad essa afferiscono aspetti quali: presenza di corsi di sicurezza sempre aggiornati, figure dei preposti chiare e formate, rispetto delle norme di magazzino per le varie attività, sopralluoghi periodici dei consulenti in ambito sicurezza e responsabilità, per confermare la continuità delle azioni già intraprese

e valutare rischi e miglie e da poter introdurre.

- **Disposizioni all'interno del modello di organizzazione, gestione e controllo 231/01:** documento elaborato sulla base del processo di risk assesment e contenente i cardini della governance aziendale.

- **Politica dei fornitori, condizioni di vendita e di acquisto:** questi documenti mirano a far rispettare le condizioni contrattuali pattuite con i fornitori e i relativi termini di pagamento; nei casi di difficoltà si apre un dialogo con il fornitore interessato.

Questa logica facilita la gestione dei processi di rendicontazione per eventuali finanziamenti ottenuti. Per quanto concerne i tempi di pagamento dei fornitori si rimanda a quanto specificato nel punto ESRS G1-6 del report di sostenibilità.

I meccanismi e le azioni attivate per individuare e segnalare preoccupazioni riguardanti comportamenti illeciti e per condurre indagini a riguardo, sono illustrati nei seguenti paragrafi e valgono se portati avanti sia da portatori di interessi interni (dipendenti) che esterni (fornitori, clienti, partner, collaboratori, etc.).

In merito alle tematiche di trasparenza ed etica nel business, Telmotor Spa ha una mail a cui poter segnalare eventuali illeciti riscontrati nell'ambiente di lavoro. Altre modalità di avviso sono indicate

nel codice etico e si riferiscono a canali sempre aperti, accessibili a tutti, con possibilità di segnalazioni anonime.

Su questi aspetti, alla consegna e sottoscrizione del codice etico, l'azienda forma tutti i nuovi dipendenti e responsabili delle necessarie verifiche e indagini interne.

La formazione ha interessato, nel 2022, 44 nuovi dipendenti e 60 a rotazione tra il personale già presente, per un totale rispettivamente di 1 ora per entrambi i soggetti (in fase di induction o aggiornamento). Per l'anno 2023 si è applicato lo stesso criterio a favore di 47 nuovi assunti e altri 60 collaboratori.

Telmotor Spa è inoltre soggetta alle disposizioni del D.Lgs 24/23 in materia di segnalazioni, noto come whistleblowing, in virtù del quale ha istituito un apposito canale di segnalazione di eventuali illeciti e ha messo a disposizione dei soggetti interessati procedure ad hoc per la gestione.

Sintetizzando quanto verrà dettagliato nel box di seguito riportato, i processi di whistleblowing vietano qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, all'avviso o alle informazioni contenute in esso, compresa la presentazione di denunce infondate; l'azienda garantisce altresì misure di protezione, pensate per le funzioni maggiormente esposte al rischio corruttivo, (personale dell'ufficio acquisti, commerciale e neo assunti).

☒ WHISTLEBLOWING IN TELMOTOR

Sono legittimati a segnalare violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, le persone che operano in qualità di:

- Lavoratori subordinati, con qualsivoglia tipologia di contratto.
- Lavoratori autonomi.
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti.
- Volontari e tirocinanti, anche non retribuiti.
- Azionisti (persone fisiche).
- Persone con funzioni, anche di fatto, di amministrazione, direzione,

controllo, vigilanza o rappresentanza.

La segnalazione può essere fatta:

- Quando il rapporto giuridico è in corso.
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.
- Durante il periodo di prova.
- Successivamente alla cessazione del rapporto giuridico, nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di violazioni prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati).

Potranno essere segnalati comportamenti, atti od omissioni, che possono consistere in:

- Illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea relativa ai determinati settori
(tra cui appalti pubblici, sicurezza e conformità dei prodotti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori e dei dati personali, sicurezza dei sistemi informativi).
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e che compromettono la libera circolazione di merci, persone, servizi e capitali (es. violazioni in materia di concorrenza e aiuti di Stato).
- Reati c.d. presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01.
- Violazioni del modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

In ottemperanza ai dettami legislativi, Telmotor Spa ha implementato il proprio canale interno di segnalazioni, mettendo a disposizione dei destinatari una piattaforma informatica rispondente ai requisiti previsti dal D.Lgs. 24/23 e accessibile al seguente link: <https://telmotor.whistlelink.com>, nonché dalla pagina dedicata al whistleblowing presente sul sito internet.

Attraverso il portale è possibile effettuare una segnalazione scritta, mediante compilazione guidata, o registrare un messaggio vocale della durata massima di 10 minuti. Con un codice identificativo univoco e una password, automaticamente generati e non recuperabili o duplicabili, si può monitorare lo stato di lavorazione della propria pratica ed eventualmente interloquire con il gestore delle segnalazioni.

Nel rispetto delle previsioni di legge, Telmotor Spa garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte, nonché del contenuto e della relativa documentazione. La società garantisce la protezione, vieta e sanziona ogni forma diretta o indiretta di provvedimenti e comportamenti ritorsivi o discriminatori adottati nei confronti del segnalante, inclusi quelli omissivi, anche tentati o minacciati.

Sono previste altresì misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC.

Le tutele previste dal decreto si applicano anche alle persone diverse dal segnalante, che potrebbero essere comunque destinatarie di ritorsioni, in ragione del loro ruolo assunto nell'ambito della segnalazione e/o del particolare rapporto che li

- lega al segnalante. Fra questi, rientrano:
- I “facilitatori”, ossia coloro che hanno supportato il segnalante nella propria segnalazione.
 - I colleghi di lavoro e le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante.
 - I parenti o affetti stabili del segnalante.
 - Gli enti di proprietà del segnalante o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

La gestione del canale interno e della segnalazione stessa è stata affidata da Telmotor Spa a una persona interna, autonoma rispetto all’azienda e specificatamente formata. Questo dà seguito a quanto ricevuto, verificandone il contenuto e svolgendo un’attività istruttoria interna, al fine di verificarne la sussistenza e consentire l’adozione di misure atte a prevenire o sanzionare le irregolarità o gli illeciti individuati.

Il segnalante verrà informato del ricevimento della segnalazione e degli esiti degli accertamenti svolti.

Più specificatamente, il gestore del canale di segnalazione interno:

- Rilascia al segnalante un avviso di ricevimento entro sette giorni dalla data di inoltro.
- Mantiene le interlocuzioni con il segnalante, anche chiedendo eventuali integrazioni in merito all’oggetto.
- Fornisce riscontro al segnalante entro tre mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della stessa.

2.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA G1-2 – GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

DATAPOINT N.12-13-14-15

Telmotor Spa intende creare valore anche grazie alla gestione responsabile delle relazioni con i fornitori, attori fondamentali nel processo gestionale etico e sostenibile. L’ufficio acquisti assicura la definizione e il rispetto delle politiche di fornitura e la gestione centralizzata degli approvvigionamenti di beni, servizi e lavoro.

Grazie a processi strutturati, Telmotor Spa seleziona fornitori che aderiscono ai valori aziendali mediante la sottoscrizione del codice etico e il rispetto del modello di organizzazione e gestione di cui al Decreto Legislativo n.231/01.

Telmotor Spa considera la catena di fornitura un elemento fondamentale per realizzare i propri obiettivi di sviluppo sostenibile. In quest’ottica, l’azienda

sviluppa annualmente una valutazione ESG approfondita, attraverso un questionario che analizza i fornitori strategici su tematiche legate a:

- Gestione aziendale (es. ISO 9001, durata e costanza delle relazioni).
- Aspetti sociali.
- Aspetti ambientali (misurazione delle emissioni di carbonio, politiche di risparmio energetico, limitazione dell’uso di combustibili fossili, prossimità (entro 30 km) al sito aziendale).
- Aspetti di sicurezza e salute sul lavoro (es. esistenza di sistemi di gestione certificati, volti alla prevenzione dei rischi sul lavoro e il rispetto del protocollo ILO).
- Politiche di sostenibilità attuate verso i propri subfornitori.

Dal 2024 il punteggio ottenuto all’interno di tale valutazione varrà anche come criterio premiante in fase di rinnovo

contrattuale, nell'intento di motivare i fornitori meno virtuosi ad adottare le migliori pratiche ESG.

I principali KPI utilizzati saranno basati sul rispetto della qualità del prodotto, dei tempi di consegna, dei prezzi applicati e degli impatti ESG rilevati attraverso il processo di qualifica del fornitore.

Nei due anni di rendicontazione, i fornitori sono stati costantemente monitorati al fine di:

- Facilitare una migliore comunicazione con l'azienda.
- Agire velocemente per correggere e migliorare le prestazioni.
- Creare partnership, in particolare con fornitori altamente innovativi.
- Sviluppare una cultura basata sulla performance.

Fornitori con performance non adeguate sono soggetti ad azioni correttive e potrebbero eventualmente essere sospesi o esclusi, a seguito di eventi negativi rilevanti, tra cui:

- Comportamento non etico (particolarmente in tema di lavoro forzato, lavoro minorile e diritti umani).
- Gravi incidenti ambientali o di sicurezza sul lavoro.
- Non conformità gravi, rilevate nell'ambito di audit o verifiche sul campo.
- Mancato mantenimento delle documentazioni necessarie ai fini degli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro.
- Documentata posizione irregolare verso gli obblighi di legge.

Nel 2023 non sono stati rilevati nella catena di fornitura comportamenti in contraddizione con i principi presidiati. Al contrario, grazie ad un'analisi specifica condotta sul 50% dei fornitori a contratto (ossia continuativi: 60 aziende in rappresentanza dell'80% del volume d'acquisto 2022 e 2023), è emerso che gli 11 rispondenti (il 18,3%) hanno performance:

- **Medie:** 7 fornitori appartenenti al 44% di altre aziende del medesimo settore che possono vantare gli

stessi risultati ESG aggregati.

- **Alte:** 2 fornitori appartenenti al 42% di altre aziende del medesimo settore che possono vantare gli stessi risultati ESG aggregati.
- **Molto alte:** 2 fornitori appartenenti all'1% di altre aziende del medesimo settore che possono vantare gli stessi risultati ESG aggregati.

Telmotor Spa garantisce la corretta remunerazione delle merci e dei servizi acquistati, in base ai livelli di mercato, e il rispetto degli accordi sottoscritti (tempistiche di pagamento pattuite e calcolate entro i 10 giorni del mese successivo alla scadenza della fattura o di diversa durata, come da contratto).

In linea con i valori aziendali, Telmotor Spa non utilizza fornitori a rischio lavoro sommerso, minorile, forzato e/o in assenza di accertato rispetto dei diritti umani.

2.4 OBBLIGO DI INFORMATIVA G1-3 – PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE DELLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA DATAPOINT N.16-17-18-19-22-21

Telmotor Spa è un'azienda estremamente attenta al rischio corruzione.

Di seguito si illustra la panoramica delle procedure predisposte per prevenire, individuare e gestire asserzioni o potenziali casi di corruzione attiva e passiva.

- Il documento principale cui far riferimento in chiave preventiva è il modello 231/2001 (ex D.Lgs. 231/2001).
- La sottoscrizione del codice etico per tutti i dipendenti chiarisce i comportamenti ammessi e proibiti, precisando anche il tipo di approccio da tenere durante relazioni ad alto rischio corruttivo.
- Il sistema di segnalazioni e indagini interne, indicato al paragrafo precedente, permette di segnalare eventuali anomalie o prove di reato (anche in forma anonima), in

ottemperanza alla normativa sul whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023). L'organo di indagine non è separato dalla catena procedurale aziendale, responsabile della condotta.

- La sensibilizzazione dei dipendenti con percorsi di formazione dedicata all'anticorruzione per le figure ad alto rischio e gli organi dirigenziali.

In ottica preventiva, i programmi contro la corruzione attiva e passiva, nel 2022 e 2023, hanno previsto 2 ore di formazione per ogni soggetto target, per un totale di 240 ore (120 nel 2022 e 120 nel 2023).

I soggetti sono stati gli addetti operativi

localizzati in funzioni ad alto rischio:

- Acquisti/tecnici/operations
- Commerciali
- Neo assunti

La percentuale di funzioni a rischio, coinvolte nei programmi di formazione, è stata omogenea sia nel 2022 che nel 2023, con una distribuzione del 30% nell'area acquisti, 30% nell'area commerciale e 30% tra i neo assunti.

Per quanto concerne la formazione che interessa gli organi di Amministrazione, Direzione e Controllo (ADC), l'azienda ha erogato 6 ore nel 2022 e 6 ore nel 2023; nella tabella il dettaglio:

2002/2023	Funzioni a rischio	Dirigenti	OADC (Organi di Amministrazione Direzione e Controllo)	Altri lavoratori propri
Estensione della formazione				
Totale	337	0	6	0
Totale destinatari	42	0	6	0
Modalità				
In aula	0	0	0	0
Da remoto	42	0	6	0
Formazione volontaria da remoto	0	0	0	0
Frequenza	2 volte all'anno (settembre e novembre 2022 e 2023)	0	2 volte all'anno (settembre e novembre 2022 e 2023)	0
Temi trattati				
Definizione della corruzione	si		si	
Politica	no		no	
Procedure in materia di sospetto/rilevamento	no		no	

Il processo di comunicazione dei risultati dell'indagine interna a favore degli organi ADC, prevede la possibilità dell'inserimento del tema nell'agenda del primo CdA successivo alla conclusione delle indagini.

3. Metriche e obiettivi

3.1 OBBLIGO DI INFORMATIVA G1-4 – CASI ACCERTATI DI CORRUZIONE ATTIVA O PASSIVA

DATAPOINT N.22-23-24-25-26

Telmotor Spa non ha riscontrato alcun episodio di corruzione attiva e/o passiva nel periodo di riferimento 2022 e 2023; non vi sono stati casi di condanne o ammende per violazioni della legge.

☒ BOX: RICONOSCIMENTI AZIENDALI

Telmotor Spa è stata inserita per l'anno 2022 tra le "1000 imprese Champions italiane" secondo la ricerca del centro studi ItalyPost, pubblicata dal Corriere della Sera Economia. La ricerca, basata sui dati di bilancio, identifica le 1.000 aziende che, nonostante le crisi, continuano a ottenere risultati notevoli, trainando la crescita dell'industria italiana.

Nel 2023 Telmotor Spa è stata nuovamente inclusa nella classifica. Grazie al suo know-how specialistico e all'impegno nell'innovazione tecnologica e digitale, ha mostrato una crescita costante e una solida performance in termini di EBITDA; l'analisi, basata sui bilanci degli ultimi sei anni, conferma la stabilità e il successo dell'azienda che continua a investire nello sviluppo e nel miglioramento continuo.



137

SEZIONE 03
INFORMAZIONI
SULLA
GOVERNANCE

3.2 OBBLIGO DI INFORMATIVA G1-5 – INFLUENZA POLITICA E ATTIVITÀ DI LOBBYING

DATAPOINT N.27-28-29-30

Il business di Telmotor Spa non risulta collegato ad attività di lobbying o di rilevanza pubblica. Inoltre nessun membro del CdA ha ricoperto una posizione di rilievo nella pubblica amministrazione

nei due anni precedenti al periodo di rendicontazione 2022 e 2023. Non sono stati autorizzati contributi politici finanziari o in natura, a nome e per conto dell'azienda, né in via diretta né tramite altro ente a essa riconducibile.

Nel 2023 Telmotor Spa ha gestito un'erogazione liberale a favore del Comune di Bergamo tramite Art-Bonus¹, del valore di 100.000 Euro.

¹ Il Decreto-legge 31-05-2014, n. 83, nell'ambito delle disposizioni urgenti per la tutela del patrimonio culturale, lo sviluppo della cultura e il rilancio del turismo, ha introdotto l'Art-Bonus: un credito di imposta per favorire le erogazioni liberali a sostegno della cultura. La Legge 28-12-2015 n. 208, art. 1 comma 318 ha stabilizzato e reso permanente l'Art-bonus, agevolazione fiscale al 65% per le erogazioni liberali a sostegno della cultura. Le erogazioni liberali sono somme o beni concessi da un donatore ad un ente senza richiedere alcuna contro-prestazione. L'Art-Bonus è un regime fiscale agevolato, sotto forma di credito di imposta, nella misura del 65% delle erogazioni, in favore delle persone fisiche e giuridiche che effettuano erogazioni liberali in denaro per interventi a favore della cultura e dello spettacolo.

3.3 OBBLIGO DI INFORMATIVA G1-6 – PRASSI DI PAGAMENTO

DATAPOINT N.31-32-33

I termini contrattuali standard prevedono i pagamenti ai fornitori il giorno 10 del mese successivo a quello di scadenza della fattura; ci sono partner con cui, durante la fase di contrattazione iniziale, vengono concordati termini di retribuzione più lunghi. Telmotor Spa si

impegna affinché quanto contrattualmente stabilito venga rigorosamente rispettato, prevedendo un margine di tolleranza di 6 giorni.

L'azienda riscontra una percentuale di pagamenti puntuali pari a circa il 95% del totale; i ritardi nell'anno 2022 e 2023 sono imputabili al mancato ricevimento del documento fiscale inviato dal fornitore.

Al momento della redazione del

presente report e con riferimento ai periodi analizzati, non ci sono procedimenti giudiziari pendenti dovuti a ritardi di pagamento. Telmotor Spa ha fornito i dati di cui sopra prendendo in considerazione tutti i fornitori di beni e servizi, senza necessità di campionamento rappresentativo.

☒ **BOX: L'ATTENZIONE E IL SOSTEGNO AL TERRITORIO COME PARTE INTEGRANTE DELLA CULTURA D'IMPRESA**

Telmotor Spa ha mostrato attenzione al territorio e ai suoi bisogni, supportando associazioni e progetti di valore. Di seguito si forniscono i dettagli delle iniziative speciali realizzate in modalità co-creata nel 2022 e 2023:

→ Telmotor Spa, nel 2023, ha supportato la 21^a edizione di BergamoScienza, un importante festival scientifico internazionale; l'evento si è svolto dal 29 settembre al 15 ottobre a Bergamo, con l'obiettivo di promuovere un'istruzione scientifica aperta e accessibile.

In dettaglio l'impresa ha contribuito all'organizzazione di due laboratori ("Un mare di Robot" e "Labirinti di specchi" per ragazzi dai 6 ai 16 anni, coinvolti in esperienze stimolanti e creative) e ha sostenuto due conferenze: "Storie di resilienza: come culture e società diverse stanno affrontando il clima che cambia", incentrata sul cambiamento climatico, che ha visto la partecipazione della giornalista Sara Moraca e della ricercatrice Elisa Palazzi; "Conosci te stesso: la scienza dell'autocoscienza" con Steve Fleming, docente dell'University College di Londra, che ha esplorato le sinergie tra informatica, psicologia e biologia evolutiva.



→ “The Light Side” è stato un evento offerto da Telmotor Spa per celebrare “Bergamo Capitale della Cultura 2023”; un’esperienza immersiva e interattiva che ha trasformato Piazza Dante in uno strumento musicale a cielo aperto, grazie a una scenografica installazione di luce e suono, ideata da Gianpietro Grossi e AGON e messa in scena dall’artista Pietro Pirelli.



→ La Community di Telmotor Spa è un’iniziativa sociale, nata dallo spirito filantropico dei fondatori, che rappresenta l’impegno verso le organizzazioni non profit del territorio; il suo obiettivo è migliorare la qualità della vita delle persone e generare benessere per la comunità.

Il progetto è nato durante una convention aziendale, in cui è stato deciso che l’azienda “*possa e debba contribuire alla crescita della nostra comunità e alla realizzazione di buoni progetti*”; da allora la Community è cresciuta, coinvolgendo più di 30 dipendenti (ambassador).

L’azienda collabora attivamente con organizzazioni non profit che si occupano di disabilità e fragilità nel mondo dell’infanzia, dell’adolescenza e degli anziani, ascoltando e lavorando con operatori che affrontano situazioni complesse.

Nel 2022 Telmotor Spa ha sostenuto 54 associazioni, coinvolto 27 ambassador, e donato 266.100 Euro; nel 2023: 53 associazioni, 30 ambassador e 249.100 Euro. I territori in cui è attiva comprendono Bergamo, Brescia, Cernusco, Lecco, Roma, Padova, Torino, Varese, Verona.

In occasione del suo 50° anniversario, Telmotor Spa ha deciso di organizzare un concorso d’immagini aperto alle realtà sostenute negli anni e ai dipendenti, con l’obiettivo di trovare tre immagini capaci di rappresentare al meglio la Community; i partecipanti potevano inviare fotografie, disegni o collage che trasmettessero

il senso di questa iniziativa di responsabilità sociale. Tre dipendenti e tre associazioni sono stati premiati con una somma di denaro destinata alle attività sociali e di supporto alla fragilità.



→ School Academy è un progetto che coinvolge ogni anno oltre 500 studenti provenienti da 30 scuole e istituti tecnici di tutta Italia. L’iniziativa mira a offrire percorsi formativi e opportunità professionali personalizzate, grazie all’esperienza di 25 ambassador interni che condividono con i ragazzi le proprie conoscenze.



Il progetto è intrinsecamente legato ai valori di Telmotor Spa che si impegna a stimolare lo sviluppo di nuove competenze tra i giovani, contribuendo alla crescita professionale e offrendo prospettive concrete per il futuro. L'obiettivo di School Academy è avvicinare il mondo della scuola a quello del lavoro, offrendo borse di studio agli studenti meritevoli, percorsi formativi a studenti e docenti, supporto economico e tecnico a iniziative scolastiche, etc. Infine, tra le attività di sponsorizzazione, si ricordano per gli anni 2022 e 2023 i seguenti enti beneficiari:

→ **ATP Verona**

Telmotor Spa ha partecipato, in qualità di main sponsor, all'ATP Challenger di Verona, evento di grande rilevanza nel tennis internazionale; il torneo fa parte del circuito ATP Challenger Tour e rappresenta il trampolino di lancio per i giocatori emergenti in cerca di scalare la classifica mondiale.

→ **Calendario Accademia Carrara**

Telmotor Spa ha sponsorizzato la realizzazione del calendario dell'Accademia Carrara, sostenendo così un'importante istituzione culturale e artistica di Bergamo.

→ **Festival "FotografiCa"**

Telmotor Spa ha dato il proprio contributo al Festival "Fotografica" di Bergamo, con una sponsorizzazione di 2.600 Euro, sottolineando il proprio impegno nel sostegno alla cultura e all'arte. L'evento, uno degli appuntamenti più attesi nel panorama fotografico italiano, è un evento internazionale che celebra la fotografia come forma d'arte, linguaggio espressivo e strumento di narrazione visiva.

La partecipazione aziendale non si è limitata al supporto economico ma ha incluso anche una presenza attiva con la fornitura di corpi illuminanti dedicati alla celebrazione dell'esposizione.

→ **Mattia Casse, sciatore FIS**

Telmotor Spa ha scelto di supportare Mattia Casse, talentuoso sciatore del gruppo sportivo Fiamme Oro con un investimento di 10.000 Euro. Noto per le sue eccellenti prestazioni nel circuito della Coppa del mondo, l'atleta ha conquistato importanti piazzamenti nella discesa libera e il super-G; tra i suoi successi spicca il podio ottenuto in Val Gardena.

Telmotor Spa è orgogliosa di poter associare il proprio marchio a un professionista di alto livello, riconoscendo in lui non solo il talento e la dedizione, ma anche i valori di eccellenza, impegno e passione che riflettono perfettamente la filosofia aziendale.

→ **Museo delle Storie di Bergamo**

Telmotor Spa è orgogliosa di essere stata sponsor del Museo delle Storie di Bergamo, un'istituzione culturale di grande prestigio che preserva e racconta la ricca storia della città. Il museo è composto da sei sedi, distribuite tra Bergamo Alta e Bergamo Bassa, ognuna delle quali offre un viaggio unico attraverso il passato della città, dalle origini medievali fino al Novecento.

Il sostegno aziendale a questa importante istituzione, si inserisce perfettamente nella missione di promuovere il patrimonio culturale e artistico locale, con l'obiettivo di avvicinare le nuove generazioni alla storia e alle tradizioni della loro città. Attraverso la collaborazione con il museo, Telmotor Spa contribuisce alla conservazione e alla valorizzazione di opere e documenti storici che rappresentano un tassello fondamentale dell'identità di Bergamo.

Il futuro
è già presente



Per info e richieste:

Telmotor SpA

via Zanica, 91

24126 Bergamo

tel. +39 035 325111

info@telmotor.it

Bergamo / Brescia / Crema / Lecco / Milano /
Padova / Reggio Emilia / Roma / Torino / Varese /
Verona

telmotor.it