firmin®
energia in movimento

2025

REPORT DI SOSTENIBILITÀ



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS 3
CORPORATE IDENTITY 4
REPORT HIGHLIGHITS 5
GOVERNANCE 6
TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI 6
STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE 7
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ 10
ETICA ED INTEGRITÀ 10
GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE 11
SOCIAL 13
DIVERSITÀ ED INCLUSIONE 13
DIRITTI UMANI 15
OCCUPAZIONE 17
SALUTE E SICUREZZA 18
ENVIRONMENT 21
CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA 21
BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI 22
ACQUA E RISORSE MARINE 22
USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE 23
INQUINAMENTO 23

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Gentili Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi la terza edizione del nostro Bilancio di Sostenibilità, uno strumento che testimonia il nostro impegno verso una crescita responsabile, trasparente e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

Il documento è stato redatto in conformità ai principali standard e riferimenti in materia di sostenibilità e rendicontazione, tra cui:

- ESRS (European Sustainability Reporting Standards)
- GRI (Global Reporting Initiative)
- SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)
- IFRS Sustainability Disclosure Standards
- VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs)

Questa pubblicazione rappresenta non solo un momento di rendicontazione, ma soprattutto un'occasione per condividere con voi la visione, i valori e i risultati che guidano il nostro percorso verso uno sviluppo sempre più sostenibile.

Da sempre la nostra attività si fonda su principi che consideriamo essenziali: rispetto delle persone, attenzione all'ambiente, integrità nei comportamenti e continua ricerca del miglioramento. Sono valori che orientano le nostre decisioni quotidiane e che contribuiscono a definire il modo in cui operiamo, costruiamo relazioni e affrontiamo le sfide del mercato.

Le persone rappresentano il patrimonio più importante della nostra organizzazione. Per questo investiamo costantemente nella loro crescita professionale, nella sicurezza e nel benessere lavorativo, promuovendo un ambiente inclusivo, collaborativo e orientato allo sviluppo delle competenze. Crediamo infatti che il successo aziendale sia il risultato dell'impegno, della professionalità e della passione condivisa da tutto il nostro team.

Riconosciamo il ruolo centrale che rivestiamo nei confronti di clienti, fornitori, collaboratori, comunità locali e di tutti gli stakeholder con cui interagiamo. Per questo promuoviamo relazioni fondate su fiducia, trasparenza e collaborazione, valori che da sempre caratterizzano il nostro modo di fare impresa.

In un contesto in continua evoluzione, abbiamo rafforzato il nostro impegno verso la sostenibilità, integrando i principi ESG nelle strategie aziendali e nei processi decisionali. Consideriamo la sostenibilità una leva di crescita, innovazione e creazione di valore condiviso.

Operando nel settore dei carburanti e dei lubrificanti, siamo consapevoli della responsabilità che ci compete e ci impegniamo a migliorare continuamente le nostre performance ambientali, sociali e di governance, contribuendo allo sviluppo sostenibile dei territori in cui operiamo.

Ringraziamo tutti gli stakeholder per la fiducia e il supporto che ci accordano ogni giorno. Insieme continuiamo a costruire un futuro più sostenibile, responsabile e orientato alla creazione di valore per le persone, il territorio e le generazioni future.

La Direzione



CORPORATE IDENTITY

Siamo una realtà imprenditoriale attiva dal 1978 nel settore dell'energia e dei prodotti petroliferi, con una presenza consolidata in tutto il Trentino-Alto Adige e una specializzazione nella distribuzione di petrolio lampante a livello nazionale.

Nel corso di oltre quarant'anni di attività abbiamo costruito un percorso di crescita fondato su affidabilità, competenza e capacità di innovare. Grazie a una costante attenzione alle esigenze del mercato e dei nostri clienti, abbiamo ampliato progressivamente la gamma di prodotti e servizi offerti, operando oggi nella commercializzazione di carburanti, biocarburanti e lubrificanti, nel trasporto e stoccaggio di prodotti petroliferi e nei servizi di installazione e manutenzione di impianti per la distribuzione carburanti.

Guidati dai valori trasmessi dalla famiglia Minzocchi, abbiamo sempre investito nello sviluppo delle competenze, nella qualità dei processi e nelle infrastrutture strategiche. Questo approccio ci ha consentito di rafforzare il nostro ruolo sul territorio e di consolidare relazioni durature con clienti, fornitori e partner.

La qualità rappresenta uno dei principi cardine della nostra attività. Dal 1998 siamo certificati secondo la norma UNI EN ISO 9001 e perseguiamo il miglioramento continuo dei processi aziendali, con l'obiettivo di garantire elevati standard di servizio e la massima soddisfazione degli stakeholder.

Negli ultimi anni abbiamo intrapreso un percorso sempre più orientato all'innovazione sostenibile e alla transizione energetica. L'acquisizione di Lifenergy nel 2023 e l'introduzione di nuovi carburanti a ridotto impatto ambientale testimoniano la volontà di contribuire concretamente allo sviluppo di soluzioni energetiche più sostenibili.

Oggi continuiamo a operare secondo il principio racchiuso nel nostro slogan, “Energia in movimento”, affrontando le sfide del futuro con responsabilità, dinamismo e visione, integrando progressivamente i principi ESG nelle nostre strategie e nelle attività quotidiane per creare valore duraturo per le persone, il territorio e l'ambiente.





REPORT HIGHLIGHITS

TRASPARENZA

GESTIONE DEL RISCHIO

COMPLIANCE

EQUITA’

SALUTE E SICUREZZA

MIGLIORAMENTO CONTINUO









INCLUSIONE

FORMAZIONE

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

HVO

EFFICIENZA ENERGETICA

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

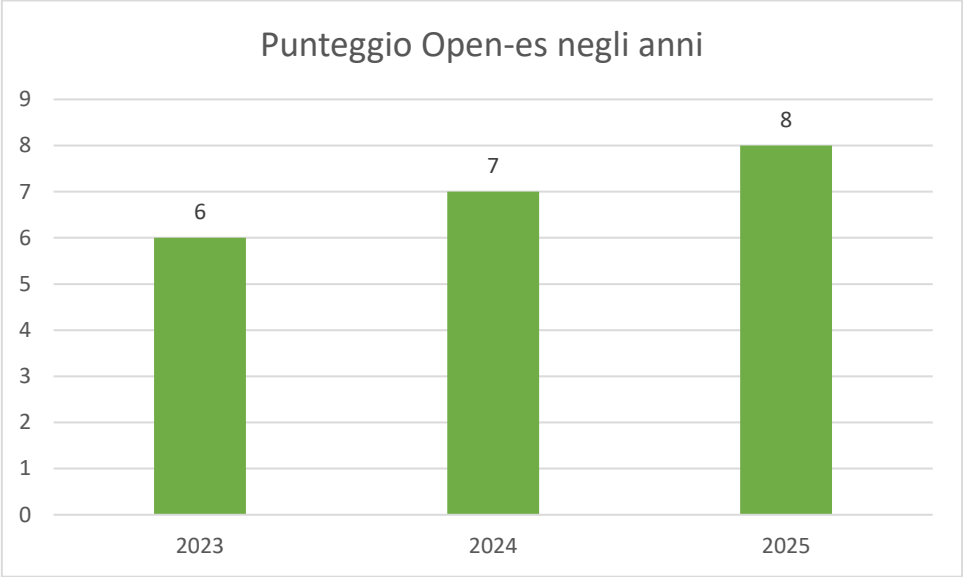
GOVERNANCE

La sostenibilità rappresenta oggi un fattore strategico per la competitività e la creazione di valore nel lungo termine. In tale contesto, la Governance assume un ruolo fondamentale nel definire indirizzi, processi e comportamenti orientati a una gestione responsabile degli impatti economici, ambientali e sociali.



Attraverso un modello di governance efficace, l'azienda promuove trasparenza, integrità e accountability, integrando i principi ESG nelle proprie decisioni e tutelando gli interessi degli stakeholder. Questo approccio consente di cogliere opportunità di sviluppo sostenibile, mitigare i rischi e rafforzare la resilienza dell'organizzazione.

La creazione di valore sostenibile richiede infatti una visione che consideri, accanto agli obiettivi economici, anche gli effetti che le attività aziendali producono sulle persone, sulle comunità e sull'ambiente, contribuendo così a uno sviluppo equilibrato e duraturo.



TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

Per un'azienda orientata alla crescita sostenibile, comprendere e integrare i temi ESG nelle proprie strategie rappresenta un elemento fondamentale per creare valore nel lungo periodo. Considerare gli impatti ambientali, sociali e di governance consente infatti di affrontare le principali sfide globali, cogliere opportunità di innovazione e rafforzare la competitività dell'organizzazione.

In questo contesto, il dialogo con gli stakeholder assume un ruolo centrale. Il confronto continuo con le parti interessate permette di comprendere aspettative, esigenze e potenziali impatti generati dalle attività aziendali, supportando gli organi di governo nelle decisioni strategiche e nella definizione delle priorità di sostenibilità.

Per garantire un processo di coinvolgimento efficace, l'azienda ha identificato le principali categorie di stakeholder considerando:

- il contesto normativo, sociale, economico e culturale entro cui opera;

- i fattori di mercato e le principali tendenze in grado di influenzare il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- le aspettative e le esigenze delle parti interessate, tra cui clienti, fornitori, collaboratori, istituzioni e comunità;
- le relazioni e le partnership che contribuiscono alla creazione di valore e allo sviluppo del business.

Attraverso un'analisi di materialità interna, focalizzata sulle caratteristiche del settore e sulle specificità del modello di business, sono stati individuati i temi ESG maggiormente rilevanti per l'azienda e per i suoi stakeholder.

Tra gli aspetti emersi come prioritari figurano:

- Cambiamento climatico ed efficienza energetica, temi che riflettono l'impegno dell'azienda nel ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività e nel promuovere un utilizzo più efficiente delle risorse energetiche.
- Uso responsabile delle risorse ed economia circolare, considerati elementi strategici per favorire una gestione sostenibile dei materiali e dei processi produttivi.
- Rapporto con le comunità e il territorio, ambito che evidenzia l'attenzione verso la creazione di valore condiviso e la gestione responsabile degli impatti sulle realtà locali.
- Tutela dei clienti e degli utilizzatori finali, attraverso la qualità dei prodotti e dei servizi, la trasparenza delle informazioni e la soddisfazione delle esigenze dei consumatori.
- Prevenzione e riduzione dell'inquinamento, con l'obiettivo di limitare gli effetti delle attività aziendali sull'ambiente e contribuire alla salvaguardia delle risorse naturali.

L'azienda riconosce il valore del confronto con i propri stakeholder e si impegna a integrare le loro aspettative nei processi decisionali e nelle strategie di sviluppo. Attraverso procedure dedicate, monitora e gestisce i principali impatti ESG, promuovendo un equilibrio tra crescita economica, responsabilità sociale e tutela ambientale.

La tabella seguente riporta i temi ESG ritenuti maggiormente rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder, evidenziando le aree di maggiore interesse e gli ambiti di intervento prioritari per l'azienda.

SOGGETTI	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	Formazione, informazione e addestramento, definizione ruoli e responsabilità, buon clima aziendale, correttezza e puntualità nei pagamenti e Sicurezza sul lavoro.
Fornitori	Gestione dei processi aziendali definiti tramite idonea documentazione
Consumatori e utenti finali	Prodotto conforme alla norma, Tempestività e puntualità nella consegna, Buon rapporto qualità / prezzo, Informazioni chiare ed attendibili, personale qualificato, Cortesia e professionalità
Comunità impattate	Impatto ambientale controllato del prodotto e del servizio offerto, sicurezza delle attività svolte, Rispetto obblighi di conformità, trasparenza nelle informazioni

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

In un contesto economico e sociale in continua evoluzione, la sostenibilità rappresenta un elemento strategico per la crescita e la creazione di valore nel lungo periodo. L'integrazione dei principi ESG nelle attività aziendali consente non

solo di gestire in modo responsabile gli impatti generati dal business, ma anche di cogliere opportunità di sviluppo, innovazione e miglioramento continuo.

Attraverso il nostro modello organizzativo e le nostre scelte operative, ci impegniamo a promuovere una gestione equilibrata degli aspetti economici, ambientali e sociali, contribuendo alla creazione di valore per i clienti, i collaboratori, il territorio e tutti gli stakeholder con cui interagiamo.

La nostra azienda opera nel settore del deposito, della commercializzazione e del trasporto di prodotti petroliferi, offrendo soluzioni e servizi a supporto delle esigenze energetiche dei propri clienti.

Le principali attività svolte comprendono:

- Commercializzazione di carburanti tradizionali e HVO (Hydrotreated Vegetable Oil);
- Commercializzazione di lubrificanti;
- Fornitura e installazione di attrezzature per lo stoccaggio e la distribuzione di prodotti petroliferi;
- Attività di consulenza tecnica e commerciale;
- Servizi di trasporto conto proprio e conto terzi;
- Servizi di deposito e logistica.

Consapevoli delle responsabilità connesse al nostro settore di attività, abbiamo intrapreso un percorso volto a integrare la sostenibilità nelle decisioni aziendali e nei processi operativi. Tale impegno si traduce nella definizione di obiettivi e iniziative finalizzati a migliorare le performance ambientali, sociali e di governance, favorendo uno sviluppo sostenibile e responsabile.

Il monitoraggio degli obiettivi ESG rappresenta uno strumento fondamentale per valutare i progressi compiuti e individuare nuove opportunità di miglioramento. Per questo motivo, l'azienda definisce periodicamente i propri traguardi di sostenibilità, misurando i risultati raggiunti e pianificando le azioni future in coerenza con la propria strategia aziendale.

La tabella seguente illustra gli obiettivi perseguiti nell'ultimo anno e quelli definiti per il prossimo periodo, fornendo una rappresentazione del percorso intrapreso dall'azienda verso una crescita sempre più sostenibile, responsabile e orientata alla creazione di valore nel tempo.

ASPETTI	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno	Obiettivi da perseguire per il prossimo anno
Ambientale	Riduzione dell'utilizzo di carta, riduzione consumi energetici, ottenimento certificazione ISCC PLUS per la produzione di olio di pirolisi	Riduzione emissioni CO2 parco automezzi Garantire un miglioramento delle prestazioni ed attuare un sempre più specifico monitoraggio e compiere azioni che possano durare nel tempo. Utilizzo delle risorse ed economia circolare.
Sociale	Partecipazione alle iniziative formative della Community di Open-es. Utilizzo di prodotti eco-sostenibili per le operazioni di sanificazione e pulizia.	Realizzare corsi su tematiche di sostenibilità per i clienti. Realizzare corsi su tematiche di diversità e inclusione per i dipendenti. Diminuire l'uso di automezzi pesanti aumentando il trasporto ferroviario
Governance	Mantenimento della certificazione ISO 9001, Pubblicazione del Report di sostenibilità.	In previsione adempimento al modello 231. In previsione adeguamento alla ISO 45001. Analisi della doppia materialità.

La sostenibilità rappresenta un elemento integrante della nostra strategia aziendale e orienta le scelte che guidano lo sviluppo dell'organizzazione nel lungo periodo. Il nostro impegno si traduce nell'integrazione dei principi ESG nei processi decisionali, con l'obiettivo di creare valore duraturo e generare benefici per l'azienda, le persone e il territorio.

In un contesto normativo e di mercato in continua evoluzione, monitoriamo costantemente gli sviluppi in materia di sostenibilità per cogliere nuove opportunità di miglioramento. In quest'ottica, verrà progressivamente valutato il livello di allineamento delle attività economiche aziendali alla Tassonomia Europea, al fine di rafforzare la trasparenza e la coerenza del nostro percorso di sostenibilità rispetto agli standard comunitari.

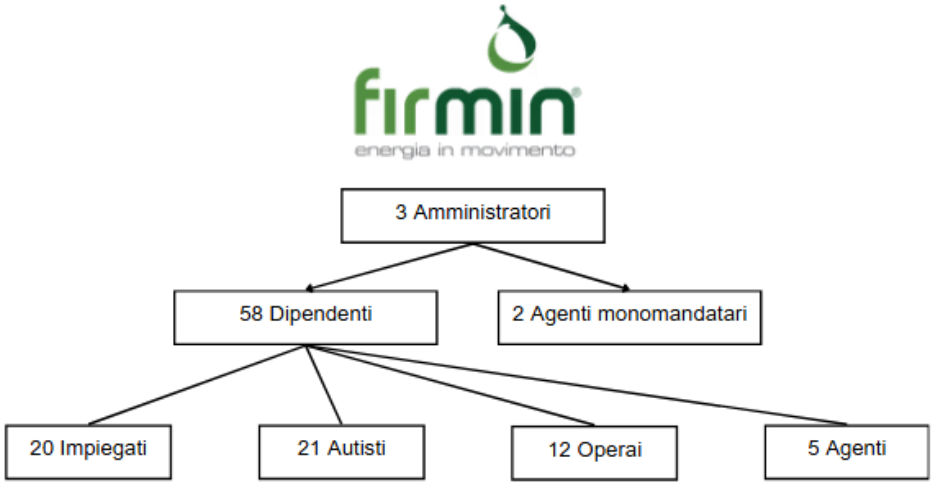
La nostra governance si fonda su principi di eticità, trasparenza e responsabilità. Gli organi aziendali sono coinvolti nella definizione degli indirizzi strategici e nel monitoraggio delle performance, assicurando che gli obiettivi di sostenibilità siano integrati nelle attività operative e nei processi di gestione del rischio.

Particolare attenzione è dedicata alla sicurezza, all'affidabilità degli impianti e alla prevenzione degli incidenti. Attraverso programmi di manutenzione, controlli periodici e attività di monitoraggio, perseguiamo il miglioramento continuo delle nostre performance operative e il rispetto degli impegni assunti.

Le informazioni riportate nel presente documento sono riferite alla singola realtà aziendale e rappresentano in modo trasparente le nostre attività, i risultati raggiunti e gli obiettivi futuri in ambito ESG.

Per garantire un'efficace gestione aziendale, definiamo in modo chiaro ruoli, responsabilità e funzioni degli organi di amministrazione, gestione e controllo, favorendo processi decisionali efficaci e una corretta attribuzione delle responsabilità.

Al 2025, l'organico aziendale risulta composto da 58 dipendenti, 3 amministratori e 2 agenti monomandatari, a testimonianza di una struttura organizzativa orientata alla crescita, alla continuità operativa e alla valorizzazione delle competenze professionali.



Firmin si avvale di personale qualificato, competente nel proprio ruolo e costantemente aggiornato sulle tematiche rilevanti per l'attività aziendale. Inoltre, si affida a una rete di agenti che contribuisce, con le proprie competenze ed esperienze, al raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nel contesto economico globale attuale, un numero crescente di aziende sta orientando i propri investimenti verso iniziative green e socialmente responsabili. Questa evoluzione riflette non solo un impegno concreto nei confronti dell'ambiente e della società, ma anche la consapevolezza che un approccio sostenibile rappresenti un fattore determinante per garantire stabilità, resilienza e creazione di valore nel lungo periodo.

In linea con questa visione, Firmin sostiene iniziative a impatto sociale a favore delle comunità locali, tra cui la Fondazione Trentina per l'Autismo, impegnata nella promozione dell'inclusione, dell'autonomia e della sensibilizzazione sul tema dell'autismo.

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità rappresenta uno strumento essenziale per supportare i processi decisionali aziendali, rafforzare la trasparenza e promuovere una gestione responsabile e sostenibile delle attività. La capacità di identificare e monitorare tali elementi consente all'azienda di anticipare potenziali criticità, cogliere nuove opportunità di sviluppo e creare valore nel lungo periodo.

Tra i principali rischi individuati nell'ambito delle proprie attività, l'azienda presta particolare attenzione a:

- difficoltà nell'attrarre e trattenere personale qualificato;
- rischi derivanti da ambienti di lavoro non pienamente adeguati sotto il profilo della sicurezza e del benessere;
- rischi connessi a mansioni non correttamente valutate o gestite;
- possibili sanzioni e non conformità rilevate nell'ambito di verifiche e controlli da parte degli enti competenti.

L'azienda ha sviluppato un approccio strutturato volto a identificare, valutare e monitorare i principali rischi e opportunità legati ai fattori ESG, tenendo conto delle specificità del proprio settore e del contesto in cui opera.

In particolare, vengono considerati:

- Rischi ambientali, inclusi i rischi fisici derivanti dagli effetti del cambiamento climatico e i rischi di transizione associati all'evoluzione normativa, tecnologica e di mercato.
- Rischi sociali, legati alla tutela dei diritti umani, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla gestione del capitale umano e al benessere delle persone.
- Rischi operativi e strategici, che possono influenzare la continuità aziendale e la capacità di generare valore sostenibile nel tempo.
- Rischi di governance, connessi a tematiche quali etica aziendale, prevenzione della corruzione, conformità normativa e protezione dei dati.

Nel processo di valutazione, l'azienda considera inoltre gli impatti generati o subiti lungo la propria catena del valore, tenendo conto delle relazioni commerciali e delle interazioni con le parti interessate.

L'identificazione dei rischi e delle opportunità ESG viene infatti effettuata attraverso il coinvolgimento delle principali categorie di stakeholder, tra cui:

- dipendenti e collaboratori;
- lavoratori presenti lungo la catena del valore;
- clienti e utilizzatori finali;
- comunità locali e territori interessati dalle attività aziendali;
- istituzioni, enti, associazioni e altri soggetti portatori di interesse.

Questo approccio consente di sviluppare una visione più completa degli impatti aziendali e di adottare azioni volte a mitigare i rischi, valorizzare le opportunità e rafforzare la resilienza dell'organizzazione nel lungo periodo.

ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rappresentano principi fondamentali per una gestione aziendale responsabile e sostenibile. Esse orientano il modo in cui l'organizzazione opera, assume decisioni e sviluppa relazioni di fiducia con dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali e altri stakeholder.

La promozione di comportamenti etici e trasparenti costituisce un elemento essenziale della cultura aziendale e contribuisce alla tutela della reputazione, alla prevenzione dei rischi e alla creazione di valore nel lungo periodo.

Per garantire imparzialità e correttezza nella gestione delle segnalazioni, l'azienda ha definito specifici meccanismi di controllo e verifica. Le attività di analisi e valutazione delle segnalazioni sono affidate a soggetti che operano in modo indipendente rispetto alle funzioni coinvolte negli eventi segnalati, assicurando così obiettività, riservatezza e assenza di conflitti di interesse.

L'azienda adotta procedure e strumenti finalizzati a promuovere il rispetto della normativa vigente, dei principi etici e delle regole di condotta interne. Tali meccanismi consentono di monitorare eventuali comportamenti non conformi, prevenire situazioni di rischio e favorire una cultura basata sulla responsabilità e sull'integrità.

Attraverso i propri sistemi di controllo, l'organizzazione è in grado di identificare, registrare e gestire eventuali episodi riconducibili a comportamenti illeciti, pratiche non etiche o violazioni delle disposizioni aziendali, garantendo un approccio orientato al miglioramento continuo.

Di seguito viene riportato il numero degli episodi di corruzione accertati all'interno dell'azienda, suddivisi per anno di riferimento.

CORRUZIONE	2025	2024	2023
Numero di episodi	0,00	0,00	0,00

La nostra azienda promuove attivamente iniziative volte a rafforzare e diffondere la cultura aziendale, favorendo la condivisione dei valori, dei principi e degli obiettivi che guidano l'organizzazione. Attualmente tali iniziative sono rivolte prevalentemente al personale interno, con l'obiettivo di consolidare il coinvolgimento e il senso di appartenenza all'azienda.

Nei rapporti con partner commerciali, fornitori e collaboratori, l'azienda opera secondo principi di correttezza, affidabilità e trasparenza. Le modalità e le tempistiche di pagamento sono definite in modo chiaro e condivise attraverso specifici accordi contrattuali, garantendo una gestione trasparente e responsabile delle relazioni commerciali.

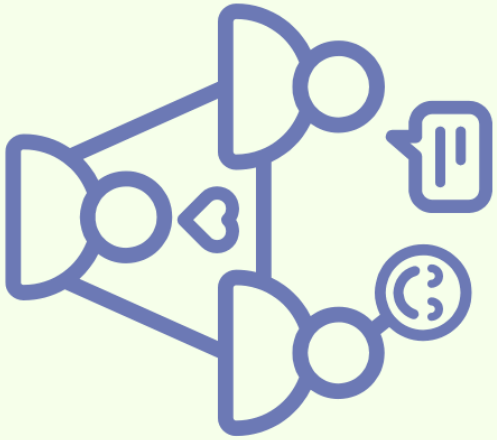
GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE

La catena del valore comprende l'insieme delle attività e delle relazioni che contribuiscono alla creazione e alla distribuzione dei nostri prodotti e servizi, dall'approvvigionamento delle materie prime fino alla consegna al cliente finale e alle fasi successive del ciclo di vita.

Consapevole del ruolo strategico che la value chain riveste nel percorso di sostenibilità, l'azienda prevede di avviare, nel biennio 2026-2027, un progressivo coinvolgimento dei propri fornitori e partner commerciali sui temi ESG. A tal fine, è prevista l'adozione di una piattaforma informatica dedicata che consentirà di raccogliere informazioni, monitorare e valutare le performance di sostenibilità dei fornitori, favorendo una maggiore trasparenza e una collaborazione orientata al miglioramento continuo.

ASPETTI	*Richieste Generiche per stimolare consapevolezza*	*Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione*
Environment	Iscrizione a portali tipo Open-es o similari	L'iscrizione al portale diventa un requisito per essere un fornitore qualificato
Social	Verificare che abbiano certificazione di sistema e di prodotto	Possesso di certificazioni UNI PDR 125, PAS 24000, SA 8000
Governance	Verificare che abbiano certificazione di sistema e di prodotto	Possesso di certificazioni ISO 9001, 14001, 45001

ENHANCE SOCIAL



FIRMIN®
energia in movimento

SOCIAL

Le persone sono il principale motore della crescita di Firmin. Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, distributori e investitori contribuiscono ogni giorno alla creazione di valore e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.



Per questo motivo, promuoviamo lo sviluppo del capitale umano e sociale, valorizzando competenze, relazioni, collaborazione e senso di appartenenza.

Dedichiamo particolare attenzione ai nostri dipendenti, offrendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, meritocratico e rispettoso dei diritti di ciascuno, favorendo la crescita professionale e il benessere delle persone.

Siamo convinti che investire nelle persone non rappresenti solo una responsabilità sociale, ma anche un fattore strategico in grado di generare valore sostenibile, rafforzare la competitività aziendale e supportare una crescita duratura nel tempo.

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rappresentano valori essenziali per la crescita sostenibile della nostra organizzazione. Crediamo che un ambiente di lavoro capace di accogliere e valorizzare le differenze favorisca il confronto, arricchisca le competenze e contribuisca a creare un contesto professionale più equo, collaborativo e innovativo.

La presenza di persone con esperienze, percorsi e caratteristiche differenti costituisce un patrimonio importante per l'azienda, poiché permette di affrontare le sfide quotidiane con prospettive diverse e di sviluppare soluzioni sempre più efficaci e condivise.

Per questo promuoviamo una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco, sulle pari opportunità e sulla valorizzazione del talento, impegnandoci a garantire un ambiente di lavoro inclusivo in cui ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Di seguito viene riportata la composizione della popolazione aziendale, con particolare riferimento alla distribuzione dei dipendenti per genere, espressa in termini percentuali.

SOGGETTI	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere	79,00	21,00

Al fine di garantire trasparenza sulla composizione della forza lavoro, si riportano di seguito i dati relativi al personale, suddivisi per genere e tipologia contrattuale. Tali informazioni permettono di monitorare la distribuzione delle risorse umane e supportano le attività di analisi in materia di inclusione e pari opportunità.

SOGGETTI	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	66,00	19,00
Dipendenti per genere a tempo determinato	13,00	2,00
Dipendenti per genere a tempo pieno	78,00	10,00

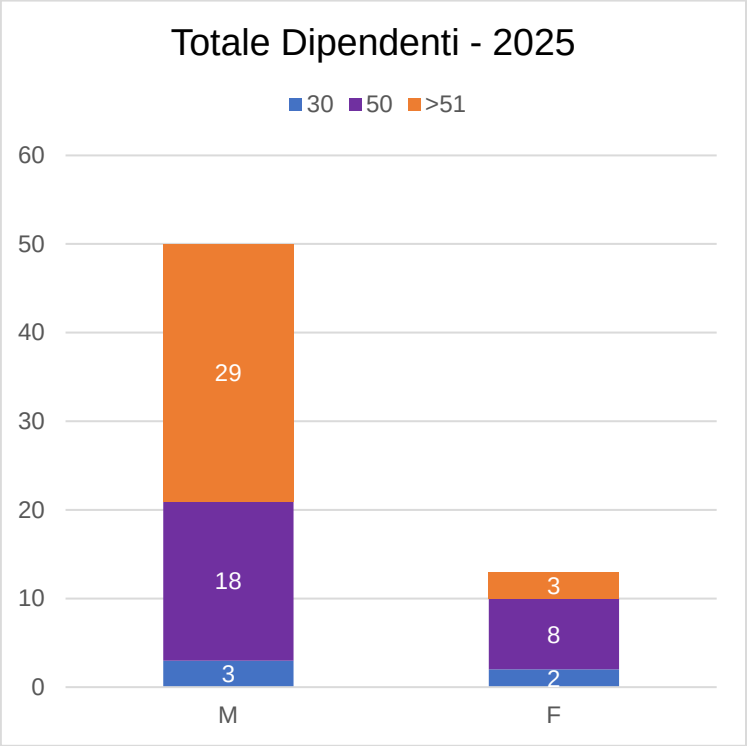
Dipendenti per genere a tempo parziale	2,00	11,00

Il monitoraggio delle dinamiche occupazionali rappresenta un elemento importante per comprendere l'evoluzione della popolazione aziendale e valutare l'efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane. In quest'ottica, l'azienda analizza periodicamente i principali indicatori relativi alle assunzioni e al turnover, al fine di favorire una pianificazione efficace delle competenze e garantire la continuità organizzativa.

Grazie all'adozione di processi strutturati di raccolta e analisi dei dati, siamo in grado di monitorare le principali metriche relative al recruiting e alla gestione del personale, ottenendo una visione chiara dell'andamento della forza lavoro e delle sue caratteristiche.

I dati riportati di seguito illustrano il numero di assunzioni e il tasso di turnover registrati nel periodo di riferimento, con una suddivisione per genere e fascia d'età. L'analisi di tali informazioni consente di valutare le dinamiche di ingresso e uscita del personale, supportando l'identificazione di eventuali aree di miglioramento e contribuendo allo sviluppo di politiche orientate all'attrazione, alla valorizzazione e alla fidelizzazione delle persone.

Le informazioni sono presentate distinguendo uomini e donne nelle diverse classi anagrafiche: fino a 30 anni, tra 30 e 50 anni e oltre 50 anni.



Firmin riconosce nella valorizzazione delle persone, nella parità di trattamento e nella tutela dei diritti dei lavoratori elementi imprescindibili per una crescita sostenibile e responsabile. Per questo motivo, l'azienda applica i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), garantendo condizioni contrattuali trasparenti, eque e coerenti con la normativa vigente.

L'adozione dei CCNL contribuisce a promuovere un sistema retributivo basato su criteri oggettivi e condivisi, favorendo l'equità salariale e la valorizzazione delle competenze professionali indipendentemente dal genere, dall'età o da altre caratteristiche personali. Questo approccio sostiene la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, orientato alle pari opportunità e alla crescita delle persone.

Il nostro impegno è coerente con i principi dello sviluppo sostenibile e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare con l'**Obiettivo 5 "Parità di genere"** e l'**Obiettivo 8 "Lavoro dignitoso** e crescita economica", che promuovono rispettivamente l'uguaglianza di opportunità e condizioni di lavoro eque, sicure e inclusive.

Riteniamo che investire nel benessere delle persone e garantire pratiche di gestione responsabili costituisca non soltanto un dovere sociale, ma anche un fattore strategico per rafforzare la competitività aziendale, attrarre talenti e creare valore sostenibile nel lungo periodo.

Nell'ottica della trasparenza e della responsabilità organizzativa, monitoriamo inoltre alcuni indicatori relativi all'equilibrio retributivo interno. Tra questi, viene riportato il rapporto tra la retribuzione annua dell'Amministratore Delegato e il valore mediano della retribuzione complessiva dei dipendenti, escludendo dal calcolo la figura considerata al numeratore. Tale indicatore consente di valutare la distribuzione delle retribuzioni all'interno dell'organizzazione e rappresenta un utile strumento di analisi delle politiche di remunerazione adottate dall'azienda.

Tale rapporto si aggira intorno al: **1,72%**.

La promozione della diversità e delle pari opportunità costituisce un elemento importante del nostro approccio alla gestione delle persone. A tal fine, monitoriamo diversi indicatori che consentono di comprendere la composizione della popolazione aziendale e degli organi di governance.

Con riferimento alle posizioni manageriali, alla data di rendicontazione non risultano figure manageriali femminili all'interno dell'organizzazione. La percentuale di donne sul totale delle posizioni manageriali è pertanto pari allo **0,00%.**

Per quanto riguarda gli organi di amministrazione, direzione e controllo, la governance aziendale è attualmente composta da 9 membri, di cui 8 uomini e 1 donna. La rappresentanza maschile è pari all' **88,9%**, mentre quella femminile si attesta all' **11,1%**.

L'azienda monitora inoltre ulteriori indicatori relativi alla diversità e alla composizione della propria forza lavoro, con l'obiettivo di disporre di informazioni utili a supportare future iniziative di inclusione e valorizzazione delle persone.

Oltre al personale dipendente, l'organizzazione si avvale della collaborazione di lavoratori non dipendenti che contribuiscono allo svolgimento delle attività aziendali. Tra questi rientrano professionisti autonomi, consulenti e altre figure che operano sulla base di rapporti di collaborazione o di servizi specialistici.

DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani è un principio fondamentale che guida le attività e le relazioni della nostra azienda. Operare in modo responsabile significa garantire condizioni di lavoro eque, rispettose della dignità delle persone e dei loro diritti fondamentali.

La nostra politica sui diritti umani è rivolta principalmente ai dipendenti e promuove un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e improntato alle pari opportunità. Le relative linee guida sono state sviluppate internamente e vengono integrate nei processi aziendali e nelle attività di gestione.

L'azienda monitora costantemente eventuali rischi connessi ai diritti umani al fine di prevenirne l'insorgenza e mitigarne gli effetti. Nel corso dell'anno di riferimento non sono stati rilevati rischi o violazioni significative in materia di diritti umani. Il numero dei casi registrati è pertanto pari a **0,00**.

S-T 9		*Numero incidenti*	*Importo totale ammende/sanzioni/ risarcimenti (EUR)*
Lavoro forzato obbligatorio	0.0	0.0	
Lavoro minorile	0.0	0.0	
Condizioni di lavoro non sicure	0.0	0.0	
Discriminazione e mancanza di parità di trattamento	0.0	0.0	
Mancanza di salari dignitosi	0.0	0.0	
Violazioni dei diritti sindacali	0.0	0.0	
Incidenti relativi ai diritti umani derivanti dalla propria supply chain	0.0	0.0	
Incidenti relativi alle comunità locali	0.0	0.0	
Incidenti relativi ai consumatori o utenti finali	0.0	0.0	
Altro	0.0	0.0	

Firmin promuove il rispetto dei diritti umani attraverso politiche e pratiche orientate alla tutela delle persone, alla valorizzazione delle competenze e alla creazione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

Tra i principali obiettivi perseguiti rientrano la selezione del personale sulla base delle competenze richieste, la promozione della formazione continua e delle opportunità di sviluppo professionale, nonché la diffusione di comportamenti improntati a correttezza, collaborazione e rispetto reciproco.

La Società opera nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di lavoro e dei diritti fondamentali della persona. In fase di selezione e assunzione vengono effettuate le necessarie verifiche relative all'età minima lavorativa, al fine di prevenire qualsiasi forma di lavoro minorile. Parallelamente, Firmin adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di lavoro forzato, obbligato o coercitivo, garantendo che tutti i rapporti di lavoro siano instaurati su base volontaria e regolati nel rispetto delle disposizioni contrattuali applicabili.

L'azienda promuove inoltre la parità di genere e contrasta qualsiasi forma di discriminazione, impegnandosi a garantire pari opportunità e un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità, della diversità e dell'inclusione.

Firmin monitora costantemente il ricorso al lavoro straordinario al fine di garantire un adeguato equilibrio tra le esigenze operative e il benessere dei lavoratori. Nel corso dell'anno il numero medio di ore di straordinario per dipendente è stato pari a **0,95** ore settimanali. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono remunerate in conformità alla normativa vigente e alla contrattazione collettiva applicabile.

La Società riconosce e tutela il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, garantendo la possibilità di aderire alle organizzazioni sindacali di propria scelta e di esercitare i relativi diritti senza alcuna forma di discriminazione o ritorsione.

Nell'ambito del proprio sistema di governance, Firmin ha istituito specifici canali di segnalazione attraverso i quali dipendenti e stakeholder possono comunicare eventuali episodi di discriminazione, comportamenti non etici o presunte violazioni dei diritti umani e dei principi aziendali.

Tali strumenti, accessibili attraverso diversi canali di comunicazione, garantiscono la riservatezza delle segnalazioni e contribuiscono a rafforzare i principi di trasparenza, responsabilità e correttezza che guidano l'operato della Società.

Con riferimento alla catena di fornitura, Firmin riconosce l'importanza di monitorare i rischi connessi al rispetto dei diritti umani e degli standard sociali. A partire dai prossimi esercizi, l'azienda intende integrare specifici criteri di valutazione sociale nei processi di qualifica e monitoraggio dei fornitori, rafforzando ulteriormente il presidio lungo la propria catena del valore e promuovendo comportamenti responsabili da parte dei partner commerciali.

OCCUPAZIONE

La promozione di un'occupazione dignitosa, inclusiva e orientata al benessere delle persone rappresenta un elemento centrale della nostra strategia di sostenibilità. Investire nello sviluppo delle competenze e nella tutela dei lavoratori contribuisce non solo alla crescita professionale individuale, ma anche al rafforzamento della competitività e della resilienza dell'organizzazione.

Oltre alle forme di tutela previste dalla normativa vigente, l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti strumenti e iniziative di supporto finalizzati a favorire il benessere e la sicurezza sul luogo di lavoro.

In quest'ottica, Firmin ha definito specifiche linee guida per la formazione e lo sviluppo professionale delle proprie persone, con l'obiettivo di:

- promuovere percorsi di crescita e aggiornamento professionale, sia interni sia esterni all'organizzazione;
- rafforzare le competenze tecniche e specialistiche necessarie allo svolgimento delle attività aziendali;
- diffondere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro;
- accrescere la consapevolezza dei rischi e la capacità di gestione delle emergenze.

Nel corso del 2025, Firmin ha investito **23.180** euro in attività di formazione e sviluppo delle competenze. L'investimento comprende **13.800** euro relativi ai costi interni, calcolati in termini di ore di lavoro dedicate alla formazione, e **9.380** euro relativi ai costi sostenuti per fornitori e professionisti esterni incaricati dell'erogazione delle attività formative.

Attraverso questi investimenti, l'azienda conferma il proprio impegno nella valorizzazione del capitale umano, nella prevenzione dei rischi e nella diffusione di una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo.

Nella tabella seguente sono riportati i dati relativi al numero medio di ore di formazione erogate ai dipendenti, con una suddivisione per genere. La formazione rappresenta uno strumento strategico per la crescita professionale delle persone e per il rafforzamento delle competenze necessarie a sostenere lo sviluppo dell'organizzazione.

FORMAZIONE	Uomini	Donne
Valore Medio Ore di Formazione per genere	9,00	10,75
Valore Medio Ore di Formazione per genere temi ESG	2,8	2,3

L'investimento nelle attività formative testimonia l'impegno dell'azienda nel promuovere l'aggiornamento continuo, lo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali e la diffusione di una cultura orientata al miglioramento continuo, alla sicurezza e alla responsabilità.

Parallelamente, l'azienda ha definito una strategia volta a promuovere il benessere delle persone, supportata da linee guida interne che orientano le politiche aziendali e contribuiscono a diffondere una cultura organizzativa attenta alla salute, alla sicurezza e alla qualità dell'ambiente di lavoro. Tali principi vengono condivisi anche con gli stakeholder esterni, al fine di favorire relazioni improntate alla responsabilità e alla sostenibilità.

L'assenteismo rappresenta un indicatore rilevante per il monitoraggio del benessere organizzativo e dell'efficacia delle politiche di gestione del personale. Attraverso l'analisi delle ore di assenza rispetto al totale delle ore lavorabili, l'azienda

è in grado di valutare il livello di partecipazione della propria forza lavoro e di individuare eventuali aree di miglioramento in termini di salute, sicurezza e clima aziendale.

Nel corso dell'anno, il tasso di assenteismo registrato è stato pari al **14,15%**.

SALUTE E SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta un valore fondamentale per Firmin e costituisce una priorità in tutte le attività aziendali. Garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e adeguatamente controllati contribuisce al benessere dei lavoratori, favorisce il coinvolgimento del personale e supporta la continuità e l'efficienza dei processi aziendali.

Per questo motivo, l'azienda adotta procedure e linee guida volte a prevenire i rischi professionali, promuovere comportamenti responsabili e garantire il rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi si applicano a tutte le persone che operano presso le strutture aziendali, inclusi collaboratori e lavoratori esterni che svolgono attività sotto il controllo dell'organizzazione.

L'approccio di Firmin si basa sul miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza e si concretizza attraverso i seguenti impegni:

- garantire condizioni di lavoro sicure e salubri per tutto il personale;
- prevenire infortuni, incidenti e malattie professionali mediante la valutazione e la gestione dei rischi;
- assicurare la piena conformità alle normative applicabili e agli eventuali standard volontari adottati dall'azienda;
- promuovere la formazione, l'informazione e l'addestramento continuo dei lavoratori;
- favorire la partecipazione attiva del personale e il dialogo sui temi della sicurezza;
- monitorare periodicamente le performance attraverso verifiche, controlli e analisi degli eventi significativi;
- promuovere il benessere psico-fisico delle persone e una cultura della prevenzione diffusa;
- destinare risorse adeguate al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza.

Firmin considera la salute e la sicurezza non solo un obbligo normativo, ma un elemento essenziale della propria cultura aziendale e del proprio percorso di sostenibilità, contribuendo alla tutela delle persone e alla creazione di un ambiente di lavoro responsabile e orientato al miglioramento continuo.

Firmin considera la salute e la sicurezza delle persone un elemento fondamentale della propria responsabilità sociale e del benessere organizzativo. L'azienda promuove un ambiente di lavoro sicuro e attento alle esigenze dei lavoratori, adottando pratiche volte alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo delle condizioni operative.

L'impegno verso la tutela della salute si estende anche oltre gli aspetti strettamente legati all'attività lavorativa, favorendo l'accesso a servizi di assistenza sanitaria e iniziative orientate al benessere fisico e psicologico delle persone.

Per monitorare l'efficacia delle proprie politiche, Firmin raccoglie e analizza periodicamente i principali indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, riferiti sia ai dipendenti sia ai lavoratori esterni che operano sotto il controllo dell'organizzazione. Tale attività consente di valutare l'andamento degli eventi infortunistici, individuare eventuali aree di miglioramento e rafforzare le azioni di prevenzione.

I dati riportati di seguito riguardano gli infortuni registrabili, gli infortuni gravi e gli eventuali decessi correlati all'attività lavorativa, contribuendo a una gestione responsabile e proattiva della sicurezza aziendale.

SICUREZZA	Numero	Tasso %
Decessi	0	0,00
Infortuni gravi sul lavoro	0	0,00
Infortuni registrabili sul lavoro	1	11,00
Ore totali lavorate	101.714,00	

Firmin monitora costantemente gli indicatori relativi alla salute dei lavoratori, con particolare attenzione alle malattie professionali potenzialmente correlate alle attività svolte. L'analisi comprende sia le segnalazioni di presunte malattie professionali sia i casi ufficialmente riconosciuti dagli enti competenti.

Attraverso il monitoraggio di tali informazioni, l'azienda è in grado di prevenire potenziali criticità, adottare azioni correttive e promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

SALUTE	2025
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0,00
Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti	0,00

firmin®
energia in movimento

RESPECT ENVIRONMENT



ENVIRONMENT



La tutela dell'ambiente rappresenta un elemento fondamentale della strategia di sostenibilità di Firmin. Siamo consapevoli degli impatti ambientali che le attività economiche possono generare e dell'importanza di gestirli in modo responsabile, con l'obiettivo di contribuire alla protezione delle risorse naturali e alla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico.

Il nostro approccio si basa sull'integrazione degli aspetti ambientali nei processi decisionali e operativi, promuovendo una gestione attenta delle risorse, la prevenzione dell'inquinamento e il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali. Riteniamo infatti che la sostenibilità debba coinvolgere l'intera catena del valore, favorendo comportamenti responsabili e una crescita orientata al lungo periodo.

Per perseguire questi obiettivi, l'azienda si impegna a:

- prevenire incidenti e situazioni di emergenza attraverso una corretta gestione e manutenzione degli impianti;
- garantire una risposta tempestiva ed efficace in caso di eventi accidentali, collaborando con le autorità e gli enti competenti;
- monitorare periodicamente le proprie performance ambientali e verificare il raggiungimento degli obiettivi definiti;
- promuovere la riduzione delle emissioni e l'efficienza energetica, favorendo l'utilizzo di soluzioni e prodotti a minore impatto ambientale;
- incentivare un utilizzo responsabile delle risorse naturali, con particolare attenzione alla gestione delle risorse idriche;
- diffondere tra i lavoratori la consapevolezza delle tematiche ambientali e delle buone pratiche di sostenibilità;
- contribuire alla tutela della biodiversità e degli ecosistemi attraverso comportamenti e processi orientati alla prevenzione degli impatti ambientali.

Attraverso questi impegni, Firmin intende contribuire alla creazione di valore sostenibile nel tempo, conciliando sviluppo economico, responsabilità ambientale e attenzione verso le generazioni future.

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Firmin opera storicamente nel settore dei combustibili fossili ed è consapevole del ruolo che le aziende del comparto energetico sono chiamate a svolgere nel percorso di transizione verso un'economia a minore impatto ambientale. Per questo motivo, l'azienda ha avviato iniziative volte a migliorare la propria efficienza energetica e a ridurre progressivamente le emissioni generate dalle proprie attività.

Tra le principali azioni intraprese rientra l'installazione di impianti fotovoltaici con una potenza complessiva pari a 50 kWp, che contribuiscono alla produzione di energia da fonte rinnovabile e alla riduzione del fabbisogno energetico da fonti convenzionali.

L'azienda è inoltre impegnata nel progressivo rinnovo della flotta aziendale, attraverso la sostituzione dei veicoli più datati con mezzi conformi agli standard Euro 6, caratterizzati da prestazioni ambientali più efficienti. A supporto di questo percorso, gli automezzi sono dotati di sistemi di geolocalizzazione che consentono di ottimizzare i percorsi di consegna, migliorando l'efficienza operativa e contribuendo alla riduzione dei consumi di carburante e delle relative emissioni.

Firmin monitora inoltre i propri impatti climatici attraverso la misurazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), in conformità ai principi del GHG Protocol. In particolare, vengono rilevate:

- le emissioni Scope 1, derivanti direttamente dalle attività aziendali, quali i consumi di combustibile per il riscaldamento e per il trasporto;

- le emissioni Scope 2, associate all'energia elettrica acquistata e consumata dall'organizzazione.

La tabella seguente riporta i dati relativi alle emissioni di gas serra dell'azienda, espressi in tonnellate di CO_2 equivalente (tCO_2e), suddivisi per categoria Scope 1 e Scope 2. Tali informazioni consentono di monitorare l'andamento delle performance ambientali e di individuare possibili aree di miglioramento nel percorso di decarbonizzazione dell'organizzazione.

EMISSIONI	Ton CO2e
GHG Scope 1	1.755,00
GHG Scope 2	117,0

La gestione dei rischi legati al cambiamento climatico e alla transizione energetica rappresenta un tema sempre più rilevante per lo sviluppo sostenibile dell'azienda. Firmin monitora gli effetti economici associati ai rischi climatici e adotta iniziative volte a migliorare l'efficienza energetica e ridurre le proprie emissioni.

La tabella seguente riporta la composizione dell'energia acquistata e utilizzata dall'azienda, fornendo una panoramica dei consumi energetici e del percorso intrapreso verso una maggiore sostenibilità ambientale.

Fonti primarie utilizzate	Valore (%)
Fonti rinnovabili	38,17
Carbone	12,61
Gas naturale	41,44
Prodotti petroliferi	1,1
Nucleare	1,99
Altre fonti	4,69

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

La tutela della biodiversità e degli ecosistemi rappresenta un principio che orienta l'impegno ambientale di Firmin. L'azienda svolge le proprie attività ponendo attenzione alla salvaguardia delle risorse naturali e all'adozione di comportamenti responsabili volti a prevenire o minimizzare eventuali impatti sull'ambiente.

In relazione alle caratteristiche del proprio modello di business e delle attività operative svolte, Firmin non risulta coinvolta in processi che generano impatti significativi su aree naturali protette, habitat ad elevato valore ecologico o specie soggette a particolari misure di tutela. L'azienda mantiene comunque un approccio improntato alla prevenzione e al monitoraggio degli aspetti ambientali rilevanti, promuovendo una gestione attenta del capitale naturale.

ACQUA E RISORSE MARINE

Firmin riconosce l'importanza strategica della gestione sostenibile delle risorse idriche e il ruolo fondamentale che queste rivestono per l'ambiente, le comunità e la continuità delle attività produttive.

Per tale motivo, l'azienda monitora i propri consumi idrici e promuove iniziative finalizzate a un utilizzo efficiente della risorsa, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi e contenere gli impatti ambientali associati alle attività aziendali.

Nel quadro del proprio percorso di miglioramento continuo, Firmin intende rafforzare progressivamente il monitoraggio delle performance ambientali legate all'acqua e favorire una maggiore sensibilizzazione lungo la catena del valore, contribuendo alla diffusione di pratiche sempre più sostenibili e responsabili.

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

L'utilizzo efficiente delle risorse e la corretta gestione dei rifiuti rappresentano aspetti centrali dell'impegno ambientale di Firmin. L'azienda monitora e traccia i propri flussi di rifiuti, garantendo il rispetto degli obblighi normativi e promuovendo il miglioramento continuo delle performance ambientali.

In linea con i principi dell'economia circolare, Firmin ha acquisito e implementato la tecnologia RI.PLA.ID. (Riconversione di Plastiche in Idrocarburi), che consente di valorizzare gli scarti plastici post-consumo meccanicamente attraverso un processo di riciclo chimico. Tale tecnologia permette di trasformare le plastiche a fine vita in olio di pirolisi, una materia prima destinata a nuovi cicli produttivi dell'industria chimica.

Attraverso questa attività, l'azienda contribuisce al recupero delle risorse, alla riduzione del conferimento a smaltimento dei rifiuti plastici e alla promozione di modelli produttivi sempre più sostenibili e circolari.

INQUINAMENTO

Firmin riconosce la prevenzione e il controllo dell'inquinamento come temi rilevanti nell'ambito della propria gestione ambientale. L'azienda opera nel rispetto della normativa applicabile e monitora gli aspetti ambientali correlati alle proprie attività produttive, con particolare attenzione ai potenziali impatti su aria, acqua e suolo.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati adottati specifici programmi di riduzione delle emissioni; tuttavia, la Società mantiene un approccio orientato alla valutazione dei propri impatti ambientali e all'individuazione di eventuali opportunità di miglioramento.

Raccolta delle risposte al questionario

Domande Form	Risposta fornita
GOVERNANCE	
	Temi di sostenibilità rilevanti
TS1	Sì, partendo dalla propria strategia aziendale e identificando i temi di sostenibilità in base agli obiettivi a lungo termine dell'azienda
TS2	Si
TS3	Si, l'azienda ha valutato gli impatti dell'attività dell'organizzazione sugli aspetti ESG (materialità di impatto)
TS4	Si
TS5	Il coinvolgimento avviene direttamente con la forza lavoro propria dell'impresa o con i suoi rappresentanti Il coinvolgimento è formalizzato attraverso procedure interne
TS6	Cambiamenti climatici ed efficienza energetica Uso delle risorse ed economia circolare Questioni relative alle comunità impattate Questioni relative ai consumatori ed utilizzatori finali Inquinamento Questioni relative ai propri dipendenti (es. formazione, diversità, occupazione, salute e sicurezza) Questioni relative ai lavoratori lungo la value chain (es. formazione, diversità, occupazione, salute e sicurezza)
TS7	Si, attraverso procedure definite
TS8	Dipendenti --: Formazione, informazione e addestramento, definizione ruoli e responsabilità, buon clima aziendale, correttezza e puntualità nei pagamenti e Sicurezza sul lavoro. Lavoratori nella Value Chain --: Gestione dei processi aziendali definiti tramite idonea documentazione Consumatori/utenti finali --: Prodotto conforme alla norma, Tempestività e puntualità nella consegna, Buon rapporto qualità / prezzo, Informazioni chiare ed attendibili, personale qualificato, Cortesia e professionalità Comunità impattate --: Impatto ambientale controllato del prodotto e del servizio offerto, sicurezza delle attività svolte, Rispetto obblighi di conformità, trasparenza nelle informazioni"
	Strategia e modello aziendale
BM1	Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
BM2	Sì, tramite KPI misurabili e un piano d'azione contenente specifiche scadenze e ben definite
BM3	Si
BM4	No, ma sono presenti delle figure deputate alla gestione di tali temi (es. Manager HSE, Energy manager,…)
BM5	Si
BM6	Certificazione --: ISO 9001 Ente --: CERTIQUALITY S.r.l. Data di scadenza

	--: 2027
BM7	Utilizzare gli strumenti di misurazione messi a disposizione Partecipare sempre alle iniziative formative della Community Identificare i rischi e le opportunità ESG collegati al proprio business
BM8	Commercio all'ingrosso di combustibili solidi, liquidi, gassosi e di prodotti derivati
BM9	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno -Environment: Riduzione dell'utilizzo di carta, riduzione consumi energetici, Certificazione ISCC EU; Certificazione Nazionale per la vendita di Biocarburanti e Bioliquidi secondo il D.M. 14/11/2019; -Social: Utilizzo di prodotti eco-sostenibili per le operazioni di sanificazione pulizia; -Governance: Mantenimento della certificazione ISO 9001 Obiettivi che si intende perseguire il prossimo anno -Environment: Riduzione emissioni CO2 parco automezzi, Garantire un miglioramento delle prestazioni ed attuare un sempre più specifico monitoraggio e compiere azioni che possano durare nel tempo -Social: Diminuire l'uso di automezzi pesanti aumentando il trasporto ferroviario, Adesione alla ISO 45001. -Governance: Adempimento al modello 231; Adesione alla ISO 45001
BM10	Si
BM11	Sì attraverso una piattaforma online per la gestione dei dati non finanziari
BM12	Sì, nel Report di sostenibilità non sottoposto a revisione da parte di un ente terzo
BM13	Si, i membri di tali organi hanno accesso a consultazioni con esperti, attività di formazione o altre iniziative di sviluppo delle competenze in materia ESG
BM14	No
BM15	Si
BM16	-
BM17	No
	Impatti, rischi e opportunità
IRO1	Cambiamenti climatici --: Significativo Inquinamento --: Significativo Acqua e risorse marine --: Non presente Biodiversità ed ecosistemi --: Significativo Economica circolare e uso delle risorse --: Significativo Dipendenti --: Significativo Lavoratori nella catena del valore --: Significativo Comunità interessate --: Significativo Consumatori ed utilizzatori finali --: Significativo Condotta d'impresa --: Significativo
IRO2	-

IRO3	Si
IRO4	Rischi legati a tematiche ambientali (rischi fisici o rischi di transizione,...) Rischi legati a tematiche sociali (violazioni diritti umani, eventi critici legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, incidenti, ecc) Rischi generici con alcuni riferimenti ad aspetti di sostenibilità Rischi di governance (corruzione, problematiche legate alla gestione dei dati)
IRO5	Creato un team ESG, coinvolgendo diverse funzioni aziendali Stabilito metriche misurabili e indicatori rilevanti per la valutazione
IRO6	Si
IRO7	Si
IRO8	Consumatori/utenti finali Comunità impattate Dipendenti Lavoratori lungo la value chain Altro (e.g. isituzioni, NGO, collettività, ecc)
IRO9	Si
IRO10	Comunità impattate Dipendenti Lavoratori lungo la value chain
	Etica ed integrità
EI1	Sì, attraverso alcune procedure aziendali
EI2	Si
EI3	Si
EI4	No
EI5	Sì, ma non le comunica all'esterno
EI6	Sì, modalità e tempistiche sono definite chiaramente nei contratti
EI7	% Organo esecutivo --: 100,0 % Dipendenti --: 100,0
EI8	No
EI9	Corruzione attiva -Anno 2025: 0,0 -Anno 2024: 0,0 -Anno 2023: 0,0 Corruzione passiva -Anno 2025: 0,0 -Anno 2024: 0,0 -Anno 2023: 0,0
	Gestione della catena del valore
VCM1	Sì, con un sistema di raccolta dei dati
VCM2	Sì - clienti Sì - fornitori di primo livello della propria value chain
VCM3	Iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche di sostenibilità
VCM4	Si
VCM5	Richieste generiche per stimolare consapevolezza -Environment: Iscrizione a portali tipo Open-es o similari -Social: Verificare che abbiano certificazione di sistema e di prodotto -Governance: Verificare che abbiano certificazione di sistema e di prodotto

	Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione -Environment: L'iscrizione al portale diventa un requisito per essere un fornitore qualificato -Social: Possesso di certificazioni ISO -Governance: Possesso di certificazioni ISO
VCM6	L'azienda ha iniziative per valutare e ridurre i rischi legati ai partner commerciali, ma non ha ancora un sistema completo di valutazione
VCM7	No, al momento non è un tema prioritario per l'azienda
VCM8	Inquinamento
SOCIAL	
	Diversità ed inclusione
DI1	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
DI2	Uomini --: 79,0 Donne --: 21,0
DI3	Uomini -N° di dipendenti a tempo indeterminato: 66,0 -N° di dipendenti a tempo determinato: 13,0 -N° di dipendenti a orario variabile: 0,0 -N° di dipendenti a tempo pieno: 78,0 -N° di dipendenti a tempo parziale: 2,0 Donne -N° di dipendenti a tempo indeterminato: 19,0 -N° di dipendenti a tempo determinato: 2,0 -N° di dipendenti a orario variabile: 0,0 -N° di dipendenti a tempo pieno: 10,0 -N° di dipendenti a tempo parziale: 11,0 Altro -N° di dipendenti a tempo indeterminato: 0,0 -N° di dipendenti a tempo determinato: 0,0 -N° di dipendenti a orario variabile: 0,0 -N° di dipendenti a tempo pieno: 0,0 -N° di dipendenti a tempo parziale: 0,0
DI4	Si
DI5	17,72
DI6	Uomini --: 0,76 Donne --: 0,76
DI7	Uomini -Meno di 30 anni: 4,8 -Tra 30 e 50 anni: 28,6 -Oltre 50 anni: 46,0 Donne -Meno di 30 anni: 3,1 -Tra 30 e 50 anni: 12,7 -Oltre 50 anni: 4,8 Altro

	-Meno di 30 anni: 0,0 -Tra 30 e 50 anni: 0,0 -Oltre 50 anni: 0,0
DI8	Sì, c'è un processo di rendicontazione i cui risultati sono periodicamente riportati agli organi direttivi
DI9	Uomini Assunzioni -Meno di 30 anni: 2 -Tra 30 e 50 anni: 3 -Oltre 50 anni: 6 Uomini Turnover -Meno di 30 anni: 3,0 -Tra 30 e 50 anni: 5,0 -Oltre 50 anni: 10,0 Donne Assunzioni -Meno di 30 anni: 0 -Tra 30 e 50 anni: 0 -Oltre 50 anni: 1 Donne Turnover -Meno di 30 anni: 0,0 -Tra 30 e 50 anni: 0,0 -Oltre 50 anni: 2,0
DI10	1,72
DI11	column_0 -Uomini: 100,0 column_1 -Uomini: 0,0 column_2 -Uomini: 0,0
DI12	88,9
DI13	Si
DI14	Si
DI15	Si
DI16	column_0 -N° di non dipendenti che hanno contratti con l'impesa per l'offerta di manodopera: 0,0 column_1 -N° di non dipendenti che hanno contratti con l'impesa per l'offerta di manodopera: 0,0
DI17	Nessuna delle precedenti
DI18	Nessuna delle precedenti
DI19	Nessuna delle precedenti
	Diritti umani
HU1	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
HU2	Sì, l'azienda ha un canale pubblico a cui mandare segnalazioni (es. sito internet, posta elettronica, posta ordinaria,…) che viene comunicato all'esterno ed è aperto a tutti
HU3	Dipendenti Lavoratori lungo la value chain

HU4	Si, è stata fatta un'analisi di materialità per individuare gli stakeholder e la loro opinione è stata tenuta in considerazione nel strutturare la politica o linea guida sui diritti umani
HU5	Nessuno dei rischi elencati sopra
HU6	No, ma l'azienda adotterà tali obiettivi entro l'anno prossimo
HU7	Si
HU8	Si
HU9	0,95
HU10	Si
HU11	Si
HU12	Si
HU13	N° incidenti -Lavoro forzato o obbligatorio: 0,0 -Lavoro minorile: 0,0 -Condizioni di lavoro non sicure: 0,0 -Discriminazione e parità di trattamento: 0,0 -Mancanza di salari dignitosi: 0,0 -Violazione dei diritti sindacali: 0,0 -Incidenti relativi ai diritti umani derivanti dalla propria supply chain: 0,0 -Incidenti relativi alle comunità locali: 0,0 -Incidenti relativi ai consumatori o utenti finali: 0,0 -Altro: 0,0 Importo totale ammende/sanzioni/risarcimenti EUR -Lavoro forzato o obbligatorio: 0,0 -Lavoro minorile: 0,0 -Condizioni di lavoro non sicure: 0,0 -Discriminazione e parità di trattamento: 0,0 -Mancanza di salari dignitosi: 0,0 -Violazione dei diritti sindacali: 0,0 -Incidenti relativi ai diritti umani derivanti dalla propria supply chain: 0,0 -Incidenti relativi alle comunità locali: 0,0 -Incidenti relativi ai consumatori o utenti finali: 0,0 -Altro: 0,0
HU14	- IT - 0
HU15	Sì, l'azienda è in grado di adottare tempestivamente misure di mitigazione e correttive
HU16	Nell'analisi dei fornitori non abbiamo ancora adottato tale monitoraggio. Verrà integrato nella procedura il prossimo anno.
HU17	Si
HU18	Sì
HU19	0
	Occupazione
EO1	Uomini -N° medio ore di formazione: 9,0 -N° medio ore di formazione ESG: 2,8 Donne -N° medio ore di formazione: 10,75 -N° medio ore di formazione ESG: 2,3 Altro

	-N° medio ore di formazione: 0,0 -N° medio ore di formazione ESG: 0,0
EO2	No
EO3	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
EO4	Sì, su tutte le dimensioni ESG
EO5	Si
EO6	Si
EO7	Investire in ergonomia e sicurezza sul posto di lavoro Promuovere il telelavoro o il lavoro flessibile Iniziative per migliorare la qualità dell'aria, della luce e delle attrezzature
EO8	14,15
	Salute e sicurezza
HS1	Sì, è stata adottata una politica comunicata anche all'esterno e pienamente integrata nella mission aziendale
HS2	Sì, a livello qualitativo
HS3	2024 - Decessi a seguito di infortuni sul lavoro: 0,0 - Decessi a seguito di infortuni sul lavoro: 0,0 - Decessi a seguito di infortuni sul lavoro: 0,0 - Decessi a seguito di malattie connesse al lavoro: 0,0 - Decessi a seguito di malattie connesse al lavoro: 0,0 - Decessi a seguito di malattie connesse al lavoro: 0,0 - Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi: 0,0 - Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi: 0,0 - Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi: 0,0 - Infortuni sul lavoro registrati: 0,0 - Infortuni sul lavoro registrati: 1,0 - Infortuni sul lavoro registrati: 1,0 - Tasso Infortuni sul lavoro registrati: 0,0 - Tasso Infortuni sul lavoro registrati: 11,0 - Tasso Infortuni sul lavoro registrati: 4,0 - Numero di giorni persi: 0,0 - Numero di giorni persi: 2,0 - Numero di giorni persi: 119,0 - Numero ore complessive lavorate: 0,0 - Numero ore complessive lavorate: 85833,8 - Numero ore complessive lavorate: 240781,83
HS4	Sì, ma il sistema di gestione è integrato per Salute, Sicurezza e Ambiente
HS5	La gestione degli aspetti HSE è coordinata da un team centrale che sviluppa procedure, linee guida e standard applicabili in tutta l'azienda. La comunicazione avviene tramite riunioni regolari, report periodici e piattaforme digitali dedicate..
HS6	Si
HS7	Adotta un piano d'azione di emergenza nei luoghi di lavoro I terzi vengono informati sulle norme, i piani di emergenza adottati e sui rischi ambientali presenti in azienda e/o in cantieri esterni Fornisce gratuitamente idonei DPI ai lavoratori Ha definito procedure che garantiscono la corretta applicazione delle azioni selezionate Garantisce accesso a acqua potabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti, e, se previsto, dormitori puliti, sicuri e che rispondano ai bisogni essenziali Conduce una valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti

	Svolge attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti sui rischi per la salute, la sicurezza e le buone pratiche lavorative Offre un programma di assistenza sanitaria complementare per i dipendenti
HS8	Sì, l'azienda si è dotata di obiettivi ma comunicati solo internamente
HS9	I rischi vengono identificati attraverso un processo formalizzato, come analisi del rischio periodiche, gestite da un team centrale dedicato
HS10	Esposizione a sostanze chimiche (es. solventi, gas, materiali corrosivi,…) Rischi fisici (es. esposizione a rumori elevati, vibrazioni, temperature estreme…) Rischi psicosociali (es. stress da lavoro, burnout, ...) Esposizione ad agenti biologici (es. virus batteri, agenti biologici,...) Rischi ergonomici (es. problemi muscoloscheletrici)
HS11	N° di denunce per malattie professionali --: 0 N° casi di malattie professionali registrabili --: 0
HS12	Sono stati formalizzati in una procedura dedicata
HS13	- 0
HS14	Decessi a seguito di infortuni sul lavoro --: 0,0 Infortuni sul lavoro registrati --: 0,0
ENVIROMENT	
	Cambiamenti climatici ed efficienza energetica
CC1	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
CC2	Sì, per le emissioni di tipologia Scope1 Sì, per le emissioni di tipologia Scope2
CC3	1755,0
CC4	117,0
CC5	Si
CC6	No
CC7	No, al momento non è presente una specifica politica aziendale o linee guida in tal senso
CC8	No
CC9	
CC10	-
CC11	
CC12	
CC13	Si, per i rischi di transizione
CC14	Sì per i rischi di transizione
CC15	No
CC16	No, al momento non è stato definito un piano specifico
CC17	No, ma adottiamo azioni dirette per la riduzione delle emissioni
CC18	Progetti propri - Valore assorbimento (tCO2e): 0,0 - Valore assorbimento (tCO2e): 0,0 - Valore stoccaggio (tCO2e): 0,0 - Valore stoccaggio (tCO2e): 0,0
CC19	-

CC20	No
CC21	No
CC22	0,01
CC23	No
CC24	No
	Biodiversità ed ecosistemi
BE1	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
BE2	Sì, l'azienda ha chiari obiettivi fissati in maniera volontaria
BE3	No, l'azienda non ha tali strumenti e metodologie
BE4	-
BE5	-
BE6	No, l'azienda non conduce operazioni che generano effetti su specie minacciate
BE7	No
	Acqua e risorse marine
AR1	No, ma sta lavorando in tal senso vista la rilevanza del tema per l'azienda stessa
AR2	No, al momento non è presente una specifica politica aziendale o linee guida in tal senso
AR3	No
AR4	No, ma l'azienda adotterà tali obiettivi entro l'anno prossimo
AR5	- Acqua prelevata: 0,0 - Acqua Consumata: 1573,0 - Acqua Recuperata: 0,0 - Acqua Immagazzinata: 0,0 - Variazioni di acqua Immagazzinata: 0,0
AR6	No, ma sta lavorando in tal senso vista la rilevanza del tema per l'azienda stessa
AR7	-
AR8	-
	Uso delle risorse ed economia circolare
RC1	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
RC2	Sì, la mia azienda ha strumenti e metodologia per misurare la quantità di rifiuti divisi per destinazione
RC3	No, l'azienda non ha tali obiettivi
RC4	Nessuno dei precedenti
RC5	33,0
RC6	Totale rifiuti --: 36910,0 Totale rifiuti pericolosi --: 27250,0 Totale rifiuti non pericolosi --: 9660,0 Totale rifiuti radioattivi --: 0,0
RC7	No
RC8	Totale rifiuti non pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo --: 0,0 Totale rifiuti non pericolosi destinati a riciclo --: 0,0 Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero

	--: 9660,0 Totale rifiuti non pericolosi destinati a incenerimento --: 0,0 Totale rifiuti non pericolosi destinati smaltimento in discarica --: 0,0 Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento --: 0,0
RC9	Totale rifiuti pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo --: 0,0 Totale rifiuti pericolosi destinati a riciclo --: 0,0 Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero --: 2460,0 Totale rifiuti pericolosi destinati a incenerimento --: 0,0 Totale rifiuti pericolosi destinati smaltimento in discarica --: 24610,0 Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento --: 180,0
RC10	No
RC11	-
RC12	0,0
	Inquinamento
PL1	Sì, sono state adottate linee guida e/o procedure interne all'azienda, non comunicate pubblicamente
PL2	No, ma l'azienda adotterà tali obiettivi entro l'anno prossimo
PL3	-
PL4	No, ma sta lavorando in tal senso vista la rilevanza del tema per l'azienda in quanto anche previsto da obblighi normativi
PL5	No
PL6	-
PL7	No
PL8	-

firmin®
energia in movimento





ENERGIA IN MOVIMENTO