

IEM/TECH

Sostenibilità

2025



INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

01 IEMATECH SRL: SOLUZIONI INTEGRATE PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE

- 1.1 La nostra storia tra origini e sviluppo
- 1.2 I valori che ispirano il nostro lavoro
- 1.3 La nostra offerta: innovazione al servizio dell'industria

02 APPROCCIO METODOLOGICO

- 2.1 I criteri di redazione
- 2.2 L'analisi di doppia materialità
- 2.3 Stakeholder engagement

03 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

- 3.1 Assetto organizzativo e principi di gestione
- 3.2 Etica d'impresa e performance aziendale

IEMATECH S.r.l.

Rapporto di

Sostenibilità

2025

04 COSTRUIRE VALORE INSIEME

- 4.1 Le persone al centro della nostra attività
- 4.1.1 La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- 4.2 Sostegno alle comunità locali

05 IMPEGNO AMBIENTALE

- 5.1 Energia e clima

TABELLA OBIETTIVI

APPENDICI

Modalità di gestione degli impatti
GRI Content Index

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Gentili stakeholder,

siamo orgogliosi di presentarvi il Bilancio di Sostenibilità 2025 di **IEMATECH S.r.l.**, un documento che condivide in modo trasparente il nostro impegno nel coniugare crescita aziendale, responsabilità sociale e rispetto dell'ambiente. Non solo: con questo bilancio vogliamo condividere i risultati raggiunti, ma anche rinnovare il nostro impegno verso obiettivi sempre più ambiziosi.

Il 2025 è stato un anno di importanti traguardi e di sfide impegnative per noi. Nonostante un contesto economico e tecnologico in continua evoluzione, abbiamo consolidato il nostro ruolo come partner affidabile e innovativo, mantenendo al centro dei nostri obiettivi la creazione di valore condiviso per clienti, dipendenti, comunità locali e istituzioni.

In questa lettera di apertura vogliamo innanzitutto mettere a fuoco alcuni aspetti rilevanti nei settori cosiddetti ESG, acronimo inglese che abbraccia gli ambiti ambientale, sociale e gestionale.

La **sostenibilità ambientale** si è confermata una delle nostre priorità strategiche: nel 2025, fra le altre cose, abbiamo introdotto processi e soluzioni tecnologiche che ottimizzano l'uso delle risorse. I nostri progetti di ricerca e sviluppo hanno così continuato a integrare criteri di eco-design e circolarità, mirando a uno sviluppo compatibile con le risorse di cui dispone il pianeta che ci ospita.

Per quanto riguarda gli **aspetti sociali**, cioè le comunità interne ed esterne con cui interagiamo, abbiamo investito con convinzione nello sviluppo delle competenze, nella sicurezza sul lavoro e nel benessere dei nostri collaboratori, consapevoli che una crescita sostenibile passa anche dalle persone che ogni giorno contribuiscono al successo dell'azienda. Allo stesso tempo, abbiamo rafforzato le relazioni con il territorio e con le realtà educative e associative, favorendo iniziative di cooperazione e inclusione.

Abbiamo poi rafforzato ulteriormente i modelli di **governance** e compliance, a garanzia di una gestione etica, trasparente e orientata al lungo periodo. La responsabilità d'impresa rimane per noi un principio guida, indispensabile per generare fiducia e costruire relazioni solide e durature.

Guardando al futuro, la nostra realtà continuerà a investire nella sostenibilità come motore di innovazione e competitività, consapevole che solo un approccio integrato può rispondere alle sfide globali e generare benefici concreti per tutti gli stakeholder.

Vi ringraziamo per la fiducia e il sostegno che ci avete dimostrato, due elementi che ci stimolano a migliorare ogni giorno su tutti i fronti, compreso quello della gestione responsabile delle nostre attività.

Con stima,

Matteo Limonta
CEO
IEMATECH S.r.l.

1 IEMATECH SRL: SOLUZIONI INTEGRATE PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE

Da più di vent'anni ci dedichiamo con passione alla progettazione di soluzioni software su misura per macchine automatiche. Nati e cresciuti a Lecco, siamo attivi a livello internazionale in diversi settori, fra cui automotive, packaging, alimentare, farmaceutico, cosmetico e beverage, mettendo sempre al centro del nostro lavoro qualità, innovazione e attenzione meticolosa a ogni dettaglio.



1.1 La nostra storia tra origini e sviluppo

Il nostro percorso ha avuto inizio nei primi anni Duemila con la fondazione di Proservice; una realtà imprenditoriale che, pur operando con una denominazione diversa da quella attuale, condivideva la stessa visione che ci ispira ancora oggi: attraverso software innovativi, portare competenza e visione nel mondo dell'automazione industriale.

Negli anni successivi abbiamo raggiunto traguardi importanti, stretto collaborazioni strategiche e consolidato, così, una crescita continua. Un'evoluzione che con il tempo ci ha condotto alla partnership con IMA S.p.A., azienda italiana leader mondiale nel settore delle macchine automatiche produttive e di confezionamento. La collaborazione con IMA ha contribuito in modo significativo al potenziamento del nostro know-how e, grazie alle numerose sinergie attivate con il suo indotto, al consolidamento del nostro ruolo nella filiera del packaging, consentendoci di affinare le nostre competenze nei settori meccanico e delle costruzioni.

A questo, con l'acquisto di alcune quote di Proservice, si è aggiunto l'ingresso nella nostra realtà di I.E.M.A. S.r.l., Società specializzata in impianti elettrici ed elettronici per macchine automatiche. Questa nuova integrazione ci ha aperto le porte di un network di aziende altamente specializzate nel nostro ambito, permettendoci di ampliare il nostro spettro di competenze, affrontare progetti sempre più complessi e consolidare la nostra presenza sul mercato.

Grazie alle sinergie create nel tempo, oggi siamo in grado di partecipare a commesse internazionali, collaborando con realtà industriali di primo piano e contribuendo attivamente all'innovazione del settore.

Di seguito abbiamo identificato alcuni momenti chiave della nostra evoluzione.

- 2003 – A Brivio, in provincia di Lecco, tre soci fondatori danno vita a Proservice S.n.c., una piccola realtà imprenditoriale con grandi ambizioni.
- 2006 – Con l'ingresso dell'attuale CEO, Matteo Limonta, la Società assume una nuova forma giuridica diventando Proservice S.r.l.; ha inizio una fase di consolidamento e crescita.
- 2018 – Dopo anni di espansione, viene avviata una nuova linea di sviluppo dedicata al packaging alimentare, segnando il primo contatto con IMA S.p.A.
- 2021 – L'assetto societario si evolve: due soci storici lasciano la compagine, mentre entrano I.E.M.A. S.r.l. e IMA S.p.A.. Contestualmente, la ragione sociale viene modificata in Iematech S.r.l.; prende forma una fase di forte espansione sui mercati internazionali.
- 2025 – Cambia l'assetto proprietario: il CEO diventa l'unica persona fisica titolare di quote sociali, a cui si affiancano I.E.M.A. e IMA.

Ogni fase del nostro sviluppo è stata guidata dalla volontà di innovare, costruire e mantenere relazioni durature con clienti e partner. Oggi siamo riconosciuti come interlocutori tecnici d'eccellenza nell'ambito dell'ingegneria di automazione e operiamo nei principali settori industriali a livello internazionale.

1.2 I valori che ispirano il nostro lavoro

Crediamo che il successo non si misuri solo nei risultati ottenuti, ma anche nei valori che li rendono possibili. Per questo motivo nel 2024 abbiamo siglato i principi che guidano il nostro modo di operare all'interno del **Codice Etico** aziendale, un documento che riflette il nostro impegno verso una crescita equilibrata, responsabile e consapevole.

- **Legalità**→Agiamo nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, consapevoli che la conformità normativa è il fondamento imprescindibile di ogni attività aziendale.
- **Eguaglianza e imparzialità**→Promuoviamo il rispetto della dignità umana, senza alcuna forma di discriminazione. Operiamo con imparzialità e obiettività, adottando criteri professionali e trasparenti in tutte le decisioni.
- **Trasparenza, correttezza e affidabilità**→Ci impegniamo a garantire comportamenti chiari, veritieri e documentati. Ogni nostra azione è autorizzata, registrata e verificabile, nel rispetto dei principi di integrità e responsabilità.
- **Professionalità**→Valorizziamo la competenza, l'impegno e la diligenza. La professionalità è per noi un pilastro essenziale per raggiungere gli obiettivi aziendali e crescere in modo sostenibile.
- **Riservatezza**→Riteniamo la tutela delle informazioni e il rispetto della privacy elementi fondamentali. Ci asteniamo dall'utilizzare dati riservati per fini personali e garantiamo che ogni comunicazione avvenga nel rispetto delle normative vigenti.
- **Valore delle risorse umane**→Crediamo nel potenziale delle persone. Adottiamo criteri meritocratici, promuovendo la formazione continua e garantendo pari opportunità, condizioni di lavoro dignitose e il rispetto dell'integrità fisica e morale di ciascun collaboratore.
- **Salute e sicurezza**→Ci impegniamo a creare ambienti di lavoro sicuri e salubri. Diffondiamo la cultura della sicurezza e promuoviamo comportamenti responsabili, fornendo formazione e dispositivi adeguati, nonché assicurando un monitoraggio costante.
- **Tutela della concorrenza**→Rispettiamo le regole del mercato e ci opponiamo a ogni forma di concorrenza sleale, consapevoli che un sistema competitivo sano è essenziale per il nostro sviluppo.

In aggiunta a questi principi, per tutti gli aspetti non esplicitamente trattati nel nostro Codice Etico ci ispiriamo al **Codice di Base** della **Ethical Trading Initiative (ETI)**¹. Si tratta di uno standard che definisce i requisiti minimi sul lavoro, fondato sulle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e riconosciuto a livello internazionale. Tra le prescrizioni dell'ETI figurano il divieto di lavoro forzato e minorile, la libertà di associazione, la garanzia di salari dignitosi e orari sostenibili.

Il nostro impegno va oltre il rispetto dei requisiti minimi: ci adoperiamo costantemente per promuovere condizioni lavorative sempre più eque, protette e rispettose, in linea con le migliori pratiche e con le normative nazionali e internazionali.

Considerando la natura digitale del nostro lavoro, abbiamo inoltre scelto di adottare il Manifesto della comunicazione non ostile, promosso dall'associazione **Parole Ostili**²; prevede dieci principi fondamentali che agevolano un uso consapevole, rispettoso e responsabile delle parole, contrastando aggressività, discriminazione, superficialità e manipolazione.

La decisione di diffondere e integrare questo approccio all'interno dell'organizzazione nasce dalla volontà di promuovere una cultura della comunicazione basata su rispetto, ascolto e consapevolezza, sia nei rapporti interni tra colleghi sia nelle interazioni, spesso mediate da strumenti digitali, con i nostri principali stakeholder, come clienti e fornitori. I valori e i principi che promuoviamo guidano il nostro operato quotidiano e ci impegniamo a diffonderli in tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Manifesto

della comunicazione non ostile

PER LE AZIENDE

1. Virtuale è reale

So che che ogni parola in rete ha conseguenze concrete e può costruire o distruggere relazioni reali. Modero i toni e valorizzo l'empatia, l'ascolto rispettoso e, se è il caso, lo humor. Sono coerente e mantengo le promesse fatte online.

2. Si è ciò che si comunica

Quanto comunico rispecchia valori e identità miei e dell'azienda. Promuovo la fiducia e la trasparenza. Sono leale e intellettualmente onesto con i concorrenti. Curo la qualità di ciò che comunico così come curo quella di ciò che produco.

3. Le parole danno forma al pensiero

Comunico in modo semplice e chiaro, con l'obiettivo di farmi capire, e mi prendo il tempo che serve per riuscirci. Evito i tecnicismi inutili, do sempre le informazioni necessarie. So che le mie idee avranno successo solo se le racconto bene.

4. Prima di parlare bisogna ascoltare

L'ascolto prescinde dalla gerarchia: solo ascoltando gli altri, colleghi partner o clienti, posso costruire un progetto vincente per tutti. Agevolò la comunicazione. Rispondo alle domande, accollo le critiche e le uso per migliorare.

5. Le parole sono un ponte

Trovo parole giuste, entusiasmanti, ospitali, inclusive, tali da creare un terreno comune e costruire relazioni di valore. Cerco di conoscere ragioni e interessi dei miei interlocutori per capire il loro punto di vista e sono disposto a cambiare il mio.

6. Le parole hanno conseguenze

Le mie parole rappresentano la mia azienda, hanno un peso e concorrono alla creazione dell'immaginario collettivo: ne sono consapevole e me ne assumo la responsabilità. Ho il coraggio di rispondere ad attacchi ostili con gentilezza.

7. Condividere è una responsabilità

Quanto condivido in rete influisce sulla reputazione e la credibilità della mia azienda. Seleziono e valuto fonti e contenuti, non diffondo mai notizie, informazioni e dati falsi o riservati. Rispetto la privacy e tutolo la sicurezza.

8. Le idee si possono discutere. Le persone si devono rispettare

Discutere aiuta a crescere. Discutendo - anche energicamente - opinioni e prospettive, valorizzo la libera espressione delle idee, indipendentemente dalle gerarchie. Rispetto sempre le persone, la loro diversità e la multiculturalità.

9. Gli insulti non sono argomenti

L'aggressività è nemica di una comunicazione efficace e costruttiva. Insultare è umiliante e sterile, e chi insulta dimostra solo di non avere argomenti migliori. Sensibilizzo i miei collaboratori a comunicare in modo equilibrato e non ostile.

10. Anche il silenzio comunica

C'è un tempo per ascoltare, un tempo per riflettere, un tempo per rispondere. So quando e meglio la parole e quando è meglio il silenzio: tacere aiuta a dare risposte lucide al momento giusto, e il silenzio può anche esprimere valore e forza.

@paroleostili

¹ Per approfondimenti sul Codice, visitare il link: https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/ETI%20Base%20Code%20-%20Italian.pdf

² Per ulteriori informazioni, fare riferimento al link: <https://www.paroleostili.it/manifesto-della-comunicazione-non-ostile>



1.3 La nostra offerta: innovazione al servizio dell'industria

Nel panorama dell'automazione industriale e del controllo di processo, ci occupiamo della progettazione e realizzazione di sistemi tecnologici avanzati per i costruttori di macchine, concepiti per ottimizzare l'efficienza e la precisione degli impianti produttivi. Operiamo su scala nazionale e internazionale: negli anni ci siamo affermati come partner tecnologico di riferimento per prestigiose multinazionali attive in molteplici settori.

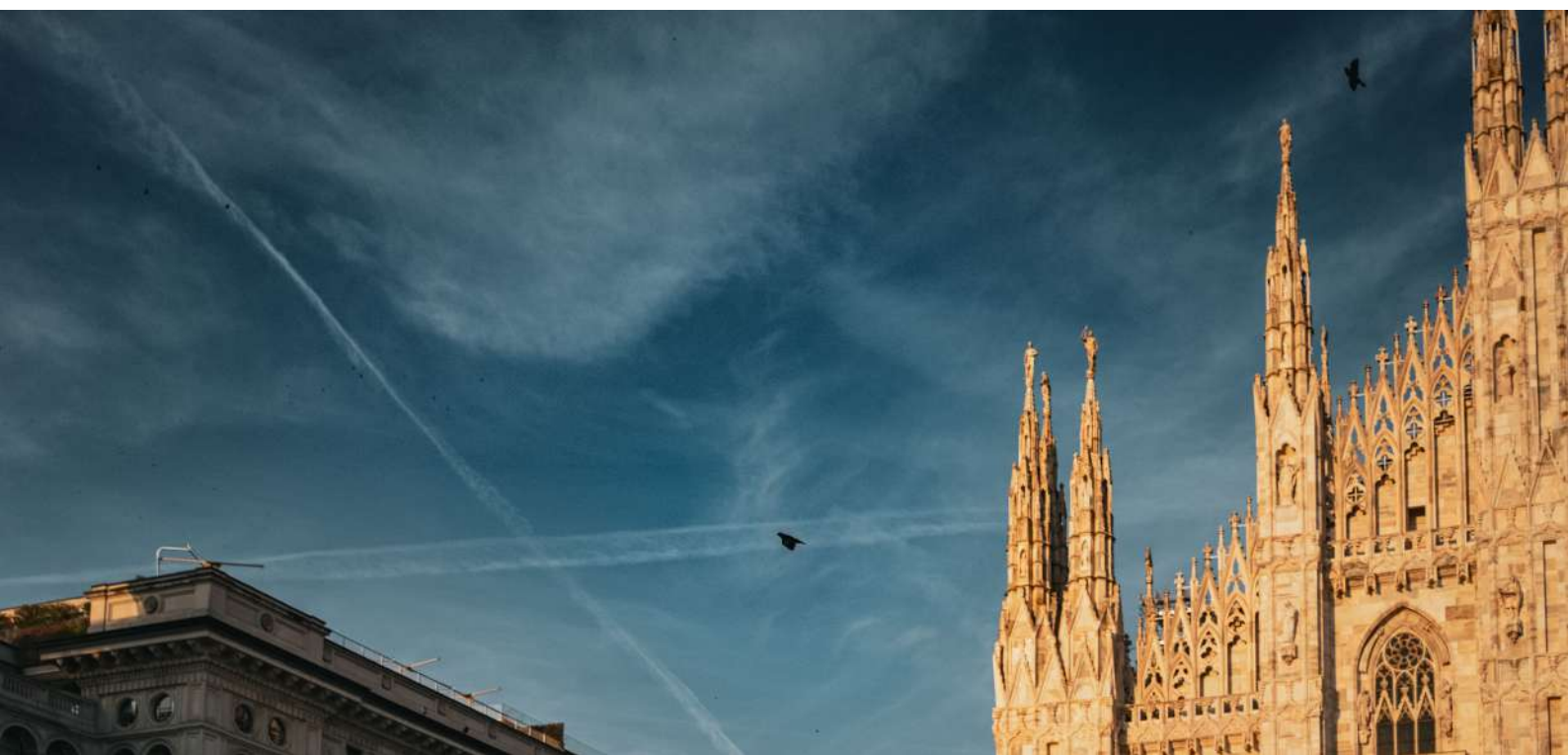
Il nostro approccio va ben oltre la fase di progettazione: offriamo un servizio completo e coordinato, che accompagna il cliente in ogni fase, anche grazie al commissioning degli impianti. Con questo tecnicismo si indica un metodo di lavoro che prevede che i nostri tecnici specializzati gestiscano direttamente la configurazione e verifica dei sistemi in loco, integrando sempre una simulazione dei software prima del collaudo finale, così da assicurare la perfetta operatività sin dal primo avvio. Inoltre, grazie a una rete consolidata di quadristi esterni, selezionati per la loro specializzazione e affidabilità, gestiamo con competenza tutte le attività successive, tra cui il cablaggio, l'installazione e l'assistenza post-avviamento. A completamento del servizio, garantiamo la formazione del personale addetto all'utilizzo dei sistemi e forniamo un'assistenza post-vendita puntuale e continuativa, studiata per preservare nel tempo le prestazioni e assicurare la massima efficienza operativa.

La nostra forza risiede nella capacità di sviluppare soluzioni su misura, che possono essere applicate dalle macchine operatrici di piccole dimensioni fino a sistemi complessi per la supervisione e gestione integrata di interi impianti, grazie all'impiego di tecnologie all'avanguardia. La collaborazione strategica con I.E.M.A., inoltre, ci consente di ampliare il ventaglio delle prestazioni offerte, potenziando al contempo le nostre competenze e le capacità di affrontare progetti trasversali e multidisciplinari.

Tutte le nostre attività si svolgono all'interno del quadro strutturato del **sistema di gestione per la qualità ISO 9001**, che rappresenta per noi uno strumento fondamentale per garantire l'affidabilità e l'eccellenza dei servizi offerti. Grazie a questo modello, adottiamo un approccio sistematico basato su monitoraggio costante, miglioramento continuo e gestione iterativa dei rischi, assicurando così il controllo e l'evoluzione dei processi in linea con i migliori standard internazionali.

2 APPROCCIO METODOLOGICO

Con questo primo rapporto di sostenibilità vogliamo offrire una visione trasparente e strutturata del nostro cammino verso una gestione più responsabile e consapevole. Il primo passo di questo percorso è stato l'individuazione dei temi ambientali, sociali e di governance (ESG) più rilevanti per la nostra realtà grazie alla cosiddetta analisi di doppia materialità. In parallelo, abbiamo condotto un'attività di stakeholder engagement per mettere a fuoco le aspettative dei nostri portatori di interesse prioritari.

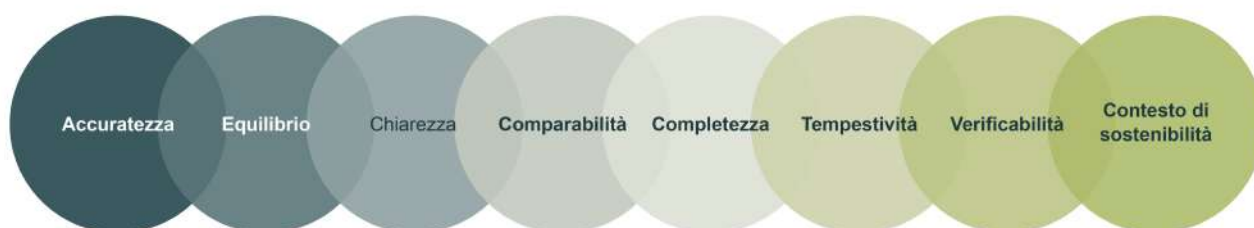


2.1 I criteri di redazione

Questo rapporto di sostenibilità, soggetto a un aggiornamento annuale, riporta i dati e le informazioni di Iematech S.r.l., Società con sede unica a Brivio (LC), riferiti al periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, che coincide con l'esercizio finanziario.

Redatto volontariamente e non soggetto a un'asseverazione esterna, questo documento è redatto in conformità agli standard sviluppati dall'organizzazione no profit Global Reporting Initiative (GRI), i quali offrono un quadro metodologico condiviso per rappresentare in modo chiaro, completo ed efficace gli impatti aziendali nei settori ambientale, sociale e di governance. L'adozione dei principi previsti dai GRI lungo tutte le fasi di realizzazione di un documento di rendicontazione è garanzia di qualità e trasparenza.

I principi di rendicontazione della GRI



La raccolta e l'analisi dei dati, così come la loro interpretazione e contestualizzazione, sono state condotte in collaborazione con i responsabili delle diverse aree aziendali, garantendo coerenza e solidità informativa.

I contenuti del rapporto e i temi materiali individuati hanno ottenuto l'approvazione formale da parte del Consiglio di Amministrazione.

2.2 L'analisi di doppia materialità

Nella rendicontazione della sostenibilità i temi materiali sono gli ambiti rilevanti per un'organizzazione; proprio in merito a questi, un'azienda può sviluppare obiettivi, politiche e iniziative che vengono poi descritte nel rapporto di sostenibilità.

Il concetto di doppia materialità, introdotto dagli standard europei per la rendicontazione della sostenibilità (ESRS), prevede a questo proposito la considerazione di due prospettive di analisi:

- **Inside-out**, vaglia gli impatti positivi e negativi che le attività di un'organizzazione generano o possono generare verso l'esterno negli ambiti della sostenibilità; questo approccio è anche chiamato **materialità d'impatto**.
- **Outside-in**, analizza come i cambiamenti del contesto esterno possano influenzare nel tempo la capacità dell'organizzazione di generare valore, in termini di rischi e opportunità economiche; in questo caso si parla di **materialità finanziaria**.

L'integrazione di queste due prospettive complementari consente di ottenere un quadro completo delle interazioni tra l'azienda e il contesto esterno, consentendo un'identificazione strategica degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) associati.

Il processo di identificazione delle nostre tematiche doppiamente materiali è avvenuto seguendo cinque fasi, comuni a entrambe le tipologie di materialità.

1. Analisi del contesto

Ha preso forma grazie a una disamina della documentazione aziendale e delle prassi operative, integrata da fonti esterne, che ci ha permesso di mappare le aree di impatto e di rischio rilevanti per il nostro settore. Tramite un'analisi di benchmark dei nostri competitor e dei best in class abbiamo valutato quali tematiche di sostenibilità sono rilevanti per il nostro business; abbiamo inoltre consultato strumenti cartografici e fonti autorevoli che hanno definito gli scenari globali, regionali e industriali che caratterizzano il nostro contesto. Queste informazioni sono andate a comporre la base per l'identificazione degli IRO

2. Valutazione preliminare degli impatti, dei rischi e delle opportunità

È avvenuta grazie alla partecipazione attiva dei principali vertici aziendali e ha permesso di mettere a fuoco dapprima gli impatti più significativi che le nostre attività possono avere sul pianeta, sulle persone e in termini di governance. Abbiamo poi identificato eventuali rischi e opportunità associati, oltre ad altri non correlati.

3. Scoring e valutazione della rilevanza

A ogni impatto, rischio e opportunità abbiamo attribuito un punteggio quantitativo, valutando l'importanza e la probabilità di accadimento per ciascuno di essi.

4. Determinazione delle soglie di rilevanza

La quarta fase del processo è legata alla definizione di soglie preliminari per la selezione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti. Sulla base delle nostre priorità aziendali attuali e degli standard di settore, abbiamo fissato la soglia di rilevanza a ≥ 3 . Questo valore sarà rivalutato annualmente per garantire che rifletta sempre e accuratamente le nostre tematiche di sostenibilità prioritarie.

5. Aggregazione dei risultati

Tramite la selezione dei soli impatti, rischi e opportunità che hanno superato il valore soglia identificato, abbiamo identificato la lista degli aspetti di sostenibilità per noi rilevanti. L'analisi si è incentrata considerando principalmente le attività legate alle nostre operazioni, mentre in riferimento alla catena del valore a monte e a valle sono stati condotti alcuni ragionamenti preliminari.

Di seguito presentiamo gli esiti di questo processo, riportando gli aspetti di sostenibilità rilevanti per la nostra Società¹.

Tema materiale	Descrizione
Efficienza energetica e riduzione delle emissioni di gas serra	<i>L'impegno verso un modello energetico più sostenibile, attraverso l'ottimizzazione dei consumi e la conseguente riduzione dell'impatto in termini di emissioni climalteranti.</i>
Valorizzazione delle persone e cultura dell'inclusione	<i>La promozione del benessere, della parità di trattamento e della crescita professionale in un ambiente di lavoro equo e stimolante.</i>
Relazioni con le comunità locali	<i>La costruzione di relazioni solide con il territorio e la promozione di iniziative che generano valore condiviso per le comunità.</i>
Etica, trasparenza e resilienza del modello di business	<i>L'adozione di principi di integrità, governance responsabile e solidità operativa per garantire la sostenibilità nel lungo periodo.</i>

¹Per ulteriori approfondimenti sugli impatti, rischi e opportunità (IRO) identificati come rilevanti per la nostra organizzazione è possibile consultare l'appendice posta alla fine del documento.

2.2 L'analisi di doppia materialità

All'interno di un percorso di sostenibilità aziendale, il processo di ascolto e coinvolgimento dei portatori di interesse assume un ruolo imprescindibile. Attuato con la finalità di supportare l'azienda nelle fasi di identificazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, i risultati raccolti mediante le attività di stakeholder engagement ci forniscono una guida strategica.

Il primo passaggio di questa attività prevede l'identificazione dei portatori di interesse più importanti per la nostra realtà, avvenuto seguendo le indicazioni dello AA1000 Stakeholder Engagement standard (AA1000SES) 2015 sviluppato da AccountAbility.

I nostri stakeholder significativi

Lavoratori

Coloro che operano alle dipendenze o per conto nostro

Fornitori

Chi ci fornisce materie prime, materiali, servizi o tecnologia

Clienti

Fruitori dei nostri prodotti

Investitori

Chi detiene o deterrà quote proprietarie all'interno della nostra società

Istituti finanziari

Banche e istituti di credito che possono contribuire al finanziamento delle nostre attività

Istituzioni

L'insieme delle istituzioni nazionali e internazionali che possono influenzare direttamente o indirettamente le nostre attività

Società e comunità locali

Il contesto sociale del territorio in cui si trova la nostra azienda, che può influenzare direttamente o indirettamente le nostre attività, incluse le associazioni a cui apparteniamo



Nella seconda fase del processo per ciascuna categoria di stakeholder identificata sono stati delineati i principali rappresentanti, nei confronti dei quali è stato condotto un engagement di tipo indiretto; questo approccio prevede la disamina della documentazione ed eventualmente della reportistica di sostenibilità pubblicamente disponibile presso i siti web dei nostri portatori di interessi, al fine di comprenderne le aspettative verso gli aspetti di sostenibilità. Ai risultati del coinvolgimento è stato assegnato un valore d'indirizzo e di orientamento.

L'analisi condotta evidenzia come i nostri portatori di interesse attribuiscono una rilevanza significativa alle tematiche Efficienza energetica e riduzione delle emissioni di gas serra, Valorizzazione delle persone e cultura dell'inclusione ed Etica, trasparenza e resilienza del modello di business. Questo orientamento riflette pienamente la nostra visione della sostenibilità, concepita come un sistema integrato di responsabilità verso l'ambiente, le persone e il territorio in cui operiamo.

Gli aspetti ambientali legati all'inquinamento, all'efficienza nell'uso delle risorse e all'economia circolare, così come quelli sociali riferiti ai consumatori finali e alle comunità interessate, ricevono una valutazione intermedia dai nostri stakeholder. Questo orientamento diverge parzialmente al nostro punto di vista sulle Relazioni con le comunità locali, che, anche alla luce delle numerose attività e iniziative che realizziamo sul territorio, rientra nelle nostre priorità strategiche.

Pur evidenziando alcune differenze di percezione, l'attività di stakeholder engagement ha confermato la coerenza generale tra le tematiche che riteniamo materiali e le aspettative dei nostri interlocutori.

Nel proseguire il nostro percorso verso una sostenibilità sempre più capillare, intendiamo rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder attraverso la strutturazione di un dialogo continuativo. L'obiettivo è ampliare la nostra prospettiva, comprenderne con maggiore precisione le aspettative e valutarne la rilevanza in modo efficace nella definizione dei nostri obiettivi strategici futuri.



3 IL SISTEMA DI GOVERNANCE

In un settore in rapida evoluzione come il nostro, un sistema di governance robusto e resiliente è il punto di partenza per costruire sia stabilità e successo nel lungo periodo sia un percorso di sostenibilità allineato con i valori di responsabilità sociale e ambientale in cui crediamo.



3.1 Assetto organizzativo e principi di gestione

Società a responsabilità limitata, la nostra azienda ha una compagine societaria articolata in forma mista. Dal 2025 il 40% delle quote è detenuto da Matteo Limonta, socio di maggioranza con il ruolo di Amministratore Delegato, mentre il restante 60% è diviso equamente fra due Società: I.E.M.A. S.r.l. e Packaging Industrial Manufacturing S.r.l.

L'azienda adotta un sistema di governance tradizionale, strutturato attorno a un Consiglio di Amministrazione (CdA) che rappresenta l'organo decisionale centrale. Il CdA è composto da tre membri - un presidente e due consiglieri - tutti di genere maschile: due con un'età compresa tra i 30 e i 50 anni e uno over 50, accomunati da una solida e consolidata esperienza professionale maturata nel tempo. La composizione del CdA, in carica fino all'approvazione del prossimo bilancio, è determinata dai soci aziendali, in funzione delle decisioni prese in sede assembleare.

Oltre a ricoprire il ruolo di Amministratore Delegato, Matteo Limonta presiede anche il CdA e rappresenta quindi legalmente l'azienda, detenendo tutti i poteri relativi alla sua gestione ordinaria e straordinaria. È inoltre responsabile dell'indirizzo strategico aziendale, che aggiorna costantemente in funzione delle evoluzioni di contesto esterne; presenta, infine, i progetti annuali, di cui coordina l'attuazione attraverso i responsabili di team, proponendo le linee guida tecniche e finanziarie necessarie per una conduzione aziendale efficace.

L'operatività dei responsabili, non ancora sottoposta a un processo di valutazione formalizzato, viene supervisionata in modo continuativo. Il confronto con il CdA avviene su base quotidiana, così come l'approvazione del loro operato. Questa interazione costante consente un monitoraggio delle performance in tempo reale e la possibilità di adottare tempestivamente misure correttive, garantendo un riscontro operativo costante ed efficace.

La retribuzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, come nel caso delle retribuzioni degli alti dirigenti, è stabilita da una delibera specifica del CdA.

A garanzia della correttezza e della trasparenza nella gestione aziendale, il nostro organo di governo centrale è supportato da un revisore unico, incaricato di svolgere le funzioni di controllo previste dalla normativa vigente. Il suo operato contribuisce a garantire la conformità regolamentare e a rafforzare la solidità del sistema organizzativo.

Riconosciamo l'importanza di integrare sempre di più la sostenibilità all'interno delle nostre attività, promuovendola sia a livello strategico che operativo. Segnaliamo che a fine 2025 un membro dell'alta dirigenza ha completato un percorso formativo specifico in materia; un importante obiettivo per il 2026 è l'estensione della formazione sui temi della sostenibilità per noi rilevanti a tutte le risorse, favorendo così un allineamento diffuso su una questione così cruciale per il futuro di tutti noi.

3.2 Etica d'impresa e performance aziendale

Crediamo che l'etica e l'integrità siano pilastri fondamentali per costruire relazioni solide e durature con tutti i nostri stakeholder. Sebbene al momento non disponiamo di un Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, siamo impegnati nella sua implementazione, riconoscendone il valore in termini di prevenzione dei rischi e responsabilità aziendale. Attualmente, il nostro riferimento valoriale principale è il **Codice Etico**¹ aziendale, che definisce i principi di comportamento, trasparenza, legalità e rispetto che guidano le nostre attività quotidiane.

Monitoriamo costantemente l'applicazione delle regole attraverso un approccio sistemico, supportato dal nostro **Sistema di Gestione Integrato (SGQSSL)** in materia qualità, salute e sicurezza sul lavoro e parità di genere, conforme alle normative **UNI EN ISO 9001:2015**, **UNI EN ISO 45001:2023** e **UNI/PdR 125:2022**.

Per gestire l'integrità aziendale, ci avvaliamo inoltre di processi e strumenti volti a favorire la comunicazione delle criticità, effettive o presunte. Tra questi, è attivo per tutti i dipendenti un canale di segnalazione, nato a seguito del conseguimento della certificazione Uni/PdR 125:2022 per la parità di genere, ma aperto a ogni tipologia di segnalazione. Si tratta di un meccanismo semplice, immediato e rispettoso dell'utente, che può valutare di utilizzarlo in forma anonima. La presenza del canale rappresenta un segnale concreto del nostro impegno verso l'ascolto e la trasparenza, poiché le segnalazioni — ad oggi non pervenute — vengono direttamente esaminate dalla direzione nell'ambito dei riesami periodici.

Il nostro sistema di governance è inoltre sensibile al tema della prevenzione dei conflitti di interesse, che gestisce tramite processi integrati nella gestione ordinaria. Nel corso dell'anno di riferimento non sono emersi casi riconducibili a tale ambito, né sono state rilevate altre non conformità rispetto alla normativa vigente.

L'etica non è per noi solo un insieme di regole, ma un orientamento culturale che si riflette anche nella gestione del valore economico. Monitoriamo e rendicontiamo il valore economico generato e distribuito, consapevoli che la sostenibilità non riguarda solo la performance finanziaria, ma anche la capacità di redistribuire ricchezza in modo equo tra dipendenti, fornitori, comunità e investitori. Questo indicatore ci permette di valutare l'impatto economico complessivo della nostra attività e di rafforzare il nostro impegno verso una crescita responsabile e condivisa.

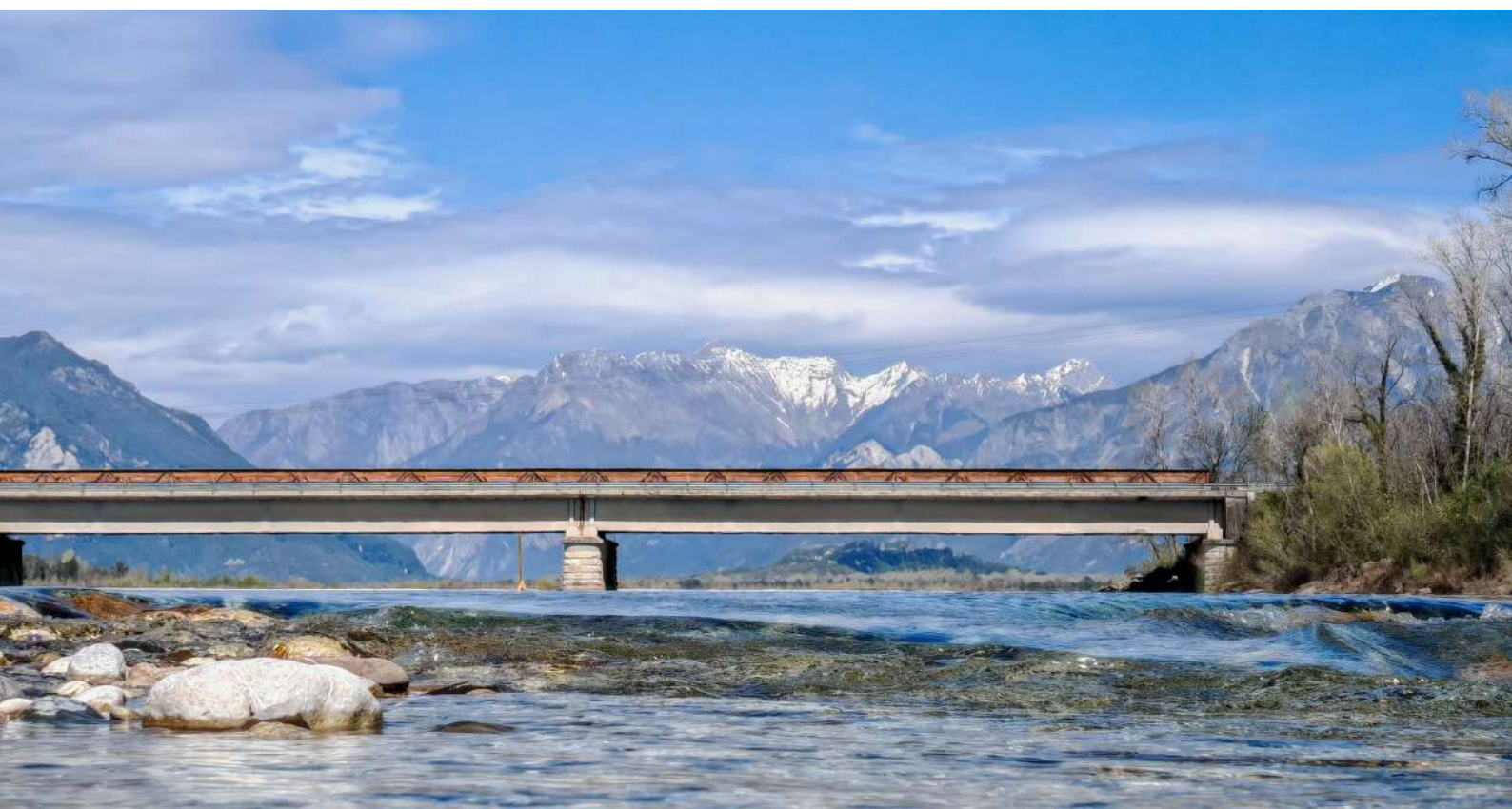
Nel 2025 abbiamo destinato ai nostri portatori di interesse il 97% degli oltre 4 milioni di ricavi generati. Le principali componenti del valore economico distribuito sono rappresentate dai salari e benefit riconosciuti ai dipendenti, seguiti dai costi operativi sostenuti per l'acquisto di beni e servizi funzionali allo svolgimento delle attività aziendali. La quota restante del valore distribuito ha interessato i pagamenti verso la Pubblica Amministrazione e i fornitori di capitale, oltre una parte destinata a investimenti a favore del tessuto sociale. Il valore trattenuto all'interno dell'azienda, pari a oltre 137 mila euro, è stato in parte reinvestito e in parte accantonato, in funzione delle esigenze gestionali della Società.

¹ Per ulteriori informazioni su tale documento e i suoi contenuti, si veda il capitolo 1.2 del presente documento

Valore economico direttamente generato e distribuito (€)	
Valore economico generato	4.049.951 €
Valore economico distribuito, di cui:	3.912.345 €
Costi operativi	1.442.352 €
Salari e benefit dei dipendenti	2.440.023 €
Pagamenti a fornitori di capitale	6.129 €
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	20.342 €
Investimenti nella comunità	3.500 €
Valore economico custodito	137.606 €

4 COSTRUIRE VALORE INSIEME

Le relazioni sono uno dei principali fattori strategici per creare valore duraturo. Non si tratta solo di costruire connessioni, ma di coltivare collaborazioni basate su fiducia, ascolto e obiettivi condivisi. Quando il dialogo diventa continuo e autentico, le organizzazioni possono trasformare lo scambio in opportunità, accelerando l'innovazione e rafforzando l'impatto delle proprie azioni.



4.1 Le persone al centro della nostra attività

Il valore di un'azienda si costruisce anche grazie alle persone che la vivono ogni giorno. Per questo motivo la nostra organizzazione si affida **esclusivamente a personale dipendente**, nonostante un contesto caratterizzato da forte stagionalità, con picchi di attività concentrati in determinati periodi dell'anno.

Questa scelta strategica ci consente da un lato di garantire solidità e continuità alle nostre operazioni, assicurando la presenza di risorse qualificate su cui investiamo nel tempo; dall'altro, permette di offrire stabilità e sicurezza occupazionale ai nostri collaboratori. Siamo convinti, infatti, che un ambiente di lavoro basato sulla fiducia e sulla serenità sia fondamentale per creare valore condiviso.

Al 31/12/25 il nostro organico conta 36 dipendenti¹, quasi totalmente assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno². Nel corso dell'anno abbiamo registrato un turnover positivo, con un tasso di assunzioni pari al doppio di quello delle cessazioni, riconducibili del tutto a dimissioni volontarie.

Dipendenti per contratto di lavoro	n.
Organico a tempo indeterminato	34
di cui:	
Donne	7
Uomini	27
Organico a tempo determinato	2
di cui:	
Donne	0
Uomini	2
TOTALE DIPENDENTI	36

Dipendenti per orario di lavoro	n.
Organico a tempo pieno	34
di cui:	
Donne	6
Uomini	28
Organico a tempo parziale	2
di cui:	
Donne	1
Uomini	1
TOTALE DIPENDENTI	36

Assunzioni e cessazioni per genere, fascia d'età e area geografica ³	
Assunzioni	n.
Totale assunzioni	6
di cui:	
< 30 anni	6
30-50 anni	0
> 50 anni	0
Donne	1
Uomini	5
Turnover in entrata	16,7%
Cessazioni	n.
Totale cessazioni	3
di cui:	
< 30 anni	3
30-50 anni	0
> 50 anni	0
Donne	0
Uomini	3
Turnover in uscita	8,3%

¹ Tutto il personale aziendale è localizzato in Italia, presso la sede aziendale di Brivio (LC).

² Il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento è quello Metalmeccanico Industria.

³ I tassi di turnover in entrata e in uscita sono stati calcolati dividendo il numero di assunzioni e cessazioni registrate nel 2025 per il totale dei dipendenti registrati al 31/12.

Per quanto riguarda la composizione anagrafica della nostra forza lavoro, sussiste una prevalenza della fascia d'età 30-50 anni (64%), seguita dagli under 30 (33%).

Nei processi di selezione valutiamo esclusivamente competenza, motivazione e curiosità verso il nostro ambito operativo¹. Operando nel settore Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM), ci confrontiamo con una carenza strutturale di candidature femminili, che si riflette anche nella composizione interna, dove la componente maschile è decisamente prevalente (83%) in entrambe le categorie di dipendenti. Si tratta di una sfida di sistema che all'interno della nostra organizzazione affrontiamo con impegno, attraverso attività e iniziative dedicate.

Differenze tra i dipendenti ²	n.	%
Quadri	4	11%
< 30 anni	0	0%
30-50 anni	3	75%
> 50 anni	1	25%
Donne	1	25%
Uomini	3	75%
Categorie protette	0	0%
Impiegati	32	89%
< 30 anni	12	38%
30-50 anni	20	63%
> 50 anni	0	0%
Donne	5	16%
Uomini	27	84%
Categorie protette	0	0%
TOTALE	36	100%

Nello specifico, abbiamo a monte incoraggiando l'ingresso delle giovani donne nelle discipline STEM tramite programmi di orientamento e iniziative di talent attraction, tese a ridurre il divario di genere nei settori tecnologici³. Parallelamente, lavoriamo per favorire un ambiente lavorativo inclusivo e valorizzante per tutti, attraverso l'adozione di politiche strutturate, la promozione di una cultura aziendale equa e rispettosa, e l'attivazione di strumenti concreti a supporto del benessere individuale. Questo impegno si traduce in attività che spaziano dalla formazione all'implementazione di procedure dedicate, inserendosi nel più ampio percorso di evoluzione e mantenimento del nostro **sistema di gestione per la parità di genere**.

¹Questo anche in riferimento alle procedure di reclutamento, selezione del personale e alle linee guida per i colloqui introdotte a seguito dell'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022. Per maggiori dettagli si rimanda al box di approfondimento dedicato.

²I dati si intendono al 31/12/24.

³Per ulteriori dettagli sulle attività e iniziative promosse, rimandiamo al paragrafo 4.2.

Il nostro impegno verso la parità di genere

Nel 2024 abbiamo conseguito la **certificazione UNI/PdR 125:2022**, che definisce le linee guida per una gestione strutturata della parità di genere nei luoghi di lavoro. Questo traguardo è un passo significativo nel nostro percorso verso la costruzione di un ambiente professionale equo, inclusivo e attento alla valorizzazione delle differenze individuali, anche tramite l'adozione di indicatori e obiettivi che ci permettono di monitorare i progressi e promuovere un miglioramento continuo. Nel concreto, il nostro percorso si è articolato in diverse azioni mirate, tra cui quelle che sintetizziamo di seguito.

- Istituzione di un **comitato guida** interno e nomina di un **responsabile del sistema di gestione** per la parità di genere.
- Redazione di una **politica per la parità di genere**, pubblicata sulla intranet aziendale, che esplicita l'impegno nel promuovere l'equità, nel valorizzare le differenze e nel sostenere l'*empowerment* femminile.
- Adozione e diffusione di un **codice di condotta contro le molestie** e di un **manuale sul linguaggio inclusivo**, che integra un approccio teorico e pratico. I documenti, disponibili sulla intranet aziendale, sono stati accompagnati da momenti formativi rivolti a tutto il personale.
- Attivazione di una **procedura dedicata alla gestione dei reclami**, con l'istituzione di un canale email accessibile sia al personale interno – anche in forma anonima – sia a soggetti esterni. Al momento non sono pervenute segnalazioni.
- Somministrazione a tutti i dipendenti di due questionari online sul **clima organizzativo** e sulla **percezione della parità di genere**.
- **Formazione dedicata ai vertici aziendali**, con un focus sugli obiettivi e sulla rimozione degli stereotipi. Sviluppo di un **piano formativo** specifico per **tutti i dipendenti** e fruibile da remoto.
- Formalizzazione di strumenti volti a prevenire la disparità di genere e a contrastare eventuali *bias* cognitivi nelle procedure per la selezione del personale, fra cui linee guida per i colloqui. Tutte le *job description*, inoltre, sono state riviste neutralizzando i riferimenti al genere sessuale.
- Ideazione di un **percorso di sviluppo professionale triennale** (2025-2027) dedicato a due figure femminili dell'area amministrativa, con l'obiettivo di accompagnarne e favorirne la crescita all'interno dell'organizzazione.
- Implementazione di una **procedura per il rientro al lavoro** dopo il congedo di maternità (o altre lunghe assenze, quali periodi di degenza), che prevede un percorso di reinserimento graduale per favorire il progressivo riadattamento alle attività, prevenire sovraccarichi e sostenere il benessere e la stabilità della persona.

Attraverso queste azioni, abbiamo gettato le basi per un cambiamento culturale interno duraturo, orientato alla valorizzazione di ogni persona, affinché ciascun membro del nostro *team* possa esprimersi e dare il proprio contributo, facendo la differenza al di là di ogni differenza. Anche grazie a queste iniziative, nel 2025 non abbiamo rilevato alcun episodio di discriminazione presso la nostra azienda.

Seppure senza procedure dedicate, anche nella determinazione della retribuzione seguiamo prassi eque e basate sul merito: lo stipendio di assunzione è superiore alla paga base contrattuale e a fine anno valutiamo premi e aumenti retributivi, connessi ai risultati del lavoratore. Di seguito riportiamo due rapporti di retribuzione annuale che a nostro avviso restituiscono un'immagine fedele dell'andamento dell'equità retributiva.

Rapporti di retribuzione totale annuale	
Rapporto fra la retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana di tutti gli altri dipendenti	3,62
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione di tutti gli altri dipendenti	5,90

Per favorire la conciliazione tra vita privata e professionale abbiamo introdotto alcune misure concrete, quali la flessibilità oraria, la possibilità di usufruire di congedi estesi per i genitori e la modalità di lavoro agile. Inoltre, abbiamo attivato la piattaforma digitale **Parentsmile**, che mette a disposizione servizi professionali dedicati alla salute e al benessere delle famiglie, fruibili sia a domicilio che tramite videoconsulto. Grazie a questa collaborazione, garantiamo a tutte le nostre persone un accesso continuativo a consulenze specialistiche, webinar, live streaming e al servizio **Care Advocate**, che supporta ogni nucleo familiare nell'individuare le soluzioni più adatte alle proprie esigenze.

Non solo: la convenzione con **In Salus Lecco** consente ai nostri dipendenti di accedere a tariffe agevolate per visite mediche e prestazioni sanitarie; a questa misura abbiamo affiancato l'adesione al fondo sanitario integrativo **Metasalute** e una **polizza infortuni** aziendale dedicata ai lavoratori.

Completano il pacchetto di benefit l'uso promiscuo delle **auto aziendali** e l'accesso a una **mensa gratuita**, pensati per favorire il benessere quotidiano e agevolare l'equilibrio tra esigenze personali e impegni lavorativi.

Valorizziamo le nostre persone anche attraverso un forte impegno nella **formazione**, che va ben oltre gli obblighi di legge. Crediamo, infatti, che lo sviluppo delle competenze sia un pilastro fondamentale per la crescita individuale e per il successo collettivo. I nostri percorsi formativi mirano a rafforzare sia le competenze tecniche che quelle trasversali, con l'obiettivo di accompagnare ogni persona in un percorso di evoluzione professionale consapevole e continuo.

Ore medie di formazione annua per genere e categoria d'impiego	
Per genere	
<i>Donne</i>	45,2
<i>Uomini</i>	81,3
Per categoria d'impiego	
<i>Quadri</i>	–
<i>Impiegati</i>	84,7
TOTALE	75,3

La formazione erogata nel 2025 ha riguardato diverse tematiche e coinvolto diversi strumenti, fra cui il training on the job, svolto sia in sede sia presso i cantieri dei clienti, e la formazione tecnica verticale sui software in uso o di prossimo impiego, erogata in collaborazione con partner e fornitori tecnologici.

Le basi dell'automazione che adottiamo, inoltre, sono state fornite alle risorse junior tramite la nostra Academy aziendale, un progetto strategico rivolto sia ai dipendenti sia a studenti e universitari, concepito per condividere il know how tecnico, creando un ponte diretto con il mondo della formazione. L'iniziativa, sviluppata a partire da un'analisi delle competenze interne, mira a definire un percorso strutturato di crescita continua, orientato allo sviluppo professionale e alla valorizzazione del capitale umano.

I contenuti dell'Academy, erogati da figure chiave interne, si articolano in quattro aree tematiche:

- Knowledge & Technical Skills – potenziamento delle competenze tecniche e specialistiche;
- Learning & Development – promozione dell'apprendimento continuo e dello sviluppo personale;
- Brand Identity & Corporate Values – valorizzazione dell'identità aziendale e dei nostri valori fondanti;
- Smart Selling Skills – sviluppo di competenze commerciali e relazionali.

A supporto del progetto è stata messa a disposizione dei collaboratori una piattaforma di e learning personalizzata, con contenuti aggiornati e facilmente accessibili per lo sviluppo di hard e soft skill; nei temi non tecnici affrontati rientrano, in particolare, quelli relativi alla parità di genere, oltre che su corsi erogati da Parentsmile e dedicati a mindfulness, educazione alimentare, gestione finanziaria del patrimonio.

4.1.1 La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro

Pur operando principalmente in un contesto d'ufficio, dove i rischi sono inferiori rispetto ad altri ambienti lavorativi, la tutela della salute e della sicurezza rimane un impegno imprescindibile. Riteniamo che ogni ambiente di lavoro debba garantire condizioni ottimali di benessere, prevenzione e protezione, e per questo investiamo con determinazione in sistemi strutturati e pratiche virtuose, andando ben oltre gli obblighi normativi.

Oltre al rigoroso rispetto della normativa nazionale vigente (in particolare del decreto legislativo 81/2008), abbiamo scelto di adottare un sistema di gestione certificato secondo la norma **UNI EN ISO 45001:2023**, che ci consente di strutturare e monitorare in modo proattivo tutte le attività legate alla prevenzione dei rischi e alla promozione del benessere aziendale.

Seguendo quanto richiesto dalla normativa e dal modello organizzativo previsto dalla certificazione, abbiamo implementato un processo sistematico di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi, che si basa sull'analisi del contesto operativo, sull'ascolto delle parti interessate e sulla mappatura dei processi aziendali. Questo approccio, fondato sulla metodologia *Plan-Do-Check-Act* (PDCA), ci permette di pianificare, attuare, monitorare e migliorare continuamente le misure di prevenzione e mitigazione, anticipando potenziali criticità e gestendo in modo efficace anche gli impatti generati dai rapporti di business.

Attraverso la collaborazione con il medico competente garantiamo, inoltre, i servizi di sorveglianza sanitaria previsti dalla legge e tuteliamo attivamente la salute dei lavoratori tramite campagne informative, iniziative di prevenzione e programmi dedicati al benessere fisico e mentale.

La partecipazione e la consultazione dei lavoratori sono elementi centrali del nostro sistema: le persone sono coinvolte nella definizione delle politiche e dei programmi di salute e sicurezza anche tramite il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Inoltre, ogni lavoratore ha il diritto di effettuare segnalazioni relative a questi temi senza alcun rischio di ritorsione.

La formazione continua costituisce un pilastro fondamentale del nostro approccio a questo ambito: tutti i dipendenti ricevono una formazione generale e specifica commisurata al livello di rischio, con aggiornamenti periodici e verifiche dell'apprendimento. I percorsi formativi sono progettati per sviluppare competenze pratiche e per accrescere la consapevolezza rispetto ai comportamenti sicuri da adottare.

Grazie a questo insieme integrato di politiche, processi e iniziative, nel 2025 non si è verificato alcun infortunio, un risultato che ci restituisce la solidità del nostro sistema e l'importanza della cultura della prevenzione.

Infortuni per i lavoratori dipendenti ¹	
Ore uomo lavorate	61.845,5
Infortuni registrabili	0
Infortuni gravi	0
Incidenti mortali	0
Tasso infortuni	0
Tasso infortuni gravi	0
Tasso incidenti mortali	0

Infine, come previsto dal sistema ISO 45001, dedichiamo particolare attenzione alla prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza derivanti da attività esterne, appalti e collaborazioni, integrando la valutazione dei rischi nei processi aziendali e promuovendo una cultura organizzativa orientata alla responsabilità sociale e alla sostenibilità.

¹ I tassi di infortunio sono stati calcolati dividendo il numero di infortuni per le ore uomo lavorate e moltiplicando il risultato per un milione. Gli infortuni **registrabili** sono quelli con prognosi superiore a due giorni, inclusi gli infortuni gravi e gli incidenti mortali. Sono stati inclusi gli infortuni avvenuti in itinere solo nel caso in cui il trasporto fosse stato organizzato dall'azienda. Gli infortuni gravi sono quelli che causano invalidità permanente e quelli con prognosi superiore a sei mesi; non includono gli infortuni mortali e abbracciano quelli in itinere solo nei casi in cui il trasporto è stato organizzato dalla nostra realtà.

4.2 Sostegno alle comunità locali

Crediamo che il valore generato dalle nostre attività non debba fermarsi ai confini aziendali, ma estendersi al territorio in cui operiamo.

Il nostro contributo passa innanzitutto dalle assunzioni: privilegiamo, quando possibile, il reclutamento di personale dalle zone limitrofe, in particolare per i nostri *senior manager*¹, che sono espressi interamente dalla comunità locale². Poniamo attenzione anche alla prossimità geografica delle forniture, favorendo – laddove tecnicamente ed economicamente sostenibile – partner situati nelle medesime zone³. Ciò vale per circa il 50% dei fornitori di servizi di manodopera impiegati nella costruzione dei quadri nei nostri appalti e per circa il 10% dei fornitori di materiali⁴.

Un secondo, ampio capitolo, della nostra attenzione verso le comunità con cui entriamo in contatto coincide con il sostegno a progetti sociali, educativi e orientativi che riflettono i nostri valori; oltre a condividere il valore che produciamo, queste iniziative ci aiutano a costruire relazioni responsabili e durature con gli stakeholder locali, promuovendo un dialogo aperto e trasparente.

Collaboriamo attivamente con enti locali, scuole, università e associazioni – tra cui **Confindustria Bergamo e Lecco**, attraverso la quale partecipiamo in modo strutturato alla vita economica e sociale del territorio – contribuendo alla diffusione della cultura digitale e all'orientamento delle nuove generazioni verso le discipline STEM. Per fare la nostra parte nella costruzione di un ecosistema inclusivo e innovativo, inoltre, prendiamo parte a progetti di formazione, mentoring e talent attraction che favoriscono l'occupabilità e la crescita professionale, in particolare di giovani e donne.

Nello specifico, nel 2025 abbiamo sostenuto la formazione dei giovani tecnici del futuro, fornendo co-docenze gratuite presso l'**ITS Lombardia Meccatronica**; questa iniziativa ci ha permesso di consolidare il rapporto con gli istituti di alta specializzazione e contribuire allo sviluppo delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Sul fronte dell'orientamento, invece, abbiamo partecipato al **Career Day del Politecnico di Milano** e alle giornate dedicate, organizzate con **Confindustria Lecco** e con le scuole del territorio, condividendo testimonianze e supportando gli studenti nelle loro scelte formative e professionali. Non solo: abbiamo aderito poi al **PMI Day**, un'iniziativa rivolta agli studenti di seconda media che favorisce il primo contatto con il mondo del lavoro e supporta il loro percorso di orientamento verso la scuola superiore.

¹I CEO e le prime linee.

²Cioè le persone che abitano le zone limitrofe alla sede di Brivio, tra Lecco e Bergamo.

³Fare riferimento alla nota precedente.

⁴Si specifica che dal conteggio dei fornitori di materiali sono stati esclusi quelli elettrici, per cui ci approvvigioniamo da grandi gruppi industriali.

A queste iniziative si affianca il sostegno a numerosi progetti scolastici locali, con l'obiettivo di rafforzare il collegamento tra scuola e impresa, e promuovere la cultura della formazione tecnica e professionale. In questo contesto si inserisce anche l'apertura dell'Academy aziendale agli studenti, che ci consente di condividere il nostro know how tecnico e mantenere un dialogo continuo con le nuove generazioni.⁵

Consapevoli che le necessità del territorio in cui operiamo non si limitano a quelle educative, nel 2025 abbiamo sostenuto il **Banco Alimentare** sia attraverso un contributo economico, sia partecipando a una giornata di volontariato presso le loro sedi: il nostro team ha affiancato i volontari nelle attività di smistamento dei prodotti, contribuendo fattivamente alla preparazione dei beni destinati alle famiglie in situazioni di fragilità.

⁵Per ulteriori approfondimenti, fare riferimento al paragrafo 4.1.

5 IMPEGNO AMBIENTALE

Siamo convinti che anche l'ingegneria possa fornire il proprio contributo nella sfida ambientale che interessa tutti noi. Ogni progetto, ogni soluzione tecnica, ogni innovazione può, infatti, aspirare a integrarsi armoniosamente con l'ambiente che ci circonda. Anche per questo motivo, la nostra azienda vede nella tutela ambientale non solo un dovere etico, ma anche un'opportunità strategica.

L'esempio più tangibile è il fatto che i nostri software da sempre sono ideati con un'attenzione al tema dell'efficienza energetica, sia per creare un vantaggio competitivo per i clienti sia per ridurre l'impatto ambientale delle nostre soluzioni a valle.



5.1 Energia e clima

I cambiamenti climatici e la crisi ambientale stanno ridefinendo la disponibilità delle risorse naturali, alimentando tensioni e instabilità che si riflettono direttamente sui mercati globali. In questo contesto, pur non essendo un'azienda produttiva, siamo consapevoli di doverci assumere delle responsabilità in merito.

La nostra struttura è composta esclusivamente da uffici con consumi idrici limitati all'uso civile e una produzione di rifiuti prevalentemente urbana. Pur trattandosi di impatti ridotti se confrontati con quelli di uno stabilimento produttivo, adottiamo comunque buone pratiche per mitigarli, quali l'attenzione all'utilizzo della risorsa idrica e la gestione accurata della raccolta differenziata.

In particolare, dato il carattere delle nostre attività, gestiamo oculatamente il fine vita dei personal computer, la tipologia di rifiuto più significativa in quanto classificata come RAEE (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche). Quando un dispositivo non garantisce più livelli ottimali di performance, ne estendiamo l'utilizzo destinandolo a funzioni secondarie come, ad esempio, la formazione o la creazione di unità di backup. Solo quando risulta definitivamente non funzionale provvediamo al suo smaltimento, cedendoli ai nostri collaboratori a un prezzo simbolico come dotazione personale se le funzionalità lo permettono.

Sappiamo che l'impatto ambientale delle nostre attività è connesso principalmente ai consumi energetici e alle relative emissioni climalteranti.

Nel nostro percorso di miglioramento dell'efficienza e di riduzione dei consumi, segnaliamo che dal 2018 ci siamo spostati in una nuova sede, ristrutturata contemplando criteri di sostenibilità ambientale; gli interventi effettuati hanno riguardato l'efficientamento strutturale, termotecnico e illuminotecnico, attraverso soluzioni come le contropareti in cartongesso, l'isolamento con lana di roccia e l'installazione di faretti LED.

Nel 2025 i nostri consumi energetici derivano principalmente dal parco auto aziendale, utilizzato per gli spostamenti dei tecnici presso i clienti, e sono essenzialmente connessi agli utilizzi di gasolio (60%) e benzina (27%), con una quota minore legata all'utilizzo dell'elettricità.

Energia utilizzata all'interno dell'organizzazione (GJ)	Totale
Energia non rinnovabile utilizzata ¹	442,6
<i>di cui benzina</i>	136,7
<i>di cui gasolio</i>	305,7
Elettricità acquistata da rete	71,5
Totale energia utilizzata	514,1

¹ Fonte fattori di conversione: ISPRA coefficienti standard nazionali 2024;

- Benzina: 0,0319 GJ/l;
- Gasolio: 0,0358 GJ/l.

In relazione ai nostri consumi energetici interni abbiamo quantificato le emissioni di gas a effetto serra generate, facendo riferimento alle definizioni di scope 1 e scope 2 utilizzate del Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), uno dei principali standard internazionali per la misurazione dell'impronta carbonica.

- Le emissioni di **scope 1** includono quelle **dirette**, generate cioè da fonti di proprietà o sotto il nostro controllo. Nel periodo di rendicontazione, le uniche emissioni dirette riconducibili alle attività aziendali sono proprio quelle legate all'utilizzo di combustibili per il parco macchine. Per il 2025 questa categoria emissiva ha rappresentato la voce prevalente, costituendo circa i quattro quinti¹ delle emissioni totali.
- Le emissioni di **scope 2**, invece, sono quelle indirette, derivanti dalla produzione di energia acquistata esternamente e da noi consumata. Per questa seconda categoria, che nelle nostre attività ha un'incidenza minore, il calcolo può essere effettuato secondo due approcci:
 - **Location based**: utilizza fattori di emissione riferiti al mix energetico medio nazionale del Paese in cui opera l'organizzazione – nel nostro caso l'Italia. I dati impiegati provengono da fonti ufficiali, come agenzie governative o enti energetici nazionali.
 - **Market based**: prevede fattori di emissione specifici che riflettono le scelte contrattuali aziendali relativamente agli approvvigionamenti energetici da rete, tra cui energia elettrica da fonti rinnovabili. Per la quota di energia elettrica non certificata, si applica il fattore di emissione corrispondente al mix residuo nazionale, che rappresenta il mix medio di fonti di approvvigionamento elettrico non coperte da garanzie di origine (o altri meccanismi di tracciamento affidabili).

¹ Il calcolo fa riferimento al totale di emissioni scope 1 e scope 2 location based.

Emissioni di gas a effetto serra (t CO ₂ eq.)	
Emissioni di gas serra dirette – <i>scope 1</i> ²	32,4
di cui da combustione di benzina	9,7
di cui da combustione di gasolio	22,8
Emissioni indirette da energia importata (<i>scope 2</i>) – <i>location based</i> ³	6,2
Emissioni indirette da energia importata (<i>scope 2</i>) – <i>market based</i> ⁴	9,9
TOTALE Scope 1 e 2 <i>location based</i>	38,6

Oltre ai valori assoluti, monitoriamo l'intensità energetica e delle emissioni rapportate al fatturato. L'osservazione continuativa di questi indicatori ci consente di contestualizzare l'andamento dei consumi rispetto alla crescita del business: possiamo così distinguere se le variazioni nei dati ambientali sono un effetto naturale dell'aumento dei volumi di attività o se, al contrario, rappresentano segnali di potenziali inefficienze su cui intervenire.

Intensità energetica	0,132 GJ/K€
Intensità delle emissioni di GHG ⁵	0,010 tCO ₂ e/K€

² Fonte fattori di emissione: Department for Energy Security and Net Zero, Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025, Government of the United Kingdom.

- Benzina: 0,071 tCO₂e/GJ;
- Gasolio: 0,074 tCO₂e/GJ.

³ Fattore di emissione: 0,087 tCO₂e/GJ; Ecoinvent 3.12, market for electricity, medium voltage, IT.

⁴ Fattore di emissione: 0,139 tCO₂e/GJ; Ecoinvent 3.12, electricity, medium voltage, residual mix, IT.⁵ Abbiamo fatto riferimento alle emissioni di gas ad effetto serra considerando quelle di scope 1 e scope 2 calcolate con il metodo *Location based*.

TABELLA OBIETTIVI

Avviare un percorso di rendicontazione di sostenibilità significa integrare in modo strutturato tali tematiche all'interno della visione strategica aziendale, perseguendo un approccio orientato al miglioramento continuo e alla creazione di valore nel lungo periodo in relazione ai fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

In coerenza con questo indirizzo, sono stati individuati e formalizzati specifici obiettivi di sostenibilità, definiti a partire dalle tematiche ritenute maggiormente rilevanti per l'organizzazione e sintetizzati nella tabella seguente.

Ambito	Tema materiale	Obiettivo	Target al 2027
Ambientale	Efficienza energetica e riduzione delle emissioni di gas serra	<i>Ridurre le emissioni climalteranti prodotte agendo sulle scelte in ambito energetico</i>	Avviare contratti di acquisto di energia elettrica rinnovabile con Garanzie d'Origine (GO).
			Formalizzare pratiche di <i>car sharing</i> per limitare ulteriori ampliamenti del parco auto aziendale.
Sociale	Valorizzazione delle persone e cultura dell'inclusione	<i>Aumentare il benessere e la soddisfazione dei lavoratori e garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale per tutti</i>	Aggiornare l'analisi di clima aziendale.
			Sviluppare <i>Academy partnership</i> che aumentino le competenze e l' <i>expertise</i> del personale.
			Mantenere le certificazioni UNI PdR 125:2022 e UNI EN ISO 45001.
			Sviluppare percorsi di carriera e crescita professionale strutturati e personalizzati per i dipendenti.
	Relazioni con le comunità locali	<i>Contribuire allo sviluppo del territorio locale con particolare attenzione all'orientamento delle nuove generazioni verso le discipline STEM</i>	Erogare formazione scientifica presso le comunità locali.
			Proseguire nel fornire orientamento a giovani, in particolare donne, per favorire la <i>talent attraction</i>
Governance	Etica, trasparenza e resilienza del modello di business	<i>Assicurare la continuità del business e l'integrità dei processi aziendali</i>	Avviare un percorso formativo sulle tematiche ESG che coinvolga i membri del CdA e/o la popolazione aziendale.
			Adottare la ISO 27001.
			Adottare il MOG 231 e/o dello strumento di <i>whistleblowing</i> .
			Mantenere la UNI EN ISO 9001.
			Mappare le certificazioni ESG lungo la catena di fornitura locale.
			Formalizzare la gestione della proprietà intellettuale nei rapporti con clienti e dipendenti.

APPENDICI

Modalità di gestione degli impatti

Tipologia	Dove	Descrizione	Informazioni aggiuntive
EFFICIENZA ENERGETICA E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA			
Mitigazione dei cambiamenti climatici			
Impatto negativo attuale	Operazioni proprie	Emissioni di gas ad effetto serra	I consumi energetici legati alle attività d'ufficio e all'utilizzo delle auto aziendali causano l'emissione di gas climalteranti.
Energia			
Impatto negativo attuale	Operazioni proprie	Consumo energetico	Le attività legate all'ufficio (come riscaldamento/raffreddamento, illuminazione e server) determinano un consumo di energia. I cambiamenti climatici possono incidere significativamente sulla disponibilità delle risorse, generando conflitti e instabilità che si riflettono sui mercati globali dell'energia. Tali dinamiche possono comportare un incremento dei costi energetici.
Rischio attuale, Opportunità attuale	A monte/ Operazioni proprie/ A valle	Costi energetici	I cambiamenti climatici possono incidere significativamente sulla disponibilità delle risorse lungo tutta la catena del valore, generando conflitti e instabilità che si riflettono sui mercati globali dell'energia. Tali dinamiche possono comportare un incremento dei costi energetici. Per mitigare i consumi energetici Iematech nel 2018 ha ristrutturato la sede con un intervento che ha portato a un efficientamento strutturale, termotecnico e illuminotecnico, contribuendo concretamente alla sostenibilità delle attività.
VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E CULTURA DELL'INCLUSIONE			
Parità di trattamento e di opportunità per tutti			
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Inclusività	L'azienda promuove un ambiente di lavoro equo e inclusivo, anche tramite l'adozione volontaria della norma UNI/PdR 125:2022 in riferimento alla parità di genere. Garantisce una retribuzione equa per tutti. Essendo un'azienda STEM, riscontriamo una predominanza di candidati uomini già nella fase di ingresso, il che rappresenta una sfida in termini di diversità. Tuttavia, assicuriamo che nei processi di selezione e assunzione non vi sia alcuna forma di discriminazione, indipendentemente da genere, etnia, orientamento o qualsiasi altra caratteristica personale.
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Formazione professionale gratuita	L'azienda investe nella formazione professionale continua dei propri dipendenti, offrendo corsi di formazione oltre gli obblighi di legge. Dal 2023 è stata creata un'Accademy interna per l'erogazione di formazione specialistica sull'automazione industriale.
Opportunità potenziale	Operazioni proprie	Attrazione dei talenti e retention del personale	Iematech è fortemente impegnata in attività di orientamento: dalle scuole superiori alle medie (tramite iniziative come i PMI Days), fino ai Career Days universitari, con l'obiettivo di promuovere le discipline STEM e far conoscere il settore.

Tipologia	Dove	Descrizione	Informazioni aggiuntive
Condizioni di lavoro			
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Condizioni di lavoro	Tutti i lavoratori di IEMATECH, nonostante la stagionalità del lavoro, sono lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, e beneficiano delle relative tutele e condizioni. Attualmente non è presente una rappresentanza sindacale unitaria (RSU).
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Welfare e condizioni aggiuntive	L'azienda offre ai dipendenti l'accesso gratuito alla mensa, la possibilità di usufruire di Parentsmile (una piattaforma digitale che offre servizi volti al benessere delle famiglie), e offre sconti sulle visite mediche tramite In Salus Lecco. Sostegno e dialogo con i lavoratori per consentire equilibrio vita privata e professionale. Smart working non presente (per l'entità del lavoro svolto, anche se a volte concesso in base alle esigenze personali).
Impatto negativo attuale	Operazioni proprie	Salute e sicurezza	Iematech è certificata secondo lo standard UNI EN ISO 45001 e presidia la tematica della gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Tutti i lavoratori ricevono una formazione periodica e mirata, in linea con i requisiti normativi nazionali vigenti. Le attività aziendali presentano due tipologie di lavoro e rischi correlati: - lavoro d'ufficio: i lavoratori utilizzano sedie ergonomiche, pause come da indicazioni del D.Lgs 81/2008 - lavoro in loco: rischio più elevato (i lavoratori sono esposti ad alte tensioni). L'azienda si avvale del supporto di terzisti quadristi ed in questo modo i propri dipendenti sono meno esposti al rischio.
Rischio attuale, Opportunità potenziale	Operazioni proprie	Attrazione dei talenti e retention del personale	L'azienda registra una carenza di studenti, in particolare nei percorsi legati all'automazione. Tra quelli presenti, non tutti scelgono questa specializzazione. Di recente si nota una lieve crescita nella partecipazione femminile, ma le difficoltà nel reperire personale qualificato restano significative. Iematech è già fortemente impegnata in attività di orientamento: dalle scuole superiori alle medie (tramite iniziative come i PMI Days), fino ai Career Days universitari, con l'obiettivo di promuovere le discipline STEM e far conoscere il settore. Tuttavia, un maggiore focus su sicurezza, benessere, formazione e sviluppo può creare un ambiente di lavoro attrattivo per ingegneri e tecnici specializzati, che oltre a favorire nuovi ingressi permetterebbe di trattenere maggiormente i talenti all'interno dell'azienda.
RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI			
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità			
Impatto positivo attuale, Opportunità attuale	Operazioni proprie	Sviluppo delle comunità locali	Iematech è attivamente coinvolta nello sviluppo di iniziative in collaborazione con associazioni, enti di formazione (tra cui ITS, Politecnico di Milano e Università di Bergamo) e istituzioni locali. L'azienda sostiene progetti solidali attraverso donazioni, come quelle al Banco Alimentare, sponsorizzazioni e attività di volontariato. Inoltre, è associata a Confindustria Lecco e Bergamo, rafforzando il proprio legame con il tessuto produttivo del territorio. Il mantenimento e/o l'estensione di attività sul territorio e di partnership con enti locali e università (anche rivolto alle giovani donne per favorirne l'ingresso nelle discipline STEM) può portare a benefici di immagine.

Tipologia	Dove	Descrizione	Informazioni aggiuntive
ETICA, TRASPARENZA E RESILIENZA DEL MODELLO DI BUSINESS			
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento			
Rischio attuale	Operazioni proprie	Ritardi nei pagamenti da parte dei clienti	Il verificarsi di mancati pagamenti da parte del cliente genera tensioni nella gestione della liquidità, con il rischio di ritardi nei versamenti ai dipendenti di Iematech e difficoltà nell'accesso al credito bancario.
Protezione degli informatori			
Opportunità attuale	Operazioni proprie	Canale delle segnalazioni	L'azienda attualmente presenta un canale di segnalazione legato al sistema di gestione per la parità di genere, inoltre fornisce la possibilità di inviare <u>email</u> (anonime o meno) per l'effettuazione di segnalazioni.
Cultura d'impresa			
Impatto positivo attuale, Opportunità attuale	Operazioni proprie	Equilibrio e solidità del business	L'azienda adotta principi etici chiari e pratiche di gestione trasparente, formalizzati attraverso il Codice Etico inoltre ha identificato i referenti ESG e determinate le risorse economiche necessarie a tale funzione.
Opportunità attuale	Operazioni proprie	Riduzione dei costi legali e reputazionali	Iematech ha l'intenzione di adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) per prevenire reati commessi dai propri dipendenti o collaboratori, come corruzione, frode e reati ambientali, evitando così responsabilità amministrativa per la società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Qualità dei prodotti	L'azienda tutela la qualità e l'affidabilità dei prodotti attraverso l'adozione di un sistema di gestione certificato ISO 9001.
Opportunità potenziale	Operazioni proprie	Attrazione di nuovi investimenti	La strutturazione di una governance improntata alla sostenibilità ESG può attrarre ulteriori investitori. Attualmente il primo approccio alle tematiche ESG è affrontato dal CEO, ma l'azienda prevede nel lungo periodo (>5 anni) di implementare figure di governance in ambito ESG.
Opportunità attuale	Operazioni proprie	Vantaggio competitivo	Offrire un servizio non solo tecnicamente eccellente ma anche eticamente e socialmente responsabile, tramite una selezione accurata dei fornitori e l'impegno alla sostenibilità aziendale, permette una differenziazione competitiva sul mercato.
Rischio attuale	A monte/ operazioni proprie/ A valle	Proprietà intellettuale	L'azienda gestisce il rischio internamente formando e rendendo consapevoli i propri dipendenti, ma ciò non esclude che possa verificarsi l'infrazione della proprietà intellettuale.



GRI Content Index

GRI Content Index					
Dichiarazione d'uso	Iematech S.r.l. ha rendicontato le informazioni contenute in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2025- 31/12/2025 in conformità agli Standard GRI				
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali- versione 2021				
Standard di settore GRI pertinente	Non applicabile				
Standard GRI	Informativa	Ubicazione Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivazione	Spiegazione
Informative Generali					
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	1.1	omissioni non applicabili		
	2-2 Entità incluse nel perimetro di rendicontazione	2.1			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenze e contatti di riferimento	2.1			
	2-4 Aggiornamento delle informazioni	Non applicabile in quanto primo anno di rendicontazione			
	2-5 Assicurazione esterna	2.1			
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	1.3			
	2-7 Dipendenti	4.1			
	2-8 Lavoratori che non sono dipendenti	4.1			
	2-9 Governance e composizione degli organi di governo	3.1			
	2-10 Nomina e selezione degli organi di governo	3.1			
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	3.1			
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella gestione degli impatti	3.1			
	2-13 Delega delle responsabilità nella gestione degli impatti	3.1			
	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nella rendicontazione della sostenibilità	2.1			
	2-15 Conflitti d'interesse	3.2			
	2-16 Comunicazione delle criticità	3.2			
	2-17 Competenze del più alto organo di governo	3.1			

Tipologia	Dove	Descrizione	Informazioni aggiuntive
Condizioni di lavoro			
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Condizioni di lavoro	Tutti i lavoratori di IEMATECH, nonostante la stagionalità del lavoro, sono lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, e beneficiano delle relative tutele e condizioni. Attualmente non è presente una rappresentanza sindacale unitaria (RSU).
Impatto positivo attuale	Operazioni proprie	Welfare e condizioni aggiuntive	L'azienda offre ai dipendenti l'accesso gratuito alla mensa, la possibilità di usufruire di Parentsmile (una piattaforma digitale che offre servizi volti al benessere delle famiglie), e offre sconti sulle visite mediche tramite In Salus Lecco. Sostegno e dialogo con i lavoratori per consentire equilibrio vita privata e professionale. Smart working non presente (per l'entità del lavoro svolto, anche se a volte concesso in base alle esigenze personali).
Impatto negativo attuale	Operazioni proprie	Salute e sicurezza	Iematech è certificata secondo lo standard UNI EN ISO 45001 e presidia la tematica della gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Tutti i lavoratori ricevono una formazione periodica e mirata, in linea con i requisiti normativi nazionali vigenti. Le attività aziendali presentano due tipologie di lavoro e rischi correlati: - lavoro d'ufficio: i lavoratori utilizzano sedie ergonomiche, pause come da indicazioni del D.Lgs 81/2008 - lavoro in loco: rischio più elevato (i lavoratori sono esposti ad alte tensioni). L'azienda si avvale del supporto di terzisti quadristi ed in questo modo i propri dipendenti sono meno esposti al rischio.
Rischio attuale, Opportunità potenziale	Operazioni proprie	Attrazione dei talenti e retention del personale	L'azienda registra una carenza di studenti, in particolare nei percorsi legati all'automazione. Tra quelli presenti, non tutti scelgono questa specializzazione. Di recente si nota una lieve crescita nella partecipazione femminile, ma le difficoltà nel reperire personale qualificato restano significative. Iematech è già fortemente impegnata in attività di orientamento: dalle scuole superiori alle medie (tramite iniziative come i PMI Days), fino ai Career Days universitari, con l'obiettivo di promuovere le discipline STEM e far conoscere il settore. Tuttavia, un maggiore focus su sicurezza, benessere, formazione e sviluppo può creare un ambiente di lavoro attrattivo per ingegneri e tecnici specializzati, che oltre a favorire nuovi ingressi permetterebbe di trattenere maggiormente i talenti all'interno dell'azienda.
RELAZIONI CON LE COMUNITÀ LOCALI			
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità			
Impatto positivo attuale, Opportunità attuale	Operazioni proprie	Sviluppo delle comunità locali	Iematech è attivamente coinvolta nello sviluppo di iniziative in collaborazione con associazioni, enti di formazione (tra cui ITS, Politecnico di Milano e Università di Bergamo) e istituzioni locali. L'azienda sostiene progetti solidali attraverso donazioni, come quelle al Banco Alimentare, sponsorizzazioni e attività di volontariato. Inoltre, è associata a Confindustria Lecco e Bergamo, rafforzando il proprio legame con il tessuto produttivo del territorio. Il mantenimento e/o l'estensione di attività sul territorio e di partnership con enti locali e università (anche rivolto alle giovani donne per favorirne l'ingresso nelle discipline STEM) può portare a benefici di immagine.

Standard GRI	Informativa	Ubicazione Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivazione	Spiegazione
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.1.1			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.1.1			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.1.1			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.1.1			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.1.1			
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.1.1			
	403-10 Malattie professionali	4.1.1			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.1			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.1, 4.1			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.1			
Relazioni con le comunità locali					
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2 Proporzioni di senior manager assunti dalla comunità locale	4.2			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali. Sponsorizzazioni territoriali	4.2			
Efficienza energetica e riduzione delle emissioni di gas serra					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.1			
	302-3 Intensità energetica	5.1			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Scope 1	5.1			
	305-2 Scope 2	5.1			
	305-4 Intensità delle emissioni	5.1			