



FIORAVANTI
LOGISTICS SOLUTIONS

REPORT SOSTENIBILITÀ

2025

barbieri@icravanli.com> ha scritto:

is intended only for the
information and should
be not the named
your system. Ref. 1. D.

[Go to page](#)

David Wilson

[illegible]

ALL PAGE 5 (CD)

subject will

1. <u>Nome e Cognome</u> (nome e cognome) <u>Indirizzo</u> <u>Città</u>	2. <u>Numero di telefono</u> <u>Indirizzo e-mail</u>	3. <u>Indirizzo di nascita</u> <u>Città di nascita</u>
4. <u>Indirizzo di residenza</u> <u>Città di residenza</u>	5. <u>Indirizzo di lavoro</u> <u>Città di lavoro</u>	6. <u>Indirizzo di studio</u> <u>Città di studio</u>

Page 1

Page 7

PAGE

Page 4

[illegible]

Page 10

Page 5 (Continued)

1999

1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 2679, 26

[illegible]

© 2001 Blackwell Science Ltd

1

*"In ogni azione responsabile si nasconde il potere di
ispirare un cambiamento globale".*

Questo Bilancio è la prova che insieme
possiamo fare la differenza.

*Con gratitudine per il vostro esempio,
la Direzione di ALA*



Sede legale
Milano (MI) Via Valtellina 0018,
20159

www.fioravanti.com
info@fioravanti.com

Nota Metodologica [Gri 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5]..	5	Profilo Ambientale.....	32
Lettera Agli Stakeholders	7	La Sensibilità Ambientale Di Fioravanti S.R.L. ...	33
Company Profile.....	8	Energia [Gri 302]	34
Chi Siamo [Gri 2-6]	9	Emissioni [Gri 305].....	39
Milestone	11	Profilo Sociale	42
I Nostri Valori.....	12	Il Rispetto Dell'uomo Secondo Fioravanti S.R.L.	43
La Corporate Governance [Gri 2-9].....	13	Occupazione [Gri 401]	44
Organigramma Aziendale.....	14	Salute E Sicurezza Sul Lavoro [Gri 403]	47
Dati Finanziari.....	15	Formazione E Istruzione [Gri 404]	53
Compliance E Certificazioni	16	Diversita' E Pari Opportunita' [Gri 405].....	56
La Sostenibilità In Fioravanti S.R.L.	20	Non Discriminazione [Gri 406]	58
Gli Stakeholders [Gri 2-29]	21	Privacy Dei Clienti [Gri 418]	61
L'analisi Di Materialità	23	Obiettivi.....	62
Profilo Di Governance	26	Stato Avanzamento Obiettivi	63
Performance Economiche [Gri 201].....	28	Gri Index	64
Anticorruzione [Gri 205]	30		

NOTA METODOLOGICA [GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4; 2-5]¹

Il Report di Sostenibilità di FIORAVANTI S.R.L. è un documento annuale di carattere volontario che l'azienda ha deciso di redigere per la prima volta, così da presentare in maniera chiara e trasparente le performance ed i progressi compiuti in merito alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) e il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDGs).

FIORAVANTI S.R.L. è un'azienda privata identificata nella forma giuridica di società di capitali (srl) attiva nel settore dei trasporti (ATECO 52.26.0) ed operante nei mercati internazionali, con un particolare focus su Asia, Medio Oriente e Paesi dell'ex URSS.

Le entità incluse nella rendicontazione riguardano le attività principali delle seguenti sedi operative:

- MILANO (MI) VIA VALTELLINA 0018 cap 20159, sede legale amministrativa
- SESTO FIORENTINO (FI) VIA VOLTURNO 10/12 cap 50019, frazione OSMANNORO, filiale
- GENOVA (GE) VIA DE MARINI 1 cap 16149, stradario 22020, filiale
- CONCOREZZO (MB) VIA MONTE ROSA 28 cap 20863, filiale
- CORANA (PV) VIA SLINGRINI SNC cap 27050, filiale, deposito
- TRIESTE (TS) PUNTO FRANCO PALAZ. EX CULP-U 36 cap 34123, filiale
- MONRUPINO (TS) AUTOPORTO DI FERNETTI SNC cap 34016, uffici
- SAN DORLIGO DELLA VALLE DOLINA (TS) VIA TRAVNIK 2 cap 34018, filiale, deposito

Il presente documento, pubblicato il 30/07/2026, si riferisce al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025, coincidente con il periodo di rendicontazione del report finanziario e, salvo diversa indicazione, tutte le informazioni in esso riportate fanno riferimento esclusivamente a FIORAVANTI S.R.L. e alle sue attività. È disponibile per la consultazione sul sito internet aziendale al seguente indirizzo: www.fioravanti.com.

L'azienda non ha rendiconti finanziari consolidati sottoposti a revisione e non sono presenti distinzioni tra le attività riportate all'interno del presente documento e le attività di cui tratta il proprio bilancio finanziario.

La rendicontazione, che al momento non è sottoposta ad assurance esterna, è stata sviluppata in conformità ai Sustainability Reporting Standards, pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) ed aggiornati nel 2021, con un approccio "In Reference to", garantendo una comunicazione chiara, strutturata e coerente con le migliori pratiche internazionali di sostenibilità. La scelta di

¹ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

adottare gli Standard GRI consente di fornire un quadro completo sugli impatti economici, ambientali e sociali dell'azienda, rispondendo alle esigenze informative degli stakeholder.

I dati presentati nel Bilancio dove possibile derivano da sistemi di monitoraggio e reportistica aziendale (consumi energetici, emissioni, gestione delle risorse, performance finanziarie, ecc.) e documentazione ufficiale (es. bilanci finanziari, certificazioni, audit interni ed esterni, ecc.).

L'identificazione dei temi trattati all'interno del documento si basa sull'Analisi di Materialità, condotta attraverso il coinvolgimento di stakeholders interni ed esterni. L'analisi ha consentito di individuare le aree prioritarie su cui FIORAVANTI S.R.L. concentra il proprio impegno in termini di rendicontazione di sostenibilità.

FIORAVANTI S.R.L. è impegnata a migliorare continuamente il proprio impatto attraverso azioni concrete e misurabili, rafforzando la propria governance e promuovendo un modello di business responsabile e sostenibile.

Il presente bilancio non è stato sottoposto ad assurance esterna e non sono presenti restatement o revisioni di informazioni passate.

La persona di riferimento per il Bilancio di Sostenibilità è Simona Fioravanti, Consigliera di FIORAVANTI S.R.L., raggiungibile al seguente indirizzo mail: quality@fioravanti.com.

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Gentili Stakeholders,

con il presente Report di Sostenibilità relativo all'esercizio 2025 FIORAVANTI s.r.l. intende rinnovare il proprio impegno alla trasparenza e alla responsabilità verso tutti i portatori di interesse. Il contesto in cui operiamo è caratterizzato da trasformazioni profonde sotto il profilo ambientale, sociale, tecnologico e regolatorio; in tale scenario, la rendicontazione costituisce uno strumento essenziale per rappresentare con chiarezza gli impatti dell'organizzazione e l'evoluzione del suo modello di creazione di valore nel medio-lungo periodo.

L'assetto di governance della sostenibilità è orientato a integrare politiche, obiettivi, azioni e sistemi di monitoraggio nelle attività aziendali, promuovendo il miglioramento continuo e l'allineamento alle migliori pratiche. In questo quadro, particolare attenzione è riservata alla gestione responsabile delle risorse, alla tutela dell'ambiente, al rispetto dei diritti delle persone coinvolte e alla promozione di condotte etiche lungo i rapporti d'affari.

Il coinvolgimento degli stakeholder è parte integrante del nostro approccio. Nel corso dell'anno sono stati mantenuti canali dedicati al dialogo e al confronto, con l'intento di recepire aspettative, segnalazioni e proposte utili a orientare le decisioni e a rafforzare la qualità della rendicontazione.

Guardando avanti, l'azienda intende consolidare l'integrazione della sostenibilità nella strategia e nelle operazioni, potenziando i meccanismi di monitoraggio delle performance e la gestione dei rischi e delle opportunità, in coerenza con il quadro normativo applicabile e le migliori pratiche. L'obiettivo è rafforzare la misurabilità degli impegni e la chiarezza delle informazioni, contribuendo alla creazione di valore condiviso e duraturo per l'ecosistema di riferimento.

Ringraziamo tutti gli stakeholder per l'attenzione e il contributo costante al nostro percorso. La vostra partecipazione è fondamentale per elevare la qualità del dialogo e favorire un'evoluzione responsabile dell'organizzazione.

Cordiali saluti,

Fioravanti Claudio – Presidente del Consiglio di Amministrazione

FIORAVANTI s.r.l.



CHI SIAMO [GRI 2-6]

Fioravanti SRL è un'azienda familiare di spedizioni internazionali, assistenza doganale e logistica, con sede a Milano e diverse filiali sul territorio italiano. È stata fondata nel 1936 dal capostipite Attilio Fioravanti come agenzia doganale e, grazie alla seconda generazione guidata da Claudio Fioravanti, negli anni '70 ha iniziato a espandersi acquisendo quote di varie società di spedizioni.

Negli anni '90, con l'arrivo della terza generazione, l'azienda si è modernizzata fondando le proprie attività logistiche, impegnandosi a offrire soluzioni complete per trasporti aerei, marittimi e terrestri, nonché assistenza nelle formalità doganali, coordinamento strategico e pianificazione dei processi logistici per le aziende clienti.

In un settore altamente esigente e competitivo Fioravanti offre un ampio spettro di servizi di spedizioni internazionali, assistenza doganale e logistica che possono essere raggruppati nelle tre seguenti macroaree:

Spedizioni internazionali

Fioravanti supporta le imprese industriali e commerciali nello scambio globale di merci, offrendo soluzioni logistiche integrate ed efficienti anche per le esigenze più complesse. L'azienda gestisce trasporti multimodali via aerea, marittima e terrestre, garantendo servizi door-to-door caratterizzati da velocità, sicurezza, affidabilità e competitività economica, mantenendo al contempo una struttura flessibile per rispondere rapidamente ai cambiamenti del mercato. Accanto alle spedizioni standard, Fioravanti gestisce anche carichi eccezionali, di grandi dimensioni o peso e particolarmente critici, che richiedono personale altamente qualificato, elevati livelli di organizzazione e rigorosi sistemi di controllo. I servizi si rivolgono a mercati internazionali, con un particolare focus su Asia, Medio Oriente e Paesi dell'ex URSS.

Le soluzioni logistiche su misura servono diversi settori industriali globali, tra cui energia, oil & gas, industria mineraria e pesante, costruzioni civili e infrastrutture. Gli specialisti aziendali affiancano il cliente in tutte le fasi del progetto, dalla gestione e studi di fattibilità alla supervisione operativa, fino ai servizi di trasporto, sdoganamento, gestione ordini e copertura assicurativa globale. Grazie alla partnership esclusiva per l'Italia con il World Wide Project Consortium (WWPC), principale network internazionale di spedizionieri indipendenti specializzati in project cargo, Fioravanti si conferma un partner affidabile anche per le operazioni logistiche più complesse e strategiche.

Servizi doganali

Fioravanti offre servizi doganali completi finalizzati a garantire la piena compliance normativa nelle operazioni di importazione ed esportazione, supportando le aziende attraverso attività di

pianificazione, consulenza e gestione operativa. L'approccio integrato comprende analisi dei rischi doganali, corretta determinazione del valore in dogana, classificazione delle merci, attribuzione dell'origine e gestione delle autorizzazioni, con l'obiettivo di ridurre costi, inefficienze e rischi finanziari, operativi e reputazionali. L'azienda assiste inoltre i clienti nei processi autorizzativi, nelle certificazioni AEO e nella gestione di normative complesse, come quelle relative ai prodotti dual use, offrendo anche strumenti digitali per l'archiviazione e la consultazione della documentazione doganale.

Accanto alla consulenza specialistica, Fioravanti gestisce direttamente le operazioni doganali, incluse dichiarazioni di import/export, transiti, depositi doganali e IVA, regimi speciali, rappresentanza fiscale e procedure semplificate, contribuendo a ridurre tempi e costi operativi. L'offerta si completa con attività di formazione aziendale, finalizzate a rafforzare le competenze interne dei clienti e migliorare l'efficienza complessiva delle operazioni internazionali.

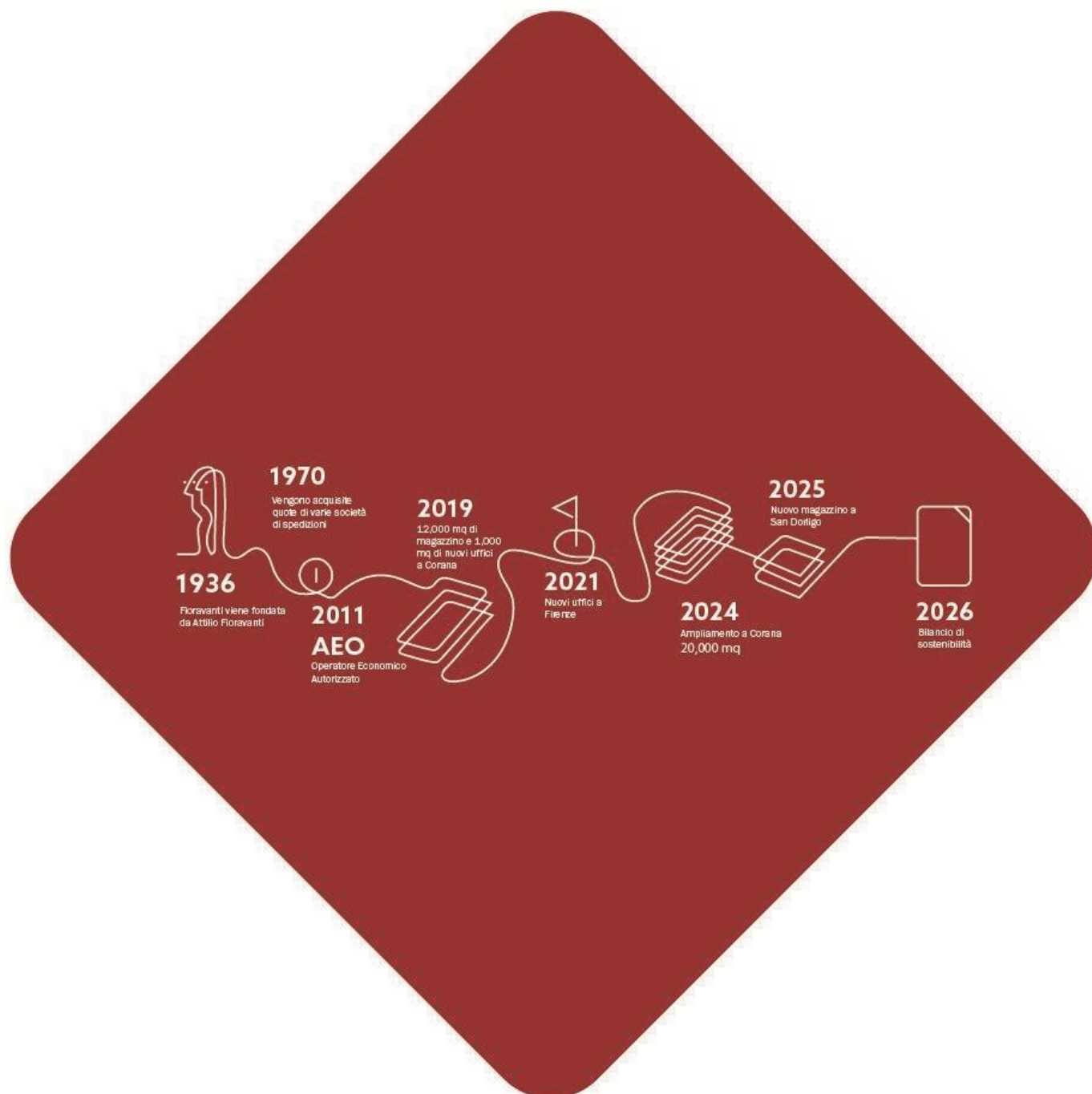
Supply chain management e soluzioni per la logistica

Fioravanti offre servizi logistici integrati progettati per garantire un controllo completo della supply chain, superando le inefficienze tipiche dei modelli frammentati e assicurando maggiore visibilità, ottimizzazione dei costi e continuità operativa, permettendo al cliente di concentrarsi sul proprio core business. Tra le soluzioni disponibili, l'azienda propone anche un servizio di gestione end-to-end della supply chain, che fornisce un livello superiore di integrazione e ottimizzazione dei processi logistici: Fioravanti opera come unico punto di contatto, coordinando tutti gli aspetti della rete logistica, inclusi fornitori esterni, tecnologie e flussi informativi.

L'azienda sviluppa strategie logistiche e doganali personalizzate attraverso un approccio consulenziale, affiancando i clienti nell'identificazione delle migliori soluzioni organizzative e nella gestione delle complessità normative del commercio internazionale. Grazie all'integrazione con i servizi di trasporto multimodale e alle competenze doganali interne, Fioravanti gestisce l'intero flusso delle merci, dall'origine alla destinazione finale, indipendentemente da dimensioni o complessità delle spedizioni.

L'offerta comprende, ma non si limita a servizi avanzati di deposito, distribuzione, gestione dell'inventario ed evasione ordini, attività specialistiche quali la gestione del differimento di dazi doganali e IVA (che consente alle aziende di posticipare dazi e imposte, migliorando la flessibilità finanziaria e il flusso di cassa), rappresentanza fiscale ed altro. Fioravanti propone inoltre soluzioni dedicate all'e-commerce internazionale, integrando magazzinaggio, gestione ordini, distribuzione e servizi doganali in un unico modello logistico, offrendo così ai clienti un partner affidabile per la gestione completa delle proprie attività di supply chain globale.

MILESTONE



Queste milestones rappresentano alcuni dei momenti significativi nella storia e nello sviluppo di FIORAVANTI S.R.L. nel suo percorso nel settore dei trasporti e della logistica.

I NOSTRI VALORI



VALORI

Crediamo fermamente nel rispetto dei nostri valori aziendali nelle attività quotidiane, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

I nostri valori fondamentali sono:

- Integrità
- Professionalità
- Efficienza
- Collaborazione e partnership



MISSION

La mission di Fioravanti Srl è fornire servizi doganali, logistici e digitali altamente affidabili, sicuri ed efficienti, supportando le imprese nelle loro attività all'interno della supply chain globale. L'azienda promuove il miglioramento continuo e la collaborazione con clienti e partner per creare soluzioni innovative e su misura. Attraverso l'integrazione dei principi ESG nelle proprie attività, Fioravanti si impegna a generare valore sostenibile, riducendo l'impatto ambientale, garantendo elevati standard di governance e contribuendo al benessere delle persone e delle comunità in cui opera.



VISION

La vision di Fioravanti Srl si traduce nell'essere un partner logistico globale.

Nell'attuale dinamico scenario del mercato globale, una logistica efficiente è indispensabile per il successo. Fioravanti propone soluzioni 3PL (3rd Party Logistics) e 4PL (4th Party Logistics) complete, ideate per snellire la supply chain, contenere i costi e offrire così vantaggi competitivi. Grazie alla ampia esperienza e alla rete globale, Fioravanti vuole proporsi non solo come un fornitore di servizi ma come il un vero e proprio partner logistico.

LA CORPORATE GOVERNANCE [GRI 2-9]²

FIORAVANTI S.R.L. adotta un modello di governance strutturato e trasparente, orientato a garantire una gestione efficace, il rispetto delle normative vigenti e la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder. L'azienda è di proprietà della FIORAVANTI HOLDING s.r.l. da dicembre 2025. Precedentemente l'azienda era di proprietà dei soci: Fioravanti Claudio, Fioravanti Riccardo, Fioravanti Roberta, Fioravanti Simona e Marini Silvia. Il consiglio di amministrazione è composto da quattro componenti, Fioravanti Claudio (Presidente Consiglio Amministrazione e Rappresentante dell'impresa), Fioravanti Riccardo (Consigliere), Fioravanti Roberta (Consigliera) e Fioravanti Simona (Consigliera).

L'organo di controllo è identificato nella società di revisione: AUDIT NETWORK s.p.a.

Secondo quanto stabilito dai requisiti per una corretta applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, l'azienda è dotata di un organismo interno (Organismo di Vigilanza, in seguito OdV), con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, i cui compiti sono di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di assicurarne l'aggiornamento. L'OdV è identificato nella persona del Dott. Marco Iannace.

È presente, inoltre, un comitato guida per la parità di genere composto da Simona Fioravanti, Riccardo Fioravanti, Carlo Colombo, Roberta Deodato, Chiara Bergonti e Marco Iannace.

L'organizzazione aziendale si articola poi in funzioni operative e di controllo, distribuite tra direzioni e reparti specializzati come mostrato nell'organigramma aziendale.

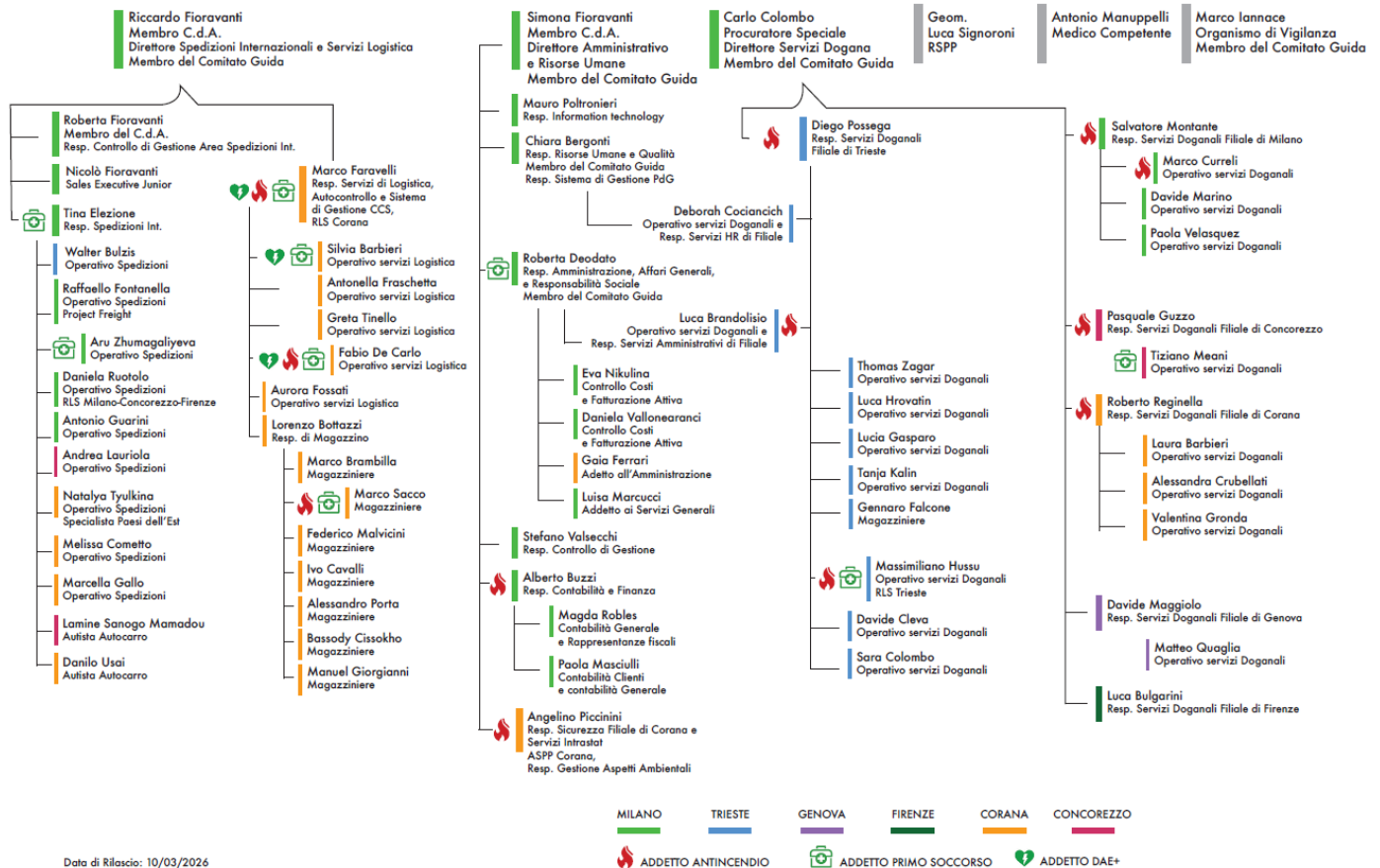
L'approccio alla governance dell'azienda si fonda su principi di integrità, trasparenza e sostenibilità, con un sistema decisionale volto a promuovere una crescita responsabile e la tutela degli interessi di clienti, fornitori, dipendenti e della comunità in cui opera.

² Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

ORGANIGRAMMA AZIENDALE

ORGANIGRAMMA FIORAVANTI 2025

CLAUDIO FIORAVANTI - Presidente C.d.A.



Data di Rilascio: 10/03/2026

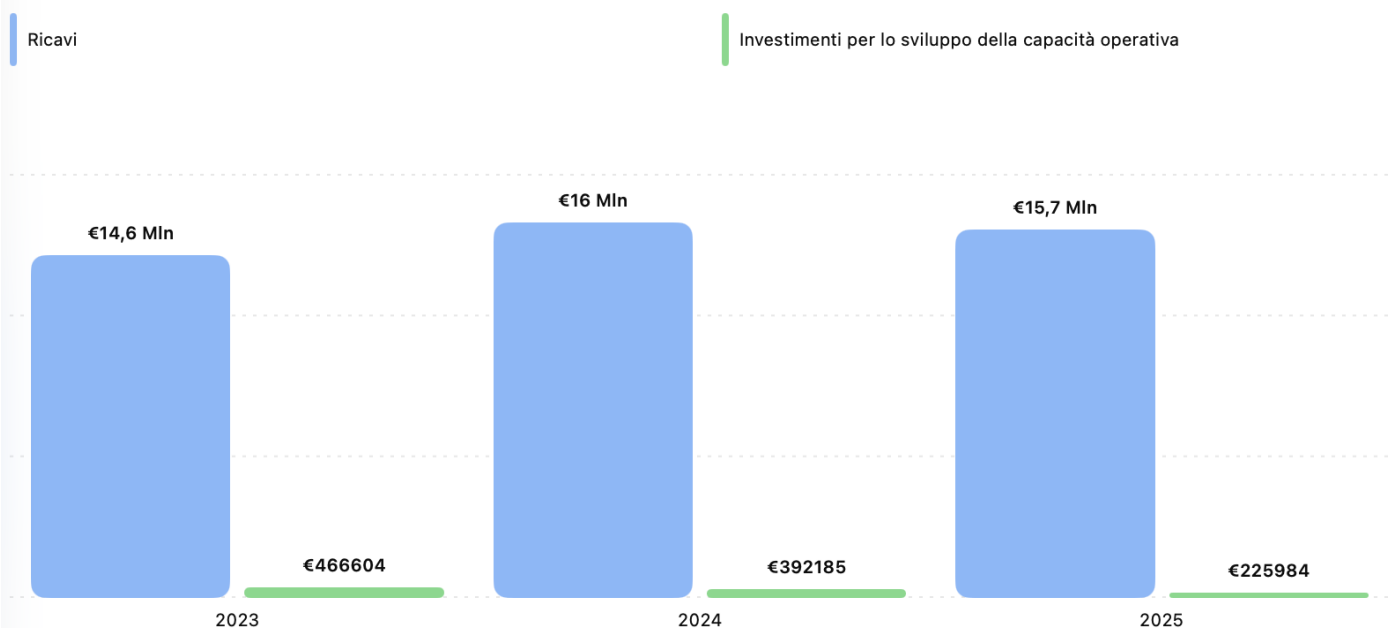
DATI FINANZIARI

Ricavi e investimenti per lo sviluppo aziendale (2019–2025)

Nel periodo 2019-2022 la Società ha realizzato un significativo piano di investimenti volto allo sviluppo delle attività logistiche e al potenziamento della capacità operativa. Anche nel successivo triennio (2023-2025) la Società ha continuato a investire nell'innovazione, nelle infrastrutture e nello sviluppo dei propri servizi, sostenendo la crescita delle attività e rafforzando ulteriormente la propria capacità competitiva. Tali investimenti, finanziati anche mediante il ricorso al credito, hanno rappresentato un elemento strategico per lo sviluppo aziendale e stanno progressivamente generando i benefici attesi, come confermato dall'incremento dei ricavi e dei volumi gestiti.

Investimenti per lo sviluppo della capacità operativa e crescita dei ricavi (2023–2025)

Confronto tra i ricavi dell'esercizio e gli investimenti operativi (incrementi delle immobilizzazioni materiali e immateriali rilevati nelle Note integrative).



Valori espressi in euro. Gli investimenti escludono rivalutazioni, riclassifiche e immobilizzazioni finanziarie.

COMPLIANCE E CERTIFICAZIONI

La compliance di un'organizzazione rappresenta la capacità degli organi direttivi e gestionali di assicurare che tutte le attività aziendali siano svolte nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli standard applicabili, siano essi obbligatori o volontari.

In questo contesto, l'ottenimento di certificazioni riconosciute a livello nazionale o internazionale costituisce una garanzia formale di conformità verso gli stakeholder e rafforza la credibilità dell'impresa.

La compliance diventa quindi uno strumento strategico per la mitigazione dei rischi e degli impatti negativi aziendali ed anche lungo la catena del valore, con particolare riferimento alle tematiche di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

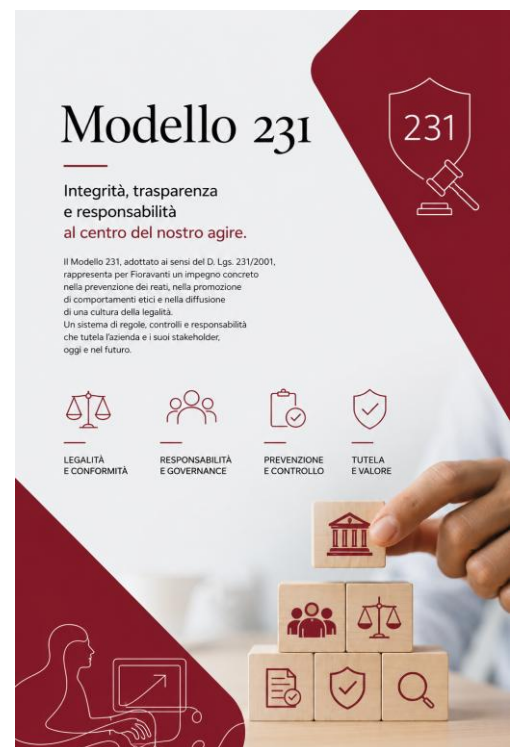
I valori aziendali sono riconosciuti e mantenuti attraverso le seguenti certificazioni:

- **AEOF IT 11 0397**
- **Responsabilità Amministrativa (D.Lgs. 231/01)**
- **Smeta Pillars 4, per le sedi di Milano e Corana**
- **Parità di genere (UNI/PdR 125:2022)**
- **Rating di legalità**
- **Rating ESG**

La certificazione AEOF (Authorized Economic Operator – Full) IT 11 0397 è un riconoscimento rilasciato dall'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli che attesta l'affidabilità di un operatore economico nelle operazioni doganali e nella gestione della sicurezza della catena logistica internazionale. Lo status AEOF integra sia le semplificazioni doganali (AEOC) sia gli aspetti di sicurezza (AEOS), dimostrando che l'organizzazione rispetta elevati standard in termini di conformità normativa, tracciabilità dei flussi, solvibilità finanziaria e controllo dei rischi. Il possesso della certificazione consente di beneficiare di procedure agevolate, minori controlli e maggiore rapidità nelle operazioni di import/export, rappresentando al contempo una garanzia di affidabilità verso clienti, partner commerciali e autorità. Inoltre, costituisce un elemento distintivo nei processi di internazionalizzazione e nella gestione responsabile della supply chain.



La Responsabilità Amministrativa degli Enti ai sensi del D.Lgs. 231/01 è un sistema normativo italiano che introduce la responsabilità delle società per determinati reati commessi nel loro interesse o vantaggio da amministratori, dirigenti o dipendenti. L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231) consente all'azienda di prevenire tali reati attraverso procedure strutturate, protocolli operativi e un sistema di vigilanza affidato a un Organismo di Vigilanza indipendente. L'implementazione del Modello 231 dimostra l'impegno dell'organizzazione verso l'etica, la trasparenza e la legalità nella conduzione del business, contribuendo alla riduzione dei rischi legali e reputazionali. Inoltre, rappresenta uno strumento fondamentale per rafforzare la cultura aziendale orientata alla compliance e alla sostenibilità, consolidando la fiducia degli stakeholder e delle istituzioni.



SMETA Pillars 4 (Sedex Members Ethical Trade Audit – Four Pillars) è uno standard di audit etico sviluppato da Sedex per valutare le performance delle organizzazioni in materia di responsabilità sociale e sostenibilità lungo la catena di fornitura. L'audit a quattro pilastri include le aree di lavoro e diritti umani, salute e sicurezza, ambiente ed etica aziendale, fornendo una valutazione completa delle pratiche operative e dei rischi sociali. L'adesione allo schema SMETA Pillars 4 dimostra l'impegno dell'azienda nel garantire condizioni di lavoro responsabili, conformità normativa e comportamenti etici nei confronti di dipendenti, fornitori e partner commerciali, rafforzando la fiducia degli stakeholder e la credibilità nei mercati internazionali.



SMETA declaration

Auditor team

SMETA declaration

I declare that the audit underlying the following report was conducted in accordance with SMETA Minimum Requirements and the SMETA Auditor Manual.

1. Where appropriate non-compliances/non-conformances were raised against the Base Code and local law and recorded as non-compliances/non-conformances on both the audit report, CAPR and on the Sedex Platform.

2. Any non-conformance against customer code alone shall not be updated to Sedex, and will be shared directly with the customer in question.

This report provides a summary of the findings and other applicable information found/gathered during the social audit conducted on the above date only and does not officially confirm or certify compliance with any legal regulations or industry standards. The social audit process requires that information be gathered and considered: from records review, worker interviews, management interviews and visual observation. More information is gathered during the social audit process than is provided here. The audit process is a sampling exercise only and does not guarantee that the audited site prior, during or post-audit, is in full compliance with the Code being audited against. The provisions of this Code constitute minimum and not maximum standards and this Code should not be used to prevent companies from exceeding these standards. Companies applying this Code are expected to comply with national and other applicable laws and where the provisions of law and this Code address the same subject, to apply that provision which affords the greater protection. The ownership of this report remains with the party who has paid for the audit. Release permission must be provided by the owner prior to release to any third parties.

Any exceptions to the SMETA Minimum Requirements must be recorded here (e.g. different sample size).

Lead auditor:  **APICA Number:** 2700338

Additional auditor:

Date of declaration: 2025-07-23

Auditor company: Bureau Veritas Certification

Audit reference: 22A00010004

Start Date: 2025-07-21

End Date: 2025-07-23

Site: 6



SMETA declaration

Auditor team

SMETA declaration

I declare that the audit underlying the following report was conducted in accordance with SMETA Minimum Requirements and the SMETA Auditor Manual.

1. Where appropriate non-compliances/non-conformances were raised against the Base Code and local law and recorded as non-compliances/non-conformances on both the audit report, CAPR and on the Sedex Platform.

2. Any non-conformance against customer code alone shall not be updated to Sedex, and will be shared directly with the customer in question.

This report provides a summary of the findings and other applicable information found/gathered during the social audit conducted on the above date only and does not officially confirm or certify compliance with any legal regulations or industry standards. The social audit process requires that information be gathered and considered: from records review, worker interviews, management interviews and visual observation. More information is gathered during the social audit process than is provided here. The audit process is a sampling exercise only and does not guarantee that the audited site prior, during or post-audit, is in full compliance with the Code being audited against. The provisions of this Code constitute minimum and not maximum standards and this Code should not be used to prevent companies from exceeding these standards. Companies applying this Code are expected to comply with national and other applicable laws and where the provisions of law and this Code address the same subject, to apply that provision which affords the greater protection. The ownership of this report remains with the party who has paid for the audit. Release permission must be provided by the owner prior to release to any third parties.

Any exceptions to the SMETA Minimum Requirements must be recorded here (e.g. different sample size).

Lead auditor:  **APICA Number:** 2700338

Additional auditor:

Date of declaration: 2025-07-23

Auditor company: Bureau Veritas Certification

Audit reference: 22A00010007

Start Date: 2025-07-22

End Date: 2025-07-23

Site: 6

La UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere è una prassi di riferimento pubblicata dall'UNI - Ente Italiano di Normazione che definisce linee guida e indicatori per l'implementazione di un sistema di gestione volto a promuovere l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni. La certificazione attesta l'impegno dell'azienda nel ridurre il divario di genere in ambiti quali opportunità di carriera, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, cultura aziendale inclusiva e prevenzione delle discriminazioni. Il riconoscimento rappresenta una garanzia per stakeholder e collaboratori circa l'adozione di politiche concrete e misurabili in materia di inclusione, contribuendo al miglioramento del clima organizzativo, alla valorizzazione del capitale umano e al rafforzamento della reputazione aziendale in ottica di sostenibilità sociale.



CERTIFICATO n° 3275

Si certifica che il Sistema di Gestione dell'organizzazione:

Fioravanti S.r.l.

Sede Legale: Via Valtellina, 18 - 20159 Milano (MI)

È stato verificato ed è risultato conforme alla prassi:

UNI/PdR 125:2022

Nelle unità operative di:

Via Valtellina, 18 - 20159 Milano (MI)
Via Silingini snc - 27050 Corana (PV)
Via Monte Rosa, 28 - 20863 Concorezzo (MB)
Aeroporto Fiumicino - 34016 Monrupino (TS)
Via de Manni 1 - 16149 Genova (GE)
Palazzina Ex CULP U36 - Puntolo Franco Nuovo - 34123 Trieste (TS)
Via Volturmo 10/12 - Osmannoro - 50019 Sesto Fiorentino (FI)

Per le misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativamente alle seguenti attività:

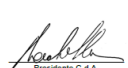
Trasporti e spedizioni aeree, terrestri e marittime, nazionali ed internazionali, operazioni doganali di importazione ed esportazione, trasporto per conto terzi, logistica e magazzinaggio

La validità del presente certificato è soggetta all'esito positivo delle verifiche periodiche condotte sul Sistema di Gestione a fronte della norma di riferimento come previsto dal regolamento di certificazione.

Data prima emissione: 14/11/2023

Data Emissione corrente: n° 1 del 14/11/2023

Data di scadenza: 13/11/2026


Presidente C.d.A. Quaser Certificazioni S.r.l.

Per informazioni circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, contattare QUASER CERTIFICAZIONI S.r.l. (telefono 026747924 - indirizzo e-mail info@quasercert.com) o consultare la banca dati presente sul sito.

Il Rating di Legalità è uno strumento introdotto in Italia per promuovere i principi di etica e trasparenza nelle imprese, rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM). Esso attribuisce un punteggio alle aziende che rispettano elevati standard di legalità, conformità normativa e responsabilità gestionale, tenendo conto di aspetti quali l'assenza di condanne rilevanti, l'adozione di modelli organizzativi per la prevenzione dei reati e l'utilizzo di sistemi di tracciabilità dei pagamenti. Il Rating di Legalità rappresenta un elemento premiale nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e il sistema bancario, oltre a costituire una dimostrazione concreta dell'impegno dell'organizzazione nella gestione corretta e trasparente delle proprie attività.



Il Rating ESG (Environmental, Social, Governance) è una valutazione che misura le performance di un'organizzazione rispetto ai criteri ambientali, sociali e di governance, fornendo un indicatore sintetico del livello di sostenibilità e responsabilità aziendale. Il rating analizza aspetti quali l'impatto ambientale delle attività, la gestione delle risorse umane, le politiche di inclusione, l'etica del business, la trasparenza e la qualità della governance. L'ottenimento di un Rating ESG consente all'azienda di monitorare i propri progressi nel percorso di sostenibilità, individuare aree di miglioramento e comunicare in modo efficace il proprio impegno verso investitori, clienti e altri stakeholder. Inoltre, rappresenta uno strumento strategico per l'accesso a opportunità finanziarie, partnership e mercati sempre più orientati a criteri di responsabilità e sviluppo sostenibile.



LA SOSTENIBILITÀ IN FIORAVANTI S.R.L.

La sostenibilità è definita come la capacità di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle future generazioni di soddisfare i propri, basandosi sul concetto di 'triplice bottom line', che considera in modo equilibrato le dimensioni economica (profitto), ambientale (pianeta) e sociale (persone). Questo principio si basa su un equilibrio tra sviluppo economico, tutela ambientale e progresso sociale, e rappresenta una guida essenziale per le aziende che desiderano operare in modo responsabile e duraturo nel tempo.

L'approccio ESG (Environmental, Social, and Governance) fornisce un quadro strutturato per valutare le performance aziendali in termini di impatti ambientali, sociali e di governance. In particolare:

- **Environmental (E):** riguarda le azioni per la riduzione delle emissioni di CO₂, l'uso efficiente delle risorse naturali e l'adozione di pratiche aziendali rispettose dell'ambiente.
- **Social (S):** si concentra sulla tutela dei diritti umani, la sicurezza sul lavoro, la diversità e inclusione, il benessere dei dipendenti e il coinvolgimento della comunità.
- **Governance (G):** include la trasparenza gestionale, l'etica aziendale, la conformità normativa e il ruolo del consiglio di amministrazione nel guidare strategie di sostenibilità.

Per FIORAVANTI S.R.L., l'integrazione dei principi ESG nelle proprie attività non rappresenta solo un obbligo normativo o un'opportunità di posizionamento sul mercato, ma un impegno concreto per creare un modello di business resiliente e orientato al futuro.

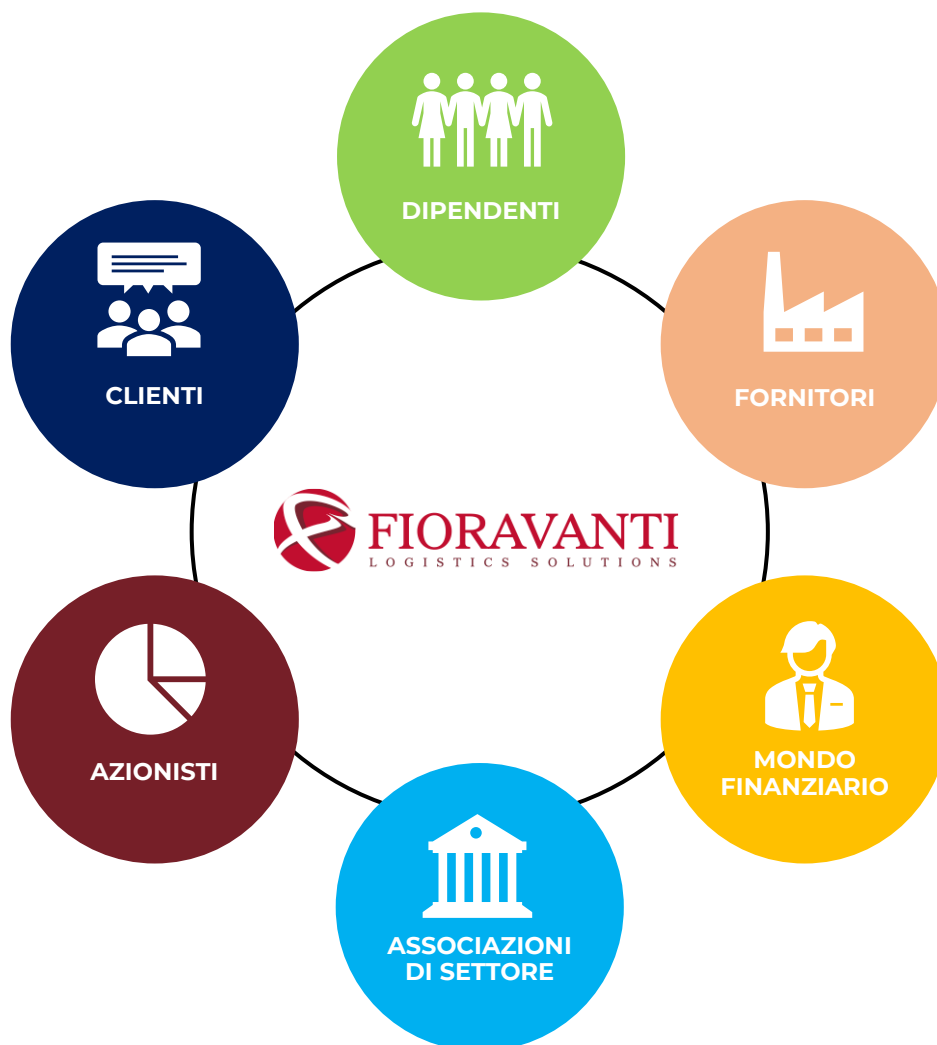
Gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs - Sustainable Development Goals)** rappresentano un framework globale definito dalle Nazioni Unite per affrontare le sfide più urgenti del nostro tempo, dalla lotta alla povertà alla tutela dell'ambiente. Introdotti nel 2015 come parte dell'Agenda 2030, i 17 SDGs forniscono alle aziende una guida strategica per sviluppare pratiche sostenibili che contribuiscano a un mondo più equo e prospero.



GLI STAKEHOLDERS [GRI 2-29]³

Gli stakeholder sono individui, gruppi o entità che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Tra le più comuni tipologie di stakeholder di un'organizzazione rientrano i partner aziendali, organizzazioni della società civile, consumatori, clienti, dipendenti e altri lavoratori, governi, comunità locali, organizzazioni non governative, azionisti e altri investitori, fornitori, sindacati e gruppi vulnerabili.



Il coinvolgimento degli stakeholder è considerato un elemento strategico fondamentale per definire e implementare un approccio al business orientato alla creazione e al conseguimento di un valore sostenibile e condiviso.

³ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 2: Informativa Generale 2021"

Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder includono dialogo, consultazione, collaborazioni, comunicazione trasparente, coinvolgimento dei dipendenti e di altri portatori di interesse. Queste pratiche favoriscono una comprensione reciproca, consentendo di integrare le prospettive e le esigenze delle parti interessate nelle decisioni aziendali. Questo coinvolgimento è essenziale per sviluppare fiducia reciproca, strategie sostenibili, promuovere una cultura aziendale responsabile e affrontare le sfide ambientali, sociali e di governance in modo efficace.

La valutazione continua dell'efficacia di tali iniziative consente di adattare le strategie alle esigenze e alle aspettative delle parti interessate.

Nel 2025 abbiamo effettuato la mappatura degli stakeholder prioritari e dei canali di dialogo implementati per una corretta gestione del rapporto con ognuno di essi.

Il processo di individuazione degli stakeholder è basato su due criteri principali:

- il livello di interesse e dipendenza che tali soggetti possono manifestare per le attività di FIORAVANTI S.R.L.;
- il grado d'influenza che essi esercitano sulle decisioni e sulle strategie aziendali.

Nella tabella seguente sono riportate le principali categorie di stakeholder individuate e i canali di dialogo maggiormente utilizzati con ognuna:

TIPOLOGIA STAKEHOLDER		MODALITA' DI COINVOLGIMENTO
DIPENDENTI		• Confronto quotidiano (verbale, incontri, via e-mail, via telefono) • Sistema informativo aziendale e intranet • Formazioni periodiche e partecipazione ad eventi
CLIENTI		• Confronto costante (verbale, via e-mail, via telefono) • Iniziative annuali di Customer Satisfaction
FORNITORI		• Confronto via e-mail e via telefono • Confronto attraverso stipulazione di ordini di acquisto • Monitoraggio annuale qualità prodotto/servizio e delle prestazioni ESG dei fornitori diretti
BANCHE		• Confronto costante (verbale, incontri, via e-mail, via telefono) • Business plan e condivisione strategie aziendali

L'ANALISI DI MATERIALITÀ

L'Analisi di Materialità è il processo che porta all'individuazione dei temi che hanno una maggiore rilevanza sia per l'azienda che per i suoi Stakeholder, in modo da indirizzare in modo più consapevole gli sforzi e prevedere le aspettative sui temi oggetto di rendicontazione.

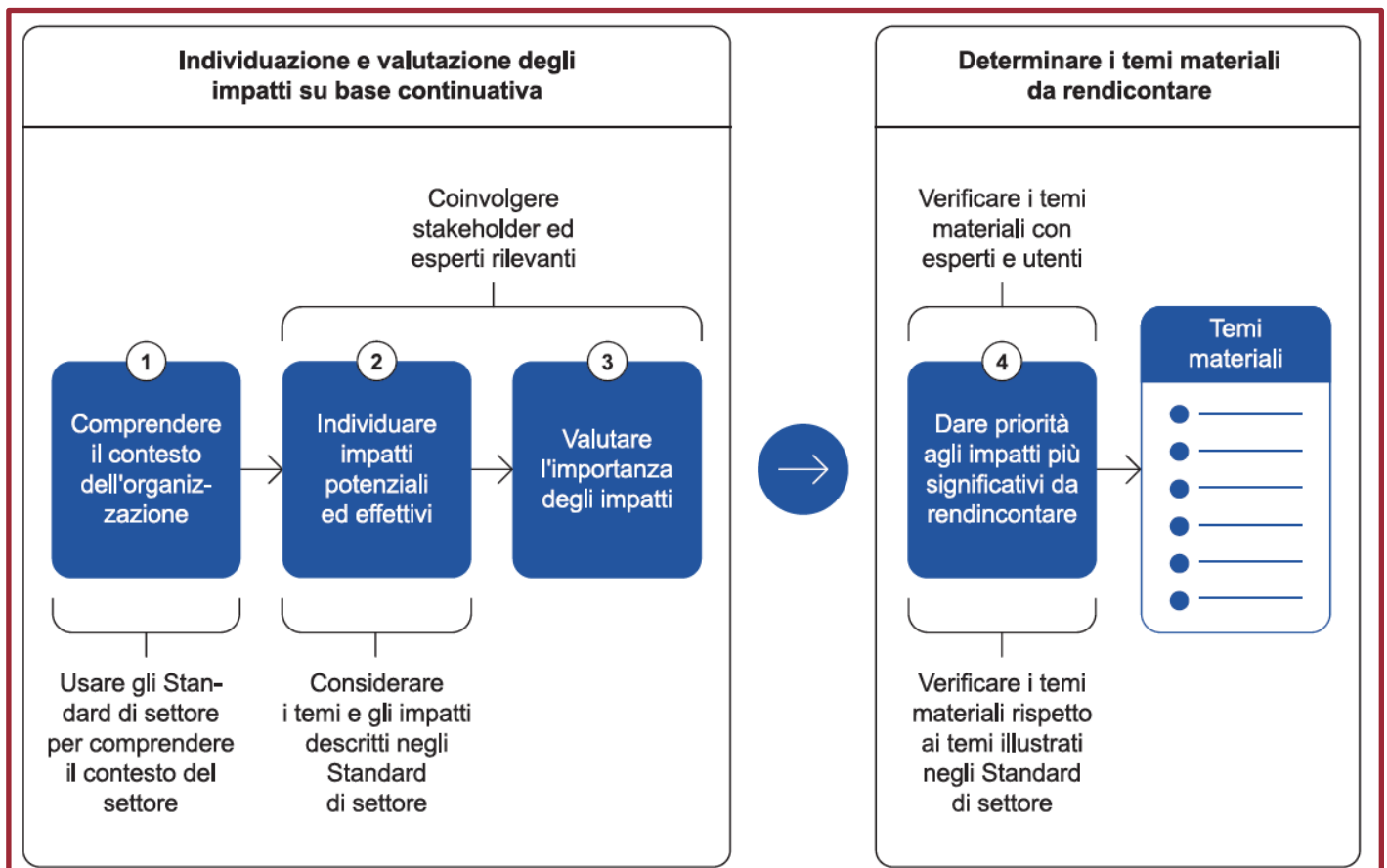


Figura 1: Processo di determinazione dei temi materiali secondo il GRI 3

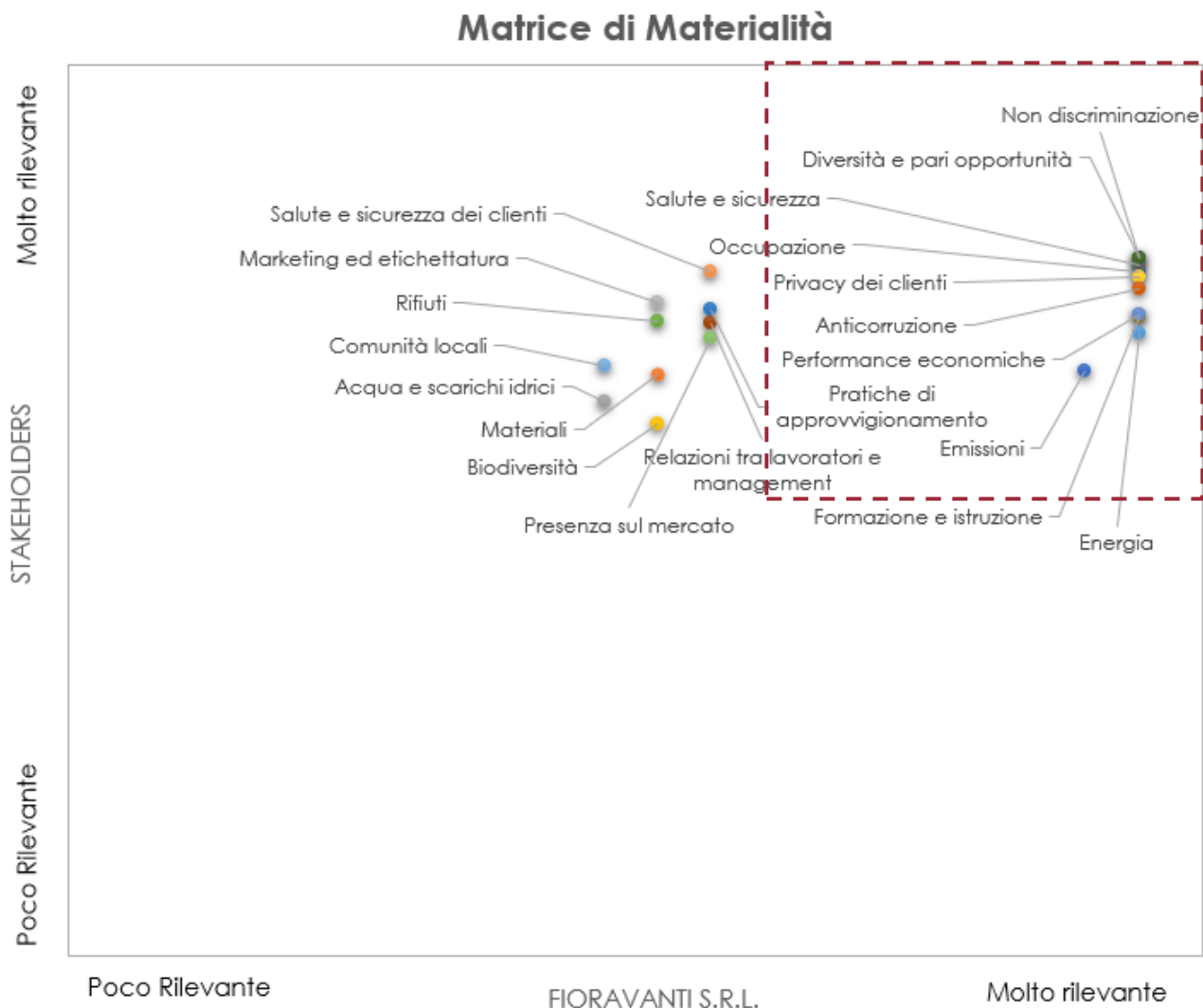
L'approccio adottato ha permesso a FIORAVANTI S.R.L. di identificare, valutare e prioritizzare gli impatti più significativi, su cui concentrare la rendicontazione di sostenibilità.

Nello specifico l'analisi si è sviluppata attraverso i seguenti passaggi principali:

1. **Analisi del contesto:** conduzione di un'analisi di benchmark sulle principali aziende competitor valutando la presenza di bilancio di sostenibilità e gli eventuali temi di materialità presenti per meglio comprendere il contesto di riferimento dell'azienda;

2. **Individuazione degli impatti:** identificazione dei principali impatti economici, sociali e ambientali con il coinvolgimento della proprietà e del top management. Tali impatti sono stati riportati ai principali temi di sostenibilità individuati dagli standard GRI.
3. **Consultazione degli stakeholder:** raccolta delle opinioni di stakeholder interni ed esterni tramite questionario, per comprendere la rilevanza attribuita ai diversi temi.
4. **Costruzione della matrice:** rappresentazione dei risultati nella Matrice di Materialità che evidenzia in modo chiaro ed immediato le priorità condivise tra azienda e stakeholder.

Nel caso di FIORAVANTI S.R.L. il risultato per le rilevazioni è stato il seguente:



I temi posizionati nelle aree di maggiore importanza (quadrante in alto a destra), sia per l'azienda sia per i suoi stakeholder, costituiscono le priorità strategiche su cui *FIORAVANTI S.R.L.* concentra la propria rendicontazione.

In particolare, troviamo:

TEMI DELLA SFERA AMBIENTALE

- Energia [GRI 302]
- Emissioni [GRI 305]

TEMI DELLA SFERA SOCIALE

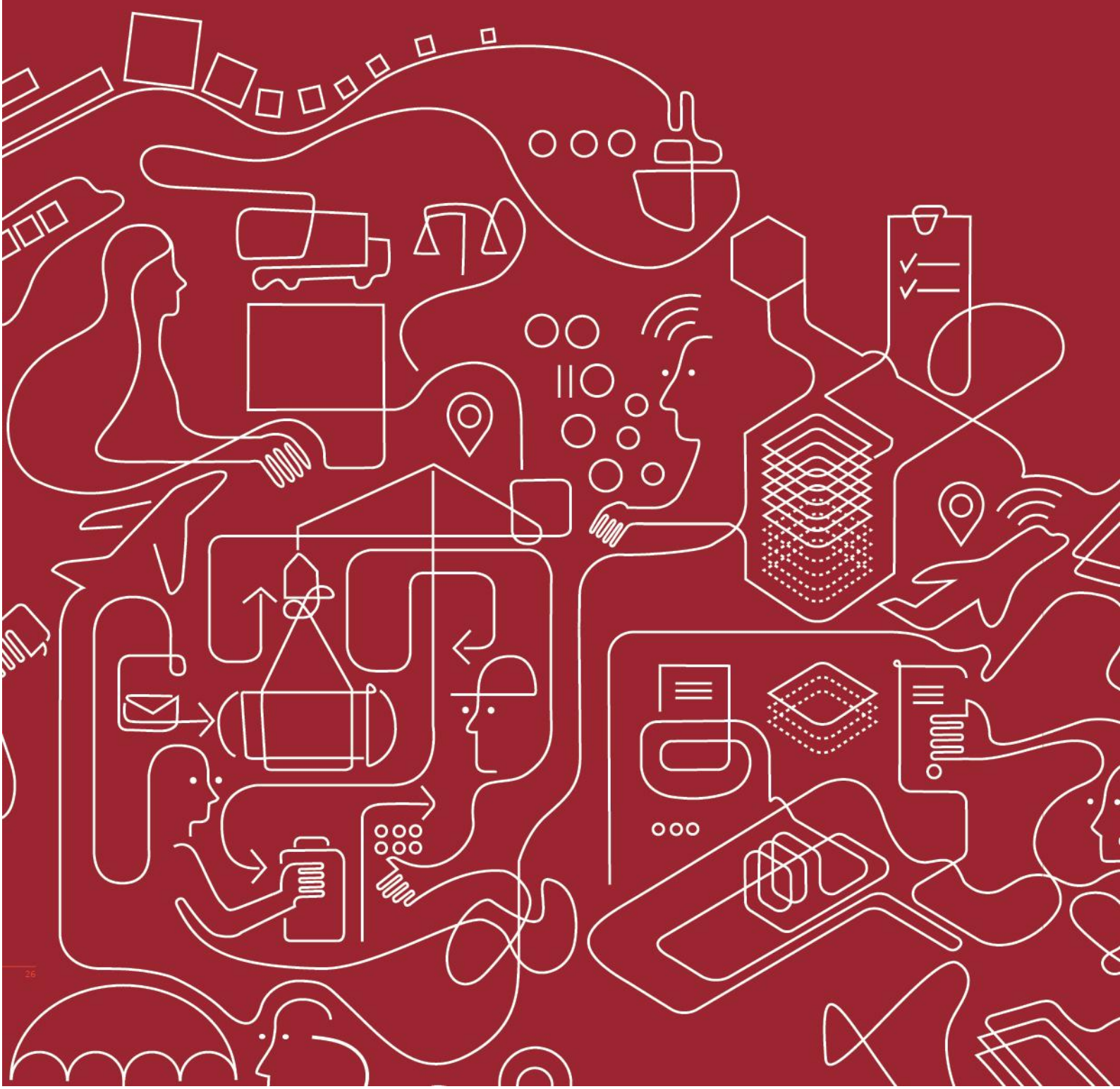
- Occupazione [GRI 401]
- Salute e sicurezza [GRI 403]
- Formazione ed istruzione [GRI 404]
- Diversità e pari opportunità [GRI 405]
- Non discriminazione [GRI 406]
- Privacy dei clienti [GRI 4018]

TEMI DELLA SFERA DI GOVERNANCE

- Performance economiche [GRI 201]
- Anticorruzione [GRI 205]

In prospettiva futura, l'azienda si riserva di ampliare progressivamente l'ambito della rendicontazione, estendendo l'attenzione anche ad ulteriori tematiche di sostenibilità ritenute significative dagli stakeholder, al fine di garantire una sempre maggiore aderenza alle loro aspettative e agli standard di riferimento.

GOVERNANCE



PROFILO DI GOVERNANCE

Una precisa definizione di Governance e un unico modo di “fare” Governance all'interno di un'azienda o, in generale, di una organizzazione non esistono.

La Governance è, tuttavia, l'insieme, spesso impalpabile e non ben riconoscibile, di processi, regole, verifiche, documenti, strumenti, comitati e ruoli che hanno come fine il garantire che l'intera azienda, o una sua funzione, svolga in maniera efficiente, efficace e aderente alle attese la missione assegnata, massimizzando il valore delle risorse coinvolte.

In altre parole, potremmo dire che la Governance ha come fine assicurare agli stakeholder di un'organizzazione che questa operi con modalità coerenti con obiettivi, regole e standard che si è data, attraverso una gestione efficace, responsabile e trasparente.

La resilienza aziendale dipende fortemente dalla qualità della sua governance: organizzazioni con sistemi di governance deboli tendono a essere più vulnerabili agli shock esterni e meno capaci di recuperare da situazioni critiche. Al contrario, aziende con governance robusta reagiscono meglio agli shock e possono trasformare le sfide in opportunità di consolidamento o di crescita.

Di seguito saranno presentate le strategie che FIORAVANTI S.R.L. attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

PERFORMANCE ECONOMICHE [GRI 201]

Presentazione del tema⁴

Questo standard riguarda il valore economico diretto generato e distribuito dall'organizzazione (EVG&D), inclusi i costi operativi, i salari, i benefici per i dipendenti, i pagamenti agli investitori, le tasse, gli investimenti nella comunità e l'assistenza finanziaria che riceve da qualsiasi governo e le implicazioni finanziarie del cambiamento economico. Rilevare queste informazioni permette di comprendere l'impatto diretto dell'azienda sull'economia locale e globale, evidenziando come contribuisce al benessere economico delle persone e delle istituzioni con cui interagisce.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. considera la creazione di valore condiviso come una componente essenziale della propria missione, perseguendo un equilibrio tra risultati finanziari, responsabilità sociale e tutela ambientale. Una gestione responsabile della performance economica consente di garantire stabilità nel tempo, investire nello sviluppo del capitale umano, supportare la catena di fornitura e contribuire positivamente al benessere delle comunità locali.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Informazioni sulla creazione e distribuzione di valore economico forniscono un'indicazione base su come l'organizzazione ha creato ricchezza per gli stakeholder.

Dati rilevati ed eventuali azioni per migliorarli nel corso dell'esercizio e in futuro.

Periodo di Rilevazione 202X⁵

- 1. Valore economico diretto generato: ricavi 15.761.210 €**
- 2. Valore economico distribuito⁶: costi 14.987.663 €**
- 3. Valore economico non distribuito: 773.547 €**

⁴ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 201: Performance Economiche 2016"

⁵ Per approfondimenti consultare il bilancio economico 2025 di FIORAVANTI S.R.L.

⁶ Nel valore economico distribuito sono stati esclusi gli ammortamenti e le svalutazioni, mentre si è deciso di considerare anche gli accantonamenti Tfr perché, pur essendo dei costi non monetari, sono parte integrante del costo del lavoro sostenuto dall'azienda, rappresentano debiti certi vs i dipendenti, sono ricchezza effettivamente destinata ai lavoratori nell'anno con contropartita monetaria reale anche se differita.

Nel 2025 la Società ha generato un valore economico pari a euro 15,8 milioni, distribuendone la quasi totalità a dipendenti, fornitori e altri stakeholder. Il valore trattenuto è stato destinato al rafforzamento della struttura aziendale e al sostegno del piano di sviluppo avviato negli anni precedenti. La sostenibilità finanziaria della Società è confermata dalla capacità di finanziare gli investimenti strategici, di assorbire un temporaneo fabbisogno di capitale circolante derivante dall'anticipazione di oltre Euro 1 milione di IVA all'importazione, dazi e altri diritti doganali per conto della clientela, integralmente recuperati nei primi mesi del 2026, e di mantenere il regolare adempimento di tutti gli impegni finanziari e commerciali.

➤ **Informativa 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico**

L'azienda non ha ancora valutato implicazioni finanziarie e altri rischi ed opportunità dovuti al cambiamento climatico. L'azienda ha in programma la valutazione di questi per il 2026.

➤ **Informativa 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo**

Questa informativa illustra in una certa misura i contributi governativi concessi a un'organizzazione. L'assistenza finanziaria rilevante ricevuta da parte di un governo, in confronto alle imposte versate, può essere utile ai fini dello sviluppo di un quadro bilanciato delle operazioni svolte tra l'organizzazione e il governo stesso.

Durante l'annualità considerata l'azienda non ha ricevuto nessuna assistenza finanziaria dal governo.

ANTICORRUZIONE [GRI 205]

Presentazione del tema⁷

Questo standard riguarda le politiche e le procedure adottate dall'organizzazione per prevenire comportamenti illeciti come pagamenti facilitativi, frode, estorsione, collusione e riciclaggio di denaro; l'offerta o il ricevimento di omaggi, prestiti, commissioni, premi o altri vantaggi come incentivo a compiere un atto disonesto, illegale o che rappresenta una violazione della fiducia. Altri comportamenti che possono ricadere nell'ambito della corruzione sono: appropriazione indebita, commercio dell'autorità di cui si gode, abuso della funzione svolta, arricchimento illecito, occultamento e ostruzione della giustizia. La corruzione è collegata in senso ampio a impatti negativi, come povertà in economie in transizione, danni all'ambiente, abuso di diritti umani, abuso della democrazia, errata allocazione di investimenti e compromissione delle norme di legge. Il mercato, le norme internazionali e gli stakeholder si aspettano che le organizzazioni dimostrino il loro rispetto dell'integrità e di prassi commerciali responsabili. Questo è essenziale per garantire trasparenza e fiducia negli affari ed aiuta l'organizzazione a ridurre i rischi legali e reputazionali.

Descrizione del tema in azienda

Fioravanti Srl intende contrastare nella maniera più chiara ed incisiva possibile ogni attività corruttiva che potrebbe anche astrattamente essere attuata nello svolgimento dei rapporti con il personale della pubblica amministrazione con cui essa opera (in particolare Agenzia delle Dogane).

L'azienda considera l'integrità e la trasparenza come principi fondanti del proprio business, riconoscendo che la prevenzione della corruzione e di qualsiasi comportamento illecito è fondamentale per garantire una crescita sostenibile, rafforzare la fiducia degli stakeholder e tutelare la reputazione aziendale.

L'azienda è dotata di un Codice Etico, di comportamento e di una Politica Anticorruzione, disponibili pubblicamente sul sito internet aziendale, e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/2001) per definire i principi e le norme di comportamento aziendale. Questi strumenti, volti a ridurre il rischio di reati aziendali, dimostrano l'impegno verso la mitigazione della presente tematica. Come misura operativa, tutti i fornitori vengono invitati a prendere visione dei documenti pubblici e a firmare una dichiarazione di accettazione, garantendo così l'allineamento ai principi etici e alle norme di integrità dell'azienda.

⁷ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 205: Anticorruzione 2016"

- **Informativa 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione:** tutte le attività aziendali rilevanti.
- **Informativa 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione**

Per quanto riguarda la comunicazione verso i dipendenti, l'azienda dispone di un proprio Codice Anticorruzione, che viene consegnato a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione. La presa visione del documento è obbligatoria e viene formalizzata durante il processo di onboarding.

L'azienda organizza riunioni periodiche di formazione al fine di comunicare normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione. La totalità dei dipendenti (60 dipendenti) e degli organi di governance interni (4 membri del CdA) è stata formata appositamente riguardo questo tema in fase di redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e successivi aggiornamenti.

È in programma per il 2026 l'invito a tutti i fornitori a prendere visione di Codice Etico e Politica Anticorruzione e a firmare una dichiarazione di accettazione.

- **Informativa 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese**

Nel corso del periodo di rendicontazione non sono stati accertati né segnalati episodi di corruzione, a conferma dell'impegno dell'azienda nel rispetto dei principi di integrità, trasparenza e legalità.

PROFILO AMBIENTALE



PROFILO AMBIENTALE

Il criterio di analisi degli impatti sul piano "Ambientale" riguarda appunto la valutazione degli effetti (positivi, negativi, neutri) che un'azienda, con le proprie attività può avere sull'ambiente, considerando fattori come l'uso delle risorse naturali, la gestione dei rifiuti, le politiche di riduzione delle emissioni e l'adattamento ai cambiamenti climatici.

Di seguito saranno presentate le strategie che FIORAVANTI S.R.L. attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

LA SENSIBILITÀ AMBIENTALE DI FIORAVANTI S.R.L.

FIORAVANTI S.R.L. riconosce la tutela dell'ambiente come principio guida delle proprie attività. Promuove un approccio responsabile orientato alla sostenibilità, impegnandosi a ridurre gli impatti ambientali e a utilizzare le risorse in modo efficiente e consapevole. La responsabilità ambientale dell'azienda si traduce in un impegno continuo verso la prevenzione dell'inquinamento, la gestione sostenibile delle risorse e il rispetto delle normative vigenti, in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Nel corso del periodo di rendicontazione, Fioravanti ha inoltre intrapreso un percorso di miglioramento della propria performance ESG che ha portato a un risultato significativo: il miglioramento del rating ESG da Silver (2024) a Gold (2025).

Sulla base di queste premesse si riportano di seguito i temi rilevanti oggetto di rendicontazione e per i quali saranno presentati i risultati delle rilevazioni e le eventuali azioni di miglioramento intraprese.

ENERGIA [GRI 302]

Presentazione del tema⁸

Un'organizzazione può consumare energia in varie forme: energia di combustibili, elettrica, di riscaldamento o di raffreddamento. L'energia può essere generata autonomamente o acquistata da fonti esterne e può derivare da fonti di energia rinnovabile (come eoliche, idroelettriche o solare) o da fonti di energia non rinnovabile (quali carbone, petrolio o gas naturale). Utilizzare l'energia con maggiore efficienza e scegliere energia proveniente da fonti di energia rinnovabile è essenziale per combattere il cambiamento climatico e ridurre l'impronta ambientale complessiva di un'azienda.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. è consapevole del ruolo fondamentale che l'efficienza energetica riveste nella lotta ai cambiamenti climatici e nella promozione di un'economia a basse emissioni di carbonio. L'organizzazione, pertanto, ha adottato una politica di monitoraggio dei consumi energetici presso i due siti operativi principali: Milano e Corana (PV). Il monitoraggio avviene attraverso l'analisi sistematica delle bollette energetiche, con l'obiettivo di tenere sotto controllo i consumi, individuare possibili inefficienze e avviare azioni correttive dove necessario.

L'azienda è inoltre dotata di un impianto fotovoltaico da 60 kW, responsabile nel 2025 della produzione di circa 49,7 MWh.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

I dati rilevati si riferiscono alla energia complessivamente consumata all'interno dell'azienda derivante da tutti i vettori energetici. Nello specifico si fa riferimento al combustibile consumato per la flotta aziendale, all'energia elettrica acquistata dall'esterno e a quella autoprodotta da impianto fotovoltaico ed autoconsumata. Il dato che emerge è che nel periodo in esame l'azienda ha consumato internamente un totale di 2.966.391 **MJ**. Questo consumo è diviso come 1.545.929 MJ tramite gasolio, 212.116 MJ tramite gas naturale, 1.058.946 MJ tramite energia elettrica acquistata e 149.000 MJ tramite energia elettrica autoprodotta.

Consumo totale di combustibili derivanti da fonti di energia non rinnovabile: 1.758.045 MJ

⁸ Per approfondimento consultare GRI standard: "GRI 302: Energia 2016"

1. **Consumo totale di combustibili derivanti da fonti di energia rinnovabile:** 0 MJ
2. **Di seguito sono riportati in MJ i dettagli dei vari tipi di consumo di energia in FIORAVANTI S.R.L.:**
 - a. consumo di energia elettrica complessivo: 1.208.346 MJ
 - b. consumo di energia di riscaldamento: 0 MJ
 - c. consumo di energia di raffreddamento: 0 MJ
 - d. consumo di energia di vapore: 0 MJ
3. **Di seguito sono riportati in MJ il totale delle seguenti energie:**
 - a. energia elettrica venduta: 29.520 MJ
 - b. energia di riscaldamento venduta: 0 MJ
 - c. energia di raffreddamento venduta: 0 MJ
 - d. energia di vapore venduta: 0 MJ

Gli standard di rilevazione adottati sono stati i seguenti:

- ✓ acquisizione delle rilevazioni fornite da FIORAVANTI s.r.l.

I valori di riferimento per potere calorifico inferiore del gasolio ed i fattori di conversione necessari per il calcolo dell'energia consumata sono stati reperiti dai siti dell'ENEA e dall'ISPRA⁹.

Non essendo distinto il costo e consumo di gasolio e benzina è stata considerata la spesa annuale come interamente per l'acquisto di gasolio in ottica cautelativa e approssimativa in quanto l'azienda consuma prevalentemente gasolio. Al fine di convertire i consumi di gasolio da unità di costo ad unità di volume e massa sono stati considerati:

- un costo medio annuo (senza IVA) di 1,35466 euro/litro per il 2025¹⁰;
- una densità di 0,85 kg/litro gasolio;
- un potere calorifico di 10.200 kcal/kg.

I consumi di gas naturale sono stati considerati a partire dal valore di spesa. Per convertirli a unità di volume e massa è stato considerato un costo medio annuo per la materia prima gas naturale di

⁹ Rif. Per approfondimenti consultare: [Potere calorifico - ENEA - Dipartimento Unità per l'efficienza energetica; Doc.Tecnici combustibili fronte](#)

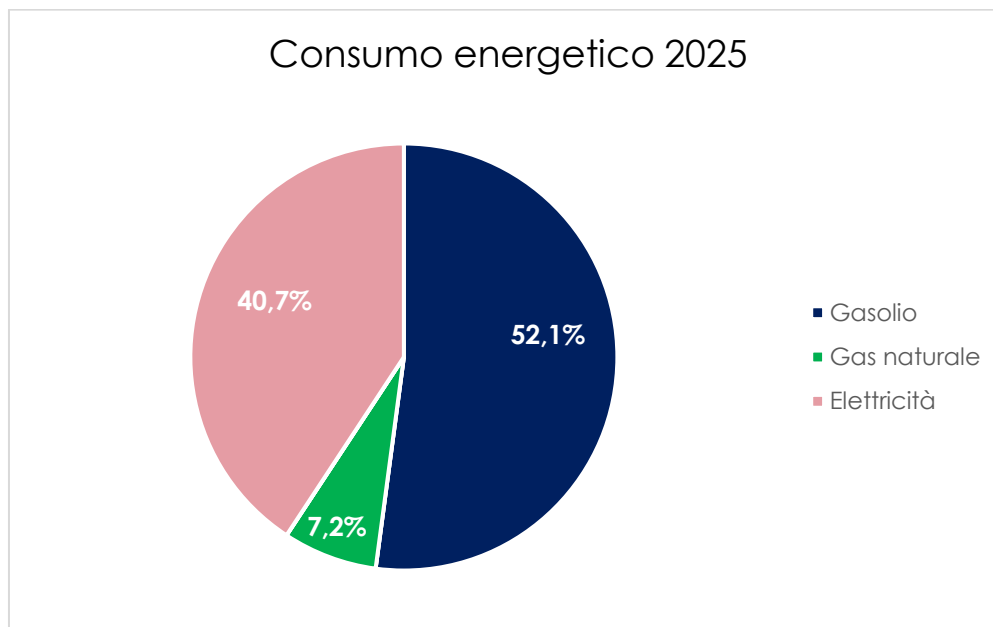
¹⁰ Valori pubblicati sul sito del MASE - [Prezzi medi annuali dei carburanti e combustibili](#)

0,280499 euro/Smc, calcolato a partire dal dato medio annuale di 8,886642 euro/GJ¹¹ e trasformato in euro/Smc utilizzando una conversione da MJ a kg di 38,4928 MJ/kg e una densità di 0,82 kg/Smc.

Per quanto riguarda i consumi elettrici, sono state utilizzate le bollette energetiche per le sedi di Milano, Corana e San Dorligo della Valle Dolina, in quanto rispettivamente sedi degli uffici più grande e unici due magazzini.

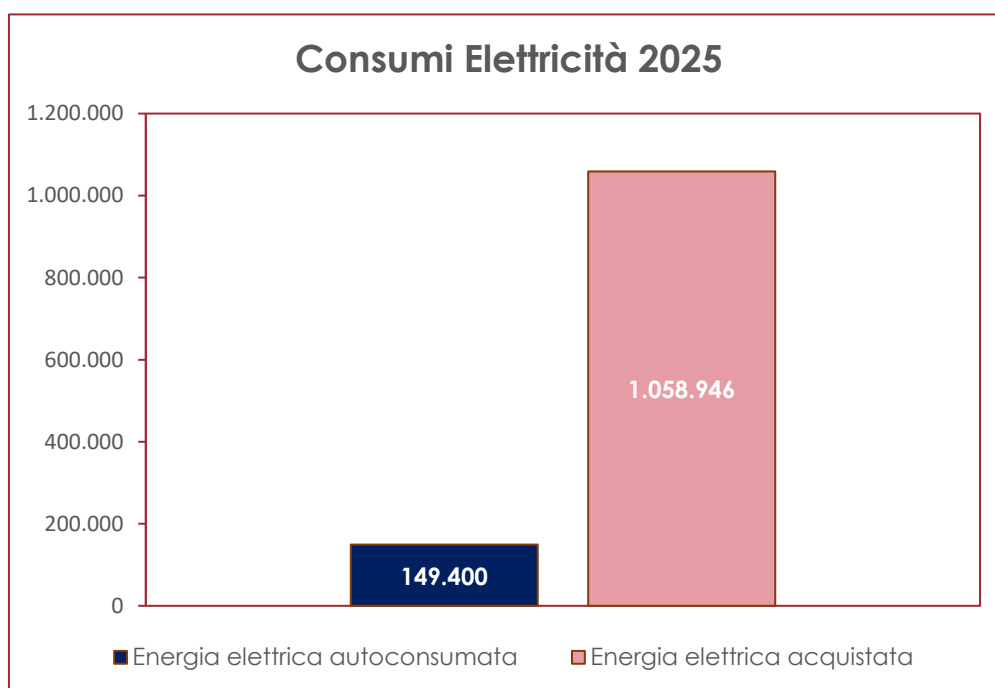
Per le rimanenti sedi, i cinque uffici di Sesto Fiorentino, Genova, Concorezzo, Trieste e Monrupino, i consumi sono stati stimati ponendoli equivalenti a quelli della sede di Milano in ottica cautelativa, in quanto le attività sono simili ma con un volume ridotto.

	Totale [MJ]	Percentuale [%]
Consumo energetico totale 2025	2.966.391	100 %
Gasolio	1.545.929	52,1 %
Gas naturale	212.116	7,2 %
Elettricità	1.208.346	40,7 %



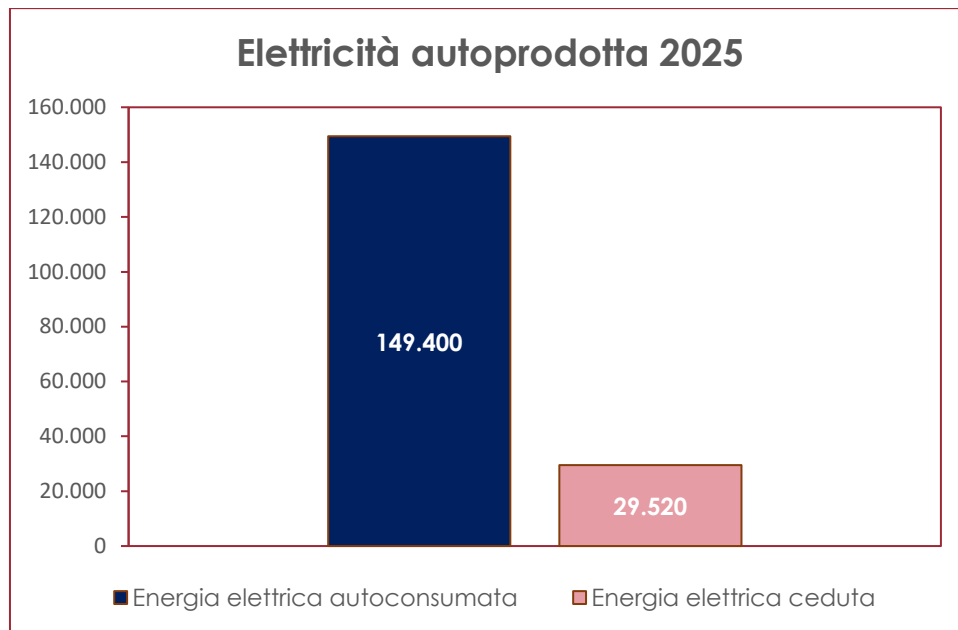
¹¹ Valori pubblicati sul sito del MASE - [Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica – Comunicato Ministeriale 25 maggio 2026](#)

	Totale [MJ]	Percentuale [%]
Consumi elettricità 2025	1.208.346	100 %
Energia autoconsumata¹²	149.400	12 %
Energia acquistata	1.058.946	88 %



	Totale [MJ]	Percentuale [%]
Energia autoprodotta 2025	178.920	100 %
Energia autoconsumata	149.400	84 %
Energia venduta in rete	29.520	16 %

¹² Quota di energia autoprodotta e consumata direttamente dall'impresa.



EMISSIONI [GRI 305]

Presentazione del tema¹³

Questo standard tratta il tema delle emissioni nell'aria – sostanze scaricate da una fonte nell'atmosfera. I vari tipi di emissioni sono: gas a effetto serra (GHG), sostanze dannose per l'ozono (ODS, "ozone-depleting substance"), ossidi di azoto (NOx) e ossidi di zolfo (SOx), oltre ad altre emissioni significative nell'aria.

Monitorare, ridurre e compensare le emissioni è essenziale per affrontare il cambiamento climatico. Questo tema riguarda anche l'adozione di tecnologie e processi più puliti.

I requisiti riguardanti le emissioni di GHG presentati in questo Standard si basano sui requisiti del 'GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard' ('GHG Protocol Corporate Standard') e del 'GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard' ('GHG Protocol Corporate Value Chain Standard'). Questi due standard fanno parte del Protocollo sui GHG sviluppato dal World Resources Institute (WRI) e dal World Business Council on Sustainable Development (WBCSD).

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. riconosce che la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) è una priorità strategica per contrastare il cambiamento climatico e contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Nel periodo di rendicontazione, Fioravanti Srl ha attuato diverse iniziative per ridurre le emissioni di GHG: installazione di impianti LED e sensori nel magazzino di Corana, dematerializzazione dei documenti, adozione dello smart working per ridurre gli spostamenti casa-lavoro e formazione interna sulla sostenibilità. Le azioni hanno portato a una riduzione dei consumi energetici, dell'uso di carta e delle emissioni legate alla mobilità, confermando l'efficacia del percorso intrapreso.

Nel corso del 2026 l'azienda ha inoltre effettuato il calcolo della propria Carbon Footprint al fine di monitorare efficacemente il proprio impatto rispetto al cambiamento climatico. L'analisi ha riguardato unicamente gli Scope 1 e 2. È in fase di valutazione la definizione l'espansione dell'analisi alle emissioni indirette di tipo Scope 3.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

¹³ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 305: Emissioni 2016"

➤ Informativa 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

Nel 2025 le emissioni complessive di Scope 1 sono risultate pari a 129,19 tCO₂eq.

Nell'ambito dell'analisi ambientale, è stata effettuata una rendicontazione dettagliata delle emissioni dei principali gas serra, tra cui CO₂ (anidride carbonica), CH₄ (metano), N₂O (ossido di azoto), NF₃ (trifluoruro di azoto), SF₆ (esafluoruro di zolfo), nonché altri gruppi di gas serra come gli HFC (idrofluorocarburi) e i PEC (perfluorocarburi). Questa valutazione è stata condotta utilizzando i valori di GWP (potenziale di riscaldamento globale) più aggiornati, forniti dal sesto rapporto di valutazione dell'IPCC (AR6). I potenziali di riscaldamento globale rivestono un ruolo fondamentale nella valutazione dell'impatto ambientale dei diversi gas serra, poiché consentono di confrontare gli effetti in modo standardizzato attraverso l'uso di un fattore correttivo specifico per ciascun tipo di gas.

GAS EFFETTO SERRA	AR6 (2021)
CO ₂	1
CH ₄ origine fossile	29,8
CH ₄ origine non fossile	27
N ₂ O	273
NF ₃	17.400
SF ₆	24.300

Le emissioni di CO₂ biogenica per il 2025 sono riportate nella seguente tabella:

Sostanza	Compartimento	Unità	S1
TOTALE			0
Carbon dioxide, biogenic	Aria	t CO ₂ -eq	0
Methane, biogenic	Aria	t CO ₂ -eq	0

L'annualità di riferimento scelta per la quantificazione delle emissioni di gas serra è il 2024, in quanto rappresenta la prima annualità per la quale si dispone di dati sufficienti e quantificabili con metodi consistenti rispetto a quelli utilizzati per l'anno analizzato, ossia per il 2025. Questa scelta è stata dettata dalla necessità di avere un punto di partenza solido e comparabile per l'analisi delle tendenze e l'elaborazione di strategie di riduzione delle emissioni. La disponibilità di dati completi e affidabili per il 2024 ha permesso di stabilire una baseline accurata e di garantire che le metodologie di quantificazione adottate fossero applicabili in maniera uniforme, assicurando così

la coerenza e la comparabilità dei dati nel tempo. Nel 2024 le emissioni complessive di Scope 1 sono risultate pari a 132,61 tCO₂eq.

Nell'elaborazione dell'inventario dei gas serra (GHG) è stato adottato un approccio di consolidamento basato sul controllo operativo. Questo significa che l'analisi si concentrerà su emissioni sulle quali l'azienda ha un effettivo potere decisionale e di gestione. L'obiettivo è di valutare in modo accurato l'inquinamento generato dalle attività direttamente controllate dall'azienda.

L'analisi delle emissioni è stata effettuata considerando quanto riportato all'interno di "The Greenhouse Gas Protocol - A Corporate Accounting and Reporting Standard Revised Edition" redatto da WORLD RESOURCES INSTITUTE. Durante la redazione del documento, realizzato tramite software di calcolo SimaPro, sono state effettuate svariate assunzioni e ipotesi per le quali si rimanda alla carbon footprint (per info - quality@fioravanti.com).

➤ **Informativa 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)**

Nel 2025 le emissioni di Scope 2 sono risultate pari a 92,32 tCO₂eq secondo l'approccio Location Based e a 162,45 tCO₂eq secondo l'approccio Market Based.

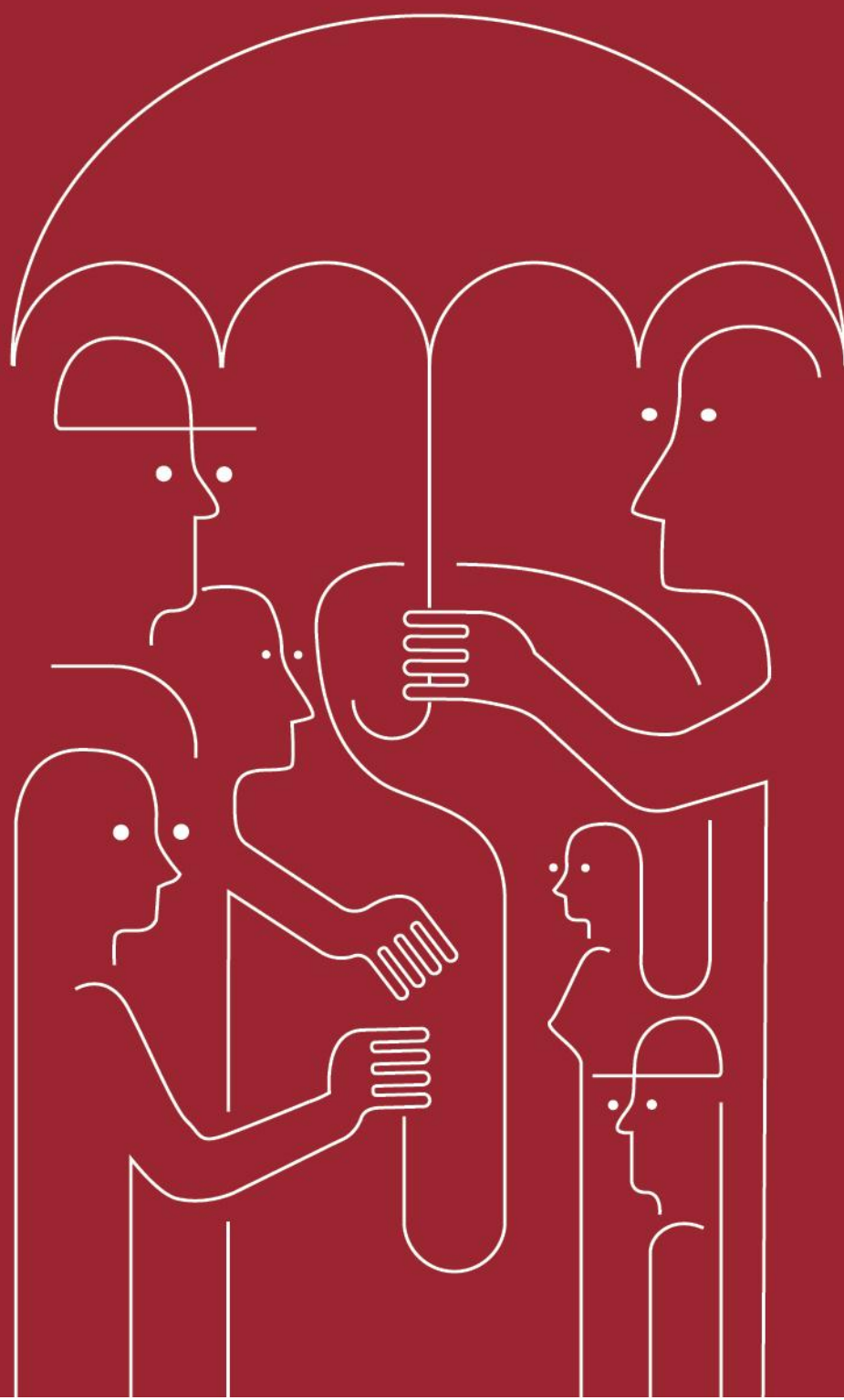
I gas inclusi nel calcolo e il relativo GWP, l'anno di riferimento per il calcolo, gli standard, le ipotesi e l'approccio di consolidamento per le emissioni sono gli stessi che sono stati utilizzati per lo Scope 1 e sono illustrati nell'informativa 305-1.

Nel 2024 (anno di riferimento) le emissioni di Scope 2 sono risultate pari a 88,62 tCO₂eq secondo l'approccio Location Based e a 157,25 tCO₂eq secondo l'approccio Market Based.

➤ **Informativa 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)**

Attualmente, l'organizzazione non dispone di un sistema di monitoraggio strutturato delle emissioni di gas serra (GHG) per quanto riguarda lo Scope 3 e pertanto non è in grado di rendicontare per l'anno 2025 i dati riferiti all'informativa 305-3.

PROFILO SOCIALE



PROFILO SOCIALE

Il criterio di analisi degli impatti sul piano “Sociale” riguarda appunto la valutazione degli effetti (positivi, negativi, neutri) che un'azienda, con le proprie attività può avere sulla comunità, intesa a vari livelli, a partire dai propri dipendenti e spaziando alle entità, associazioni e gruppi che con essa entrano direttamente e indirettamente in contatto.

Di seguito saranno presentate le strategie che FIORAVANTI S.R.L. attua nella propria attività d'impresa con l'obiettivo di evidenziare i temi materiali pertinenti a quest'area che sono stati oggetto di interesse nel periodo in esame.

IL RISPETTO DELL'UOMO SECONDO FIORAVANTI S.R.L.

FIORAVANTI S.R.L. riconosce il rispetto della persona come principio guida delle proprie attività. Promuove un contesto lavorativo fondato su inclusione, equità e sicurezza, impegnandosi attivamente per garantire condizioni che tutelino la dignità e i diritti di ogni individuo. La responsabilità sociale dell'azienda si traduce in azioni concrete, allineate agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con l'obiettivo di generare valore anche per i collaboratori e per le comunità con cui interagisce.

Sulla base di queste premesse si riportano di seguito i temi rilevanti oggetto di rendicontazione e per i quali saranno di seguito riproposti i risultati delle rilevazioni e le azioni migliorative, laddove presenti, messe in atto.

OCCUPAZIONE [GRI 401]

Presentazione del tema¹⁴

Questo Standard riguarda l'approccio di un'organizzazione all'occupazione o alla creazione di posti di lavoro, l'approccio all'assunzione o all'ingaggio e alla fidelizzazione del personale e alle relative prassi, nonché alle condizioni di lavoro offerte. Lo Standard riguarda anche le condizioni di impiego e di lavoro della catena di fornitura di un'organizzazione.

Per rapporto di lavoro si intende il rapporto legittimo che intercorre fra un lavoratore e un'organizzazione e che conferisce obblighi e diritti per entrambe le parti. Questo rapporto è generalmente lo strumento attraverso cui si determina se trova applicazione il diritto del lavoro o il diritto commerciale.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. attribuisce un valore strategico alla gestione del personale, riconoscendo che la qualità dell'occupazione e la capacità di attrarre, sviluppare e trattenere i talenti rappresentano un fattore determinante per il successo e la resilienza dell'azienda stessa.

In coerenza con la propria missione aziendale, FIORAVANTI S.R.L. promuove un ambiente di lavoro fondato su relazioni professionali eque e rispettose, politiche di inclusione e pari opportunità, e un dialogo costante con i propri dipendenti.

Durante il periodo di rendicontazione, l'azienda ha garantito a tutti i dipendenti a Sanilog ed Ebilog, previsti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione. Sanilog è il fondo di assistenza sanitaria integrativa, mentre Ebilog è l'ente bilaterale di settore che promuove iniziative per il benessere, la sicurezza e la formazione dei lavoratori.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ Informativa 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Per la redazione di queste informazioni è stato considerato il criterio numero delle persone al 31 dicembre dell'anno rendicontato.

I Tassi presentati sono ottenuti tramite il rapporto della categoria analizzata rispetto al totale. A titolo di esempio viene riportata la formula per il calcolo del tasso di assunzione per le donne:

¹⁴ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 401: Occupazione 2016"

$$T_{assunzione,D} = \frac{D_{assunte}}{TOT_{dipendenti}}$$

Dove:

$T_{assunzione,D}$: Tasso di assunzione donne

$D_{assunte}$: Donne assunte

$TOT_{dipendenti}$: dipendenti 2025, inteso come dipendenti al 31/12/2025.

DONNE	UOMINI	ETÀ < 30 ANNI	ETÀ TRA 30 E 50 ANNI	ETÀ > DI 50 ANNI	ITALIANI	EXTRA UE	TOTALE
Numero di dipendenti assunti nel 2025							
5	4	3	4	2	9	0	9
Tasso di assunzione nel 2025							
8,3%	6,6%	5%	6,6%	3,3%	15%	0%	15%
Numero di cessazioni di contratto nel 2025							
1	7	3	4	1	8	0	8
Tasso di turnover							
1,7%	11,7%	5%	6,6%	1,7%	13,3%	0%	13,3%
TOTALE DIPENDENTI							60

➤ Informativa 401-3 Congedo parentale

Molti Paesi hanno introdotto delle normative apposite che garantiscono il congedo parentale ai dipendenti. L'obiettivo di tali norme è consentire ai lavoratori dipendenti di prendere un congedo e ritornare al lavoro ricoprendo lo stesso ruolo o un ruolo simile.

L'applicazione di tali norme varia in funzione dell'interpretazione data dalla legislazione nazionale, dai datori di lavoro e dai dipendenti. Molte donne e uomini sono scoraggiati dal fruire del congedo parentale per timore di ripercussioni sulla sicurezza de posto di lavoro, sulla remunerazione e le prospettive di carriera.

Scelte eque fra i generi in materia di congedo di maternità o paternità e altri diritti relativi a congedi possono generare una maggiore capacità attrattiva e di ritenzione di personale qualificato. Inoltre, possono contribuire a migliorare il clima nell'organizzazione e la produttività. In questa sezione si riportano i dati inerenti ai dipendenti che, nel corso del periodo di riferimento si sono avvalsi del congedo parentale.

Durante il 2025 nessun dipendente di genere femminile ha avuto diritto ad usufruire del congedo parentale. Sei dipendenti di genere maschile hanno avuto diritto ad usufruire del congedo parentale. Un solo dipendente ne ha usufruito rientrando al lavoro al termine del periodo.

➤ **Informativa 2-7 Dipendenti**

DONNE	UOMINI	ALTRO	NON RILEVATO	TOTALE	NATI IN ITALIA	NATI IN EUROPA	NATI FUORI EUROPA
Numero di dipendenti							
26	34	0	0	60	55	1	4
Numero di dipendenti a tempo indeterminato							
21	33	0	0	54	49	1	4
Numero di dipendenti a tempo determinato							
5	1	0	0	6	0	0	0
Numero di dipendenti a ore non garantite							
0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo pieno							
25	34	0	0	59	0	0	0
Numero di dipendenti a tempo parziale							
1	0	0	0	1	0	0	0

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO [GRI 403]

Presentazione del tema¹⁵

La salute e sicurezza sul lavoro sono riconosciute come un diritto umano e sono anche uno dei traguardi degli Obiettivi di sviluppo sostenibile adottati dalle Nazioni Unite (ONU) nell'ambito dell'Agenda 2030.

Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro comportano sia la prevenzione di danni fisici e mentali ai lavoratori che la promozione della loro salute, offrendo servizi sanitari o servizi e programmi volontari per la promozione della salute, che ad esempio aiutino i lavoratori a migliorare il loro regime alimentare o a smettere di fumare.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro riduce i rischi per l'organizzazione e contribuisce a fidelizzare i dipendenti e ad attrarre i talenti migliori.

Descrizione del tema in azienda

Da sempre FIORAVANTI S.R.L. ha prestato particolare attenzione alle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, consapevole che dalla loro salute e benessere dipende il successo dell'azienda stessa. Di conseguenza FIORAVANTI S.R.L. si impegna costantemente nel promuovere luoghi di lavoro salubri e sicuri per le proprie persone.

L'azienda adotta un approccio strutturato alla gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in conformità alla normativa vigente. Per ciascuna filiale è redatto un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che identifica in modo puntuale i rischi specifici connessi alle diverse attività e indica i dispositivi di protezione individuale (DPI) necessari per lo svolgimento in sicurezza delle mansioni.

In ambito sanitario, viene garantita una regolare sorveglianza sanitaria da parte del medico competente, in funzione dei rischi individuati per ciascun ruolo.

Per quanto riguarda la formazione, tutti i dipendenti seguono obbligatoriamente i corsi di formazione generale e specifica in materia di sicurezza sul lavoro. Inoltre, per il personale operativo di magazzino è prevista una formazione aggiuntiva mirata, con focus sui rischi specifici legati alle attività manuali e all'utilizzo di attrezzature.

Durante l'annualità analizzata non sono stati rilevati casi di infortuni sul lavoro o decessi a seguito di infortuni sul lavoro.

¹⁵ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018"

Durante l'annualità analizzata non sono stati rilevati casi di malattie professionali o decessi a seguito di malattie professionali.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

L'azienda rispetta tutti gli obblighi minimi di legge in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, in accordo alle normative vigenti ed in particolare al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., adottando procedure e misure organizzative interne volte a prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, garantendo ambienti di lavoro sicuri e salubri per tutti i lavoratori, dipendenti e non.

➤ **Informativa 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti**

L'azienda, come previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, ha redatto il documento di valutazione dei rischi (DVR), tale documento è oggetto di monitoraggio periodico e di mantenimento in linea con le evoluzioni normative e dell'operatività aziendale (modifiche significative nel processo produttivo aziendale, infortuni significativi, evidenze emerse dalla sorveglianza sanitaria).

Le modalità di identificazione dei rischi hanno visto, nel miglior adempimento normativo la partecipazione di RSL, RSPP, Datore di lavoro e del medico competente.

Il DVR è realizzato secondo le procedure standardizzate ai sensi degli artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs 81/08, la valutazione dei rischi viene aggiornata non su base fissa, ma ogniqualvolta si verifichino cambiamenti significativi a livello organizzativo, strutturale o operativo.

Tutti i lavoratori hanno la possibilità di segnalare situazioni di pericolo o rischi per la salute e sicurezza sul lavoro rivolgendosi direttamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Per situazioni più gravi o qualora il dipendente desideri un canale ulteriore e riservato, è disponibile un portale aziendale dedicato alle segnalazioni. Questo strumento permette ai lavoratori di inviare comunicazioni anche in forma anonima, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante.

Viene quindi riportata la procedura di segnalazione di Fioravanti s.r.l. su come segnalare illeciti o irregolarità, garantendo la tutela del segnalante da ritorsioni o discriminazioni:

- Possono segnalare sia dipendenti che terze parti, attraverso il portale My Governance accessibile dal sito aziendale. La procedura definisce oggetto, contenuto, destinatari e modalità di invio delle segnalazioni, oltre alle tutele previste per chi segnala.

In caso di incidente o quasi infortunio, l'azienda attiva un'indagine condotta dal RSPP, con il coinvolgimento del Medico competente e del datore di lavoro, per analizzare le cause, identificare i pericoli e aggiornare la valutazione dei rischi.

Sulla base dei risultati, vengono definite azioni correttive seguendo la gerarchia dei controlli (eliminazione del pericolo, misure tecniche e organizzative, formazione, DPI). Le misure adottate vengono monitorate nel tempo per verificarne l'efficacia e contribuire al miglioramento continuo del sistema di salute e sicurezza sul lavoro.

➤ **Informativa 403-3 Servizi di medicina del lavoro**

Il servizio di sorveglianza sanitaria, nella figura del Medico Competente previsto dalla normativa vigente. Il quale, attraverso dei momenti organizzati presso l'azienda e/o il proprio studio medico, provvede ad informare l'azienda, i lavoratori ed i loro rappresentanti in merito agli impegni e ai requisiti per mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano. Inoltre, il Medico Competente provvede a monitorare e ad eliminare/gestire eventuali situazioni di pericolo secondo la seguente scaletta di controlli:

- visita preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le informazioni sanitarie sono gestite con criteri di riservatezza e sicurezza documentale, con archivio riservato.

La disponibilità al contatto del medico competente è totale negli orari lavorativi e con disponibilità di incontro su appuntamento.

➤ **Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

L'azienda favorisce un dialogo aperto e costruttivo in materia di salute e sicurezza finalizzato alla prevenzione dei rischi e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La struttura organizzativa di tipo familiare garantisce un rapporto diretto tra datore di lavoro e lavoratori, consentendo una comunicazione immediata e informale in merito a eventuali criticità o proposte di miglioramento. È incoraggiata la segnalazione di esigenze, osservazioni o situazioni potenzialmente rischiose al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o direttamente al datore di lavoro, così da assicurare una gestione tempestiva delle tematiche di salute e sicurezza.

Questo approccio partecipativo favorisce la condivisione delle responsabilità e il rafforzamento della cultura della prevenzione all'interno dell'organizzazione.

➤ **Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

L'azienda assicura ai propri lavoratori un percorso di formazione continua in materia di salute e sicurezza, nel pieno rispetto del D.Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato-Regioni del 17/04/2025.

I programmi prevedono una parte generale, comune a tutti i lavoratori, e una parte specifica tarata sui rischi delle diverse mansioni, oltre ad addestramenti pratici per l'uso sicuro delle attrezzature e dei dispositivi di protezione. Sono inoltre previsti corsi mirati per le figure con responsabilità in materia di sicurezza (dirigenti, preposti, addetti alle emergenze).

La formazione generale fornisce le conoscenze di base sui concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione e sui ruoli aziendali in materia di sicurezza. La formazione specifica, anch'essa obbligatoria, è differenziata in base alla mansione e al livello di rischio, e approfondisce i pericoli legati all'attività lavorativa, tra cui:

- movimentazione manuale dei carichi,
- utilizzo di attrezzature da lavoro,
- rischio di schiacciamento o caduta materiali,
- uso corretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI),
- procedure di emergenza e prevenzione incendi,
- rischio elettrico e meccanico,
- lavoro in ambienti di magazzino o spazi confinati (se applicabile).

In aggiunta, l'azienda organizza una formazione interna specifica dedicata alla sicurezza in magazzino, pensata per approfondire aspetti pratici e operativi legati al contesto logistico, al fine di rafforzare ulteriormente la consapevolezza e la prevenzione tra il personale operativo.

La formazione viene erogata in fase di assunzione e periodicamente aggiornata. È sempre offerta gratuitamente, durante l'orario di lavoro e regolarmente retribuita.

In caso di lavori in appalto, l'azienda richiede agli operatori esterni l'evidenza della formazione posseduta e ne verifica l'idoneità prima dell'accesso ai luoghi di lavoro.

➤ **Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori**

L'azienda facilita l'accesso dei lavoratori a servizi sanitari integrativi attraverso l'adesione volontaria al fondo Sanilog, a cui iscrive tutti i dipendenti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Pur non essendo obbligatoria per i contratti a termine di breve durata, l'iscrizione viene comunque garantita, offrendo così copertura per prestazioni sanitarie extralavorative.

In aggiunta, per i dipendenti di primo livello assunti a tempo indeterminato, l'azienda ha attivato una polizza sanitaria integrativa con Generali, che consente l'accesso a prestazioni mediche specialistiche, diagnostica e altre cure sanitarie, ampliando ulteriormente la tutela della salute dei lavoratori anche al di fuori dell'ambito professionale.

L'azienda promuove attivamente il benessere dei lavoratori anche in ambiti non direttamente legati all'attività lavorativa, favorendo l'accesso a iniziative di prevenzione e promozione della salute.

➤ **Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali**

FIORAVANTI S.R.L. da sempre pone grande attenzione alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non solo all'interno della propria organizzazione, ma anche presso i partner commerciali con cui collabora. A questi ultimi infatti richiede l'adesione ai principi del proprio Codice Etico, promuovendo una cultura condivisa di responsabilità e rispetto delle normative vigenti.

➤ **Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro**

Il sistema di gestione della salute e sicurezza si applica a tutti i lavoratori dipendenti e non dipendenti, nel rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Attraverso la collaborazione con associazioni di categoria e società esterne specializzate, l'azienda verifica

sistematicamente l'emissione di nuove norme e regolamenti applicabili al proprio settore di attività ed al proprio stabilimento, attivandosi, ove necessario, affinché vengano rispettate le nuove prescrizioni in ambito di sicurezza e ambiente.

La valutazione dei rischi viene ripetuta periodicamente per evidenziare l'insorgere di nuovi problemi (rischi potenziali) così come per valutare, sulla base del progresso tecnologico, la possibilità di ridurre eventuali rischi residui.



FORMAZIONE E ISTRUZIONE [GRI 404]

Presentazione del tema¹⁶

Questo standard riguarda l'approccio di un'organizzazione alla formazione e all'aggiornamento delle competenze dei dipendenti, nonché a valutazioni sulle prestazioni ed il loro percorso professionale. Comprende anche programmi di assistenza alla transizione, al fine di agevolare la continuità lavorativa e la gestione della fine del percorso lavorativo per motivi di pensionamento o conclusione del rapporto.

Investire nella formazione rafforza la motivazione delle persone e aumenta la competitività aziendale.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. riconosce l'importanza strategica della formazione e dell'istruzione continua per il benessere dei propri dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'approccio adottato si fonda sulla valorizzazione del capitale umano, promuovendo percorsi di sviluppo personalizzati e accessibili a tutti i livelli dell'organizzazione.

Durante il periodo di rendicontazione, oltre alla formazione obbligatoria prevista per legge, l'azienda ha promosso corsi di formazione professionale per alcuni dipendenti, in base al ruolo e alle responsabilità. È inoltre in programma l'attivazione di una formazione interna specifica per i magazzinieri, focalizzata sui rischi legati alle attività di magazzino. Queste azioni mirano a rafforzare le competenze del personale e la cultura della sicurezza sul lavoro.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

► Informativa 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

Dettaglio informativa	Ore annuali	Ore medie
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	99	1,65
Numero totale di ore di formazione erogate a dipendenti di genere femminile	49	1,88
Numero totale di ore di formazione erogate a dipendenti di genere maschile	50	1,47
Numero totale di ore di formazione erogate per dipendenti di categoria A (Dirigente)	Non applicabile	Non applicabile
Numero totale di ore di formazione erogate per dipendenti di categoria B (Quadro)	Non applicabile	Non applicabile

¹⁶ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 404: Formazione e istruzione 2016"

Numero totale di ore di formazione erogate per dipendenti di categoria C (Impiegato)	57	1,10
Numero totale di ore di formazione erogate per dipendenti di categoria D (Operaio)	10	1,25
Numero totale di ore di formazione erogate per dipendenti di categoria E (Autista)	32	16

Nel calcolo delle ore annuali e medie di formazione erogate ai dipendenti di categoria D (operai) è stato considerato un totale di otto operai, che include anche due dipendenti interinali.

➤ **Informativa 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione**

Durante il periodo di rendicontazione, l'azienda ha svolto formazione interna sulla sicurezza con il RSPP esterno e ha avviato un modulo specifico per i magazzinieri. Ha inoltre sostenuto corsi professionali esterni presso enti certificati, offrendo flessibilità oraria quando necessario. Le iniziative mirano a rafforzare competenze tecniche e cultura della sicurezza.

➤ **Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale**

Durante il periodo di rendicontazione, l'azienda non ha adottato un sistema formale di valutazione delle prestazioni, ma applica un approccio costante e informale: i responsabili osservano l'attività quotidiana dei collaboratori e, quando necessario, organizzano momenti di confronto individuali o di gruppo per fornire indicazioni o valorizzare i risultati, favorendo così lo sviluppo professionale.

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' [GRI 405]

Presentazione del tema¹⁷

Questo standard valuta l'approccio dell'organizzazione riguardo alla diversità e alle pari opportunità sul lavoro, garantendo pari opportunità indipendentemente da genere, etnia, età o altre caratteristiche personali. Promuovere la diversità contribuisce a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante e ad aumentare l'attrattiva dell'organizzazione.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle differenze individuali, riconoscendo nella diversità un fattore chiave di arricchimento culturale, innovazione e competitività. La valorizzazione della diversità e la garanzia di pari opportunità sono parte integrante della cultura aziendale e rappresentano pilastri fondamentali nella gestione responsabile delle risorse umane.

L'organizzazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o qualsiasi altra condizione personale. Questo impegno si traduce in politiche attive per l'equità salariale, l'accesso paritario a ruoli di responsabilità e la promozione del talento femminile e delle categorie sottorappresentate.

Fioravanti Srl ha formalizzato il proprio impegno per la promozione della diversità, l'inclusione e le pari opportunità attraverso una procedura HR interna, che definisce criteri trasparenti per la selezione, la valorizzazione e lo sviluppo del personale, senza discriminazioni legate a genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione o disabilità.

A rafforzare questo impegno, l'azienda ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere, che attesta l'adozione di un sistema di gestione conforme a standard nazionali in materia di parità, inclusione e non discriminazione sul luogo di lavoro.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti**

La governance considerata comprende i quattro membri del Consiglio di Amministrazione.

¹⁷ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 405: Diversità e Pari Opportunità 2016"

GOVERNANCE					
DONNE	UOMINI	ETÀ < 30 ANNI	ETÀ TRA 30 E 50 ANNI	ETÀ > DI 50 ANNI	TOTALE
Valore assoluto					
2	2	0	0	4	4
Valore percentuale					
50%	50%	0%	0%	100%	100%

DIPENDENTI					
DONNE	UOMINI	ETÀ < 30 ANNI	ETÀ TRA 30 E 50 ANNI	ETÀ > DI 50 ANNI	TOTALE
Valore assoluto					
26	34	10	35	15	60
Valore percentuale					
43,3%	56,7%	16,7%	58,3%	25%	100%



NON DISCRIMINAZIONE [GRI 406]

Presentazione del tema¹⁸

La non discriminazione è un principio fondamentale per garantire un ambiente di lavoro, un mercato e una società equi e inclusivi. Per "discriminazione" si intende qualsiasi trattamento diseguale tra persone che comporti l'imposizione di carichi, svantaggi o limitazioni, oppure il rifiuto di riconoscere diritti o benefici, anziché valorizzare i meriti e le capacità individuali. Rientrano nella discriminazione anche le molestie, ovvero comportamenti, atti o commenti indesiderati rivolti a una persona.

Si considera discriminazione ogni forma di ingiusta disuguaglianza, indipendentemente dal motivo e dall'ambito in cui avviene. È pertanto atteso che un'organizzazione eviti qualsiasi comportamento discriminatorio, sia diretto sia indiretto, nei confronti di ogni individuo con cui interagisce.

Il principio di non discriminazione è sancito da numerosi strumenti internazionali sviluppati da OIL, OCSE e ONU, che stabiliscono diritti fondamentali e linee guida per la tutela delle persone da trattamenti ingiusti.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. s.r.l. riconosce la non discriminazione come un principio fondamentale per garantire un ambiente di lavoro etico, sicuro e rispettoso della dignità di ogni persona. L'organizzazione considera inaccettabile qualsiasi forma di trattamento diseguale, diretto o indiretto, che possa limitare l'accesso a diritti, opportunità o benefici sulla base di caratteristiche personali non pertinenti alle capacità e ai meriti individuali.

Tra le principali iniziative messe in atto figurano un sistema di gestione dedicato alla parità di genere, basato su obiettivi chiari e indicatori di performance costantemente verificati, una procedura HR che assicura criteri imparziali in ogni fase del percorso lavorativo (dalla selezione alla formazione), e una piattaforma di whistleblowing accessibile a tutti gli stakeholder, che consente anche l'invio anonimo di segnalazioni per comportamenti non etici o discriminatori.

Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

¹⁸ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 413: Comunità Locali 2016"

➤ **Informativa 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate**

L'azienda dichiara che nel corso dell'anno 2025 non si sono verificati né sono stati segnalati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione e conferma il proprio impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e fondato sui principi di pari opportunità e correttezza.

PRIVACY DEI CLIENTI [GRI 418]

Presentazione del tema¹⁹

Copre la protezione dei dati dei clienti raccolti dall'organizzazione, assicurandosi che siano trattati in modo conforme alle leggi sulla privacy. La tutela dei dati è cruciale per prevenire abusi e rafforzare la fiducia dei clienti, soprattutto in un contesto digitale come quello in cui viviamo.

Descrizione del tema in azienda

FIORAVANTI S.R.L. riconosce la protezione dei dati dei clienti come un elemento centrale per costruire rapporti di fiducia e assicurare la conformità alle normative in materia di privacy. Il trattamento dei dati avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e delle disposizioni nazionali contenute nel D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 – *Codice in materia di protezione dei dati personali*, come modificato e integrato dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

L'organizzazione opera in conformità ai principi stabiliti dall'art. 5 del GDPR, tra cui: liceità, correttezza, trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, riservatezza e responsabilizzazione del titolare.

FIORAVANTI S.R.L. ha adottato misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati trattati, prevenendo accessi non autorizzati, perdite accidentali o usi impropri. Particolare attenzione è riservata alla formazione del personale, alla revisione periodica delle policy aziendali in materia di privacy e all'aggiornamento continuo dei sistemi informativi.

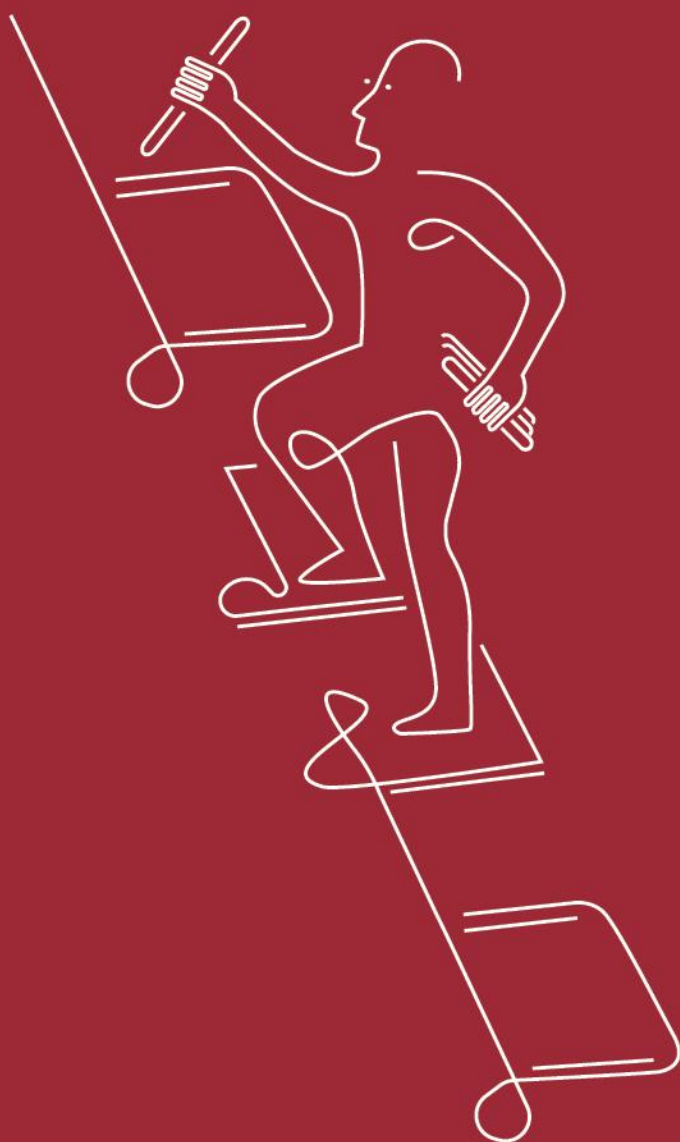
Nel corso del periodo di rilevazione, in riferimento al presente tema materiale si sono evidenziate le seguenti informazioni:

➤ **Informativa 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti**

Nel corso dell'anno di rendicontazione, l'organizzazione non ha ricevuto denunce comprovate relative a violazioni della privacy dei clienti, né reclami da parte di terze parti o autorità di controllo; inoltre, non sono stati registrati episodi di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.

¹⁹ Per approfondimenti consultare GRI standard: "GRI 418: privacy dei clienti 2016"

OBIETTIVI



STATO AVANZAMENTO OBIETTIVI

Nel periodo 2026–2028, l'azienda intende avviare un percorso di progressiva integrazione dei temi ESG all'interno dei propri obiettivi strategici e gestionali, riconoscendone la crescente rilevanza ai fini di uno sviluppo sostenibile e duraturo. Tale percorso riflette la volontà della Società di rafforzare, nel tempo, l'attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di governance all'interno dei processi aziendali.

Alla data di redazione del presente documento, la definizione di un percorso strutturato con obiettivi specifici di medio-lungo termine risulta ancora in fase di analisi e approfondimento. L'azienda è infatti impegnata in un'attività di studio finalizzata all'individuazione di target e linee di sviluppo nel breve, medio e lungo termine, coerenti con il proprio modello di business, le risorse disponibili e le priorità strategiche aziendali.

Durante il 2026 l'azienda ha in programma di intraprendere il percorso per la certificazione ISO9001 e per l'iscrizione alla White List (elenco antimafia).

GRI INDEX

FIORAVANTI S.R.L. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025 con riferimento agli Standard GRI.

Per la redazione di questo documento è stato utilizzato: "GRI 1_ Principi di rendicontazione 2021 – Italian".

GRI 002 – INFORMATIVA GENERALE	5; 9
GRI 002-1 - Dettagli Organizzativi.....	5
GRI 002-2 - Entità incluse nella rendicontazione	5
GRI 002-29 - Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	21
GRI 002-3 - Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	5
GRI 002-4 - Restatement delle informazioni	5
GRI 002-5 - Assurance esterna.....	5
GRI 002-6 – ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	9
GRI 002-7 - Dipendenti.....	46
GRI 002-9 - Struttura e composizione della Governance.....	13
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICHE 2016.....	28
GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito	28
GRI 201-2 - Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico.....	29
GRI 201-4 - Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	29
GRI 205 – ANTICORRUZIONE 2016.....	30
GRI 205-1 - Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	31
GRI 205-2 - Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	31
GRI 205-3 - Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	31
GRI 302 – ENERGIA 2016	34
GRI 302-1 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione	34
GRI 305 - EMISSIONI 2016	39
GRI 305-1 - Emissioni dirette di GHG (Scope 1).....	40
GRI 305-2 - Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	41
GRI 305-3 - Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	41
GRI 401 - OCCUPAZIONE 2016.....	44
GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover	44
GRI 401-3 - Congedo parentale.....	45
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018.....	47
GRI 403-1 - Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	48
GRI 403-2 - Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti.....	48
GRI 403-3 - Servizi di medicina del lavoro	49
GRI 403-4 - Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.....	50
GRI 403-5 - Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	50
GRI 403-6 - Promozione della salute dei lavoratori	51
GRI 403-7 - Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali.....	51
GRI 403-8 - Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	51
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016.....	54
GRI 404-1 - Ore medie di formazione annua per dipendente	54
GRI 404-2 - Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	55
GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.....	55

GRI 405 - DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'2016.....	56
GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	56
GRI 406 – Non discriminazione 2016.....	59
GRI 406-1 – Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	60
GRI 418 - PRIVACY DEI CLIENTI 2016	61
GRI 418-1 - Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	61



PLATINUM

SUSTAINABILITY REPORT

A seguito della rendicontazione di sostenibilità
si attesta che



ha redatto
**il Report di Sostenibilità
relativo all'anno 2025**

La redazione del Report è il primo punto di arrivo
nel **percorso di sviluppo e sostenibilità** che l'Azienda
ha perseguito con impegno e dedizione.



Società del



Redatto in collaborazione con ALA Srl



FIORAVANTI S.R.L.

REPORT DI SOSTENIBILITÀ 2025

Prepared by

ALA SRL
www.alafinanzagevolata.it

Company Info



Via O. Fallaci, 38
25030 Castel Mella (BS)



+ 39 030
40265



esg@grupponsa.it