



SUSTAINABILITY REPORT 2025



WORLDWIDE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER 4

HIGHLIGHTS 5

NOTA METODOLOGICA 6
informativa in relazione
a circostanze specifiche

1 INFORMAZIONI GENERALI 11

- 1.1 Identità di ISS Palumbo 7
- 1.2 Ruolo degli organi di governo 10
- 1.3 Strategia e modello aziendale 11
- 1.4 Stakeholder e modalità di coinvolgimento 16
- 1.5 Analisi di Doppia Rilevanza 16
- 1.6 Performance economiche 18

2 INFORMAZIONI AMBIENTALI 23

- 2.1 Cambiamenti climatici 25
- 2.2 Gestione della risorsa idrica 27
- 2.3 Gestione responsabile dei rifiuti 28

3 INFORMAZIONI SOCIALI 31

- 3.1 Forza Lavoro Propria 33
- 3.2 Relazioni con la clientela 39

4 INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE 41

- 4.1 Condotta dell'impresa 43
- 4.2 Gestione della catena del valore 46

APPENDICE A 49

ESRS CONTENT INDEX 43

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Ogni organizzazione è chiamata oggi a confrontarsi con sfide complesse che richiedono visione, capacità di adattamento e senso di responsabilità. In questo scenario, ISS Palumbo considera la sostenibilità un elemento essenziale del proprio modo di operare e di costruire valore nel tempo.

Il presente Bilancio racconta il nostro approccio, le iniziative intraprese e gli obiettivi che guidano la nostra attività. Non si tratta soltanto di descrivere risultati e indicatori, ma di condividere una visione fondata sulla ricerca di un equilibrio tra crescita aziendale, attenzione alle persone e rispetto per l'ambiente.

Nel corso dell'anno abbiamo proseguito il percorso di consolidamento delle nostre attività, concentrando gli sforzi sul miglioramento dei processi, sul rafforzamento delle competenze interne e sull'adozione di pratiche sempre più orientate alla sostenibilità. Siamo consapevoli che il cambiamento richiede continuità, impegno e la capacità di misurare in modo trasparente i progressi compiuti.

La sostenibilità rappresenta per noi un processo dinamico che coinvolge tutte le funzioni aziendali e che richiede il contributo attivo delle persone, dei clienti, dei fornitori e di tutti coloro che interagiscono con la nostra realtà. Per questo motivo, attribuiamo grande valore al confronto e al dialogo con i nostri stakeholder, elementi indispensabili per comprendere aspettative, individuare aree di miglioramento e definire priorità condivise.

In quest'ottica, abbiamo avviato attività di analisi e valutazione dei temi maggiormente rilevanti per il nostro contesto operativo, al fine di orientare le future decisioni strategiche e rafforzare ulteriormente l'integrazione dei principi ESG nei processi aziendali.

Siamo convinti che i risultati raggiunti siano il frutto dell'impegno quotidiano delle nostre persone, della fiducia accordataci dai clienti e della collaborazione costruita nel tempo con i diversi interlocutori. A tutti loro desideriamo rivolgere il nostro più sincero ringraziamento.

Guardiamo al futuro con pragmatismo e determinazione, consapevoli delle sfide che ci attendono ma anche delle opportunità che possono nascere da una gestione responsabile e orientata al miglioramento continuo. Questo Bilancio rappresenta una testimonianza del percorso intrapreso e un invito a continuare a costruire insieme valore sostenibile per le generazioni future.

Grazie per l'attenzione e per il contributo che, a vario titolo, supporta il percorso di crescita di ISS Palumbo.

Philippe Maezelle

Presidente

Filippo Palumbo

Amministratore Delegato

HIGHLIGHTS

PROFILO AZIENDALE

50

ANNI DI STORIA

3

MEMBERSHIP

110

PAESI SERVITI

€ 37,9

mIn DI RICAVI

60

PAESI CON UFFICI PARTNER

€ 88,4

mIn VALORE ECONOMICO GENERATO

230

UFFICI PARTNER

€ 88,9

mIn VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

AMBIENTE

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE ISO 14001:2015

-12%

EMISSIONI DIRETTE

100%

RIFIUTI AVVIATI A RECUPERO

GOVERNANCE

SISTEMA DI GESTIONE ANTICORRUZIONE ISO 37001

0

EPISODI DI CORRUZIONE

0

SANZIONI

79%

FORNITORI ITALIANI

32%

SPESA FORNITORI UE

40%

SPESA FORNITORI ITALIANI

PERSONE

138

DIPENDENTI DI CUI 25% DONNE

0

INFORTUNI SUL LAVORO

81%

DIPENDENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

70%

INCIDENZA DIPENDENTI TRA I 30 E I 50 ANNI

70%

INCIDENZA DIPENDENTI TRA I 30 E I 50 ANNI

792

ORE DI FORMAZIONE

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce la Rendicontazione di Sostenibilità di ISS Palumbo S.r.l. (di seguito anche “la Società”), redatta in forma volontaria e dunque ispirata ai principi e alle linee guida delineate dagli *European Sustainability Reporting Standards*¹ (ESRS) e dal D.Lgs. 125/2024, quale attuazione della Direttiva (UE) 2022/2464 (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, o “CSRD”), con l’obiettivo di garantire una comunicazione strutturata, trasparente e coerente delle performance aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il documento è stato redatto nella misura necessaria ad assicurare la comprensibilità delle informazioni inerenti alle attività della Società, nonché le altre caratteristiche qualitative della stessa di cui all’ESRS 1, Appendice B, della Direttiva europea sopra citata.

Per l’esercizio 2025, il perimetro è stato ampliato rispetto agli anni precedenti e include, oltre alle sedi italiane già oggetto di rendicontazione, l’intero perimetro consolidato del Gruppo, comprensivo delle società controllate estere e della società **Palumbo Services S.r.l.**, precedentemente esclusa nel perimetro italiano.

In particolare, il perimetro italiano comprende le seguenti sedi:

- ISS Palumbo HEADQUARTER, Via Ettore Quaglierini 6, 57123 Livorno (LI)
- ISS Palumbo, Via Aiaccia SNC, 57014 Collesalveti (LI)
- ISS Palumbo, Via Ettore Quaglierini 4, 57123 Livorno (LI)
- ISS Palumbo, Via Bruno Buozzi 5, 20049 Settala (MI)
- ISS Palumbo, Via Amada 2/4, 29010 Pontenure (PC)
- ISS Palumbo, Strada Provinciale Appia 8/10, 81100 Caserta (CE)
- ISS Palumbo, Via Volterrana 2, 56030 Terricciola (PI)
- ISS Palumbo, Via Gebbione/Contr. Torre Lupo snc, 89129 Reggio Calabria (RC)

Il perimetro comprende inoltre le società controllate estere del Gruppo:

- ISS Palumbo Netherlands BV;
- ISS Palumbo South Africa (Pte) Ltd.;
- ISS Palumbo UK Ltd.;
- ISS Palumbo Shipping Services Llc. (Dubai);
- ISS Palumbo Mozambique Lda;
- ISS Palumbo Llc. (Russia);
- ISS Palumbo Egypt Ltd.;
- ISS Palumbo Turkey Ltd.;
- ISS Palumbo Cyprus Ltd.;
- ISS Palumbo Shipping Llc (Saudi Arabia).
- IEA Oil & Gas Logistics S.r.l

L’informativa si riferisce al periodo compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025 e include indicatori sia qualitativi sia quantitativi.

Tutte le limitazioni relative al perimetro o alla disponibilità dei dati saranno opportunamente segnalate nelle diverse sezioni del documento, al fine di guidare la lettura e garantire una corretta interpretazione delle informazioni riportate.

L’approccio adottato per identificare gli aspetti ESG da rendicontare nel Report – in quanto ritenuti di interesse prioritario dalla Società – si fonda sul principio della *Double Materiality*, che include l’analisi degli impatti significativi generati dalle attività aziendali sull’economia, sull’ambiente e sulla società, nonché l’analisi dei rischi e delle opportunità legate alle questioni di sostenibilità che possono influenzare positivamente o negativamente la performance economico-finanziaria, il posizionamento competitivo e l’*Enterprise Value* della Società.

Al fine di garantire la completezza, l’accuratezza e la comparabilità delle informazioni fornite, la rendicontazione si basa su dati verificabili e misurabili, elaborati secondo criteri metodologici riconosciuti a livello internazionale. Ove applicabile, eventuali stime e assunzioni adottate sono opportunamente esplicitate, al fine di agevolare la comprensione e l’interpretazione delle informazioni da parte degli stakeholder.

La disclosure della Rendicontazione di Sostenibilità è stata sviluppata mediante un processo organizzato e strutturato che ha previsto il coinvolgimento di diversi referenti degli uffici aziendali, responsabili per la raccolta e la gestione delle informazioni atte a una proficua redazione del documento. Nello specifico, i referenti sono stati coinvolti nella principale attività relativa alla raccolta dei dati e delle informazioni da riportare nel documento in riferimento alla propria area di competenza.

Informativa in relazione a circostanze specifiche

Il presente documento è diffuso a tutti gli stakeholder di ISS Palumbo attraverso la pubblicazione nel sito internet istituzionale al seguente indirizzo: <https://www.iss-palumbo.com/>. In coerenza con quanto prescritto dall’Appendice C dell’ESRS 1, la presente Rendicontazione di Sostenibilità è stata suddivisa in quattro principali sezioni: Informazioni Generali, Informazioni Ambientali, Informazioni Sociali, Informazioni sulla Governance. Tali Sezioni sono precedute nella parte iniziale dalla Lettera agli Stakeholder.

¹ Definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione Europea.





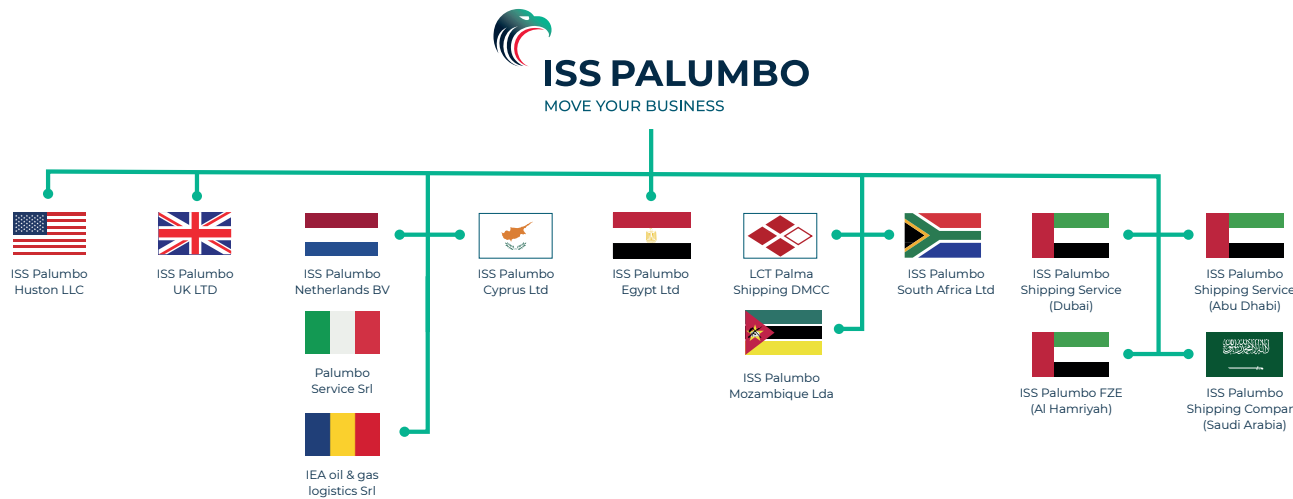
INFORMAZIONI GENERALI

1.1 Identità di ISS Palumbo

ISS Palumbo, fondata nel 1974 a Livorno, rappresenta un punto di riferimento nel settore della logistica integrata e delle spedizioni internazionali, con forte specializzazione nei settori Oil & Gas e nei trasporti marittimi eccezionali. Oltre alla sede legale di Livorno, la Società opera in Italia con hub logistici avanzati a Milano, Piacenza, Reggio Calabria e Truccazzano.

Dal 2012, grazie alla partnership con **Inchcape Shipping Services**, ISS Palumbo ha ampliato la propria presenza internazionale in 16 paesi tra Europa, Africa, Medio Oriente e Americhe.

Il Gruppo è composto da società operative in Italia e all'estero, ognuna con un ruolo strategico nel modello di business globale.

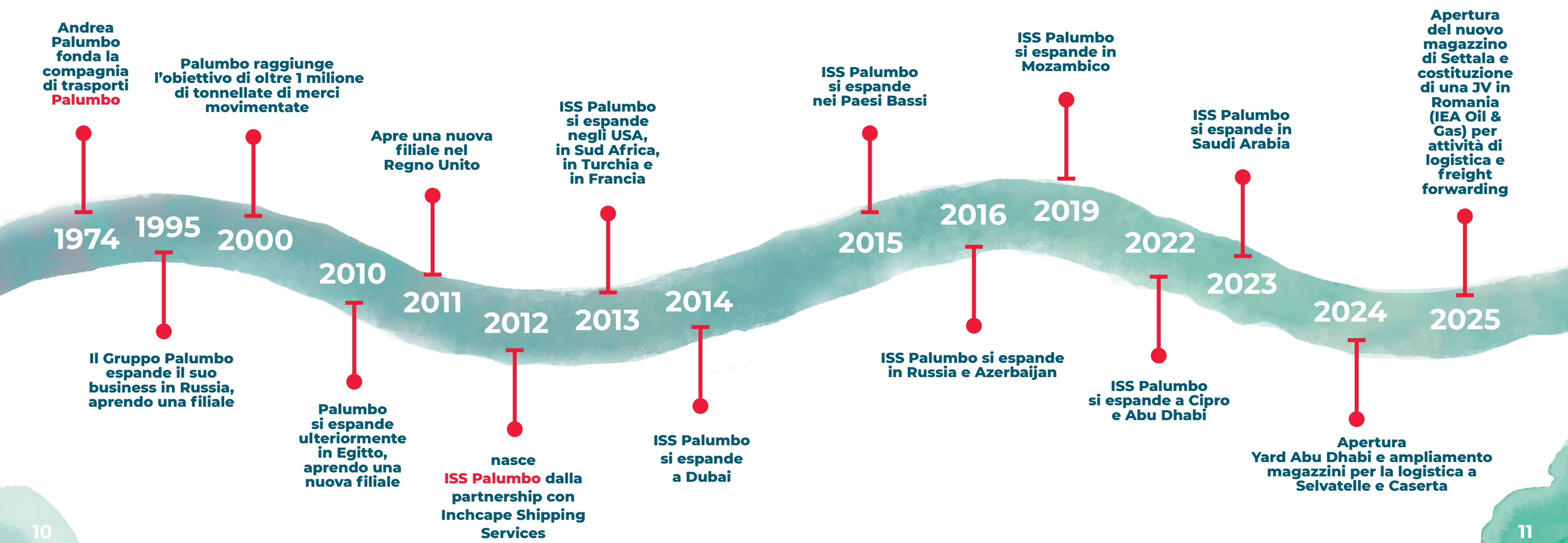


VISION

Diventare un punto di riferimento globale nella logistica, promuovendo una cultura aziendale basata su innovazione, lavoro di squadra e passione. ISS Palumbo crede che **“la logistica sia il motore di qualsiasi business”** e investe nelle persone come vero valore aggiunto, favorendo la crescita delle competenze e relazioni solide con clienti e partner.

MISSION

Offrire soluzioni logistiche su misura, superando le aspettative in puntualità, sicurezza e qualità. Con un approccio **customer centric**, ISS Palumbo punta al miglioramento continuo, integrando **Qualità, Ambiente, Salute, Sicurezza ed Etica** in ogni processo per garantire performance elevate e un miglioramento continuo.



1.2 Ruolo degli organi di governo

ISS Palumbo adotta un modello di governance tradizionale, composto da un Consiglio di Amministrazione (CdA) e da un Collegio Sindacale, che garantiscono la supervisione strategica, la gestione operativa e il controllo interno. Il capitale sociale dell'Azienda è detenuto da Inchcape Shipping Services Holdings Limited per una quota pari al 51%, mentre il 49% è detenuto dalla società Palumbo S.p.A..

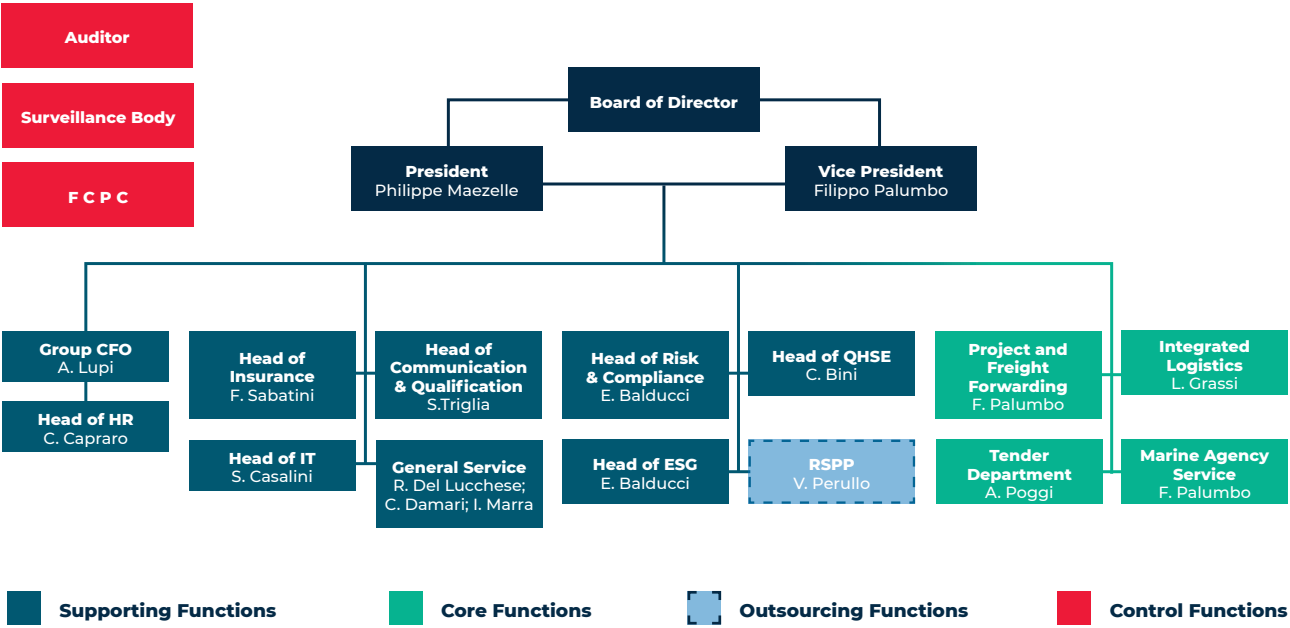
Il CdA definisce le strategie aziendali e ne monitora l'attuazione, con l'obiettivo di creare valore nel lungo periodo. I membri del CdA hanno competenze e professionalità adeguate ai compiti a loro affidati, in particolare detengono un'ampia conoscenza del settore e dei servizi erogati, conoscenza consolidata grazie alla storia professionale dei singoli componenti oltre che dalla relativa permanenza in carica.

Il Collegio Sindacale svolge il suo ruolo di vigilanza sull'amministrazione e sulla regolarità contabile della Società, in qualità di garante della legalità e della correttezza gestionale.

ORGANI DI GOVERNO PER GENERE E FASCIA D'ETÀ AL 31.12.2025	Donne	Uomini	TOTALE	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	TOTALE
Consiglio di amministrazione	2	5	7	-	3	4	7
Collegio sindacale	-	1	1	-	-	1	1
TOTALE	2	6	8	-	3	5	8
PERCENTUALE	25%	75%	100%	-	38%	62%	100%

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	
Presidente	Maezelle Philippe Richard G.
Amministratore Delegato	Palumbo Filippo
Institore	Arfani Paolo
Consigliere	Palumbo Andrea
Consigliere	Harmstorf Benjamin
Consigliere	Kristensen Anders Lund
Consigliera	Palumbo Veronica
Consigliera	Baldoni Laura

L'assetto organizzativo si articola nelle funzioni “core”, “di supporto” e “di controllo”, come illustrato nell'organigramma sottostante. Ai responsabili di settore sono affidate le funzioni di gestione e coordinamento delle diverse funzioni aziendali per garantire conformità dei sistemi di gestione, monitoraggio degli obiettivi e la continua attenzione verso il cliente, gli stakeholders e le loro continue esigenze.



1.3 Strategia e modello aziendale

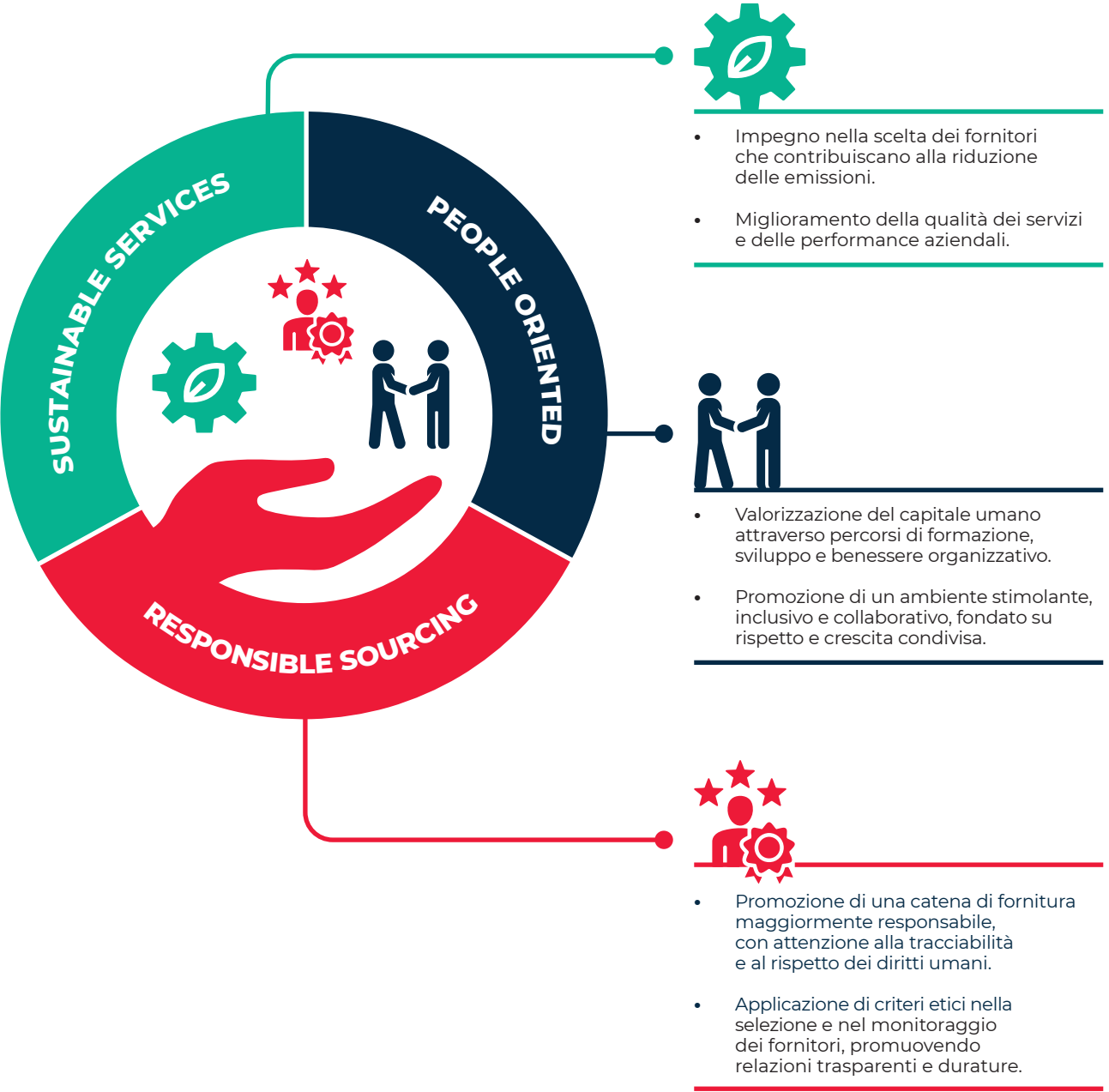
ISS Palumbo opera nei settori delle spedizioni e trasporti nazionali ed internazionali (terrestri, marittimi, aerei), della logistica, magazzinaggio per conto terzi e movimentazioni, del noleggio dei mezzi di trasporto. La Società offre i propri servizi a grandi aziende nazionali e internazionali operanti principalmente nei settori Oil&Gas ed energia, e anche a clienti dell'industria pesante.

ISS Palumbo adotta un efficace modello aziendale integrato, fondato sulla sinergia operativa tra le diverse Divisioni – Spedizioni (**Project Freight Forwarding**), Logistica (**Integrated Logistics** e **Port Logistics**) e Servizi di Agenzia Marittima (**Marine Agency Service**); tale modello consente di offrire soluzioni end-to-end altamente specializzate, concepite per rispondere in modo efficiente e coordinato alle esigenze complesse dei propri Clienti.



DIVISIONE	AREA OPERATIVA	ATTIVITÀ CHIAVE	SETTORI SERVIZI
 PROJECT FREIGHT FORWARDING	Spedizioni nazionali e internazionali di carichi eccezionali e project cargo	• Trasporto macchinari/strutture • Noleggio navi • Studi tecnico-logistici • Gare e contratti Energy Performance Contract (EPC)	• Oil & Gas • EPC • Infrastrutture
 INTEGRATED LOGISTICS	Logistica integrata e gestione supply chain	• Magazzinaggio • Movimentazione industriale	• Industria pesante • E-commerce • Energia
 PORT LOGISTICS	Logistica portuale per progetti offshore	• Gestione aree portuali • Imbarco tubazioni • Assistenza logistica a operazioni sottomarine	• Oil & Gas offshore
 MARINE AGENCY SERVICE	Servizi di agenzia marittima	• Assistenza portuale • Formalità doganali • Servizi accessori (perizie, visti consolari, attività di bunkeraggio, servizio di assistenza medica, etc.)	• Shipping • Oil & Gas • Petrochimica

La strategia di business è basata su fattori di successo quali la rapidità, la reattività rispetto alle esigenze dei Clienti e, più in generale del mercato, la capacità di innovazione: tali fattori concorrono nell'offrire servizi di qualità e affidabilità nella gestione del rapporto con gli stessi Clienti. In questo contesto, la sostenibilità non rappresenta soltanto una scelta etica ma una leva strategica integrata nel modello di business, supportando la crescita dell'azienda attraverso pratiche responsabili e orientate al futuro. Partendo da questo approccio, ISS Palumbo ha sviluppato un percorso di sostenibilità che si traduce nell'agire responsabilmente verso l'ambiente, le persone, i propri clienti e l'intera comunità, attraverso i seguenti driver strategici:



1.3.1 Contributo agli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)

ISS Palumbo integra principi di **responsabilità, trasparenza e qualità** nei propri processi di gestione aziendale, attraverso iniziative e strumenti volti a rafforzare l'attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di governance. La Società ha avviato un percorso di analisi e integrazione degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, identificando quelli maggiormente rilevanti rispetto alle proprie attività. Tale percorso rappresenta un riferimento per orientare le iniziative di sostenibilità e monitorare le aree di miglioramento in coerenza con il modello di business aziendale.

SDG	DESCRIZIONE SDG	AZIONI INTRAPRESE
 SDG 3: Salute e benessere	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	• Mantenimento certificazione ISO 45001 • Revisione periodica DVR • Analisi di Risk Assessment • Iniziative di welfare aziendale
 SDG 4: Istruzione di Qualità	Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti.	• Piattaforma e-learning accessibile a tutti i dipendenti • Ampliamento pacchetto formativo (hard & soft skills)
 SDG 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.	• Creazione di un ambiente di lavoro sicuro ed equo • Formazione continua del personale • Standard di sicurezza elevati

SDGs	TEMATICHE MATERIALI	AZIONI INTRAPRESE
 SDG 12: Consumo e produzione responsabili	Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo.	• Piattaforma SupplHI • Mappatura dei fornitori in chiave ESG e verifiche di conformità agli standard • Mantenimento certificazione ISO 9001
 SDG 13: Lotta contro il Cambiamento Climatico	Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.	• Mantenimento certificazione ISO 14001 • Piattaforma CarbonCare per calcolo delle emissioni di trasporti e logistica • Valutazione rischi ambientali
 SDG 16: Pace, giustizia e istituzioni solide	Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli.	• Promozione etica aziendale e pratiche di governance responsabile • Protezione informatori (Piattaforma Whistleblowing) • Trasparenza nelle relazioni con gli Stakeholder • Mantenimento della certificazione ISO 37001
 SDG 17: Partnership per gli obiettivi	Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile	• Adesione alla Federazione Internazionale FIATA² e BIFA³ • Membership IATA⁴ e Achilles-FPAL (First Point Assessment) • Partnership industriali

2 International Federation of Freight Forwarders Associations
3 British International Freight Association
4 International Air Transport Association

1.4 Stakeholder e modalità di coinvolgimento

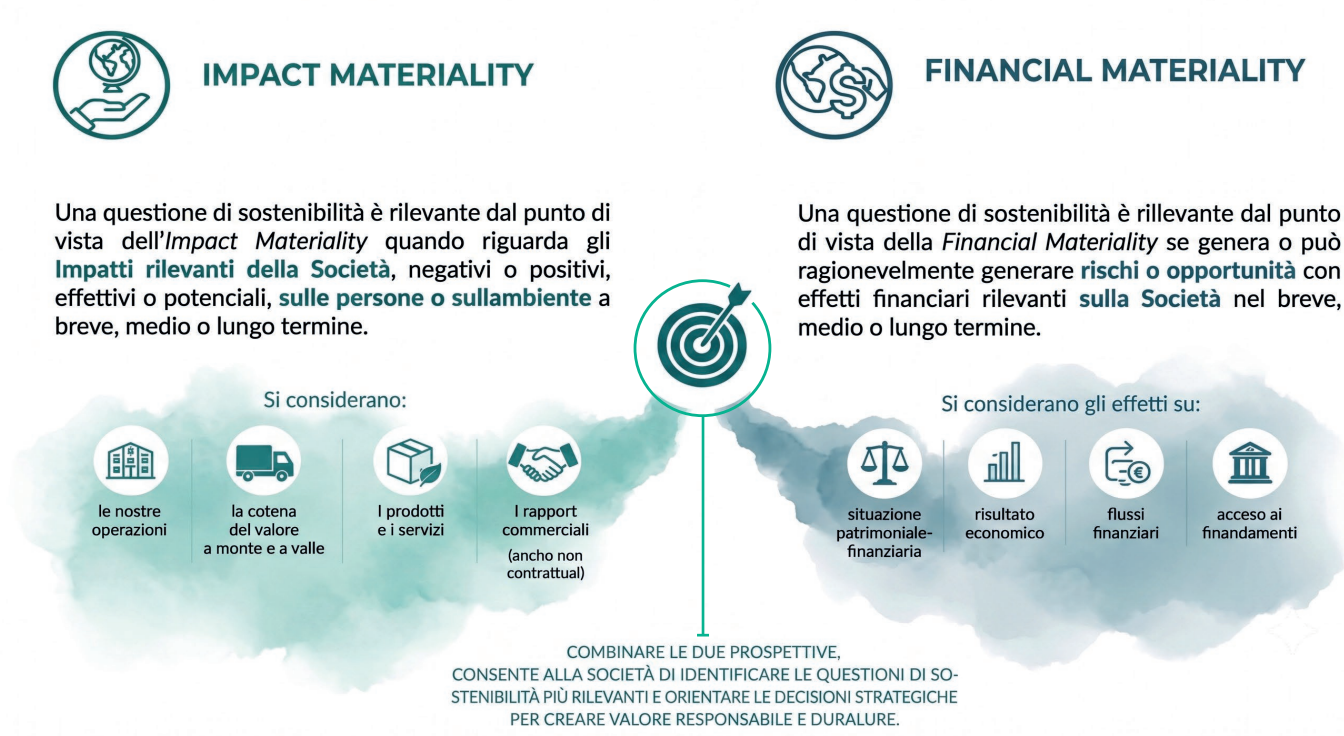
ISS Palumbo considera il confronto con gli Stakeholder un elemento utile per raccogliere prospettive, esigenze e aspettative rispetto alle proprie attività. Le informazioni raccolte attraverso i diversi canali di relazione contribuiscono a **supportare l'analisi dei rischi e delle opportunità e a orientare le scelte aziendali**.

La Società promuove il coinvolgimento con i propri interlocutori attraverso modalità di dialogo differenziate in funzione delle diverse categorie di Stakeholder, favorendo un approccio sempre più strutturato alla gestione delle relazioni.

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT	OBIETTIVI DI ENGAGEMENT
Risorse Umane - Direzione - Dipendenti diretti - Personale indiretto - Collaboratori esterni	- Dialogo costante con la funzione Risorse Umane - Incontri informali e istituzionali - Corsi di formazione - Intranet aziendale	- Informare sull'andamento aziendale - Supportare l'ingaggio e la partecipazione attiva alla vita aziendale - Diffondere una cultura basata sulla condivisione dei valori aziendali - Formare le persone - Favorire la crescita personale e professionale
Clienti	- Indagini di customer satisfaction - Canali di comunicazione tradizionali (call center, e-mail) - Eventi fieristici	- Migliorare la qualità e la soddisfazione dei servizi erogati - Garantire il miglior livello di servizio - Supportare il dialogo e la relazione
Fornitori di beni e servizi	- Audit e controlli sui suoi servizi e contratti - Incontri e dialoghi commerciali - Partnership su progetti	- Definire e condividere obiettivi orientati ad una catena di fornitura sostenibile - Condividere valori e buone prassi
Istituzioni pubbliche e autorità pubbliche di vigilanza	- Incontri istituzionali - Produzione di dati e documentazioni trasparenti	- Assicurare adempimenti tempestivi e accurati relativamente a obblighi normativi o eventuali richieste - Instaurare rapporti trasparenti e collaborativi con le autorità
Azionisti e Comunità finanziaria	- Incontri periodici - Informative scadenziarie	- Informare sull'andamento del business - Notificare attività strategiche e operazioni ordinarie e straordinarie
Territorio e collettività	- Sito web - Social network	- Integrare la realtà aziendale all'interno del territorio - Instaurare rapporti trasparenti e collaborativi con la comunità

1.5 Analisi di Doppia Rilevanza

ISS Palumbo identifica le questioni di sostenibilità su cui incentrare la rendicontazione sulla base del **principio della doppia rilevanza**, identificando e valutando sia gli impatti che le attività aziendali sono in grado di generare sull'ambiente e sulle persone (cosiddetta **"Impact Materiality"**), sia le implicazioni connesse ad una gestione più o meno efficace degli aspetti ESG sulla resilienza e sulla business continuity della Società (**"Financial Materiality"**). Una questione di sostenibilità è rilevante se risulta prioritaria secondo la prospettiva dell'Impact Materiality, della Financial materiality o di entrambe.



Nel precedente esercizio, la Società ha condotto per la prima volta un'analisi di doppia rilevanza integrando, oltre alla prospettiva degli impatti, anche la valutazione della **materialità finanziaria**, in coerenza con l'approccio previsto dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e dalle linee guida EFRAG applicabili.

La valutazione è stata condotta attraverso un approccio strutturato basato sull'analisi del contesto aziendale, del modello di business e delle principali tematiche ESG rilevanti per il settore di riferimento, considerando rischi e opportunità potenzialmente associati alle attività della Società.

Nel corso del 2025 ISS Palumbo ha riesaminato la validità dell'analisi effettuata alla luce dell'evoluzione del contesto aziendale, del modello di business e dei principali fattori di rischio e opportunità ESG. Tale verifica ha confermato sostanzialmente i risultati della precedente valutazione, non evidenziando cambiamenti significativi rispetto alle tematiche identificate come rilevanti.

Pertanto, il perimetro delle tematiche ESG oggetto di rendicontazione rimane confermato: delle 27 **questioni di sostenibilità** analizzate nella precedente valutazione, **19 sono risultate rilevanti** e costituiscono il riferimento per le informazioni riportate nel presente Bilancio di Sostenibilità.

In *Appendice A*, posta a conclusione del documento, è riportata la tabella contenente, per ogni questione rilevante, gli impatti (positivi e negativi), rischi e opportunità che hanno reso la suddetta tematica rilevante.

1.6 Performance economiche

L'analisi del valore economico generato e distribuito attuata riclassificando alcune voci del conto economico, consente di evidenziare la capacità del Gruppo di generare valore e di distribuirlo ai principali Stakeholder.

Nel corso del 2025, il valore economico generato è pari a **88,4 milioni di euro**. La quota prevalente di questo valore è stata distribuita ai vari Stakeholder, tra cui dipendenti, fornitori, finanziatori e Pubblica Amministrazione, nel rispetto dei principi di equilibrio economico e finanziario.

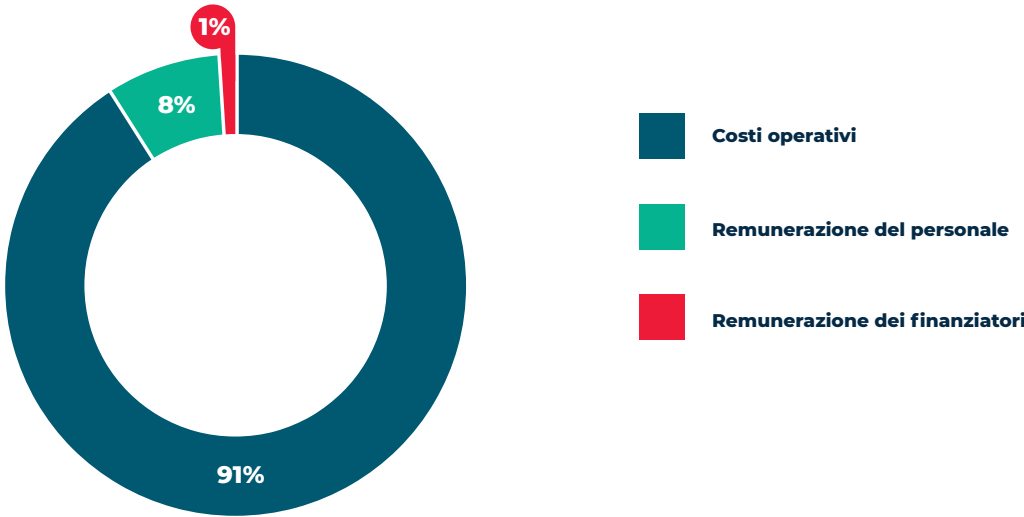
Di seguito si riporta la composizione del valore economico generato e distribuito nel biennio 2024-2025.

VALORE AGGIUNTO €	2024	2025
Ricavi	75.830.766	88.131.917
Proventi finanziari	1.547.685	261.324
TOTALE VALORE ECONOMICO GENERATO	77.378.451	88.393.241
Costi operativi	66.045.165	80.522.720
Remunerazione del personale	4.210.494	6.907.702
Remunerazione dei finanziatori	1.538.766	1.327.552
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	1.426.890	129.280
TOTALE VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	73.221.315	88.887.254
Ammortamenti, svalutazioni e rettifiche	2.109.866	2.888.959
Accantonamenti per rischi ed altri accantonamenti	2.800.318	20.000
Risultato d'esercizio destinato a riserve	(753.048)	-3.402.972
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	4.157.136	-494.013

Nel 2025 i ricavi ammontano a **88,1 milioni**, registrando una diminuzione del 18,7% rispetto ai 108,4 milioni del 2024. La flessione è riconducibile alla capogruppo italiana, nonché alle subsidiaries del Middle East, Mozambico e Turchia, dove l'attività è stata interrotta o molto ridotta, nell'ambito di un piano di saving adottato.

Di seguito si riporta la rappresentazione della ripartizione del **valore economico distribuito** nel 2025:

Destinazione del valore economico distribuito nel 2025 (%)



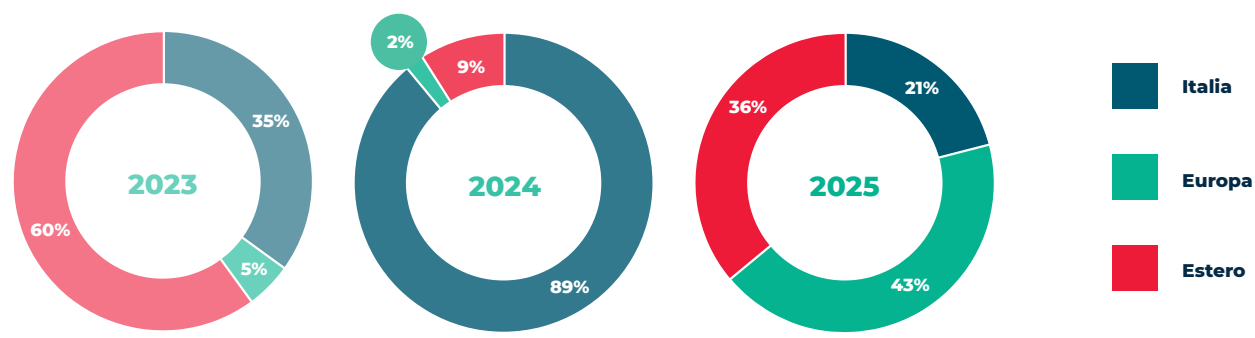
Nel 2025, la quota di **valore economico distribuito** ha raggiunto circa **88,9 milioni di euro**, un valore che supera lievemente (circa il 100,6%) il valore economico generato. Quest'ultimo, oltre a coprire i costi operativi sostenuti nell'esercizio, viene impiegato per remunerare il sistema socioeconomico con cui ISS Palumbo interagisce, tra cui il personale, i finanziatori e la Pubblica Amministrazione.

La restante quota, ovvero il **valore economico trattenuto**, risulta negativo nel 2025 per circa -0,5 milioni di euro. Tale cifra, calcolata come differenza tra il valore economico generato e quello distribuito e corrispondente a circa il -0,6%, riflette il saldo tra ammortamenti, svalutazioni e rettifiche (2,9 milioni di euro), accantonamenti per rischi (20 mila euro) e il risultato d'esercizio destinato a riserve (-3,4 milioni di euro).

Per quanto riguarda i ricavi realizzati nel triennio 2023-2025, di seguito si presenta la tabella con gli importi suddivisi per area geografica. Nel 2024 si è registrata una quota preponderante di ricavi realizzata all'estero, pari a circa il 90% dei ricavi totali; nel 2025 il mix geografico è variato in modo significativo, con l'Europa divenuta l'area prevalente (43,4% dei ricavi, pari a 38,1 milioni di euro), seguita dall'Italia (35,6%, pari a 31,3 milioni di euro) e dall'estero, sceso al 21,0% (18,5 milioni di euro).

RICAVI REALIZZATI PER AREA GEOGRAFICA	2023	2024	2025
Italia	56.122.017	6.486.802	31.284.418
Europa	4.862.620	1.455.460	38.109.349
Estero	33.237.763	67.707.887	18.476.458
TOTALE	94.222.400	75.650.149	87.870.225

Ricavi per area geografica 2023-2025 (%)



Nel 2025 i ricavi totali sono saliti a circa **87,9 milioni di euro**, in crescita del 16,2% rispetto al 2024 (75,7 milioni di euro), pur restando inferiori al livello del 2023 (94,2 milioni di euro). La composizione geografica si è riequilibrata rispetto al 2024: la quota Italia è salita dall'8,6% al 35,6%, quella europea dall'1,9% al 43,4%, mentre la quota estero è scesa dall'89,5% al 21,0%.





INFORMAZIONI AMBIENTALI

2.1 Cambiamenti climatici

ISS Palumbo continua a rafforzare il proprio approccio alla gestione degli impatti ambientali attraverso strumenti e iniziative orientati al miglioramento delle performance e alla riduzione delle emissioni. La Società, pur non disponendo ancora di una politica climatica formalizzata, opera attraverso un **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001:2015**, che supporta il monitoraggio degli aspetti ambientali rilevanti e l'individuazione di azioni di miglioramento.

Nel 2025 è proseguito il percorso di attenzione alla decarbonizzazione della filiera, attraverso una maggiore strutturazione della mappatura dei fornitori e il monitoraggio dell'impiego di soluzioni a minore impatto ambientale. È, inoltre, proseguita l'integrazione nel gestionale operativo della piattaforma **"Carbon Care"**, che permette di stimare e monitorare le emissioni di CO₂ associate ai trasporti effettuati, secondo una metodologia conforme alla ISO 14083:2023.

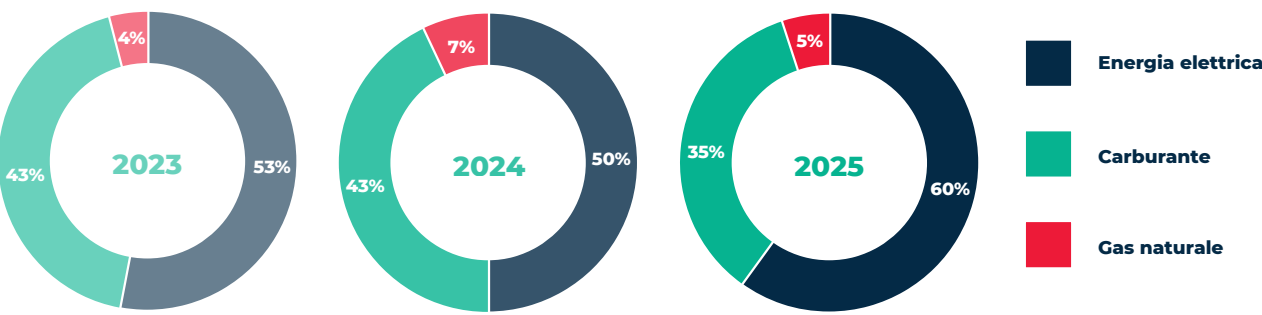
La **valutazione periodica dei rischi ambientali** completa il sistema di presidio adottato dalla Società, favorendo l'identificazione delle aree di miglioramento e il rafforzamento della resilienza dei processi aziendali.

2.1.1 Consumo di energia e mix energetico

ISS Palumbo persegue, attraverso il monitoraggio dei propri consumi, una gestione efficiente delle risorse energetiche. Nello specifico, nella tabella riportata di seguito viene fornita una panoramica dei consumi energetici di ISS Palumbo.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO ⁵	2023	2024	2025
COMBUSTIONE STAZIONARIA (in MWh) ⁶	30	50	42
Gas naturale	30	50	42
COMBUSTIONE MOBILE (in MWh)	323	321	279
Diesel	319	312	248
Benzina	4	9	31
CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATI (in MWh)	393	384	477
Energia elettrica acquistata da mix nazionale ⁷	393	384	477
TOTALE FONTI FOSSILI (in MWh)	746	755	798
Quota fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	100%	100%	100%
CONSUMO DI ENERGIA RINNOVABILE AUTOPRODOTTA (in MWh)	-	-	-
Quota fonti rinnovabili sul consumo totale di energia (%)	-	-	-
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA (in MWh)	746	755	798

Composizione del mix energetico (%)



Nel 2025 i consumi energetici risultano pari a **798 MWh**, in aumento rispetto al 2024 principalmente per effetto dell'incremento dei consumi di energia elettrica. Il mix energetico di ISS Palumbo è costituito da gas naturale, carburanti per autotrazione ed energia elettrica acquistata dalla rete nazionale.

Nel dettaglio, la **combustione stazionaria** registra una riduzione nel 2025 (-16%), pur mantenendosi su livelli superiori rispetto al 2023.

I consumi legati alla **combustione mobile** risultano in progressiva diminuzione, passando da 321 MWh nel 2024 a 279 MWh nel 2025 (-13%). Tale andamento è riconducibile principalmente alla riduzione dei consumi di diesel, solo parzialmente compensata dall'incremento della benzina.

L'**energia elettrica acquistata**, che rappresenta una quota rilevante del mix energetico, registra una lieve diminuzione nel 2024 (-2%) e un successivo aumento nel 2025 (+24%). Nel complesso, l'andamento dei consumi energetici riflette la variabilità operativa delle attività aziendali.

ISS Palumbo ricade in settori ad altro impatto climatico⁸. Pertanto, di seguito sono riportate le informazioni relative all'intensità energetica associata all'attività in tali settori, calcolata come consumo in Mwh per milione di euro di ricavi netti:

INTENSITÀ DEI CONSUMI ENERGETICI	2023	2024	2025
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico (MWh)	746	755	798
Ricavi netti derivanti dalle attività in settori ad alto impatto climatico (€)	94.618.008	75.830.766	47.300.331
INTENSITÀ ENERGETICA (MWh/M€)	7,9	10,0	16,9

2.1.2 Emissioni di GES di ambito 1 e 2

Le emissioni di gas serra (GES) collegate alle attività aziendali possono essere suddivise in emissioni dirette e indirette.

5 I dati relativi ai consumi energetici si riferiscono esclusivamente alle sedi italiane del Gruppo ad esclusione della Palumbo Services S.r.l. I fattori di conversione utilizzati per il calcolo dei consumi energetici fanno riferimento a DEFRA (UK Department for Environment Food & Rural Affairs).

6 ISS Palumbo non presenta consumi di combustibile da carbone e prodotti del carbone né consumi da fonti nucleari.

7 Overo, per cui non si hanno Garanzie di Origine, informazioni da contratto o un fattore di emissione specifico.

8 I settori ad alto impatto climatico sono quelli di cui all'allegato I, sezioni da A ad H e L, del Regolamento (CE) n. 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio (come definiti nel regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione). Tale regolamento definisce la classificazione statistica delle attività economiche NACE Revisione 2.



Emissioni Scope 1 e Scope 2

Le emissioni dirette (**Scope 1**) derivano dalla combustione diretta di combustibili fossili per la produzione di energia elettrica e termica, per il rifornimento di veicoli di trasporto o dalla dispersione di gas fluorurati utilizzati per la refrigerazione e il condizionamento. Nel caso di ISS Palumbo, questo tipo di emissioni sono prodotte principalmente dalla combustione stazionaria e mobile, ovvero dai carburanti della flotta aziendale.

Le emissioni indirette (**Scope 2**) fanno invece riferimento all'energia elettrica acquistata e consumata dall'organizzazione principalmente per l'illuminazione e il raffrescamento delle strutture aziendali

EMISSIONI DI GES ED INTENSITÀ DI GES ⁹ RISPETTO AI RICAVI NETTI	2023	2024	2025
Emissioni lorde di GES Scope 1 (tCO ₂ eq)	88	91	80
Emissioni lorde di GES Scope 2 – Location Based (tCO ₂ eq)	101	99	133
Emissioni lorde di GES Scope 2 – Market Based (tCO ₂ eq)	197	170	238
Emissioni totali di GES scope 1 e scope 2 Location Based (tCO₂eq)	189	190	213
Intensità delle emissioni di GES Location Based (tCO₂eq/M€)	2,0	2,5	4,5
Emissioni totali di GES scope 1 e scope 2 Market Based (tCO₂eq)	285	261	318
Intensità delle emissioni di GES Market Based (tCO₂eq/M€)	3,0	3,5	6,7

Nel triennio 2023–2025, le emissioni di gas serra di ISS Palumbo mostrano un andamento complessivamente coerente con l'evoluzione dei consumi energetici.

Le **emissioni Scope 1**, legate alla combustione diretta di fonti fossili, risultano sostanzialmente stabili tra 2023 e 2024 (+3%), per poi registrare una riduzione nel 2025 (-12%).

Le **emissioni Scope 2 Location-Based** si mantengono stabili tra 2023 e 2024 (-2%), evidenziando successivamente un incremento nel 2025 (+34%).

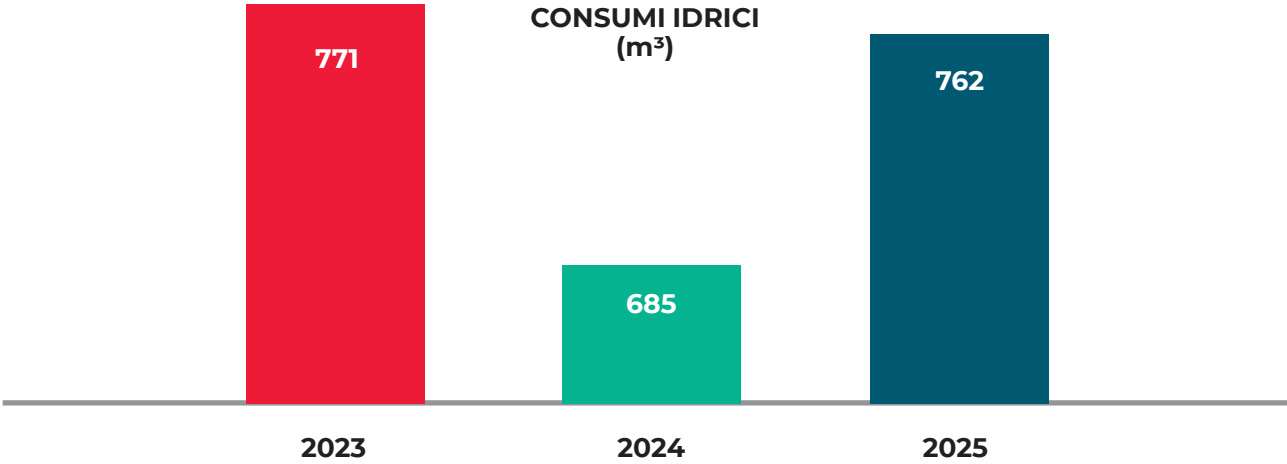
Analogamente, le **emissioni Scope 2 Market-Based** registrano una riduzione nel 2024 (-14%) e un successivo aumento nel 2025 (+40%).

Nel complesso, le emissioni totali Scope 1 e Scope 2 (Location-Based) mostrano un andamento stabile tra 2023 e 2024 (+1%) e un incremento nel 2025 (+12%). Le emissioni calcolate secondo l'approccio Market-Based evidenziano invece una riduzione nel 2024 (-8%) seguita da un aumento nel 2025 (+22%).

9 I settori ad alto impatto climatico sono quelli di cui all'allegato I, sezioni da A ad H e L, del Regolamento (CE) n. 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio (come definiti nel regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione). Tale regolamento definisce la classificazione statistica delle attività economiche NACE Revisione 2.

2.2 Gestione della risorsa idrica

I consumi idrici di ISS Palumbo derivano quasi esclusivamente da usi interni, legati alle necessità igienico-sanitarie degli uffici amministrativi. Non essendo presenti processi industriali idro-intensivi, il fabbisogno idrico risulta contenuto. L'approvvigionamento avviene unicamente tramite la rete dell'acquedotto pubblico che garantisce qualità e sicurezza. Nel 2025 il consumo idrico di ISS Palumbo¹⁰ si attesta a **762 m³**, evidenziando un incremento dell'11% rispetto al 2024. Gli scarichi sono gestiti secondo le normative vigenti e vengono utilizzati solamente per i servizi di natura sanitaria.



10 I dati relativi ai consumi idrici si riferiscono al solo perimetro italiano (escludendo la Società Palumbo Services S.r.l.)

2.3 Gestione responsabile dei rifiuti

I rifiuti prodotti dalle attività di ISS Palumbo derivano principalmente dalle attività d'ufficio e includono materiali non pericolosi come carta, plastica e toner. Il loro trattamento è affidato a fornitori esterni, incaricati di raccolta, riciclo e smaltimento. L'azienda attua una efficace raccolta differenziata e promuove la sensibilizzazione interna per una maggiore attenzione al rispetto dell'ambiente.

Nel 2025 si registra un ulteriore miglioramento nella gestione dei rifiuti: il totale dei rifiuti prodotti¹¹ ammonta a **18,89 tonnellate**, interamente avviate a operazioni di recupero e quindi **non destinate allo smaltimento**. In particolare, i principali flussi sono costituiti da imballaggi misti (**16,50 tonnellate**) e imballaggi in carta (**2,12 tonnellate**), ai quali si aggiungono quantitativi minori di toner, apparecchiature elettroniche fuori uso non pericolose (CER 160214) e rifiuti pericolosi da apparecchiature elettriche ed elettroniche (CER 160213).

Grazie all'avvio a recupero della totalità dei rifiuti prodotti nel 2025, la percentuale di rifiuti non riciclati risulta pari allo **0%**, confermando l'impegno dell'azienda verso un modello di gestione orientato alla circolarità e alla minimizzazione degli impatti ambientali.

QUANTITÀ DI RIFIUTI (t)	2023		2024		2025	
	non destinati allo smaltimento	destinati allo smaltimento	non destinati allo smaltimento	destinati allo smaltimento	non destinati allo smaltimento	destinati allo smaltimento
RIFIUTI NON PERICOLOSI						
Imballi in carta (CER 150101)	-	37,10	-	21,16	2,12	-
Imballi misti (CER 150106)	-	6,36	-	39,17	16,50	-
Toner (CER 080318)	-	0,04	-	0,03	0,03	-
Plastica (CER 150102)	-	7,48	-	1,78	-	-
Ferro e acciaio (CER 170405)	-	29,98	-	9,48	-	-
Altri rifiuti (CER 160214)	-	-	-	-	0,16	-
RIFIUTI PERICOLOSI						
Rifiuti pericolosi (CER 160213)	-	-	-	-	0,09	-
TOTALE	-	80,96	-	71,62	18,89	-

11 I dati riportati relativi ai rifiuti si riferiscono al solo perimetro italiano (escludendo la Società Palumbo Services S.r.l.)



INFORMAZIONI SOCIALI

3.1 Forza lavoro propria

In un contesto di mercato sempre più complesso e competitivo, il capitale umano e intellettuale costituisce per ISS Palumbo una leva strategica rilevante.

Nel 2025, la Società ha consolidato le proprie pratiche di gestione delle risorse umane, continuando il **percorso di revisione delle procedure interne e di creazione del manuale dei dipendenti, che fornisce un riferimento strutturato per tutte le attività interne.** Parallelamente, gli **strumenti digitali** per la gestione del personale, tra cui un sistema dedicato al monitoraggio delle presenze e un sistema retributivo, continuano a garantire equità e trasparenza nei processi di compensazione.

ISS Palumbo conferma un approccio inclusivo e partecipativo nella gestione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, favorendo un dialogo costante attraverso incontri diretti e consultazioni, sia con i dipendenti, sia tramite i rappresentanti sindacali. La responsabilità operativa di garantire un'efficace partecipazione dei lavoratori è affidata al Responsabile Risorse Umane.

Inoltre, la Società adotta un approccio strutturato per affrontare e mitigare gli impatti negativi sulla propria forza lavoro, garantendo processi di rimedio efficaci e **canali di comunicazione accessibili** ai dipendenti. I lavoratori possono segnalare preoccupazioni o esigenze tramite canali dedicati, tra cui piattaforme digitali, sportelli di ascolto e incontri con i rappresentanti aziendali, nel rispetto del principio di riservatezza. Questi strumenti includono anche la **Piattaforma Whistleblowing** e, se necessario, meccanismi di terzi per un supporto imparziale. La Società promuove costantemente la conoscenza e l'accessibilità di questi canali tramite formazione e iniziative di sensibilizzazione. Il **monitoraggio continuo** delle segnalazioni consente di valutare l'efficacia delle strategie adottate e migliorare il coinvolgimento, anche attraverso il dialogo con gli Stakeholder.

3.1.1 Consumo di energia e mix energetico

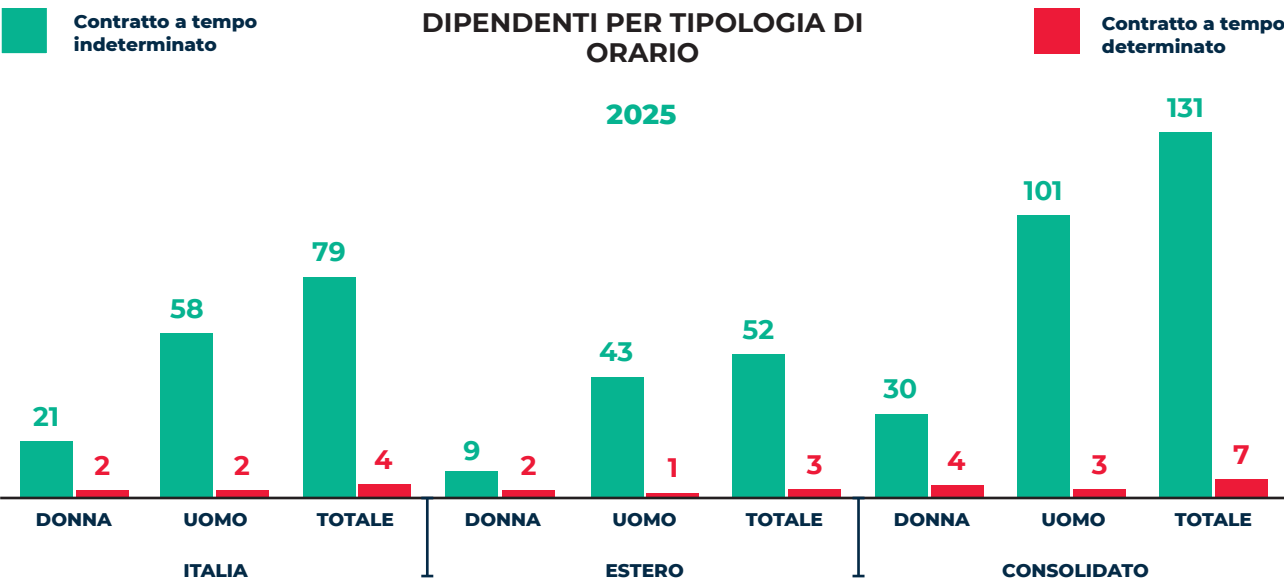
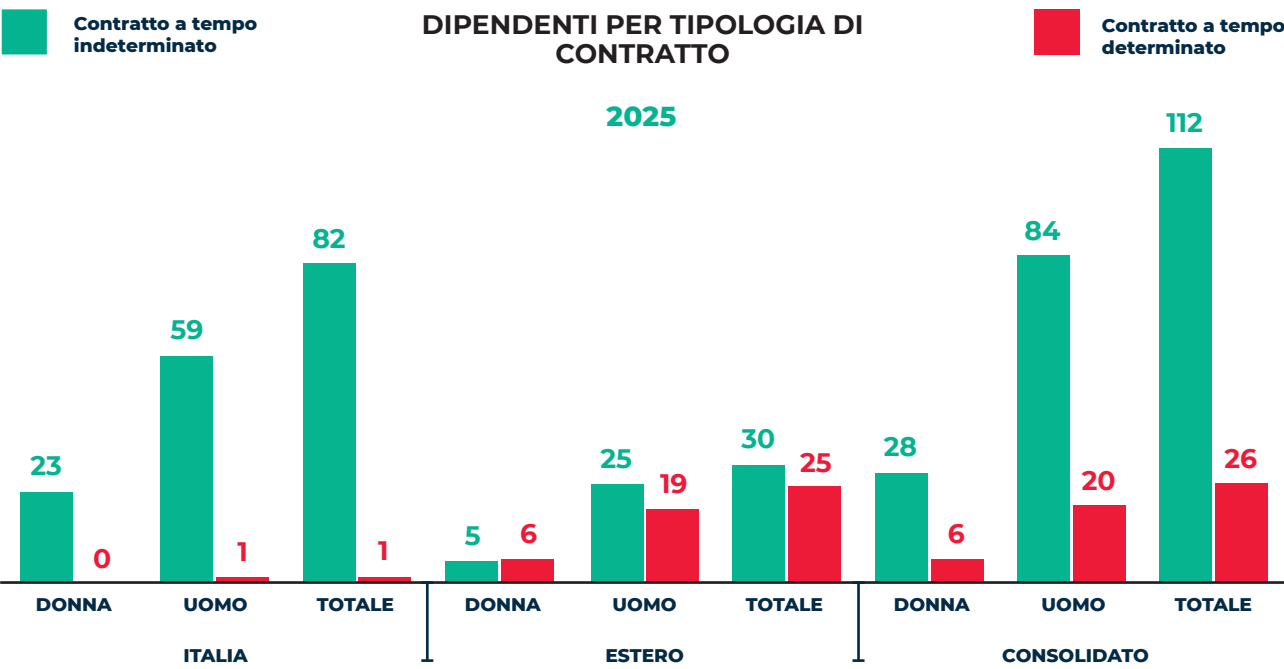
Nel 2025, ISS Palumbo si compone complessivamente di **138 dipendenti**, includendo sia il personale impiegato in Italia sia quello delle sedi estere. In particolare, **83 dipendenti** operano in Italia e **55 all'estero**. Circa il **75%** dell'organico consolidato è costituito da dipendenti di genere maschile (**104 uomini**), mentre il restante **25%** è rappresentato da personale femminile (**34 donne**). La prevalenza della componente maschile rispecchia la tipologia di settore in cui il Gruppo opera, storicamente caratterizzato da una maggiore presenza di uomini, sebbene si rilevi una crescente presenza femminile soprattutto nelle sedi estere.

La quasi totalità del personale è assunta con **contratto a tempo indeterminato**, pari a circa l'**81%** del totale (**112 dipendenti**), confermando la volontà del Gruppo di privilegiare rapporti di lavoro stabili e di lungo termine. I contratti a tempo determinato rappresentano invece il **19%** dell'organico (**26 dipendenti**), con una maggiore incidenza nelle sedi estere, dove risultano più frequenti esigenze di flessibilità organizzativa e operative legate ai mercati locali. Con riferimento all'orario di lavoro, il **95%** dei dipendenti del Gruppo è impiegato con **contratto full-time (131 dipendenti)**, mentre il restante **5%** è assunto con **contratto part-time (7 dipendenti)**, dato sostanzialmente in linea con gli esercizi precedenti. Non risultano presenti contratti con orario variabile.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER GENERE	ITALIA								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	15	47	63	15	47	62	23	59	82
Contratto a tempo determinato	3	-	3	1	6	7	0	1	1
TOTALE	18	48	66	16	53	69	23	60	83
Contratto full-time	17	47	64	14	51	65	21	58	79
Contratto part-time	1	1	2	2	2	4	2	2	4
Contratto con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	18	48	66	16	53	69	23	60	83

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER GENERE	ESTERO								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	7	41	48	7	38	45	5	25	30
Contratto a tempo determinato	5	13	18	5	13	18	6	19	25
TOTALE	12	54	66	12	51	63	11	44	55
Contratto full-time	11	54	65	11	51	62	9	43	52
Contratto part-time	1	0	1	1	-	1	2	1	3
Contratto con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	12	54	66	12	51	63	11	44	55

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E PER GENERE	CONSOLIDATO								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Contratto a tempo indeterminato	22	89	111	22	85	107	28	84	112
Contratto a tempo determinato	8	13	21	6	19	25	6	20	26
TOTALE	30	102	132	28	104	132	34	104	138
Contratto full-time	28	101	79	25	102	127	30	101	131
Contratto part-time	2	1	4	3	2	5	4	3	7
Contratto con orario variabile	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	30	102	132	28	104	132	34	104	138



Di seguito si riporta la tabella di dettaglio in merito ai dati relativi al turnover del personale, utili a monitorare la dinamica occupazionale all'interno del Gruppo.

Nel 2025, con riferimento al solo perimetro Italia, il turnover si mantiene su livelli contenuti e in linea con il trend di maggiore stabilizzazione già rilevato nel 2024. Nel corso dell'anno sono state effettuate **4 nuove assunzioni** e registrate **5 cessazioni**, corrispondenti a un tasso di turnover positivo pari al **5%** e a un tasso di turnover negativo pari al **6%**, a conferma della sostanziale stabilità della forza lavoro italiana.

ITALIA					
TURNOVER ¹²	N. dipendenti	N. assunzioni	N. cessazioni	Tasso di turnover positivo	Tasso di turnover negativo
2023	66	5	28	8%	42%
2024	69	10	7	14%	10%
2025	83	4	5	5%	6%

Per quanto riguarda le sedi estere, si rileva una maggiore dinamicità della forza lavoro, con **16 nuove assunzioni** e **24 cessazioni**, corrispondenti rispettivamente a un tasso di turnover positivo del **29%** e a un tasso di turnover negativo del **44%**. Tale andamento riflette l'evoluzione del perimetro internazionale del Gruppo. In particolare, l'apertura della nuova sede in Romania ha contribuito all'inserimento di nuove risorse, mentre il numero delle cessazioni è principalmente riconducibile alla chiusura o al progressivo svuotamento di alcune sedi estere, presso le quali le attività e le progettualità risultavano concluse.

ESTERO					
TURNOVER	N. dipendenti	N. assunzioni	N. cessazioni	Tasso di turnover positivo	Tasso di turnover negativo
2023	66	7	1	11%	2%
2024	63	5	8	8%	13%
2025	55	16	24	29%	44%

A livello consolidato, il Gruppo registra complessivamente **20 nuove assunzioni** e **29 cessazioni**, con un tasso di turnover positivo pari al **14%** e un tasso di turnover negativo pari al **21%**. Il dato consolidato evidenzia una maggiore mobilità del personale rispetto al solo perimetro italiano, influenzata sia dalle dinamiche organizzative delle sedi estere sia dal processo di evoluzione della presenza internazionale del Gruppo.

TURNOVER	N. dipendenti	N. assunzioni	N. cessazioni	Tasso di turnover positivo	Tasso di turnover negativo
2023	132	12	29	9%	22%
2024	132	15	15	11%	11%
2025	20	29	24	14%	21%

¹² Il turnover 2025 è stato calcolato considerando il nuovo perimetro di rendicontazione, comprensivo del personale di Palumbo Services S.r.l.; le variazioni rispetto agli anni precedenti risentono pertanto anche dell'ampliamento del perimetro.

La distribuzione anagrafica del personale conferma anche nel 2025 una significativa concentrazione nella fascia di età compresa tra i **30 e i 50 anni**, che rappresenta circa il **70%** dell'organico consolidato del Gruppo (**97 dipendenti su 138**). Gli **over 50** rappresentano circa il **21%** dell'organico consolidato (**29 dipendenti**), mentre gli **under 30** incidono per circa il **9%** (**12 dipendenti**), mantenendosi sostanzialmente in linea con l'incidenza registrata negli esercizi precedenti.

Con riferimento al solo perimetro **Italia**, la distribuzione per età risulta sostanzialmente coerente con quella storicamente rilevata, con una prevalenza della fascia **30-50 anni (64%)**, seguita dagli **over 50 (28%)** e dagli **under 30 (8%)**. Nelle **sedi estere**, invece, si osserva una maggiore concentrazione nella fascia intermedia (**80%**), accompagnata da una minore incidenza di lavoratori over 50 e under 30.

DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ	ITALIA											
	2023				2024				2025			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
TOTALE DIPENDENTI	5	44	17	66	6	46	17	69	7	53	23	83

DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ	ESTERO											
	2023				2024				2025			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
TOTALE DIPENDENTI	10	50	6	66	7	50	6	63	5	44	6	55

DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ	CONSOLIDATO											
	2023				2024				2025			
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	Totale
TOTALE DIPENDENTI	15	94	23	132	13	96	23	132	12	97	29	138

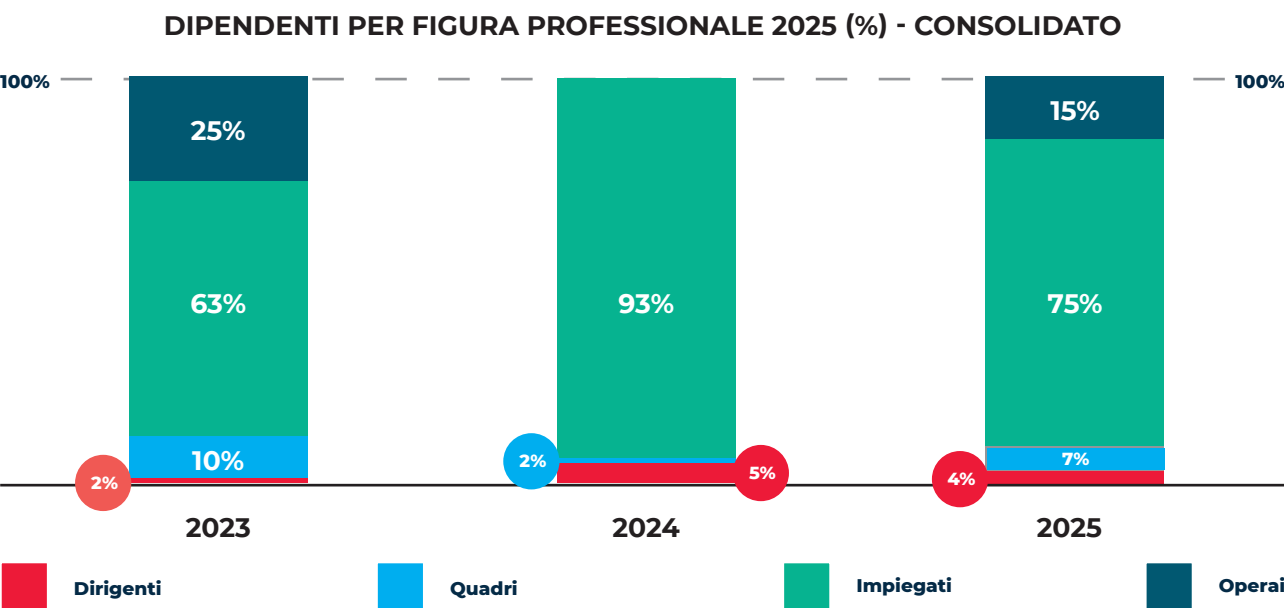
Per quanto riguarda la composizione dell'organico per **figura professionale e genere**, gli **impiegati** si confermano anche nel **2025** la categoria più numerosa all'interno del Gruppo, rappresentando circa il **75%** dell'organico consolidato (**103 dipendenti su 138**), seguiti dagli **operai**, che costituiscono circa il **15%** del totale (**21 dipendenti**).

Con riferimento al solo perimetro **Italia**, la composizione dell'organico risulta sostanzialmente in linea con gli esercizi precedenti, con una prevalenza di **impiegati (63%)** e **operai (25%)**, mentre **quadri** e **dirigenti** rappresentano rispettivamente il **10%** e il **2%** del totale. Nelle **sedi estere**, invece, si rileva una struttura organizzativa differente, caratterizzata da una netta prevalenza di personale **impiegatizio (93%** dell'organico estero), con una presenza marginale di **quadri** e **dirigenti** e l'assenza di personale classificato come **operaio**. Tale configurazione riflette la natura prevalentemente commerciale, amministrativa o di coordinamento delle attività svolte nelle sedi internazionali.

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE	ITALIA								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	2	2	-	2	2	-	2	2
Quadri	1	5	6	1	5	6	2	6	8
Impiegati	15	26	41	12	29	41	18	34	52
Operai	2	15	17	3	17	20	3	18	21
TOTALE	18	48	66	16	53	69	23	60	83

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE	ESTERO								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	3	3	-	3	3	-	3	3
Quadri	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Impiegati	12	50	62	12	47	59	11	40	51
Operai	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	12	54	66	12	51	63	11	44	55

DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE	CONSOLIDATO								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	5	5	-	5	5	-	5	5
Quadri	1	6	7	1	6	7	2	7	9
Impiegati	27	76	103	24	76	100	29	74	103
Operai	2	15	17	3	17	20	3	18	21
TOTALE	30	102	132	28	104	132	34	104	138



A livello di contrattazione collettiva, tutti i dipendenti nelle sedi italiane, sono coperti da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL). Nello specifico si applicano:

- CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione;
- CCNL Metalmeccanici Industria.

In alcuni casi, la forza lavoro viene integrata con professionisti non dipendenti. Nel corso del 2025, i lavoratori non dipendenti riguardano solo il perimetro italiano, con 1 solo lavoratore autonomo e un 1 tirocinante.



3.1.2 Diversità e pari opportunità

La Società prosegue il proprio impegno verso la diversità e l'inclusione, promuovendo un ambiente di lavoro equo e valorizzando il talento di ogni individuo. **La percentuale di dipendenti con disabilità aumenta leggermente, confermando l'attenzione verso categorie vulnerabili.**

Questa sezione presenta una panoramica della composizione dell'alta dirigenza e della distribuzione dei dipendenti con disabilità, suddivisi per genere. Attraverso questi dati, l'azienda ribadisce il proprio impegno verso l'uguaglianza di opportunità, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e valorizzando il talento di ogni individuo, indipendentemente dalle sue caratteristiche personali.

ALTA DIRIGENZA PER GENERE	CONSOLIDATO								
	2023			2024			2025 ¹³		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	2	2	-	2	2	-	5	5
Quadri	1	5	6	1	5	6	2	6	8
TOTALE	1	7	8	1	7	8	2	11	13
PERCENTUALE	13%	87%	100%	13%	87%	100%	15%	85%	100%

La composizione dell'alta dirigenza rimane invariata tra i due esercizi, contando 8 figure in totale. Oltre ai 5 dirigenti di genere maschile, l'alta dirigenza si compone anche di 8 quadri ed evidenzia una distribuzione di genere a prevalenza maschile (85%).

DIPENDENTI CON DISABILITÀ PER GENERE	ITALIA								
	2023			2024			2025 ¹⁴		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Totale dipendenti	18	48	66	16	53	69	23	60	83
Dipendenti con disabilità	1	-	1	2	1	3	2	2	4
PERCENTUALE	6%	-	2%	13%	2%	4%	9%	3%	5%

L'incidenza complessiva dei dipendenti con disabilità sul totale della forza lavoro si attesta, nel 2025, al 5%.

Nel dettaglio, la componente femminile presenta un'incidenza pari al 9% sul totale delle dipendenti, mentre per la componente maschile l'incidenza si attesta al 3%.



13 I dati relativi agli esercizi 2023 e 2024 si riferiscono al solo perimetro italiano (con esclusione della società Palumbo Services S.r.l.), mentre i dati del 2025 includono l'intero Gruppo, comprendendo anche le società estere.

14 I dati relativi agli esercizi 2023 e 2024 si riferiscono al solo perimetro italiano (con esclusione della società Palumbo Services S.r.l.), mentre i dati del 2025 includono anche tale società e le sedi estere. Per queste ultime non sono presenti dipendenti appartenenti alle categorie protette.

3.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze

Nel 2025, ISS Palumbo conferma il proprio impegno strategico in materia di formazione e sviluppo professionale, riconoscendo l'evoluzione delle competenze come leva imprescindibile per la competitività e la resilienza aziendale. L'approccio adottato si fonda su un'offerta formativa personalizzata e flessibile, calibrata in funzione delle diverse famiglie professionali, con l'obiettivo di garantire la massima coerenza tra i percorsi formativi e i fabbisogni operativi delle diverse aree aziendali.

Nel 2025 sono state infatti erogate complessivamente 972 ore di formazione, con una media di circa 11 ore per dipendente, in diminuzione rispetto al 2024. Il decremento è in parte riconducibile alla conclusione, nel mese di gennaio 2025, del progetto formativo in materia di lingua inglese presso la sede di Livorno, che rappresentava un numero significativo di ore di formazione; il progetto è stato successivamente riavviato a fine 2025 presso le sedi di Milano e Reggio Calabria.

La **piattaforma di e-learning**, introdotta nel 2023 e progressivamente consolidata, rappresenta uno strumento centrale della strategia formativa. Nel 2025 il suo utilizzo è stato ulteriormente esteso anche alle sedi estere, con contenuti disponibili in lingua inglese, favorendo una maggiore standardizzazione dei percorsi a livello di Gruppo. L'offerta include moduli obbligatori – in particolare su salute e sicurezza, cybersecurity e standard ISO – affiancati da contenuti specialistici e trasversali fruibili in autonomia.

L'impianto formativo prevede percorsi modulari differenziati per ruolo, con pacchetti strutturati e aggiornamenti periodici rivolti sia al personale neoassunto, nell'ambito dei processi di onboarding, sia ai dipendenti già in organico. Nel corso dell'anno, i contenuti sono stati arricchiti con focus su tematiche emergenti, tra cui l'intelligenza artificiale e la sicurezza informatica, con l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali diffuse.

Prosegue inoltre l'offerta di master professionali (pari a 10), con un focus crescente su tematiche legate all'innovazione, tra cui l'intelligenza artificiale e ambiti tecnico-specialistici coerenti con i ruoli aziendali.

Il monitoraggio delle attività formative avviene tramite un sistema di reportistica automatizzata, che consente di analizzare la partecipazione e la distribuzione delle ore anche per area geografica, supportando una pianificazione sempre più mirata.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2023			2024		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	12	12	-	15	15
Quadri	88	20	31	24	24	24
Impiegati	24	36	32	42	25	30
Operai	1	6	6	5	5	5
TOTALE	25	24	24	34	18	22

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2025								
	ITALIA			ESTERO			CONSOLIDATO		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	-	15	15	-	1,33	1,33	-	6,80	6,80
Quadri	9,50	8,33	8,63	-	4	4	9,50	7,71	8,11
Impiegati	10,44	16,06	14,12	0,36	0,53	0,49	6,62	7,66	7,37
Operai	1,33	5,67	5,05	-	-	-	1,33	5,67	5,05
TOTALE	9,17	12,13	11,31	0,36	0,66	0,60	6,32	7,28	7,04

3.1.4 Salute e sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta un impegno prioritario e costante per ISS Palumbo e costituisce un elemento pienamente integrato nella strategia di gestione aziendale e nella cultura organizzativa.

In tale ambito, la Società adotta un approccio basato su un sistema strutturato di presidi, procedure e attività finalizzate a garantire il rispetto delle normative vigenti, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, e la promozione del benessere complessivo dei lavoratori in ogni contesto operativo.

Nel 2025, il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) certificato ISO 45001:2018 risulta pienamente operativo per Palumbo Srl, mentre la società Palumbo Services non è attualmente inclusa nel perimetro di certificazione, sebbene ne sia valutata un'eventuale estensione non prioritaria. Il sistema garantisce la copertura del 100% dei lavoratori coinvolti nel perimetro certificato ed è integrato con il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, consentendo un flusso strutturato di informazioni su temi HSE e un presidio continuo dei rischi.

Il 2025 rappresenta inoltre il primo anno del ciclo di sorveglianza post-rinnovo della certificazione, con particolare attenzione alla nuova sede logistica di Selvatelle (Pisa). Le attività di audit non hanno evidenziato non conformità rilevanti, ma hanno consentito l'identificazione di un piano di miglioramento continuo.

Nel corso del 2025 è in corso l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), con un'evoluzione significativa che include l'integrazione degli impatti legati al cambiamento climatico. In particolare, sono stati rivisti i piani di emergenza per eventi climatici estremi e valutati i potenziali impatti su sicurezza operativa e continuità delle attività. Tale aggiornamento si inserisce in un processo più ampio di allineamento progressivo alle evoluzioni degli standard ISO e alle richieste emergenti dei principali stakeholder.

In termini di compliance normativa, nel 2025 sono stati recepiti i principali aggiornamenti regolatori, tra cui il Decreto 159/2025 relativo all'introduzione del badge digitale, già implementato tramite app aziendale. Nei contesti operativi più complessi, come i cantieri, è stata avviata la transizione dal sistema cartaceo a quello digitale su richiesta del cliente. Rimane inoltre costante il presidio del D.Lgs. 81/2008 e dei relativi aggiornamenti interpretativi, con particolare attenzione ai temi emergenti legati al benessere organizzativo e alla prevenzione.

Cultura della sicurezza e formazione

Nel 2025, in linea con il nuovo Accordo Stato-Regioni entrato in vigore a fine maggio (con periodo transitorio di 12 mesi), è stato avviato un processo di revisione e riorganizzazione della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, con completamento previsto entro maggio 2026. Sono stati sviluppati moduli formativi specifici rivolti a datori di lavoro e delegati, con un approccio maggiormente pratico e orientato ai contesti operativi aziendali.

Parallelamente, la Società ha rafforzato il proprio impegno sul fronte della cultura della sicurezza, con l'obiettivo di contrastare fenomeni di sottovalutazione del rischio e consolidare una maggiore consapevolezza diffusa. Tra le iniziative in corso e in fase di sviluppo rientrano momenti periodici di confronto ("safety meetings") con il RSPP, tavoli operativi con i datori di lavoro delegati e la condivisione di buone pratiche tra le diverse sedi operative, anche con riferimento a specifici contesti logistici e magazzini.

La Società traccia puntualmente i principali dati relativi agli infortuni sul lavoro, consentendo di monitorare efficacemente le misure adottate e, conseguentemente, di individuare prontamente eventuali aree di miglioramento. Anche nel corso del 2025 **non si sono registrati casi né di decessi né di infortuni** tra i lavoratori dipendenti. Di conseguenza, il tasso di infortunio¹⁵, calcolato sulla base dei dati rilevati dal registro infortuni e delle ore complessive lavorate nell'anno (pari a 241.077), risulta pari a zero, che consente di analizzare la partecipazione e la distribuzione delle ore anche per area geografica, supportando una pianificazione sempre più mirata.



15 Rapporto tra il numero totale di infortuni registrabili e il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000 di ore lavorate.

3.1.5 Welfare aziendale e benessere dei lavoratori

ISS Palumbo considera la qualità della vita lavorativa un fattore chiave per favorire il coinvolgimento e la stabilità del personale. Nel 2025 l'azienda conferma il proprio impegno nel promuovere un ambiente di lavoro più flessibile e attento alle esigenze individuali, consolidando strumenti già avviati negli anni precedenti. Tra questi, lo **smart working è stato confermato** per gli impiegati e i videoterminalisti, con la possibilità di lavorare da remoto un giorno a settimana. Questa modalità si è dimostrata efficace nel garantire continuità operativa, valorizzando al contempo l'equilibrio tra vita professionale e privata.

In ambito welfare, nel 2025 prosegue l'utilizzo della **piattaforma digitale** che consente ai dipendenti di accedere a convenzioni e scontistiche su beni e servizi.

L'attenzione al benessere si riflette anche nella **tutela della genitorialità**: nel corso del 2025 il numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale sono 14. Il congedo parentale è valido indistintamente sia per dipendenti assunti a tempo indeterminato che per i lavoratori a tempo determinato, full time e part time.

CONGEDO PARENTALE	ITALIA								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
N. Dipendenti	18	48	66	16	53	69	23	60	83
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	18	48	66	16	53	69	23	60	83
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a congedi parentali	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo parentale per motivi familiari	2	4	6	5	1	6	6	1	7
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi parentali	11%	8%	9%	31%	2%	9%	26%	2%	8%

CONGEDO PARENTALE	ESTERO								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
N. Dipendenti	12	54	66	12	51	63	11	44	55
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	12	54	66	12	51	63	11	44	55
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a congedi parentali	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo parentale per motivi familiari	6	-	6	7	1	8	5	2	7
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi parentali	50%	0%	9%	58%	2%	13%	45%	5%	13%

CONGEDO PARENTALE	CONSOLIDATO								
	2023			2024			2025		
	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale	Donna	Uomo	Totale
N. Dipendenti	30	102	132	28	104	132	34	104	138
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	30	102	132	28	104	132	34	104	138
Percentuale di dipendenti che hanno diritto a congedi parentali	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito del congedo parentale per motivi familiari	8	4	12	12	2	14	11	3	14
Percentuale di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi parentali	27%	4%	9%	43%	2%	11%	32%	3%	10%

La totalità del personale è coperto dall'assistenza sanitaria integrativa Sanilog, Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale per il personale dipendente del settore cui si applica il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, offrendo un concreto sostegno alla spesa sanitaria privata dei lavoratori. L'obiettivo del Fondo è quello di garantire ai propri iscritti la massimizzazione del rapporto tra la contribuzione prevista contrattualmente e l'offerta di prestazioni erogate sia in termini quantitativi che qualitativi. Le prestazioni sanitarie offerte (rimborso ticket diagnostici e di controllo, visite specialistiche, ricoveri, pacchetto maternità, trattamenti fisioterapici, cure odontoiatriche, etc.) sono garantite attraverso le due seguenti Compagnie Assicuratrici: Unisalute per le prestazioni generiche e Aig-Odontonetwerk per quelle odontoiatriche. L'iscrizione dei lavoratori al Fondo Sanilog è obbligatoria e automatica, pagata con un contributo mensile a carico della Società. Nel dettaglio, tale copertura riguarda il personale cui si applica il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione; il personale cui si applica il CCNL Metalmeccanica Industria è invece coperto dal Fondo Metasalute, che opera secondo modalità analoghe e attraverso il medesimo network assicurativo (UniSalute). Nelle sedi estere, ove previsto, ai dipendenti è inoltre offerta una copertura assicurativa medico-sanitaria a tutela delle diverse esigenze di salute.

3.2 Relazioni con la clientela

La maggior parte dei progetti e dei servizi di ISS Palumbo viene attivata attraverso la partecipazione a **bandi di gara pubblici**, indetti dai grandi player del mercato. Questi bandi richiedono un alto livello di trasparenza, conformità normativa e, sempre più spesso, performance verificabili in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG). Nel 2025 si conferma la continuità del modello operativo, con un crescente livello di strutturazione dei requisiti richiesti dai clienti, in particolare in ambito ESG. Tali requisiti includono pacchetti standard in materia di salute, sicurezza e qualità, oltre a richieste specifiche su emissioni di CO₂, compliance normativa, anticorruzione e sicurezza informatica. In questo contesto, l'adesione a piattaforme di qualifica come Open-es consente alla Società di garantire tracciabilità, aggiornamento continuo dei dati e allineamento alle aspettative dei clienti, anche attraverso la definizione di piani di miglioramento.

Efficienza e Controllo con il Sistema QHSE Integrato

La gestione degli impatti e delle relazioni con i clienti è affidata a un **Sistema di Gestione QHSE**, che integra qualità (ISO 9001:2015), salute e sicurezza (ISO 45001), e ambiente (ISO 14001), coprendo in modo trasversale l'intera operatività aziendale. In particolare, la certificazione ISO 9001:2015 costituisce il quadro di riferimento per pianificare, attuare, monitorare e migliorare i processi, perseguendo obiettivi di efficacia, efficienza e soddisfazione del cliente. Essa consente di monitorare sistematicamente i rischi legati alla qualità del servizio, alla sicurezza operativa e alla compliance normativa, assicurando processi strutturati di **ascolto, tracciabilità, prevenzione e miglioramento continuo**. Tali processi includono l'analisi preventiva delle esigenze del cliente, la gestione formalizzata dei reclami, l'individuazione delle criticità operative e l'attivazione tempestiva di azioni correttive.

Il coinvolgimento diretto dei clienti è garantito attraverso **un dialogo costante**, favorito dalla presenza di figure chiave come il Responsabile della Divisione di riferimento e i project manager, che si occupano di instaurare e mantenere solide relazioni commerciali. ISS Palumbo si distingue per la capacità di offrire **soluzioni integrate** e per l'elevata **reattività operativa**, assumendo un ruolo di interfaccia diretta verso il cliente anche nella gestione di attività affidate a partner e fornitori, garantendo coordinamento e responsabilità complessiva sul servizio erogato.

Nel corso del 2025, la Società ha consolidato relazioni con clienti primari e sviluppato nuove progettualità, anche in contesti internazionali, rafforzando il proprio posizionamento in aree strategiche quali il Medio Oriente e ponendo le basi per una futura espansione in nuove aree geografiche. Le partnership operative con attori locali rappresentano un elemento chiave per la gestione efficace delle attività, in particolare in contesti caratterizzati da requisiti di local content e specificità normative.

Il coinvolgimento dei clienti è supportato anche da strumenti di raccolta e analisi dei feedback e da processi strutturati di gestione delle non conformità, che consentono di monitorare la qualità del servizio, individuare eventuali criticità e attivare azioni correttive. In caso di problematiche operative, la Società garantisce canali di comunicazione formali e una gestione tempestiva e trasparente delle segnalazioni, con l'obiettivo di preservare e rafforzare la relazione fiduciaria con il cliente.

Un ambito di crescente rilevanza riguarda la protezione dei dati e la sicurezza informatica. Nel 2025 si registra un incremento delle richieste da parte dei clienti in materia di **cybersecurity**, con la somministrazione di questionari di assessment e la richiesta di adeguate misure di protezione dei dati. ISS Palumbo ha adottato un modello strutturato di Data Protection conforme al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), garantendo un trattamento dei dati lecito, corretto e trasparente e assicurando elevati standard di sicurezza lungo tutti i processi aziendali.

Nel complesso, la relazione con la clientela si configura come una partnership evoluta, basata su trasparenza, affidabilità e capacità di adattamento, in cui i requisiti ESG assumono un ruolo crescente sia come elemento di qualificazione sia come leva di consolidamento delle relazioni nel lungo periodo.

4

INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE

4.1 Condotta dell'impresa

Nel 2025, ISS Palumbo ha ulteriormente consolidato il proprio modello di corporate governance, orientandolo verso un modello integrato di controllo interno, gestione del rischio e presidio dei fattori ESG in coerenza con i principi del Codice Etico, del framework normativo di riferimento (incluso il D.Lgs. 231/2001) e le diverse pressioni di mercato.

Il modello organizzativo si inserisce in un contesto di crescente evoluzione del settore logistico europeo, caratterizzato dall'adozione progressiva di framework di reporting ESG (ESRS/CSRD) e dall'incremento delle responsabilità lungo l'intera catena del valore, dove la supply chain non è più un perimetro operativo ma un'estensione diretta del sistema di governance aziendale.

- La cultura aziendale si fonda su principi di:
- legalità e integrità
- trasparenza e tracciabilità dei processi
- rispetto dei diritti umani
- sicurezza sul lavoro
- tutela ambientale e decarbonizzazione progressiva

Per presidiare tali principi, ISS Palumbo ha adottato un **sistema di gestione integrato** che coniuga politiche e strumenti formalizzati — quali il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il Manuale Anticorruzione e la Piattaforma Whistleblowing — con **sistemi di gestione certificati** secondo i principali standard internazionali: **ISO 9001** (qualità), **ISO 14001** (ambiente), **ISO 45001** (salute e sicurezza sul lavoro) e **ISO 37001** (prevenzione della corruzione). L'insieme di tali politiche, strumenti e certificazioni è rappresentato nell'infografica seguente.



Sono inoltre attivi **meccanismi di monitoraggio** della cultura aziendale, attraverso attività di audit interni, analisi dei flussi di segnalazione e aggiornamenti periodici delle policy, che consentono di valutare l'efficacia delle misure adottate e di migliorarle in ottica di miglioramento continuo.

A seguito dell'adozione e mantenimento della certificazione **ISO 37001**, sono stati rafforzati:

- i presidi sul conflitto di interessi
- la segregazione delle funzioni
- la tracciabilità delle decisioni operative e contrattuali
- la governance dei rapporti con terze parti

4.1.1 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Il sistema anticorruzione di basa su un approccio **risk-based thinking** e sull'integrità dei comportamenti aziendali, promuovendo una **cultura della trasparenza** lungo tutta la catena del valore.

Il **Manuale Anticorruzione**, applicato a tutte le società del Gruppo e ai terzi, disciplina:

- rapporti con pubbliche amministrazioni e clienti strategici
- gestione di gare e appalti complessi
- omaggi, sponsorizzazioni e consulenze
- relazioni con fornitori e partner di filiera

Il sistema di controllo include:

- segregazione delle responsabilità
- controlli interni periodici
- tracciabilità digitale dei processi
- gestione strutturata delle segnalazioni

L'**Organismo di Vigilanza**, incaricato di monitorare l'attuazione del **Modello 231** e del Manuale Anticorruzione, opera con autonomia e poteri ispettivi e può avvalersi di supporti esterni per garantire indipendenza e robustezza del controllo. Le risultanze delle verifiche e le eventuali azioni correttive vengono riferite periodicamente al CdA e alla Direzione.

È attivo un sistema di **whistleblowing conforme alla Direttiva UE 2019/1937**, inclusivo di segnalazioni anonime.

Per rafforzare la cultura interna, l'azienda ha attivato un **programma formativo sull'anticorruzione**, che include:

- corsi **e-learning** per tutto il personale;
- **moduli di approfondimento** per funzioni a rischio;
- **sessioni in aula** e aggiornamenti rivolti ad amministratori e top management.

4.2 Gestione della catena del valore

Nel corso del 2025, la gestione della catena del valore continua a essere influenzata da un contesto caratterizzato da crescente instabilità geopolitica, evoluzione dei requisiti normativi e aspettative sempre più elevate da parte di clienti e stakeholder in materia di sostenibilità, trasparenza e gestione dei rischi. Le tensioni internazionali, la crescente attenzione alla resilienza delle catene di fornitura e l'introduzione di nuovi obblighi di rendicontazione e due diligence stanno infatti spingendo le imprese a rafforzare il presidio dei propri partner commerciali e dei processi di approvvigionamento.

In tale scenario, assumono crescente rilevanza temi quali il rispetto dei diritti umani lungo la supply chain, la prevenzione della corruzione, la cybersecurity, la protezione dei dati e il monitoraggio delle performance ambientali dei fornitori, con particolare riferimento alle emissioni indirette (Scope 3). Parallelamente, la digitalizzazione dei processi di qualifica e gestione dei fornitori richiede un approccio sempre più strutturato e data-driven.

In risposta a tali evoluzioni, ISS Palumbo ha rafforzato il proprio modello di gestione della catena del valore attraverso le seguenti principali iniziative:



Aggiornamento e **rafforzamento del processo di qualifica e valutazione dei fornitori**, con introduzione di criteri ESG e di compliance sempre più stringenti



Implementazione di un **sistema strutturato di raccolta delle informazioni ESG** e di monitoraggio delle performance dei fornitori lungo la filiera



Introduzione di attività di **assessment** su temi di **cybersecurity e protezione dei dati** nell'ambito dei processi di qualifica



Rafforzamento dei presidi in materia di anticorruzione e trasparenza, anche attraverso l'adozione di standard e policy interne allineate alle best practice internazionali



Avvio di **iniziative di engagement e sensibilizzazione della base fornitori** sui temi di sostenibilità, sicurezza e gestione responsabile del business



Progressiva **digitalizzazione dei processi di supplier management**, al fine di migliorare tracciabilità, standardizzazione e qualità dei dati

Attraverso tali iniziative, la Società intende rafforzare la resilienza della propria catena del valore e garantire un maggiore allineamento ai requisiti normativi, ai rischi geopolitici emergenti e alle aspettative dei principali stakeholder.

4.2.1 Gestione della supply chain

ISS Palumbo gestisce una rete di fornitori altamente qualificati, con cui intrattiene **rapporti strutturati e di lungo periodo**, fondamentali per garantire continuità operativa e qualità dei servizi.

La maggior parte dei fornitori è costituita da partner storici, mentre i nuovi ingressi vengono selezionati sulla base di un **processo di qualificazione** che considera differenti criteri oggettivi:

- qualità e affidabilità del servizio
- competitività economica
- affidabilità operativa e solidità organizzativa

Nel 2025 si consolida l'evoluzione del modello di gestione della supply chain verso una piena integrazione dei **criteri ESG**, in risposta a richieste sempre più strutturate da parte dei clienti. Tali richieste si manifestano lungo l'intero ciclo di vita delle commesse: dalla fase di gara e qualificazione – attraverso portali dedicati e requisiti documentali – fino alla fase esecutiva, tramite l'attivazione di **piani di miglioramento** che coinvolgono in modo sistematico sia la capogruppo sia le società controllate.

In questo contesto, ISS Palumbo assume un ruolo di **abilitatore e integratore** lungo la catena del valore, traducendo i requisiti dei clienti in standard operativi e trasferendoli progressivamente ai fornitori. Questo approccio consente di rafforzare l'allineamento della supply chain su tematiche chiave quali **diritti umani, salute e sicurezza, integrità e performance ambientale**, promuovendo al contempo un percorso strutturato di miglioramento continuo.

La piattaforma “Carbon Care” e il presidio degli impatti ambientali e climatici

Sul fronte ambientale, ISS Palumbo ha adottato strumenti per il monitoraggio delle emissioni associate alle attività logistiche.

Il tool **Carbon Care**, integrato nei sistemi aziendali, consente il calcolo delle emissioni di CO₂ e supporta:

- la rendicontazione delle emissioni Scope 1, 2 e 3
- la risposta alle richieste dei clienti in ambito climatico
- l'avvio di un percorso di coinvolgimento progressivo dei fornitori nella misurazione e riduzione degli impatti

Tale approccio si inserisce in un contesto di crescente attenzione alla **decarbonizzazione della supply chain** e alla trasparenza dei dati ambientali.

SuppliHI - La digitalizzazione della Supply Chain

La gestione della supply chain è supportata da strumenti digitali che consentono di rafforzare trasparenza, tracciabilità e capacità di monitoraggio.

In particolare, la piattaforma **SupplyHi** consente di:

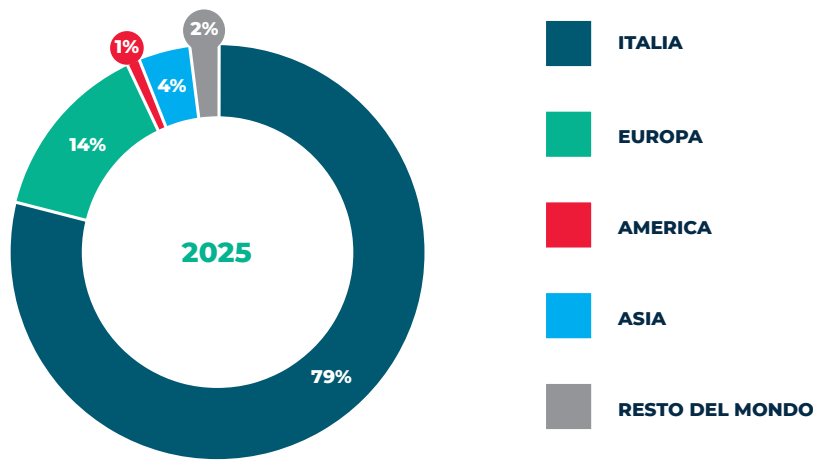
- centralizzare e standardizzare il processo di **qualificazione e valutazione** dei fornitori
- raccogliere informazioni su **compliance, aspetti economico-finanziari, QHSE ed ESG**
- definire criteri di valutazione differenziati per **categoria merceologica**
- monitorare in modo continuativo le **performance dei fornitori**

Attraverso tali strumenti, la Società rafforza il presidio dei processi decisionali e abilita una gestione della supply chain **data-driven**, in linea con le best practice di settore.

Nel 2025, il numero di fornitori di ISS Palumbo si è attestato a **502 di cui circa l’80% situati in Italia**. Di seguito si riporta il dettaglio relativo alla distribuzione geografica dei fornitori aziendali.

NUMERO DI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA	2023	2024	2025
Numero di fornitori situati in ITALIA	298	514	398
Numero di fornitori situati in EUROPA	248	98	70
Numero di fornitori situati in AMERICA	11	16	7
Numero di fornitori situati in ASIA	41	21	19
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	47	14	8
TOTALE FORNITORI	645	663	502

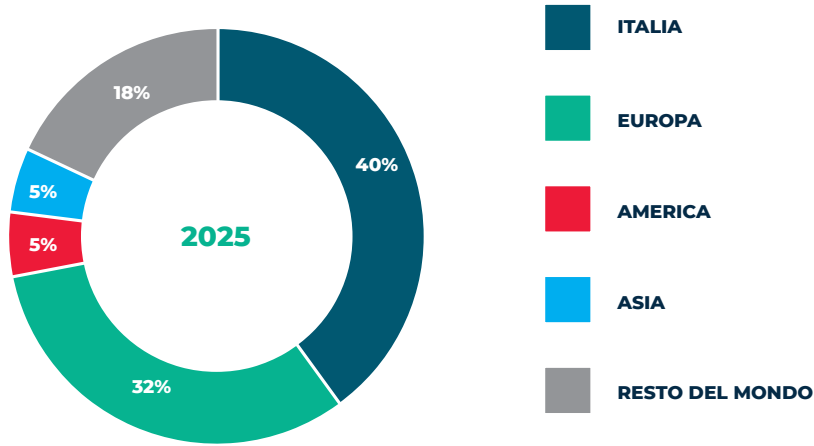
PERCENTUALE DI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA (2024)



Nel 2025, la spesa complessiva sui principali fornitori si attesta a circa **43 milioni di euro**, in marcata riduzione rispetto ai due esercizi precedenti (81,9 milioni nel 2023 e 70,3 milioni nel 2024), coerentemente con la contrazione dei volumi di attività registrata nel periodo. Nonostante la flessione in valore assoluto (da 20,3 a 17,4 milioni di euro), la spesa verso fornitori italiani accresce il proprio **peso relativo**, passando da circa il 29% del 2024 a circa il **40% del totale** nel 2025, a conferma della centralità del tessuto produttivo nazionale nelle attività dell’azienda. Si riduce invece in misura significativa la spesa verso i fornitori **europei**, che scende da oltre 31 milioni di euro nel 2024 a circa 13,7 milioni nel 2025. Anche l’area **asiatica** registra una progressiva e netta contrazione (da 14,2 a 2,1 milioni di euro), mentre risultano in crescita, seppur su valori più contenuti, le aree **America** e **Resto del Mondo**. Di seguito si presenta la tabella di dettaglio relativa alla porzione di spesa per area geografica.

PROPORZIONE DI SPESA SUI PRINCIPALI FORNITORI PER AREA GEOGRAFICA (€)	2023	2024	2025
Spesa in fornitori situati in ITALIA	18.310.149	20.259.657	17.367.708
Spesa in fornitori situati in EUROPA	22.617.620	31.738.886	13.668.085
Spesa in fornitori situati in AMERICA	806.402	934.654	2.035.029
Spesa in fornitori situati in ASIA	20.534.587	14.244.190	2.145.614
Spesa in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	19.674.323	3.148.412	7.695.278
TOTALE FORNITORI	81.943.081	70.325.799	42.911.714

PERCENTUALI DI SPESA PER AREA GEOGRAFICA (2024)



LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IRO RILEVANTI					
ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI		RISCHI RILEVANTI	OPPORTUNITÀ RILEVANTI
ESRS E1 – Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici			Eventi climatici estremi (es.: tempeste, inondazioni o ondate di calore) che possono interrompere le operazioni logistiche, causando danni a infrastrutture, ritardi nelle consegne e aumenti dei costi operativi. Ricaduta dei nuovi sviluppi normativi legati al climate change sulla gamma di servizi offerti, con conseguenti costi elevati per l'adeguamento.	
	Mitigazione ai cambiamenti climatici	Contributo all'inquinamento atmosferico per mancato efficientamento delle fonti energetiche negli uffici.		Inadeguato monitoraggio delle emissioni GHG con conseguente incapacità di rispondere agli obblighi normativi (es. CSRD) e alle richieste degli stakeholder in ambito ESG. Ricaduta dei nuovi sviluppi normativi legati al climate change sui servizi offerti.	Acquisizione di maggior punteggio nel bando di gara, ad esempio incrementando il rating aziendale rispetto al portale Open ES, grazie alla collaborazione con fornitori orientati alla riduzione delle emissioni. Sviluppo di servizi orientati al monitoraggio delle emissioni per accedere a nuovi fornitori orientati alla sostenibilità.
	Energia	Riduzione delle emissioni grazie all'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili.		Aumento dei costi operativi come conseguenza delle fluttuazioni dei prezzi dei combustibili fossili.	Utilizzo di energia rinnovabile (autoprodotta o acquistata con GO) e conseguente diminuzione della dipendenza energetica e del rischio legato alla fluttuazione dei prezzi.
					Utilizzo di fonti energetiche a ridotte emissioni e più efficienti con conseguente riduzione dei consumi energetici e dei costi connessi.
ESRS E5 – Economia circolare	Rifiuti	Riduzione del materiale utilizzato grazie ad attività di recupero e riutilizzo.		Esposizione a danni reputazionali e possibili conseguenti sanzioni a causa di una inadeguata gestione dei rifiuti.	
ESRS S1- Forza lavoro propria	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore				Valorizzazione delle risorse grazie a politiche di Diversity&Inclusion che creano un ambiente di lavoro più equo e attrattivo e favoriscono lo sviluppo di innovazione.
	Formazione e sviluppo delle competenze	Creazione di un ambiente di lavoro che permetta la piena espressione del potenziale e dei talenti.		Ripercussioni sulla competitività aziendale a causa di dipendenti con competenze non allineate ai ruoli ricoperti dovuti a ritardi nell'attivazione di attività formative adeguate.	Valorizzazione delle competenze dei dipendenti attraverso investimenti nella formazione tecnica e manageriale, con un conseguente incremento della produttività e maggiore fidelizzazione delle persone.
		Offerta di opportunità di sviluppo delle professionalità dei dipendenti.			
		Mancata soddisfazione delle aspettative e delle esigenze di crescita personale e professionale dei dipendenti.			
	Occupazione e inclusione delle persone con disabilità				Collaborazioni con organizzazioni che supportano l'inserimento lavorativo di persone afferenti alle categorie protette.
	Diversità			Avvallamento di atteggiamenti e pratiche discriminatorie e non inclusive e conseguente insorgenza di cause legali e danni reputazionali.	
	Occupazione sicura	Stabilità di impiego per il personale aziendale e opportunità per ciascun collaboratore di realizzare pienamente il proprio potenziale.			Politiche di impiego a tempo indeterminato e programmi di stabilizzazione che aumentano la sicurezza occupazionale e la resilienza dell'organizzazione. Benessere dei dipendenti grazie alla garanzia di un'occupazione sicura, con ricadute positive sul costo del lavoro.
	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti e dei loro familiari.		Offerta di welfare e benefit insoddisfacente e/o poco competitiva rispetto alle opportunità offerte dal mercato e conseguente difficoltà di attraction e retention del personale.	Incremento dell'attraction e retention aziendale e diminuzione dell'assenteismo grazie a politiche aziendali e iniziative a supporto del welfare aziendale.
		Promozione di una migliore relazione tra dipendente e azienda, in termini di engagement aziendale.		Aumento dell'assenteismo derivante da insoddisfazione e stress lavorativo dei dipendenti che non hanno a disposizione strumenti adeguati a conciliare l'equilibrio vita-lavoro e conseguenti ricadute negative sulla gestione dei carichi lavorativi e l'operatività.	
	Salute e sicurezza	Riduzione degli infortuni sul lavoro a seguito del rafforzamento di attività di controllo, prevenzione e monitoraggio e misure di gestione dei "quasi infortuni" attuate all'interno dell'azienda.			Sistema di gestione della salute e sicurezza certificato (es.: ISO 45001) che riduce il rischio di incidenti, abbattendo i costi per infortuni e malattie professionali.
	Altri diritti connessi al lavoro (tutela dei Diritti Umani)	Tutela e promozione dei diritti fondamentali della persona, escludendo qualsiasi forma di discriminazione, sia all'interno dell'azienda che nei rapporti con l'esterno.		Episodi di violazione dei diritti umani riconducibili all'azienda e a tutta la sua catena di fornitura con conseguenti gravi danni reputazionali ed esposizione ad azioni legali.	Minore esposizione a sanzioni e contenziosi e incremento della fiducia degli stakeholder grazie alla garanzia del rispetto dei Diritti Umani nei rapporti con i propri dipendenti.

LISTA DELLE QUESTIONI RILEVANTI E RELATIVI IRO RILEVANTI					
ARGOMENTO	QUESTIONE RILEVANTE	IMPATTI RILEVANTI		RISCHI RILEVANTI	OPPORTUNITÀ RILEVANTI
ESRS S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Accesso a informazioni (di qualità)	Tailoring di servizi e disponibilità di canali di comunicazione adeguati rivolti ai clienti.		Inefficacia della strategia commerciale e della comunicazione verso gli stakeholder ed errori/omissioni nei contenuti di marketing che possono generare danni reputazionali, perdita di clienti e riduzione dei ricavi.	Comunicazione chiara e trasparente delle informazioni ai propri clienti, con conseguente riduzione dell'insorgenza di contenziosi.
				Rischio di violazione di normative doganali, con conseguenti multe o ritardi nelle spedizioni, a causa di un accesso a informazioni incomplete sui regolamenti nazionali e internazionali.	
	Pratiche commerciali responsabili			Pratiche commerciali poco trasparenti o sleali e conseguenti danni reputazionali e perdita di fiducia da parte di partner commerciali e istituti finanziari.	Adozione di pratiche commerciali responsabili e conseguente costruzione di relazioni a lungo termine con partner commerciali che condividono gli stessi standard etici, creando una catena del valore stabile.
				Mancato rispetto delle normative relative a pratiche commerciali responsabili (es. leggi sulla concorrenza, sulle condizioni contrattuali) e conseguenti sanzioni o azioni legali.	
Altre tematiche rilevanti in ambito social	Gestione e tutela della privacy			Sanzioni e insorgenza di responsabilità legali a causa della perdita di dati e mancata compliance verso la Direttiva NIS 2.	Minor esposizione a data breach e attacchi hacker.
				Compromissione della fiducia dei clienti a seguito di violazioni dei dati personali.	Aumento della fiducia dei clienti attraverso l'implementazione di elevati standard di protezione dei dati e delle informazioni.
	Qualità e sicurezza dei servizi	Offerta di servizi caratterizzati da livelli elevati di qualità a beneficio dei clienti.			
ESRS G1 – Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Sensibilizzazione dei collaboratori a comportamenti corretti e sviluppo di una cultura etica aziendale, fondata sui valori di legalità, equità e onestà.		Incapacità di ISS Palumbo di diffondere un approccio al business fondato su principi etici e di sostenibilità con ricadute negative sulla propria reputazione e la competitività.	Riduzione dei rischi reputazionali e legali verso i grandi Clienti grazie alla diffusione di valori etici, attraverso iniziative e programmi di informazione e formazione a tutti i dipendenti.
				Rischio di sanzioni per il mancato rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.	Introduzione di corsi di formazione e programmi di sviluppo per i manager focalizzati sull'etica aziendale, il rispetto delle norme e la gestione trasparente, con conseguente miglioramento della governance e della fiducia degli stakeholder.
	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Adozione di pratiche volte a contrastare i fenomeni della corruzione (attiva e passiva) in modo da preservare l'immagine di ISS Palumbo da eventuali pubblicità negative e da tutelare il corretto agire delle aziende, in linea con le norme e le disposizioni.		Episodi di corruzione attiva e passiva dovuti all'assenza di politiche e strumenti che contrastino tale fenomeno, con conseguente rischio di sanzioni, insorgenza di responsabilità legale e danni reputazionali.	Adozione di sistemi di prevenzione della corruzione e conseguente minor esposizione a sanzioni e responsabilità legale con un miglioramento dell'immagine aziendale, soprattutto nei confronti dei grandi Clienti.
	Gestione dei rapporti con i fornitori	Ricadute derivanti dall'integrazione dei fattori ESG nella gestione della catena di fornitura			
		Verifica delle azioni e delle pratiche adottate dai propri fornitori, tramite il monitoraggio e la valutazione del loro allineamento ai temi ESG.			

DISCLOSURE REQUIREMENT	DESCRIZIONE DEL DISCLOSURE REQUIREMENT	PARAGRAFO
ESRS 2 – INFORMAZIONI GENERALI		
BP-1	Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Nota metodologica
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	Nota metodologica
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	2.1 Organizzazione aziendale
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	2.1 Organizzazione aziendale
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	2.2 Strategia e modello aziendale
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2.2 Strategia e modello aziendale
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Analisi di doppia rilevanza
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	2.3 Analisi di doppia rilevanza
MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	2.3 Analisi di doppia rilevanza
		3. Informativa ambientali
		4. Informativa sociale
		5. Informativa sulla governance
MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	2.3 Analisi di doppia rilevanza
		3. Informativa ambientali
		4. Informativa sociale
		5. Informativa sulla governance
MDR-M	Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	2.3 Analisi di doppia rilevanza
		3. Informativa ambientali
		4. Informativa sociale
		5. Informativa sulla governance
ESRS E1 – CAMBIAMENTI CLIMATICI		
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	2.3 Analisi di doppia rilevanza
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	3.1 Cambiamenti climatici
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	3.1 Cambiamenti climatici
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	3.1 Cambiamenti climatici
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	3.1 Cambiamenti climatici

ESRS E5 – USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE		
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	2.3 Analisi di doppia rilevanza
E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	3.3 Gestione responsabile dei rifiuti
E5-5	Flussi di risorse in uscita	3.3 Gestione responsabile dei rifiuti
ESRS S1 – FORZA LAVORO PROPRIA		
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2.2 Strategia e modello aziendale
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	3.1 Forza lavoro propria
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	3.1 Forza lavoro propria
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	3.1 Forza lavoro propria
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	3.1.1 I lavoratori di ISS Palumbo
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	3.1.1 I lavoratori di ISS Palumbo
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	3.1.1 I lavoratori di ISS Palumbo
S1-9	Metriche della diversità	3.1.2 Diversità e pari opportunità
S1-12	Persone con disabilità	3.1.2 Diversità e pari opportunità
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	3.1.3 Formazione e sviluppo delle competenze
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	3.1.4 Salute e sicurezza sul lavoro
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	3.1.5 Welfare aziendale e benessere dei lavoratori
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materiali di Diritti Umani	ISS Palumbo si impegna nel rispetto e nella promozione dei diritti umani, in quanto rappresenta uno degli elementi essenziali alla base della creazione di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, indispensabile per il benessere dei dipendenti e per il successo a lungo termine dell'intera Organizzazione. In tale logica, laddove si dovessero verificare accertati episodi di discriminazione, gli stessi verrebbero contestati e sanzionati a livello disciplinare. La Società dichiara che nel 2024 non si sono verificati episodi e denunce in materia di discriminazione, né incidenti gravi in materia di diritti umani.
ESRS S4 – CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI		
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	2.2 Strategia e modello aziendale
S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	3.2 Relazioni con la clientela
S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	3.2 Relazioni con la clientela

ENTITY SPECIFIC – GESTIONE E TUTELA DELLA PRIVACY		
MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	3.2 Relazioni con la clientela
MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	3.2 Relazioni con la clientela
ENTITY SPECIFIC – QUALITÀ E SICUREZZA DEI SERVIZI		
MDR-P	Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	3.2 Relazioni con la clientela
MDR-A	Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	3.2 Relazioni con la clientela
ESRS G1 – CONDOTTA DELLE IMPRESE		
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	4.1 Condotta dell'impresa
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla condotta dell'impresa	2.3 Analisi di doppia rilevanza
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	4.1 Condotta dell'impresa
G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	4.2 Gestione dei rapporti con i fornitori
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	4.1.1 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
G1-4	Casi accertati di corruzione attiva o passiva	4.1.1 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

**ISS PALUMBO
HEADQUARTER**

Via Ettore Quaglierini 6,
57123 Livorno (LI)
Tel. +39 0586 222222
M info@iss-palumbo.com

iss-palumbo.com