



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2022



Indice

Lettera agli Stakeholder	04
L'energia di Oesse	07
Chi siamo	07
I nostri numeri	08
Prodotti e mercati	10
I nostri valori	12
La Governance di Oesse	14
La politica di sostenibilità in Oesse	14
La gestione della sostenibilità	16
Il rapporto con i nostri stakeholder e la matrice di materialità	18
Gli standard ESG	22
Gestione della catena di fornitura	24
Prodotti di qualità.....	27
Gestione della privacy	27
Energia per l'ambiente	30
Energia per le persone	33
Salute e sicurezza	33
Formazione	35
Benefit e benessere delle persone e del territorio	37
Inclusione e pari opportunità	41
Nota metodologica	45
Indice standard GRI	46

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Da tempo sentivo la necessità di allineare iniziative spontanee all'interno di una strategia coordinata con la quale l'azienda potesse testimoniare il proprio impegno, carattere e stile.

Uno stile basato sul "fare", osservando valori e norme comportamentali che ci accumulano e ci contraddistinguono. L'interesse non è più ormai solo nel quanto, ma sempre più nel come fare e come farlo bene. Abbiamo modificato la nostra vision per diventare un'impronta di eccellenza.

La sfida che ci attrae è dimostrare che si può operare nel nostro interesse e per il bene della collettività, in maniera originale in un protagonismo di qualità e in modo creativo e lungimirante.

A livello di Governance abbiamo costituito un comitato di sostenibilità, un gruppo di lavoro composto dalle più importanti funzioni aziendali con il compito di analizzare le tematiche più rilevanti e i loro relativi impatti, proporre un piano d'azione indirizzato verso un'integrazione totale fra le logiche economico-finanziarie e quelle socio-ambientali, condivise con i nostri stakeholder.

Abbiamo posto al centro della nostra strategia di impresa le persone e l'ambiente, perché pensiamo che

la crescita sostenibile sia un atto dovuto alle future generazioni.

Abbiamo impostato un percorso strutturato: i propositi si sono dapprima concentrati sul nostro *why* per poi spostarci sull'*how* ovvero con che stile, valori e comportamenti essere attivi; per il *what* è stato facile: ad oggi progettiamo e proponiamo la migliore soluzione di scambio termico in termini di efficienza, sicurezza e minor impatto ambientale.

Coscienti che in un percorso di eccellenza è essenziale che ogni persona operi secondo un'etica e uno stile, come prima necessità ci siamo rivolti alla P di People perché crediamo che il Profit sia solo una conseguenza delle People "giuste", persone motivate e capaci di modellare i nostri sistemi di produzione ma anche i nostri stili di consumo come individui.

Ci impegniamo attivamente per la creazione di un domani migliore con comportamenti consapevoli e responsabili sul lavoro e nella vita di tutti i giorni. Ne sono a testimonianza i Bilanci di Sostenibilità attraverso i quali Oesse vuole dare riscontro del proprio operato in maniera oggettiva, perché riteniamo nostro dovere rendere conto delle performance all'interno del percorso di sostenibilità che abbiamo deciso di intraprendere.

Molte sono le iniziative che abbiamo realizzato in passato e molte quelle in programma.

Il Bilancio di Sostenibilità è uno strumento di gestione che ci consente di verificare i progressi compiuti e di individuare le aree di miglioramento, fornendo nel contempo l'evidenza di come lo sviluppo sostenibile sia parte integrante della nostra strategia.

Dal 2021 anno in cui Oesse ha celebrato il 25esimo anno dalla fondazione, Oesse ha voluto dar prova e testimonianza del nostro percorso e della nostra maturità nel ruolo sociale attivo che accompagnerà la nostra crescita sostenibile.

Una testimonianza resa ancor più significativa dal particolare momento storico in cui Oesse ha voluto iniziare questo percorso in maniera ufficiale, un periodo che ci ha permesso di cogliere e vivere con maggior intensità e vigore il nostro impegno verso un futuro sostenibile, consapevoli dell'interdipendenza di ciascun essere umano con la dimensione del pianeta.

Abbiamo imparato ad apprezzare il silenzio come spazio di riflessione da dedicare al contesto in cui operiamo. Abbiamo investito sulla qualità di vita lavorativa liberandoci dal superfluo per lasciar spazio alle cose importanti

che ci circondano: gli affetti, i rapporti, l'ambiente e la soddisfazione di aver partecipato concretamente ad uno scopo tanto comune quanto universale.

Solo attraverso l'intelligenza, la passione e la volontà di tutti sarà possibile diffondere una cultura di sostenibilità necessaria per migliorare le cose con senno, lavorando attivamente per la creazione di un domani migliore.

È anche per questo motivo che abbiamo accompagnato la nostra strategia verso una responsabilità sociale del vivere e lavorare con etica ed eleganza con il pay-off: *Sharing Energy*.

Grazie per l'impegno di tutti.

Francesco Scandolo
Managing Director





L'energia di Oesse

CHI SIAMO

Oesse Srl dal 1996 è leader nella progettazione e vendita di unità di raffreddamento di fluidi industriali.

Nata dalla visione dell'Amministratore Unico della Società, Francesco Scandolo, l'azienda ha affermato le proprie capacità e il proprio brand nel tempo attraverso un accresciuto know how diventando uno dei player europei di riferimento nello scambio termico industriale.

2000

Oesse si stabilisce in un **deposito a San Quirino** dove viene creato il magazzino necessario a soddisfare il continuo lavoro con il Far East.

2011

Il reparto produttivo e l'assemblaggio vengono divisi. Con l'**apertura del Plant 2** passiamo da **2100 m² a 6800 m²**.

2019-2020

Valutazione di **Reshoring** per una totale produzione in Italia, che abbatta sia rischi di blocchi improvvisi che rischi di impatto negativo sull'ambiente.

1996

Nasce **Oesse** come buyer office Europa di componenti per compressori.

2009

La crisi porta alla diversificazione verso il **settore dei motori endotermici**.

2014

Introduzione dell'approccio Lean nei processi aziendali per migliorare la qualità, l'efficienza e il time to market.

2022

Oesse compie 26 anni di attività sul mercato e continua a strutturarsi come azienda innovativa aggiungendo a quelle già ottenute, le **nuove certificazioni ISO 14001 - Ambiente e la ISO 45001 - Sicurezza**

L'energia di Oesse

I NOSTRI NUMERI

26+ 

anni di energia condivisa

22.000.000 € 

fatturato

300 

nuovi progetti all'anno

2 

impianti produttivi

+50 

mercati esteri serviti

75 

collaboratori

L'energia di Oesse

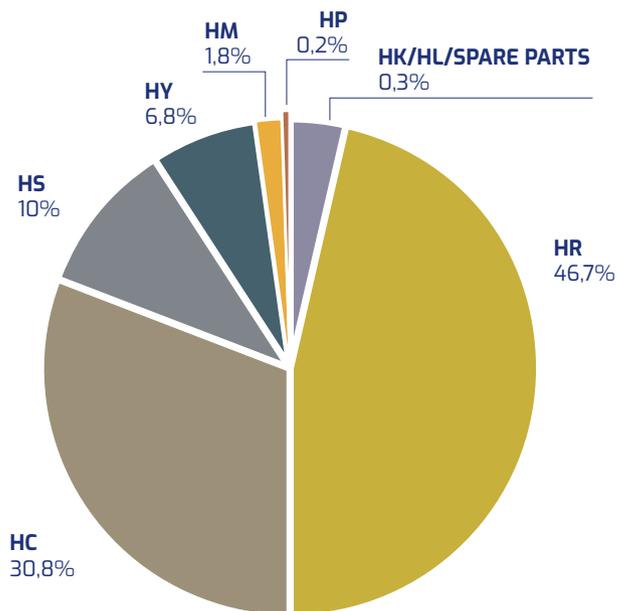
PRODOTTI E MERCATI

La nostra leadership nasce dal continuo scambio di informazioni tra il cliente e l'azienda; forniamo così prodotti di qualità e un servizio in linea con le aspettative del cliente, lungo tutte le fasi di sviluppo dei progetti: **Analisi e consulenza, Progettazione, Sviluppo e campionatura, Validazione, Produzione, Spedizione e Assistenza post vendita.**

I nostri prodotti, standard e customizzati, raffreddano i più prestigiosi brand di motori endotermici e i settori applicativi sono molteplici:

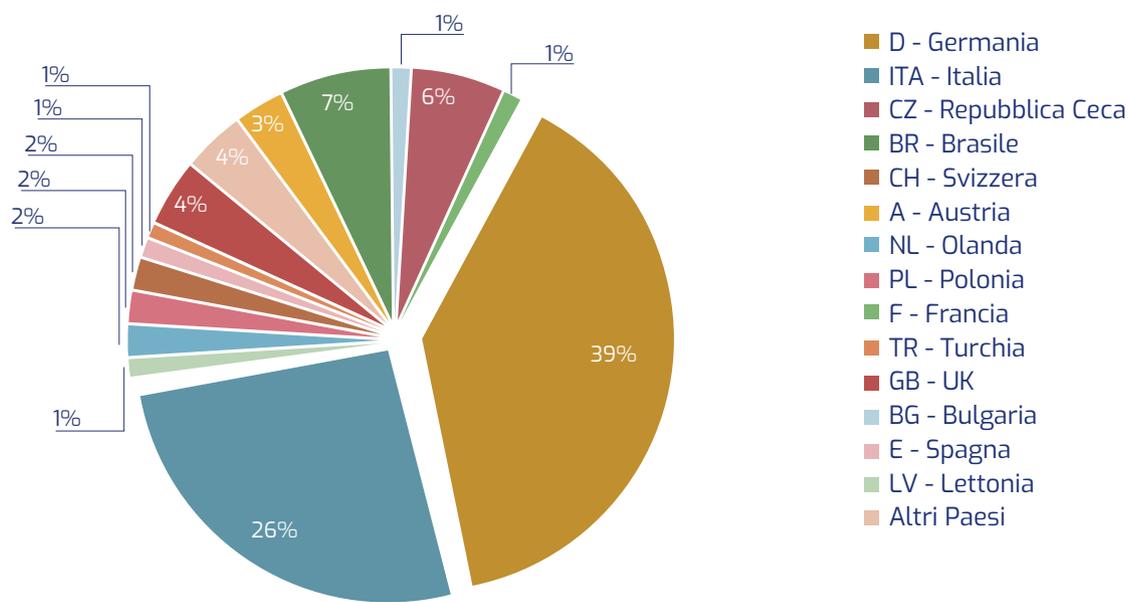
01. OFF ROAD
02. AGRICOLO & FORESTALE
03. HANDLING & LOGISTICA
04. MOTORI ENDOTERMICI
05. ENERGETICO / RINNOVABILI
06. RIVENDITORI OLEODINAMICA
07. INDUSTRIALE / STAZIONARIO
08. FERROVIARIO
09. DISPOSITIVI ELETTRICI & ELETTRONICI
10. OIL & GAS
11. ON ROAD
12. VEICOLI MUNICIPALI

Assembliamo i nostri prodotti in linea con le esigenze del cliente, per questo nel 2022 abbiamo venduto principalmente prodotti Custom (Serie HR, HC e HS) e in minor misura quelli Standard (Serie HY, HM, HP).



% PRODOTTI VENDUTI

Dalla nostra sede legale e operativa in Via Maestri del Lavoro, 81/83 a Porcia, nel cuore del Nord Est, oltre che in Italia, spediamo i nostri prodotti in Europa, in particolare Germania, in Medio Oriente e in Sud America.



% PRODOTTI VENDUTI PER PAESE

L'energia di Oesse

I NOSTRI VALORI

SIAMO L'IMPRONTA DI ECCELLENZA

Il nostro Purpose è essere un'impresa testimone di uno stile di crescita sostenibile in grado di trasmettere l'attenzione verso scelte consapevoli e l'energia capace di mettere in moto grandi cambiamenti.

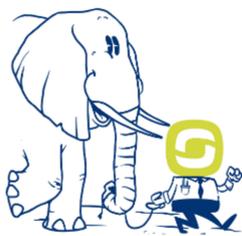
Con la nostra Mission vogliamo guidare l'innovazione dei processi industriali proponendo soluzioni integrate per lo scambio termico, attente a preservare le nostre risorse, costruendo solide relazioni con i nostri stakeholder. L'innovazione è la base della sostenibilità, solo creando nuovi prodotti e processi si potranno offrire soluzioni performanti e allo stesso tempo rispettose dei delicati equilibri del nostro pianeta. Riteniamo fondamentale innovare i sistemi organizzativi per guardare a un benessere condiviso e duraturo nel tempo.

Per condurre il proprio business in modo sostenibile, l'impresa non deve solo trovare soluzioni innovative ma deve anche tessere relazioni costanti con i propri stakeholder. È così che il successo di un'azienda si lega a doppio filo con la sua reputazione e con la coerenza del suo sistema di valori, e con quello degli stakeholder.

I nostri valori integrano i principi di sostenibilità: Rispetto, Entusiasmo, Integrità e Responsabilità.

Senza un'attenzione agli esseri umani e alle loro capacità non c'è sviluppo, innovazione che possa dirsi sostenibile: qualsiasi obiettivo che ci prefiggiamo collettivamente potrà essere raggiunto soltanto grazie all'azione del singolo individuo che è parte integrante del nostro sistema.

La nostra scelta è quella di fissare i nostri valori all'interno del Codice Etico. Questo perché riteniamo che sia necessario testimoniare e comunicare in un documento con valore legale le regole che orientano la nostra condotta, indirizzando le scelte di chi opera all'interno di Oesse, sia nei rapporti con l'impresa stessa, che con gli stakeholder esterni.



RISPETTO

- Rispettare le persone per comportamenti assunti, meriti e interessi, valorizzando le peculiarità individuali
- Conquistare il rispetto delle persone attraverso la correttezza nei rapporti e il proprio impegno, rispettando obiettivi e scadenze
- Rispettare l'ambiente favorendone il miglioramento, partendo dall'ambiente aziendale, fatto di valori, regole e processi



ENTUSIASMO

- Dimostrare inarrestabile curiosità e interesse ad approfondire nuovi temi
- Porsi in modo empatico nei confronti degli altri ed essere testimonial dello spirito aziendale, attraverso il sorriso
- Affrontare e proporre nuove sfide con passione e ottimismo



INTEGRITÀ

- Essere consapevoli dei propri meriti e riconoscere i propri limiti ed errori, perseverando nel miglioramento e mantenendo la lucidità critica
- Essere coerenti con le finalità e i valori aziendali nel rispetto dell'autenticità delle proprie idee e del proprio modo di agire
- Operare in trasparenza e semplicità, perseguendo gli obiettivi assegnati nei tempi stabiliti



RESPONSABILITÀ

- Promuovere il miglioramento continuo con disponibilità e condivisione, coinvolgendo i colleghi
- Svolgere la propria attività con diligenza e competenze in continuo aggiornamento
- Essere uno stimolo positivo e trascinante: l'esempio di atteggiamenti costruttivi e produttivi
- Dimostrare fedeltà e affidabilità verso l'organizzazione

La Governance di Oesse

LA POLITICA DI SOSTENIBILITÀ IN OESSE

Coerentemente al nostro spirito, abbiamo maturato la consapevolezza e la volontà di avere un ruolo attivo sul nostro territorio. Costituire un'impronta d'eccellenza per noi significa avere la volontà di lasciare una testimonianza tangibile di come si possa innescare uno sviluppo aziendale sostenibile ovvero costituire un esempio emulabile capace di fare impresa con stile ed eleganza.

Uno stile marcato dai saldi valori etici del territorio, testimoniati dai comportamenti quotidiani delle persone che agiscono in armonia con l'ambiente. Oesse supporta e incentiva la laboriosità e l'ingegno delle persone nel creare profitto finalizzato a contribuire alla salvaguardia e al miglioramento dell'ambiente circostante partendo da quello interno aziendale per poi allargarsi sempre più sul territorio di cui ci sentiamo parte. Una spirale virtuosa cadenzata da tappe (milestone) d'eccellenza, che, debitamente testimoniate, permetterà di attrarre nuovi talenti che a loro volta apporteranno nuovo valore da riversare sul territorio. La nostra politica di sostenibilità declinata nelle 3 P significa:

PEOPLE

Persone motivate ed entusiaste, curiose di approfondire, capaci di creare e di sorridere, consapevoli delle finalità del proprio apporto.

PROFIT

L'azienda quale luogo di trasformazione del valore, confortevole ed efficiente, capace di gratificare e stimolare idee.

Un modello organizzativo capace di innovare e rinnovarsi costantemente alla continua ricerca di miglioramento. Una testimonianza di coscienza e responsabilità.

PLANET

Armonia, equilibrio e rispetto tra uomo e ambiente, tra società e natura, lungo un percorso di sviluppo condiviso e sostenibile.

L'Agenda 2030 dell'ONU costituisce il documento di riferimento per indicare le direttrici di sostenibilità del sistema. Tra gli obiettivi (SDG¹), abbiamo individuato quelli su cui concentrare i nostri sforzi ed esprimere il nostro contributo condividendo interesse per questi temi con gli stakeholder in un intento di impegno condiviso che abbiamo declinato nello slogan *Sharing Energy*.

Oesse intende gestire i piani di miglioramento atti a perseguire gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU attraverso un sistema integrato di certificazioni riconosciute dai più prestigiosi enti.

All'interno di questo Bilancio di Sostenibilità troverete, per ciascun tema trattato, i richiami ai seguenti obiettivi:

 **BIETTIVI**
PER LO SVILUPPO
SOSTENIBILE

¹Sustainable Development Goals

Oltre ad ispirarci all'Agenda 2030 dell'ONU per definire i macro obiettivi da perseguire con la nostra attività, inquadrriamo questi ultimi all'interno del Rating ESG (o Rating di sostenibilità): un giudizio sintetico

che certifica la solidità di un emittente, di un titolo o di un fondo dal punto di vista degli aspetti ambientali, sociali e di governance, che approfondiremo nei successivi capitoli.

Obiettivi Agenda 2030	Temi
  	<p>Environment</p> <p>Materiali Emissioni Rifiuti</p>
     	<p>Social</p> <p>Sicurezza Formazione Welfare/Benefit Benessere lavorativo Pari opportunità Discriminazione</p>
   	<p>Governance</p> <p>Valutazione sociale dei fornitori Qualità del prodotto Privacy Compliance socio-economica e ambientale</p>

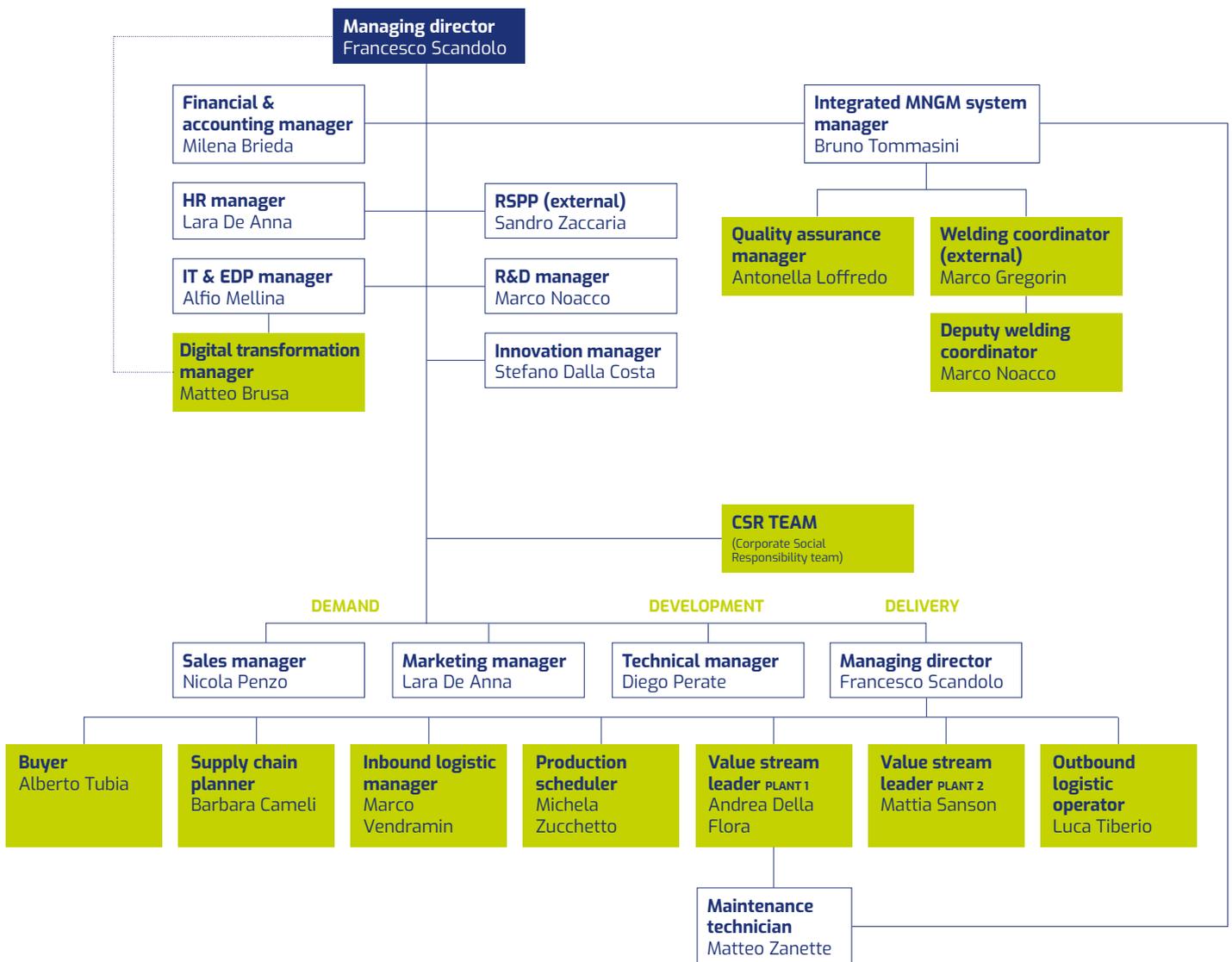
La Governance di Oesse

LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

In Oesse, siamo da sempre sensibili agli orientamenti organizzativi aziendali e al miglioramento continuo; includiamo l'innovazione strategica sostenibile tra le nostre strategie principali per creare valore duraturo e condiviso, prestando attenzione in particolare alla comunità sociale e all'ambiente.

A prova di ciò abbiamo deciso di inserire all'interno del nostro organigramma il CSR

Team. Il gruppo comprende al suo interno oltre alla Direzione, il Responsabile per il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Responsabile Marketing, la Responsabile Amministrazione, il Responsabile di Stabilimento, il Responsabile Operations e il Responsabile Sistema Qualità e ha il compito di seguire l'implementazione dei progetti di sostenibilità durante tutto il corso dell'anno, creando valore condiviso all'interno e all'esterno di Oesse.



La Governance di Oesse

IL RAPPORTO CON I NOSTRI STAKEHOLDER E LA MATRICE DI MATERIALITÀ

Mapping

Per il nostro bilancio abbiamo voluto coinvolgere direttamente i nostri stakeholder nell'individuazione dei temi da rendicontare. Confrontarci con i nostri portatori d'interesse significa capire e conoscere che cosa pensano riguardo i temi della sostenibilità, per poter poi indirizzare le nostre scelte strategiche.

Attraverso un lavoro di gruppo trasversale alle diverse funzioni aziendali abbiamo individuato gli stakeholder, raggruppandoli poi nelle seguenti macrocategorie:

Abbiamo identificato 23 temi da sottoporre ai nostri stakeholder individuandoli tra gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e da un'analisi interna dei bisogni e confrontandoli tramite un'analisi di benchmark con i competitor.

I nostri interlocutori

Clienti

- Customizzati
- Standard

Fornitori

- Fornitori di servizi e prodotti standard
- Fornitori di prodotti customizzati
- Agenti

Stakeholder interni

- Dipendenti e famiglie
- Direzione e proprietà

Media

- Social
- Riviste di settore
- Giornali locali

Comunità

- Pubblica Amministrazione
- Associazioni culturali (sport, musica)
- Istituti formativi
- Associazioni di categoria

Competitor

Enti di ricerca e sviluppo

- Università
- Altri enti di ricerca

Istituti finanziari

- Banche e assicurazioni

Evaluation

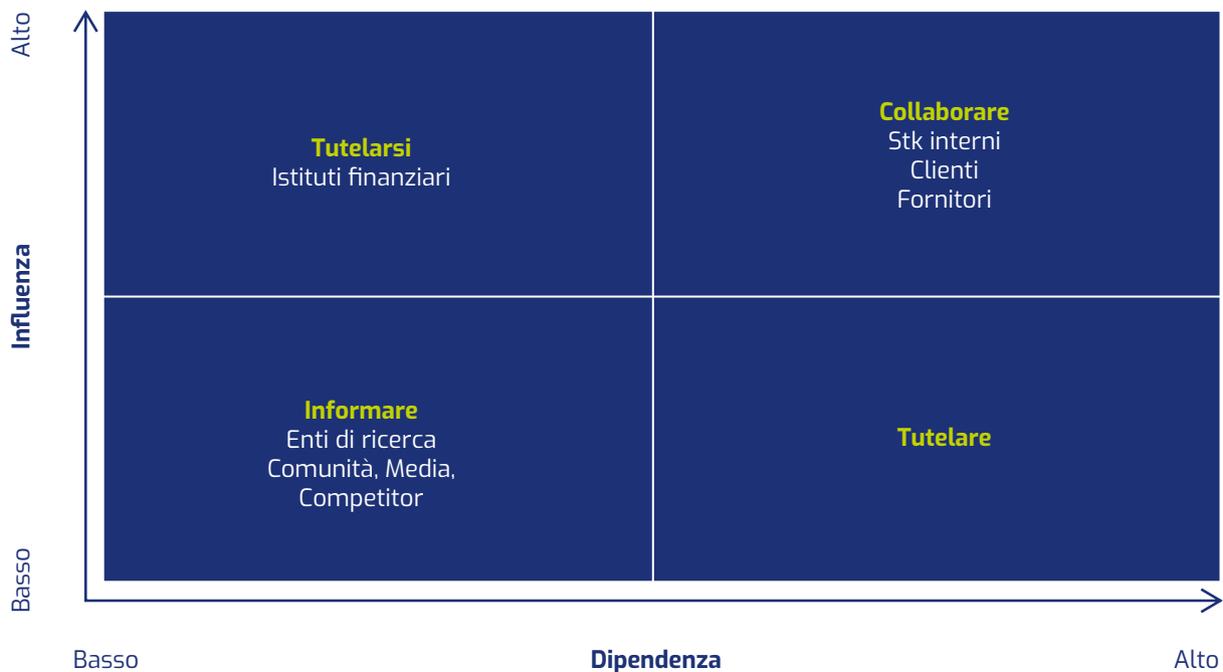
Ogni categoria di stakeholder è stata inserita all'interno di una matrice per determinarne il grado di dipendenza e influenza rispetto all'attività della nostra azienda, e definire il grado di engagement da stabilire con ciascuno. Questo perché riteniamo fondamentale rafforzare la fiducia nel rapporto con i nostri stakeholder, coltivando relazioni: un percorso di sostenibilità si fonda sul dialogo per costruire valore condiviso nel medio-lungo periodo.

Survey

Per identificare poi i temi più rilevanti per tutti gli attori selezionati, abbiamo scelto come canale di comunicazione il questionario online. Si tratta di un modo per entrare velocemente in relazione con i nostri contatti e per ottenere risultati facilmente elaborabili: sono stati inviati 39 questionari con una percentuale di risposta del 90%.

Ciò ha permesso di aprire un canale diretto con i nostri stakeholder per individuare le tematiche per loro importanti e il livello di sensibilità rispetto a ciascun tema.

Matrice dipendenza-influenza e livello di relazione



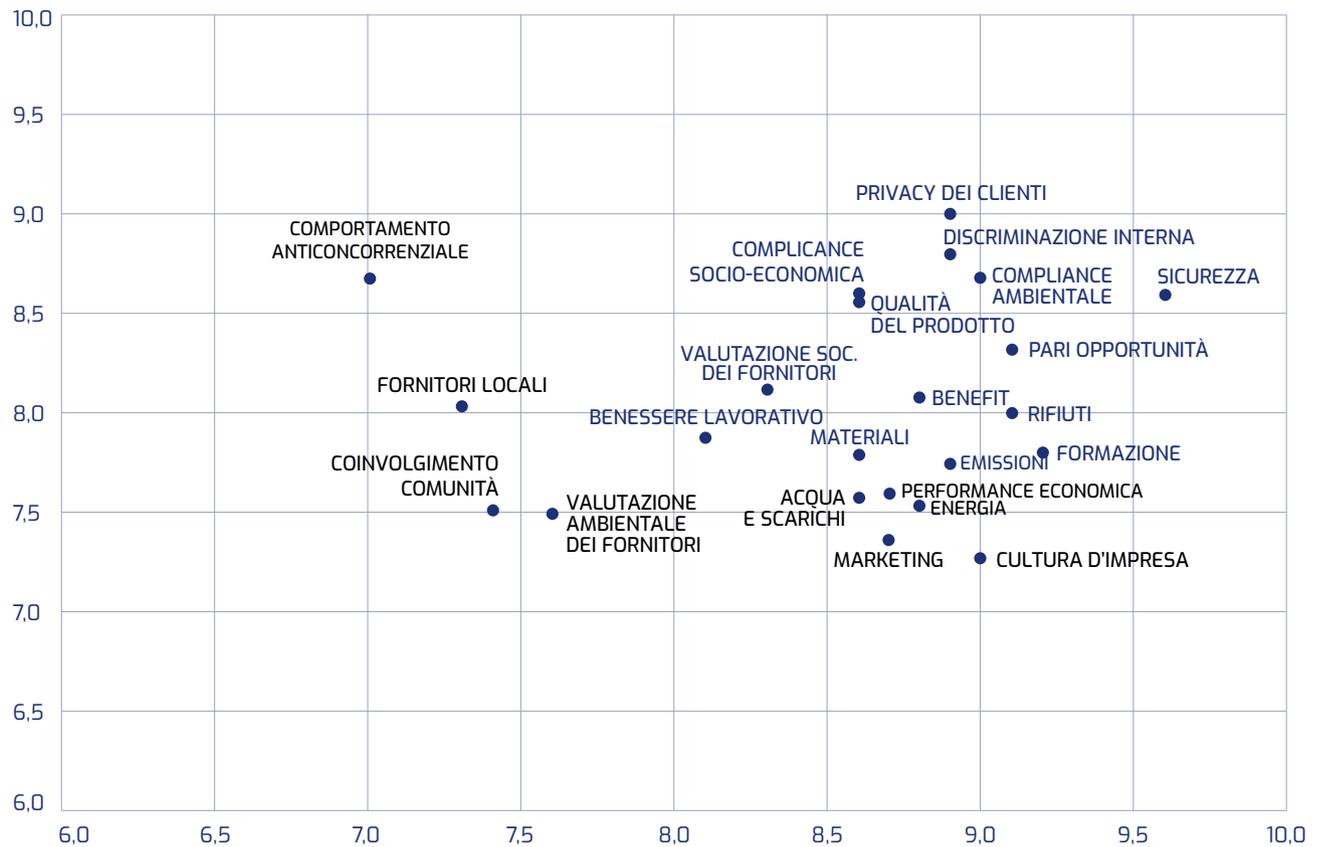
La Governance di Oesse

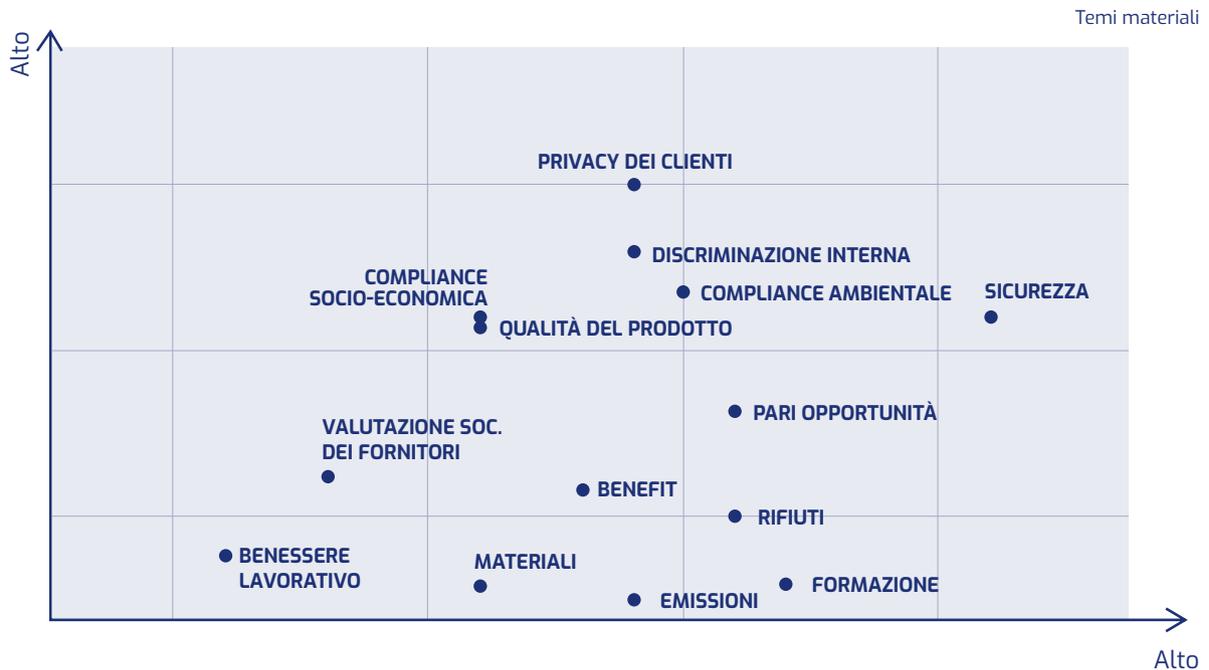
Materiality

Le risposte ai sondaggi sono state analizzate e inserite in una matrice, denominata di materialità, volta a individuare i temi considerati prioritari sia da Oesse (asse delle ordinate) sia dai propri stakeholder (asse delle ascisse).

I temi considerati rilevanti sono raffigurati in blu.

Matrice di materialità





Nella tabella riportiamo i temi suddivisi secondo le aree Environment, Social e Governance (ESG).

Tale suddivisione rispecchia l'ordine con cui gli argomenti saranno presentati all'interno del report.

Classificazione dei temi materiali individuati

Area	Social
Environment	Materiali, Emissioni, Rifiuti
Social	Sicurezza, Formazione, Pari opportunità, Discriminazione interna, Welfare/benefit, Benessere lavorativo
Governance	Valutazione sociale dei fornitori, Qualità del prodotto, Privacy, Compliance socio-economica e ambientale

Dall'analisi dei questionari ricevuti sono inoltre emerse ulteriori tematiche di cui terremo conto nelle nostre scelte strategiche, ovvero:

- Porre attenzione all'economia circolare;
- Promuovere la cultura della sostenibilità;

- Promuovere la felicità dei propri dipendenti durante la giornata lavorativa;
- Studiare il rapporto potenza motore/assorbimento ventola per diminuire i consumi di carburante delle macchine.

La Governance di Oesse

GLI STANDARD ESG

Ispiriamo la nostra attività a dei principi fondamentali, in linea con l'Agenda 2030 dell'ONU, e la regoliamo ponendola in linea con dei parametri altamente qualificanti quali gli standard ESG.

Il rating ESG (o Rating di sostenibilità) che è un giudizio sintetico che certifica la solidità di un emittente, di un titolo o di un fondo dal punto di vista degli aspetti ambientali, sociali e di governance.

In generale si può considerare sostenibile una impresa che è in grado di avere una posizione di business competitiva con ritorni stabili nel tempo. Ovvero:

- crea valore condiviso con tutti gli stakeholder in modo duraturo nel tempo;
- misura le decisioni di business analizzando tutti gli impatti (economici e non) che esse determinano;
- comunica gli impatti di sostenibilità delle decisioni per ciascun fattore ESG.

L'impresa sostenibile è attenta a tre fattori:

Fattore ambientale (Environmental):

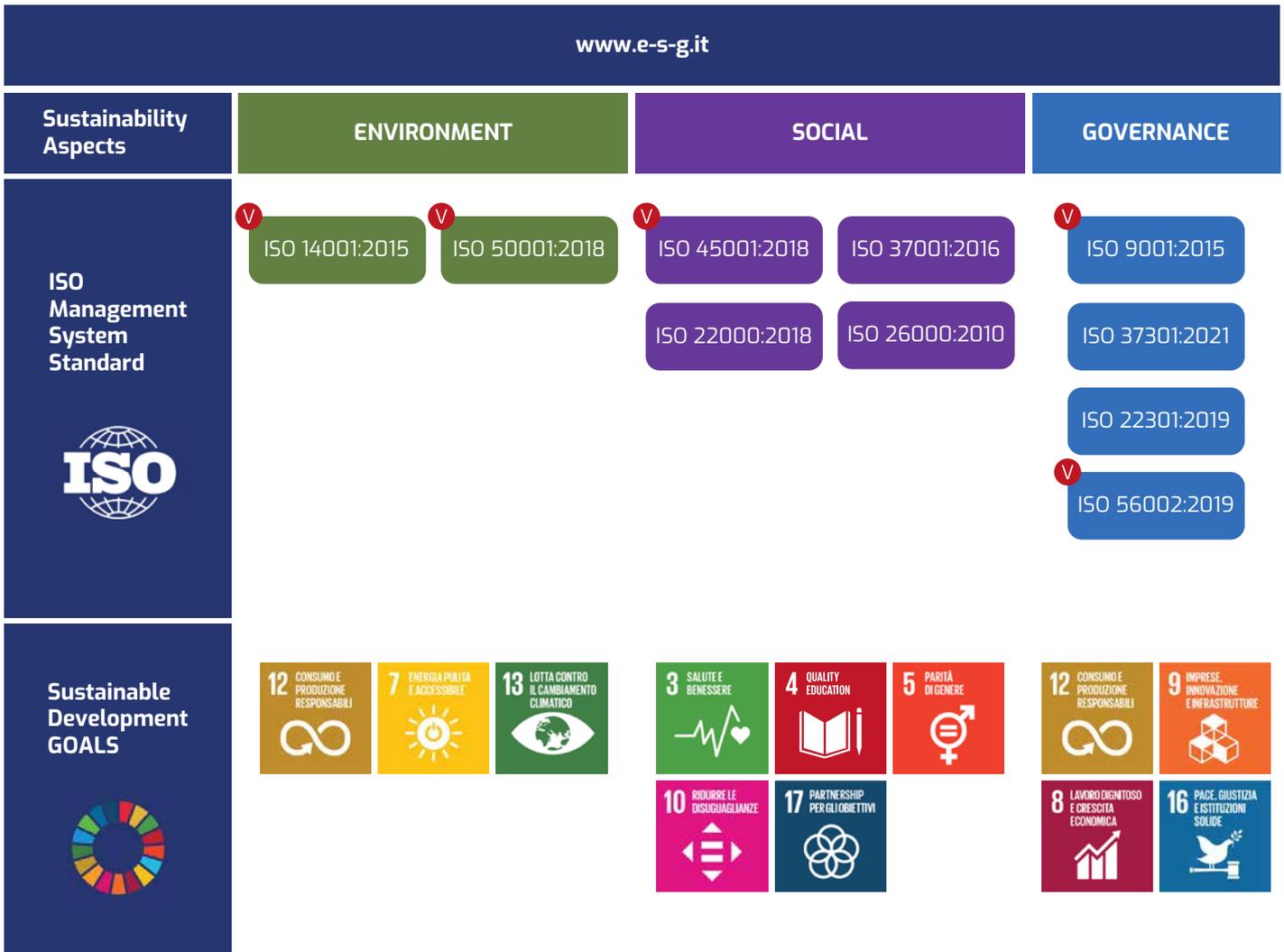
che considera i rischi legati ai cambiamenti climatici e quindi attenta alla riduzione delle emissioni di CO₂, all'efficienza energetica, all'efficienza nell'utilizzo delle risorse naturali (es. acqua), che adotta politiche contrastanti all'inquinamento dell'aria e dell'acqua e allo spreco delle risorse naturali e alla deforestazione.

Fattore sociale (Social): che include politiche qualitative per l'ambiente di lavoro, per le relazioni sindacali, per il controllo della catena di fornitura, oltre che attenta alle diversità di sesso, abilità ed età, agli standard lavorativi, alle condizioni di sicurezza sul posto di lavoro, al rispetto dei diritti umani e ad una assunzione di responsabilità sociale a tutto tondo.

Fattore di governo societario (Governance):

che riguarda l'etica e la trasparenza del governo societario e che riguarda la presenza di consiglieri indipendenti o non esecutivi, le politiche di diversità nella composizione dei CdA, la presenza di piani ed obiettivi di sostenibilità legati alla remunerazione del board, oltre che, le procedure di controllo, le policy e più in generale i comportamenti dei vertici e dell'azienda in termini di etica e compliance.

Il grafico che illustra la linea strategica tracciata dall'azienda a livello manageriale, con il perseguimento degli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030 dell'ONU tramite apposite certificazioni ISO, in linea con i tre principali fattori di sostenibilità del rating ESG: ambientale, sociale e di governo societario.



Il nostro impegno e lavoro quotidiano secondo questi obiettivi ed in funzione della sostenibilità, ci ha portato a raggiungere importanti risultati a fine esercizio 2022, che condividiamo di seguito.

Nel dettaglio era stato fissato quale obiettivo il superamento dei 54 punti nel risultato complessivo del rating.

ESG **SME RATING**
61/100

Rating grade

A

Ultima modifica

02/2023

E RATING AMBIENTALE
52/100

S RATING AMBIENTALE
62/100

G RATING AMBIENTALE
68/100

La Governance di Oesse

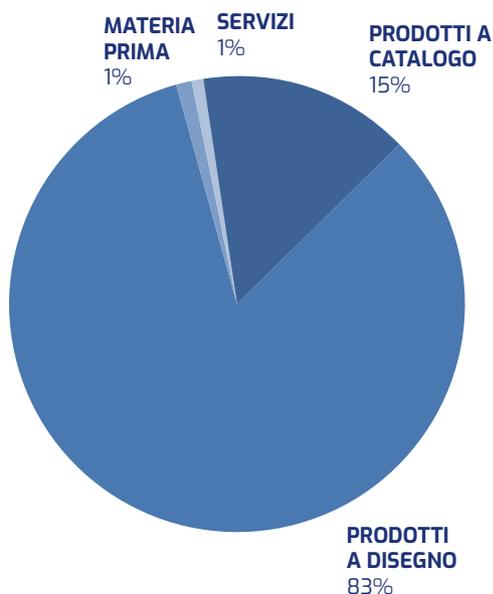
GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA



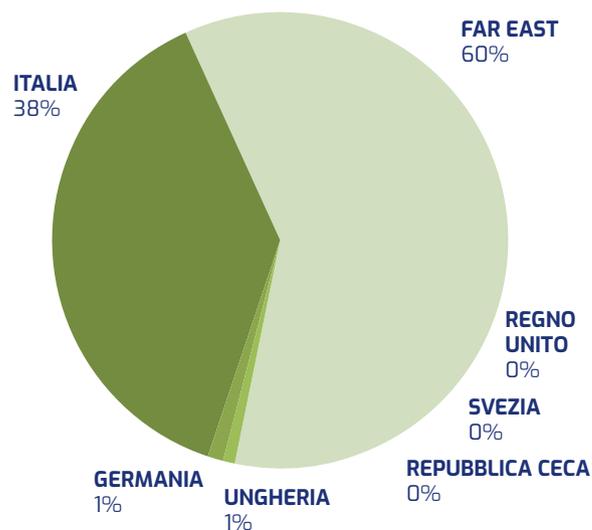
Ci impegniamo a creare vere e proprie partnership con i nostri fornitori, per garantire un prodotto finale di alto livello.

Disponiamo di differenti categorie di fornitori presenti in diversi paesi.

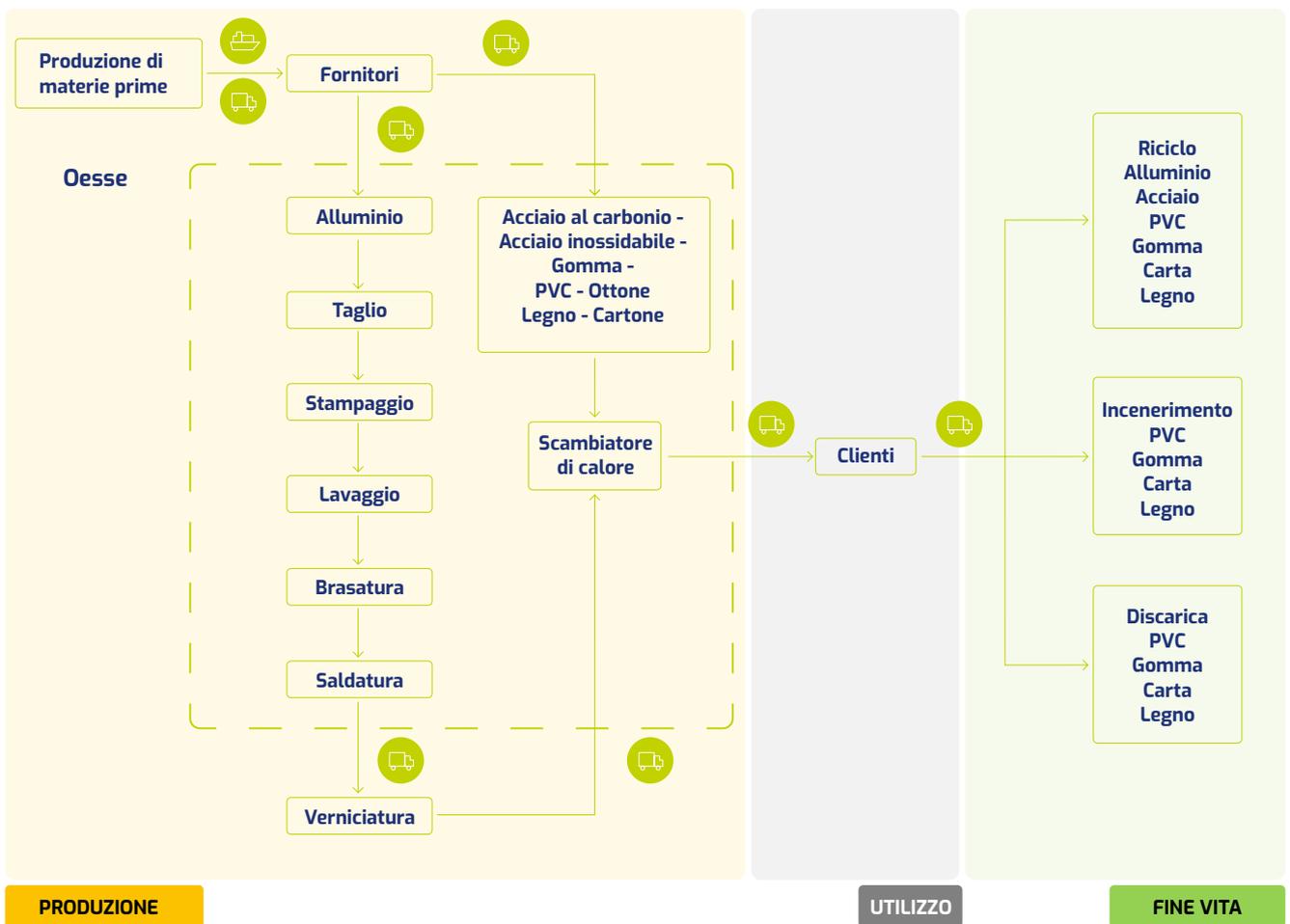
Tipologia approvvigionamenti



Fonte approvvigionamenti



L'immagine presenta il ciclo produttivo di Oesse con i materiali entranti:



La Governance di Oesse

La gestione dei fornitori segue le procedure della qualità in accordo con il nostro Sistema di Gestione della Qualità certificato ISO 9001:2015. Stiamo implementando all'interno del criterio di selezione domande specifiche per valutare la sensibilità alle tematiche sociali e ambientali, per indirizzare i nostri criteri di scelta, anche in accordo con le nostre politiche di sostenibilità.

Attualmente i fornitori vengono valutati attraverso gli audit ISO 9001 e attraverso i report trimestrali di qualità invio/consegne. I nuovi fornitori sono tenuti a compilare il modulo di pre-valutazione di conoscenza, a cui seguono l'ordinativo di campionatura e la valutazione finale con report. Lavorando a livello di pre-valutazione dei fornitori è possibile diffondere la cultura CSR con il relativo questionario, coinvolgendoli direttamente sulle tematiche di sostenibilità.

Una nuova impostazione del reparto Quality Assurance ha permesso di orientare maggiormente il focus sul miglioramento dei fornitori attraverso azioni di miglioramento condivise in un clima di collaborazione e reciproco interesse.

La value proposition di un'impresa viene realizzata anche attraverso la sua catena del valore; per questo stiamo lavorando assieme ai nostri fornitori per connetterli sempre di più alla nostra filiera produttiva, implementando la tecnica Kanban.

PRODOTTI DI QUALITÀ



Per sviluppare un prodotto innovativo servono energia, passione e attenzione per i dettagli, dal progetto iniziale, alla customizzazione, alla consegna.

Per avere un prodotto sempre di qualità è fondamentale instaurare un rapporto chiaro e collaborativo con i clienti per la gestione delle criticità emerse. Per questo i reclami dei clienti vengono gestiti direttamente dall'ufficio qualità che classifica la non conformità a livello interno o esterno in un database aziendale che inoltra la segnalazione del difetto all'ufficio tecnico.

Nel 2022 le non conformità rilevate sono state pari all'1,2% degli articoli prodotti, a testimonianza della qualità delle nostre soluzioni.

L'attenzione alla qualità del prodotto è testimoniata anche dalla notevole importanza data alla fase di prototipazione.

Il reparto prototipi è sempre più innovativo e concentrato nel migliorare i vari aspetti legati al prodotto per le successive produzioni: dal prodotto vero e proprio all'imballo ai cicli produttivi, allo studio dei rischi correlati alla produzione-assemblaggio e utilizzo da parte della clientela. Il campione viene spedito ai clienti corredato da apposito report di campionatura che ne descrive le caratteristiche fondamentali.

L'analisi del prototipo permette inoltre di valutare rischi sicurezza legati alla movimentazione o all'utilizzo da parte del cliente finale.

GESTIONE DELLA PRIVACY



Oesse tutela e gestisce con la dovuta cautela i dati personali in proprio possesso. Per questo, in linea con il General Data Protection Regulation (Regolamento UE 2016/679) ha individuato al proprio interno le funzioni aziendali responsabili per la gestione dei dati, l'Amministratore di Sistema e il Delegato Interno. Tutte le informazioni che hanno carattere di riservatezza come progetti di lavoro, informazioni riguardanti il know-how, operazioni finanziarie, strategie e risultati operativi, liste

di clienti, fornitori e collaboratori, rappresentano una componente strategica del patrimonio aziendale e vengono quindi custodite con tutte le necessarie precauzioni.

I dati presenti nella documentazione cartacea vengono trasferiti nell'archivio aziendale, dotato di vari livelli di accesso, in base alla riservatezza delle informazioni contenute; i dati digitali vengono invece gestiti in un server esterno (cloud).



Energia per l'ambiente



Consapevoli che ogni nostra azione a livello locale produce un impatto a livello globale, abbiamo deciso di intraprendere un percorso per la riduzione delle nostre emissioni di gas a effetto serra, principali responsabili dell'incremento delle temperature medie globali e quindi dei cambiamenti climatici.

L' "impronta carbonica" è una misura usata per quantificare l'entità delle emissioni di gas serra nell'atmosfera e conoscerla ci ha permesso di individuare azioni specifiche per ridurle e definire degli obiettivi di decarbonizzazione coerenti con gli accordi di Parigi e validati da SBTi (Science Based Target Initiative) per contribuire al contenimento della temperatura media globale entro +1,5°C, entro il 2050.

Il progetto prevede il calcolo annuale della nostra carbon footprint di organizzazione (CFP) e l'adesione al programma Science Based Target Initiative.

Il report CFP viene presentato all'organizzazione SgBti e prevede un monitoraggio da parte dell'ente stesso.

Aderire a questa iniziativa significa testimoniare il nostro impegno per contenere ben al di sotto di 2°C l'aumento medio della temperatura mondiale rispetto ai livelli preindustriali, scegliendo dei target di riduzione delle emissioni in linea con gli obiettivi previsti dall'Accordi di Parigi (2015).

L'ultimo report CFP emesso ha fornito il seguente risultato:

Tutti gli scopi	t. Co ₂
Scopo 1	119
Scopo 2	16
Scopo 3	13635
Totale	13770

Scopo 1 e 2: sono le emissioni derivanti da unità fisiche o processi di proprietà o controllate dall'azienda che rilasciano GHG in atmosfera;

Scopo 2: quelle che provengono dalla produzione di elettricità importata;

Scopo 3: comprendenti tutte le altre emissioni indirette generate dalla catena del valore dell'azienda.

Energia per l'ambiente

Siamo consapevoli che, essendo noi stessi parte della catena di fornitura di molte realtà, possiamo contribuire alla riduzione delle emissioni totali dei nostri clienti ed essere un esempio per i nostri competitor.

Questa scelta rappresenta inoltre un elemento distintivo strategico per la nostra impresa. Dal primo Report CFP emesso e presentato all'organizzazione SBTi, Oesse ha avviato un percorso per ridurre le emissioni le cui azioni si concluderanno nel corso dell'anno 2023.

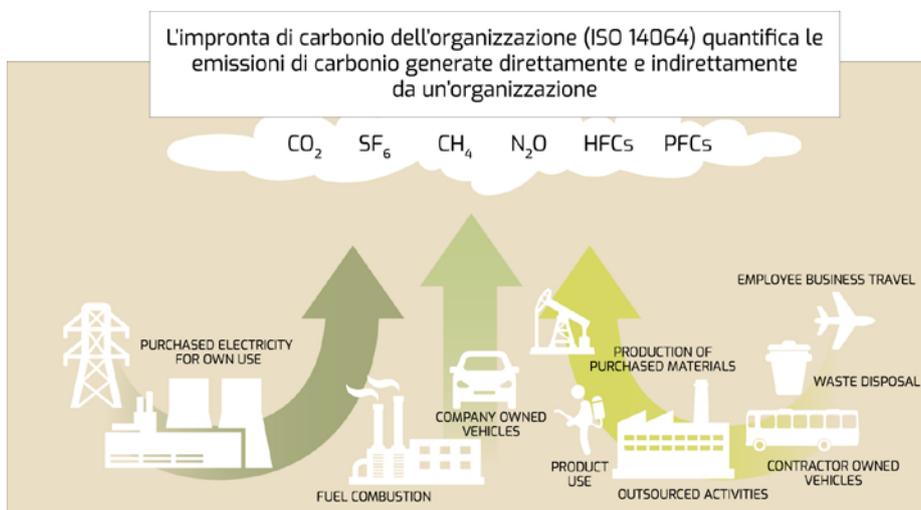
Le principali azioni chiuse sono state:

- Riduzione rifiuti (-52%);
- Passaggio a energia elettrica rinnovabile (100%)
- Aggiornato parco auto aziendali

Tali azioni prevedono in particolare:

- installazione di impianto fotovoltaico ad alto rendimento;
- sostituzione generatore diesel con cabina elettrica.

Nel corso dell'anno 2023 presenteremo quindi il Report CFP aggiornato che evidenzierà la riduzione delle emissioni in seguito alla chiusura di queste azioni.



LE NOSTRE INIZIATIVE

L'energia che si sviluppa all'interno di uno scambiatore è la stessa che vogliamo condividere con le nostre persone e la nostra comunità.

Per una gestione più sostenibile delle risorse abbiamo infine avviato un progetto per rinnovare il parco auto aziendali, già presente una macchina elettrica aziendale, auto che viene messa a disposizione dei lavoratori affinché provino con mano la mobilità elettrica e diffondendo così la cultura della sostenibilità anche a casa e non solo a lavoro.

I materiali rinnovabili sono costituiti dagli imballaggi in carta-cartone e legno. Gli imballaggi misti sono costituiti da metallo e gomma plastica. Per il prossimo anno ci siamo posti l'obiettivo di acquisire dai fornitori informazioni sulla composizione del materiale per capirne la percentuale di riciclato.

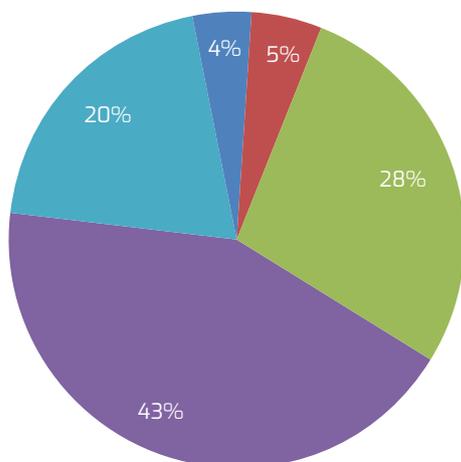
Questo tipo di informazione verrà considerata nell'individuazione di nuovi fornitori attraverso un apposito questionario di valutazione.

Ciò avrà effetti anche sulla produzione di rifiuti. Attualmente il 100% dei rifiuti viene destinato a terzi per operazioni di recupero o smaltimento.

L'obiettivo per il 2023 è quello di lavorare sulla differenziazione degli imballaggi misti, in modo da migliorare il tasso di riciclo ed eliminare il codice CER corrispondente.

Ciò avrà effetti positivi a livello di innovazione strategica aziendale e rappresenterà un elemento essenziale per il nostro contributo all'Obiettivo 13 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU.

Per creare l'energia dei nostri scambiatori abbiamo bisogno per prima cosa dell'energia delle persone. Farle lavorare in un ambiente di lavoro sicuro, positivo e stimolante è la nostra priorità.



- Alluminio
- Ferro e acciaio
- Imballaggi di carta e cartone
- Imballaggi in legno
- Imballaggi in materiali misti



Energia per le persone

SALUTE E SICUREZZA



Preveniamo i rischi per i nostri dipendenti tenendo costantemente aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in ottemperanza al Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro D.Lgs. 81/08, a seguito della valutazione del rischio di tutte le attività e i processi aziendali, effettuata dal Datore di Lavoro in collaborazione con l'RSPP, il Medico Competente esterno e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e con le conseguenti misure di prevenzione e protezione. La figura del Medico Competente esterno, oltre a collaborare nella fase di valutazione dei rischi, effettua la sorveglianza sanitaria in azienda e interviene in caso di rischio elevato risultante dalla valutazione del rischio stress lavoro correlato svolta annualmente.

Per creare innovazione servono anche modelli organizzativi e gestionali in grado di sostenere un percorso di miglioramento continuo e consapevole. Per questo abbiamo deciso di implementare un Modello Organizzativo di Gestione della Sicurezza (MOG-S ex 231), un sistema di gestione che definisca modalità operative univoche per ridurre gli infortuni, le malattie professionali e per salvaguardare la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori. Nel corso dell'anno 2022 Oesse ha ottenuto la certificazione ISO 45001, i conseguenti AUDIT annuali svolti dall'ente TUV RHEINLAND permetteranno in ottica PDCA di migliorare in continuo le già buone performance in termini di sicurezza.

I dipendenti possono comunicare le proprie osservazioni in materia di salute e sicurezza attraverso l'RLS e le rappresentanze sindacali interne, tre per sigla sindacale per operai

e impiegati. Le considerazioni vengono prese in carico e viene data debita risposta in base alle priorità delle azioni. Per migliorare l'engagement con i collaboratori e comprendere i bisogni interni possono essere somministrate delle indagini, come è avvenuto con il questionario per la valutazione di stress lavoro correlato, previsti inoltre incontri mensili tra i preposti per la sicurezza per discutere eventuali argomenti inerenti la sicurezza e per conseguente formazione.

Nel corso dell'anno 2022 la squadra dei preposti e della squadra emergenza è stata ampliata passando da 5 a 15 lavoratori.

In caso di un mancato incidente viene compilato il modulo Near Miss, quando situazioni impreviste hanno determinato, o avrebbero potuto determinare, rischio per le persone, le cose e/o l'ambiente. Questo permette di prevenire futuri incidenti potenziali attraverso un'attenta analisi della situazione e implementando soluzioni efficaci, grazie alla sensibilità e all'attenzione dei nostri dipendenti. Tuttavia nel corso del 2022 sono stati registrati 3 infortuni con un tasso di infortunio pari a 48.38 e 9 near miss. Per tutti i casi il team sicurezza ha avviato azioni per evitare i ri-accadimenti o ridurre i rischi. Le ditte che svolgono le proprie attività all'interno di cantieri temporanei o mobili nel perimetro della nostra azienda sono tenute a redigere il Piano Operativo di Sicurezza, mentre viene presentato e controfirmato dalla ditta appaltatrice un documento unico per la valutazione rischi da interferenze.

Nell'anno 2022 non sono stati rilevati infortuni attribuibili a personale di ditte esterne.

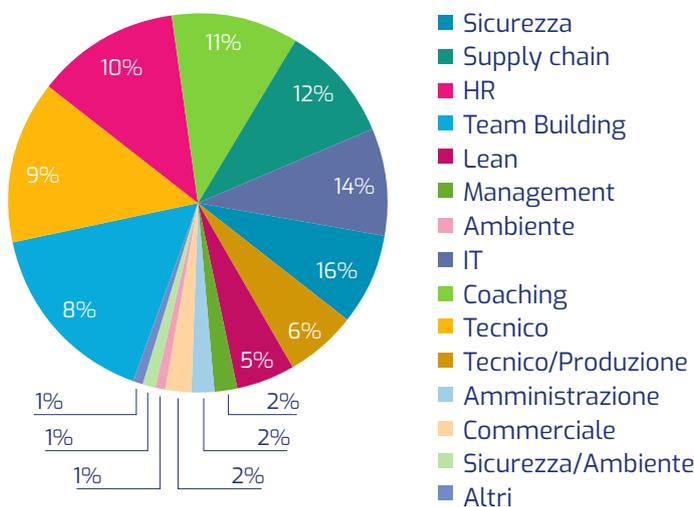


FORMAZIONE

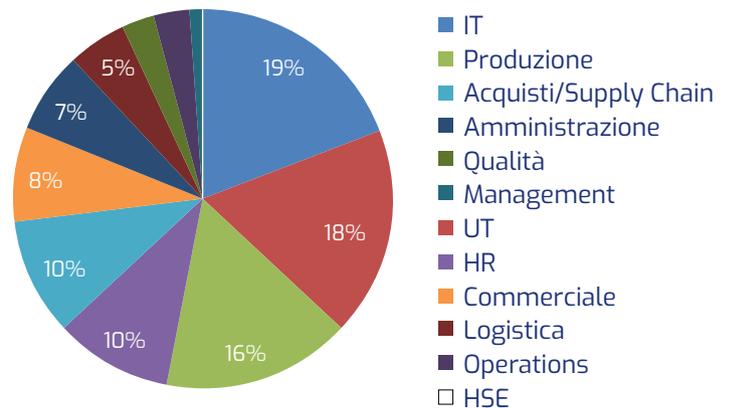


Da sempre Oesse sostiene e promuove la crescita professionale dei collaboratori attraverso la formazione. La formazione è finalizzata ad apprendere e stimolare la creatività delle risorse necessaria a rinnovare e migliorare i processi aziendali. Le tecniche di apprendimento dipendono dall'approfondimento di conoscenza ricercato. L'utilità di aver appreso non solo soddisfa la curiosità personale bensì quella di saper mettere in pratica ciò che si è imparato. Il valore aggiunto di investire in formazione consiste nella sua condivisione e diffusione dei concetti appresi, con questo spirito Oesse ha allargato il proprio payoff in **sharing energy, sharing knowledge**.

Crediamo che per avere l'impegno e la partecipazione attiva delle persone sia fondamentale coinvolgerle nella nostra visione. Per questo abbiamo deciso di implementare un piano di formazione destinato a tutte le aree aziendali.



ORE DI FORMAZIONE PER AREA TEMATICA



ORE DI FORMAZIONE PER DIPARTIMENTO

Energia per le persone

Il ciclo di vita della formazione prevede le seguenti fasi:

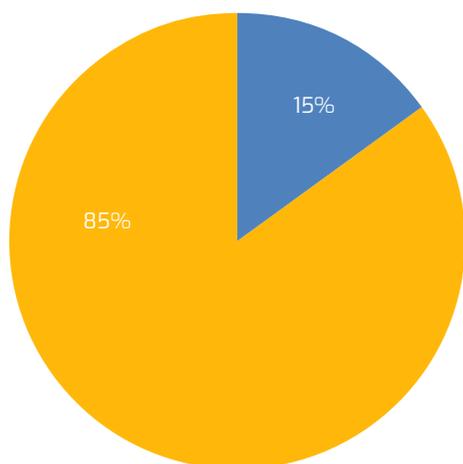
- Analisi dei fabbisogni formativi, in linea con gli obiettivi di business
- Progettazione del piano formativo: in relazione alle specificità del contesto si definiscono le finalità, gli obiettivi e le possibili opzioni all'interno di diversi percorsi formativi
- Pianificazione degli interventi formativi: definizione dei contenuti, scelta dei docenti, delle metodologie e degli strumenti didattici e relativa registrazione
- Attuazione degli interventi formativi
- Valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati

Le necessità di interventi di formazione/informazione/addestramento possono essere legate a:

- Introduzione o cambio di mansioni, processi, strumenti aziendali, o di nuove disposizioni di carattere normativo, che comportino l'introduzione di aspetti rilevanti per la qualità del servizio, la gestione degli aspetti ambientali, il rischio sull'ambiente di lavoro o la commissione di reati presupposti

- Necessità di aggiornamento, secondo le frequenze previste dalla normativa di riferimento in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs 81/08 s.m.i., accordo stato regioni)
- Audit interni, o verifiche promosse dall'hrbp e dalla direzione
- Obiettivi e azioni formative da intraprendere in seguito al riesame della direzione
- Richieste da parte del personale di acquisizione di competenze specifiche ulteriori rispetto a quelle minime previste
- Mantenimento/aggiornamento delle competenze.

Ad eccezione dei corsi obbligatori per legge (quali quelli previsti dal D.Lgs. 81/08 s.m.i e dall'Accordo Stato Regioni) e di quelli relativi ad aggiornamenti organizzativi della Società (quali quelli legati al Modello 231/08 e/o al Piano anticorruzione e trasparenza adottati dalla Società), è compito dei responsabili di funzione segnalare a HRBP la sopravvenuta necessità di interventi di formazione/informazione/addestramento e compilare la richiesta di formazione.



- Formazione Obbligatoria (D.lgs. 81/08)
- Formazione Continua

ORE DI FORMAZIONE CONTINUA RISPETTO ALLA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

BENEFIT E BENESSERE DELLE PERSONE E DEL TERRITORIO



In Oesse vogliamo creare un ambiente di lavoro sempre più a misura dei nostri collaboratori, attento al benessere e alla qualità della vita, per poter dar loro la possibilità di esprimere la massima energia nella propria attività.

Per tale motivo, la prima azione svolta è stata l'allestimento dell'area mensa, oltre alla decisione di contribuire alla copertura di oltre il 50% del costo dei buoni pasto delle nostre Persone. Attraverso una contrattazione di secondo livello triennale abbiamo inoltre determinato i criteri di calcolo per i Premi di Produzione, disciplinati dal CCNL Metalmeccanico.

L'attenzione alle Persone è dimostrata anche dalle seguenti aree dedicate al loro benessere durante la loro presenza in azienda:

- area relax dotata di calcetto
- biblioteca aziendale con una sezione dedicata alle tematiche Lean
- acquisto e installazione del defibrillatore automatico per l'arresto cardiaco.

Questo aspetto è monitorato tramite l'Analisi di clima aziendale, giunta alla sua terza edizione, che ci fornisce continuamente una vista dettagliata dei risultati della attività svolte e delle eventuali nuove esigenze dei collaboratori.



Energia per le persone

Dall'analisi del 2022 sono emersi i seguenti risultati:

- Tasso di felicità per il lavoro in azienda: 90%
- Tasso di raccomandazione del lavoro in azienda: 74%
- Tasso di coinvolgimento per il raggiungimento degli obiettivi: 75%
- Tasso di volontà di continuare a lavorare in azienda tra 12 mesi: 90%

Iniziative per i dipendenti

Condividere momenti e passioni è per noi una priorità. Trascorrere del tempo assieme è sinonimo di crescita e di condivisione di un percorso che va oltre l'aspetto professionale. Questa convinzione ci contraddistingue e ci porta ad organizzare molteplici iniziative e attività capaci di rafforzare i legami tra le Persone, di motivare a crescere umanamente e di allietare le attività professionali.

Tra le molteplici attività che realizziamo, le principali sono:

- MOMENTI DI AGGREGAZIONE VARI. Dal 2017 organizziamo almeno una volta all'anno un momento di condivisione (cena, festa, brindisi ecc.) per creare un momento di aggregazione e di condivisione al di fuori dell'orario di lavoro.
- LOTTERIA AZIENDALE. A Natale mettiamo in palio i regali ricevuti dai nostri fornitori
- PREMIO DI ANZIANITÀ AZIENDALE. Ogni anno premiamo i dipendenti che conseguono i 15 anni di anzianità aziendale. Nel 2022 sono stati premiati 3 collaboratori: due uomini e una donna.

- ATTIVITA' DI TEAM BUILDING. Durante l'anno svolgiamo molteplici iniziative volte a favorire la comunicazione e a stabilire un clima di fiducia e collaborazione tra le Persone.

Le attività svolte nell'ultimo periodo sono state molteplici: pittura creativa in azienda; corso di stretching; marcia della memoria; team building musicale.

Iniziative per la comunità

La nostra attività professionale non ci distoglie dall'attenzione verso il territorio in cui risiediamo e lavoriamo.

Nell'anno in corso abbiamo realizzato diverse attività pratiche svolte dai collaboratori a supporto della comunità in cui viviamo.

Alcune di queste iniziative sono state svolte in maniera pratica dai nostri collaboratori, apportando un aiuto concreto nelle diverse situazioni. Tra queste vi sono:

- L'ORTO IN CASSETTA con cui abbiamo riconvertito l'area inutilizzata dell'azienda per trasformarla in un orto. Abbiamo lavorato assieme al personale di una cooperativa locale che si occupa di integrazione sociale e lavorativa e riutilizzato materiali di uso quotidiano presenti in azienda.

- il BANCO ALIMENTARE con cui i nostri collaboratori hanno partecipato al progetto di solidarietà: "100 kit per 100 famiglie"

Da alcuni anni sponsorizziamo iniziative culturali e musicali di richiamo nazionale, volte ad attirare visitatori in città e generare benessere per i cittadini residenti, oltre che arricchirli culturalmente grazie a tematiche ed attività innovative.

Tra le principali iniziative culturali del territorio da noi sponsorizzate vi sono:

- Pordenonelegge, il festival del libro d'autore;
- TEDx, conferenze indipendenti sui temi legati all'innovazione;
- Festival Blues in Villa, festival musicale per i quali si sono messi a disposizione alcuni biglietti omaggio per i nostri dipendenti.

È inoltre importante contribuire a supportare gli enti e le associazioni che si occupano del benessere dei più bisognosi e dei giovani del territorio. Di fatto abbiamo contribuito

a supportare economicamente:

- L'OSPEDALE DI PORDENONE durante la pandemia da Covid
- L'ASS.NE LA NOSTRA FAMIGLIA di S. Vito al Tagliamento
- L'ASS.NE SPORTIVA HUMUS BASKET di Sacile
- CYCLING TIME
- lo SCII CLUB 5 CIME di Pordenone
- SOS FVG – FORMATORI E OPERATORI SOCCORSO E SICUREZZA di Pordenone.

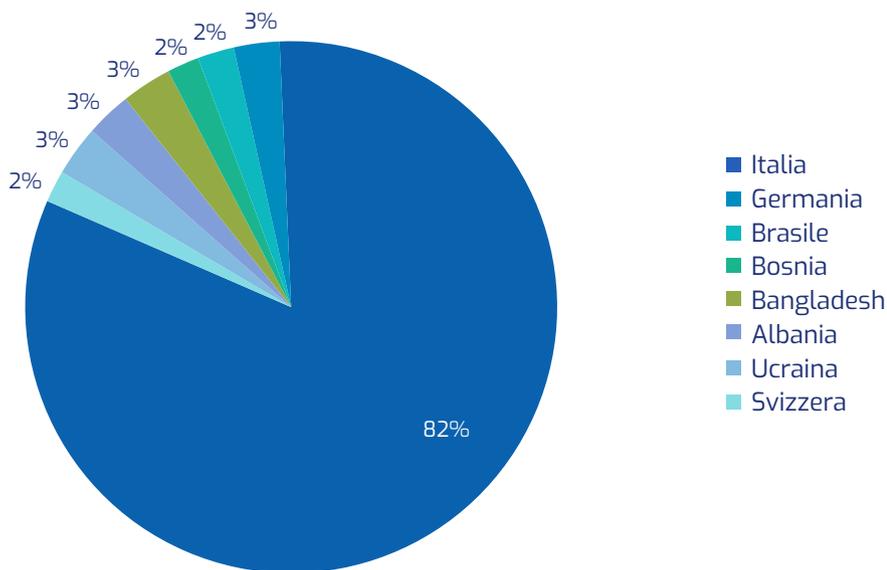




INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ



In Oesse rispettiamo le diversità e crediamo che siano un valore. I nostri dipendenti appartengono a 10 nazionalità diverse.



% NAZIONALITÀ DI ORIGINE DEI DIPENDENTI

Energia per le persone

La società conta 60 dipendenti così suddivisi:

	Uomini	Donne
Tempo pieno	37	21
Part-time		2

Siamo consapevoli che l'inclusività sia un driver per la creazione di valore per l'azienda stessa.

Ci impegniamo quindi a incrementare la presenza di personale femminile, per creare un luogo di lavoro in cui uomini e donne possano svolgere i propri compiti sulla base di opportunità uguali per tutti.



38%



	Donne	Operai	Impiegati	Quadri
<30			4%	
da 30 a 50		35%	30%	
>50		9%	17%	4%



62%



	Uomini	Operai	Impiegati	Quadri
<30		3%		
da 30 a 50		27%	32%	
>50		14%	11%	14%

% DI PRESENZA MASCHILE E FEMMINILE SUDDIVISA
PER ETÀ E TIPOLOGIA DI IMPIEGO

Il riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dai dipendenti costituiscono i criteri essenziali per gli avanzamenti di carriera e retributivi. Nonostante sia presente un gap salariale ci impegniamo per ridurlo e raggiungere una reale e fattiva inclusività.

Nel 2022 non sono emerse segnalazioni di discriminazioni interne. Eventuali segnalazioni di comportamenti scorretti o discriminatori vengono discussi e regolati con appositi provvedimenti dallo stesso Comitato CSR.

Anzianità	Operai	Impiegati	Quadri
<30			
da 30 a 50	-6%	-15%	
>50	5%	-25%	13%

DIFFERENZA % CORRISPETTIVO STIPENDIO
UOMO-DONNA PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO

Energia per le persone

La percentuale totale di collaboratori con un'anzianità inferiore a 5 anni è del 48% tra i 5 ed i 10 anni è dell'8%, mentre superiore ai 10 anni è del 43%. Nella seguente tabella è possibile visionare il dettaglio numerico per le categorie uomo-donna.

Per tutti i collaboratori aziendali vi è attenzione all'intero percorso professionale interno all'azienda, nel quale si punta a dare spazio alle singole attitudini e propensioni professionali.

Anzianità	Uomini	Donne
<5 anni	21	8
tra 5 e 10 anni	2	3
>10 anni	14	12

N. DIPENDENTI PER FASCE DI ANZIANITÀ
E CATEGORIA UOMO-DONNA

Nel 2022 ci siamo confrontati con un anno di cambiamenti generali per il mondo del lavoro, nel quale abbiamo registrato un tasso di turnover complessivo del 39%.

Questo contesto ci porta a lavorare con ancora più convinzione nell'ottimizzazione dei percorsi professionali e nel miglioramento del clima aziendale.

NOTA METODOLOGICA

Per comunicare e testimoniare in maniera chiara e trasparente l'importanza che in Oesse attribuiamo alle tematiche di sostenibilità, abbiamo deciso di redigere il primo Bilancio di Sostenibilità, seguendo il Global Reporting Initiative Standards opzione "Core".

Vuole essere uno strumento per trasmettere le nostre performance sociali, economiche e ambientali attraverso opportuni indicatori e comunicare gli obiettivi che ci impegniamo a perseguire. Gli indicatori presentati sono lo strumento di misura dei temi materiali conseguenti alla fase di stakeholder engagement.

Il perimetro del Bilancio di Sostenibilità 2022 ricalca quello del bilancio civilistico, riconducibile alla società Oesse Srl. Oesse Srl si impegna a redigere periodicamente il proprio Bilancio di Sostenibilità.

Per ogni informazione si prega di contattare la referente:

Lara De Anna: l.deanna@oesse.com

INDICE STANDARD GRI

Indicatori	Capitolo	Pagina	Note
GRI 100: PRINCIPI GENERALI			
GRI 102: Informativa generale			
Profilo dell'organizzazione			
102-1	Nome dell'organizzazione	Chi siamo	7
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Prodotti e mercati	10
102-3	Luogo della sede principale	Prodotti e mercati	11
102-4	Luogo delle attività	Prodotti e mercati	11
102-5	Proprietà e forma giuridica	Chi siamo	7
102-6	Mercati serviti	Prodotti e mercati	11
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Inclusione e pari opportunità	39
102-8	Informazione sui dipendenti e gli altri lavoratori	Inclusione e pari opportunità	38
102-9	Catena di fornitura	Gestione della catena di fornitura	21
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura		Non applicabile
102-11	Principio di precauzione		Non applicabile
102-12	Iniziative esterne		Non applicabile
102-13	Adesione ad associazioni	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35
Strategia			
102-14	Dichiarazione di un altro dirigente	Lettera agli stakeholder	4
Etica e integrità			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	I nostri valori	12
Governance			
102-18	Struttura della governance	La gestione della sostenibilità	16
Coinvolgimento degli stakeholder			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Il rapporto con i nostri stakeholder e la matrice di materialità	17
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Il rapporto con i nostri stakeholder e la matrice di materialità	18
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Il rapporto con i nostri stakeholder e la matrice di materialità	18

	Indicatori	Capitolo	Pagina	Note
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Il rapporto con i nostri stakeholder e la matrice di materialità	21	
Pratiche di rendicontazione				
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Nota metodologica	41	
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Nota metodologica	41	
102-47	Elenco dei temi materiali	Il rapporto con i nostri stakeholder e la matrice di materialità	20	
102-48	Revisione delle informazioni			Non applicabile
102-49	Modifiche nella rendicontazione			Non applicabile
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica	41	
102-51	Data del report più recente			Non applicabile
102-52	Periodicità della rendicontazione	Nota metodologica	41	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	Nota metodologica	41	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Nota metodologica	41	
102-55	Indice contenuti GRI	Indice GRI Standards	42	
102-56	Assurance esterna			Non applicabile
GRI 300: TEMI AMBIENTALI				
GRI 301: Materiali				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Energia per l'ambiente	26	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Energia per l'ambiente	26	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Energia per l'ambiente	26	
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Energia per l'ambiente	26	
GRI 305: Emissioni				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Energia per l'ambiente	28	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Energia per l'ambiente	28	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Energia per l'ambiente	28	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Energia per l'ambiente	28	
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Energia per l'ambiente	27	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Energia per l'ambiente	27	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Energia per l'ambiente	27	
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	Energia per l'ambiente	27	

	Indicatori	Capitolo	Pagina	Note
GRI 307: Compliance ambientale				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro			Non applicabile
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti			Non applicabile
103-3	Valutazione delle modalità di gestione			Non applicabile
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale			Non applicabile
GRI 400: TEMI SOCIALI				
GRI 401: Occupazione				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35	
401-2	Benefit	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Salute e sicurezza	31	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Salute e sicurezza	31	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Salute e sicurezza	31	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	31	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza	31	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza	31	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	31	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza	31	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza	31	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza	31	
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza	31	
GRI 404: Formazione ed istruzione				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Formazione	32	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Formazione	32	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Formazione	32	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione	32	

	Indicatori	Capitolo	Pagina	Note
GRI 405: Pari opportunità				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Inclusioni e pari opportunità	39	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Inclusioni e pari opportunità	39	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Inclusioni e pari opportunità	39	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Inclusioni e pari opportunità	39	
GRI 406: Non discriminazione				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Inclusioni e pari opportunità	38	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Inclusioni e pari opportunità	38	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Inclusioni e pari opportunità	38	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Inclusioni e pari opportunità	38	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Gestione della catena di fornitura	23	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Gestione della catena di fornitura	23	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Gestione della catena di fornitura	23	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Gestione della catena di fornitura	23	
GRI 418: Privacy dei clienti				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Privacy dei clienti	24	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Privacy dei clienti	24	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Privacy dei clienti	24	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Privacy dei clienti	24	
GRI 419: Compliance socio-economica				
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Compliance socio-economica		Diritto camerale 450 €
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Compliance socio-economica		Diritto camerale 450 €
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Compliance socio-economica		Diritto camerale 450 €
419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Compliance socio-economica		Diritto camerale 450 €

Indicatori	Capitolo	Pagina	Note
TEMI MATERIALI NON COMPRESI NEL GRI			
Benessere lavorativo			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Benefit e benessere delle persone e del territorio	35
Prodotti di qualità			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Prodotti di qualità	24
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Prodotti di qualità	24
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Prodotti di qualità	24



Oesse Srl

Via Maestri del Lavoro, 81/83
33080 Porcia (PN) – Italy



P +39 0434 922958
F +39 0434 590046



info@oesse.com
www.oesse.com