

HEIKO RACCONTA IL SUO 2024

Bilancio di Sostenibilità
Relazione d'Impatto

Sommario

1.	NOTA METODOLOGICA	6
1.1	Perimetro di rendicontazione	7
1.2	Standard VSME	9
1.3	Analisi di materialità	10
1.4	Stakeholder engagement	11
1.5	Analisi rischi/opportunità	12
1.6	Matrice doppia materialità	14
2.	CHI SIAMO	16
2.1	La nostra storia	17
2.2	I nostri ambiti di intervento	18
2.3	Valori, mission, vision	20
2.4	Le finalità di beneficio comune	22
2.5	Temi	24
3.	PARTI INTERESSATE	26
3.1	Descrizioni delle parti interessate e delle loro aspettative	27
3.2	Collaboratori	28
3.2.1	Struttura societaria	29
3.2.2	Il team Heiko	30
3.2.2.1	I numeri	30
3.2.2.2	Gli eventi	31
3.3	Clienti	32
3.4	Fornitori di beni e di servizi	32
3.5	Comunità locale	33
4.	RISULTATI RAGGIUNTI ED OBIETTIVI FUTURI	34
4.1	Risultati raggiunti	35
4.1.1	Innovazione sostenibile	35
4.1.2	Benessere e qualità della vita	36
4.1.3	Catena del valore	37
4.1.4	Consumo responsabile	38
4.2	Obiettivi 2025	40
4.2.1	Innovazione sostenibile	40
4.2.2	Benessere e qualità della vita	42
4.2.3	Catena del valore	43
4.2.4	Consumo responsabile	43
4.3	Le risorse messe a disposizione da Heiko	44
4.3.1	Un forte investimento formativo	44
4.3.2	Un sistema di regole, codici, procedure e politica costantemente aggiornato	45
4.3.3	L'attenzione alla cura e all'adeguatezza delle dotazioni aziendali	45
4.3.4	La costruzione di un gruppo	46
4.3.5	La disponibilità finanziaria	47
5.	TABELLE	48



Cari Stakeholders,
con questo secondo documento di rendicontazione, desideriamo rappresentarvi i risultati raggiunti nel 2024 e gli obiettivi 2025 del nostro viaggio, a seguito della nostra prima rendicontazione integrata di sostenibilità e dell'intenso lavoro svolto nel corso dell'anno per generare valore condiviso.

Siamo tutti partecipi di epocali cambiamenti di contesto, spesso inaspettati e repentini, che indurrebbero a temere le incertezze, ma dovrebbero invece spingere a guardare oltre l'ostacolo, convinti che il valore sia sempre e comunque una combinazione tra impegno, fiducia, crescita e cura.

Ci sentiamo orgogliosi di aver raggiunto efficacemente tutti gli obiettivi prefissati, anche a fronte a cambiamenti che ci hanno messi alla prova duramente, ma affrontati e superati sempre con coraggio, equilibrio e fiducia.

È proprio il modo in cui abbiamo affrontato le sfide, mantenendoci sempre fedeli ai nostri valori, che ha influito positivamente sui risultati aziendali sul fronte economico, sociale ed ambientale trovando, linfa nel supporto piacevolmente inaspettato dei nostri collaboratori nei momenti più difficili.

Questo lavoro di coinvolgimento continuo di tutto il team Heiko, oggi



ancor più numeroso, unito al continuo confronto con i portatori di interesse esterni, ci ha consentito di migliorare esponenzialmente la qualità dell'analisi del nostro contesto, giungendo ad aumentare in numero e qualità gli obiettivi strategici aziendali che qui condividiamo con voi.

Abbiamo saputo lavorare innovando i servizi, migliorando la sicurezza delle infrastrutture informatiche, sviluppando nuovi progetti ambiziosi sia di consulenza che di formazione interna ed esterna, nonostante una parte del mercato veda ancora con scetticismo il principio del rispetto delle regole come essenza del successo dell'impresa.

L'orgoglio principale non deriva solo dai soddisfacenti risultati economici (frutto di un lavoro puntiglioso, di un continuo reinvestimento di utili e dell'investimento anche interno su standard di certificazione), ma soprattutto dal fatto che tutto sia espressione diretta di ciascun collaboratore di Heiko. Persone di diverse età, provenienza, competenza ma ciascuna capace di portare valore unico e determinante all'azienda, agli stakeholder ed alla piccola società in cui operiamo.

È l'**HEI(ko)-TEAM**, che qui ho il privilegio di rappresentare, cui dedico questa lettera introduttiva, la vera anima di questo percorso – ciascun viso impegnato ma sempre sorridente che scandisce l'intercalare degli impegni, il motivo per cui tutto ha un senso e uno scopo e per cui qualsiasi sfida risulta possibile.

Il mio augurio è di riuscire nell'obiettivo di trasmettere con il nostro lavoro ed i nostri servizi non solo un output tecnico, ma ancor di più il valore del nostro impegno, rappresentato dalla nostra politica integrata. Perché valorizzare la conoscenza, la cultura, il rispetto, la fiducia, l'individuo stesso come elementi di garanzia di successo, è qualcosa che vuole emergere dal nostro lavoro quotidiano per penetrare come valore restituito ai nostri clienti, per favorire la loro crescita mediante i medesimi nostri valori.

Ci auguriamo di poterlo fare sempre consapevoli che sarà indispensabile saper impiegare in modo etico, trasparente e preparato gli strumenti forniti dall'intelligenza artificiale e dalla tecnologia, tenendo sempre ben presente che per quanto qualcuno voglia farci pensare che l'intelligenza artificiale sopperirà all'uomo, qualsiasi artificio, senza la mente e l'anima della persona, non può certamente avere alcun futuro.

A tutti voi un ringraziamento per questo viaggio assieme ed un augurio di una buona lettura.

Alessandro Natolino
Co-fondatore di Heiko

1. Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il nostro secondo report di sostenibilità e svolge una duplice funzione: da un lato costituisce il nostro bilancio di sostenibilità, redatto su base volontaria; dall'altro assolve al ruolo di relazione di impatto, come richiesto dalla normativa italiana per le Società Benefit (Legge 208/2015, art. 1, commi 376-384).

Questa integrazione riflette l'impegno continuo dell'azienda nel rafforzare un approccio strutturato, trasparente e misurabile alla sostenibilità, collegando gli impatti generati alle finalità di beneficio comune esplicitate nel nostro statuto. Il bilancio, quindi, non solo descrive le nostre performance ambientali, sociali e di governance, ma offre anche una rendicontazione puntuale dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi di impatto dichiarati.

1.1 PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il presente bilancio si riferisce all'esercizio 2024 e considera l'intera operatività di Heiko Srl Società Benefit, con riferimento alla sede di Via Nazionale 130/C, 33010 Tavagnacco (UD). Non sono presenti altre unità operative o società controllate che rientrano nel perimetro di rendicontazione. Heiko opera nel settore consulenziale, classificato secondo la codifica NACE con il codice 70.20.





1.2 STANDARD VSME

Il presente documento è stato redatto secondo gli standard di rendicontazione VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs) sviluppati da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) nella loro versione di dicembre 2024. Abbiamo scelto di seguire l'opzione A del suddetto standard, ovvero il modulo base, che consente alle

piccole e medie imprese non quotate di comunicare in modo semplice, chiaro e proporzionato le proprie performance di sostenibilità. L'adozione di tale standard riflette il nostro impegno verso una rendicontazione trasparente, accessibile e coerente con le dimensioni e le caratteristiche della nostra realtà aziendale:

	2023	2024
Dimensione dello stato patrimoniale	507.808 €	543.859 €
Fatturato	822.727 €	1.027.990 €
Numero di dipendenti in organico o equivalenti a tempo pieno	4,82	6,16



1.3 ANALISI DI MATERIALITÀ



Il processo di analisi di materialità rappresenta un passaggio fondamentale nella redazione del presente bilancio, in quanto consente di individuare e rendicontare le tematiche ambientali, sociali e di governance più rilevanti per Heiko Srl Società Benefit e per i suoi stakeholder. Tale processo è stato condotto in coerenza con il principio della doppia materialità, come richiesto dallo standard VSME.

1.4 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Il coinvolgimento degli stakeholder ha rappresentato una fase fondamentale del processo di analisi di materialità e si è svolto attraverso la somministrazione di questionari strutturati, progettati per raccogliere in modo sistematico le percezioni e le priorità dei portatori di interesse rispetto ai principali temi di sostenibilità.

I questionari sono stati indirizzati a un campione di stakeholder interni ed esterni, selezionati a seguito di una preliminare mappatura volta a identificare i portatori d'interesse più rilevanti per Heiko Srl Società Benefit. Tale mappatura ha permesso di definire un campione rappresentativo, comprendente dipendenti, clienti, fornitori, collaboratori e realtà del territorio, garantendo così una visione completa e articolata delle aspettative sugli impatti

sociali e ambientali.

Parallelamente, è stata condotta una valutazione interna condivisa dei medesimi temi, che ha coinvolto tutto il team, attraverso riunioni periodiche dedicate all'analisi e al confronto sui temi emersi dalle finalità di beneficio comune definite nello statuto. Questo approccio ha permesso di integrare le diverse prospettive interne con quelle raccolte dagli stakeholder esterni.

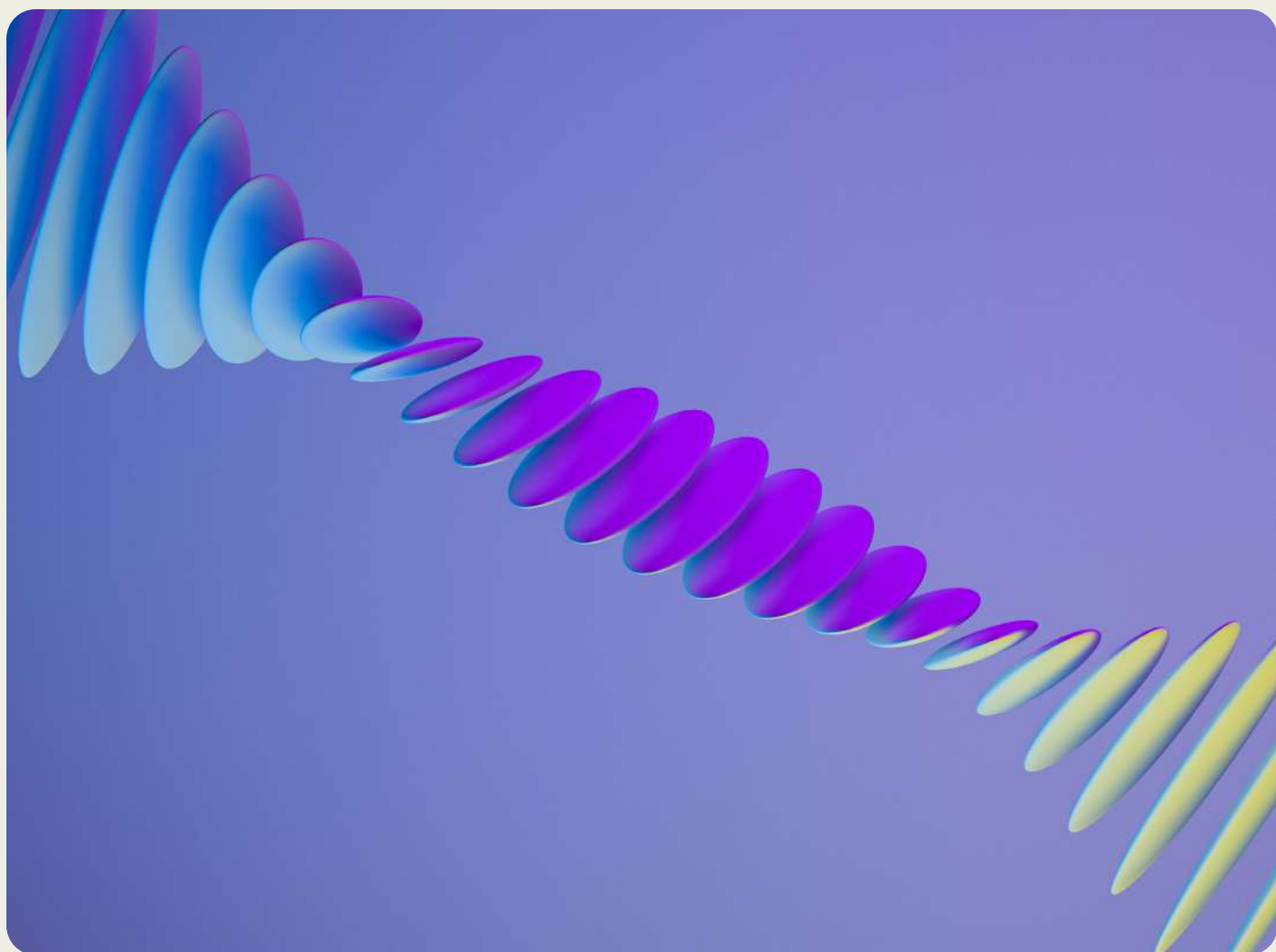
L'ascolto attivo degli stakeholder, insieme al confronto interno, ha rappresentato un passaggio fondamentale per identificare i temi materiali più rilevanti e costruire un bilancio di sostenibilità realmente allineato alle priorità dell'impresa.



1.5 ANALISI RISCHI/OPPORTUNITÀ

Nel contesto del processo di analisi di materialità, è stata condotta una valutazione dei principali rischi e delle opportunità connessi ai temi di sostenibilità emersi. L'obiettivo di questa fase è stato comprendere in che modo le questioni ambientali, sociali e di governance possano influenzare le attività, le performance e la strategia di Heiko Srl Società Benefit nel medio-lungo termine.

Questa riflessione ha contribuito a integrare in modo più strutturato i temi di sostenibilità nella gestione aziendale, supportando un approccio orientato al miglioramento continuo.





1.6 MATRICE DOPPIA MATERIALITÀ

L'esito del processo di analisi ha portato alla definizione della matrice di doppia materialità, uno strumento che consente di rappresentare in modo sintetico e visivo i temi ritenuti prioritari per Heiko Srl Società Benefit.

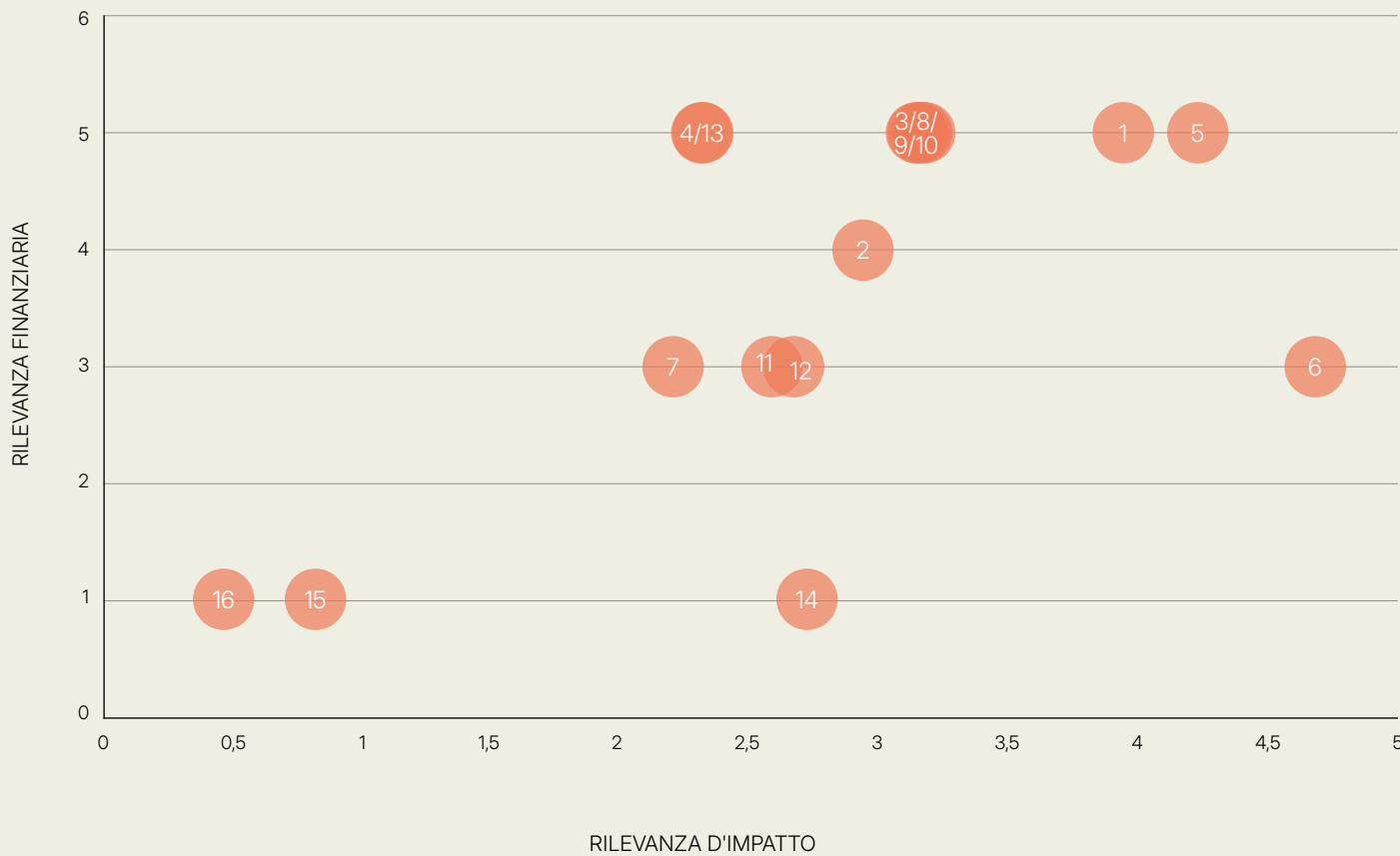
La matrice si basa su due dimensioni principali:

- MATERIALITÀ D'IMPATTO (o anche detta visione "inside-out"), che valuta la rilevanza dei temi in base agli effetti positivi o negativi che l'attività aziendale può generare sull'ambiente, sulle persone e sulla società nel suo complesso;
- MATERIALITÀ FINANZIARIA ("outside-in"), che considera la rilevanza dei temi in

funzione della loro potenziale influenza sulle performance economico-finanziarie dell'azienda. Per il calcolo della materialità finanziaria, abbiamo assunto come riferimento, per ciascun tema materiale, il valore massimo tra i diversi rischi/opportunità identificati.

L'incrocio tra queste due prospettive ha permesso di identificare i temi più rilevanti, cioè quelli che presentano un impatto significativo in entrambe le direzioni. Questi temi, che costituiscono il cuore del presente bilancio e guideranno le future scelte strategiche e operative dell'organizzazione.

- 1. Governance sostenibile
- 2. Innovazione dei servizi
- 3. Performance economica
- 4. Gestione del rischio
- 5. Rispetto delle leggi e dei regolamenti
- 6. Trasparenza
- 7. Catena del valore sostenibile
- 8. Relazione con i clienti
- 9. Occupazione
- 10. Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane
- 11. Salute e sicurezza dei lavoratori
- 12. Diversità, pari opportunità e inclusione
- 13. Gestione delle segnalazioni
- 14. Supporto alle comunità locali
- 15. Riduzione delle emissioni
- 16. Gestione responsabile dei rifiuti



2. Chi siamo

2.1 LA NOSTRA STORIA



HEIKO nasce il 9 Ottobre del 2020, in un piccolo ufficio ricavato da un recupero architettonico di una ex area industriale. Una sfida iniziata in un periodo particolare, quello pandemico, forse anche ad esorcizzare il fatto che gli obiettivi importanti sono frutto di periodi di grandi cambiamenti..

La società inizia subito la sua attività ed in breve tempo gli spazi diventano sempre più stretti, tanto che ad Aprile 2022 la società si sposta in uffici molto più grandi ed accoglienti, sempre alle porte di Udine. Anche dal punto di vista organizzativo, HEIKO si dota subito di un modello organizzativo 231.

A fine 2022 si realizza la trasformazione in Società Benefit , per confermare l'impegno

concreto e tangibile verso i nostri obiettivi economici e sociali, segnando il solco di un percorso virtuoso di crescita organizzativa fatto di obiettivi di breve, medio e lungo periodo.

Obiettivi che oltre il mercato abbracciano l'organizzazione, tanto da raggiungere a Marzo 2024 la certificazione del sistema di gestione secondo lo standard UNI PdR 125 sulla parità di genere e ad Agosto 2024 secondo lo standard ISO 9001.

Partiti nel 2020 con tre persone, al quinto anno di attività Heiko si avvale della preziosa collaborazione di oltre 10 persone interne e partnership selezionate e continuative che completano ed arricchiscono la proposta di valore.

2.2 I NOSTRI AMBITI DI INTERVENTO



Lavoriamo costantemente al fianco di PMI e organizzazioni strutturate e multi sito nell'ambito della compliance ed organizzazione aziendale, con una gamma di servizi multidisciplinari che spaziano da progetti organizzativi complessi a consulenze specialistiche e mirate, nella sfida continua di combinare l'ormai essenziale necessità di saper guardare ad un aspetto della gestione aziendale secondo diversi punti di vista, con la specializzazione necessaria a fornire al cliente risposte competenti e precise.

Operiamo nei campi della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo ad incarichi di management a consulenze specialistiche in materia di macchine ed impianti.

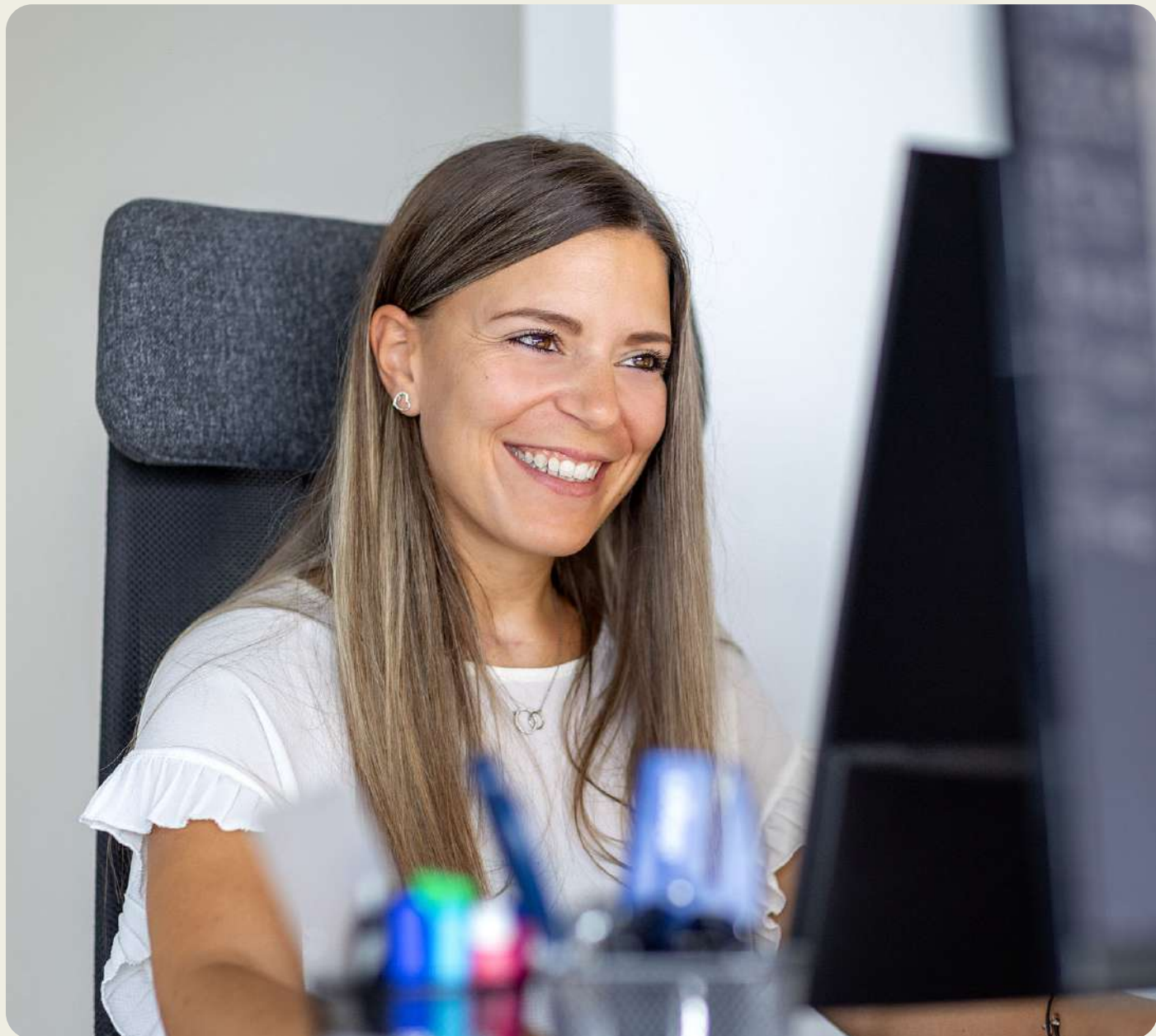
Curiamo la gestione degli adempimenti in materia di protezione dati personali anche con incarichi Data Protection Officer.

Sviluppiamo, manteniamo e verifichiamo sistemi di gestione certificati e modelli organizzativi e di gestione 231/01 e supportiamo lo sviluppo e la creazione di iniziative e percorsi di sostenibilità dell'impresa, integrati con sistemi di gestione.

In sintesi, ci impegniamo costantemente a fornire ai nostri clienti supporto per integrare le regole nell'operatività aziendale e gestire lo sviluppo del business tenendo conto dell'effetto dell'incertezza per quanto concerne i rischi non competitivi.



2.3 VALORI, MISSION, VISION



Nella seconda parte del 2024 abbiamo attivato internamente all'azienda un percorso condiviso di riesame organizzativo che aveva il molteplice scopo di:

- verificare e consolidare l'allineamento del nostro proposito personale con quello aziendale
- ridefinire i valori aziendali fondamentali e il legame con gli scopi di beneficio comune inseriti a statuto
- redigere, di conseguenza, la nuova politica aziendale armonizzando i sistemi di gestione attivi e in elaborazione

Il risultato è stato estremamente soddisfacente ed ha comportato la determinazione di **VALORI CONDIVISI** quali:

- **FIDUCIA:** in Heiko la fiducia è un elemento non negoziabile, che diamo e che ci aspettiamo ma che sentiamo di dover continuamente meritare. La trasparenza rappresenta il fulcro su cui costruire un ambiente di lavoro basato sulla fiducia reciproca
- **CENTRALITÀ DELLE RISORSE UMANE:** siamo convinti che per lo sviluppo dell'azienda sia necessario disporre di risorse umane capaci, acculturate, appassionate e che lavorino insieme per raggiungere risultati comuni e creare qualcosa di unico, senza gerarchie formali ma con rapporti basati sul rispetto dei rispettivi ruoli e sulla massima collaborazione
- **INNOVAZIONE:** l'innovazione è una parte centrale e costituente di Heiko, non solo da un punto di vista tecnologico ma anche nel senso di una nuova cultura in cui l'innovazione è un valore condiviso che ci porta a sviluppare assieme modi sempre nuovi di effettuare la nostra attività e nuovi approcci al cliente in modo partecipato e proattivo
- **UMILTÀ:** vogliamo fare bene il nostro lavoro con passione, determinazione e competenza, valorizzando ed imparando dagli

errori, condividendo la conoscenza e superando con resilienza le difficoltà, consapevoli che il più grande pericolo è credere di sapere

- **ASCOLTO:** ascoltiamo con attenzione le esigenze del cliente e le analizziamo da un punto di vista esperto e competente al fine di individuare la soluzione più corretta e adatta per raggiungere la soddisfazione del cliente.
- **DISPONIBILITÀ:** disponibilità verso il cliente, verso il collega, disponibilità al confronto, al dialogo, ad allacciare rapporti costruttivi di collaborazione.

Sono state quindi definite anche la **MISSION** di Heiko: vogliamo un mondo etico dove l'impegno verso il benessere delle organizzazioni e delle persone sia la strada per il successo delle imprese.

E la **VISION** di Heiko: costruiamo e manteniamo nel tempo soluzioni che interpretano con concretezza, equilibrio e creatività il concetto di sostenibilità integrata.

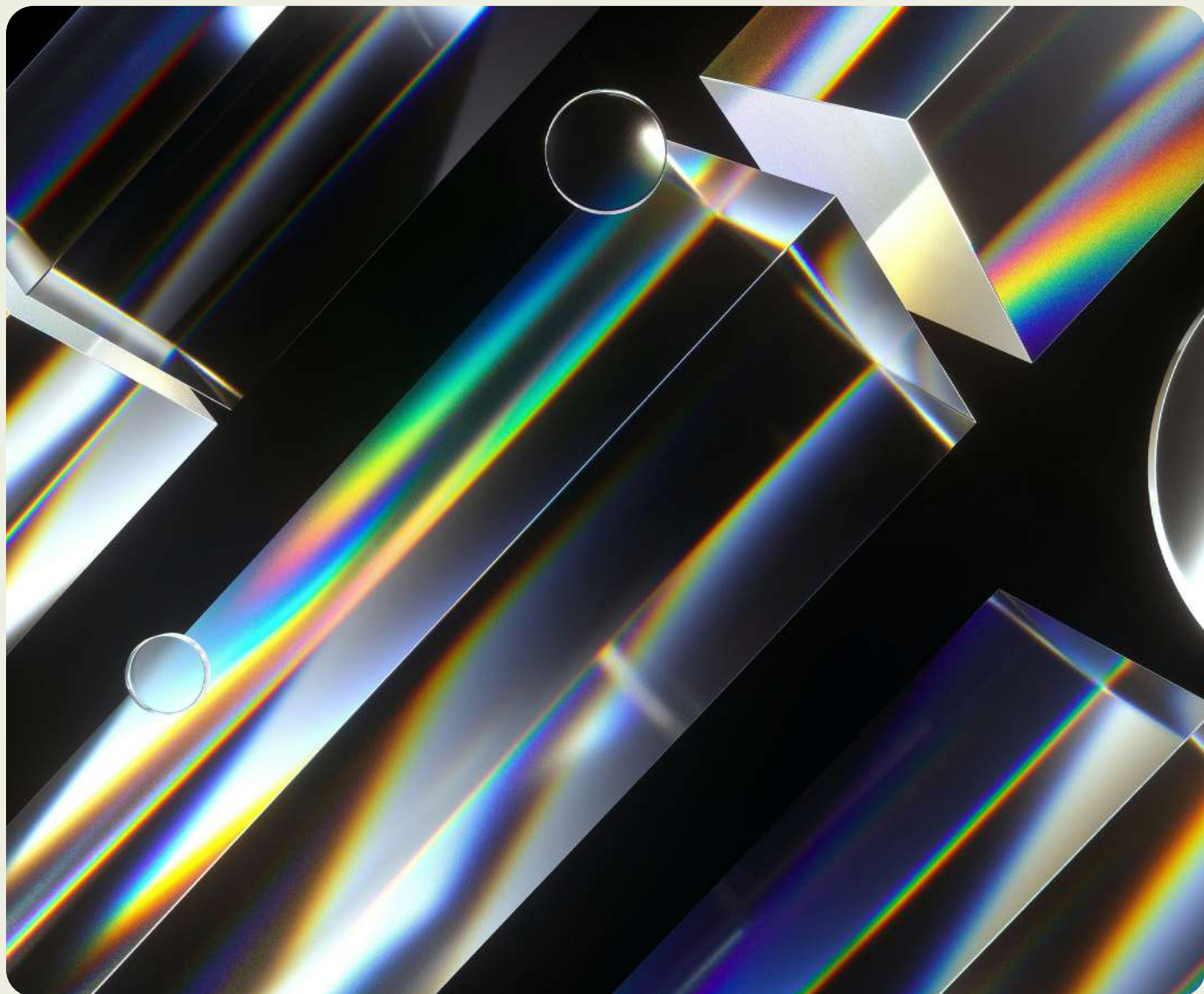
Si tratta solo dell'inizio di un progetto di evoluzione e miglioramento continuo che prevede molti altri step ed obiettivi futuri.

2.4 LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

La decisione di adottare la forma giuridica di Società Benefit nasce dalla volontà di integrare l'attività imprenditoriale con una missione più ampia: generare un impatto positivo, concreto e misurabile sul benessere delle persone, sulla società e sull'ambiente. Si tratta di una scelta consapevole e volontaria, che formalizza il nostro impegno a operare non solo per creare valore economico, ma anche per contribuire, in modo trasparente e respon-

sabile, alla costruzione di un futuro più equo e sostenibile.

All'interno del nostro statuto, sono esplicitate con chiarezza le finalità di beneficio comune che guidano il nostro operato quotidiano. Queste finalità non rappresentano un elemento accessorio o separato dal nostro modello di business, bensì costituiscono una componente essenziale della nostra identità e della nostra strategia di lungo periodo.



Esse orientano in modo trasversale le nostre scelte, definendo un percorso di crescita coerente con i valori in cui crediamo. Le finalità di beneficio comune si articolano in quattro ambiti chiave, che rappresentano le direttrici fondamentali attraverso cui interpretiamo il nostro ruolo all'interno della società e nel contesto ambientale: innovazione sostenibile, benessere delle persone e della comunità, consumo responsabile di risorse e costruzione di una catena del valore responsabile. Le finalità di beneficio comune rappresentano per noi una spinta continua a migliorarci, a generare valore condiviso e a operare con coerenza rispetto a ciò in cui crediamo profondamente.

- **INNOVAZIONE SOSTENIBILE:** ci impegniamo a sviluppare e diffondere modelli, pratiche e strumenti organizzativi che rispondano alle sfide ambientali e sociali con soluzioni nuove, efficaci e replicabili. Per noi, innovare in modo sostenibile significa rivedere processi, culture e comportamenti aziendali affinché siano più efficienti, inclusivi e responsabili.
- **BENESSERE DELLE PERSONE E DELLA COMUNITÀ:** promuoviamo un ambiente di lavoro sano, equo e stimolante, nel quale le persone possano crescere e sentirsi parte attiva di un progetto condiviso. Questo impegno si estende anche al contesto sociale in cui operiamo: collaboriamo con il territorio, sosteniamo iniziative solidali e culturali, e incoraggiamo la partecipazione attiva alla vita collettiva.

- **CONSUMO RESPONSABILE DI MATERIALI E RISORSE:** lavoriamo per ridurre progressivamente il nostro impatto ambientale, migliorando il consumo di materiali e risorse, tenendo in considerazione le migliori pratiche e le soluzioni innovative nel perseguimento della progressiva riduzione dell'inquinamento e dell'utilizzo di materiali e risorse.
- **CATENA DEL VALORE RESPONSABILE:** riconosciamo l'importanza di costruire una catena del valore che tenga conto non solo degli aspetti economici, ma anche delle implicazioni sociali e ambientali lungo tutto il ciclo di vita delle nostre attività.

In qualità di Società Benefit ci impegniamo nel perseguire un modello di impresa in cui l'attività economica si possa unire alla creazione di valore per la società e per l'ambiente. In quest'ottica abbiamo modificato il nostro statuto societario, aggiungendo le finalità di beneficio comune che intendiamo perseguire.

Inoltre, sulla base di quanto definito dagli standard ESRS abbiamo individuato e collegato alle finalità di beneficio comune definite a statuto, i temi potenzialmente rilevanti per Heiko, ovvero quelle tematiche di natura economica, sociale e ambientale su cui l'azienda potrebbe esercitare un impatto significativo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale i processi decisionali dei nostri stakeholder.

Di seguito il risultato di tale analisi.

2.5 TEMI

L'individuazione dei temi materiali su cui si fonda il nostro bilancio di sostenibilità nasce da un processo di analisi integrata, strettamente connesso con le finalità di beneficio comune definite nel nostro statuto. Questi obiettivi non rappresentano solo una cornice valoriale, ma costituiscono la base metodologica e strategica da cui ha preso avvio la definizione delle tematiche rilevanti per il nostro impegno ambientale, sociale e di governance.

Per garantire coerenza tra missione statu-

taria e rendicontazione, abbiamo effettuato un'attenta valutazione delle aree d'impatto associate ai nostri ambiti di intervento – innovazione sostenibile, benessere e comunità, consumo responsabile di materiali e risorse, e catena del valore responsabile – incrociandole con le aspettative dei nostri stakeholder.

Da questo processo sono emersi i seguenti temi materiali, che rappresentano le priorità strategiche della nostra azienda in ambito ESG (ambientale, sociale e di governance)

FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE			
INNOVAZIONE SOSTENIBILE	CATENA DEL VALORE	BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA	CONSUMO RESPONSABILE
Governance sostenibile	Rispetto di leggi e regolamenti	Occupazione	Supporto alle comunità locali
Innovazione dei servizi	Trasparenza	Sviluppo e valorizzazione delle risorse	Riduzione delle emissioni
Performance economica	Catena del valore sostenibile	Salute e sicurezza dei lavoratori	Gestione dei rifiuti
Gestione del rischio	Relazione con i clienti	Diversità, pari opportunità ed inclusione	
		Gestione delle segnalazioni	

- **GOVERNANCE SOSTENIBILE:** Meccanismi di governo orientati all'etica, alla responsabilità e al rispetto dei nostri valori e principi
- **INNOVAZIONE DEI SERVIZI:** Offrire servizi costantemente rinnovati e aggiornati incentrati sui bisogni dei clienti
- **PERFORMANCE ECONOMICA:** Capacità di generare profitti
- **GESTIONE DEL RISCHIO:** Capacità di gestire gli imprevisti di natura ambientale, sociale e di governance
- **RISPETTO DI LEGGI E REGOLAMENTI:** Operare nell'osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali
- **TRASPARENZA:** Gestire il dialogo e la comunicazione verso gli stakeholder in maniera chiara ed efficace
- **CATENA DEL VALORE SOSTENIBILE:** Tenere in considerazione i propri impatti rispetto alle tematiche ambientali, sociali e di governance nella strutturazione della propria catena del valore
- **RELAZIONE CON I CLIENTI:** Cura del cliente al fine della sua soddisfazione in termini di qualità del servizio offerto
- **OCCUPAZIONE:** Offrire stabilità lavorativa ai propri dipendenti tramite contratti duraturi e salari equi e adeguati
- **SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE:** Garantire la crescita personale e professionale dei propri dipendenti anche attraverso strumenti di formazione ed aggiornamento continui
- **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** Garantire adeguate misure di prevenzione e protezione
- **DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ ED INCLUSIONE:** Garantire il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali facendo attenzione a promuovere le diversità e a garantire le pari opportunità e l'inclusione, coinvolgendo e facendo partecipare i lavoratori/lavoratrici alle attività aziendali
- **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI:** Offrire meccanismi di segnalazione efficaci a disposizione sia dei lavoratori sia degli stakeholder esterni
- **SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI:** Curare il rapporto con le comunità locali offrendo sostegno in termini di iniziative per il suo benessere
- **RIDUZIONE DELLE EMISSIONI:** Nella gestione delle nostre attività lavorative, mettere in campo azioni per ridurre, ove possibile, le nostre emissioni di gas serra
- **GESTIONE DEI RIFIUTI:** Impegno alla riduzione dei rifiuti limitatamente alle nostre attività, facendo attenzione alla raccolta differenziata

Nel percorso di aggiornamento e consolidamento dell'analisi di materialità, abbiamo ritenuto opportuno riorganizzare alcuni temi per renderli maggiormente coerenti con la nostra realtà aziendale. In particolare, il tema del "benessere dei lavoratori", presente all'interno del precedente bilancio come elemento autonomo, è stato incorporato all'interno del tema "diversità, pari opportunità ed inclusione". Questa scelta riflette la nostra convinzione che il benessere delle persone non possa prescindere da un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

3. Parti interessate

3.1 DESCRIZIONI DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE

Per la redazione del Bilancio di Sostenibilità, abbiamo adottato un approccio strutturato per l'individuazione e la selezione degli stakeholder rilevanti basato su criteri oggettivi e coerenti con i principi di inclusività, rilevanza e materialità promossi dagli standard internazionali di rendicontazione non finanziaria. Gli stakeholder sono stati selezionati in funzione del grado di influenza che esercitano sull'attività aziendale e, al contempo, dell'impatto che l'azienda stessa può avere sulle loro aspettative e sulle loro esigenze. Sono stati pertanto considerati prioritari quei portatori di interesse con i quali esistono relazioni continuative, contrattuali o strategiche che risultano maggiormente coinvolti nei temi economici, ambientali e sociali di rilievo per l'organizzazione.

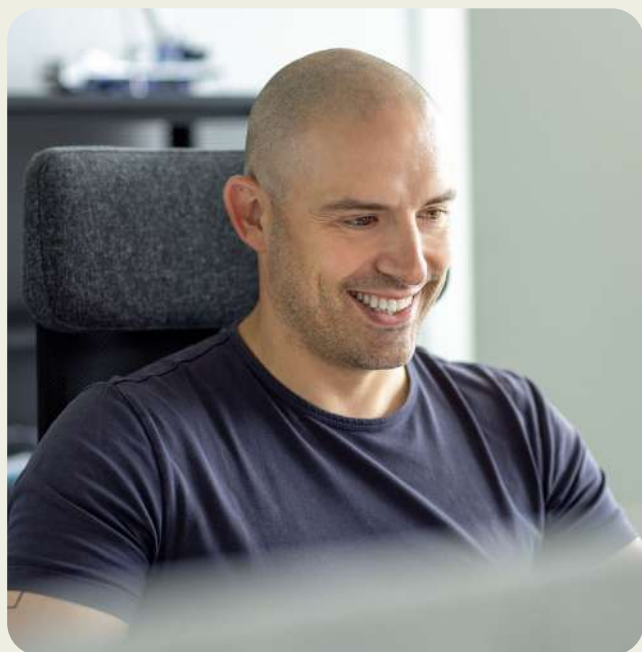
Coinvolgere attivamente i portatori di interesse ci consente di anticipare rischi, cogliere opportunità e migliorare la propria capacità di rispondere alle esigenze del contesto economico, sociale e ambientale in cui opera. Pertanto, nel nostro processo di analisi di materialità abbiamo selezionato quattro stakeholder:

- COLLABORATORI
- CLIENTI
- FORNITORI DI BENI E SERVIZI
- COMUNITÀ LOCALE

A ciascuno degli stakeholder individuati è stato inviato un questionario, tramite canali digitali, con l'obiettivo di raccogliere opinioni e valutazioni sui temi da noi preliminarmente identificati come potenzialmente rilevanti. L'intento era comprendere in che misura tali argomenti potessero incidere sui loro interes-

si, sulla base della loro percezione e del loro punto di vista. Ogni domanda del questionario prevedeva l'attribuzione di un punteggio da 1 (poco rilevante) a 5 (molto rilevante), così da consentire una valutazione chiara e comparabile dell'importanza attribuita a ciascun tema.

L'analisi delle risposte raccolte ha fornito una base solida per la mappatura dei temi materiali, permettendo di ordinarli in base al grado di rilevanza percepita dagli stakeholder coinvolti. Questo processo ha rappresentato un passaggio fondamentale per allineare le nostre priorità strategiche alle aspettative e ai bisogni effettivi dei nostri interlocutori, rafforzando la coerenza tra le attività aziendali e le istanze emerse dal contesto esterno.



3.2 COLLABORATORI

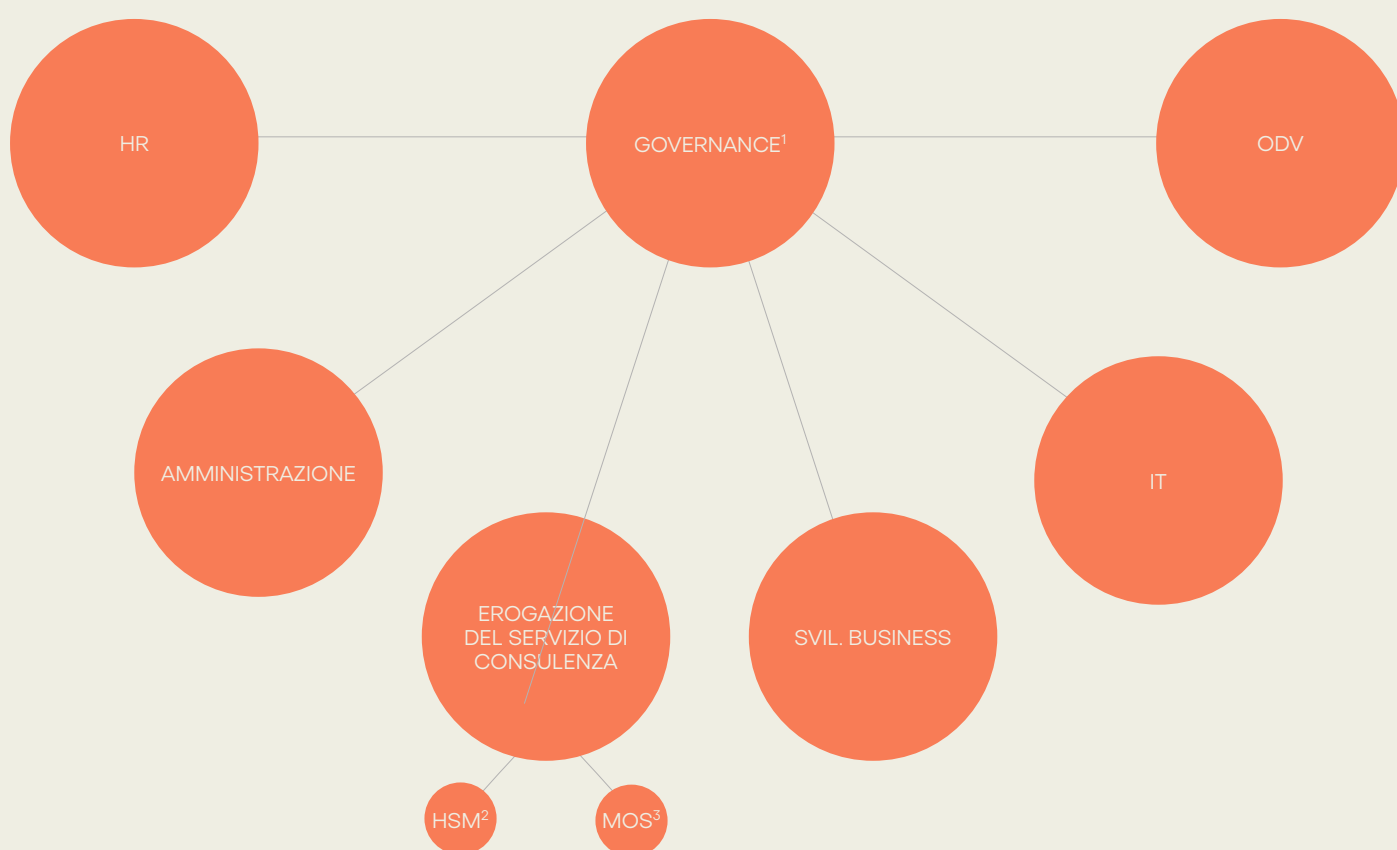


Dai questionari emerge che il tema di maggior interesse per i collaboratori è la Diversità, pari opportunità ed inclusione. È importante che Heiko continui a investire e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, attento alla parità di genere, alla non discriminazione e al bilanciamento tra vita privata e lavoro. A questo tutti ci dedichiamo con impegno, mantenendo e migliorando il nostro sistema UNI PDR 125, creando un ambiente di lavoro sereno, con una struttura aziendale non gerarchica ma teal, basato sull'autogestione, la fiducia reciproca e la responsabilizzazione dei team. Lavoriamo costantemente per costruire il gruppo, attivando momenti di discussione e eventi di team-building.

3.2.1 Struttura societaria

Heiko nasce con l'obiettivo di essere un'organizzazione positiva e lavora costantemente per mantenersi tale. L'organigramma dell'azienda è per scelta molto orizzontale. La struttura non gerarchica, le responsabilità condivise e l'elevata autonomia di gestione che hanno tutte le collaboratrici ed i collaboratori portano a maggiore creatività e coinvolgimento, aumentando motivazione e produttività. Per realizzare questo sono necessarie a tutti

competenze specifiche di comunicazione, di leadership e di problem solving. Questo rende contemporaneamente impegnativo e piacevole, lavorare in Heiko. Tale orizzontalità non è per tutti e questo ha comportato purtroppo, nel corso di questi 4 anni, l'uscita di colleghi capaci ma non adatti a questo approccio, ma anche, per fortuna, l'arrivo di nuove risorse di valore e la scoperta di grandi potenzialità nascoste.



1. Consiglio di amministrazione
Comitato guida UNI Pdr 125
Responsabile di impatto/CHO
Responsabile MOG integrato
2. HSM = Health Safety and Machinery
3. MOS = Modelli Organizzativi e Sistemi

3.2.2 Il team Heiko

3.2.2.1 I numeri

Il nostro team si compone di 9 persone alla data attuale, di cui 2 Soci lavoratori e 7 collaboratori, per i quali sono presenti contratti in full e part time, provenienti dalla provincia di Udine e dalla provincia Gorizia.

Valorizziamo quindi per il 2024 i dati secondo il calcolo degli ULA (Unità Lavorative per Anno) che ci permette di tenere in considerazione anche gli inserimenti più recenti ma valorizzati per il tempo che hanno collaborato con noi nel 2024 che rispetto ai dati dell'anno prima comporta un aumento degli addetti a tempo indeterminato, degli apprendisti e fondamentalmente mantie-

ne invariata la percentuale maschi/femmine dell'anno precedente.

Come citato nel punto precedente la flessibilità e l'autonomia concesse e richieste presentano anche un impegno ed un approccio che non è per tutti per questo motivo a volte salutiamo colleghi validi che preferiscono seguire altre strade. Nel corso del 2024 il rapporto tra numero dei dipendenti cessati e dipendenti totali è stato pari al 18%.

Il 100% dei collaboratori è coperto da contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) e percepiscono una retribuzione superiore ai minimi previsti dal contratto applicato.

2

SOCI LAVORATORI

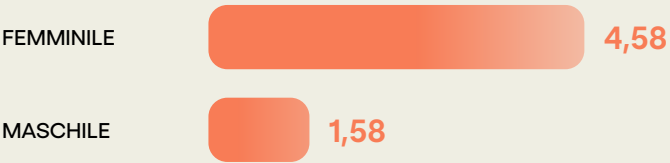
7

COLLABORATORI

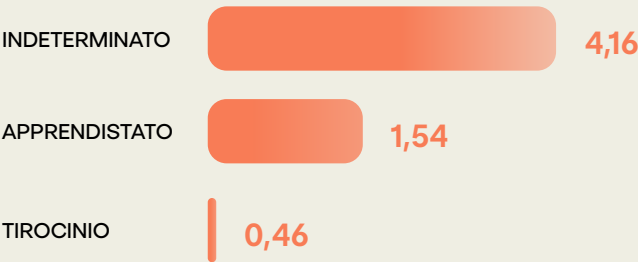
CALCOLO ULA

TIPOLOGIA CONTRATTO	GENERE		TOTALE
	F	M	
Indeterminato	2,58	1,58	4,16
Apprendistato	1,54	0	1,54
Tirocinio	0,46	0	0,46
TOTALI	4,58	1,58	6,16

GENERE



TIPOLOGIA CONTRATTO



3.2.2.2 Gli eventi

Per favorire comunicazione e collaborazione all'interno del team, anche il 2024 è stato ricco di momenti di ritrovo e confronto.

- LE RIUNIONI MENSILI in cui condividere risultati e problemi relativi ai progetti clienti, ai progetti interni, per fare richieste o proposte di miglioramento
- LA COLAZIONE DELLA FELICITÀ: La riflessione sulla felicità è un tema che affrontiamo con serietà. E come in uno dei film di Aldo, Giovanni e Giacomo, siamo stati invitati a chiederci se siamo felici e se Heiko poteva fare qualcosa per renderci più felici. Lo abbiamo fatto organizzando "La colazione della felicità", un esperimento per esplorare il nostro benessere complessivo e valutare come possiamo migliorare ulteriormente la nostra soddisfazione sul posto di lavoro.
- HEIKO AL GIRO: La 19ª tappa del Giro d'Italia 2024, da Mortegliano a Sappada, ha attraversato anche la frazione di Alesso. Così abbiamo organizzato la nostra classica riunione mensile in uno spazio non convenzionale, vicino all'incantevole torrente Palâr, ufficio naturale per un giorno, dopo di che abbiamo pranzato in compagnia e dopo aver mangiato, tutti a fare il tifo per Alessandro, Jonathan e Tadej!
- A KLAGENFURT per fare il tifo per Federico che con tanta forza, determinazione e passione ha completato 3,8 km a nuoto, 180 km in bici e 42,195 km di corsa in 11 ore 4 minuti e 22 secondi. Un IronMan!
- come ogni anno, anche nel 2024 abbiamo organizzato LA GITA AZIENDALE: quest'anno prevedeva la doppia opzione con la simbolica condivisione del punto di partenza e del punto di arrivo. C'è chi ha scelto il percorso in mare con la canoa e chi ha preferito il panorama, con il sentiero tra gli scogli del tratto Monfalcone – Duino. Diverse esperienze che hanno portato ciascuna il proprio tocco, il proprio traguardo e le proprie "lezioni imparate".
- LA GRIGLIATA ESTIVA: quella giornata all'anno in cui ci ritroviamo tutti assieme alla nostre famiglie con tanto cibo, una piscina, un pallone, bella musica, bella gente e qualche gin tonic.
- LA CENA DI NATALE durante la quale, oltre al cibo squisito, abbiamo condiviso le 3 cose che nel corso dell'anno ci hanno reso felici, personalmente e professionalmente.

3.3 CLIENTI

Tra i temi più significativi per i clienti ci sono la trasparenza, il rispetto per leggi e regolamenti, l'innovazione dei servizi e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane. Per questo motivo Heiko si propone di migliorare questi aspetti ponendosi obiettivi dedicati per il 2025, come ad esempio, offerte commerciali sempre più chiare, servizi su misura per il cliente, incremento dei servizi offerti con spinta sull'utilizzo delle nuove tecnologie, mantenimento delle competenze interne allo stato dell'arte.



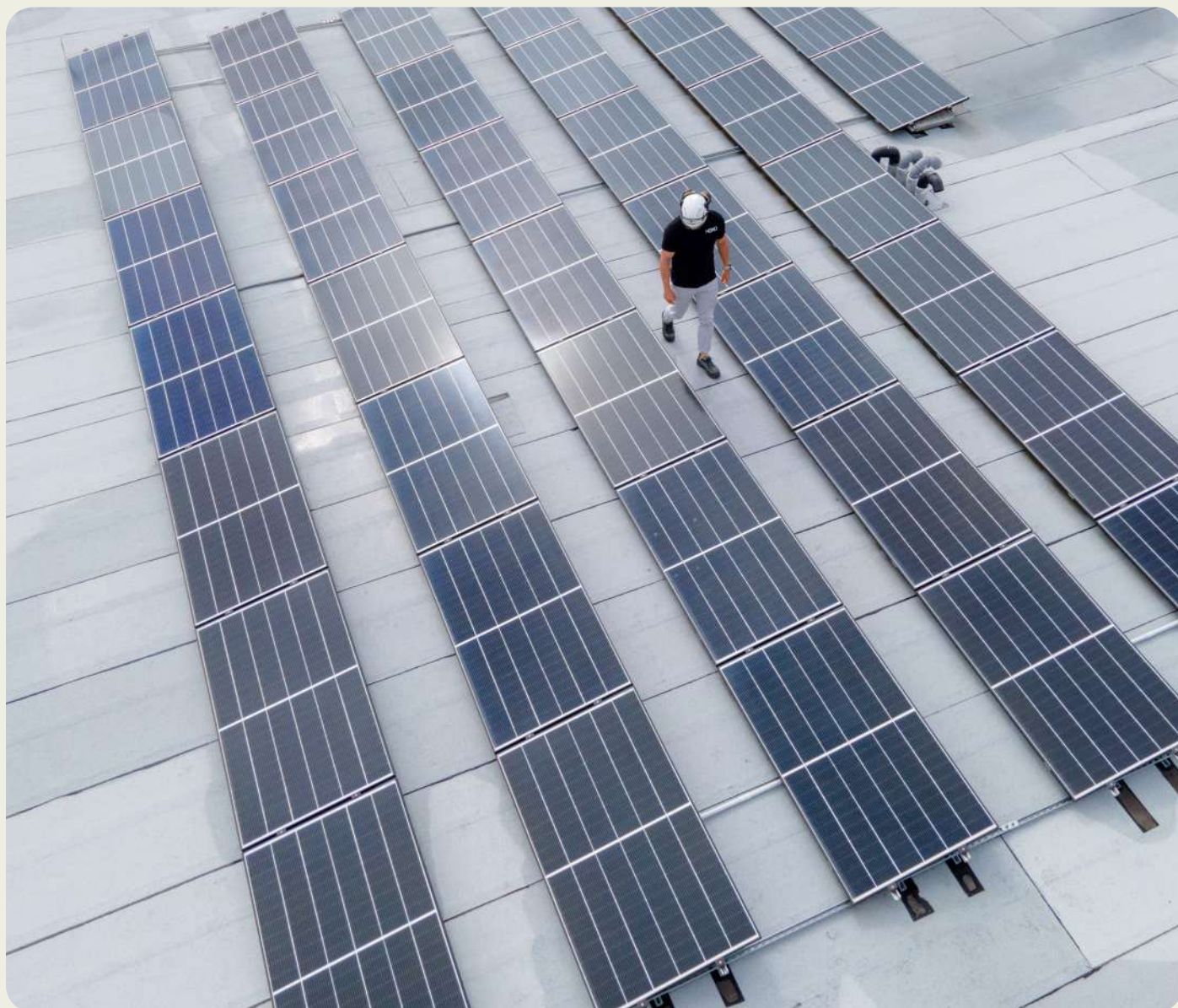
3.4 FORNITORI DI BENI E DI SERVIZI

Dai questionari risulta che per i fornitori oltre alla trasparenza ed al rispetto di leggi e regolamenti, risulta di interesse la gestione delle segnalazioni. Per questo motivo Heiko intende mantenere efficace ed efficiente il proprio modello organizzativo ex D.Lgs 231/01 ed il sistema UNI PdR 125 con i suoi canali di segnalazione che garantiscono la sicurezza e tutelino il segnalante.

3.5 COMUNITÀ LOCALE

Il tema di interesse alle comunità locali è chiaramente il supporto che Heiko da anni dà sotto forma di sponsorizzazioni a realtà sportive della zona, donazioni a progetti di sostegno a ragazzi in difficoltà o ad associazioni che portano avanti progetti di sostenibilità per le imprese.

Impegno che Heiko intende continuare a portare avanti anche nel 2025.



4. Risultati raggiunti ed obiettivi futuri

4.1 RISULTATI RAGGIUNTI 2024



Per l'anno 2024, considerato il contesto in cui si stava operando, le aspettative delle parti interessate e le finalità di beneficio comune inserite a statuto, erano stati definiti degli obiettivi da raggiungere. Di seguito il riassunto di quanto fatto nel corso del 2024.

4.1.1 Innovazione sostenibile

- Abbiamo ottenuto la certificazione UNI PDR 125 per la parità di genere come conclusione di un percorso virtuoso iniziato già nel 2023
- Per promuovere la parità di genere e in generale la governance sostenibile anche al di fuori dei confini aziendali ;) abbiamo fatto diverse pubblicazioni sui social media appositamente su questo tema
- Abbiamo ottenuto la certificazione ISO 9001
- Abbiamo valutato ed aggiornato, in maniera condivisa, i valori aziendali, la vision e la mission
- Abbiamo mantenuto monitorato ed efficiente il modello organizzativo 231 grazie ai periodici controlli dell'organismo di vigilanza ed effettuato un percorso per rendere solida e resiliente la nostra infrastruttura informatica, introducendo tecnologie di asset management e monitoring, di centralizzazione dei servizi IT e di regolamentazione dei processi IT interni
- Sono stati svolti gli incontri mensili per discutere problematiche ed opportunità relative ai vari progetti cliente

4.1.2 Benessere e qualità della vita

Dal punto di vista occupazionale il 2024 è stato un anno particolare in quanto si sono concluse collaborazioni consolidate in un contesto di continua crescita delle attività, siamo riusciti a mantenere le prestazioni previste, un clima sereno e coeso.

Abbiamo realizzato diversi momenti di teambuilding anche nel corso del 2024:

- la colazione della felicità
- la gita aziendale
- il board clienti al Giro di Italia
- la grigliata estiva con tutte le famiglie
- la cena di Natale per fare un bilancio condito dell'anno trascorso

L'azienda continua a garantire flessibilità di orario, smart working e part time per aiutare collaboratrici e collaboratori ad una gestione autonoma della propria attività lavorativa anche rispetto al tempo e allo spazio.

La presenza di un codice etico, di un sistema di segnalazione anonimo e di un sistema UNI PDR 125, permettono di garantire il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori. Nel corso del

2024 non sono state ricevute segnalazioni né dal comitato guida per argomenti legati alla 125 né dall'organismo di vigilanza.

Come ogni anno, anche per il 2024, è stata fatta richiesta dei desiderati formativi a tutto lo staff, ed ogni richiesta è stata soddisfatta.

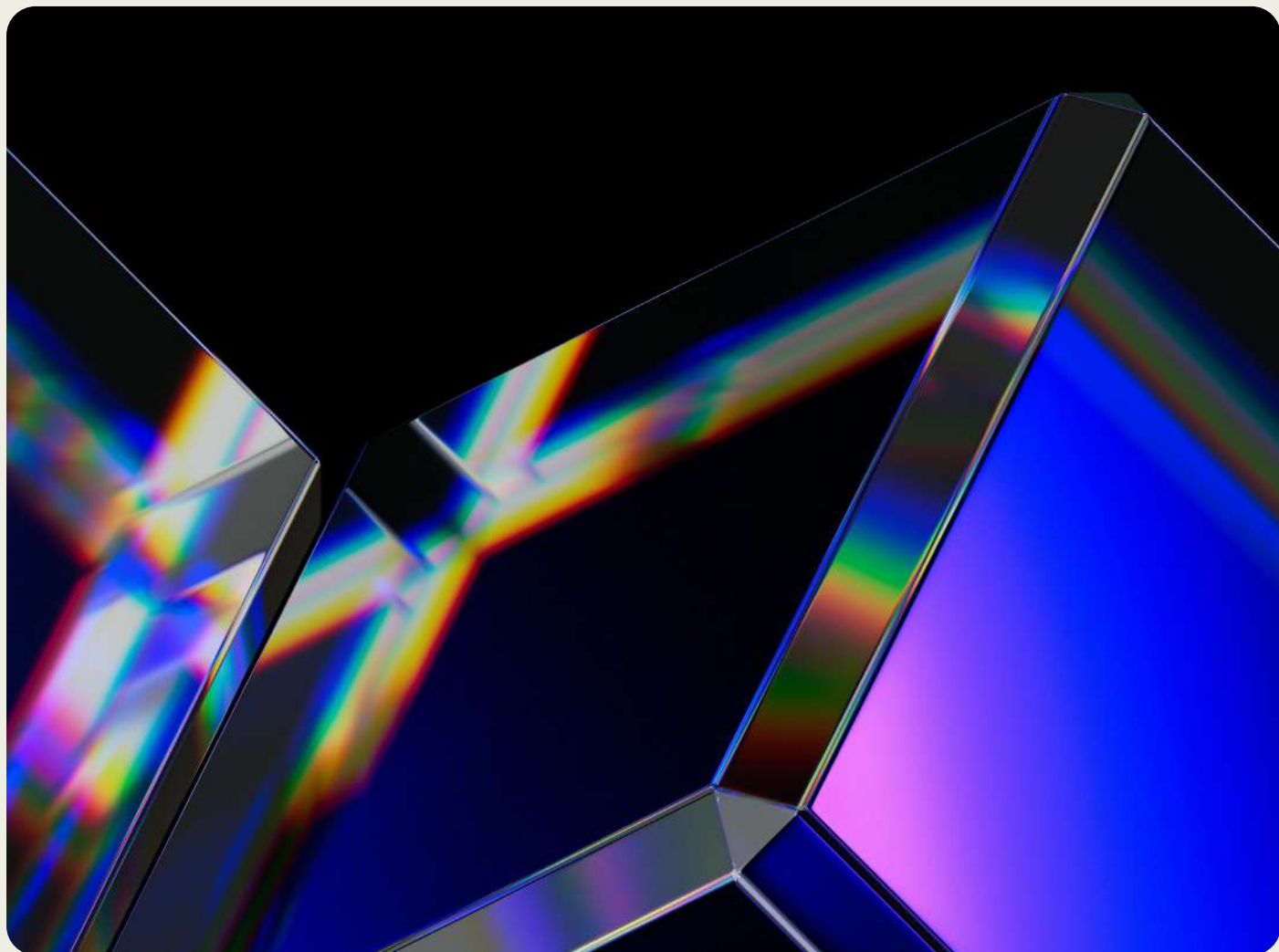
Sono stati effettuati interventi formativi di trasferimento tecnologico interno nel corso delle quali collaboratrici e collaboratori trasferivano il proprio know how su temi specifici al resto dei colleghi con l'obiettivo di valorizzare ulteriormente le risorse

Anche per il 2024 l'obiettivo di infortuni, decessi e malattie professionali=0 è stato raggiunto

Per garantire la conciliazione vita-lavoro, il personale può

- fare smart working: nel corso del 2024 le ore di smart working totale sono state il 15% delle ore totali svolte.
- richiedere il part-time: nel 2024 non ci sono state nuove richieste di part-time. Il part-time ad oggi è utilizzato da 2 risorse.

4.1.3 Catena del valore



La valorizzazione delle risorse ha inoltre permesso, anche nel corso del 2024 di offrire un servizio di elevata qualità.

Sono stati organizzati diversi eventi rivolti agli stakeholder che avevano come focus la crescita responsabile:

- 16/03/24 – Evento ESG di "Banca360" presso il Bluenergy Stadium
- 05/06/2024 Workshop ESG di "Banca360"
- 03/07/2024 Evento Heiko presso Confindustria Udine dal titolo "Strategie pratiche e progetti di sostenibilità"

Abbiamo fatto diverse riunioni con l'obiettivo di migliorare, ottimizzare e unificare l'approccio dei vari consulenti coinvolti su uno stesso cliente. Anche semplicemente per condividere le trasferte e i momenti di riunione in cui è richiesta la presenza dei referenti del cliente.

Nel corso del 2024 sono stati realizzati servizi che vanno ad ampliare ulteriormente l'insieme delle soluzioni che può fornire l'azienda:

- Consulenza per la realizzazione dello schema UNI PDR 125
- Consulenze ESG

4.1.4 Consumo responsabile

Abbiamo continuato a partecipare al progetto PrintReleaf (per cui ad ogni pagina stampata corrisponde un contributo versato a favore di progetti di riforestazione)

Abbiamo realizzato il primo calcolo del Carbon Footprint di Heiko

SCOPES	NUMBER	Sorgenti di emissione	Total (t CO2e)
Scope 1	1-1	Emissioni dirette da sorgenti di combustione stazionarie	0
	1-2	Emissioni dirette da sorgenti di combustione mobili	17
	1-3	Emissioni dirette da processi	0
	1-4	Emissioni dirette da fonti fugitive	0
TOTAL SCOPE 1			17
Scope 2	2-1	Emissioni indirette da consumo di elettricità	4
	2-2	Emissioni indirette da consumo di vapore, calore o raffrescamento	0
TOTAL SCOPE 2			17

Fatturato	1.027.990
Intensità di gas serra (emissioni di gas serra / fatturato)	0,00002



2024 CERTIFICATO ANNUALE

HEIKO SRL

PrintReleaf certifica che HEIKO SRL ha compensato l'equivalente di 14.573 consumo totale di fogli standard di carta mediante riforestazione 1,75 alberi standard durante l'anno 2024 .



14.573
Fogli standard offset



1,75
Alberi standard rimboschiti



PrintReleaf collabora con le principali aziende mondiali di misurazione e verifica per garantire che i nostri partner forestali rispettino i requisiti organizzativi e di campo dello standard PrintReleaf.



2024 Dettagli del certificato annuale



IMPATTO DELLA RIFORESTAZIONE

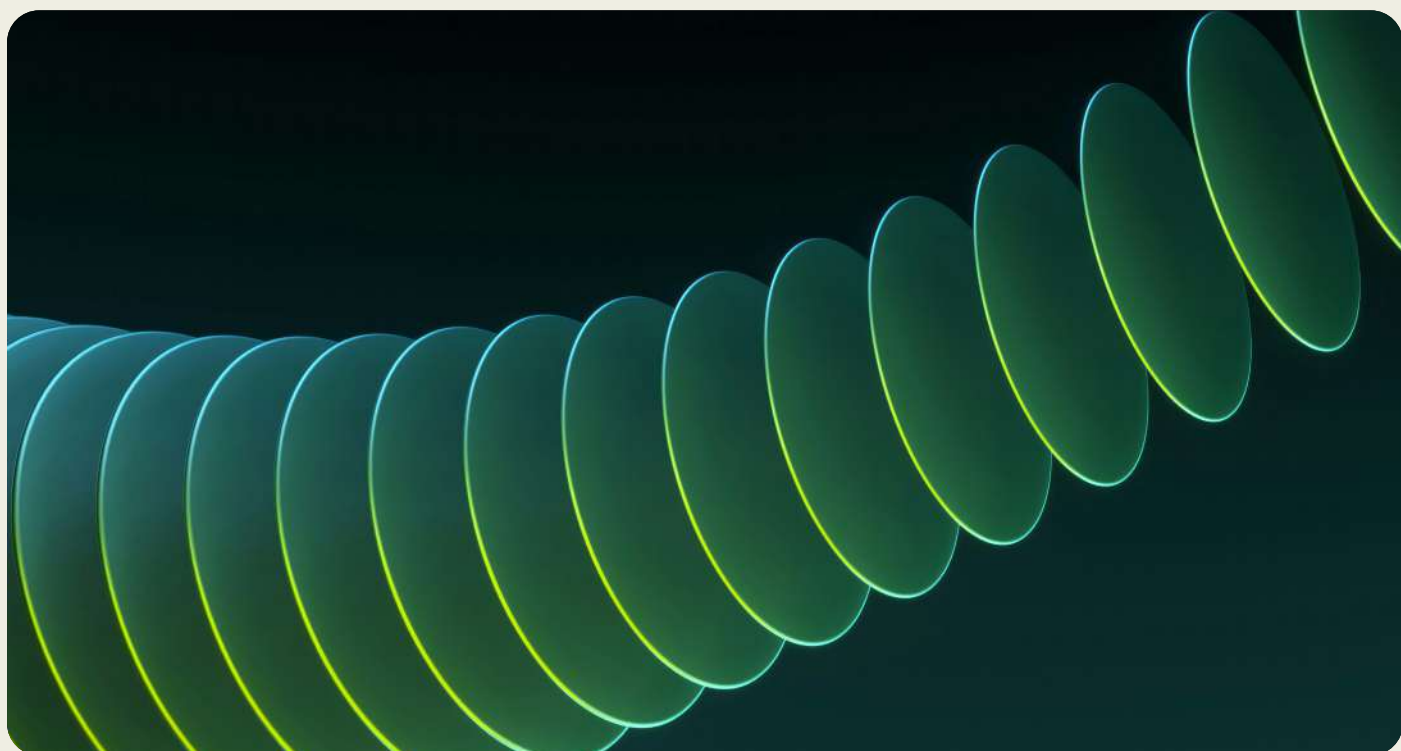
Progetto di riforestazione	Alberi
Northern Ireland	1,16
British Columbia (Cariboo)	0,39
Romania	0,20
Totale alberi	1,75

PROGETTO SDGs



4.2 OBIETTIVI 2025

Consapevoli e orgogliosi di quanto effettuato nel 2024, vogliamo definire e condividere con i nostri stakeholder gli obiettivi 2025 che guideranno le nostre scelte



4.1.1 Innovazione sostenibile

- Mantenere ed evolvere continuamente le certificazioni UNI PDR 125, ISO 9001 e il Modello 231, promuovendo attraverso la nostra testimonianza diretta i valori sociali (quali ad esempio la parità di genere) come base del successo economico
- Completare il percorso intrapreso per garantire la sicurezza informatica, dei dati e del know how aziendale come custodi del valore della conoscenza con le nostre parti interessate.
- Sfruttare le nuove competenze acquisite in azienda, nonché le nuove tecnologie disponibili, per ampliare ulteriormente gamma e modalità di erogazione dei servizi offerti
- Guardare all'innovazione sempre con occhio attento alla sostenibilità economico finanziaria ed all'equilibrio patrimoniale ed economico come requisito da mantenere nel tempo.



4.1.2 Benessere e qualità della vita

- Continuare ad investire su momenti di teambuilding interno per mantenere relazioni positive e poi trasferire la positività nel lavoro quotidiano
- Mantenere gli accordi di smart working e flessibilità oraria per tutti
- Continuare ad investire responsabilmente sui principi etici e sul sistema di segnalazioni al fine di prevenire i rischi, dando valore strategico sia al comitato parità di genere interno che al CHO
- Soddisfare almeno l'80% ei desiderata formativi comunicati volontariamente da collaboratrici e collaboratori per il 2025, per fare in modo che le risorse aziendali diventino anche un modo per la persona di evolversi come individuo
- Intensificare i momenti di riunione in cui condividere problemi e soluzioni al fine di rimanere reciprocamente allineati e orientati al reciproco supporto



4.1.3 Catena del valore

- Organizzare eventi rivolti agli stakeholder che abbiano come focus la crescita responsabile
- Consolidare i rapporti con i partner tecnici, al fine di incrementare il valore cumulativo nel rispetto dell'identità dei singoli e in logica a lungo periodo
- Investire risorse dedicate nella continua crescita professionale del team in termini di formazione tecnica e crescita di ruolo
- Investire in formazione multi disciplinare che consenta a tutti i collaboratori di disporre di competenze tecniche sempre più integrate per rispondere sempre meglio alle esigenze del cliente.
- Investire in relazioni durature con il cliente, finalizzate ad ottimizzare risorse e processi.
- Continuare a supportare finanziariamente sport, cultura e sociale con azioni verso società sportive del territorio, associazioni che supportano persone con difficoltà ed Università.
- Migliorare in continuo la definizione dei requisiti specifici delle offerte ai clienti al fine di cogliere esattamente le aspettative del cliente stesso e trasferirle ai collaboratori.

4.2.4 Consumo responsabile

- Rimanere iscritti al progetto PrintReleaf
- Effettuare il Carbon Footprint di Heiko anche per il 2025 riportando i dati a quanto definito nel 2024 al fine di individuare eventuali margini di contenimento rispetto alle azioni già messe in campo sul tema



4.3 LE RISORSE MESSE A DISPOSIZIONE DA HEIKO

Per raggiungere anche gli obiettivi 2025 Heiko si impegna a mettere a disposizione diverse risorse:



4.3.1. Un forte investimento formativo

Le ore investite in formazione del personale Heiko nel 2024 sono state 540 divise equamente tra i generi (272 ore per i maschi e 268 per le femmine). In base che alle previsioni inserite nel Piano di formazione 2025 questo monte ore raddoppierà. Nel 2024 l'investimento è stato distribuito maggiormente sull'area HSM (Health Safety and Machinery). Distribuzione che andrà a ribaltarsi nel corso del 2025,

anno in cui sono stati previsti diversi percorsi formativi per aumentare le competenze dell'area Modelli Organizzativi e Sistemi.

Brain up è un'altra iniziativa attivata da Heiko nella seconda metà del 2023 con la quale ciascun collaboratore può permettersi di approfondire tematiche di interesse professionale in quanto ha, a questo scopo, un budget di 100 ore/anno a disposizione.

4.3.2 Un sistema di regole, codici, procedure e politica costantemente aggiornato

Come già descritto in precedenza l'azienda ha lavorato molto e in modo condiviso sui propri valori, sui propri obiettivi, e sempre in maniera condivisa è stato validato il codice etico e sono state ridefinite la politica aziendale ed alcune procedure operative. In questo modo tutti possono operare in modo più agevole e sereno, con un ulteriore elemento di serenità dato dal fatto che in qualsiasi momento il sistema costruito assieme risulti troppo complesso e/o inefficace, siamo tutti disposti a rivederlo per migliorarlo. Il sistema è inoltre rinforzato dal modello organizzativo 231 e dalla possibilità di effettuare segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

4.3.3 L'attenzione alla cura e all'adeguatezza delle dotazioni aziendali

Al giorno d'oggi, per svolgere qualsiasi lavoro, in particolare quello del consulente, è necessario avere attrezzature adeguate, hardware, software, strumenti di misura, automezzi, ecc. Anche questo elemento è stato oggetto di definizione ed aggiornamento in maniera condivisa come ogni anno. Nel tempo questo ci ha portato a cambiare il gestionale aziendale, acquisire nuovi software per la raccolta e la gestione degli appunti, ad ampliare la flotta dei nostri mezzi e così via.

4.3.4 La costruzione di un gruppo

Lavoriamo quotidianamente per costruire, mantenere e migliorare la squadra dei collaboratori. Riunioni, esperienze di team building e collaborazioni su progetti sono numerose. In aggiunta a questo Heiko ha costituito un "Comitato per parità di genere" per garantire il rispetto della UNI PDR 125, al quale è possibile fare segnalazioni, ma anche dare suggerimenti e spunti di miglioramento.



4.3.5 La disponibilità finanziaria

Gli interventi previsti ad oggi risultano avere sufficiente copertura finanziaria, e questo permette di assicurare sia la direzione nella scelta di compiere alcuni investimenti utili per lo sviluppo di Heiko, sia i nostri fornitori.



5. Tabella esrs e sdgs

PILLAR	KPI			CAPITOLO
Generale	B1 - criteri per la redazione	24	L'impresa deve indicare:	
		24 a	quale delle seguenti opzioni ha scelto per la preparazione della propria relazione sulla sostenibilità utilizzando il presente Principio (OPZIONE A: MODULO BASE OPPURE OPZIONE B: MODULO COMPRENSIVO)	1.2
		24 b	se l'impresa ha omesso una divulgazione in quanto considerata informazione sensibile, deve indicare la divulgazione che ha omesso	5
		24 c	se la relazione sulla sostenibilità è stata redatta su base consolidata (cioè la relazione include le informazioni dell'impresa madre e delle sue figlie) o su base individuale (cioè la relazione è limitata solo alle informazioni dell'impresa)	1.1
		24 d	l'elenco delle imprese figlie, con la relativa sede legale, oggetto della relazione consolidata sulla sostenibilità	N.A.
		24 e	le seguenti informazioni	
		24 e i	la forma giuridica dell'impresa	1.1
		24 e ii	codice di classificazione del settore NACE	1.1
		24 e iii	dimensione dello stato patrimoniale (in euro)	1.2
		24 e iv	fatturato (in euro)	1.2
		24 e v	numero di dipendenti in organico o equivalenti a tempo pieno	1.2
		24 e vi	paese delle operazioni primarie e ubicazione delle attività significative	1.1
		24 e vii	geolocalizzazione dei siti di proprietà, affitati o gestiti	1.1
		25	se l'impresa ha ottenuto qualche certificazione o etichetta legata alla sostenibilità, deve fornire una breve descrizione di queste (comprendendo, se del caso, gli emittenti della certificazione o dell'etichetta, data e punteggio di valutazione)	2.1

PILLAR	KPI			CAPITOLO
Generale	B2 - Pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	26	se l'impresa ha messo in atto specifiche pratiche, politiche o iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile lo dichiarerà. L'impresa indica se ha:	4
		26 a	pratiche. Le pratiche in questo contesto possono includere, per esempio, gli sforzi per ridurre i consumi di acqua ed elettricità, per ridurre le emissioni di gas serra o per prevenire l'inquinamento, e iniziative per migliorare la sicurezza dei prodotti e iniziative per migliorare le condizioni lavorative e trattamento equo dei lavoratori, formazione sulla sostenibilità per i lavoratori e partnership relative a progetti di sostenibilità	
		26 b	politiche su questioni di sostenibilità, se sono disponibili pubblicamente, e qualsiasi separata politica ambientale, sociale e di governance per affrontare questioni di sostenibilità	
		26 c	qualsiasi iniziativa futura o piani per il futuro che vengono attuati su questioni di sostenibilità	
		26 d	obiettivi per monitorare l'attuazione delle politiche e i progressi compiuti verso il raggiungimento di tali obiettivi	
		27	Tali pratiche, politiche e iniziative future comprendono le azioni intraprese dall'impresa per ridurre i propri impatti negativi e migliorare i propri impatti positivi sulle persone e sull'ambiente, al fine di contribuire a un'economia più sostenibile.	
		28	Se l'impresa comunica anche il modulo comprensivo, integra le informazioni fornite al punto B2 con i punti dati di cui al punto C2	N.A.
Ambiente	B3 - Energia ed emissioni di gas a effetto serra	29	l'impresa deve indicare il suo consumo totale di energia in MWh con una ripartizione tra	4.1.4
		29 a	combustibili, con una ripartizione tra fonti rinnovabili e non rinnovabili, se disponibile	
		29 b	energia elettrica risultante dalle bollette, con una ripartizione tra fonti rinnovabili e non rinnovabili, se disponibile	
		30	L'impresa deve indicare le proprie emissioni lorde stimate di gas a effetto serra (GHG) in tonnellate di CO2 equivalenti (tCO2eq) considerando il contenuto del GHG Protocol Corporate Standard, tra cui	
		30 a	le emissioni di gas a effetto serra di Scope 1 in tCO2eq (da fonti di proprietà o controllate)	
		30 b	le emissioni di Scope 2 in tCO2eq (cioè le emissioni derivanti dalla generazione di energia acquistata, come elettricità, calore, vapore o raffreddamento)	
		31	L'impresa deve indicare la propria intensità di gas serra calcolata dividendo le emissioni di gas serra lordo divulgate ai sensi del paragrafo 30 per il fatturato in euro divulgato ai sensi del paragrafo 4	
Ambiente	B4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo	32	Se l'impresa è già tenuta dalla legge o da altri regolamenti nazionali a riferire all'autorità competente le sue emissioni di inquinanti, o se le segnala volontariamente secondo un sistema di gestione ambientale, deve divulgare gli inquinanti che emette nell'aria, nell'acqua e nel suolo durante le sue operazioni, con il rispettivo importo per ogni inquinante.	N.A.

PILLAR	KPI			CAPITOLO
Ambiente	B5 - Biodiversità	33	L'impresa deve indicare il numero e l'area (in ettari) dei siti di proprietà, affittati o gestiti all'interno o in prossimità di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità	N.A.
		34	L'impresa può divulgare metriche relative all'uso del suolo come:	N.A.
		34 a	uso totale del suolo	N.A.
		34 b	superficie totale impermeabilizzata	N.A.
		34 c	superficie totale orientata alla natura nel sito	N.A.
		34 d	superficie totale orientata alla natura fuori dal sito	N.A.
Ambiente	B6 - Acqua	35	L'impresa deve rendere noto il suo prelievo idrico totale, ossia la quantità di acqua in entrata nel perimetro dell'impresa (o del complesso); inoltre, l'impresa deve presentare separatamente la quantità di acqua prelevata nei siti situati in aree ad elevato stress idrico	N.A.
		36	Se l'impresa dispone di processi di produzione che consumano in modo significativo acqua (ad esempio processi di energia termica come l'essiccazione o la produzione di energia, la produzione di beni, l'irrigazione delle colture ecc) deve divulgare il suo consumo di acqua calcolato come la differenza tra il suo prelievo di acqua e lo scarico d'acqua dai suoi processi di produzione	N.A.
Ambiente	B7 - Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	37	L'impresa deve indicare se applica i principi dell'economia circolare e, in caso affermativo, come applica questi principi	N.A.
		38	l'impresa deve divulgare:	N.A.
		38 a	la produzione totale annua di rifiuti suddivisa per tipologia (non pericolosi e pericolosi);	N.A.
		38 b	il totale dei rifiuti annui destinati al riciclo o al riutilizzo	N.A.
		38 c	se l'impresa opera in un settore utilizzando flussi di materiali significativi (ad esempio produzione, costruzione, imballaggio o altro), il flusso di massa annuale di materiali utilizzati rilevanti	N.A.
Sociale	B8 - Forza lavoro - Caratteristiche generali	39	L'impresa deve indicare il numero totale di dipendenti per numero di persone o equivalenti a tempo pieno suddiviso per	3.2.2.1
		39 a	tipo di contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato)	3.2.2.1
		39 b	genere	3.2.2.1
		39 c	paese del contratto di lavoro, se l'impresa opera in più di un paese	N.A.
		40	se l'impresa impiega 50 o più dipendenti, deve divulgare il tasso di turnover dei dipendenti nel periodo di riferimento	3.2.2.1
Sociale	B9 - Forza lavoro - Salute e sicurezza	41	L'impresa deve rendere note le seguenti informazioni relative ai propri dipendenti	4.1.2
		41 a	il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	
		41 b	il numero di decessi dovuti a infortuni sul lavoro e malattie professionali	

PILLAR	KPI			CAPITOLO
Sociale	B10 - Forza lavoro - Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	42	l'impresa deve indicare:	
		42 a	se i dipendenti ricevono una retribuzione uguale o superiore al salario minimo applicabile per il paese di riferimento, determinato direttamente dalla legge nazionale sul salario minimo o attraverso un contratto collettivo di lavoro	3.2.2.1
		42 b	il divario percentuale di retribuzione tra i dipendenti di sesso femminile e maschile. L'impresa può omettere questa informazione quando il numero di dipendenti è inferiore a 150	N.A.
		42 c	la percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	3.2.2.1
		42 d	il numero medio di ore di formazione annuali per dipendente, suddivise per genere	4.3.1
Condotta delle imprese	B11 - Condanne e sanzioni per corruzione attiva e passiva	43	In caso di condanne e sanzioni nel periodo di riferimento, l'impresa deve indicare il numero di condanne e l'importo totale delle sanzioni pagate per la violazione delle leggi sull'anticorruzione attiva e passiva	N.A.

Heiko S.r.l. Società Benefit

Via Nazionale 130/c
33010 Tavagnacco (UD)
heikosrl@legalmail.it

www.heikosrl.it

