

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

TENERE IN ROTAZIONE



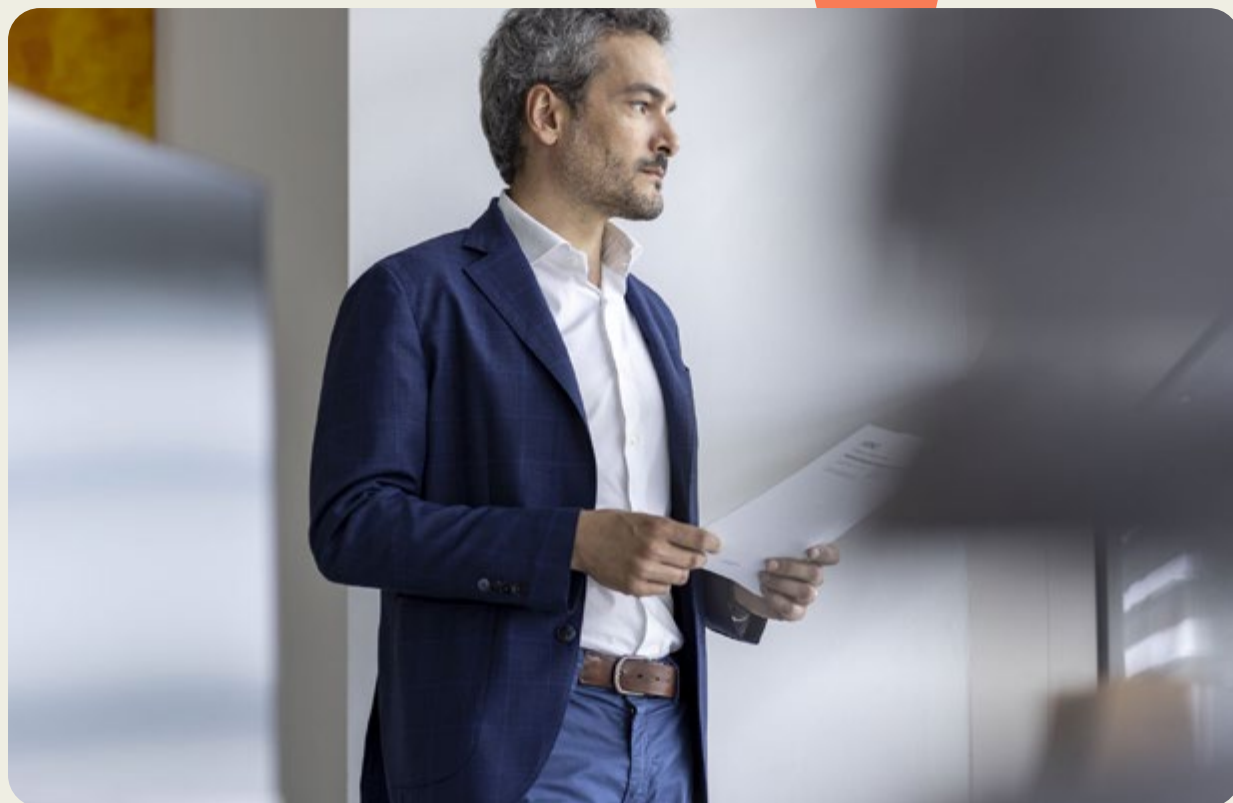
HEIKO

**UN GIROSCOPIO
NON STA IN
PIEDI PERCHÉ
È IMMOBILE.
STA IN PIEDI
PERCHÉ GIRA.**

Sommario

1.	LE REGOLE GIRANO PIÙ VELOCI DI NOI	8
1.1	Una trasformazione sistemica in atto	10
1.2	Il quadro normativo di riferimento	11
1.3	Chi gira con metodo, gira più veloce	14
1.4	Il posizionamento di Heiko in questo scenario	15
2.	PRIMA DI GIRARE, SI CALIBRA	16
2.1	Perimetro e periodo di rendicontazione	18
2.2	Standard VSME: evoluzione metodologica	19
2.3	Omissioni motivate e limitazioni	20
2.4	Nota sulla comparabilità	21
3.	IL PERNO ATTORNO A CUI TUTTO RUOTA	22
3.1	La nostra storia	24
3.2	Cosa facciamo: il modello di servizio	26
3.3	Valori fondamentali	28
4.	CHI TIENE L'ASSE	30
4.1	Struttura societaria e organo di governo	32
4.2	I quattro pilastri del sistema di governance	34
4.3	Responsabilità ESG e integrazione nella gestione	35
5.	IL PESO CHE BILANCIA LA RUOTA	36
5.1	Il processo di analisi	38
5.2	Matrice di doppia materialità e integrazione degli SDG	41
6.	L'ATTRITO CHE LASCIAMO DIETRO	42
6.1	Il profilo ambientale di Heiko	44
6.2	Consumo di energia	46
6.3	Dalle emissioni agli impatti climatici	48
6.4	Altre iniziative ambientali: Printreleaf	50

7.	LE MANI CHE TENGONO IN MOTO LA RUOTA	52
7.1	Struttura della forza lavoro	55
7.2	Retribuzione e benefit	57
7.3	Formazione e sviluppo professionale	58
7.4	Salute sicurezza sul lavoro	61
7.5	Diversità, pari opportunità e inclusione	62
7.6	La vita aziendale: quello che non finisce nei KPI	63
8.	L'ORBITA CHE GENERIAMO INTORNO A NOI	66
8.1	I clienti	68
8.2	I fornitori e la catena del valore	69
8.3	La comunità locale	70
9.	LA DIREZIONE DELLA ROTAZIONE	72
9.1	La sostenibilità come scelta strutturale	74
9.2	Piano di sostenibilità: stato di avanzamento 2025	75
9.3	Obiettivi 2026	76
10.	CIÒ CHE LA ROTAZIONE PRODUCE	78
10.1	Il quadro normativo di riferimento	80
10.2	Il B ImpactScore 2025	81
10.3	Le quattro finalità di beneficio comune	82
10.4	Il valore generato per gli stakeholder	84
10.5	Aree di miglioramento	85
11.	LA PROVA CHE LA RUOTA GIRA	86
11.1	Modulo Generale B1, B2, C1, C2	88
11.2	Modulo Ambiente B3, B4, B5, B6, B7, C3, C4	89
11.3	Modulo Sociale B8, B9, B10, C5, C6, C7	90
11.4	Modulo Governance B11, C8, C9	91
12.	TENERE IN ROTAZIONE	92
13.	CRITERI APPLICATI	94
13.1	Standard adottati	96



Cari stakeholder,

Heiko significa equilibrio. Ma non quiete: movimento. Dal giapponese 平衡, questa parola descrive qualcosa che gira senza fermarsi, come un giroscopio, come un'organizzazione che riesce a tenere insieme elementi apparentemente in tensione e a trovare, in quella tensione, la propria forma più compiuta. È il principio attorno al quale abbiamo costruito, in cinque anni, tutto ciò che siamo. Ed è il filo che attraversa ogni pagina di questo bilancio.

È così che, annunciando parte dopo parte gli elementi del giroscopio ed associando ciascuno di essi ad una parte del nostro racconto, che abbiamo scelto di raccontare questo nostro 2025.

Perché i cinque anni ormai trascorsi, come l'ultimo che qui raccontiamo, sono il solco del percorso di un'azienda fatta di persone di valore che collaborano tra di loro con passione. Un insieme di persone, come le componenti di un giroscopio, dove ciascuna è protagonista del movimento continuo, decisa a rimanere sempre in equilibrio assieme agli altri.

Abbiamo sempre voluto essere ribelli: crediamo in un mondo, che per certi versi pare si chiuda su sé stesso, dove le regole rispettate siano un valore, i documenti un racconto, le persone un vero valore. Perché come abbiamo sempre detto, in azienda si può fare bene soprattutto facendo del bene.

Ma nonostante l'orgoglio e l'emozione che ci hanno avvolti leggendo per la prima volta noi stessi queste pagine da noi scritte e volute, siamo consapevoli di essere proprio come un vitigno appena piantato: i viticoltori affermano che il primo lustro è importante proprio perché la pianta è ancora giovane, non produce ancora uva da vino ma sta sviluppando l'apparato radicale che andrà in profondità nel terreno. E con il primo lustro la vite comincia a produrre uva di qualità, qualità che ci conferma che possiamo arrivare a risultati eccellenti, ma che i risultati eccellenti siano una conquista da guadagnarsi ogni santo giorno.

Concludo rivolgendomi a tutti gli stakeholder esterni, siano essi clienti o partner: nel ringraziarvi per la fiducia mai scontata che riponete in noi, il mio invito è che leggete queste pagine e che possiate conoscere nel tempo ogni persona del nostro team, di cui io e Federico siamo profondamente orgogliosi e che ci rappresenta. Noi ci impegniamo a dare l'energia per far ruotare il giroscopio, ma sono tutti loro che lo sanno tenere così bene in dinamico equilibrio.

La sostenibilità non è un traguardo che si raggiunge.
È il nome che diamo al modo in cui scegliamo di girare, ogni giorno.

Alessandro Natolino
Co-Founder & CEO



"Cinque anni fa abbiamo scelto di partire insieme, senza sapere esattamente dove saremmo arrivati. Oggi so che quella scelta era già il risultato. Non perché il cammino sia finito, è appena cominciato, ma perché il modo in cui abbiamo scelto di camminare, con le persone che abbiamo incontrato e fatto salire a bordo, è già la cosa più bella che abbiamo costruito. I numeri raccontano dove siamo. Le persone raccontano chi siamo. Quando guardo indietro a questi cinque anni, non vedo una traiettoria di crescita. Vedo volti, conversazioni, momenti in cui qualcuno del team ha fatto una cosa giusta anche quando era difficile. Il viaggio non è il mezzo per arrivare ai risultati: è il risultato stesso."

Federico Lui
Co-Founder



"Non credo che il tema sia chiedersi se ciò che facciamo sia abbastanza. Probabilmente, per le sfide che abbiamo davanti, non lo sarà mai. La domanda giusta è un'altra: stiamo facendo ciò che è nelle nostre possibilità, nella consapevolezza della nostra dimensione, con le risorse e le competenze che abbiamo?"

Megan Stefanutti
Responsabile d'Impatto & CHO

LE REGOLE GIRANO PIÙ VELOCI DI NOI

1.

CONTESTO NORMATIVO E SFIDE ESG

Non si tratta più di scegliere se occuparsi di sostenibilità. Si tratta di capire da dove iniziare, cosa è già obbligatorio, cosa conviene anticipare e quali competenze servono. La complessità del quadro normativo europeo non è una minaccia per le imprese preparate: è un'opportunità competitiva per chi sa muoversi in anticipo.

CRONOMETRO

Un cronometro non rallenta il tempo.
Ti ricorda che continua a correre.

1.1 UNA TRASFORMAZIONE SISTEMICA IN ATTO

Negli ultimi cinque anni l'Unione Europea ha costruito, mattone dopo mattone, un'architettura normativa che trasforma la sostenibilità da valore opzionale a requisito strutturale per fare impresa. Non è una tendenza passeggera, non è greenwashing istituzionale: è un cambio di paradigma che ridefinisce le condizioni di accesso al mercato, al credito e agli appalti pubblici per le organizzazioni di ogni dimensione. Il principio ispiratore è quello del Green Deal europeo: realizzare la transizione verso un'economia climaticamente neutra, circolare e inclusiva entro il 2050, creando nel frattempo le condizioni per cui la sostenibilità diventi un vantaggio competitivo piuttosto che un costo. Per raggiungere questo obiettivo, l'UE ha co-

struito un sistema integrato di norme che agisce su tre leve: la trasparenza (obblighi di rendicontazione), la finanza (tassonomia e finanza sostenibile) e la competenza (standard tecnici, regolamenti, ecc.). Il risultato è un panorama normativo che non si ferma ad aspettare. Le organizzazioni sono chiamate a muoversi su più fronti contemporaneamente, rendicontazione, sicurezza, inclusione, qualità, ambiente, in un contesto in cui ogni norma si intreccia con le altre e ogni aggiornamento richiede competenze diverse. Il filo che le lega tutte è uno solo: la sostenibilità, nelle sue dimensioni ambientali, sociali e di governance. Non è più il tema di chi è avanti, è la direzione obbligata verso cui tutto converge.



1.2 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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.

NORMATIVA / STANDARD	COSA RICHIEDE	A CHI SI APPLICA
VSME Voluntary SME Standards (EFRAG)	Standard volontari di rendicontazione sostenibile per PMI non quotate. Strumento per rispondere alle richieste della catena del valore	PMI non quotate (volontario ma atteso da banche, grandi clienti, investitori)
Tassonomia UE	Classificazione delle attività economiche sostenibili. Le imprese devono dichiarare l'allineamento delle proprie attività ai criteri tecnici di screening.	Grandi imprese soggette a CSRD; rilevante per accesso al credito green per le PMI
D.Lgs. 81/2008 Testo Unico Sicurezza sul Lavoro	Disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Obblighi di valutazione dei rischi, nomina del RSPP, formazione obbligatoria dei lavoratori, sorveglianza sanitaria e gestione degli infortuni.	Obbligatorio per tutti i datori di lavoro; vigilanza da parte di ASL e Ispettorato del Lavoro
D.Lgs. 152/2006 Testo Unico Ambiente (TUA)	Disciplina la tutela dell'ambiente in materia di acque, rifiuti, emissioni in atmosfera, bonifica dei siti contaminati e danno ambientale. Definisce gli obblighi autorizzativi, gestionali e sanzionatori.	Obbligatorio per imprese con attività produttive con impatto ambientale; rilevante per la supply chain di grandi committenti CSRD
Regolamento (UE) 2016/679 GDPR	Disciplina il trattamento dei dati personali. Designazione del DPO, Registro dei Trattamenti, gestione del consenso, notifica delle violazioni e valutazione d'impatto (DPIA).	Tutte le organizzazioni che trattano dati personali di soggetti UE
NIS2 Direttiva sicurezza reti e sistemi	Obblighi di cybersecurity per operatori di servizi essenziali e importanti. Gestione del rischio, incident reporting, responsabilità del management.	Settori essenziali e importanti
D.Lgs. 231/2001 Modello organizzativo	Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per prevenire reati.	Tutte le società con o senza personalità giuridica, esclusi gli enti pubblici
UNI/PdR 125:2022 Parità di genere	Sistema di gestione per la certificazione della parità di genere. Gender pay gap, work-life balance, Wopportunità di crescita, processi HR equi.	Volontario; requisito per bandi PNRR, PA e sempre più per grandi committenti

NORMATIVA / STANDARD	COSA RICHIEDE	A CHI SI APPLICA
ISO 9001 Sistemi di gestione qualità	Requisiti per un sistema di gestione della qualità efficace. Approccio per processi, miglioramento continuo, soddisfazione del cliente.	Volontario; richiesto da molti committenti pubblici e privati come requisito di gara
ISO 14001 Sistemi di gestione ambientale	Gestione sistematica degli impatti ambientali. Identificazione aspetti ambientali, obiettivi di miglioramento, conformità normativa.	Volontario; crescente richiesta nelle catene di fornitura industriali
ISO 45001 Salute e sicurezza sul lavoro	Sistema di gestione H&S. Valutazione dei rischi, obiettivi di miglioramento, partecipazione dei lavoratori.	Volontario; spesso richiesto nei capitolati d'appalto
ISO 27001 Sicurezza delle informazioni	Standard internazionale per la protezione delle informazioni aziendali. Definisce i requisiti per identificare, gestire e ridurre i rischi relativi alla sicurezza informatica attraverso un sistema di gestione strutturato.	Volontario; richiesto in ambienti ad alta sensibilità dei dati e nella catena di fornitura digitale
ISO 37001 Sistemi di gestione anticorruzione	Standard per la prevenzione, rilevazione e risposta alla corruzione. Fornisce un framework internazionale per i sistemi di gestione anticorruzione, incluse le misure di due diligence sui terzi.	Volontario; rilevante per organizzazioni con relazioni commerciali internazionali
Regolamento (UE) 2023/1230 Macchine	Nuovo quadro normativo europeo sulla sicurezza delle macchine, in sostituzione della Direttiva Macchine 2006/42/CE. Introduce requisiti aggiornati per la progettazione sicura, la valutazione del rischio, la documentazione tecnica e la marcatura CE, con particolare attenzione all'integrazione di sistemi digitali e software nei macchinari.	Fabbricanti, importatori e distributori di macchine e quasi-macchine; applicabile dal 20 gennaio 2027
UNI/PdR 74:2019 BIM (Building Information Modeling)	Definisce i requisiti informativi per la gestione digitale dei processi costruttivi. Stabilisce le basi per l'implementazione del BIM nei contratti pubblici e privati, con focus sulla strutturazione dei dati, la collaborazione digitale e la gestione del ciclo di vita dell'opera.	Obbligatorio per appalti pubblici sopra soglia da gennaio 2025 (D.M. 312/2021); consigliato per tutte le imprese del settore costruzioni e ingegneria
SA 8000 Responsabilità Sociale delle Imprese	Standard internazionale per le condizioni di lavoro eque. Disciplina lavoro minorile e forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione.	Volontario; richiesto da grandi committenti internazionali come requisito di qualifica nella supply chain; coerente con i requisiti di reportistica sociale della CSRD
EPD Environmental Product Declaration	Dichiarazione ambientale di prodotto basata su LCA (Life Cycle Assessment). Quantifica l'impronta ambientale lungo tutto il ciclo di vita.	Volontario; obbligatorio in alcuni settori per accedere a mercati pubblici e green procurement
Carbon Footprint GHG Protocol	Calcolo delle emissioni di gas a effetto serra Scope 1, 2 e 3 secondo il GHG Protocol Corporate Standard. Base per obiettivi di riduzione e compensazione.	Volontario; richiesto da banche (finanza sostenibile), grandi clienti (CSRD catena del valore), bandi pubblici e VSME standard
Bilancio di Sostenibilità	Rendicontazione integrata di performance ambientali, sociali e di governance. Strumento di trasparenza verso stakeholder, banche e catena del valore.	Volontario per PMI; atteso da banche, investitori, grandi committenti soggetti a CSRD



1.3 CHI GIRA CON METODO, GIRA PIÙ VELOCE

Esiste un equivoco diffuso: che la sostenibilità sia un adempimento, un costo aggiuntivo, qualcosa che si affronta perché obbligati. La realtà è diversa e le organizzazioni che l'hanno capito prima delle altre stanno raccogliendo vantaggi concreti e misurabili.

Occuparsi di sostenibilità in modo strutturato significa avere accesso a un credito migliore: le banche europee integrano sempre più i criteri ESG nelle valutazioni del merito creditizio, e un'organizzazione con un Carbon Footprint calcolato, un bilancio di sostenibilità pubblicato o una certificazione ambientale ottiene condizioni che le altre non ottengono.

Significa partecipare a gare che altrimenti restano chiuse: una quota crescente di appalti pubblici e privati richiede certificazioni come ISO 9001, 14001, 45001, UNI/PdR 125, o evidenze documentali di impegno ESG come requisito di ammissione, non di preferenza.

Significa essere un fornitore scelto: le grandi organizzazioni soggette alla CSRD sono obbligate a raccogliere dati ESG lungo tutta la propria catena del valore, e chi non è pronto a fornirli perde contratti a favore di chi lo è.

Significa attrarre e trattenere talenti: le persone scelgono dove lavorare anche in base ai valori dell'organizzazione, e la sostenibilità è sempre più un criterio di scelta, soprattutto per le generazioni più giovani.

Significa ridurre i rischi: un'organizzazione che presidia la compliance ambientale, sociale e di governance è un'organizzazione che si espone meno a sanzioni, contenziosi, interruzioni operative e danni reputazionali.

Il filo che attraversa tutti questi vantaggi è uno solo: la sostenibilità non è più il tema di chi è avanti, è la direzione obbligata verso cui tutto converge.

La sostenibilità non è più una scelta etica opzionale. È un requisito competitivo, normativo e finanziario. Le organizzazioni che iniziano adesso hanno ancora il vantaggio di farlo con tempo sufficiente per costruire sistemi solidi anziché correre agli adempimenti.

1.4 IL POSIZIONAMENTO DI HEIKO IN QUESTO SCENARIO



Le organizzazioni non cercano più soltanto risposte a un obbligo normativo. Cercano un partner capace di leggere il cambiamento, governarne la complessità e trasformarlo in valore. È in questo spazio che Heiko ha scelto di costruire il proprio posizionamento: unire compliance, sostenibilità, sicurezza e governance in un'unica visione, per accompagnare le imprese verso una crescita solida, responsabile e duratura.

Nasciamo esattamente in questo contesto. La nostra missione, costruire e mantenere nel tempo soluzioni che interpretano con concretezza, equilibrio e creatività il concetto di sostenibilità integrata, non è una risposta reattiva al cambiamento normativo: è la ragione per cui esistiamo, dal primo giorno.

Operiamo al confine tra compliance e cultura organizzativa, tra obbligo normativo e opportunità strategica. Il nostro approccio non è quello del check-list di adempimenti: è quello dell'integrazione. Aiutiamo le organizzazioni a non subire le regole, ma a usarle come leva per diventare più efficienti, più attrattive, più resilienti. Ogni sistema di gestione che costruiamo, ogni bilancio di sostenibilità che redigiamo, ogni analisi di sicurezza, comprese quelle sulle macchine e gli impianti, è progettato per produrre valore operativo: processi più solidi, rischi più presidiati, organizzazioni più consa-

pevoli di come funzionano.

Nel 2025 abbiamo ampliato ulteriormente la gamma dei servizi per rispondere alle esigenze normative più urgenti del mercato. La consulenza BIM risponde agli obblighi crescenti nel settore delle costruzioni. La consulenza NIS2 accompagna le organizzazioni nei nuovi obblighi di cybersecurity. I servizi EPD e Carbon Footprint rispondono alla domanda di misurazione e comunicazione dell'impronta ambientale. La redazione di Bilanci di Sostenibilità nasce dalla necessità di rendere conto dei propri impatti ambientali, sociali e di governance.

Le circa 180 organizzazioni che abbiamo supportato nel 2025 non erano solo clienti: erano organizzazioni che cercavano un partner capace di orientarsi in un panorama normativo complesso, trasversale, in continua evoluzione. È esattamente il contesto in cui siamo nati e in cui continuiamo a scegliere di stare.

PRIMA DI GIRARE, SI CALIBRA

2.

NOTA METODOLOGICA E
FRAMEWORK DI RENDICONTAZIONE

Un bilancio credibile inizia prima dei dati. Inizia dal metodo. Dalla scelta di cosa misurare, come aggregare le informazioni, come gestire le eventuali lacune informative e come renderne conto con trasparenza. È la differenza tra rendicontazione e comunicazione.

LIVELLA A BOLLA

Una livella non rende dritte le cose.
Ti mostra quando lo sono.

2.1 PERIMETRO E PERIODO DI RENDICONTAZIONE

Il presente documento costituisce il Bilancio di Sostenibilità di Heiko Srl Società Benefit per l'esercizio 2025, con riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2025. Il perimetro di rendicontazione comprende l'intera operatività della società con riferimento all'unica sede legale e amministrativa di Via Nazionale 130/c, 33010 Tavagnacco (UD). Non sono presenti altre unità operative, filiali o società controllate. Operiamo nel settore della consulenza ge-

stionale (NACE 70.20). Il documento svolge contestualmente il ruolo di Relazione di Impatto prevista per le Società Benefit ai sensi della Legge 208/2015, art. 1, commi 376-384. Questa integrazione non è una scelta formale: riflette la convinzione che la rendicontazione di sostenibilità e la relazione di impatto debbano garantire coerenza metodologica e uniformità nella rappresentazione delle informazioni rilevanti.



2.2 STANDARD VSME: EVOLUZIONE METODOLOGICA

Il bilancio è redatto in conformità agli standard VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standards for non-listed SMEs) sviluppati da EFRAG nella versione definitiva di dicembre 2024. Per il 2025 adottiamo per la prima volta l'Opzione B (Modulo Base + Modulo Comprensivo) in evoluzione rispetto al solo Modulo Base (Opzione A) adottato nel 2024.

Questa evoluzione metodologica non è automatica: è il risultato di un investimento nella

strutturazione dei sistemi di raccolta dati interni e nella formalizzazione dei processi di governance ESG. Il Modulo Comprensivo richiede la rendicontazione di informazioni aggiuntive su strategia, politiche, obiettivi, rischi climatici e composizione della leadership: adottarlo è un passo verso standard progressivamente più esigenti, che costruiamo oggi per rispondere domani.

	2023	2024	2025
Modulo VSME adottato	Base + Narrativo	Base	Base + Comprensivo
Doppia materialità	Prima versione	Consolidata	Aggiornata SDGs
Stato patrimoniale (€)	507.808	543.859	479.966
Fatturato (€)	822.727	1.027.990	1.118.810
Dipendenti ULA	7,60	9,04	10,09

Fonte: Dati economici: Bilancio d'esercizio 2025 depositato presso il Registro delle Imprese di Udine. Dati ULA: elaborazione interna su cedolini paga e contratti di lavoro (archivio HR).

L'analisi di doppia materialità è il fondamento metodologico del bilancio e si ripete ogni anno in forma aggiornata. Per il 2025, il processo ha confermato i temi materiali identificati nel 2024, integrandoli con il collegamento agli SDGs dell'Agenda 2030.

2.3 OMISSIONI MOTIVATE E LIMITAZIONI

La completezza della rendicontazione è un obiettivo verso cui tendiamo con continuità. Le omissioni presenti nel bilancio 2025 sono documentate e motivate:

- **B6 §35 Prelievi idrici:** omesso. Il consumo idrico dell'ufficio è incluso nelle spese condominiali dell'edificio e non viene misurato individualmente.
- **B7 §38 Rifiuti per tipologia e destinazione:** omesso. Produciamo esclusivamente rifiuti urbani gestiti attraverso il sistema di raccolta differenziata comunale. Non disponiamo di una tracciatura formale delle quantità per tipologia.
- **Scope 3 GHG:** omesso. La strutturazione del sistema di raccolta dati per le emissioni di Scope 3 è un progetto complesso che richiede la mappatura della catena del valore e la definizione delle categorie applicabili. Abbiamo identificato 4 categorie potenzialmente rilevanti. Obiettivo: rendicontare almeno 2 categorie entro il 2027.



Il documento non è stato sottoposto ad assurance esterna nel 2025. È progettato per essere assurance-ready: ogni indicatore riporta la fonte del dato, la metodologia di calcolo adottata e il capitolo di riferimento.

2.4 NOTA SULLA COMPARABILITÀ

I dati relativi agli esercizi 2023 e 2024 sono riportati ove disponibili a fini comparativi. Laddove i metodi di calcolo siano stati aggiornati o la base di perimetro modificata, viene fornita specifica indicazione. I valori economici sono espressi in euro; i valori energetici in MWh e GJ; le emissioni di gas serra in tonnellate di CO₂ equivalenti (tCO₂eq) secondo il GHG Protocol Corporate Standard.



IL PERNO ATTORNO A CUI TUTTO RUOTA

IDENTITÀ, STORIA, VALORI E MODELLO DI BUSINESS

Cinque anni non sono un traguardo. Sono il momento in cui un'organizzazione smette di chiedersi se sopravviverà e inizia a chiedersi come crescerà.

3.

SOLE

Il Sole non è al centro perché è il più grande.
È al centro perché tiene insieme il sistema.

3.1 LA NOSTRA STORIA

9 ottobre 2020. Tre persone. Un ufficio piccolo ricavato da un recupero architettonico di una ex area industriale alle porte di Udine. Fuori, una pandemia che stava riscrivendo le regole del lavoro e dell'economia globale. Dentro, la convinzione che la consulenza potesse essere qualcosa di più di un servizio: uno strumento di responsabilità verso le organizzazioni e verso le persone che le abitano. Era uno dei momenti meno ovvi per iniziare. Eppure, proprio in quel contesto, di incertezza sistemica, di regole che cambiavano a settimane, di organizzazioni costrette a reinventarsi, è emerso con chiarezza il bisogno di quello che Heiko voleva essere: un partner capace di aiutare le imprese a navigare la complessità normativa e organizzativa senza subirla.

In due anni gli spazi diventano stretti, nel senso migliore: il team cresce, i progetti si moltiplicano, troppa energia per un ufficio piccolo. Ad aprile 2022 ci spostiamo in uffici più ampi e accoglienti, a Tavagnacco. A fine 2022, dopo mesi di riflessione interna, diventiamo Società

Benefit: una scelta che formalizza l'impegno a generare valore non solo economico, modificando lo statuto societario per includervi le finalità di beneficio comune. Contestualmente adottiamo il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, un segnale preciso di cultura della governance.

Nel 2024 arrivano due certificazioni costruite nel tempo: a marzo la UNI/PdR 125 per la parità di genere, ad agosto la ISO 9001 per i sistemi di gestione della qualità. Non erano un punto di arrivo, erano la conferma esterna di una visione che avevamo già scelto: un posto di lavoro equo, inclusivo, governato da processi solidi.

A ottobre 2025, il quinto compleanno. Dodici persone nel team, 11 dipendenti e un collaboratore esterno, un fatturato superiore a €1,1 milioni e la certezza che i prossimi cinque anni saranno diversi dai primi, non migliori o peggiori, ma più maturi, più consapevoli, più capaci di sostenere la propria crescita senza perdere ciò che rende Heiko riconoscibile.



OTTOBRE 2020

Costituzione società ed inizio delle attività su clienti. Messa in opera dei regolamenti interni e dello stile aziendale.



2022

GIUGNO

Adozione del Modello Organizzativo 231.



2023

APRILE

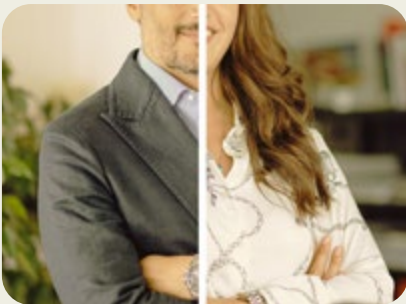
Trasferimento in nuova sede considerata l'implementazione continua del team interno.

DICEMBRE

Trasformazione in Società Benefit, attuazione delle prime attività in ambito sociale.

AGOSTO

Costituzione accordo di smart working per tutto il personale.



2024

DICEMBRE

Completamento del percorso formativo e nomina del CHO® (Chief Happiness Officer®) interno.

MARZO

Ottenimento certificazione UNI PdR 125.

AGOSTO

ottenimento della certificazione ISO 9001.

2025

OTTOBRE

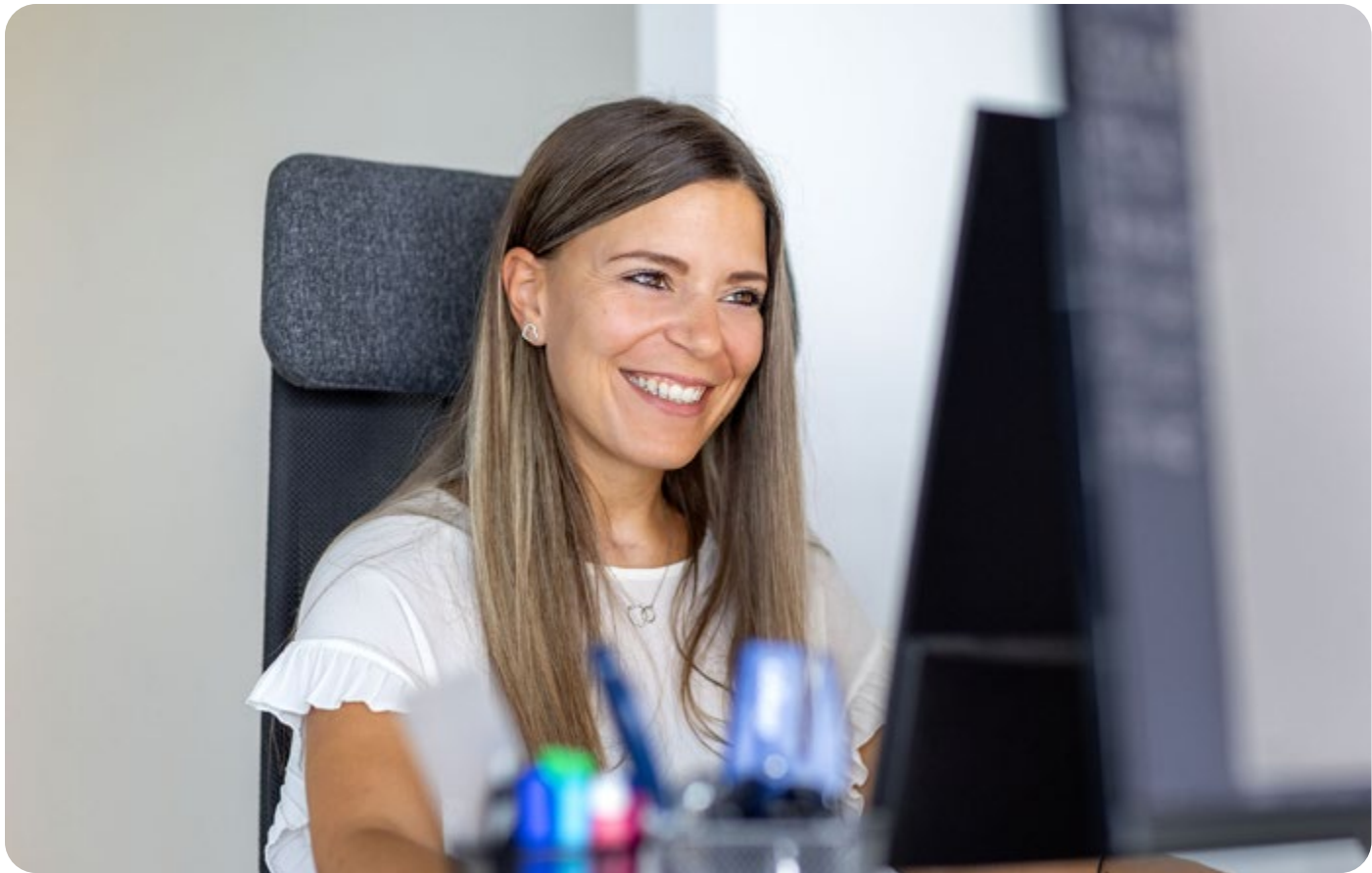
Cinque anni di crescita: il team raggiunge 12 persone.

3.2 COSA FACCIAMO: IL MODELLO DI SERVIZIO

Operiamo nella consulenza e formazione alle imprese in materia di compliance e organizzazione aziendale. Il nostro modello di servizio si fonda su un principio che consideriamo non negoziabile: la compliance non deve essere subita, ma integrata. Ogni norma, ogni standard, ogni obbligo regolatorio è un'opportunità per migliorare i processi interni, ridurre i rischi, aumentare la trasparenza verso gli stakeholder.

Non lavoriamo come fornitori di documenti: lavoriamo come partner di processo. Significa stare dentro le organizzazioni, capirne le dinamiche, costruire soluzioni che reggono nel

tempo. Ogni ambito ha il suo specialista, ogni specialista lavora dentro una regia comune, perché accompagnare la crescita di un'organizzazione richiede competenza, metodo e fiducia, tutte e tre insieme. Non si può avere una senza le altre. È con questa logica che ogni nuovo servizio è nato: da competenze già solide, ampliate con formazione mirata e arricchite da partnership con specialisti di settore. Non ci siamo fermati a quello che sapevamo fare: abbiamo scelto di approfondire, perché il contesto cambia e noi scegliamo di cambiare con lui, senza perdere il filo.



Il nostro approccio si articola in quattro modalità di intervento che si combinano in base alle esigenze di ciascuna organizzazione:

MODELLAZIONE

Progettiamo soluzioni su misura: sistemi di gestione, modelli organizzativi, percorsi di certificazione, conformità tecnica. Non template preconfezionati: architetture pensate per quella specifica organizzazione, capaci di reggersi nel tempo.

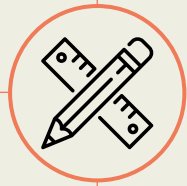
FORMAZIONE

La compliance non si delega: si capisce. Costruiamo percorsi formativi che trasferiscono conoscenza reale, non solo ore di aula. Perché un'organizzazione che sa cosa fa e perché lo fa è un'organizzazione più solida.



ANALISI

Partiamo sempre da qui. Prima di costruire qualsiasi soluzione, osserviamo: leggiamo i processi, identifichiamo i rischi, valutiamo le distanze tra dove si è e dove si dovrebbe essere. È il passo che trasforma la complessità in un quadro chiaro.



GESTIONE

Ci mettiamo dentro. Con incarichi continuativi come RSPP, DPO, Compliance Manager o componente dell'ODV, diventiamo parte operativa dell'organizzazione.



3.3 VALORI FONDAMENTALI

I valori di Heiko sono il risultato di un processo condiviso di riesame organizzativo che ha coinvolto tutto il team attraverso riunioni periodiche, confronto diretto e ascolto di ciò che ciascuno sente come fondante. Il percorso, avviato nella seconda metà del 2024 e consolidato nel 2025, aveva tre obiettivi: verificare l'allineamento tra proposito personale e proposito aziendale, ridefinire i valori in modo che fossero realmente condivisi e non semplicemente enunciati, e redigere una nuova politica aziendale coerente con i sistemi di gestione attivi.

VISION

Vogliamo un mondo etico dove l'impegno verso il benessere delle organizzazioni e delle persone sia la strada per il successo delle imprese.

MISSION

Costruiamo e manteniamo nel tempo soluzioni che interpretano con concretezza, equilibrio e creatività il concetto di sostenibilità integrata.



CENTRALITÀ DELLE PERSONE

Senza persone capaci, appassionate e allineate Heiko non esiste. Operiamo senza rigide gerarchie, basando i rapporti sul rispetto dei ruoli e sulla massima collaborazione, per garantire il benessere dei nostri collaboratori e, di conseguenza, quello delle aziende clienti.

UMILTÀ

Fare bene il proprio lavoro con passione e competenza, valorizzando gli errori come fonte di apprendimento anziché come fallimenti da nascondere. Il più grande pericolo per un'organizzazione di consulenza è credere di sapere già. L'umiltà non è debolezza: è la condizione necessaria per continuare a crescere.

DISPONIBILITÀ

Verso il cliente, verso il collega, verso il confronto. Costruire relazioni è parte costitutiva del nostro servizio, non un valore aggiunto opzionale. La disponibilità si esprime nell'accessibilità, nella reattività, nella volontà di andare oltre il perimetro formale dell'incarico quando serve.



FIDUCIA

Non negoziabile. La diamo e la chiediamo, consapevoli di doverla meritare ogni giorno attraverso comportamenti coerenti. La trasparenza non è il mezzo per costruire fiducia: è la sua manifestazione più diretta. In un'organizzazione orizzontale come Heiko, la fiducia è anche l'infrastruttura che rende possibile l'autonomia.



INNOVAZIONE

Non solo tecnologica. Una cultura condivisa che ci porta a mettere continuamente in discussione il modo in cui facciamo le cose, anche quando funzionano, per trovare approcci più efficaci, più includenti, più coerenti con l'evoluzione del contesto.



ASCOLTO

Non negoziabile. La diamo e la chiediamo, consapevoli di doverla meritare ogni giorno attraverso comportamenti coerenti. La trasparenza non è il mezzo per costruire fiducia: è la sua manifestazione più diretta. In un'organizzazione orizzontale come Heiko, la fiducia è anche l'infrastruttura che rende possibile l'autonomia.



CHI TIENE L'ASSE

GOVERNANCE, RESPONSABILITÀ
E SISTEMA ORGANIZZATIVO

4.

Governance non significa burocrazia. Significa sapere chi decide cosa, perché, e con quale responsabilità verso chi. La trasparenza nella governance è la forma più diretta di rispetto verso gli stakeholder.

COLONNA

Una colonna non definisce l'architettura.
Ne garantisce la stabilità.

4.1 STRUTTURA SOCIETARIA E ORGANO DI GOVERNO

Siamo una società a responsabilità limitata costituita nella forma giuridica prevista dalla Legge 208/2015. Abbiamo adottato la qualifica di Società Benefit con modifica statutaria nel dicembre 2022, inserendo nello statuto le finalità di beneficio comune che guidano la nostra attività imprenditoriale.

Nell'ottobre 2024 il Consiglio di Amministrazione si è ridotto a due membri, entrambi di genere maschile. Lo segnaliamo con trasparenza, tuttavia in un organo di questa dimensione, la variazione nella composizione ha un impatto immediato sulla rappresentanza di genere.

COMPOSIZIONE CDA	2023	2024 (→ DA 10.2024)	2025
Membri totali	Base + Narrativo	3 → 2	2
Componenti maschili	822.727	2 (67%) → 2 (100%)	2 (100%)
Componenti femminili	7,60	1 (33%) → 0 (0%)	0 (0%)

Fonte: Composizione CdA: visura camerale aggiornata e verbali assemblea e verbali CdA (archivio legale/amministrativo).

Adottiamo un modello organizzativo orizzontale e non gerarchico. L'organigramma è piatto per scelta: non ci sono livelli di management intermedi, le responsabilità sono distribuite tra aree funzionali trasversali, e ciascun collaboratore gestisce con elevata autonomia il proprio lavoro e le proprie relazioni con i clienti. Questo modello produce maggiore creatività, maggiore coinvolgimento, maggiore velocità di risposta. Produce anche maggiore complessità nella gestione delle persone: l'autonomia non si improvvisa e non è per tutti.



La struttura si articola in aree funzionali (Risorse Umane, Amministrazione, Erogazione del servizio, Sviluppo del Business, IT) senza livelli gerarchici formali. Per quanto riguarda l'area 'Erogazione del servizio' lo stesso è suddiviso in HSM 'Health Security and Machinery' e MOS 'Modelli Organizzativi e Sistemi'.

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

4.2 I QUATTRO PILASTRI DEL SISTEMA DI GOVERNANCE

Il sistema di governance di Heiko si articola su quattro pilastri che si integrano e si rafforzano reciprocamente, comprendo le dimensioni della correttezza normativa, della qualità dei processi, della responsabilità verso le persone e dell'impegno verso la comunità:

ISO 9001:2015 SISTEMA GESTIONE QUALITÀ

Presidia la qualità dei processi attraverso la definizione di indicatori misurabili, la gestione strutturata dei feedback e il ciclo di miglioramento continuo. È il pilastro rivolto al cliente: garantisce che il servizio erogato risponda a standard verificabili e in continua evoluzione.

SOCIETÀ BENEFIT (LEGGE 208/2015)

La forma giuridica di Società Benefit non è un'etichetta: è un impegno scritto nello statuto. Ci impegniamo a generare beneficio comune nei confronti della comunità, del territorio e dell'ambiente, non come effetto collaterale dell'attività economica, ma come sua ragione costitutiva. È il pilastro che orienta le scelte verso ciò che è utile, non solo verso ciò che è conveniente.



MODELLO 231 (D.LGS. 231/2001)

Adottato nel 2022 e aggiornato periodicamente, include il Codice Etico, il sistema di controllo interno, le procedure operative sensibili e il canale whistleblowing. L'Organismo di Vigilanza monocratico svolge controlli periodici sull'efficacia del Modello. È il presidio della correttezza etica e del rispetto delle norme e delle leggi nazionali, verso l'interno e verso l'esterno.



UNI/PDR 125:2022 PARITÀ DI GENERE

Include Comitato Guida attivo con composizione paritetica, policy di parità di genere pubblica, sistema strutturato di raccolta segnalazioni su violenze e molestie, misurazione annuale del gender pay gap. È il pilastro che monitora l'etica e la trasparenza nei confronti delle persone che lavorano in Heiko.



4.3 RESPONSABILITÀ ESG E INTEGRAZIONE NELLA GESTIONE

Il presidio delle tematiche ESG è strutturalmente assegnato alla figura della Responsabile di Impatto, attualmente anche Chief Happiness Officer. Il ruolo include il coordinamento del processo di rendicontazione annuale, il monitoraggio degli indicatori del Piano di Sostenibilità, la gestione dei board periodici interni che includono anche i temi dedicati alla sostenibilità e il presidio dei sistemi di gestione integrati.

I board sono momenti di confronto aperti in cui il team si riunisce mensilmente per discutere gli obiettivi dell'organizzazione, aggiornarsi sui risultati, proporre miglioramenti e formarsi reciprocamente sulle tematiche ESG. Affiancano questi momenti collettivi le riunioni dedicate con i colleghi che presidiano gli specifici ambiti, che garantiscono alla direzione un aggiornamento puntuale e continuo. È questa doppia dimensione, il confronto allargato e il presidio specialistico, che tiene la sostenibilità dentro la gestione quotidiana, non separata da essa.

Inoltre, operiamo in un contesto di piena conformità etica e normativa. I seguenti indicatori non sono dati neutri: sono il riflesso di una cultura organizzativa che considera l'integrità una condizione di esercizio, non un obiettivo da raggiungere.



0

Condanne corruzione

0

Sanzioni (€)

0

Segnalazioni whistleblowing

IL PESO CHE BILANCIA LA RUOTA

5.

ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ,
SDGS E TEMI PRIORITARI

Non tutto è ugualmente importante. L'analisi di doppia materialità è lo strumento con cui stabiliamo, con metodo e non con intuizione, su quali temi concentrare l'impegno, la rendicontazione e le risorse. È il cuore metodologico di questo bilancio e il fondamento di ogni scelta strategica.

BILANCIA

Una bilancia non crea l'equilibrio.
Lo rivela.

5.1 IL PROCESSO DI ANALISI

L'analisi di doppia materialità per il 2025 ha confermato e aggiornato i 16 temi materiali identificati nel 2024. L'aggiornamento ha integrato il collegamento di ciascun tema agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e un aggiornamento della valutazione dei rischi e opportunità in funzione dell'evoluzione del contesto normativo.

Il processo si articola in tre fasi. Nella prima vengono identificati i temi potenzialmente rilevanti, partendo dagli standard ESRS, dalle finalità di beneficio comune statutarie e dalle caratteristiche del modello di business, correlandoli

agli obiettivi dell'Agenda 2030. Nella seconda vengono valutate la materialità d'impatto attraverso questionari agli stakeholder e valutazione interna (prospettiva inside-out) e la materialità finanziaria attraverso un'analisi interna su rischi e opportunità (prospettiva outside-in). Nella terza fase i risultati delle due prospettive vengono incrociati: sono considerati materiali i soli temi che superano la soglia di rilevanza sia nella dimensione inside-out che in quella outside-in, garantendo che ciascun tema sia significativo da entrambi i punti di vista.

COLLEGAMENTO SDGS

Ciascun tema materiale è collegato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile più pertinenti, per allineare la rendicontazione al framework internazionale dell'Agenda 2030.



Sono considerati materiali i temi con rilevanza d'impatto superiore e rilevanza finanziaria superiore a 2 (su scala 1-5). Il processo ha coinvolto quattro gruppi di stakeholder attraverso questionari strutturati: collaboratori, clienti, fornitori di beni e servizi, comunità locale. I risultati dei questionari sono stati integrati con sessioni interne di confronto che hanno coinvolto tutto il team attraverso board periodici dedicati alla sostenibilità.



5.2 MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ E INTEGRAZIONE DEGLI SDG

TEMA MATERIALE	SDGs	MATERIALITÀ D'IMPATTO	MATERIALITÀ FINANZIARIA
Governance sostenibile	16 17	◆	◆
Rispetto delle leggi e dei regolamenti	16 17	◆	◆
Performance economica	8 17	◆	◆
Trasparenza	16 17	◆	◆
Relazione con i clienti	8 9 16	◆	◆
Occupazione	8 10	◆	◆
Sviluppo e valorizzazione risorse umane	4 8 10	◆	◆
Innovazione dei servizi	8 9 17	◆	◆
Gestione del rischio	13 16 17	◆	◆
Gestione delle segnalazioni	16	◆	◆
Salute e sicurezza dei lavoratori	3 8	◆	◆
Diversità, pari opportunità e inclusione	5 8 10	◆	◆
Catena del valore sostenibile	12 17	◆	◆
Supporto alle comunità locali	11 17	◆	◆
Riduzione delle emissioni	7 12 13	◆	◆
Gestione responsabile dei rifiuti	12 13	◆	◆

Nota: la numerazione degli SDGs segue la classificazione ufficiale delle Nazioni Unite.

LEGENDA: PRIORITÀ E RILEVANZA

- ◆ MASSIMA RILEVANZA
- ◆ MOLTO RILEVANTE
- ◆ RILEVANTE
- ◆ ABBASTANZA RILEVANTE
- ◆ POCO RILEVANTE

L'ATTRITO CHE LASCIAMO DIETRO

ENERGIA, EMISSIONI, RISCHI CLIMATICI
E GESTIONE AMBIENTALE

Siamo una società di consulenza:
il nostro impatto ambientale
diretto è limitato rispetto a quello
di un'industria manifatturiera. Ma
limitato non significa irrilevante e
non misurarlo sarebbe disonesto
verso noi stessi e incoerente con i
servizi che offriamo ai clienti.

6.

ACQUA

L'acqua non vince con la forza.
Vince con la continuità.

6.1 IL PROFILO AMBIENTALE DI HEIKO

La nostra impronta ambientale è determinata da tre fattori principali: il consumo di energia elettrica dell'ufficio di Tavagnacco, il consumo di carburante delle autovetture aziendali per le trasferte verso i clienti e la produzione di rifiuti urbani. Non ci sono emissioni da processi produttivi, non ci sono scarichi idrici significativi, non ci sono emissioni di inquinanti atmosferici soggette ad autorizzazioni. L'unico impatto ambientale diretto rilevante, e in crescita, è quello legato agli spostamenti.

Il 2025 è il secondo anno in cui calcoliamo

il Carbon Footprint secondo il GHG Protocol (Scope 1 e 2). La comparazione con il 2024 ci dice qualcosa di chiaro: siamo cresciuti, ci siamo spostati di più, le nostre emissioni sono aumentate. Non è un risultato che possiamo nascondere dietro alla crescita del fatturato, anche se l'intensità di carbonio per euro di valore generato è rimasta sostanzialmente stabile. È un trend che dobbiamo invertire e abbiamo inserito nel Piano di Sostenibilità le azioni necessarie per farlo.



112,5 MWh

Energia totale consumata
+42% su 2024

30 tCO₂eq

Emissioni totali Scope 1+2
+43% su 2024

100%

Energia elettrica da rinnovabili
Fornitore certificato

0,0265 tCO₂/k€

Intensità GHG
Stabile vs 2024

6.2 CONSUMO DI ENERGIA

Il consumo energetico totale di Heiko nel 2025 è pari a 112,50 MWh, composto da due voci nettamente distinte: il consumo di energia elettrica dell'ufficio (9,80 MWh, interamente da fonti rinnovabili) e il consumo di diesel nelle autovetture aziendali (102,70 MWh, corrispondenti a 10.359 litri). Il rapporto tra le due voci è circa 1:10, e riflette la natura itinerante dell'attività di consulenza.

L'energia elettrica è fornita da un operatore certificato con garanzie di origine da fonti rinnovabili.

L'aumento del consumo di diesel rispetto al 2024 (+57%) è attribuibile alla crescita dell'attività e del team: più consulenti in campo significa più spostamenti verso i clienti.



ENERGIA (MWH)	2023	2024	2025
Energia elettrica da fonti rinnovabili	0	11,28	9,80
Energia elettrica da fonti non rinnovabili	11,97	2,45	0
Combustibili – diesel autovetture	61,93	65,25	102,70
TOTALE ENERGIA	73,90	78,98	112,50

Litri diesel consumati	6.247	6.582	10.359
Combustibili – diesel autovetture	0	82%	100%

Fonte: Energia elettrica: fatture fornitore con certificazione Garanzie di Origine (GO) in archivio. Consumi diesel: registro rifornimenti aziendali e carte carburante (archivio amministrativo).

Le emissioni totali di gas a effetto serra di Heiko nel 2025 ammontano a 29,67 tCO₂eq (metodo location-based), suddivise tra Scope 1 (27,08 tCO₂eq, da combustione mobile) e Scope 2 (2,59 tCO₂eq, da energia elettrica acquistata). Il calcolo è condotto secondo il GHG Protocol Corporate Standard con metodo dual per lo Scope 2. Le emissioni di Scope 1 derivano interamente dalla combustione di diesel nelle autovetture aziendali. Le emissioni di Scope 2 sono calcolate con metodo location-based applicando il fattore della rete elettrica italiana in bassa tensione; con metodo market-based le emissioni risultano invece pari a zero, grazie

al contratto in essere con Garanzie di Origine (GO) da fonti rinnovabili al 100%.

L'intensità di carbonio per €1.000 di fatturato è pari a 0,0265 tCO₂eq/k€ (location-based), sostanzialmente stabile rispetto al 2024 (0,0203 tCO₂eq/k€). Questo significa che non stiamo peggiorando in termini di efficienza carbonica per unità di valore generato, ma non stiamo migliorando abbastanza velocemente per compensare la crescita assoluta dei volumi.

Le emissioni di Scope 3 rimangono omesse nel 2025: la strutturazione del sistema di raccolta dati è prevista nei prossimi anni.

EMISSIONI GHG (TCO ₂ EQ)	2023	2024	2025
Scope 1 – combustione mobile (autovetture)	16,33	17,21	27,08
Scope 1 – combustione stazionaria / altro	0	0	0
TOTALE SCOPE 1	16,33	17,21	27,08

Scope 2 – energia elettrica acquistata (location-based)	3,16	3,62	2,59
TOTALE SCOPE 2	3,16	3,62	2,59

TOTALE SCOPE 1 + 2	19,49	20,83	29,67
--------------------	-------	-------	-------

Intensità GHG (tCO ₂ eq / €1.000 fatturato)	0,0237	0,0203	0,0265
Scope 3	omesso	omesso	omesso — in pianificazione

Fonte: Calcolo GHG: foglio di calcolo interno. Fattori di emissione Scope 1: ISPRA Tabella parametri standard nazionali × densità DEFRA 2024 (2,6141 kgCO₂eq/l diesel). Fattori Scope 2 location-based: Ecoinvent 3.12 mix italiano BT (0,26397 kgCO₂eq/kWh); market-based: 0 kgCO₂eq/kWh per copertura GO 100%. Metodologia: GHG Protocol Corporate Standard, metodo dual Scope 2.

6.3 DALLE EMISSIONI AGLI IMPATTI CLIMATICI

La misurazione della nostra carbon footprint ci consente di comprendere il contributo che le nostre attività generano rispetto ai cambiamenti climatici. Tuttavia, il cambiamento climatico non rappresenta soltanto un tema di mitigazione delle emissioni: costituisce anche un fattore di rischio concreto per la continuità operativa, il benessere delle persone e la nostra capacità di erogare servizi nel tempo.

Per questo motivo, accanto all'analisi delle emissioni generate dalla nostra organizzazione, abbiamo valutato i principali rischi fisici legati al clima che potrebbero influenzare le nostre attività.

Operiamo infatti in Friuli-Venezia Giulia, un territorio che negli ultimi anni ha registrato un aumento delle temperature medie, una maggiore frequenza di ondate di calore e fenomeni meteorologici sempre più intensi, tra cui temporali convettivi e grandinate di forte intensità.

L'analisi è stata condotta valutando la probabilità di accadimento e il potenziale impatto dei diversi scenari climatici sul personale, sulle infrastrutture e sulla continuità dei servizi, individuando le misure di adattamento già adottate e le ulteriori azioni di miglioramento previste.



RISCHIO CLIMATICO	POSSIBILI EFFETTI PER HEIKO	AZIONI DI ADATTAMENTO E RESILIENZA
Ondate di calore	Riduzione del comfort negli ambienti di lavoro, aumento dello stress termico e minore produttività nelle giornate più calde. Possibili limitazioni alle attività in presenza e agli spostamenti verso clienti e partner.	Abbiamo installato tende ombreggianti presso la sede e adottato modalità di smart working strutturali e flessibilità organizzativa negli orari di lavoro. Nel 2026 prevediamo ulteriori attività di sensibilizzazione sul rischio da calore e monitoraggi periodici del comfort ambientale.
Temporali intensi e grandinate	Danni a veicoli e infrastrutture, difficoltà negli spostamenti, possibili interruzioni della connettività e limitazioni temporanee all'accessibilità della sede.	Abbiamo sviluppato un sistema di business continuity basato su infrastrutture digitali, backup e dispositivi ridondanti. Le nostre attività possono essere svolte integralmente da remoto anche in caso di temporanea indisponibilità degli uffici.
Interruzioni elettriche dovute a eventi estremi	Temporanea indisponibilità di connettività e strumenti di lavoro, con possibili ritardi nell'erogazione dei servizi e nelle attività verso clienti e stakeholder.	L'utilizzo di piattaforme cloud, dispositivi mobili e modalità di lavoro distribuite ci consente di garantire la continuità operativa anche da sedi alternative.
Incremento strutturale delle temperature medie	Aumento dei fabbisogni energetici per il raffrescamento, riduzione del comfort lavorativo nel lungo periodo e maggiore esposizione complessiva agli effetti dei cambiamenti climatici.	Favoriamo la riduzione della presenza fisica nei periodi più caldi attraverso lo smart working e promuoviamo iniziative di responsabilità ambientale e valutazioni orientate all'efficienza energetica delle infrastrutture digitali.

Guardando al futuro, riteniamo che la resilienza climatica non dipenda esclusivamente dalla riduzione delle emissioni, ma anche dalla capacità di adattare l'organizzazione a un contesto ambientale in rapida evoluzione. La digitalizzazione dei processi, la flessibilità organizzativa e l'attenzione al benessere delle persone rappresentano oggi i principali strumenti attraverso cui rafforziamo la nostra capacità di risposta ai rischi climatici emergenti.

6.4 ALTRE INIZIATIVE AMBIENTALI: PRINTRELEAF

Attivo dal 2023, Printreleaf associa a ogni foglio stampato un contributo a progetti di riforestazione certificati in tutto il mondo. Non è una compensazione delle emissioni GHG, che vengono rendicontate separatamente secondo il GHG Protocol, ma una risposta specifica e misurabile all'impatto ambientale della stampa su carta.

Nel 2025 abbiamo stampato 17.126 fogli, contribuendo alla piantumazione di 2,06 alberi. Dal momento dell'attivazione del contratto, il totale cumulato ammonta a 49.878 fogli e 5,99 alberi rimboschiti. Il contratto è stato rinnovato e rimane attivo.



printreleaf

PrintReleaf certifica che HEIKO SRL ha compensato l'equivalenti di:

2025 IMPATTO

17.126
Fogli Standard Offset

2,06
Alberi standard rimboschiti

IMPATTO A VITA

49.878
Fogli Standard Offset

5,99
Alberi standard rimboschiti

LE MANI CHE TENGONO IN MOTO LA RUOTA

LAVORO, FORMAZIONE, SICUREZZA,
INCLUSIONE E VITA AZIENDALE

In un'organizzazione di consulenza non ci sono macchine da ottimizzare. Ci sono persone da cui tutto dipende: la qualità del lavoro per i clienti, la capacità di innovare, la coesione interna. Investire nelle persone non è un valore aggiunto per Heiko, è la condizione necessaria per esistere.

7.

TIMONE

Il timone è solo una ruota.
Con una mano, diventa una rotta

Il dato che più ci racconta il 2025 non è la crescita, è lo zero.
Zero uscite.
In un'organizzazione orizzontale dove l'autonomia richiesta è alta e non è per tutti, un turnover dello 0% dice che le persone qui hanno scelto di restare.
Non è un risultato scontato.

11

Persone nel team
Headcount al 31/1

0%

Tasso di turnover
0 uscite nell'anno

10,09

ULA
+11% su 2024

53,3%

Componente femminile ULA
5,38 su 10,09 ULA

7.1 STRUTTURA DELLA FORZA LAVORO

Al 31 dicembre 2025 Heiko conta 11 lavoratori, di cui 2 soci lavoratori e 9 collaboratori, con un organico in ULA pari a 10,09 unità, in crescita di due persone rispetto al 2024, quando contava 9,04 ULA. Nel nostro team è presente anche una dodicesima persona: un collaboratore esterno che consideriamo parte della squadra a tutti gli effetti, ma che gli indicatori VSME non ci permettono di contare. I numeri a volte non raccontano tutto.

La composizione per tipologia contrattuale registra un risultato preciso: il 100% dei contratti è in forma stabile, suddiviso tra contratti a tempo indeterminato (8,42 ULA) e contrat-

ti di apprendistato (1,67 ULA). Zero contratti a termine, zero lavoratori temporanei. Questa è una scelta ponderata: crediamo che la stabilità contrattuale sia condizione necessaria per costruire team coesi e investire nella formazione.

La composizione di genere nel 2025 si attesta al 53% femminile e 47% maschile, sostanzialmente invariata rispetto agli anni precedenti. La crescita del team ha mantenuto l'equilibrio tra i generi, confermando un'organizzazione che cresce senza alterare la propria composizione.

I dati nella seguente tabella considerano anche i soci lavoratori.

FORZA LAVORO	2023*	2024*	2025
Contratti a tempo indeterminato	6,29	7,50	8,42
Contratti di apprendistato	1,31	1,54	1,67
Contratti interinali	0	0	0
Lavoratori autonomi che lavorano esclusivamente per Heiko	0	0	0
TOTALE (ULA)	7,60	9,04	10,09

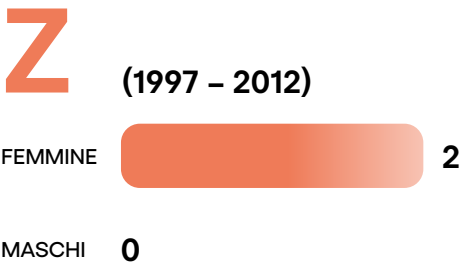
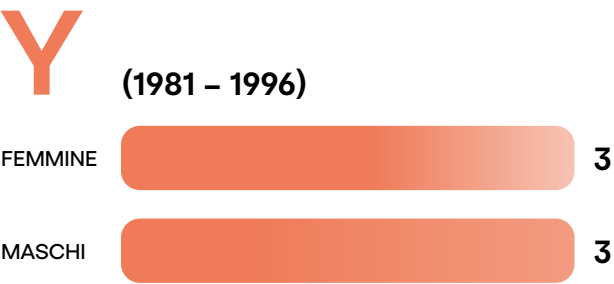
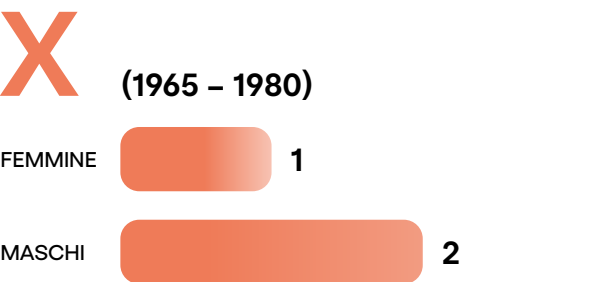
Dipendenti F (ULA)	4,60 (61%)	4,79 (53%)	5,38 (53%)
Dipendenti M (ULA)	3,00 (39%)	4,25 (47%)	4,71 (47%)

FORZA LAVORO	2023*	2024*	2025
Headcount totale al 31/12	9	9	11
di cui full-time	7	9	9
di cui part-time	2	2	2
Tasso di turnover in uscita	n.d.	22%	0%

Fonte: ULA e headcount: contratti di lavoro e archivio HR. Tasso di turnover: confronto personale uscito/ULA

* I dati relativi agli esercizi 2023 e 2024 riportati nella tabella comparativa sono stati ricalcolati rispetto a quanto pubblicato nei bilanci dei mesi anni, includendo anche i soci lavoratori

nel perimetro di rendicontazione della forza lavoro. Questa revisione garantisce la comparabilità dei dati nel triennio.



Il nostro team è composto da tre generazioni che si incontrano e si contaminano ogni giorno, portando ciascuna un bagaglio diverso di esperienze, prospettive e approcci al lavoro: la Generazione X, solida e orientata ai risultati; i Millennials, versatili e abituati al cambiamento; la Generazione Z, nativa digitale e attenta ai valori. Una convivenza che arricchisce il confronto interno e si riflette nella qualità del servizio.

7.2 RETRIBUZIONE E BENEFIT

Il 100% dei lavoratori di Heiko è coperto da CCNL (Terziario – Confcommercio) e percepisce una retribuzione superiore ai minimi contrattuali. Il gender pay gap 2025 è pari al 2% a favore dell'uomo, misurato nell'ambito del sistema UNI/PdR 125 attraverso un'analisi che confronta le retribuzioni per livello contrattuale e ruolo. Un gap del 2% ci colloca significativamente al di sotto della media italiana e della soglia del 5% fissata dalla Direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva come livello oltre il quale scattano obblighi correttivi. Pur non essendo soggetti agli obblighi di reporting previsti per le organizzazioni con più

di 100 dipendenti, monitoriamo annualmente questo indicatore tenendo quella soglia come riferimento volontario di equità. Riflette la nostra politica retributiva, che non adotta differenziazioni di genere nell'inquadramento contrattuale.

Per favorire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa proponiamo flessibilità oraria e smartworking per tutte le posizioni e possibilità di contratto part-time.

Per quanto riguarda i benefit sono a disposizione buoni spesa a fine anno come integrazione retributiva.

ORE DI SMARTWORKING	2023	2024	2025
Numero ore smart durante l'anno di riferimento	Omesso	1.734,0	1.941,0
Numero totale di ore lavorate	Omesso	11.536,0	13.724,5
% smartworking	Omesso	15%	14%

Fonte: Retribuzione: buste paga 2025. Smartworking: registro presenze/busta paga (archivio HR).



7.3 FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

La nostra formazione è organizzata su tre livelli distinti che si completano: il piano formativo strutturato, il programma Brain Up e le occasioni di trasferimento di conoscenza interno. Il primo risponde alle esigenze tecniche e normative dell'organizzazione, il secondo risponde alle aspirazioni di crescita individuale di ciascun collaboratore, il terzo all'esigenza di garantire ai clienti un servizio completo da parte di tutto il team con una visione a 360 gradi di tutti i temi di compliance trattati dall'azienda.

Il piano formativo annuale viene costruito raccogliendo i desiderata formativi di ogni collaboratore, integrando le richieste individuali con le esigenze tecniche dell'organizzazione

e con gli aggiornamenti normativi rilevanti per l'anno. Nel 2025 la formazione tradizionale si distribuisce su nove aree tematiche, con una prevalenza, coerente con il core business di Heiko, delle aree Safety, Sistemi di gestione e Innovazione Tecnologica.

Il dettaglio per area tematica evidenzia come la formazione femminile sia significativamente più alta in termini assoluti, con una composizione per aree che riflette le specializzazioni prevalenti nei due gruppi; in particolare, gli uomini hanno approfondito tematiche relative alla sicurezza macchine in coerenza con la crescita del servizio di consulenza.

AREA TEMATICA	ORE TOTALI		MEDIA H/PP	
	F	M	F	M
Ambiente	1	—	0,19	—
Amministrazione	20	—	3,72	—
Comunicazione	5	5	0,93	1,06
GDPR	6	5	1,12	1,06
Innovazione Tecnologica	27	16,5	5,02	3,50
IT	18	11	3,35	2,34
Macchinari	—	12	—	2,55
Parità di Genere	13	11	2,42	2,34
Safety	132	31	24,54	6,58
Sistemi	189	66,5	35,13	14,12
TOTALE	411	158	76,4	33,5

Nota: le medie sono calcolate sulle ULA effettive del periodo (F: 5,38; M: 4,71). I dati della presente tabella comprendono solo la formazione tradizionale; le ore Brain Up sono rendicontate separatamente.

Brain Up rappresenta una delle iniziative più innovative del nostro approccio alla crescita delle persone. Avviato negli ultimi mesi del 2024, il progetto mette a disposizione di ciascun collaboratore un budget annuale di 100 ore da dedicare all'approfondimento autonomo di temi di interesse legati alla propria figura professionale.

Nel 2025, primo anno di piena applicazione dell'iniziativa, sono state registrate complessivamente 774,5 ore di formazione Brain Up, rispetto alle 126 ore rilevate nel 2024. L'incremento è riconducibile sia all'estensione del programma all'intero anno sia alla crescita del team e al progressivo consolidamento di questa modalità di apprendimento all'interno dell'organizzazione.

Il risultato conferma la volontà delle nostre

persone di investire tempo e attenzione nello sviluppo continuo delle proprie competenze, contribuendo ad alimentare una cultura aziendale fondata sulla curiosità, sulla responsabilità individuale e sull'apprendimento costante.

Nel 2025 è stato avviato un percorso di formazione sull'Intelligenza Artificiale, progettato per portare il 100% del personale a un presidio consapevole degli strumenti AI applicati alla consulenza. Il programma si completerà nel 2026. L'AI sta cambiando il modo in cui si fa consulenza, e abbiamo scelto di affrontare questo cambiamento con formazione e presidio culturale.

FORMAZIONE (ORE)	2023	2024	2025
Formazione da piano — totale	889	540	569
di cui: ore pro-capite maschili	128,4	64,0	33,5
di cui: ore pro-capite femminili	103,9	55,9	76,4
Brain Up (sviluppo autonomo) — totale	-	126 (avvio)	774,5

Fonte: Formazione tradizionale: registri di formazione firmati dai partecipanti e attestati rilasciati dagli enti erogatori (archivio HR). Ore Brain Up: registro autonomo per dipendente con indicazione attività svolta (archivio HR).



brain^{up!}

774,5

Tot.ore di formazione Brain Up

Non è un numero sulla formazione, è un numero sulla fiducia che diamo alle nostre persone.

ORE FORMAZIONE MEDIE PRO-CAPITE PER GENERE

MASCHILE 76,4

FEMMINILE 33,5

7.4 SALUTE SICUREZZA SUL LAVORO

Per il terzo anno consecutivo, registriamo zero infortuni sul lavoro, zero decessi e zero malattie professionali. Il risultato è particolarmente significativo perché il team include professionisti che svolgono attività di sopralluogo e consulenza in ambienti produttivi, cantieri, impianti industriali, laboratori, con esposizione a rischi tipici dei settori che supportiamo. La cultura della sicurezza non si pratica solo con i clienti:

si pratica prima di tutto all'interno.

Nel 2025 sono state avviate iniziative per migliorare il comfort ergonomico delle postazioni come poggiapiedi, supporti monitor per tutte le postazioni e una valutazione della riorganizzazione degli spazi interni. Il monitoraggio della soddisfazione sul tema ergonomia è previsto con obiettivo dell'80% di giudizi positivi entro il 2026.

0

Infortuni registrabili
Terzo anno consecutivo

0

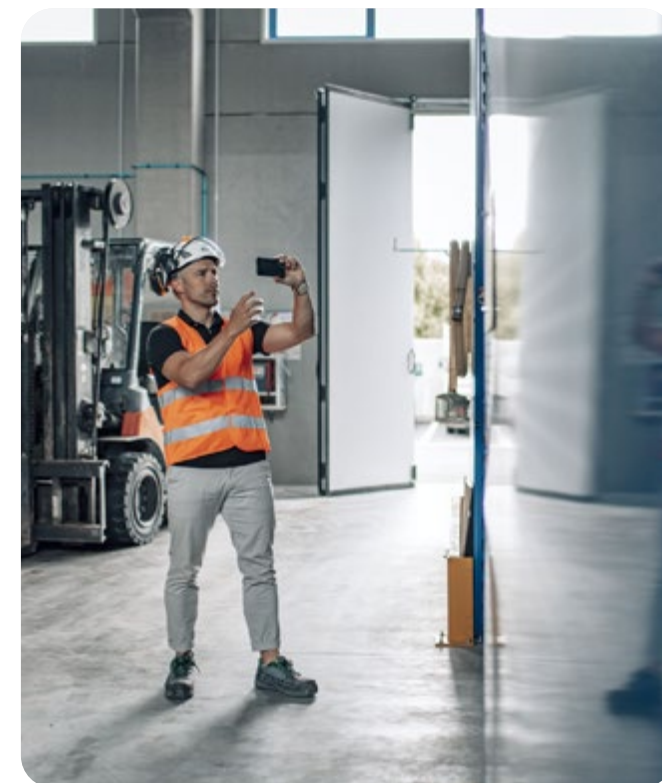
Decessi per infortuni /
malattie professionali

0

Malattie professionali
denunciate

Fonte: Infortuni: registro infortuni INAIL e denunce 2025 (nessuna). Malattie professionali: archivio medico competente (nessuna denuncia).

Nel 2025 abbiamo condotto per la prima volta la Valutazione del Rischio Violenza e Molestie ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81/2008, integrando i riferimenti della Convenzione ILO n. 190/2019 e degli standard UNI/PdR 125:2022 e UNI EN ISO 45003:2021. La metodologia combina una lista di controllo oggettiva sul contesto organizzativo con un'indagine soggettiva anonima somministrata a tutto il team. I risultati, analizzati per cinque gruppi omogenei, restituiscono un livello di rischio accettabile per tutti i gruppi, senza criticità di rilievo. È la misura di un ambiente in cui le persone si sentono al sicuro e che teniamo sotto osservazione perché vogliamo che rimanga tale.



7.5 DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

La certificazione UNI/PdR 125:2022, mantenuta nel 2025, è il presidio organizzativo strutturale di Heiko sul tema della diversità e inclusione. Non è un certificato appeso in bacheca: è un sistema di gestione vivo, con indicatori monitorati periodicamente, un Comitato Guida che si riunisce regolarmente e un processo annuale di verifica da parte di un ente terzo accreditato.

Il Comitato Guida per la parità di genere è composto con criterio paritario e ha il mandato di monitorare l'applicazione della policy, ricevere e gestire le segnalazioni, proporre azioni di miglioramento e produrre il report annuale.

Nel 2025 il Comitato non ha ricevuto segnalazioni, che viene sempre interpretato con cautela, sapendo che l'assenza di segnalazioni non è necessariamente equivalente all'assenza di problemi.

Le politiche di conciliazione vita-lavoro includono: smartworking strutturale per il 100% delle posizioni (14,1% delle ore lavorate nel 2025), flessibilità oraria individuale, contratti part-time disponibili su richiesta, informativa strutturata sui congedi parentali per uomini e donne.



7.6 LA VITA AZIENDALE: QUELLO CHE NON FINISCE NEI KPI

Ci sono cose che tengono insieme un'organizzazione e che non si misurano facilmente. La qualità delle relazioni interne. Il piacere di lavorare insieme. La capacità di ridere di sé stessi. La volontà di essere presenti anche quando non è strettamente necessario.

Investiamo consapevolmente in queste dimensioni, perché sappiamo che la coesione di un team orizzontale non è automatica: si costruisce, si mantiene, si cura.

Nel 2025 la vita aziendale è stata densa di momenti significativi:



LE RIUNIONI MENSILI DEL TEAM

diventate nel 2024 appuntamenti fissi con cadenza regolare, non solo per condividere i numeri dei progetti ma per confrontarsi su problemi, idee, direzione. L'obiettivo di 11 board all'anno previsto dal piano strategico aziendale è stato raggiunto. Inoltre, nel corso del 2025 ne è stata estesa la durata e il raggio d'azione: una volta ogni due mesi dedichiamo la giornata intera a questa condivisione, inserendo dei momenti di trasferimento di conoscenze e uno spazio per comunicazioni extra progettuali, inerenti alla vita aziendale.





LA GITA AZIENDALE A GARDALAND (MAGGIO 2025):

una volta all'anno l'azienda organizza una gita. La scelta di cosa fare viene assegnata di volta in volta a un collega diverso. Quest'anno, per la gioia di tutti, Andrea ha scelto Gardaland. Tutti presenti, clima perfetto e nessun ferito. La squadra azzurra, la squadra lilla e la squadra arancio hanno cominciato la loro gara. Gara che si è conclusa con altre prove svolte nei board seguenti. L'impegno di tutti i partecipanti è stato notevole. Ci siamo divertiti ed è stato un importante momento di team-building.



LA GRIGLIATA ESTIVA CON LE FAMIGLIE

momento ormai tradizionale del calendario Heiko, in cui l'organizzazione apre le sue porte alle famiglie dei collaboratori. Non è un evento di rappresentanza: è un momento di comunità.



LA CENA DI NATALE

con il rituale condiviso delle "tre cose che ci hanno reso felici", personalmente e professionalmente. Un momento di bilancio collettivo che chiude l'anno con gratitudine.



IL QUINTO ANNIVERSARIO AL BLUENERGY STADIUM (OTTOBRE 2025)

155 partecipanti: i nostri business partner, family & friends e ovviamente tutto lo staff di Heiko. Un evento aperto agli stakeholder che ha dato voce concreta al concetto di comunità allargata che costruiamo nel tempo. Abbiamo festeggiato il nostro 5° compleanno con lo spettacolo "Ribelli" con Federico Buffa, Marco Caronna e Valter Sivilotti, che racconta i diseguali, gli inadeguati al quieto vivere, gli inespliciti, quelli che, pur seguendo le regole del gioco, hanno usato il gioco per scrivere nuove regole. Ribelli perché, convinti del proprio valore e della propria etica, che hanno fatto scelte in contrasto con la massa, con il credere comune, con il quieto vivere, ed hanno portato avanti il proprio pensiero ed il mondo, poi, ha dato loro ragione. Un po' quello che cerchiamo di fare anche noi in Heiko... nel nostro piccolo, con molta fatica, ma con molto piacere perché ci crediamo sul serio!

Cinque anni.
Non festeggiamo perché siamo arrivati da qualche parte.
Festeggiamo perché abbiamo imparato a restare in movimento e a farlo insieme.



L'ORBITA CHE GENERIAMO INTORNO A NOI

8.

CLIENTI, FORNITORI,
COMUNITÀ E TERRITORIO

Il valore che creiamo non si ferma ai confini dell'azienda. Si propaga verso i clienti che diventano più resilienti, verso i fornitori con cui costruiamo relazioni durature, verso il territorio che ci ospita. Questa propagazione non è un effetto collaterale: è la ragione per cui esistiamo.

SASSO

Un sasso non muove solo il punto in cui cade.
Muove tutta l'acqua intorno.

8.1 I CLIENTI

Nel 2025 abbiamo servito circa 180 organizzazioni clienti, distribuite prevalentemente nel Nord-Est italiano, ma con progetti in tutto il territorio nazionale. La base clienti comprende PMI private di diversi settori (manifattura, logistica, edilizia, servizi, ecc.), enti pubblici locali, grandi imprese con presenza multi-sito e organizzazioni del terzo settore. Questa diversificazione settoriale è il risultato di un posizionamento come partner multidisciplinare della compliance integrata, capace di portare valore in contesti molto diversi grazie alla trasversalità delle competenze.

La qualità del servizio è presidiata dal sistema ISO 9001, che prevede processi strutturati di controllo qualità, gestione delle non con-

formità, monitoraggio della soddisfazione del cliente. In questo contesto, per ogni progetto viene individuato un Project Manager dedicato, che coordina le attività e rappresenta il riferimento unico per il cliente fino alla conclusione della commessa.

L'ampliamento dell'offerta verso nuovi servizi come BIM, NIS2, EPD, Carbon Footprint e Bilanci di Sostenibilità non è stato una semplice ampliamento dell'offerta, ma la risposta coerente all'evoluzione del contesto normativo europeo e alle esigenze dei clienti, sempre più orientati verso un interlocutore unico capace di gestire la complessità trasversale della compliance contemporanea.



Il 13 agosto 2025, al Bluenergy Stadium di Udine, si è giocata la Supercoppa UEFA tra PSG e Tottenham, il più grande evento sportivo mai ospitato in Friuli Venezia Giulia. Eravamo lì, scelti come partner dalla FIGC per gestire la sicurezza e la compliance organizzativa in tutte le fasi di preparazione a quella storica serata. Era un posto dove non ci aspettavamo di essere, ma dove la nostra competenza si è dimostrata utile.

8.2 I FORNITORI E LA CATENA DEL VALORE

Costruiamo la nostra catena del valore su un principio preciso: preferire relazioni durature a forniture spot, e selezionare i partner non solo per competenza tecnica ma per allineamento valoriale. Questa filosofia ha un costo operativo (la selezione rigorosa richiede tempo) e un valore strategico: i partner che conoscono Heiko in profondità lavorano meglio e generano più valore per i clienti finali.

Abbiamo costruito nel tempo rapporti di collaborazione stabili e continuativi con i nostri fornitori strategici, consolidando partnership che, in molti casi, ci accompagnano fin dalla nascita. Una continuità che riflette un approccio fondato su fiducia reciproca, affidabilità operativa e condivisione degli obiettivi di crescita. In coerenza con questo approccio, ab-

biamo avviato un percorso di ulteriore formalizzazione dei principi che guidano le relazioni con i partner commerciali all'interno del nostro Codice Etico. L'obiettivo è rendere esplicite e strutturate le aspettative che già orientano le relazioni commerciali: trasparenza, rispetto degli impegni, assenza di pratiche anticoncorrenziali e attenzione agli impatti sociali e ambientali. Il completamento del percorso è previsto entro il 2026.

Il 56% degli acquisti aziendali (escluso il costo del lavoro) proviene da fornitori locali: un dato che riflette la preferenza sistematica per la filiera corta. Nessuna situazione di debiti verso fornitori oltre scadenza da segnalare, che conferma la gestione puntuale delle condizioni di pagamento.

56%

Acquisti provenienti da fonti locali

Un dato che riflette la preferenza sistematica per la filiera corta

0

Pagamenti oltre la scadenza

Gestione puntuale delle condizioni di pagamento



8.3 LA COMUNITÀ LOCALE

Il nostro radicamento nel territorio non è una dichiarazione di marketing: è una pratica quotidiana che portiamo avanti tramite donazioni e sponsorizzazioni ad associazioni sportive del territorio.

Una comunità non cresce soltanto grazie alle imprese che producono valore economico. Cresce quando le organizzazioni scelgono di condividere una parte delle proprie risorse, delle proprie competenze e della propria attenzione con ciò che le circonda. Per questo abbiamo scelto di sostenere iniziative molto diverse tra loro: alcune dedicate allo sport, altre alla cultura, altre ancora all'inclusione sociale

e alla formazione. Hanno destinatari differenti, ma un elemento comune: investire nelle persone e contribuire a rendere il territorio un luogo più ricco di opportunità.

Per una realtà delle nostre dimensioni non si tratta di grandi numeri. Si tratta di continuità. Preferiamo instaurare relazioni che durino nel tempo piuttosto che interventi episodici, perché crediamo che il valore sociale si costruisca con costanza, proprio come accade per le relazioni con clienti, collaboratori e partner.

Nel corso del 2025 questo impegno si è tradotto nelle iniziative riportate di seguito.



SOCIALE

Abbiamo continuato la collaborazione con "I bambini delle fate" che, anche grazie al nostro contributo, è riuscita a portare avanti per un altro anno l'iniziativa di inclusione "La Banca del Tempo Sociale" in collaborazione con la cooperativa Hattiva Lab. Il progetto permette a giovani con disabilità di fare amicizia con coetanei del territorio, creando occasioni di socializzazione e crescita.



ARTE

Abbiamo contribuito come mecenate al sostegno delle attività 2025 dell'Accademia Musicale Naonis di Pordenone, che abbiamo scelto di sostenere in quanto anch'essa, a sua volta, opera con l'intento di arricchire il territorio del Friuli Venezia Giulia, valorizzando le numerose risorse artistiche e naturalistiche ed offrendo ai giovani compositori l'opportunità di collaborare con un'orchestra esperta.



SPORT

Abbiamo sponsorizzato realtà sportive del territorio a diversi livelli. Nello specifico l'Udinese Calcio (campionato italiano di serie A), l'Associazione Sportiva Dilettantistica Libertas Pallacanestro di San Daniele del Friuli (Bull Dogs San Daniele) per sostenere in particolare il loro settore giovanile ed infine un piccolo, ma ormai rituale contributo, all'ASD Adorgnano che partecipa al Campionato Amatori della Lega Calcio del Friuli Collinare.



PROGETTI FORMATIVI

Abbiamo collaborato con lo IAL di Trieste per la realizzazione del corso "Tecnico della sicurezza e salute sul lavoro" che è stato svolto a cavallo tra il 2024 e il 2025, fornendo docenti e materiale didattico. Abbiamo ospitato per 5 mesi uno studente del corso di laurea di Digital Management dell'Università Ca' Foscari di Venezia per un percorso di tirocinio con l'obiettivo di individuare le potenziali applicazioni dell'Intelligenza Artificiale in ambito aziendale e condividere competenze pratiche sull'utilizzo di strumenti AI per affrontare problematiche aziendali concrete e implementazioni specifiche.

Fonte: fatture fornitori: I bambini delle fate, Accademia Musicale Naonis, Udinese Calcio, ASD Libertas Pallacanestro San Daniele e ASD Adorgnano. Convenzione Ca' Foscari, progetto formativo tirocinante.

LA DIREZIONE DELLA ROTAZIONE

STRATEGIA, PIANO DI SOSTENIBILITÀ
E OBIETTIVI 2026

Un piano di sostenibilità vale se viene rendicontato con onestà, non solo nelle cose fatte bene, ma anche in quelle non ancora completate e in quelle rimaste indietro, con le motivazioni reali. Questa sezione fa esattamente questo.

9.

STELLA POLARE

La Stella Polare non guida il cammino.
Offre un punto da cui orientarsi.

9.1 LA SOSTENIBILITÀ COME SCELTA STRUTTURALE

La sostenibilità in Heiko non è un progetto separato dalla gestione ordinaria: è il modo in cui gestiamo. Questa integrazione non è retorica: si manifesta concretamente su quattro livelli che si rinforzano a vicenda.

A livello costitutivo, la forma di Società Benefit impone la persecuzione delle finalità di beneficio comune come parte integrante dell'oggetto sociale, con obbligo di rendicontazione annuale. Non è una scelta che può essere revocata dalla direzione: è scritta nello statuto e richiede la delibera dell'assemblea per essere modificata.

A livello strategico, l'analisi di doppia materialità orienta le scelte di investimento, lo sviluppo dei servizi e le politiche interne. I temi materiali non sono decorativi: sono i criteri con cui valutiamo le decisioni importanti.

A livello operativo, il Piano di Sostenibilità articola gli obiettivi ESG in azioni concrete con indicatori misurabili, responsabili nominati e scadenze precise.

A livello di offerta, i servizi ESG, Carbon Footprint e Bilanci di Sostenibilità che eroghiamo ai clienti moltiplicano il nostro impatto positivo ben oltre i confini organizzativi di Heiko.



9.2 PIANO DI SOSTENIBILITÀ: STATO DI AVANZAMENTO 2025

La tabella seguente riporta lo stato di avanzamento di tutte le attività previste. Le attività con ● sono state completate o sostanzialmente raggiunte.

L'attività con ○ non è stata raggiunta e pertanto è stata riprogrammata per il 2026.

AREA / ATTIVITÀ	INDICATORE / TARGET	STATO 2025
Certificazioni UNI/PdR 125, ISO 9001 e modello 231	Mantenimento	● Raggiunto
Smartworking e flessibilità oraria	100% dipendenti	● Mantenuto
Printreleaf attivo	Contratto mantenuto	● Mantenuto
Cybersecurity (VPN, firewall, access control)	Misure attive	● Raggiunto
Gender pay gap	<5%	● Raggiunto
Sistema segnalazioni violenze/molestie	n. segnalazioni risolte/n. segnalazioni ricevute = 1	● Raggiunto
Durata partnership fornitori strategici	≥3 anni	● Raggiunto
Board mensili team	11 board/anno	● Raggiunto
Team building	Almeno 2 eventi	● Raggiunto
Richiesta dei desiderata formativi di tutto il personale	Soddisfazione di almeno 80% delle richieste	● Raggiunto
Supportare sport, cultura e sociale	Almeno 1 attività	● Raggiunto
Scope 1 e 2	Calcolo e monitoraggio	● Raggiunto
Brain Up	Disponibilità di 100 ore a dipendente	● Raggiunto
Eventi rivolti agli stakeholders in tema ESG	1 evento anno	○ Non raggiunto - riprogrammato

LEGENDA

- RAGGIUNTO ○ NON RAGGIUNTO - RIPROGRAMMATO

9.3 OBIETTIVI 2026

Un'organizzazione rimane in equilibrio solo se continua a correggere la propria traiettoria. Per questo il Piano di Sostenibilità non è un elenco di attività da completare, ma uno strumento di gestione che accompagna l'evoluzione dell'azienda nel tempo.

Gli obiettivi del 2026 nascono da tre elementi: i risultati raggiunti nel 2025, le attività riprogrammate perché richiedono tempi più lunghi e le nuove priorità emerse dall'evoluzione del contesto normativo e dall'analisi di doppia materialità. Alcuni impegni vengono quindi confer-

mati, perché rappresentano presidi permanenti del nostro modo di operare; altri introducono nuove sfide, coerenti con la crescita dell'organizzazione e con il percorso di miglioramento continuo che abbiamo scelto di intraprendere.

La tabella seguente sintetizza le principali priorità del prossimo esercizio. Per ciascun obiettivo abbiamo individuato un risultato atteso e un indicatore di monitoraggio, così da poter rendicontare nel prossimo Bilancio di Sostenibilità non soltanto ciò che avremo realizzato, ma anche il percorso seguito per arrivarci.

AREA	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	SDGs	TARGET
E	Formazione interna ESG	Porteremo la cultura della sostenibilità dentro l'organizzazione in modo strutturato: formeremo tutto il team sui temi delle emissioni, del risparmio energetico, della gestione dei rifiuti e dei rischi climatici legati alle trasferte. Non per adempimento, ma perché chi lavora in Heiko deve capire prima di tutto il proprio impatto.	4 13	100% dipendenti
E	Avvio misura Scope 3	Abbiamo identificato le categorie di Scope 3 potenzialmente rilevanti per la nostra attività. Nel 2026 avvieremo la misurazione delle prime due, costruendo la base metodologica per estendere la copertura negli anni successivi.	13 17	2 categorie
E	Clausola sostenibile nei contratti	Introdurremo nei contratti commerciali una clausola che privilegi, ove compatibile, l'utilizzo di riunioni da remoto in sostituzione degli spostamenti in auto. Un impegno contrattuale che traduce in pratica la riduzione delle emissioni di Scope 1.	12 13	Integrazione contratto commerciale
E	Alveare biologico	Adotteremo un alveare biologico: un gesto concreto a favore della biodiversità locale e della cultura della responsabilità ambientale che portiamo anche fuori dai confini dell'organizzazione.	15	Adozione
S	Formazione AI	L'intelligenza artificiale sta cambiando il modo in cui si fa consulenza. Nel 2026 completeremo il percorso avviato nel 2025 per portare il 100% del personale a un presidio consapevole degli strumenti AI, con formazione strutturata e spazio per la sperimentazione guidata.	4 8	100% dipendenti

AREA	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	SDGs	TARGET
S	Colloquio strutturato sviluppo annuale	Istituiremo un colloquio annuale di valutazione e sviluppo per ciascun dipendente: uno spazio dedicato ad analizzare le attività svolte, le competenze acquisite e le prospettive di crescita. Non una formalità: uno strumento di ascolto e orientamento.	8	1 per dipendente
S	Iniziativa rivolte al benessere psico-fisico	Struttureremo almeno un'iniziativa dedicata al benessere delle nostre persone, nelle sue dimensioni fisiche e psicologiche. Perché un team che sta bene lavora meglio, e prendersi cura di chi lavora in Heiko non è un extra: è parte di come gestiamo l'organizzazione.	3 8	Min. 1/anno
S	Informativa congedi parentali	Renderemo strutturata e sistematica l'informativa sui congedi parentali, rivolta in modo esplicito sia alle donne che agli uomini. Perché la cura non è una questione di genere.	5 8	Informazione
S	Charity Policy aziendale	Definiremo criteri trasparenti per la selezione delle iniziative sociali, culturali e ambientali che sosteniamo. Le donazioni e le sponsorizzazioni che facciamo meritano lo stesso rigore metodologico che applichiamo al resto.	10 17	Redazione
G	Capitolo fornitori nel Codice Etico	Integreremo il Codice Etico con un capitolo dedicato ai fornitori, rendendo esplicite le aspettative che già orientano le nostre relazioni: trasparenza, rispetto degli impegni, attenzione agli impatti sociali e ambientali.	12 16	Redazione capitolo
G	Sistema documentale integrato clienti	Progetteremo una libreria strutturata di modelli documentali modulari per i sistemi di gestione che sviluppiamo presso i clienti. Più coerenza metodologica, aggiornamento normativo continuo, meno lavoro ridondante.	9 17	Predisposizione documenti
G	Nuovo gestionale integrato (amministrativo e settore consulenza)	Selezioneremo e implementeremo un gestionale amministrativo e commerciale integrato. Un investimento nell'efficienza dei processi interni che libera risorse per il lavoro che conta.	8 9	Presenza del gestionale
G	Heiko Horizon	Lanceremo 10 edizioni del magazine e rinnoviamo la presenza digitale: sito, newsletter, canali social. Abbiamo cose da dire sui temi ESG e compliance: Heiko Horizon è il modo in cui scegliamo di dirle.	3 4 5 12 13 17	10 edizioni del magazine

LEGENDA

E AMBIENTALE S SOCIALE G GOVERNANCE

CIÒ CHE LA ROTAZIONE PRODUCE

10.

RELAZIONE DI IMPATTO —
SOCIETÀ BENEFIT (L. 208/2015)

Essere una Società Benefit
significa scegliere di essere
giudicati anche su ciò che
generiamo per gli altri, non solo
per noi stessi.

FRUTTO

Un frutto non nasce all'improvviso.
È il risultato di una stagione

10.1 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Legge 208/2015 ha introdotto nell'ordinamento italiano la categoria delle Società Benefit: società che nell'esercizio di un'attività economica perseguono, oltre allo scopo di profitto, una o più finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente. Abbiamo adottato questa qualifica nel dicembre 2022, modificando il nostro statuto. Contestualmente, abbiamo nominato una Responsabile di Impatto, la collega Megan, con il compito di sovrintendere al perseguimento degli obiettivi di beneficio comune, coordinare la redazione della relazione annuale e garanti-

re la coerenza tra dichiarazioni statutarie e pratiche operative.

La valutazione dell'impatto viene condotta con il supporto metodologico del B Impact Assessment (BIA) di B Lab, strumento di misurazione standardizzato e comparabile che valuta le performance su cinque aree: Governance, Lavoratori, Comunità, Ambiente, Clienti. L'utilizzo del BIA come riferimento metodologico è stata una scelta ragionata: fornisce un benchmark internazionale che consente di collocare la performance di Heiko in un contesto più ampio e di monitorare il miglioramento nel tempo.



10.2 IL B IMPACT SCORE 2025

Nel 2025 il nostro B Impact Score ha totalizzato 80,5 punti, raggiungendo la soglia di 80 punti richiesta per la certificazione B Corp. Questo risultato non era l'obiettivo primario dell'anno: è la conseguenza naturale delle scelte organizzative fatte nel tempo, l'adozione del Modello 231, la certificazione UNI/PdR 125, il sistema ISO 9001, le iniziative di conciliazione di vita-lavoro, l'investimento in formazione, il supporto alla comunità locale. Non lo abbiamo pianificato: lo abbiamo costruito, giorno per giorno.



Fonte: B Impact Score: report ufficiale B Impact Assessment v1.6.

10.3 LE QUATTRO FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE

INNOVAZIONE SOSTENIBILE

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.



BENESSERE DELLE PERSONE E DELLA COMUNITÀ

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.



10.4 IL VALORE GENERATO PER GLI STAKEHOLDER

L'impatto di Heiko si propaga attraverso cinque cerchi concentrici di stakeholder:

PER LA COMUNITÀ

Donazioni a organizzazioni del terzo settore per €5.001, sponsorizzazioni sportive locali, collaborazioni con istituti formativi, iniziative di volontariato, contributo allo sviluppo economico locale attraverso l'occupazione e acquisti da fornitori locali >50% del totale.

PER L'AMBIENTE

Impronta carbonica misurata e rendicontata, impegno sulla mobilità sostenibile, energia elettrica 100% da rinnovabili, compensazione emissioni da stampa attraverso Printreleaf.



10.5 AREE DI MIGLIORAMENTO

Essere una Società Benefit significa anche questo: guardare senza sconti alle cose che non hanno funzionato come volevamo.

Le emissioni di Scope 1 sono cresciute. Lo sappiamo, lo misuriamo e lo rendicontiamo con trasparenza, perché nascondere sarebbe in contraddizione con tutto ciò che facciamo. Alcune azioni sul fronte della comunicazione esterna e della trasmissione della cultura della sostenibilità verso gli stakeholder sono state ri-programmate: in cinque anni siamo passati da tre a dodici persone, con una base clienti che è cresciuta nella stessa proporzione, e fare in

modo che la struttura evolvesse senza perdere la qualità del servizio ha richiesto, e richiede ancora, una quota significativa di energia e attenzione.

Non ci nascondiamo dietro la crescita. Ma la crescita è reale, e gestirla bene è già, a suo modo, un atto di responsabilità. Tutto quello che non abbiamo ancora fatto è nella lista di lavoro del 2026, con scadenze precise e responsabili nominati. L'impegno non è mai mancato: è la capacità di fare tutto insieme che si costruisce nel tempo.



LA PROVA CHE LA RUOTA GIRA

11.

TAVOLA DI RENDICONTAZIONE
VSME — INDICATORI 2025

Una lettura trasversale degli indicatori VSME EFRAG (Opzione B), che collega i dati rendicontati ai requisiti dello standard e alle sezioni del Bilancio, facilitandone la consultazione e la verifica.

IMPRONTA

Un'impronta non racconta un istante.
Racconta un passaggio.

11.1 MODULO GENERALE B1, B2, C1, C2

PAR. VSME	KPI / INFORMAZIONE	VALORE 2025	CAP.
B1 §24a	Opzione VSME adottata	Opzione B - Modulo Base + Modulo Com- prensivo	2.2
B1 §24b	Informazioni omesse	B6§35 - B7§38 – C3§54 (Scope 3)	2.3
B1 §24c	Base di rendicontazione	Individuale (non consolidata)	2.1
B1 §24d	Imprese figlie	<i>N/A — nessuna subsidiaria</i>	2.1
B1 §24e-i	Forma giuridica	S.r.l. Società Benefit	2.1
B1 §24e-ii	Codice NACE	70.20 — Consulenza gestionale	2.1
B1 §24e-iii	Stato patrimoniale (€)	479.966	2.2
B1 §24e-iv	Fatturato (€)	1.118.810	2.2
B1 §24e-v	Dipendenti ULA	10,09 (headcount: 11)	2.2 - 7.1
B1 §24e-vi	Paese / sede	Italia - Via Nazionale 130/c, Tavagnacco (UD)	2.1
B1 §25	Certificazioni sostenibilità	UNI/PdR 125:2022 ISO 9001:2015 Modello 231/2001	4.2
B2 §26	Pratiche e politiche di transizione	Vedi Cap. "La direzione della rotazione"	10
C1	Modello di business	Consulenza e formazione compliance/ESG	3.2
C1	Responsabile ESG	Megan Stefanutti (CHO) e Alta Direzione	10.1 - 13.2
C2	Politiche transizione (comprensivo)	Vedi Cap. "La direzione della rotazione"	10

11.2 MODULO AMBIENTE B3, B4, B5, B6, B7, C3, C4

PAR. VSME	KPI / INFORMAZIONE	VALORE 2025	CAP.
B3 §29	Consumo totale energia (MWh)	112,50	6.2
B3 §29a	di cui combustibili rinnovabili (MWh)	0	6.2
B3 §29a	di cui combustibili non rinnovabili (MWh)	102,70 (diesel autovetture)	6.2
B3 §29b	di cui energia elettrica rinnovabile (MWh)	9,80	6.2
B3 §29b	di cui energia elettrica non rinnovabile (MWh)	0	6.2
B3 §30a	Emissioni Scope 1 (tCO ₂ eq)	27	6.2
B3 §30b	Emissioni Scope 2 (tCO ₂ eq)	3	6.2
B3 §31	Intensità GHG (tCO ₂ eq / €1.000 fattu- rato)	0,0268	6.2
B4 §32	Inquinanti in aria/acqua/suolo	<i>NON APPLICABILE — nessuna autorizzazio- ne AUA/AIA</i>	-
B5 §33	Siti in aree protette	<i>NON APPLICABILE — nessun sito in area protetta</i>	-
B6 §35	Prelievo idrico totale	<i>OMESSO — consumi condominiali non tracciati</i>	2.3
B7 §38	Rifiuti (kg) per tipologia	<i>OMESSO — solo rifiuti urbani senza traccia- tura</i>	2.3
C3	Obiettivi riduzione GHG	Baseline 2024; target 2026 in definizione	9.3
C4	Rischi climatici fisici	4 rischi identificati e valutati (P×I ²)	6.3

11.3 MODULO SOCIALE

B8, B9, B10, C5, C6, C7

PAR. VSME	KPI / INFORMAZIONE	VALORE 2025	CAP.
B8 §39	Dipendenti totali ULA	10,09 (headcount 11)	2.2 - 7.1
B8 §39a	ULA per tipo contratto	Indeterminato 8,42 Apprendistato 1,67	7.1
B8 §39b	ULA per genere	F: 5,38 (53%) M: 4,71 (47%)	7.1
B8 §40	Tasso di turnover	0% (nessuna uscita nel 2025)	7
B9 §41a	Infortuni	0	7.4
B9 §41b	Decessi per infortuni / malattie professionali	0	7.4
B10 §42a	% dipendenti sopra salario minimo CCNL	100%	7.2
B10 §42b	Gender pay gap (%)	2%	7.2
B10 §42c	% dipendenti coperti da CCNL	100%	7.2
B10 §42d	Ore formazione tradizionale (totali)	569	7.3
B10 §42d	Ore formazione M (pro-capite)	33,5 h	7.3
B10 §42d	Ore formazione F (pro-capite)	76,4 h	7.3
B10	Ore Brain Up (sviluppo autonomo)	774,5 h totali	7.4
C5 §59	Leadership per genere	M: 2 (100%) F: 0 (0%)	4.1
C5 §60	Lavoratori non dipendenti	0	7.1
C6	Politica aziendale diritti umani	Non adottata formalmente; 231 e whistleblowing attivi	4.2
C7	Incidenti gravi diritti umani	0	4.3

11.4 MODULO GOVERNANCE

B11, C8, C9

PAR. VSME	KPI / INFORMAZIONE	VALORE 2025	CAP.
B11 §43	Condanne per corruzione attiva/passiva	0	4.3
B11 §43	Sanzioni per corruzione (€)	0	4.3
B11 §43	Segnalazioni per corruzione	0	4.3
C8	Ricavi da settori sensibili (fossili, armi, tabacco...)	NON APPLICABILE	-
C9	Composizione organo di governo — M	2 (100%)	4.1
C9	Composizione organo di governo — F	0 (0%)	4.1

TENERE IN ROTAZIONE

12.

Heiko nasce da un'idea di equilibrio. Non l'equilibrio come quiete, come punto fermo, come destinazione raggiunta. L'equilibrio come movimento continuo: la capacità di tenere insieme forze che tirano in direzioni diverse senza perdere la propria forma. È questo che significa. Ed è da questo principio che tutto il resto discende.

In cinque anni abbiamo imparato che l'equilibrio non si trova una volta per sempre. Si ricerca ogni giorno, in ogni scelta, in ogni relazione. Ogni valore che ci guida porta con sé il rischio della deriva: l'autonomia può diventare isolamento, la trasparenza può diventare controllo, la volontà di innovare può diventare dispersione. Tenere in equilibrio queste grandezze non è un esercizio teorico: è il lavoro quotidiano di un'organizzazione che ha scelto di essere consapevole di sé.

Il bilancio di sostenibilità 2025 porta il tema di tenere in rotazione non come metafora decorativa, ma come descrizione precisa di ciò che facciamo. Un giroscopio non sta in piedi perché è immobile: sta in piedi perché gira. La stabilità che cerchiamo non è quella di chi si ferma, ma quella di chi ha trovato il proprio ritmo e lo mantiene anche quando il contesto cambia, anche quando la crescita porta pressione, anche quando le risposte non arrivano tutte insieme.

Teniamo in rotazione cose che sembrano incompatibili: il rigore del metodo e il calore delle relazioni, la trasparenza sulle cose che non vanno e l'entusiasmo per quelle che vanno, la

crescita economica e la responsabilità verso chi ci sta intorno, la compliance come obbligo e come opportunità. Non sono contraddizioni da risolvere: sono tensioni da gestire. È in quella gestione che si riconosce chi siamo.

Questo bilancio non chiude un anno. Apre una conversazione. E ogni conversazione che conta inizia con la verità: quello che abbiamo fatto, quello che non siamo ancora riusciti a fare, e la direzione in cui stiamo andando. Senza sconti, senza retorica, con la stessa onestà che chiediamo a noi stessi ogni giorno.

Grazie a chi ha letto fino in fondo. Questo documento è per voi e per tutte le organizzazioni che, come noi, credono che fare impresa con responsabilità sia la strada più difficile e la più giusta.

Heiko S.r.l. Società Benefit
Compliant with the future.
Tavagnacco, 2026

La sostenibilità non è un traguardo.
È il nome che diamo al modo in cui
scegliamo di girare.



PIATTI CINESI

Un piatto non resta in equilibrio perché è fermo.
Resta in equilibrio perché continua a girare.

CRITERI APPLICATI

13.

COMPASSO
Un compasso non inizia dalla circonferenza.
Inizia dal centro.

13.1 STANDARD ADOTTATI

- VSME – EFRAG, dicembre 2024, Opzione B (Modulo Base + Comprensivo)
- GHG Protocol Corporate Standard
- B Impact Assessment v1.6 (B Lab)
- Legge 208/2015, art. 1, commi 376–384 (Società Benefit)

IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ È STATO SOTTOPOSTO A VALUTAZIONE DEL CEO E PUBBLICATO A GIUGNO 2026.

Il documento è disponibile sul nostro sito istituzionale.

Heiko S.r.l. Società Benefit
P.I. 03011200304

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

Responsabile d'impatto
Megan Stefanutti - CHO

www.heikosrl.it
info@heikosrl

