



People.
Engage.
Achievement.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023



INTRODUZIONE AL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ – LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Il Green Paper della Comunità Europea del 2001 stabilisce una definizione di Responsabilità Sociale:

“decisione volontaria di contribuire al progresso della Società e alla tutela dell’ambiente, integrando preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle operazioni aziendali e nelle integrazioni con gli Stakeholder”.

PEA SRL è da tempo attenta ai temi attinenti alla Sostenibilità.

L’azienda, infatti, ha adottato una serie di interventi che esulano i più stretti obblighi economici, fiscali, giuridici. Tutte le operazioni commerciali sono state integrate con valutazioni sulle questioni sociali, ambientali, etiche e i diritti umani in stretta collaborazione con gli stakeholders.

Le finalità aziendali sono state coniugate con i 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030 (SDG’s). L’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU. I Paesi si sono impegnati a raggiungere gli obiettivi entro il 2030.

L’Agenda ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – in un grande programma d’azione per un totale di 169 ‘target’ o traguardi.

Incoraggiare le imprese ad adottare pratiche sostenibili e ad integrare le informazioni sulla sostenibilità nei resoconti annuali è una delle finalità associate all’obiettivo per lo sviluppo sostenibile **n° 12** dell’Agenda 2030 “Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo”, obiettivo che, come azienda, abbiamo pertanto deciso di perseguire.

Abbiamo avviato una serie di progetti volti a ridurre l’impatto dell’azienda sull’ambiente e a creare un contesto lavorativo inclusivo

- ⇒ Installazione di un impianto fotovoltaico in sede
- ⇒ Certificazione ISO 9001 e 14001
- ⇒ Inizio percorso per l’attuazione di politiche che mirano alla parità di genere in azienda
- ⇒ Adozione di un Codice Etico aziendale per promuovere Best Practice in tutti i contesti più rilevanti dell’attività di PEA.
- ⇒ Calcolo del Carbon Foot Print di PEA con conseguente adozione di misure a compensazione
- ⇒ Nel Bilancio di Sostenibilità PEA SRL intende presentare agli Stakeholder tali progetti, l’azienda e la sua capacità di creare valore.
- ⇒ Un confronto attivo e trasparente con gli Stakeholder per la costruzione di relazioni di fiducia con i diversi interlocutori è motivo di crescita per noi. Un modo per gettare le basi per una crescita condivisa con i Soci, i collaboratori, i dipendenti, gli azionisti, ma anche con tutto il mondo di relazioni che l’Azienda intrattiene in modo continuativo: composto da clienti, istituzioni, comunità locali, fornitori.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta quindi per noi la piattaforma fondamentale per comunicare le nostre prestazioni e il nostro impatto sulla sostenibilità.

Chi Siamo

Il Gruppo Pea, da circa 40 anni, è uno dei principali riferimenti internazionali per la progettazione, lo sviluppo e la produzione di giochi, sorprese, campagne e contenuti promozionali. Al servizio delle grandi insegne del largo consumo, del giocattolo e dell'editoria, produce oltre 300 milioni di pezzi ogni anno, per 68 brand di tutto il mondo.

Il Gruppo Pea, acronimo di *People Engage Achievement*, è composto da cinque branch che offrono servizi diversi e complementari tra loro:

- **Pea**, divisione storica che ha sviluppato il core business del gruppo, ponendola tra le più importanti realtà al mondo dedicata al settore delle promotion e dell'editoria, e specializzata in prototipazione e progettazione di progetti industriali innovativi.
- **Play Around**, toy company che dal 2020 si occupa di creare e sviluppare internamente nuovi giocattoli e nuove properties, messe a disposizione di distributori e retailer. Opera anche nel ruolo di Master Toy Licensor, costruendo linee su licenza, collectibles ed altri prodotti per i diversi canali di vendita.
- **Plooyo**, specializzata nella fornitura di soluzioni per l'e-commerce attraverso una piattaforma dedicata dove è possibile acquistare action figures, collezionabili e giochi da tavola.
- **P&P Asia Ltd**, divisione orientale del Gruppo Pea, con base a Hong Kong, specializzata nella gestione della qualità e della produzione per le categorie merceologiche supportate dal Gruppo.
- **Kintana**, il nuovo digital competence center, lanciato nel 2022, che sviluppa progetti innovativi e soluzioni phygital per rendere smart i prodotti fisici, tramite un link proprietario che interagisce con i devices digitali.

Nel 2019 il Gruppo ha avviato un processo di riorganizzazione aziendale, denominato **ROAD TO 2025**, il cui scopo è la **valorizzazione dell'expertise dello staff** e la definizione di un modello di sviluppo delle competenze anche attraverso un organigramma funzionale sempre più verticale.

Nel 2022, è stata sviluppata la nuova brand identity che ha rivalorizzato l'originaria denominazione Pea con l'abbandono del naming "& Promoplast", coerentemente alle politiche green e di solidarity sourcing già adottate da tempo in tutte le aree di produzione.

Con questo nuovo assetto il Gruppo Pea opera attualmente sul mercato internazionale con quattro unità di business specializzate:

- **Promotion & Loyalty**, progettazione e realizzazione di campagne promozionali e programmi fedeltà.
- **Collectible & Kiosk**, partwork e progetti editoriali multicanale per i maggiori player internazionali.
- **Toys & Licensing**, creazione di linee innovative di giocattoli e distribuzione di prodotti su licenza.
- **Innovative Projects**, soluzioni innovative e tecnologiche on demand per supportare brand leader nella creazione di prodotti unici in coerenza con le nuove tendenze di rispetto sociale e ambientale.

La nuova area **Phygital**, dedicata alla produzione di contenuti digitali e alla customizzazione della user experience, sfruttando tutte le potenzialità dei dati e dell'intelligenza artificiale genera nuovi contenuti sempre più personalizzati. L'unità di riferimento per lo sviluppo è composta dallo staff di Kintana, il digital competence center di Pea.

I servizi digitali sviluppati dall'azienda comprendono anche una piattaforma proprietaria dedicata alla profilazione dei clienti finali e all'aumento del valore della relazione utente-beneficiario.

Il **Gruppo Pea** viene fondato a **Torino** nel **1983**, con il nome di Produzioni Editoriali Aprile S.r.l., e in poco tempo riesce ad affermarsi nel settore dell'editoria scolastica per bambini. Negli stessi anni, nasce il comparto promozionale che con la collaborazione della multinazionale Unilever si orienta alla produzione di grandi volumi nell'ambito dell'in-pack, arrivando a sviluppare progetti legati al personal/home care e producendo oltre 200 milioni di pezzi all'anno.

Negli anni Ottanta l'azienda sbarca tra i primi operatori specializzati nel Far East e diviene, da lì a poco, leader nella produzione in Estremo Oriente, intensificando le collaborazioni con molti brand del largo consumo con la produzione di gift promozionali divenuti iconici, per marchi come Cocolino, Mulino Bianco, Findus, Algida e Mr Day/Parmalat, costruendo un sistema certificato di produzione e controllo che verrà ripreso come standard da molti operatori successivamente.

Nel 1990 nasce in Italia Promoplast, azienda specializzata nello sviluppo di progetti industriali innovativi, che brevetta la "palla" dosatore per il detersivo; il nuovo shuttle destinato alla sostituzione del detersivo in polvere con quello liquido viene rilevato dalla Unilever, gruppo che investirà in un insediamento produttivo dedicato con una capacità produttiva annuale di oltre 200 milioni di pezzi.

A partire da metà anni 90 il Gruppo Pea diventa uno dei principali partner di Ferrero, contribuendo alla realizzazione di alcune delle più iconiche collezioni di personaggi per Kinder Sorpresa, con diverse centinaia di milioni di pezzi prodotti.

Il successo nel mondo delle edicole arriva nel 2004, quando si concretizzano le collaborazioni sui collezionabili e partwork per il mercato italiano e internazionale con RCS, DeAgostini, Eaglemoss, ed Hachette.

Nel 2011 la fusione tra le unità del gruppo porta alla nascita di Pea&Promoplast, una nuova realtà internazionale e multicanale, pensata per ottimizzare in un'unica società leader la distribuzione di sorprese per bambini e la creazione di campagne promozionali.

Il Gruppo si espande ulteriormente, nel 2015, con la creazione di P&P Asia Ltd, il ramo orientale dell'azienda destinato al controllo qualitativo e di gestione delle partnership produttive in Cina per le produzioni multicanale.

Nel 2019 viene lanciato il nuovo piano di sviluppo industriale, denominato ROAD TO 2025, che definisce la nuova vision del Gruppo e la suddivisione delle attività globali nell'assetto attuale. Nel 2021, il Gruppo Pea crea una business unit digitale per offrire servizi e2e ai suoi clienti, attraverso una piattaforma proprietaria dedicata alla promozione e alla vendita, offrendo un sistema di profilazione dei clienti finali e di attività di call to action che favorisce ed implementa la relazione tra utente e marchio.

L'ultimo miglio mancante tra brand e cliente finale è stato così colmato.

Perché la Sostenibilità è Importante per PEA SRL

Per PEA SRL, lo sviluppo etico e sostenibile rappresenta un impegno costante che abbraccia le dimensioni tecnologica, economica e sociale. Produciamo giocattoli che non solo portano gioia ai bambini, ma che sono anche sicuri e rispettosi dell'ambiente. Crediamo fermamente nell'importanza di una crescita sostenibile e, in quanto innovatori, ci impegniamo a contribuire in maniera significativa al raggiungimento dei 17 obiettivi definiti e promossi dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030.

Nel settembre 2015, i governi dei 193 Paesi membri dell'ONU hanno sottoscritto 17 Obiettivi Globali per lo Sviluppo Sostenibile. Il 2016 ha segnato l'inizio ufficiale dell'Agenda 2030, sancendo l'impegno collettivo per la loro completa realizzazione entro 15 anni. Questo ambizioso programma mira a garantire i diritti umani, porre fine alla povertà e alle disuguaglianze di genere, e impegnarsi per la protezione duratura del pianeta e delle sue risorse naturali, contrastando il cambiamento climatico. Gli obiettivi riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui - nessuno escluso - in un cammino di consapevolezza e impegno verso l'unica direzione possibile: quella della sostenibilità.

Per PEA SRL, leader nella progettazione e produzione di giochi e sorprese promozionali, lo sviluppo etico e sostenibile non è solo un obiettivo, ma una responsabilità intrinseca. Crediamo fermamente che ogni prodotto che produciamo debba non solo portare gioia, ma anche riflettere il nostro impegno verso un futuro migliore e più sostenibile. La nostra adesione agli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite è una testimonianza del nostro impegno a lungo termine verso la sostenibilità.

PEA SRL è impegnata a sviluppare e produrre giocattoli innovativi che contribuiscano a rendere il nostro mondo più sostenibile e ha intrapreso azioni concrete per raggiungere gli obiettivi comuni dell'Agenda 2030. Per promuovere questi temi, nel 2023 è stato fondato il Comitato ESG, un gruppo di lavoro interdisciplinare avviato per rafforzare le attività a sostegno dello sviluppo sostenibile dell'Azienda.

Nota Metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità di PEA SRL per l'anno 2023 è stato redatto seguendo le linee guida del Global Reporting Initiative (GRI) Standards, uno degli standard internazionali più diffusi per la rendicontazione della sostenibilità. Questo documento rappresenta il nostro impegno a comunicare in modo trasparente le performance aziendali in ambito economico, ambientale e sociale.

Perimetro di Rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione comprende tutte le attività svolte da PEA SRL nel corso del 2023, incluse le operazioni delle nostre divisioni operative: Pea, Play Around, Plooyo, P&P Asia Ltd e Kintana. I dati riportati riflettono le performance globali dell'azienda, comprese le sedi operative in Italia e all'estero.

Raccolta dei Dati

I dati presentati in questo bilancio sono stati raccolti attraverso un processo sistematico che coinvolge tutte le unità operative di PEA SRL. Ogni divisione ha contribuito con informazioni precise e verificabili riguardanti le proprie attività e impatti. I dati ambientali sono stati rilevati mediante strumenti di monitoraggio specifici, mentre quelli sociali ed economici sono stati ottenuti tramite sistemi gestionali interni.

Indicatori di Performance

Gli indicatori di performance utilizzati sono stati selezionati in conformità con i GRI Standards, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione accurata e completa delle nostre attività. Gli indicatori coprono aree chiave come:

- **Economica:** valore economico generato e distribuito, investimenti in ricerca e sviluppo.
- **Ambientale:** emissioni di CO2, consumo energetico, gestione dei rifiuti.
- **Sociale:** pratiche di lavoro, salute e sicurezza, formazione e sviluppo dei dipendenti.

Dichiarazione d'Uso

PEA SRL ha scelto di effettuare la propria valutazione d'impatto predisponendo il Bilancio di Sostenibilità in conformità alle linee guida internazionali GRI Standard pubblicate dal Global Reporting Initiative. Ai sensi del GRI 1 – Requisito 8, l'azienda riporta la Dichiarazione d'Uso prevista:

- **DICHIARAZIONE D'USO:** PEA SRL ha rendicontato le informazioni citate nell'indice dei contenuti GRI per il periodo dal 01/01/23 al 31/12/23 facendo riferimento agli Standard GRI.
- **UTILIZZATO GRI 1:** Principi Fondamentali 2021.
- **STANDARD DI SETTORE GRI PERTINENTI:** Non applicabili perché non si opera nei settori petrolifero-gas (GRI Settore 11), carbonifero (GRI Settore 12), o agricoltura, acquacoltura, pesca (GRI Settore 13).

Revisione e Verifica

Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione e si riferisce all'attività dell'azienda nel settore promozionale. È il primo Bilancio dell'azienda e non ci sono quindi confronti con periodi passati. Il Bilancio di Sostenibilità viene preparato a cadenza annuale in occasione della chiusura del Bilancio Civile e l'Assurance viene svolta da un consulente esterno.

Il periodo del Bilancio Finanziario considerato nel presente Bilancio di sostenibilità fa riferimento al periodo 01/01/23 – 31/12/23. I dati sono stati riportati sotto forma di serie storica biennale (2022-2023) al fine di evidenziare nel tempo l'evoluzione dei rispettivi indicatori.

Coinvolgimento degli Stakeholder

Il coinvolgimento degli stakeholder è stato un elemento fondamentale nella preparazione di questo bilancio. Attraverso consultazioni, questionari e incontri diretti, abbiamo raccolto le opinioni e le aspettative dei nostri principali stakeholder, inclusi dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali e istituzioni. Questo processo ci ha permesso di identificare le aree di maggiore rilevanza e di definire le nostre priorità strategiche in modo da rispondere efficacemente alle loro esigenze.

Obiettivi Futuri

PEA SRL si impegna a migliorare costantemente le proprie performance di sostenibilità. Per il futuro, abbiamo stabilito obiettivi ambiziosi in linea con gli SDGs dell'Agenda 2030, concentrandoci su aree quali la riduzione

delle emissioni di carbonio, l'adozione di pratiche di economia circolare e il potenziamento delle iniziative di responsabilità sociale.

Riferimenti Normativi e Standard Utilizzati

Questo bilancio è stato redatto in conformità con i GRI Standards (Global Reporting Initiative) nella loro versione più recente. La scelta di adottare questi standard rispecchia il nostro impegno verso una rendicontazione trasparente e comparabile a livello internazionale.

Struttura del Bilancio

Il bilancio è strutturato in sezioni che riflettono i principali ambiti di sostenibilità:

- **Governance e Strategia:** descrive il nostro approccio alla gestione della sostenibilità e la struttura di governance adottata.
- **Performance Economica:** dettaglia i risultati economici e il valore generato per i nostri stakeholder.
- **Impatto Ambientale:** include informazioni sulle nostre iniziative per la tutela dell'ambiente e la gestione sostenibile delle risorse.
- **Impatto Sociale:** copre le nostre politiche e pratiche in ambito di diritti umani, condizioni di lavoro, sviluppo della comunità e altri aspetti sociali rilevanti.

Il Bilancio di sostenibilità è disponibile sul sito aziendale <https://peaitaly.com/>. La gestione delle informazioni è responsabilità dell'Ufficio Amministrativo e il Referente per il Bilancio di Sostenibilità è Enrico Battistel.

PEA SRL applica i Principi di Rendicontazione definiti dagli Standards GRI affinché la rendicontazione sia di qualità e rassicuri sulla conformità agli Standards. In questo modo i nostri Stakeholders possono compiere valutazioni e prendere decisioni informate in merito agli impatti dell'organizzazione e al contributo che essa apporta allo sviluppo sostenibile.

Questo Bilancio di Sostenibilità rappresenta un passo significativo nel nostro percorso verso un futuro più sostenibile e trasparente, e siamo determinati a continuare a progredire in questa direzione.

IDENTIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI

Per l'identificazione dei **TEMI MATERIALI** da rendicontare si è proceduto per fasi:

FASE 1 – COMPrensione del Contesto dell'Azienda

L'analisi del Contesto aziendale è contenuta nel documento "Valutazione Temi Materiali" già elaborato per il Sistema di Gestione ISO all'interno del quale sono stati identificati gli Stakeholders aziendali.

È stata qui effettuata una panoramica delle attività, dei suoi rapporti di business, dei suoi stakeholder ottenendo così informazioni cruciali per poter identificare gli impatti effettivi e potenziali sulla sostenibilità aziendale e quali possono essere gli ambiti di intervento.

Il Contesto di sostenibilità ambientale è stato analizzato nel documento *‘Obiettivo Impatto Zero Plus’* e revisionato a cadenza annuale.

Il Contesto relativo alla Salute e Sicurezza sul lavoro è stato analizzato all'interno del *‘Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)’*.

FASE 2 – INDIVIDUAZIONE IMPATTI EFFETTIVI E POTENZIALI

In questa fase l'organizzazione individua i suoi impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani.

Per individuare tali impatti la società ha attinto a

- fonti interne (reclami dipendenti, iniziative dipendenti...)
- fonti esterne quali media in generale
- ispezioni di Enti di Certificazione
- procedure di reclamo interne ed esterne
- eventuali preoccupazioni stakeholders raccolte quotidianamente

L'analisi puntuale ha permesso di associare in maniera sistematica ogni impatto con uno o più temi di sostenibilità rilevanti evidenziandone le interconnessioni con i 17 Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

FASE 3 – VALUTAZIONE DELLA SIGNIFICATIVITA' DEGLI IMPATTI

Da questa lista abbiamo estratto delle aree d'impatto aderenti alla realtà di PEA SRL. Ad essi sono stati associati gli impatti (positivi e negativi, effettivi o potenziali) e i relativi temi materiali che sono stati analizzati secondo gli standard GRI.

FASE 4 – PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI PIU' IMPORTANTI

Sono stati determinati i temi materiali dando priorità agli impatti in base alla loro importanza. L'importanza è misurata rispetto alla valutazione che ne hanno dato gli Stakeholders.

Per ogni tema materiale sono stati individuati dei target da raggiungere entro l'anno.



AZIONI		GRI STANDARD	TEMA	SCORE	RANKING
1	Attuare misure per l'uso efficiente delle risorse e ridurre l'uso di energia e altre risorse sostituendo risorse non rinnovabili con fonti alternative sostenibili	302-305	ENERGIA E ACQUA	10	1
6	Rispetto delle normative vigenti per il rispetto dell'ambiente	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	10	1
7	Adottare soluzioni per incentivare una logistica sostenibile (sia nei rapporti commerciali sia negli spostamenti dei lavoratori)	302-305	ENERGIA E EMISSIONI	10	1
11	Rispetto normative sicurezza in siti di produzione	403-410-416	SICUREZZA	10	1
12	Rispetto condizioni di lavoro in siti produttivi extra UE	403-410-416	SICUREZZA	10	1
13	Rispetto normative protezione infanzia nella produzione di prodotti	403-410-416	SICUREZZA	10	1
15	Rispetto normative in tema di diritti infantili	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	10	1
16	Tutela dei diritti umani	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	10	1
17	Promuovere la formazione per il miglioramento delle competenze	401-402-404-405-406-407	GESTIONE DELLE PERSONE	10	1
18	Promuovere le Pari opportunità lavorative senza differenze di genere, razza, religione	401-402-404-405-406-407	GESTIONE DELLE PERSONE	10	1

19	Etichettatura prodotti chiara e trasparente	403-410-416	SICUREZZA	10	1
20	Sicurezza prodotti venduti	403-410-416	SICUREZZA	10	1
27	Utilizzo di tecniche di marketing corrette e pubblicità non ingannevoli nel rispetto delle categorie più deboli (es. bambini)	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	10	1
28	Conformità normativa	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	10	1
3	Controlli ambientali su siti di produzione extra UE	302-305	ENERGIA E EMISSIONI	9	2
4	Attuare misure per la riduzione e il recupero dei rifiuti (produzione e packaging)	301-306-308	APPROVVIGIONAMENTI E RIFIUTI	9	2
32	Offerta di soluzioni innovative	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	9	2
35	Competenze riconosciute	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	9	2
5	Utilizzare materiali riciclati	204-413	APPROVVIGIONAMENTI E COMUNITA' LOCALI	8	3
8	Selezionare e privilegiare fornitori che rispettino i valori ambientali	204-413	APPROVVIGIONAMENTI E COMUNITA' LOCALI	8	3
21	Lotta alla corruzione	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	8	3



22	Rispetto normativa privacy	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	8	3
30	Mantenimento valore reputazionale	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	8	3
31	Trasparenza di gestione	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	8	3
34	Solidità aziendale	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	8	3
36	Flessibilità produttiva	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	8	3
9	Gestione materiali di consumo aziendali (es. toner - olio motore - ...)	301-306-308	APPROVVIGIONAMENTI E RIFIUTI	7	4
29	Incrementare la presenza sul mercato	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	7	4
33	Scelta materiali sostenibili	201-202-203	PERFORMANCE ECONOMICA	7	4
10	Impostare meccanismi di governance ambientale in azienda	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	6	5
14	Inserire meccanismi di reclamo per i lavoratori	403-410-416	SICUREZZA	5	6
23	Protezione proprietà intellettuale	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	5	6

24	Incentivi alla interazione con comunità locali	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	5	6
25	Incentivi alla interazione con enti locali e di controllo	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	5	6
26	Sostegno a pratiche commerciali corrette	205-307-408-409-418	GOVERNANCE E COMPLIANCE	5	6
2	Attuare misure per l'uso efficiente dell'acqua soprattutto nei siti produttivi	302-303	ENERGIA E ACQUA	4	7

TABELLA 1 - matrice valutazione temi materiali – Perimetro: PEA SRL

La valutazione è stata condivisa e approvata con la Direzione.

Nei paragrafi successivi sono approfonditi i temi materiali evidenziando quali attività l'azienda ha già attivato per affrontare i temi ritenuti più rilevanti, per mitigare gli impatti negativi ed evidenziare quelli positivi.

1 ECONOMIC AREA



VISION

Creare un futuro in cui l'innovazione continua sia il motore principale del progresso sociale ed economico, rendendo il mondo un luogo più connesso, creativo e sostenibile. Ci impegniamo ad essere leader nella progettazione di prodotti promozionali e innovativi che ispirano e divertono, favorendo un'esperienza unica e sostenibile per tutte le generazioni.

MISSION

Offrire uno spazio di lavoro stimolante dove creativi e innovatori possano collaborare e sviluppare idee all'avanguardia, trasformandole in prodotti fisici e digitali sostenibili che migliorano la vita delle persone. Ci impegniamo a promuovere la sostenibilità, l'inclusività e l'innovazione in ogni progetto che realizziamo, creando valore per i nostri clienti, i nostri dipendenti e la società nel suo complesso, contribuendo al successo dei nostri partners con i quali crescere insieme anticipando il cambiamento.

VALORI

Integrità per noi vuol dire essere responsabili, affidabili e ispirati da solidi principi etici.

Sicurezza che assicuriamo in ogni nostro ambiente di lavoro e attenzione alla prevenzione e sensibilizzazione rispetto ai temi di salute e sicurezza dei nostri Stakeholders.

Cultura dell'eccellenza che ci stimola a ricercare il miglioramento continuo, a porci obiettivi sfidanti e trovare soluzioni innovative.

Sostenibilità che ci ispira nella ricerca di soluzioni per ridurre gli sprechi, per diminuire il nostro impatto sull'Ambiente e usare le risorse in modo efficiente.

Inclusione perché PEA Srl rispetta tutte le diversità, le accoglie e favorisce una corretta integrazione delle differenze all'interno dei team di lavoro.

SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030, sottoscritta nel 2015 da 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, pone 17 obiettivi di sviluppo sostenibile di carattere economico, sociale ed ambientale da raggiungere entro il 2030.

Questi obiettivi, di portata globale, richiedono uno sforzo da parte di tutti i settori economici nel mettere in campo processi di cambiamento per un futuro equo e sostenibile. Rappresentano inoltre il primo passo necessario per il raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050, come stabilito dal Green Deal europeo per attuare azioni concrete per la lotta ai cambiamenti climatici.

E' in questa cornice che vuole inserirsi PEA SRL per poter dare il proprio contributo non solo economico ma anche nel campo della sostenibilità e dell'attenzione verso i temi più a carattere sociale.

PEA SRL ha già raggiunto alcuni traguardi nel 2022-2023 ma altri obiettivi sono stati fissati prendendo come spunto i SDGs (Sustainable Development Goals) quali ambiti in cui intende agire per gestire gli impatti correlati alle proprie attività aziendali.

Gli Obiettivi sono stati declinati in un 'PIANO DI SOSTENIBILITA' per la pianificazione degli step attuativi, la tempistica e le responsabilità operative che verranno analizzati alla fine del periodo rendicontato.

IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO



Il Valore Distribuito è stato destinato nel 2023 in parte a importanti investimenti per dotare la sede di PEA Srl di un impianto fotovoltaico al quale collegare tutto l'impianto di riscaldamento e raffreddamento aziendale.

E' stata pertanto sostituita la vecchia caldaia a combustibile fossile con un impianto sostenibile.

CLIENTI

GRI 201

GRI 417

La nostra azienda si impegna a fornire prodotti sicuri e affidabili a una clientela prevalentemente privata, con una distribuzione geografica equa tra il Piemonte e il resto d'Italia. La nostra base clienti include sia clienti della Comunità Europea (CEE) che extra CEE, dimostrando la nostra capacità di operare su scala internazionale.

I grandi brand che PEA SRL fornisce sono già attivi sul tema sostenibilità e richiedono lo stesso tipo di impegno anche alla nostra azienda, utilizzano i nostri prodotti all'interno di programmi rigorosi di sostenibilità, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale e promuovendo pratiche responsabili lungo tutta la filiera produttiva.

Molti clienti si avvalgono del portale Ecovadis per monitorare il rating delle aziende. Attualmente, il nostro punteggio è 43/100. Abbiamo iniziato a lavorare a ottobre 2023 partendo da una valutazione di partenza di 37/100.

Con questo dettaglio:

- AMBIENTE 30/100
- PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI 50/100
- ETICA 30/100
- ACQUISTI SOSTENIBILI 30/100

Nel Maggio 2024 abbiamo ottenuto una nuova valutazione di 43/100 con questo dettaglio:

- AMBIENTE 50/100
- PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI 60/100
- ETICA 30/100
- ACQUISTI SOSTENIBILI 30/100

Inoltre abbiamo ottenuto il badge di "FAST MOVER" come miglioramento significativo rispetto all'ultima valutazione.

Questo punteggio è stato determinato in base a vari fattori, tra cui l'inserimento di documenti relativi alle pratiche lavorative e la nostra attenzione all'ambiente; mentre le aree di miglioramento segnalate sono l'etica e gli acquisti sostenibili.

Il nostro obiettivo è migliorare il nostro punteggio, puntando a raggiungere la medaglia di Bronzo (punteggio 56/100) entro il 2025 e quella d'argento (punteggio 64/100) entro il 2026.

Per raggiungere questo obiettivo, stiamo implementando alcuni documenti che dimostrino le politiche messe in atto negli ambiti che risultano al momento carenti

tabella

	GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2023
STANDARD UNIVERSALI	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	n.	n. clienti privati	58
				di cui in Piemonte	12
				di cui nel Rdi	13
				di cui CEE	21
				di cui in ExtraCee	12
			n.	n. offerte effettuate	470
			n.	n. offerte andate a buon fine	72
			€	valore medio delle offerte effettuate	2.422.000
			€	valore medio delle offerte andate a buon fine	3.590.000
			€	redditività media delle offerte andate a buon fine	25%

Perimetro: PEA SRL - Fonte: Ufficio Amministrativo

La sicurezza dei nostri prodotti è una priorità assoluta, soprattutto quando l'utente finale è un minore. Durante la fase di progettazione, dedichiamo particolare attenzione alle esigenze delle fasce di età più basse, implementando accorgimenti specifici per proteggere la loro incolumità. Questo impegno si riflette in ogni fase del processo produttivo, dalla scelta dei materiali alla realizzazione finale del prodotto.

Tutti i nostri prodotti sono etichettati in conformità con le normative vigenti, garantendo trasparenza e sicurezza per i consumatori. Ad oggi, non si sono verificati episodi di non conformità ai regolamenti e ai codici alimentari, attestando la nostra dedizione al rispetto delle leggi e alla qualità dei prodotti.

In sintesi, la nostra azienda continua a impegnarsi per fornire prodotti sicuri e sostenibili, mantenendo al contempo un alto standard di qualità e conformità normativa. L'attenzione alla sicurezza dei minori e il continuo miglioramento delle nostre pratiche di sostenibilità sono al centro della nostra strategia, in linea con le aspettative dei nostri clienti e le esigenze del mercato globale.

FORNITORI



PEA SRL quando possibile, predilige la realizzazione di progetti che favoriscano lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio.

Inoltre l'azienda considera prioritario che tutti i fornitori utilizzati come subappaltatori abbiano una comprovata attenzione alla Sicurezza e Salute dei propri lavoratori nonché non siano ritenuti critici sia sotto il profilo etico che sociale.

Per garantire l'intera filiera produttiva PEA Srl si appoggia a fabbriche localizzate in Asia che assicurano ampiamente il rispetto di tutti i requisiti richiesti.

Tutti i fornitori, ai quali viene assegnata la produzione di PEA SRL, sono certificati da Enti riconosciuti in tema di rispetto dei diritti umani, rispetto delle normative della sicurezza nei luoghi di lavoro, in tema di diritti dei lavoratori e rispetto delle normative ambientali.

Inoltre tali aziende posseggono anche le certificazioni assegnate dai grandi Brand che procedono ad effettuare loro specifici Audit di controllo come garanzia ulteriore.

La nostra azienda collabora con numerosi fornitori situati in vari paesi asiatici, dove i diritti dei lavoratori rappresentano una priorità fondamentale. Siamo consapevoli che il rispetto dei diritti umani e delle condizioni lavorative dignitose costituisce un pilastro essenziale per una catena di fornitura etica. A tal fine, ci impegniamo a monitorare costantemente che i nostri fornitori rispettino le normative locali e internazionali riguardanti salari equi, orari di lavoro ragionevoli e la libertà di associazione sindacale.

Garantire la sicurezza sul lavoro è di primaria importanza per la nostra azienda. Richiediamo ai nostri fornitori di adottare rigorose misure di sicurezza per prevenire infortuni e incidenti sul luogo di lavoro. Questo include l'adozione di protocolli di sicurezza aggiornati, la formazione continua del personale in materia di salute e sicurezza e l'implementazione di sistemi di gestione della sicurezza certificati. Effettuiamo regolari audit per assicurarci che gli standard di sicurezza siano mantenuti e migliorati costantemente.

Il lavoro minorile è una questione che trattiamo con la massima serietà. La nostra azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro minorile e si impegna a garantire che tutti i nostri fornitori rispettino le normative internazionali che vietano l'impiego di minori. Collaboriamo con enti indipendenti per verificare che nelle nostre filiere produttive non siano presenti minori impiegati e sosteniamo iniziative volte a promuovere l'istruzione e lo sviluppo dei bambini nelle comunità locali.

Riconosciamo che il contesto socio-economico dei paesi asiatici presenta sfide uniche e complesse, ma riteniamo che attraverso un impegno congiunto e una vigilanza costante possiamo contribuire a migliorare le condizioni di lavoro e la tutela dei diritti umani. Continueremo a lavorare a stretto contatto con i nostri fornitori per promuovere pratiche sostenibili e responsabili lungo tutta la catena di fornitura.

L'Azienda privilegia i fornitori che sono certificati ISO 14001 - 45001 e UNI/Pdr 125 o che dimostrano un'attenzione verso i temi della sostenibilità, dei diritti umani, della diversità e inclusione.

Nel corso del 2024 PEA SRL implementerà la ISO 9001 e 14001 che consentirà di migliorare ulteriormente il processo di valutazione dei fornitori.

GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023
204-1	Valore e localizzazione delle forniture	n.	n. fornitori attivi		141
		€	valore di spesa		10.912.679 €
		n.	n fornitori attivi servizi		61
		%	fornitori di servizi su tot fornitori		43%
		n.	di cui italiani		39
		%	di cui italiani		64%
		n.	di cui CE		2
		%	di cui CE		3%
		n.	di cui extra CE		20
		%	di cui extra CE		33%
		n.	fornitori di prodotti destinati alla vendita		48
		%	fornitori di prodotti destinati alla vendita su tot fornitori		34%
		n.	di cui italiani		23
		%	di cui italiani		48%
			di cui extra CE		25
		%	di cui extra CE		52%
		n.	fornitori di prodotti uso interno		32
		%	fornitori di prodotti uso interno su tot fornitori		23%

Perimetro: PEA SRL - Fonte: Ufficio Amministrativo

IMPATTO ECONOMICO INDIRETTO



PEA SRL nella scelta dei propri investimenti in infrastrutture e servizi privilegia operazioni che possano sviluppare ricadute sulla collettività e sull'ambiente circostante.

Nel 2023 è stato effettuato un investimento importante per l'installazione di un impianto fotovoltaico nella sede di San Mauro Torinese.

La sede è inserita in una zona industriale a forte impatto ambientale. La scelta di PEA SRL è stata quindi quella di iniziare a dare un'impronta più green e di iniziare ad impattare in modo diverso sulla comunità locale.

Per il 2024, l'azienda si pone l'obiettivo di ampliare ulteriormente il proprio impegno verso la sostenibilità ambientale, integrando nuovi progetti green di volontariato aziendale e coinvolgendo attivamente la comunità locale.

Attraverso questi progetti, l'azienda mira non solo a rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità, ma anche a fungere da esempio per altre imprese e istituzioni, dimostrando come le iniziative green possano portare benefici concreti all'ambiente e alla comunità locale.

2 ENVIRONMENTAL AREA



Nella scommessa verso lo sviluppo sostenibile esiste una variabile cruciale per aziende, enti e per l'intero pianeta: è la cosiddetta "impronta di carbonio", che stima le emissioni in atmosfera di gas serra causate da un prodotto, da un servizio, da un'organizzazione, ma anche da un evento o da un individuo.

La carbon footprint è il parametro che, meglio di qualunque altra variabile, permette di determinare gli impatti ambientali che le attività di origine antropica hanno sul cambiamento climatico e, quindi, sul surriscaldamento del pianeta.

In un contesto che vede premiati i fornitori di prodotti o servizi a basse emissioni, la carbon footprint può essere uno strumento per valorizzare le proprie attività e promuovere le proprie politiche di responsabilità sociale ed ambientale, secondo i criteri ESG.

L'azienda si è quindi attivata per effettuare un calcolo delle emissioni di CO₂eq.

I risultati delle analisi attribuiscono a Pea S.r.l. nell'anno 2023 una Carbon Footprint di Organizzazione pari a 198,58 tonnellate di CO₂ equivalente a fronte di 202,60 tonnellate del 2022.

CATEGORIA	t CO ₂ eq	percentuale
TOTALE Pea S.r.l. – anno 2023	198,58	100%
CATEGORIA 1 – Emissioni dirette	67,86	34,17%
CATEGORIA 2 – Emissioni indirette da consumo energetico	0,00	0,00%
CATEGORIA 3 – Emissioni indirette correlate ai trasporti	95,44	48,06%
CATEGORIA 4 – Emissioni indirette dai prodotti dell'organizzazione	35,28	17,77%

Nelle emissioni dirette di Categoria 1 sono considerate le emissioni dovute all'uso di gas metano e ai mezzi di trasporto usati direttamente dall'azienda, mentre non sono applicabili le emissioni dovute agli F-gas in quanto non sono presenti in azienda sistemi di refrigeramento.

Pea S.r.l. ha cambiato fornitore di gas nel corso del 2022 ad un provider che garantisce la compensazione del gas metano consumato. Il 2023 è quindi il primo anno di rendicontazione che usufruisce interamente della compensazione delle emissioni associate alla fornitura di gas metano grazie all'utilizzo di crediti di carbonio derivanti da progetti di sostenibilità certificati, volti alla riduzione delle emissioni di gas serra, garantiti dal

fornitore energetico. Per questo motivo i contributi in termini di CO₂eq dell'azienda in questa sottocategoria equivalgono a zero.

La flotta aziendale nel 2023 è composta da 14 mezzi di trasporto e due muletti elettrici. I consumi elettrici dei muletti, ricaricati in azienda, sono considerati all'interno della Categoria 2.

La flotta aziendale è rimasta l'unica voce all'interno della Categoria 1 e, con un contributo di 67,86 t CO₂eq, ha un impatto del 34% circa sul totale della Carbon Footprint di Organizzazione di PEA S.r.l. nell'anno di rendicontazione 2023. Il consumo di gas metano non compensato avrebbe contribuito con 38,77 t CO₂eq.

Categoria 1	Database	t CO₂eq	% su categoria	% su totale
Gas metano	21.662 smc	0,00	0,00%	0,00%
F-Gas	N.A.	---	---	---
Flotta aziendale	221.471 km	67,86	100%	34,17%

La Categoria 2 comprende i consumi di elettricità che fanno riferimento alle emissioni indirette dovute all'importo di energia elettrica dal mix energetico nazionale. Pea S.r.l. ha cambiato fornitore di energia elettrica nel corso del 2022. Il nuovo fornitore energetico è in grado di garantire che ogni kWh di energia consumata da Pea S.r.l. provenga da fonti rinnovabili grazie all'acquisto di energia elettrica con Garanzia d'Origine (G.O.). La scelta di cambiare fornitore, garantendo l'utilizzo di energia rinnovabile ha fatto evitare l'impatto dovuto ai consumi di energia elettrica dell'intero anno di rendicontazione 2023, evitando l'aggiunta di 46,04 t CO₂eq.

Categoria 2	Database	t CO₂eq	% su categoria	% su totale
Energia elettrica	110.514 kWh	0,00	0,00%	0,00%

Le emissioni indirette di Categoria 3 a cui fanno riferimento le emissioni correlate ai trasporti, sono ulteriormente suddivisibili in diverse sottocategorie di impatto.

Il trasporto delle materie prime è stato valutato considerando la distanza media tra la sede di Pea S.r.l. e i suoi singoli fornitori, il numero di viaggi eseguiti e la tipologia di mezzo di consegna.

All'interno della Categoria 3, la mobilità dipendenti è la voce che impatta per il 66% sul totale delle emissioni di CO₂eq attribuite ai trasporti per un totale di 63,01 t CO₂eq. Sul totale delle emissioni di

Pea S.r.l. la mobilità dipendenti impatta per il 32% circa, seguita dai viaggi aziendali con oltre il 15%. In particolar modo, le tre voci più importanti all'interno della Categoria 3, con una percentuale superiore al 20%,

sono i voli aerei internazionali, la mobilità dipendenti con automobili a diesel e a benzina. Sul totale hanno un impatto compreso tra il 9 e il 13% ciascuna.

Categoria 3	Database	t CO ₂ eq	% su categoria	% su totale
Viaggi aziendali	---	30,44	31,90%	15,33%
• <i>Voli aerei internazionali</i>	<i>262.912 pkm</i>	<i>25,73</i>	<i>26,96%</i>	<i>12,96%</i>
• <i>Voli aerei brevi (UE)</i>	<i>37.014 pkm</i>	<i>4,51</i>	<i>4,73%</i>	<i>2,27%</i>
• <i>Viaggi ferroviari</i>	<i>2.384 pkm</i>	<i>0,17</i>	<i>0,18%</i>	<i>0,03%</i>
• <i>Viaggi in bus</i>	<i>272 pkm</i>	<i>0,03</i>	<i>0,03%</i>	<i>0,01%</i>
Mobilità dipendenti	---	63,01	66,02%	31,73%
• <i>Mobilità benzina, taglia media</i>	<i>57.658 km</i>	<i>19,43</i>	<i>20,36%</i>	<i>9,78%</i>
• <i>Mobilità diesel, taglia media</i>	<i>75.184 km</i>	<i>23,16</i>	<i>24,26%</i>	<i>11,66%</i>
• <i>Mobilità GPL, taglia media</i>	<i>34.544 km</i>	<i>10,67</i>	<i>11,18%</i>	<i>5,37%</i>
• <i>Mobilità ibrida</i>	<i>9.144 km</i>	<i>1,14</i>	<i>1,20%</i>	<i>0,58%</i>
• <i>Ferrovioario</i>	<i>118.364 pkm</i>	<i>8,61</i>	<i>9,03%</i>	<i>4,34%</i>
Trasporto materie prime	---	1,98	2,08%	1,00%
• <i>Furgone diesel</i>	<i>1.076 tkm</i>	<i>1,95</i>	<i>2,05%</i>	<i>0,98%</i>
• <i>Camion</i>	<i>91 tkm</i>	<i>0,02</i>	<i>0,02%</i>	<i>0,01%</i>
• <i>Auto</i>	<i>31 km</i>	<i>0,01</i>	<i>0,01%</i>	<i>< 0,01%</i>

Nella Categoria 4 sono prese in esame le emissioni derivate dal ciclo di vita dei prodotti acquistati, dalla gestione dei rifiuti e dai consumi idrici dell'organizzazione.

L'acquisto delle materie prime è la fase che impatta per il 35% sulla Categoria 4 e per il 6% sul totale della Carbon Footprint di Organizzazione. La maggior responsabilità di impatto è da attribuirsi ai materiali di packaging del film estensibile (13% circa sulla Categoria 4) e dei pallet in legno (21% sulla Categoria 4).

Quasi il 65% della responsabilità di impatto sulla Categoria 4 è attribuita ai rifiuti, che sul totale della CFO rappresenta l'11,5%.

I consumi idrici, il cui dato è ricavato a partire dai consumi fatturati in bolletta del 2023, costituiscono una percentuale poco influente sul totale della CFO di Pea S.r.l. nell'anno di rendicontazione

Categoria 4	Database	t CO₂eq	% su categoria	% su totale
Beni d'acquisto	---	12,20	34,57%	6,14%
• <i>Film estensibile</i>	<i>1.507 kg</i>	<i>4,71</i>	<i>13,34%</i>	<i>2,37%</i>
• <i>Scatole di cartone o simili</i>	<i>113 kg</i>	<i>0,08</i>	<i>0,22%</i>	<i>0,04%</i>
• <i>Pallet</i>	<i>1216 pz</i>	<i>7,40</i>	<i>20,98%</i>	<i>3,73%</i>
• <i>Resina epossidica</i>	<i>10 kg</i>	<i>0,01</i>	<i>0,03%</i>	<i>< 0,01%</i>
• <i>Vernice acrilica</i>	<i>400 g</i>	<i>< 0,01%</i>	<i>< 0,01%</i>	<i>< 0,01%</i>
• <i>Soda caustica</i>	<i>750 g</i>	<i>< 0,01%</i>	<i>< 0,01%</i>	<i>< 0,01%</i>
Rifiuti	31.205 kg	22,84	64,74%	11,50%
• <i>08.01.11 Pitture e vernici di scarto</i>	<i>48 kg</i>	<i>0,07</i>	<i>0,18%</i>	<i>0,03%</i>
• <i>08.03.18 Toner per stampa esauriti</i>	<i>12 kg</i>	<i>0,02</i>	<i>0,06%</i>	<i>0,01%</i>
• <i>14.06.03 Altri solventi e miscele di solventi</i>	<i>76 kg</i>	<i>0,11</i>	<i>0,33%</i>	<i>0,06%</i>
• <i>15.01.06 Imballaggi in materiali misti</i>	<i>18.345 kg</i>	<i>20,74</i>	<i>58,78%</i>	<i>10,44%</i>
• <i>15.01.10 Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose</i>	<i>66 kg</i>	<i>0,16</i>	<i>0,46%</i>	<i>0,08%</i>

• 16.01.17 Metalli ferrosi	1.490 kg	< 0,01	< 0,01%	< 0,01%
• 16.06.02 Apparecchiature fuori uso	9.330 kg	0,50	1,40%	0,25%
• 16.06.02 Batterie al nichel	31 kg	0,01	0,03%	< 0,01%
• 17.04.02 Alluminio	632 kg	0,03	0,07%	0,01%
• 15.01.02 Imballaggi in plastica	775 kg	0,88	2,48%	0,44%
• 15.01.01 Imballaggi in carta e cartone	400 kg	0,35	0,98%	0,17%
Consumi idrici	723 m³	0,24	0,69%	0,12%

In Tabella 1 e Tabella 2 sono illustrati i contributi delle varie categorie di impatto sui principali gas ad effetto serra. Le emissioni dirette dell'azienda ammontano a 67,86 t di CO₂eq, corrispondenti a circa il 34% delle emissioni totali. Il principale gas effetto serra emesso dalle attività dell'organizzazione riguarda l'anidride carbonica (CO₂) per il 95% del totale.

Tabella 1 - Quantificazione delle emissioni GHG di Pea S.r.l. nell'anno 2023

Unità di misura: t CO ₂ eq	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	NF ₃	SF ₆	Altri	TOT
Categoria 1 – Emissioni dirette	64,85	2,37	0,57	< 0,01	0,05	0,01	67,86
Categoria 2 – Emissioni indirette da consumo energetico	---	---	---	---	---	---	---
Categoria 3 – Emissioni indirette correlate ai trasporti	91,78	3,02	0,57	< 0,01	0,06	0,01	95,44
Categoria 4 – Emissioni indirette dai prodotti dell'organizzazione	32,50	2,44	0,32	< 0,01	0,02	< 0,01	35,28
Emissioni totali	189,13	7,83	1,45	< 0,01	0,14	0,03	198,58

Tabella 2 - Quantificazione delle emissioni GHG in percentuale di Pea S.r.l. nell'anno 2023

Unità di misura: t CO ₂ eq	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	NF ₃	SF ₆	Altri	TOT
Categoria 1 – Emissioni dirette	32,66%	1,20%	0,29%	< 0,01%	0,03%	0,01%	34,17%
Categoria 2 – Emissioni indirette da consumo energetico	---	---	---	---	---	---	---
Categoria 3 – Emissioni indirette correlate ai trasporti	46,22%	1,52%	0,29%	< 0,01%	0,03%	0,01%	48,06%
Categoria 4 – Emissioni indirette dai prodotti dell'organizzazione	16,37%	1,23%	0,16%	< 0,01%	0,01%	< 0,01%	17,77%
Emissioni totali	95,24%	3,94%	0,73%	<0,01%	0,07%	0,01%	100%

Nel Grafico 1 sono illustrate le valutazioni di emissione con relativo valore percentuale dei cinque maggiori contributi suddivise sia per categoria che per gas ad effetto serra. Il 46,22% degli impatti sono attribuiti alle emissioni di CO₂ di Categoria 3, seguito dal 32,66% di Categoria 1 e dal 16,37% di Categoria 4 per lo stesso gas ad effetto serra. Il grafico illustra come gli altri principali gas serra considerati dalla valutazione della Carbon Footprint di Organizzazione hanno tutti un contributo minimo o nullo su tutte le categorie di impatto considerate.

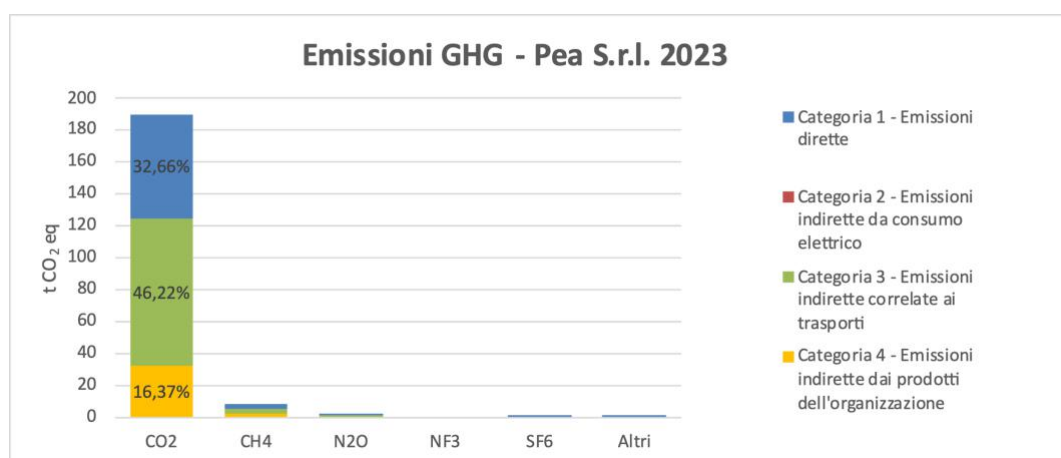


Grafico 1 - Emissioni suddivise nei principali gas ad effetto serra per le categorie di impatto

Dato il tipo di attività, i processi analizzati e le strutture dell'organizzazione, Pea S.r.l. non ha dei sistemi di assorbimento delle emissioni di sua proprietà.

Le emissioni totali sono leggermente in calo, passando da 202,60 t CO₂eq a 198,58 t CO₂eq. Questi risultati si potrebbero considerare come dei valori costanti tra un anno e l'altro, tuttavia, si possono notare delle differenze importanti all'interno delle Categorie che sono necessariamente da valutare per una corretta interpretazione. Infatti, mentre le emissioni in Categoria 1 diminuiscono e in Categoria 2 vengono totalmente annullate, le emissioni di Categoria 3 e 4 invece aumentano.

Le riduzioni di Categoria 1 e 2 sono dovute alla compensazione del gas metano tramite Crediti di Carbonio e alla fornitura di energia elettrica 100% rinnovabile garantita da Garanzia d'Origine (G.O.) grazie al cambio di provider energetico luce e gas che copre l'intero anno 2023 e che copriva solo parzialmente l'anno 2022.

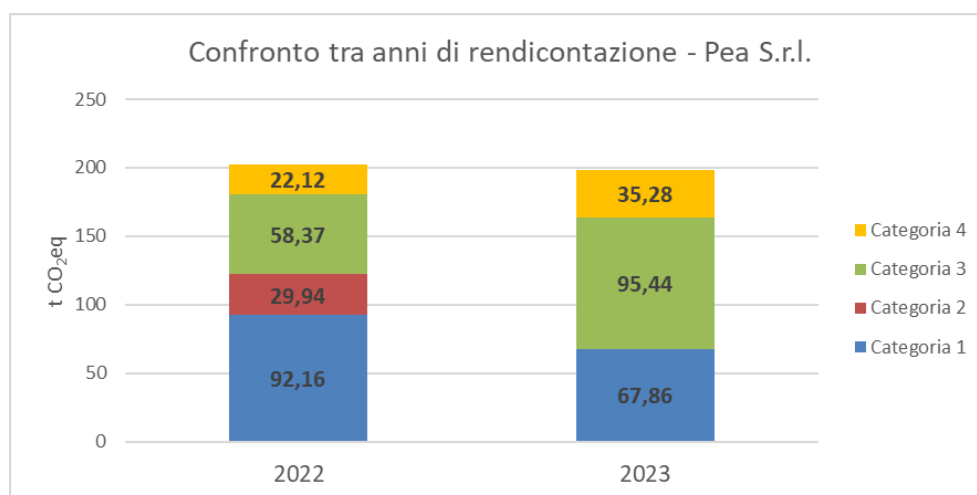


Grafico 2 - Carbon Footprint di Organizzazione a confronto di Pea S.r.l. tra gli anni di rendicontazione 2022 e 2023

Nel Grafico 3 sono illustrate le emissioni di Pea S.r.l. nei due anni di rendicontazione, considerando le emissioni senza le soluzioni di compensazione da parte del provider energetico. Si nota come le emissioni del 2023 sarebbero quindi più alte, precisamente passando da 226,17 t CO₂eq nel 2022 a 283,39 t CO₂eq nel 2023, un aumento di 57,22 t CO₂eq, pari a circa il 20% in più. Le soluzioni di mitigazione adottate da Pea S.r.l. semplicemente cambiando provider energetico hanno garantito una riduzione dell'impronta climatica di organizzazione di 84,82 tonnellate di CO₂ equivalente, pari al 30% circa del totale del 2023.

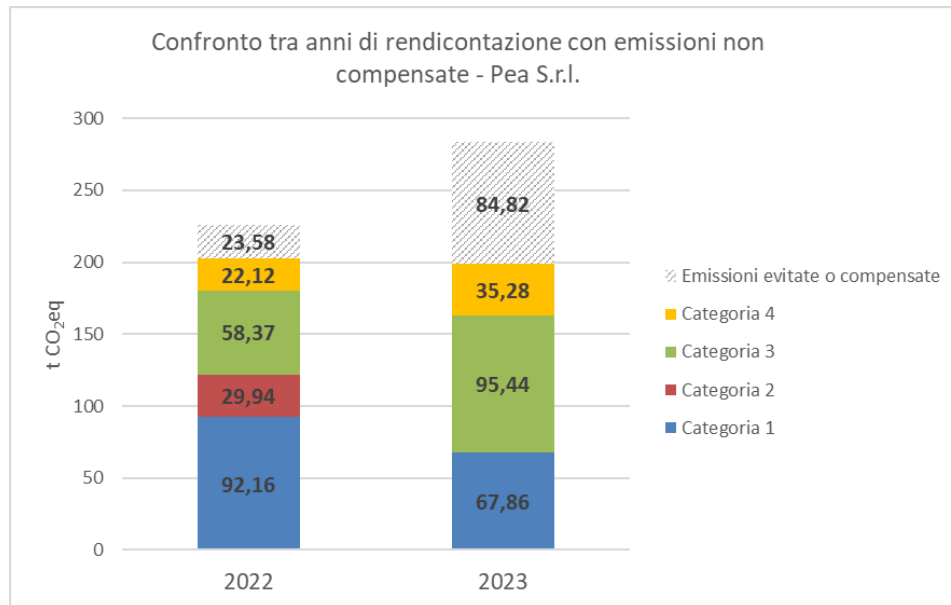


Grafico 3 - Carbon Footprint di Organizzazione a confronto di Pea S.r.l. considerando le emissioni evitate o compensate dal provider energetico

In Categoria 3 l'aumento più significativo è dato dall'effettuazione di diversi voli aerei di breve e di lunga tratta, principalmente in Europa e Asia, che non erano presenti tra le voci di analisi lo scorso anno. Come già spiegato nel Paragrafo 7, ciò è dovuto alla ripresa di attività internazionali che erano state sospese o evitate da dopo l'insorgere dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e che di conseguenza ha visto la sospensione delle trasferte in particolar modo nell'estremo oriente.

Nella mobilità dipendenti c'è stato un aumento di rispondenti al questionario e anche un aumento del personale ma che influisce solo ad un leggero aumento rispetto lo scorso anno, così come per il trasporto delle materie prime in sede.

In Categoria 4 vi è un aumento principalmente dovuto al conferimento dei rifiuti ma che è da interpretare, così come per gli aumenti di Categoria 3, per una ripresa lavorativa in crescita e che quindi determina una maggiore impronta climatica.

Al netto quindi delle soluzioni di mitigazione messe in atto nel corso del 2023, Pea S.r.l. può affermare di aver ridotto in modo sensibile le proprie emissioni e di aver mantenuto un valore costante rispetto al 2022 nonostante la crescita produttiva dell'organizzazione.

Le strategie di compensazione energetica messe in atto nel 2023 hanno permesso una riduzione di circa il 30% delle emissioni totali di Pea S.r.l., evitando 84,39 tonnellate di CO₂ equivalente.

Il totale delle emissioni residue da compensare per l'anno 2023, quindi, è di 198,58 tonnellate di CO₂ equivalente.

PEA S.r.l. ha deciso, così come lo scorso anno, di compensare le emissioni dell'anno di rendicontazione 2023.

Il progetto proposto e finanziato per la compensazione delle emissioni di Pea S.r.l. nel 2023 è il seguente:

Nome progetto:	Proyecto Nuestro Aire de Vida “Kai KOMUYA JAG+Y+” REDD+ Puerto Zábalo y Los Monos		Codice: BCR-CO-259-14-004
Paese:	Colombia	Tipologia:	Riforestazione
Volume:	199 crediti (1 credito = 1 t CO ₂ equivalente)		BioCarbon Registry

Il progetto REDD+ della Riserva Indigena Puerto Zábalo e Los Monos mira alla preservazione delle foreste primarie del territorio amazzonico in Colombia, contribuendo allo sviluppo sostenibile delle comunità locali, appartenenti al gruppo etnico Uitoto. Il territorio della Riserva si estende per quasi 625 mila ettari, lungo la sponda settentrionale del fiume Caquetá e mette in collegamento i territori del Parco Nazionale di Chiribiquete con la Riserva Indigena nel Putumayo, creando uno dei più grandi corridoi di conservazione dell'Amazonia. La riserva di Puerto Zábalo e Los Monos è stata costituita nel 19 dall'Agenzia Nazionale del Territorio del Ministero dell'Agricoltura e dello Sviluppo Rurale della Colombia a seguito di una riduzione della copertura forestale principalmente a causa dell'espansione indiscriminata della frontiera agricola estensiva, all'estrazione di risorse naturali come il legname per la sussistenza e la commercializzazione, all'insediamento di colture illecite, ai processi di colonizzazione e all'estrazione mineraria alluvionale. L'estensione forestale è stata soggetta a calamità quali frane ed erosione del suolo. Le attività del progetto mirano a ridurre la deforestazione e il degrado forestale non pianificato nel territorio della riserva, che si prevede possa mitigare il cambiamento climatico riducendo le emissioni di gas serra (GHG). Il progetto rientra nel settore Agriculture, Forestry and Other Land Use (AFOLU), nella categoria Riduzione delle emissioni da deforestazione e degrado (REDD+). Viene utilizzata la metodologia ProClima (Quantificazione delle riduzioni o delle rimozioni delle emissioni di gas serra dai progetti REDD+, v.2.2 del 2021) e si prevede che eviterà l'emissione di circa 31.508.950 t CO₂ durante il periodo di accreditamento di 30 anni, tra il 201 e il 204. Le riduzioni delle emissioni derivano dall'attuazione di una strategia integrata che comprende il miglioramento della governance, lo sviluppo di sistemi di produzione sostenibili, l'aumento degli investimenti sociali e il monitoraggio della biodiversità. Attraverso lo scambio di certificati di carbonio (Verified Carbon Credits -VC), si otterranno risorse economiche per garantire il rispetto delle attività necessarie al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

La formulazione e l'attuazione del progetto è stata responsabilità delle comunità della riserva e degli sviluppatori del progetto, coinvolgendo la partecipazione attiva di tutti i membri della comunità, dei loro leader e rappresentanti legali.



Map 1. Location of the REDD+ project area Puerto Zábalo and Los Monos. Source: Own elaboration

È stato svolto un lavoro continuo per rafforzare l'interesse, l'impegno alla partecipazione e l'orientamento di tutti i partecipanti in modo che gli obiettivi concepiti dalla concezione del progetto alla realizzazione delle attività siano raggiunti.

La partecipazione dei membri della comunità in tutte le fasi di sviluppo del progetto ha facilitato la comprensione e l'appropriazione dell'iniziativa a livello di riserva, rilevando che i risultati e aspettative continuano a crescere nel tempo.

Per ulteriori informazioni sul progetto e lo stato di avanzamento dei lavori è possibile consultare il sito: <https://globalcarbontrace.io/projects/31/>

Infine, il progetto è in grado di contribuire al raggiungimento dei seguenti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite:

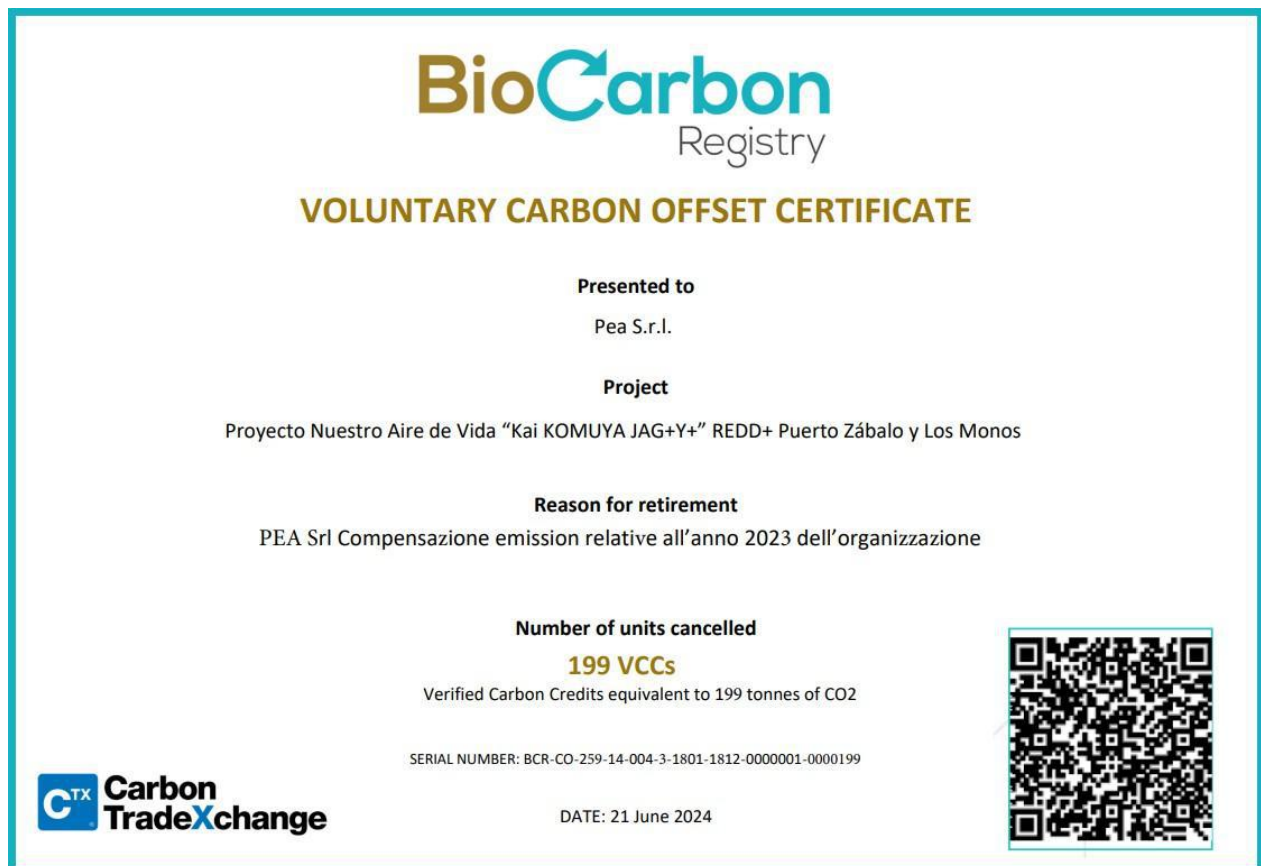
	Obiettivo 2: Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile
	Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze
	Obiettivo 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti
	Obiettivo 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni
	Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili
	Obiettivo 12: Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

	Obiettivo 13: Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze
	Obiettivo 15: Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e invertire il degrado dei suoli e fermare la perdita di biodiversità



People.
Engage.
Achievement.

L'univocità dell'acquisto dei relativi crediti di carbonio è garantita dal Carbon TradeXchange (CTX) rilasciando un certificato:



3 SOCIAL AREA



LA GOVERNANCE

Il 100% della Società è posseduto da PRODUZIONI EUROPA CINA SRL siglabile PEC Srl.

PEA SRL si è dotata di un Consiglio di Amministrazione composto da 3 consiglieri di cui 1 funge anche da Presidente.

Al Presidente spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione come da statuto societario; il compenso è fissato in base al disposto dell'art. 2389 del C.C.

In data 29/06/22 è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione il Sig. Fabrizio APRILE fino all'approvazione del bilancio al 31/12/24.

La rappresentanza della Società anche di fronte ai terzi e in sede giudiziale spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale potrà promuovere come attore e sostenere come convenuto, in nome e per conto della Società, le azioni giudiziarie in qualsiasi grado e sede.

UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023
n	Organi di governance	3	3
%	uomini	2	2
%	donne	1	1
%	per età - < 30 anni		
%	età - 30-50 anni	1	1
	> 50 anni	2	2

Il Collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

E' composto da 1 revisore, il Dott. Ivano GASCO che è stato nominato il 10/02/2022 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31/12/23.

Ad oggi non risultano conflitti d'interesse tra i massimi organi di governo dell'azienda e non risultano criticità comunicate in merito a eventuali impatti negativi.

CODICE ETICO



L'azienda ha sviluppato un Codice Etico condiviso con tutta l'Organizzazione.

PEA SRL si pone l'obiettivo di rafforzare costantemente il sistema di controllo interno al fine di salvaguardare il patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria e il rispetto delle leggi.

PEA SRL è sensibile al tema della corruzione declinato come tutte le prassi illecite quali pagamenti facilitativi, frode, estorsione, collusione e riciclaggio di denaro; l'offerta o il ricevimento di omaggi, prestiti, commissioni, premi o altri vantaggi come incentivo a compiere un atto disonesto, illegale o che rappresenta una violazione della fiducia.

GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	n.	Il numero totale di operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione		
		%	La percentuale di operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione		
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	n.	Numero totale di MEMBRI DELL'ORGANO DI GOVERNANCE a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, divisi per regioni geografica		
		%	Percentuale di membri dell'organo di governance a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, divisi per regioni geografica		
		n.	Numero totale di DIPENDENTI a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, divisi per regioni geografica		
		%	Percentuale di DIPENDENTI a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, divisi per regioni geografica		
		n.	Numero totale e percentuale di PARTNER AZIENDALI a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, divisi per tipologia di partner aziendali e regione geografica.		
		%	Percentuale di membri di PARTNER AZIENDALI a cui sono state comunicate le normative e procedure anticorruzione dell'organizzazione, divisi per regioni geografica		
		n.	Numero totale di MEMBRI DELL'ORGANO DI GOVERNANCE che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione, divisi per regione geografica.		
		%	Percentuale di MEMBRI DELL'ORGANO DI GOVERNANCE che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione, divisi per regione geografica.		
		n.	Numero totale di DIPENDENTI che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione, divisi per regione geografica.		
		%	Percentuale di DIPENDENTI che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione, divisi per regione geografica.		
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	n.	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		

Adotta quindi ogni tipo di iniziativa, compresa la formazione, per prevenire qualsiasi comportamento illecito tra i propri dipendenti.

PEA SRL assicura il trattamento dei reclami provenienti dai lavoratori in merito ad eventuali situazioni di:

- abusi e/o maltrattamenti fisici
- abuso e/o offese verbali
- molestie sessuali
- discriminazione

a danno dei lavoratori da parte di qualsivoglia operatore aziendale.

All'interno del Codice Etico è stata definita la modalità di gestione di qualsiasi rilievo possa essere sollevato dai dipendenti.

In ottemperanza ai requisiti delle norme ISO, esiste anche una procedura aziendale di gestione delle non conformità e dei reclami da clienti che regola il processo di analisi, gestione e risoluzione di tutte le Non Conformità riscontrate durante l'attività operativa nonché prevede la identificazione di azioni correttive tese ad eliminare le cause che hanno generato le non conformità riscontrate.

POLICY

PEA SRL si impegna quotidianamente a perseguire il rispetto dei principi etici e di Responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti e della collettività attraverso:

- L'astensione dall'impiego di Minori per l'erogazione dei propri Servizi.
- La Condanna di ogni forma di lavoro Obbligato e il non utilizzo di nessuno strumento che possa mantenere i lavoratori in regime di lavoro forzato.
- La Tutela della Salute e Sicurezza dei propri Lavoratori.
- La tutela delle libertà Sindacali.
- Il Rifiuto di ogni forma di Discriminazione.
- L'Astensione dall'abuso di pratiche Disciplinari.
- Il Rispetto dell'orario di lavoro, così come stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale.
- L'Erogazione della retribuzione, così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale.

La Politica di PEA SRL, in coerenza con la Missione e i Valori aziendali, si fonda anche sulle Norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001 in quanto ha iniziato un percorso che porterà l'azienda ad acquisire la certificazione Qualità e Ambiente.

E' stato nominato un Responsabile del Sistema di Gestione Integrato che ha l'incarico di verificare continuamente l'applicazione dei requisiti ISO.

Per tutti i sistemi di gestione viene effettuato a cadenza annuale un audit interno per verificarne la corretta applicazione e assicurare che la policy prevista venga rispettata.

Inoltre tutti i sistemi di gestione vengono annualmente verificati e certificati da Enti Esterni accreditati che garantiscono a tutti gli Stakeholders il continuo impegno aziendale al mantenimento degli standard che ci siamo prefissati.

GESTIONE DELLE PERSONE



PEA SRL al 31/12/23 ha 35 dipendenti totali.

Tutto il personale aziendale è inquadrato secondo il CCNL Plastica e viene gestito applicando quanto previsto da tale contratto nazionale.

GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023
2-7	Dipendenti	n.	Lavoratori totali	28	35
		n.	Numero dipendenti a tempo indeterminato	28	35
		%	Numero dipendenti a tempo indeterminato	100%	100%
		n.	di cui donne	16	20
		n.	di cui uomini	12	15
		n.	Numero dipendenti a tempo determinato		
		%	Numero dipendenti a tempo determinato	0%	0%
		n.	di cui donne		
		n.	di cui uomini		
		n.	Numero dipendenti full time	25	32
		n.	di cui donne	16	18
		n.	di cui uomini	11	14
		n.	Numero dipendenti part time	3	3
		n.	di cui donne	2	2
		n.	di cui uomini	1	1

TABELLA

Perimetro: PEA SRL Fonte: Risorse Umane

Nel periodo 2022-2023, l'azienda ha registrato un significativo incremento del numero totale di lavoratori, passando da 28 a 35. Questo aumento riflette una fase di espansione o crescita dell'organizzazione, suggerendo un'espansione delle attività o una maggiore domanda per i prodotti o servizi offerti.

Analizzando la composizione dei dipendenti full-time, si osserva un aumento da 25 a 32 unità. Tra questi, la proporzione di donne è passata dal 64% nel 2022 al 56% nel 2023, mentre la percentuale di uomini è rimasta costante al 44%. Questo cambiamento, sebbene segni una leggera riduzione della rappresentanza femminile tra i dipendenti full-time, indica comunque un impegno dell'azienda per mantenere una forza lavoro diversificata e inclusiva.

Per quanto riguarda i dipendenti part-time, il numero è rimasto stabile a 3 unità per entrambi gli anni, con una distribuzione di 2 donne e 1 uomo in entrambi i periodi. Questa stabilità suggerisce che le esigenze di lavoro flessibile dell'azienda non sono cambiate significativamente, evidenziando una coerenza nella gestione delle risorse umane.

In sintesi, l'aumento del numero di dipendenti full-time e la costanza nella composizione del personale part-time sono indicatori di crescita e stabilità. La diversità di genere tra i lavoratori full-time mostra un impegno verso l'inclusione, mentre la stabilità del lavoro part-time evidenzia una politica equilibrata per soddisfare diverse esigenze lavorative. Questi aspetti sono fondamentali per sostenere la crescita dell'azienda e garantire un ambiente di lavoro positivo e dinamico.

GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	INDICATORE DA MISURARE / KPI	2022	2023
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	n.	Numero totale dei dipendenti	28	35
		n.	Numero dipendenti entrati	1	8
		%		3,57%	22,86%
		n.	di cui < 30 anni	0	4
		%		0,00%	11,43%
		n.	30-50 anni	1	3
		%		3,57%	8,57%
		n.	> 50 anni		1
		%		0,00%	2,86%
		n.	Numero dipendenti usciti	1	1
		%		3,57%	2,86%
		n.	di cui < 30 anni		
		%		0,00%	0,00%
		n.	30-50 anni		1
		%		0,00%	2,86%
		n.	> 50 anni	1	
		%		3,57%	0,00%
GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023

Nel confronto tra il 2022 e il 2023, i dati relativi alle risorse umane evidenziano un significativo incremento nel numero totale di dipendenti, passando da 28 a 35. Questo aumento è attribuibile a una forte attività di assunzione nel 2023, anno in cui sono stati integrati ben otto nuovi dipendenti, rispetto a una sola nuova assunzione avvenuta nel 2022. Tale dinamica di crescita testimonia un deciso rafforzamento della forza lavoro, riflettendo probabilmente una fase di espansione aziendale o un miglioramento delle condizioni di mercato.

Analizzando nel dettaglio le caratteristiche demografiche dei nuovi assunti, emerge una maggiore diversificazione rispetto al 2022. L'unica persona assunta nel 2022 rientrava nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni. Nel 2023, invece, le assunzioni hanno coperto una gamma più ampia di fasce d'età: quattro nuovi dipendenti sono al di sotto dei 30 anni, tre tra i 30 e i 50, e uno sopra i 50 anni. Questa diversificazione non solo arricchisce l'ambiente di lavoro con una varietà di prospettive e competenze, ma potrebbe anche indicare una strategia aziendale orientata a bilanciare esperienza e innovazione all'interno del team.

Per quanto riguarda le uscite, entrambe le annualità hanno visto l'uscita di un dipendente. Nel 2022, la persona uscita apparteneva alla fascia d'età superiore ai 50 anni, mentre nel 2023 l'uscita ha riguardato un dipendente tra i 30 e i 50 anni. Questo dato, pur mostrando un bilancio netto di assunzioni positivo, suggerisce la necessità di monitorare le ragioni delle uscite per assicurare la stabilità e il benessere del personale.

In sintesi, il confronto tra i dati del 2022 e del 2023 evidenzia una crescita significativa e una maggiore eterogeneità nella composizione del personale. Il notevole incremento delle assunzioni, soprattutto tra i giovani, segnala una strategia di ampliamento e rinnovamento delle risorse umane. Tuttavia, la costante presenza di uscite annuali indica l'importanza di continuare a lavorare sulle politiche di retention per mantenere e valorizzare il capitale umano acquisito.

Nel periodo tra il 2022 e il 2023, l'analisi dei dati relativi alle risorse umane rivela significativi cambiamenti nella composizione della forza lavoro, riflettendo le dinamiche evolutive dell'azienda e l'attenzione alle politiche di diversità e inclusione.

Composizione di genere:

Nel 2022, la forza lavoro era composta da 12 uomini e 16 donne, mentre nel 2023 si è osservato un incremento in entrambe le categorie con 15 uomini e 20 donne. Questo aumento, pari a tre uomini e quattro donne, dimostra uno sviluppo equilibrato che conferma l'impegno dell'azienda verso un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato.

Distribuzione per fasce d'età:

La distribuzione per età mostra una diversificazione significativa. Nel 2022, i dipendenti inferiori ai 30 anni erano solo 2, mentre nel 2023 sono diventati 6. La fascia tra i 30 e i 50 anni ha visto un aumento da 13 a 15 dipendenti, e quelli superiori ai 50 anni sono passati da 13 a 14. Questo trend indica un incremento rilevante dell'inserimento di giovani, bilanciato dall'aumento di dipendenti nelle altre fasce d'età, suggerendo una strategia di lungo termine mirata a combinare esperienza e innovazione.

Analisi per categorie:

- **Dirigenti:** La categoria dei dirigenti rimane stabile con una sola donna sia nel 2022 che nel 2023, appartenente alla fascia d'età superiore ai 50 anni. Questo dato potrebbe suggerire la necessità di incentivare la crescita professionale interna per aumentare la rappresentanza anche in queste posizioni apicali.
- **Quadri:** La composizione dei quadri rimane invariata tra i due anni, con 4 dipendenti (3 uomini e 1 donna). Anche le fasce d'età rimangono costanti, con 2 dipendenti tra i 30 e i 50 anni e 2 sopra i 50 anni. La stabilità in questa categoria riflette una solida base di gestione intermedia.
- **Impiegati:** Il numero di impiegati è aumentato significativamente, passando da 20 nel 2022 a 27 nel 2023. Nel 2022, la distribuzione di genere era di 6 uomini e 14 donne, mentre nel 2023 è aumentata a 9 uomini e 18 donne. Per quanto riguarda le fasce d'età, nel 2022 si contavano 2 dipendenti inferiori ai 30 anni, 10 tra i 30 e i 50 anni e 8 superiori ai 50 anni. Nel 2023, i dipendenti inferiori ai 30 anni sono aumentati a 6, quelli tra i 30 e i 50 anni a 12, mentre quelli superiori ai 50 anni sono rimasti stabili a 9. Questa crescita sottolinea l'attenzione dell'azienda verso l'espansione della propria forza lavoro, con una particolare enfasi sull'inclusione dei giovani, senza però trascurare l'esperienza dei dipendenti più anziani.

Conclusione:

Nel biennio 2022-2023, l'azienda ha dimostrato una significativa crescita e diversificazione della sua forza lavoro. L'aumento del numero totale di dipendenti, l'equilibrio di genere, l'inclusione di giovani talenti e la stabilità nelle posizioni dirigenziali e quadri evidenziano un approccio strategico volto a sostenere la crescita aziendale, promuovendo un ambiente lavorativo inclusivo e dinamico. Questi risultati riflettono un impegno continuo verso il miglioramento delle politiche di risorse umane, cruciali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali a lungo termine.



UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023
%	Dipendenti		
n.	Dipendenti per genere - uomini	12	15
%		42,86%	42,86%
n.	Dipendenti per genere - donne	16	20
%		57,14%	57,14%
n.	Dipendenti per età - < 30 anni	2	6
%		7,14%	17,14%
n.	Dipendenti per età - 30-50 anni	13	15
%		46,43%	42,86%
n.	Dipendenti per età - > 50 anni	13	14
%		46,43%	40,00%
	Dipendenti per categorie		
n.	Dipendenti dirigenti	1	1
%		3,57%	2,86%
n.	di cui uomini		
%		0,00%	0,00%
n.	di cui donne	1	1
%		3,57%	2,86%
n.	di cui < 30 anni		
%		0,00%	0,00%
n.	di cui 30-50 anni		
%		0,00%	0,00%
n.	di cui > 50 anni	1	1
%		3,57%	2,86%

%	Dipendenti quadri	4	4
n.	di cui uomini	3	3
%		14,29%	11,43%
n.	di cui donne	1	1
%		3,57%	2,86%
n.	di cui < 30 anni	0	0
%		0,00%	0,00%
n.	di cui 30-50 anni	2	2
%		7,14%	5,71%
n.	di cui > 50 anni	2	2
%		7,14%	5,71%



n.	Dipendenti impiegati	20	27
%		71,43%	77,14%
n.	di cui uomini	6	9
%		21,43%	25,71%
n.	di cui donne	14	18
%		50,00%	51,43%
n.	di cui < 30 anni	2	6
%		7,14%	17,14%
n.	di cui 30-50 anni	10	13
%		35,71%	37,14%
n.	di cui > 50 anni	8	8
%		28,57%	22,86%

n.	Dipendenti operai	3	3
%		10,71%	8,57%
n.	di cui uomini	3	3
%		10,71%	8,57%
n.	di cui donne	0	0
%		0,00%	0,00%
n.	di cui < 30 anni	0	0
%		0,00%	0,00%
n.	di cui 30-50 anni	1	1
%		3,57%	2,86%
n.	di cui > 50 anni	2	2
%		7,14%	5,71%

n.	Dipendenti per nazionalità		
n.	italiana	28	35
%		100,00%	100,00%
n.	nazioni EU		
%		0,00%	0,00%
n.	nazioni extra EU		
%		0,00%	0,00%
n.	Dipendenti appartenenti a categorie protette	1	1
%		3,57%	2,86%

La composizione del personale operaio è rimasta invariata tra il 2022 e il 2023. Questo potrebbe indicare una bassa mobilità interna o un basso turnover, suggerendo una certa stabilità lavorativa.

Diversità di Genere:

Tutti i dipendenti operai sono uomini, evidenziando una mancanza di diversità di genere. Promuovere l'inclusione di donne nel settore operaio potrebbe essere un obiettivo da perseguire per migliorare la parità di genere.

Distribuzione dell'Età:

La presenza di due dipendenti sopra i 50 anni su tre suggerisce una forza lavoro relativamente anziana. Questo potrebbe indicare la necessità di pianificare strategie di gestione del passaggio generazionale e di mantenimento delle competenze.

TABELLA

GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2022	2023
401-3	Congedo parentale	n.	numero totale di dipendenti uomini che hanno avuto diritto al congedo parentale		
		n.	numero totale di dipendenti donne che hanno avuto diritto al congedo parentale	2	3
		n.	numero totale di dipendenti uomini che hanno usufruito del congedo parentale		
		n.	numero totale di dipendenti donne che hanno usufruito del congedo parentale	2	3
		n.	numero totale di dipendenti uomini che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale		
		n.	numero totale di dipendenti donne che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	2	3
		n.	numero totale di dipendenti uomini che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro		
		n.	numero totale di dipendenti donne che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	2	3
		%	tasso di rientro al lavoro e tasso di retention in azienda dei dipendenti uomini che hanno usufruito del congedo parentale		
		%	tasso di rientro al lavoro e tasso di retention in azienda dei dipendenti donne che hanno usufruito del congedo parentale		

Perimetro: PEA SRL Fonte: Risorse Umane

Analisi del Congedo Parentale nelle Risorse Umane

Nel periodo compreso tra il 2022 e il 2023, il nostro monitoraggio degli indicatori relativi al congedo parentale ha evidenziato una serie di dati significativi che meritano una riflessione approfondita.

Numero di Dipendenti con Diritto al Congedo Parentale

Nel 2022, due dipendenti donne hanno avuto diritto al congedo parentale. Questo numero è aumentato nel 2023, quando tre dipendenti donne hanno beneficiato di tale diritto. Questo incremento potrebbe indicare una maggiore consapevolezza e utilizzo dei diritti di congedo parentale tra le dipendenti, riflettendo un ambiente di lavoro più inclusivo e attento alle esigenze familiari.

Dipendenti che hanno Fruito del Congedo Parentale



Nel 2022, entrambe le dipendenti aventi diritto hanno usufruito del congedo parentale. Analogamente, nel 2023, tutte e tre le dipendenti aventi diritto hanno effettivamente usufruito del congedo. Questa coerenza tra il diritto al congedo e il suo effettivo utilizzo suggerisce che le nostre politiche di supporto sono efficaci e vengono accolte positivamente dalle dipendenti.

Rientro al Lavoro Post-Congedo Parentale

Tutte le dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale sono tornate al lavoro durante il periodo di rientro in entrambi gli anni analizzati. Due dipendenti nel 2022 e tre dipendenti nel 2023 hanno ripreso il lavoro dopo il congedo. Questo dato evidenzia la capacità dell'organizzazione di facilitare il rientro al lavoro delle dipendenti, mantenendo un ambiente favorevole e supportivo.

Il numero totale di dipendenti che sono tornate al lavoro e che sono rimaste in azienda per almeno 12 mesi dopo il rientro è stato completamente positivo. Nel 2022, entrambe le dipendenti che sono rientrate hanno continuato a lavorare con noi per l'anno successivo. Nel 2023, questo trend positivo è stato confermato con tutte e tre le dipendenti rientrate che hanno mantenuto la loro posizione per almeno 12 mesi. Questo dato è particolarmente significativo in quanto dimostra la nostra capacità di mantenere le dipendenti anche dopo periodi di congedo parentale, suggerendo che le politiche di sostegno e l'ambiente di lavoro sono tali da favorire la continuità lavorativa.

L'analisi dei dati relativi al congedo parentale per gli anni 2022 e 2023 mostra una tendenza positiva in termini di diritto al congedo, utilizzo dello stesso, rientro al lavoro e retention a lungo termine delle dipendenti. La nostra organizzazione si dimostra efficace nel supportare le dipendenti durante e dopo il periodo di congedo parentale, riflettendo un impegno concreto verso la sostenibilità sociale e il benessere dei nostri dipendenti. Continueremo a monitorare questi indicatori per garantire che le nostre politiche rimangano efficaci e che il nostro ambiente di lavoro continui ad evolversi per soddisfare le esigenze delle nostre dipendenti.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La valutazione delle performance coinvolge direttamente i responsabili delle funzioni o dei settori di attività interessati. Questo processo include l'Ufficio del Personale, che, per quanto possibile, interagisce con i soggetti che hanno collaborato con il valutato. Nei limiti consentiti dalle normative sulla tutela della privacy, l'Ufficio del Personale si impegna a prevenire qualsiasi forma di nepotismo.

I responsabili sono chiamati a utilizzare e valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, promuovendo lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. In questo contesto, la comunicazione da parte del responsabile assume un ruolo cruciale. È importante che il responsabile fornisca feedback chiari sui punti di forza e di debolezza di ciascun collaboratore, permettendo così a quest'ultimo di migliorare le proprie competenze attraverso una formazione mirata.

L'accesso ai ruoli e agli incarichi all'interno dell'organizzazione è determinato in base alle competenze e alle capacità individuali, assicurando che ogni posizione sia occupata da persone adeguatamente qualificate. Questo approccio mira a garantire equità e merito, sostenendo una cultura organizzativa basata sulla competenza e sul continuo miglioramento professionale.

DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'

Non esiste preclusione verso diverse etnie e nazionalità e non si sono verificati episodi di discriminazione né nel periodo di rendicontazione né nei periodi passati.

PEA SRL evita qualsiasi forma di discriminazione per sesso, razza, lingua, religione nei confronti dei collaboratori e nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

Non si registrano episodi di discriminazione di nessun tipo.

CONFORMITA' A LEGGI E REGOLAMENTI



PEA SRL riconosce come priorità aziendale il rispetto della conformità a leggi e regolamenti.

Sono leggi e regolamenti:

- dichiarazioni, convenzioni e trattati internazionali;
- regolamenti nazionali, regionali e locali;
- accordi volontari vincolanti stipulati con le autorità di regolamentazione e sviluppati in sostituzione dell'attuazione di un nuovo regolamento;
- accordi volontari (o patti), se l'organizzazione aderisce direttamente all'accordo, o se gli enti pubblici rendono l'accordo applicabile alle organizzazioni del proprio territorio attraverso leggi o regolamenti.

L'azienda monitora continuamente l'aggiornamento delle leggi e regolamenti e non si registrano nel periodo di rendicontazione non conformità specifiche. L'azienda non ha identificato alcuna non conformità alle leggi e/o alle normative ambientali.

PEA SRL è sempre attenta anche al rispetto della formazione obbligatoria prevista in tema di sicurezza degli ambienti di lavoro. Ma non si limita alla formazione cogente.

Nell'ambito delle attività aziendali, la formazione del personale rappresenta un elemento cruciale per garantire non solo la conformità alle normative vigenti, ma anche per promuovere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità, all'inclusione e al rispetto dei diritti umani.

L'azienda ha sempre dimostrato un impegno costante nel rispetto delle normative obbligatorie relative alla sicurezza degli ambienti di lavoro. Tali normative prevedono una serie di corsi e aggiornamenti periodici ai quali tutto il personale deve partecipare, garantendo così un ambiente lavorativo sicuro e conforme agli standard legislativi.

Nonostante l'azienda abbia sempre incentivato la formazione supplementare e la preparazione del personale su tematiche di interesse emergenti, come la sostenibilità, fino ad ora non è stata adottata una metodologia strutturata per la pianificazione e la registrazione di tali corsi. Questo ha limitato la nostra capacità di monitorare e valutare l'impatto di queste iniziative.

Consapevoli della necessità di un approccio più metodico, abbiamo posto come obiettivo prioritario nel nostro piano di sostenibilità la formalizzazione e la pianificazione dei corsi di formazione su temi specifici. In particolare, intendiamo sviluppare programmi formativi che coprano le seguenti aree:

1. **Sostenibilità Ambientale:** Corsi che sensibilizzino i dipendenti sulle pratiche sostenibili, l'uso efficiente delle risorse e la riduzione dell'impatto ambientale.
2. **Rispetto delle Diversità e Inclusione:** Programmi che promuovano la comprensione e il rispetto delle diversità culturali, di genere e di orientamento, e che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente.
3. **Diritti Umani:** Formazione sui principi fondamentali dei diritti umani, con particolare attenzione alle pratiche etiche nel contesto aziendale e alla responsabilità sociale d'impresa.

Riteniamo che un dipendente formato e consapevole possa contribuire in maniera significativa non solo alla sicurezza e al benessere all'interno dell'azienda, ma anche alla sicurezza delle comunità locali e della popolazione in generale. La formazione su temi di sostenibilità e diritti umani è fondamentale per costruire una cultura aziendale responsabile e proattiva, capace di affrontare le sfide sociali e ambientali contemporanee.

Il nostro impegno futuro è quindi orientato a colmare le lacune attuali attraverso una pianificazione strutturata e documentata delle attività formative, con l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo sempre più consapevole, responsabile e orientato alla sostenibilità. Questo impegno si tradurrà in benefici tangibili per i dipendenti, l'azienda e la comunità, contribuendo a un futuro più sostenibile e inclusivo per tutti.

PEA SRL si è adeguata alle prescrizioni previste in materia Privacy dal GDPR - Regolamento (UE) 2016/679.

L'azienda limita la raccolta di dati personali, esegue tale raccolta con mezzi legittimi ed è trasparente riguardo alla raccolta, uso e protezione dei dati. L'organizzazione non divulga o usa informazioni personali dei clienti, fornitori e dipendenti per scopi diversi da quelli concordati, e informa direttamente i clienti di eventuali modifiche nelle normative o misure di protezione dei dati.

PEA SRL, ad oggi, non ha ricevuto nessun reclamo in relazione a violazioni sulla Privacy.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e FORMAZIONE



La salute e sicurezza sul lavoro sono riconosciute come un diritto umano e rappresenta una priorità per PEA SRL che applica il D. Lgs. 81/08 in tutti i suoi luoghi di lavoro e in tutte le sue prescrizioni.

Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro comportano sia la prevenzione di danni fisici e mentali ai lavoratori che la promozione della loro salute.

L'azienda si avvale di personale altamente qualificato e ha nominato un Responsabile per il Servizio di Prevenzione e Protezione interno. Ha effettuato la valutazione dei rischi all'interno del proprio Documento di Valutazione dei Rischi che viene costantemente aggiornato in occasione di ogni variazione.

L'RSPP è sempre attento alla gestione dei near miss con l'individuazione di azioni correttive immediate in modo da consentire all'azienda di mantenere un tasso di incidenti sul lavoro sempre piuttosto basso.

PEA SRL ha nominato le squadre di emergenza previste dalla normativa ed è stato anche nominato un medico del lavoro che supervisiona tutti gli aspetti sanitari di competenza dell'azienda.

Tutti i dipendenti vengono costantemente formati con specifici corsi di formazione sulla sicurezza sia generale che specifica rispetto alle mansioni che svolgono. Tutti le formazioni sono a carico dell'azienda e vengono svolte in orario lavorativo. Gli aggiornamenti necessari vengono costantemente monitorati dall'RSPP.

PEA SRL assicura la salute e sicurezza in tutto il processo di produzione delle proprie attività e per tutto il ciclo di vita dei prodotti utilizzati.

L'assenza di infortuni e malattie professionali occorsi negli anni testimoniano la particolare attenzione che PEA SRL garantisce ai propri collaboratori.

TABELLA

	GRI STANDARDS	GRI DISCLOSURE DESCRIZIONE DELL'INDICATORE	UNITA' DI MISURA	KPI	2021	2022	2023
S	403-9	Infortuni sul lavoro	n.	Numero infortuni totali (DIPENDENTI)			
			n.	decessi			
			%	Tasso decessi			
			n.	infortuni con gravi conseguenze (6 mesi)			
			%	Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)			
			n.	infortuni sul lavoro registrabili			
			%	Tasso di infortuni sul lavoro registrabili			
			n.	Numero infortuni totali (NON DIPENDENTI)			
			n.	decessi			
			%	Tasso decessi			
			n.	infortuni con gravi conseguenze (6 mesi)			
			%	Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)			
S	403-10	Malattie professionali	n.	casi Malattie professionali (DIPENDENTI)			
			n.	decessi			
				tipologia			
			n.	casi Malattie professionali (NON DIPENDENTI)			
			n.	decessi			
				tipologia			

Perimetro: PEA SRL Fonte: Risorse Umane

IMPATTO SULLA COMUNITA' LOCALE



GRI 413

PEA SRL crede in uno sviluppo condiviso del valore lungo tutta la filiera e intende valutare gli impatti economici, ambientali e sociali derivanti dalle proprie attività a livello territoriale.

Consapevole dell'importante ruolo di realtà industriale per il mercato, per la crescita economica e per il benessere delle persone e delle realtà sociali in cui è presente, PEA SRL opera per sviluppare e mantenere attivo un dialogo aperto con le comunità locali e i diversi territori in cui è presente, proponendo iniziative e progetti pensati per soddisfare bisogni concreti.

OBIETTIVO



- creare valore condiviso per i clienti, le persone, le comunità e le generazioni future, giocando un ruolo attivo nella società
- prendere in considerazione le istanze provenienti dal territorio, promuovendo quelle che di volta in volta risultano in linea con i propri valori,
- favorire la crescita e lo sviluppo della comunità e valorizzare ambiti quali: sensibilizzazione sui temi del settore energetico e sull'utilizzo responsabile delle risorse; formazione e partnership come leva per l'innovazione; sviluppo e cura del patrimonio culturale e ambientale; inclusione attraverso lo sport e sensibilizzazione sui temi legati alla salute.

CONCLUSIONI

In PEA-SRL, siamo fermamente convinti che la sostenibilità sia il fondamento imprescindibile per lo sviluppo aziendale, il miglioramento continuo delle nostre prestazioni, il rafforzamento delle performance economiche e il raggiungimento dei nostri obiettivi ambientali e sociali. La pubblicazione di questo documento rappresenta il primo passo di un percorso che testimonia il nostro impegno concreto nell'integrare la sostenibilità nel nostro business. Anche se il percorso è appena iniziato, la direzione è chiara: vogliamo migliorare continuamente il nostro approccio e promuovere la cultura della sostenibilità. Questo documento costituisce un primo strumento di comunicazione, dialogo e trasparenza verso tutti gli stakeholder del gruppo, gettando le basi per il nostro futuro.