



Report di Sostenibilità al 31/10/2024

Indice

| | | |
|---|--|-----------|
| • | Introduzione..... | 5 |
| • | Lettera agli Stakeholder..... | 6 |
| • | La storia e l'organizzazione..... | 7 |
| ○ | Definizione degli orizzonti temporali..... | 8 |
| ○ | Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo..... | 12 |
| ○ | Gestione del Rischio e Controlli Interni nel Reporting di Sostenibilità..... | 17 |
| ○ | Strategia, Modello Aziendale e Catena del Valore..... | 20 |
| ▪ | Catena del Valore e Relazione con gli Stakeholder..... | 21 |
| ▪ | Ambiente..... | 23 |
| ▪ | Sociale..... | 24 |
| ▪ | Governo..... | 25 |
| ○ | Gestione dell'Impatto, del Rischio e delle Opportunità: Approccio secondo la Materiality Map del SABS..... | 26 |
| ▪ | Identificazione degli Impatti Materiali, Rischi e Opportunità..... | 26 |
| ▪ | Applicazione della Metodologia di Madek S.p.A..... | 26 |
| ▪ | Identificazione degli Impatti e delle Opportunità..... | 27 |
| • | Informazioni ambientali..... | 29 |
| ○ | Informazioni Ambientali: Lotta al cambiamento climatico..... | 30 |
| ▪ | Piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico..... | 30 |
| ▪ | Obiettivi relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici..... | 31 |
| ▪ | Consumo di energia e mix..... | 32 |
| ▪ | Analisi del Mix Energetico Nazionale..... | 36 |
| ▪ | Prospettive future..... | 43 |
| ▪ | Gestione dei rifiuti..... | 44 |

Indice

- Informazioni sul Sociale.....47
 - Politiche relative alla propria forza lavoro.....48
 - Gestione dei Codici di Condotta e Diritti Umani in Madek S.p.A.....52
 - Processi di coinvolgimento dei propri lavoratori e rappresentanti degli impatti.....54
 - S1-9 Indicatori di diversità – Politica della parità di genere.....58
 - Monitoraggio e rendicontazione.....60
 - S1-14: Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale).....66
 - S1-13: Metriche dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata.....68
 - S3-1: Politiche relative alle comunità interessate e Politiche connesse ai consumatori e agli utenti finali.....72
 - Sostegno alla Comunità.....72
 - Organizzazione Interna per la Gestione degli Impatti e Rischi.....74
- Informazioni sulla Governance.....78
 - Informazioni sulla governance – conduzione del business.....79
 - G1-2: Gestione dei rapporti con i fornitori.....82

Introduzione

L'obiettivo è quello di essere il più puntuali e analitici possibile, offrendo al contempo uno strumento di agile consultazione e facile comprensione.

Introduzione

Informazioni generali - Criteri generali per la rendicontazione della dichiarazione di sostenibilità

Alla luce dei cambiamenti climatici e sociali, la scelta di redigere un Report di Sostenibilità è coerente con le grandi questioni internazionali affrontate anche dalle Nazioni Unite all'interno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) da raggiungere entro il 2030. Tali obiettivi sono dei punti di riferimento per tutte le organizzazioni che, a vario livello, intendono affrontare con fermezza le sfide ambientali e socioeconomiche del nostro Pianeta.

La società, pur non essendo ancora obbligata dalla normativa, ha deciso di iniziare a rendere note le proprie iniziative e i propri risultati inerenti ai temi ESG (Environmental, Social and Governance).

Il report che segue è stato redatto sulla base dei principi elaborati dall'EFRAG come previsto dalla direttiva Europea 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) e adottati dalla Commissione Europea.

Il report di sostenibilità di seguito riportato è individuale il cui ambito coincide con il bilancio d'esercizio e riporta la rendicontazione dei dati inerenti ai temi ambientali, sociali e governance.

Le indicazioni che vengono riportate includono informazioni sugli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti collegati all'impresa tramite i suoi rapporti commerciali diretti e indiretti, nella catena del valore a monte e a valle e, pertanto, i dati riportati tengono conto delle informazioni che derivano dalla propria catena del valore.

La prima edizione del bilancio di sostenibilità vuole essere un primo passo, l'inizio di un percorso che, grazie al miglioramento continuo delle attività, ci porterà a rafforzare in modo trasparente le relazioni con tutti i nostri interlocutori.

L'obiettivo è quello di essere il più puntuali e analitici possibile, offrendo al contempo uno strumento di agile consultazione e facile comprensione. Parleremo non solo del nostro impegno nella riduzione degli impatti ambientali, ma renderemo, ponendoci ogni volta obiettivi sempre più ambiziosi e sfidanti, anche gli impatti positivi.

La nostra visione si fonda sull'idea che la diversità e l'inclusività sono fonti preziose per sviluppare soluzioni innovative ed efficaci.

Lettera agli Stakeholder

Cari Stakeholder,

La sostenibilità è un concetto che, sebbene sembri semplice, racchiude in sé la complessità di un cambiamento fondamentale che è ormai inevitabile. Oggi, adottare un nuovo approccio al business non è solo una scelta strategica, ma una necessità imperativa per soddisfare le aspettative dei clienti, rispettare le normative vigenti e rispondere alle richieste di tutti i nostri interlocutori.

In Madek S.p.A., i nostri valori principali hanno sempre posto al centro l'individuo e il pianeta. Ogni giorno, ci impegniamo a tradurre questi valori in azioni concrete, promuovendo pratiche sostenibili, riducendo l'impatto ambientale e guidando la transizione energetica. La nostra visione si fonda sull'idea che la diversità e l'inclusività sono fonti preziose per sviluppare soluzioni innovative ed efficaci.

Tuttavia, la sostenibilità non è solo una questione di parole, ma di fatti concreti e misurabili. Per questo motivo, abbiamo deciso di pubblicare il nostro primo bilancio di sostenibilità. Questo strumento non solo ci permetterà di rendicontare i nostri progressi, ma guiderà anche la nostra governance verso obiettivi di sostenibilità sempre più ambiziosi. Condivideremo con voi il nostro impegno, i risultati raggiunti, gli obiettivi futuri e le aree in cui possiamo migliorare.

Il nostro obiettivo è rafforzare una cultura interna di misurazione e responsabilità, integrando questi principi nella nostra quotidianità. Vogliamo costruire con i nostri Stakeholder un'alleanza basata sulla creazione di valore condiviso e su relazioni di lungo periodo, caratterizzate da rispetto reciproco, trasparenza e integrità.

Essere un'azienda di riferimento significa anche abbracciare il paradigma della sostenibilità con convinzione. Le aziende leader del futuro non saranno valutate solo per i loro prodotti e servizi, ma anche per la loro capacità di offrire risposte sostenibili dal punto di vista economico, ambientale e sociale.

Per Madek S.p.A., sostenibilità significa non solo ridurre gli impatti ambientali e migliorare il benessere dei propri collaboratori, ma anche essere protagonisti della transizione energetica, supportando questo cambiamento con passione e competenza.

Vogliamo essere "vicini al vostro futuro", e siamo certi che questo futuro dovrà essere necessariamente sostenibile. Con il nostro impegno, speriamo di contribuire a costruire un mondo migliore e più equo per tutti.

Grazie per il vostro continuo supporto e per la fiducia che riponete in noi.

Cordiali saluti.

Madek S.p.A.

L'Amministratore
Dott. Cortese Sebastiano

Responsabilità, Qualità, Efficienza, Comunicazione, Rispetto, Integrità, Motivazione, Passione e Fiducia.

Questi valori hanno reso Madek un attore di rilievo nei progetti realizzati nel corso degli anni.



La Storia e l'Organizzazione

La Storia

Madek S.p.A. è il frutto della determinazione e dell'intraprendenza di un gruppo di imprenditori, professionisti e manager. La combinazione delle competenze e professionalità del team, ha permesso di creare sinergie e alleanze volte a ideare, sviluppare e realizzare progetti di successo in Italia e all'estero.

Madek S.p.A. rappresenta, quindi, la sintesi di una solida base tecnica, commerciale e finanziaria, con un approccio imprenditoriale basato su principi fondamentali:

Responsabilità, Qualità, Efficienza, Comunicazione, Rispetto, Integrità, Motivazione, Passione e Fiducia.

Questi valori hanno reso Madek S.p.A. un attore di rilievo nei progetti realizzati nel corso degli anni.

L'Organizzazione

Madek S.p.A. ha strutturato un'organizzazione agile e dinamica, capace di soddisfare le esigenze di ogni tipo di clientela. E' in grado di offrire servizi di alta qualità, proponendo soluzioni tecniche adeguate per affrontare anche le tematiche progettuali più complesse.

Madek è organizzata sotto il profilo tecnico, commerciale e logistico, garantendo tempi rapidi di risposta e interventi progettuali puntuali. Il suo personale tecnico interno, affiancato da importanti collaborazioni con studi esterni di architettura e ingegneria, e una filosofia aziendale orientata agli obiettivi, consentono a Madek di coordinare e gestire ogni progetto rispettando tempi e budget stabiliti, nel rispetto della sostenibilità ambientale e delle prestazioni energetiche. Lo staff, sia interno che esterno, segue procedure operative sviluppate nel tempo e aderisce agli standard internazionali del settore.

General Contractor

In qualità di General Contractor, Madek offre un servizio completo per la realizzazione di opere civili, industriali e commerciali, adottando la formula "chiavi in mano", gestendo anche la manutenzione ordinaria e straordinaria. L'organizzazione di Madek permette di sviluppare progetti complessi impiegando personale qualificato e collaborando con aziende partner con cui ha consolidato rapporti pluriennali.



La definizione degli orizzonti temporali per la segnalazione nella redazione del bilancio di sostenibilità, è cruciale per garantire una chiara comprensione della pianificazione e delle aspettative aziendali.

Informativa in relazione a circostanze specifiche

La definizione degli orizzonti temporali per la segnalazione nella redazione del bilancio di sostenibilità, è cruciale per garantire una chiara comprensione della pianificazione e delle aspettative aziendali.

Definizione degli Orizzonti Temporali

1. Breve Periodo:

- **Orizzonte Temporale:** Di solito fino a 1 anno.
- **Obiettivo:** Rilevare e riportare le azioni, i rischi e le opportunità immediati che potrebbero influenzare la performance aziendale nel breve termine. Questo include la gestione operativa quotidiana, le risorse necessarie e gli eventi che potrebbero avere un impatto significativo entro un anno.

2. Medio Periodo:

- **Orizzonte Temporale:** Generalmente da 1 a 5 anni.
- **Obiettivo:** Focalizzarsi su piani e strategie a medio termine, incluse le iniziative strategiche e i progetti che richiedono tempo per essere implementati e mostrare risultati. Questa finestra temporale permette di valutare come le decisioni attuali e le tendenze emergenti possano influenzare la sostenibilità e la crescita futura dell'azienda.

3. Lungo Periodo:

- **Orizzonte Temporale:** Più di 5 anni.
- **Obiettivo:** Riguarda la pianificazione strategica a lungo termine, inclusi gli obiettivi di sostenibilità e le strategie di adattamento ai cambiamenti ambientali e sociali. Questo periodo permette all'azienda di considerare le sfide e le opportunità a lungo termine, come i cambiamenti climatici, l'innovazione tecnologica e le evoluzioni normative.

Nel bilancio di sostenibilità di Madek S.p.A., la stima della catena del valore riveste un'importanza fondamentale per comprendere e ottimizzare gli impatti ambientali, sociali ed economici lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti e servizi dell'azienda.

Nel contesto della società Madek S.p.A., la definizione di breve, medio e lungo periodo ai fini della segnalazione dovrebbe riflettere la sua specifica situazione e i suoi obiettivi strategici.

- **Breve Periodo (Fino a 1 anno):** Madek S.p.A. potrebbe focalizzarsi su aspetti operativi come l'efficienza energetica dei propri impianti, la gestione dei rifiuti e le iniziative immediate per ridurre l'impatto ambientale. La segnalazione includerebbe anche le performance dei dipendenti e le misure per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare.
- **Medio Periodo (1-5 anni):** in questa fase, Madek S.p.A. potrebbe riportare sui piani di investimento per la sostenibilità, l'adozione di tecnologie più ecologiche o l'espansione delle proprie operazioni in aree con migliori pratiche ambientali. Potrebbe includere anche le strategie per migliorare la resilienza aziendale e le iniziative di responsabilità sociale d'impresa.
- **Lungo Periodo (Oltre 5 anni):** La società potrebbe esporre le sue ambizioni a lungo termine, come la completa decarbonizzazione delle sue operazioni o l'adozione di modelli di business sostenibili. Questo orizzonte permetterebbe di affrontare le sfide future, come i cambiamenti normativi globali e le evoluzioni del mercato, e di pianificare l'innovazione necessaria per rimanere competitiva e sostenibile.

Questa definizione degli orizzonti temporali aiuta Madek S.p.A. a stabilire obiettivi chiari e misurabili in relazione alla sostenibilità e a comunicare in modo trasparente e coerente con gli Stakeholder i progressi e le sfide in ciascun periodo.

Stima della Catena del Valore

Nel bilancio di sostenibilità di Madek S.p.A., la stima della catena del valore riveste un'importanza fondamentale per comprendere e ottimizzare gli impatti ambientali, sociali ed economici lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti e servizi dell'azienda. Questa analisi include diversi aspetti chiave, tra cui risorse umane, canali di fornitura e distribuzione, e il contesto finanziario, geografico, geopolitico e normativo.

Risorse nell'Operatività dell'Impresa

Risorse Umane:

- **Gestione del Personale:** Madek S.p.A. valuta l'impatto delle proprie pratiche di gestione del personale, inclusi formazione, sicurezza sul lavoro e condizioni di lavoro. Il benessere e la motivazione dei dipendenti sono essenziali per una produttività sostenibile e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- **Competenze e Capacità:** è cruciale assicurarsi che il personale possieda le competenze necessarie per implementare e gestire le pratiche di sostenibilità e che ci sia un continuo aggiornamento delle capacità per rispondere alle nuove sfide.

Le strategie di marketing comunicano chiaramente i benefici sostenibili dei prodotti e servizi, influenzando positivamente le scelte dei consumatori e promuovendo la consapevolezza ambientale.

Canali di Fornitura, Marketing e Distribuzione

Approvvigionamento di Materiali e Servizi:

- **Sostenibilità dei Fornitori:** è essenziale valutare le pratiche ambientali e sociali dei fornitori di materiali e servizi. Madek S.p.A. dovrebbe collaborare con fornitori che condividono gli stessi valori di sostenibilità e adottare criteri di selezione che promuovano pratiche responsabili lungo la catena di fornitura.
- **Innovazione e Qualità:** Assicurare che i materiali acquistati siano di alta qualità e supportino l'innovazione, riducendo l'impatto ambientale.

Marketing e Vendita:

- **Comunicazione del Valore Sostenibile:** Le strategie di marketing comunicano chiaramente i benefici sostenibili dei prodotti e servizi, influenzando positivamente le scelte dei consumatori e promuovendo la consapevolezza ambientale.
- **Customer Relationship Management (CRM):** Implementare sistemi di CRM per monitorare e migliorare le relazioni con i clienti, assicurandosi che le loro esigenze e aspettative in termini di sostenibilità siano soddisfatte.

Distribuzione e Logistica:

- **Efficienza Logistica:** Analizzare l'impatto ambientale della logistica e dei trasporti, ottimizzando le rotte e riducendo le emissioni di CO₂ attraverso pratiche di distribuzione più sostenibili.
- **Gestione degli Imballaggi:** Utilizzare materiali di imballaggio ecologici e promuovere pratiche di riduzione dei rifiuti.

Questa analisi aiuta a identificare le aree critiche, ottimizzare le risorse e migliorare le performance ambientali e sociali, garantendo una comunicazione chiara e trasparente con tutti gli Stakeholder.

Contesto Finanziario, Geografico, Geopolitico e Normativo

Contesto Finanziario:

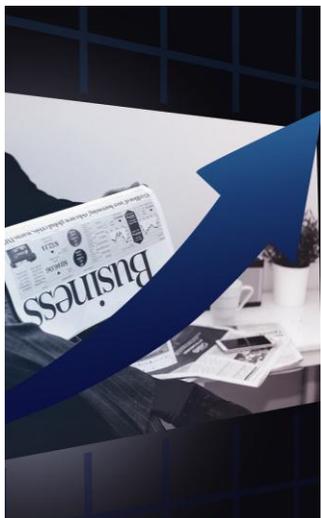
- **Investimenti Sostenibili:** Identificare e allocare risorse finanziarie per progetti e iniziative che migliorino la sostenibilità e la resilienza dell'azienda. Monitorare gli impatti finanziari delle pratiche sostenibili e la loro influenza sulla performance economica complessiva.
- **Rischi e Opportunità:** Valutare i rischi finanziari associati ai cambiamenti climatici e ad altre questioni ambientali e sociali, e sfruttare le opportunità offerte da una crescente domanda di prodotti e servizi sostenibili.

Contesto Normativo:

- **Compliance Normativa:** Garantire che tutte le attività siano conformi alle normative locali, nazionali e internazionali in materia di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale. Monitora e si adatta ai cambiamenti normativi per evitare sanzioni e garantire una gestione proattiva dei requisiti legali.
- **Certificazioni e Standard:** Adottare certificazioni e standard di sostenibilità riconosciuti per dimostrare l'impegno dell'azienda e migliorare la credibilità e la trasparenza.

La stima della catena del valore di Madek S.p.A., integrata con una valutazione delle risorse umane, dei canali di fornitura, marketing e distribuzione, e del contesto finanziario e normativo, offre una visione completa delle pratiche di sostenibilità dell'azienda. Questa analisi aiuta a identificare le aree critiche, ottimizzare le risorse e migliorare le performance ambientali e sociali, garantendo una comunicazione chiara e trasparente con tutti gli Stakeholder.

L'Amministratore Delegato si occupa delle decisioni strategiche e dell'indirizzo dell'Azienda, compresa la definizione di piani industriali, finanziari e di budget.



Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

La società ha scelto come modello di governance la forma tradizionale composta dai seguenti organi:

1. Assemblea dei soci
2. Consiglio di Amministrazione
3. Collegio Sindacale
4. Revisore legale dei conti

Composizione governance

Di seguito, vengono delineati i principali organi e le relative competenze all'interno dell'Azienda.

L' Assemblea degli Azionisti ovvero **dell'unico socio DK HOLDING Srl**, è l'organo in cui si forma e si esprime la volontà sociale, attuata poi dal Consiglio di Amministrazione. Tra i propri compiti più rilevanti vi è la scelta dei Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale oltre all'approvazione del Bilancio d'Esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) si occupa delle decisioni strategiche e dell'indirizzo dell'azienda, compresa la definizione di piani industriali, finanziari e di budget. Ha la responsabilità di emanare direttive relative alla politica finanziaria e creditizia e di determinare le strategie di crescita e di mercato, assicurando uno sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo. Attraverso un adeguato sistema di controllo e gestione dei rischi, compresi quelli che incidono sulla sostenibilità, garantisce trasparenza nei confronti del mercato e degli investitori, gestendo l'interazione con tutti gli Stakeholder. Inoltre, è chiamato a valutare e approvare le relazioni periodiche, sia di carattere finanziario e non finanziario.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo D. Lgs. 231 del 2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche non riconosciute. Fino all'entrata in vigore di tale disciplina, la responsabilità penale è esclusivamente personale.



Ogni livello di governance dell'azienda gioca un ruolo cruciale nella definizione, implementazione e supervisione delle pratiche di sostenibilità.

Il Decreto 231 del 2001 introduce e disciplina la responsabilità degli Enti (imprese, società, associazioni) per una serie di reati commessi da soggetti che:

- appartengono agli Enti;
- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di amministrazione, di direzione, di autonomia finanziaria e funzionale;
- esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo degli stessi sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

In linea con quanto descritto nel **Codice Etico**, Madek S.p.A. ha adottato il **Modello 231** sulla cui efficacia e osservanza opera un organismo di controllo, dotato di poteri di iniziativa e di verifica e presieduto da un soggetto esterno, al fine di garantirne la piena autonomia.

Gli obiettivi legati all'introduzione del Modello sono:

- consolidare una cultura della prevenzione del reato e del controllo nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- prevenire e vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie anche a carico della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di protocolli di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

Informazioni e Questioni di Sostenibilità affrontate dagli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo

Nel bilancio di sostenibilità di Madek S.p.A., è fondamentale comprendere come gli organi di amministrazione, direzione e controllo affrontano e gestiscono le questioni legate alla sostenibilità. Ogni livello di governance dell'azienda gioca un ruolo cruciale nella definizione, implementazione e supervisione delle pratiche di sostenibilità.



La Direzione è responsabile della supervisione diretta dell'implementazione delle politiche di sostenibilità, assicurandosi che le pratiche aziendali quotidiane siano allineate con gli obiettivi strategici.

Ruolo degli Organi di Amministrazione

Gli organi di amministrazione di Madek S.p.A., inclusi l'Amministratore Delegato e i comitati di sostenibilità, sono responsabili di delineare la visione strategica per la sostenibilità dell'azienda. Questi organi stabiliscono le linee guida e gli obiettivi di sostenibilità a lungo termine, integrandoli nella strategia complessiva dell'impresa. La loro responsabilità principale è quella di approvare le politiche di sostenibilità che guideranno tutte le attività aziendali. Questo processo implica la valutazione di vari aspetti, come le pratiche ambientali, le condizioni sociali e i requisiti normativi, per garantire che le politiche siano allineate con gli standard internazionali e le aspettative degli Stakeholder.

Inoltre, gli organi di amministrazione svolgono un ruolo cruciale nella supervisione e nel monitoraggio delle performance aziendali relative alla sostenibilità. Questo include la valutazione dell'efficacia delle strategie implementate e la verifica che le pratiche aziendali siano conformi agli obiettivi e alle normative stabiliti. I membri dell'amministrazione devono anche essere pronti a identificare e gestire i rischi legati alla sostenibilità, come i cambiamenti climatici o le problematiche sociali, per garantire la resilienza e la sostenibilità a lungo termine dell'azienda.

Ruolo della Direzione

La Direzione di Madek S.p.A. ha il compito di tradurre le strategie di sostenibilità definite dagli organi di amministrazione in azioni concrete e operative. Questo implica la gestione quotidiana delle risorse e delle attività aziendali per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità. La Direzione è responsabile della supervisione diretta dell'implementazione delle politiche di sostenibilità, assicurandosi che le pratiche aziendali quotidiane siano allineate con gli obiettivi strategici.

Una parte fondamentale del ruolo della Direzione è promuovere l'innovazione per migliorare le pratiche di sostenibilità. Questo potrebbe includere l'adozione di nuove tecnologie ecologiche, l'ottimizzazione dei processi produttivi o la ricerca di soluzioni più efficienti, per ridurre l'impatto ambientale. La Direzione è anche incaricata di gestire la comunicazione con gli Stakeholder, assicurandosi che le informazioni sui progressi e le sfide siano condivise in modo chiaro e trasparente. Questo coinvolgimento include anche l'implementazione di programmi di formazione per il personale, al fine di sensibilizzare e motivare i dipendenti verso pratiche sostenibili.

Attraverso la definizione di strategie, l'implementazione delle politiche, e il monitoraggio e controllo delle performance, garantiscono che l'azienda operi in modo sostenibile e responsabile.

Ruolo degli Organi di Controllo

Gli organi di controllo di Madek S.p.A. hanno il compito di garantire che le pratiche di sostenibilità siano gestite in modo efficace e conforme alle normative. Questi organi sono responsabili della verifica interna dei sistemi di gestione della sostenibilità, assicurandosi che le procedure e le pratiche siano adeguate e rispettate. Questo controllo interno è fondamentale per mantenere elevati standard di integrità e trasparenza.

Inoltre, gli organi di controllo collaborano con auditor esterni per condurre verifiche indipendenti delle dichiarazioni di sostenibilità. Questo processo di audit esterno fornisce una valutazione imparziale e obiettiva delle performance aziendali in materia di sostenibilità, contribuendo a garantire che le informazioni fornite nel bilancio di sostenibilità siano accurate e affidabili. Gli organi di controllo analizzano i risultati degli audit e forniscono raccomandazioni per migliorare le pratiche e risolvere eventuali problematiche riscontrate.

Il processo di elaborazione delle informazioni per il bilancio di sostenibilità inizia con la raccolta dei dati. Questo implica l'uso di sistemi di monitoraggio per tracciare le performance ambientali, sociali e di governance dell'azienda. La raccolta dei dati avviene attraverso diverse funzioni aziendali, come Produzione, Risorse Umane e Logistica, per ottenere una visione completa e dettagliata delle attività aziendali.

Una volta raccolti, i dati vengono analizzati per identificare tendenze e aree di miglioramento. Questa analisi consente agli Organi di Amministrazione e Direzione di valutare i progressi verso gli obiettivi di sostenibilità e di apportare modifiche alle strategie, se necessario. La preparazione del bilancio di sostenibilità implica quindi la redazione di report che integrano le informazioni analizzate, fornendo una panoramica chiara e completa delle performance aziendali e delle sfide affrontate.

Infine, il bilancio di sostenibilità viene pubblicato e reso accessibile agli Stakeholder. La comunicazione trasparente delle informazioni è cruciale per mantenere la fiducia e l'engagement degli Stakeholder. Il feedback ricevuto viene utilizzato per apportare miglioramenti continui alle pratiche e ai report, assicurando che l'azienda si adatti e risponda efficacemente alle esigenze e alle aspettative degli Stakeholder.

Gli Organi di Amministrazione, Direzione e Controllo di Madek S.p.A. svolgono ruoli distinti ma interconnessi nella gestione delle questioni di sostenibilità. Attraverso la definizione di strategie, l'implementazione delle politiche e il monitoraggio e controllo delle performance, garantiscono che l'azienda operi in modo sostenibile e responsabile. Il processo di elaborazione delle informazioni, dalla raccolta alla comunicazione, è progettato per assicurare che il bilancio di sostenibilità rifletta fedelmente l'impegno dell'azienda verso una crescita sostenibile e una gestione responsabile.

Nel contesto del bilancio di sostenibilità di Madek S.p.A., il sistema di incentivazione giocherà un ruolo cruciale nel promuovere e premiare le performance aziendali legate alla sostenibilità. L'approccio dell'azienda verrà progettato per allineare le ricompense e i bonus con gli obiettivi sostenibili, assicurando che gli sforzi verso una crescita responsabile siano riconosciuti e incentivati. Questo processo integrerà diverse caratteristiche e modalità di incentivazione che meritano una descrizione dettagliata.

Il sistema prevederà l'erogazione di bonus e premi per il raggiungimento o il superamento di tali obiettivi.

Caratteristiche Principali dei Sistemi di Incentivazione

Il sistema di incentivazione di Madek S.p.A. prevederà i seguenti obiettivi:

a. **Incentivi per la promozione di parità di genere e inclusività:** piani di incentivazione per i dirigenti che promuovono e realizzano iniziative per la diversità, equità e inclusione, come l'aumento del numero di donne in posizioni dirigenziali e/o l'implementazione di politiche di inclusività contribuendo così a migliorare l'aspetto sociale delle performance aziendali, aumentando il benessere e la soddisfazione dei dipendenti.

b. **Sistemi di incentivazione per la mobilità sostenibile:** possibilità di erogare incentivi per i dipendenti che utilizzano mezzi di trasporto sostenibili (biciclette, car sharing, trasporti pubblici) e/o partecipano a programmi di mobilità verde riducendo l'impronta carbonica aziendale, promuovendo comportamenti virtuosi anche a livello personale.

Lo stesso si strutturerà per motivare e premiare i dipendenti e i dirigenti in base a questa combinazione di obiettivi di performance generali e specifici legati alla sostenibilità. Il sistema prevederà l'erogazione di bonus e premi per il raggiungimento o il superamento di tali obiettivi. Questi premi potranno includere bonus monetari, riconoscimenti speciali e opportunità di sviluppo professionale.

Metriche di Prestazione e Politiche di Remunerazione

Le metriche di prestazione relative alla sostenibilità verranno considerate indici di riferimento importanti nel sistema di incentivazione di Madek S.p.A. Queste metriche saranno incorporate direttamente nelle politiche di remunerazione, assicurando che le performance sostenibili siano parte integrante delle decisioni di compensazione.

- **Indici di Prestazione:** le metriche come il tasso di riciclo dei materiali, il consumo di energia per unità di produzione, e i risultati dei sondaggi di soddisfazione dei dipendenti verranno utilizzate per valutare le performance sostenibili. Questi indici servono come parametri chiave per determinare i bonus e le ricompense.
- **Politiche di Remunerazione:** le politiche di remunerazione includeranno componenti specifici per le prestazioni di sostenibilità, (ad esempio, una percentuale significativa della remunerazione variabile dei dirigenti potrà essere legata al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità, garantendo così che gli incentivi riflettano l'impegno dell'azienda verso la responsabilità ambientale e sociale).



Una gestione efficace del rischio e accurati controlli interni sono essenziali per garantire che le informazioni riportate siano accurate, affidabili e conformi agli standard di sostenibilità.

Quota della remunerazione variabile dipendente da obiettivi di sostenibilità

Una parte rilevante della remunerazione variabile di Madek S.p.A. verrà legata agli obiettivi di sostenibilità. Questa quota varia in base al livello del dipendente e alla posizione ricoperta. Per i dirigenti e i manager senior, ad esempio, una percentuale elevata della remunerazione variabile potrà dipendere dal raggiungimento di obiettivi di sostenibilità, riflettendo l'importanza strategica di questi obiettivi per l'azienda.

Per la generalità dei dipendenti, la quota potrà essere inferiore ma comunque significativa, assicurando che tutti i livelli dell'organizzazione siano incentivati a contribuire agli obiettivi di sostenibilità. Questo approccio garantisce che la sostenibilità sia una priorità a tutti i livelli dell'organizzazione e che i risultati siano riconosciuti e premiati adeguatamente.

Approvazione e aggiornamento dei sistemi di incentivazione

Il sistema di incentivazione di Madek S.p.A. verrà approvato e aggiornato attraverso un processo strutturato e inclusivo. Gli organi di amministrazione e i comitati di sostenibilità esamineranno regolarmente le politiche di incentivazione per assicurarsi che siano allineate con le strategie aziendali e con le normative in evoluzione.

Gestione del rischio e controlli interni nel reporting di sostenibilità

Nel contesto del bilancio di sostenibilità, una gestione efficace del rischio e accurati controlli interni sono essenziali per garantire che le informazioni riportate siano accurate, affidabili e conformi agli standard di sostenibilità. Questo processo assicura che le dichiarazioni di sostenibilità non solo riflettano fedelmente le performance aziendali, ma che anche l'azienda possa affrontare e gestire i rischi associati alle sue attività sostenibili.



La gestione del rischio nel reporting di sostenibilità è un processo strutturato che consente di identificare, valutare e mitigare i rischi specifici legati alla raccolta e alla presentazione delle informazioni di sostenibilità.

Gestione del rischio nel reporting di sostenibilità

La gestione del rischio nel reporting di sostenibilità è un processo strutturato che consente di identificare, valutare e mitigare i rischi specifici legati alla raccolta e alla presentazione delle informazioni di sostenibilità. Questo processo comprende diverse fasi chiave:

- **Identificazione dei Rischi:** Madek S.p.A. inizia identificando i rischi potenziali che potrebbero influenzare l'affidabilità e l'accuratezza del reporting di sostenibilità. Questi rischi possono includere errori nei dati, omissioni di informazioni rilevanti e non conformità con le normative e gli standard di reporting. Ad esempio, il rischio di errori nei dati ambientali raccolti o di incompletezza nella segnalazione delle pratiche di responsabilità sociale è considerato e valutato.
- **Valutazione dei Rischi:** Una volta identificati, i rischi vengono valutati in termini di probabilità e impatto potenziale. Questa valutazione aiuta a prioritizzare i rischi e a focalizzarsi su quelli che potrebbero avere le conseguenze più gravi sul reporting di sostenibilità. La valutazione si basa su analisi interne e feedback degli Stakeholder, nonché su benchmarking con pratiche del settore.
- **Mitigazione dei Rischi:** Per ogni rischio identificato, Madek S.p.A. sviluppa e implementa strategie di mitigazione. Queste strategie possono includere la formazione del personale, l'adozione di tecnologie avanzate per il monitoraggio e la raccolta dei dati e la revisione e l'aggiornamento delle procedure di reporting. Ad esempio, possono essere implementati controlli più rigidi sulla raccolta dei dati ambientali e sulla verifica delle informazioni prima della pubblicazione.
- **Monitoraggio e Revisione:** La gestione del rischio non è un'attività una tantum ma richiede monitoraggio e revisione continua. Madek S.p.A. stabilisce meccanismi per monitorare i rischi identificati e per valutare l'efficacia delle strategie di mitigazione. Le revisioni periodiche e i feedback ricevuti dagli Stakeholder contribuiscono a mantenere aggiornati i processi e a migliorare continuamente la gestione del rischio.

La gestione del rischio e i controlli interni sono componenti essenziali per garantire che il reporting di sostenibilità di Madek S.p.A. sia preciso, completo e conforme agli standard normativi e alle aspettative degli Stakeholder.

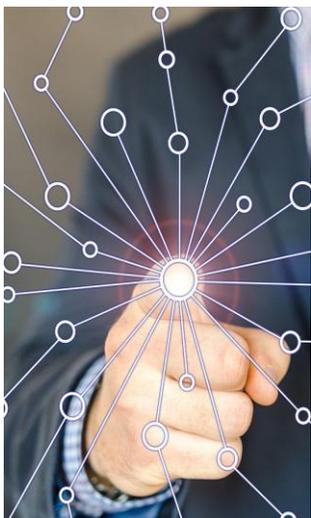
Controlli Interni al Reporting di Sostenibilità

I controlli interni sono fondamentali per garantire l'integrità e l'affidabilità delle informazioni di sostenibilità riportate. Madek S.p.A. ha istituito un sistema di controlli interni progettato per assicurare che i dati e le informazioni siano raccolti, elaborati e riportati in modo accurato e conforme agli standard applicabili. I principali elementi di questo sistema includono:

- **Procedure di Raccolta ed Elaborazione dei Dati:** Madek S.p.A. ha sviluppato procedure standardizzate per la raccolta e l'elaborazione dei dati di sostenibilità. Queste procedure includono istruzioni dettagliate su come raccogliere i dati ambientali, sociali e di governance e su come elaborarli in modo da garantire precisione e completezza. Le procedure sono documentate e aggiornate regolarmente per riflettere le migliori pratiche e i cambiamenti normativi.
- **Controlli di Qualità:** Per garantire l'accuratezza dei dati riportati, Madek S.p.A. implementa controlli di qualità a più livelli. Questo può includere verifiche incrociate dei dati, audit interni e revisioni dei report prima della loro pubblicazione. I controlli di qualità aiutano a identificare e correggere eventuali errori o discrepanze nei dati.
- **Ruoli e Responsabilità:** La responsabilità per il reporting di sostenibilità è chiaramente definita all'interno dell'organizzazione. Le funzioni specifiche responsabili della raccolta e della gestione dei dati sono designate e hanno accesso alle risorse necessarie per svolgere il loro lavoro in modo efficace. Questo assicura che ci sia chiarezza sui ruoli e che le informazioni siano gestite da persone competenti e qualificate.
- **Audit e Verifica:** Madek S.p.A. utilizza audit interni ed esterni per esaminare i processi di reporting di sostenibilità e garantire che i controlli interni siano efficaci. Gli audit interni sono condotti regolarmente per valutare la conformità e l'efficacia delle procedure di reporting, mentre gli audit esterni offrono una revisione indipendente e obiettiva delle informazioni riportate.
- **Formazione e Sensibilizzazione:** Per garantire che tutti i dipendenti coinvolti nel reporting di sostenibilità comprendano l'importanza e i requisiti dei controlli interni, Madek S.p.A. fornisce formazione continua. Questa formazione copre le migliori pratiche per la raccolta dei dati, l'applicazione delle procedure e la gestione dei rischi associati al reporting.

La gestione del rischio e i controlli interni sono componenti essenziali per garantire che il reporting di sostenibilità di Madek S.p.A. sia preciso, completo e conforme agli standard normativi e alle aspettative degli Stakeholder. Attraverso un processo strutturato di identificazione, valutazione e mitigazione dei rischi e l'implementazione di controlli interni rigorosi, l'azienda assicura l'affidabilità delle sue dichiarazioni di sostenibilità e promuove una cultura di responsabilità e trasparenza. Questo approccio non solo migliora la qualità del reporting, ma contribuisce anche alla fiducia degli Stakeholder e alla sostenibilità complessiva dell'azienda.

Questa strategia di innovazione aiuta Madek S.p.A. a rispondere alle esigenze dei clienti e a cogliere nuove opportunità di mercato, sostenendo al contempo una crescita economica responsabile.



Strategia, Modello Aziendale e Catena del Valore

Strategia di Sostenibilità

La strategia di sostenibilità di Madek S.p.A. è al centro della sua visione aziendale e orienta tutte le sue attività verso una crescita responsabile e sostenibile. Questa strategia è progettata per affrontare le sfide ambientali e sociali, sfruttare le opportunità di mercato e creare valore a lungo termine per l'azienda e per i suoi Stakeholder.

Sostenibilità Ambientale: Madek S.p.A. si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale attraverso l'adozione di pratiche ecologiche e tecnologie innovative. Questo include l'implementazione di soluzioni per l'efficienza energetica, la gestione sostenibile delle risorse e la riduzione delle emissioni di gas serra. La strategia prevede obiettivi specifici di riduzione delle emissioni e di miglioramento dell'efficienza energetica, con il monitoraggio continuo dei progressi verso questi obiettivi.

Responsabilità Sociale: L'azienda pone grande enfasi sulla responsabilità sociale, promuovendo condizioni di lavoro eque e sicure per i propri dipendenti e garantendo il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena di fornitura.

Governance e Trasparenza: Madek S.p.A. adotta pratiche di governance solide per garantire la trasparenza e la responsabilità nelle sue operazioni. La strategia include la creazione di un comitato che supervisiona e guida le iniziative di sostenibilità e la pubblicazione regolare di rapporti dettagliati sul progresso verso gli obiettivi per la stessa.

Innovazione e Crescita Sostenibile: L'azienda investe in ricerca e sviluppo per innovare i propri prodotti e servizi, assicurando che siano progettati e realizzati in modo sostenibile. Questa strategia di innovazione aiuta Madek S.p.A. a rispondere alle esigenze dei clienti e a cogliere nuove opportunità di mercato, sostenendo al contempo una crescita economica responsabile.

Modello Aziendale

Il modello aziendale di Madek S.p.A. è orientato verso una crescita sostenibile e integrata, è basato su un approccio che combina efficienza operativa, innovazione e responsabilità sociale e ambientale.

Proposta di Valore: Madek S.p.A. offre prodotti e servizi di alta qualità che soddisfano le esigenze dei clienti mentre minimizzano l'impatto ambientale. La proposta di valore è caratterizzata da soluzioni innovative che ottimizzano l'uso delle risorse e promuovono la sostenibilità, rispondendo così alle richieste di un mercato sempre più attento alle tematiche ambientali.



L'azienda riconosce che il successo sostenibile dipende dalla gestione efficace delle relazioni con gli Stakeholder e dalla considerazione delle loro opinioni e interessi.

Catena del Valore: Il modello aziendale integra una catena del valore sostenibile che include le seguenti componenti principali:

- **Fornitura e Approvvigionamento:** Madek S.p.A. si impegna a selezionare fornitori che rispettano standard elevati di sostenibilità e responsabilità sociale. L'azienda lavora con i fornitori per garantire che le pratiche di approvvigionamento siano sostenibili, riducendo l'impatto ambientale e migliorando le condizioni di lavoro lungo tutta la catena di fornitura.
- **Distribuzione e Logistica:** La logistica e la distribuzione sono gestite in modo da ridurre le emissioni di carbonio e migliorare l'efficienza. Madek S.p.A. ottimizza i percorsi di distribuzione e utilizza mezzi di trasporto a basse emissioni per minimizzare l'impatto ambientale.
- **Marketing e Vendite:** Le strategie di marketing e vendita di Madek S.p.A. comunicano il valore sostenibile dei suoi prodotti e servizi, educando i clienti sull'importanza della sostenibilità e promuovendo scelte consapevoli.
- **Servizio Clienti e Supporto:** Madek S.p.A. fornisce un servizio clienti eccellente e un supporto post-vendita, assicurando che i clienti possano utilizzare i prodotti in modo efficiente e sostenibile. L'azienda raccoglie feedback per migliorare continuamente i suoi prodotti e servizi.

Catena del Valore e Relazioni con gli Stakeholder

La catena del valore di Madek S.p.A. è progettata per creare lo stesso non solo per l'azienda, ma anche per tutti i suoi Stakeholder, inclusi clienti, fornitori, dipendenti, investitori e comunità locali. L'azienda riconosce che il successo sostenibile dipende dalla gestione efficace delle relazioni con gli Stakeholder e dalla considerazione delle loro opinioni e interessi.



Attraverso un impegno costante nella gestione delle risorse, nella responsabilità sociale e nella governance, l'azienda non solo risponde alle sfide e alle opportunità del mercato, ma contribuisce anche a un futuro più sostenibile.

Interessi e Opinioni degli Stakeholder:

- **Clienti:** I clienti di Madek S.p.A. sono sempre più sensibili alle questioni ambientali e sociali. L'azienda risponde a queste problematiche impegnandosi ad offrire prodotti sostenibili e comunicando chiaramente i benefici ambientali e sociali delle sue offerte. Madek S.p.A. raccoglie feedback dai clienti per migliorare continuamente e rispondere alle loro esigenze.
- **Fornitori:** Madek S.p.A. collabora strettamente con i fornitori per assicurare che le loro pratiche siano in linea con gli standard di sostenibilità dell'azienda. Questo includerà l'implementazione di programmi di audit e supporto per aiutare i fornitori a migliorare le loro pratiche ambientali e sociali.
- **Dipendenti:** L'azienda considera le opinioni e le esigenze dei suoi dipendenti, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro ed equo e offrendo opportunità di sviluppo professionale. Madek S.p.A. incoraggerà la partecipazione dei dipendenti nelle iniziative di sostenibilità e ascolterà il loro feedback per migliorare le pratiche interne.
- **Investitori:** Gli investitori di Madek S.p.A. sono interessati alla sostenibilità come parte della strategia a lungo termine dell'azienda. Madek S.p.A. si impegna a comunicare regolarmente le sue performance di sostenibilità e come queste contribuiscono alla creazione di valore a lungo termine. I report di sostenibilità forniscono trasparenza sui risultati e sugli obiettivi raggiunti.
- **Comunità Locali:** Madek S.p.A. si impegna a sostenere le comunità locali attraverso iniziative sociali e ambientali. L'azienda ascolta le problematiche delle comunità e partecipa a progetti che migliorano la qualità della vita locale, come programmi di educazione, formazione, coinvolgimento nel sociale e iniziative di volontariato.

La strategia di sostenibilità, il modello aziendale e la catena del valore di Madek S.p.A. sono strettamente interconnessi e orientati a creare valore sostenibile per l'azienda e per i suoi Stakeholder. Attraverso un impegno costante nella gestione delle risorse, nella responsabilità sociale e nella governance, l'azienda non solo risponde alle sfide e alle opportunità del mercato, ma contribuisce anche a un futuro più sostenibile. Le relazioni con gli Stakeholder sono fondamentali per il successo di questa strategia e Madek S.p.A. si impegna a considerare e rispondere alle loro opinioni e interessi in ogni fase del suo operato.

A seguito dell'analisi della materialità, la società divulga i propri impatti materiali, i propri rischi e le proprie opportunità derivanti dalla sostenibilità.

Ambiente

DESCRIZIONE E PRINCIPI ESRS CORRELATI

SDGs

Emissioni GHG

E1-E2



Gestione dell'energia

E1



Gestione dei rifiuti e dei materiali pericolosi

E5



Impatto Ecologico Ambientale

E4



Approvvigionamento ed efficienza dei materiali

E4-E5



Sociale

DESCRIZIONE E PRINCIPI ESRS CORRELATI

SDGs

Pratiche di lavoro
S1-S2



Salute e sicurezza dei dipendenti
S1-S2



Coinvolgimento dei dipendenti, diversità e inclusione
S1-S2



Diritti umani e relazioni comunitarie
S1-S3



Governo

DESCRIZIONE E PRINCIPI ESRS CORRELATI

SDGs

**Gestione del rischio di
incidenti critici**
SI-S2



Per identificare gli impatti materiali e le problematiche, Madek S.p.A. coinvolge attivamente i propri Stakeholder attraverso sondaggi, interviste e consultazioni.

Gestione dell’Impatto, del rischio e delle opportunità: approccio secondo la Materiality Map del SASB

Nel contesto del bilancio di sostenibilità, la gestione dell’impatto, del rischio e delle opportunità è essenziale per garantire che l’azienda non solo risponda efficacemente alle sfide ambientali, sociali e di governance, ma anche per ottimizzare le opportunità di crescita sostenibile. L’azienda adotta un approccio sistematico per identificare e valutare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità, utilizzando la metodologia delineata dal Sustainability Accounting Standards Board (SASB) attraverso la Materiality Map. Questo approccio aiuta Madek S.p.A. a concentrarsi sui fattori più rilevanti per il suo settore e a prendere decisioni informate per una gestione sostenibile.

Identificazione degli impatti materiali, rischi e opportunità

Materiality Map del SASB

La Materiality Map del SASB fornisce un quadro per identificare e classificare le questioni di sostenibilità che sono rilevanti per le aziende in specifici settori. Questa mappa aiuta a focalizzarsi sui temi più significativi per gli investitori e gli altri Stakeholder. La metodologia SASB si basa sull’analisi delle tendenze settoriali e delle problematiche degli investitori per determinare quali questioni di sostenibilità hanno il maggiore impatto sulle performance aziendali e finanziarie.

Applicazione della Metodologia di Madek S.p.A.

Analisi dei Settori e Contesto Aziendale

Madek S.p.A. inizia il processo con un’analisi approfondita del proprio settore e del contesto aziendale. Questo include una revisione dei settori di appartenenza e delle pratiche industriali per comprendere le tendenze emergenti e le aspettative degli Stakeholder. La Materiality Map del SASB fornisce una guida per identificare i temi materiali specifici per il settore in cui Madek S.p.A. opera, permettendo all’azienda di concentrarsi su aspetti rilevanti come le emissioni di gas serra, la gestione dei rifiuti e la sostenibilità della catena di fornitura.

Coinvolgimento degli Stakeholder

Per identificare gli impatti materiali e le problematiche, Madek S.p.A. coinvolge attivamente i propri Stakeholder attraverso sondaggi, interviste e consultazioni. Questo processo aiuta a raccogliere opinioni e feedback da clienti, fornitori, dipendenti, investitori e comunità locali. Le problematiche degli Stakeholder vengono integrate nell’analisi per garantire che le questioni rilevanti per tutti i gruppi interessati siano considerate.

Madek S.p.A. utilizza un processo strutturato per valutare i rischi associati agli impatti materiali. Questi rischi sono classificati e prioritizzati in base alla loro probabilità e al loro impatto potenziale.

Identificazione degli impatti e delle opportunità

Una volta raccolti i dati, Madek S.p.A. identifica gli impatti materiali attraverso una valutazione approfondita. Questo processo include:

- **Analisi degli Impatti Ambientali:** L'azienda valuta come le sue operazioni influenzano l'ambiente, inclusi aspetti come le emissioni di gas serra, il consumo di acqua, e la gestione dei rifiuti. Le opportunità di miglioramento e le innovazioni ecologiche sono identificate per ridurre l'impatto ambientale e sfruttare le tendenze verso una maggiore sostenibilità.
- **Analisi degli Impatti Sociali:** Viene considerato come le attività di Madek S.p.A. influenzino le comunità locali e i dipendenti. Questo include la valutazione delle condizioni di lavoro, la diversità e l'inclusione e l'impatto sociale delle iniziative aziendali.
- **Analisi degli Impatti Economici:** L'azienda esamina gli impatti economici delle sue pratiche, inclusi i rischi finanziari legati alla sostenibilità e le opportunità di crescita derivanti da pratiche responsabili.

Valutazione dei rischi e delle opportunità

Rischi

Madek S.p.A. utilizza un processo strutturato per valutare i rischi associati agli impatti materiali. Questi rischi sono classificati e prioritizzati in base alla loro probabilità e al loro impatto potenziale. I principali rischi considerati includono:

- **Rischi Ambientali:** Rischi associati a cambiamenti climatici, regolamentazioni ambientali più severe e reputazione aziendale in relazione alla sostenibilità. L'azienda valuta il potenziale impatto di eventi climatici estremi e l'adattamento alle normative ambientali.
- **Rischi Sociali:** Rischi legati a pratiche lavorative non etiche, problematiche di diversità e inclusione e reazioni delle comunità locali. Madek S.p.A. considera il potenziale impatto di conflitti con le comunità e di problemi di conformità alle normative sul lavoro.
- **Rischi Economici:** Rischi finanziari derivanti da inefficienze operative, costi imprevisti per la conformità e fluttuazioni del mercato legate a fattori di sostenibilità. L'azienda analizza come questi rischi potrebbero influenzare la redditività e la stabilità finanziaria.

Basandosi sulla valutazione dei rischi e delle opportunità, Madek S.p.A. sviluppa strategie di mitigazione per affrontare i rischi e sfruttare le opportunità identificate.

Opportunità

Madek S.p.A. esplora le opportunità che emergono dalla gestione proattiva degli impatti e dei rischi. Le opportunità identificate includono:

- **Innovazione ed Efficienza:** Sviluppo di nuovi prodotti e tecnologie che rispondono alle esigenze di sostenibilità del mercato. Investimenti in tecnologie a basse emissioni e pratiche più efficienti possono ridurre i costi e migliorare la competitività.
- **Vantaggi Competitivi:** Creazione di un vantaggio competitivo attraverso la leadership nella sostenibilità, migliorando la reputazione del marchio e attirando investimenti. Le pratiche sostenibili possono differenziare Madek S.p.A. dai concorrenti e aumentare la fedeltà dei clienti.
- **Accesso a Nuovi Mercati:** Espansione in mercati emergenti che valorizzano le pratiche sostenibili e sono regolamentati in modo favorevole verso le aziende ecologiche. L'azienda può beneficiare di incentivi governativi e di una domanda crescente per prodotti sostenibili.

Basandosi sulla valutazione dei rischi e delle opportunità, Madek S.p.A. sviluppa strategie di mitigazione per affrontare i rischi e sfruttare le opportunità identificate. Queste strategie vengono integrate nei piani operativi e nelle decisioni aziendali. Per esempio, l'azienda potrebbe implementare tecnologie di riduzione delle emissioni per mitigare i rischi ambientali e investire in ricerca e sviluppo per capitalizzare le opportunità di innovazione.

Il monitoraggio continuo e il reporting delle performance relative alla sostenibilità sono cruciali per garantire che le strategie siano efficaci e per apportare aggiustamenti necessari. Madek S.p.A. stabilisce indicatori chiave di prestazione (KPI) e report di progresso per monitorare l'implementazione delle strategie e l'impatto delle azioni intraprese.

L'azienda raccoglie feedback dagli Stakeholder e analizza i risultati per adattare le strategie di gestione dei rischi e delle opportunità. Questo processo di adattamento continuo assicura che Madek S.p.A. rimanga agile e reattiva ai cambiamenti del contesto e alle nuove sfide e opportunità emergenti.

Madek S.p.A. adotta un approccio sistematico e basato sui principi della Materiality Map del SASB per gestire l'impatto, il rischio e le opportunità. Questo approccio consente all'azienda di identificare e valutare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità in modo approfondito e strategico, contribuendo a una gestione sostenibile e a una crescita responsabile. Integrando i risultati delle valutazioni nella pianificazione e nelle decisioni aziendali, Madek S.p.A. non solo ottimizza le sue performance sostenibili, ma crea anche valore a lungo termine per gli Stakeholder e per la società nel suo complesso.

1 Informazioni Ambientali

Basandosi sulla valutazione dei rischi e delle opportunità, Madek S.p.A. sviluppa strategie di mitigazione per affrontare i rischi e sfruttare le opportunità identificate.

1. Informazioni ambientali

Lotta al cambiamento climatico



SDGs di riferimento

Piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico

La società si impegna a garantire una transizione verso un'economia sostenibile. Nel dettaglio, Madek S.p.A. intende impegnarsi a diminuire le emissioni di GHG, impiegare risorse finanziarie per garantire una miglior efficienza energetica e porre attenzione al portafoglio di servizi/prodotti offerti dai fornitori, per rendere il Mix energetico utilizzato il più sostenibile possibile.

Rispetto agli esercizi precedenti, la società ha compiuto dei progressi rilevanti che in questo capitolo analizzeremo.

Politiche relative alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici

Per poter gestire i propri impatti materiali, rischi ed opportunità relative ai cambiamenti climatici, Madek S.p.A. ha adottato delle politiche che affrontano le seguenti aree:

- La mitigazione del cambiamento climatico;
- L'adattamento ai cambiamenti climatici;
- L'efficienza energetica;
- La distribuzione di energia rinnovabile.

In particolare, la società monitora le emissioni di gas a effetto serra, la gestione dei rifiuti, i consumi energetici e il mix utilizzato dal proprio fornitore di energia.

Azioni e risorse in relazione alle politiche sul cambiamento climatico

Per adattare l'attività aziendale in ottica di mitigazione dei cambiamenti climatici e per il raggiungimento di propri obiettivi strategici legati al clima, la società ha deciso di attuare determinate azioni e investire determinate risorse.

Nello specifico, le azioni in questione riguardano:

- Efficienza energetica;
- Elettrificazione;
- Cambio di carburante;
- Utilizzo di energie rinnovabili;
- Cambio di prodotto;
- Decarbonizzazione della catena di fornitura.

Obiettivi relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici

Introduzione

Per supportare le proprie politiche di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, Madek S.p.A. ha individuato specifici obiettivi.

In particolare, in linea generale, gli obiettivi della società si riferiscono al seguente percorso:

| Specifica | Baseline 2020 (2023 per Rifiuti prodotti 2022 per Consumi di energia) | Obiettivo 2025 | Stato | Obiettivo 2030 |
|--|--|-----------------------|---|-----------------------|
| Utilizzo di fonti rinnovabili | 23,18% | 45,00% |  100% | 70,00% |
| Consumi di energia Kwh/Valore della produzione dell'esercizio | 0,0125 | 0,011 |  100% | 0,0085 |
| Rapporto Emissione CO ₂ /Valore della produzione dell'esercizio | 0,00003506 | 0,000015 |  100% | 0,000010 |
| Rifiuti prodotti/Valore della produzione dell'esercizio | 0,1788 | 0,175 |  In progress | 0,1500 |

Consumo di energia e mix

Nell'ultimo esercizio, la società ha consumato i seguenti kWh di energia:

kWh Totali:

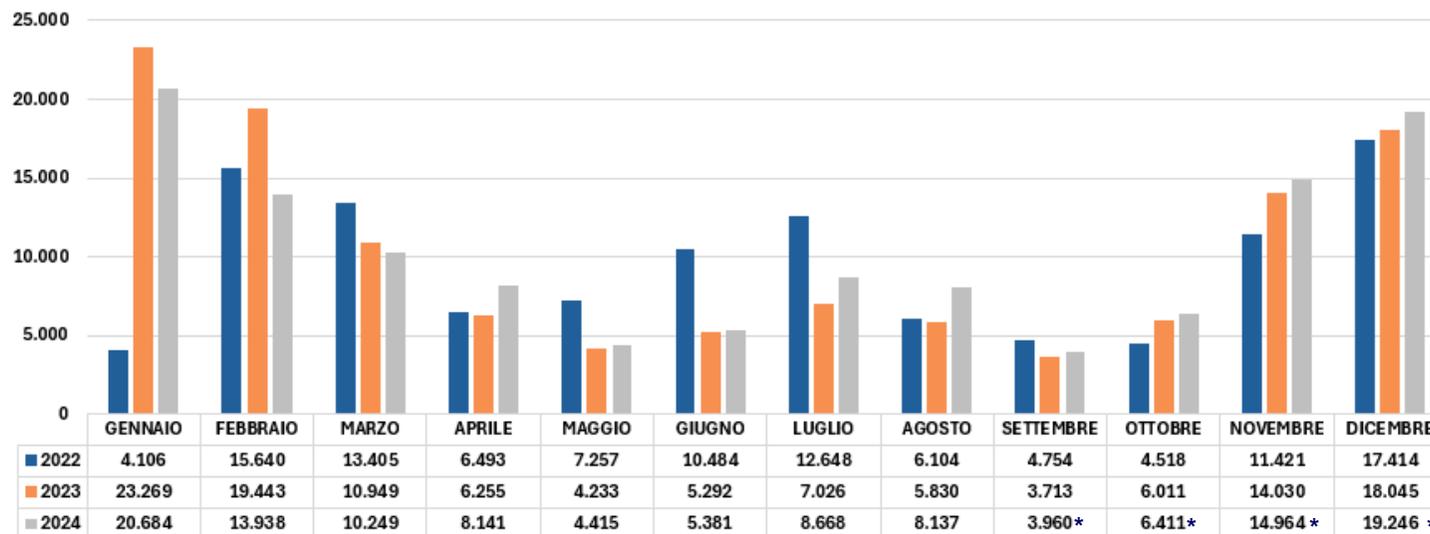
- 2022: 114244
- 2023: 124096
- 2024: 124195

% Fonte rinnovabile:

- 2022: 28%,
- 2023: 47%,
- 2024: 47%

(dato attualmente non disponibile, prudenzialmente riconfermato ma non migliorato)

Uffici e Magazzino



**Dato stimato*

Dati Consuntivi 2022-2024

Nel 2023, Madek S.p.A. ha consumato 124.096 kWh, rispetto ai 114.244 kWh del 2022, con un aumento del 9%. Questo incremento è attribuibile all'espansione delle attività produttive e operative. Tuttavia, grazie all'aumento della percentuale di energia rinnovabile dal 28% al 47%, l'azienda ha compensato parte di questo incremento, limitando l'impatto ambientale.

Per il 2024, basandosi sui consumi registrati fino ad agosto e applicando una crescita media costante rispetto all'anno precedente per i mesi successivi, si stima un consumo energetico totale di 124.195 kWh. Questo dato suggerisce una stabilizzazione dei consumi nonostante un aumento significativo della produzione.

La capacità di mantenere stabili i consumi energetici pur in un contesto di espansione indica un'efficace gestione delle risorse e conferma l'impegno dell'azienda nel miglioramento continuo della sua impronta ecologica.

Obiettivi di Sostenibilità e Consumi Energetici

Madek S.p.A. si pone l'obiettivo di ridurre il proprio consumo energetico nei prossimi anni, allineandosi agli standard di sostenibilità e promuovendo pratiche aziendali efficienti. Per fare ciò, è fondamentale stabilire un collegamento tra il consumo di energia e la crescita del valore della produzione.

Di seguito viene riportata una tabella che illustra il valore della produzione e i consumi energetici dal 2022 al 2024, insieme al rapporto energia/produzione.

| Anno | Consumo Energetico (kwh) | Valore Produzione | Rapporto kWh/Produzione |
|--------------|--------------------------|--------------------|-------------------------|
| 2022 | 114.244 | 9.128.595 | 0,0125 |
| 2023 | 124.096 | 11.081.345 | 0,0112 |
| 2024 (stima) | 124.195 | 13.523.536 (stima) | 0,0091 |

Analisi del rapporto energia/produzione:

- **2022:** Il consumo energetico per ogni euro di produzione era pari a 0,0125 kWh.
- **2023:** Il rapporto si è ridotto a 0,0112 kWh grazie a un aumento del valore della produzione superiore all'aumento del consumo energetico.
- **2024:** Stimiamo un ulteriore calo del rapporto a 0,0053 kWh/€. Questo risultato è dovuto sia alla stabilizzazione dei consumi energetici sia alla significativa crescita del fatturato.

La tabella fornisce una panoramica sull'andamento dei consumi energetici della società negli anni 2022, 2023 e 2024 in relazione agli uffici e al magazzino. I dati mostrano un progressivo miglioramento della sostenibilità energetica dell'azienda, in particolare per quanto riguarda l'aumento della quota di energia da fonti rinnovabili.

Aumento del consumo totale nel 2023 rispetto al 2022:

Nel 2023 si registra un aumento del consumo energetico totale rispetto al 2022, passando da 114.244 kWh a 124.096 kWh. Questo incremento può essere collegato a una maggiore attività operativa o a nuove esigenze energetiche, ma non necessariamente implica un aumento dell'impatto ambientale, poiché la società ha adottato misure compensative in termini di sostenibilità.

Confronto del consumo energetico tra il 2023 e il 2024:

Nel 2024, i consumi energetici previsti ammontano a 124.195 kWh, rispetto ai 124.096 kWh registrati nel 2023. Questo rappresenta un incremento trascurabile.

Questo lieve aumento, sebbene insignificante in termini assoluti, può essere attribuito a diversi fattori, tra cui un potenziale ampliamento delle attività operative o una maggiore domanda. Tuttavia, questo non implica un peggioramento in termini di sostenibilità, poiché Madek S.p.A. ha continuato a investire in fornitori attenti all'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili e in miglioramenti dell'efficienza energetica.

La capacità di mantenere stabili i consumi energetici pur in un contesto di espansione indica un'efficace gestione delle risorse e conferma l'impegno dell'azienda nel miglioramento continuo della sua impronta ecologica.

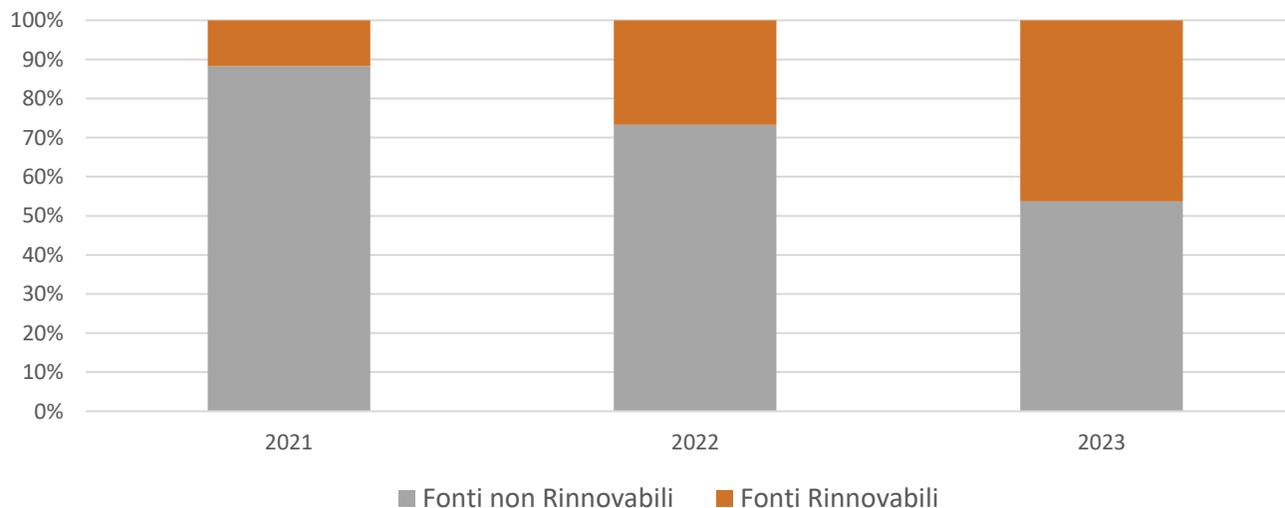
Efficienza energetica in evoluzione:

Nel 2023 la riduzione dei consumi in alcuni mesi chiave, come maggio e giugno, suggerisce che l'azienda sta adottando misure volte a migliorare l'efficienza energetica. Nonostante un aumento complessivo del consumo annuale nel 2023, la progressiva ottimizzazione dei consumi nei mesi successivi suggerisce che Madek S.p.A. sta intraprendendo un percorso di miglioramento continuo nella gestione dell'energia.

Nel complesso, i dati indicano che la sostenibilità dell'azienda sta migliorando in maniera significativa. Sebbene i consumi totali di energia siano aumentati nel 2023 e nel 2024, la percentuale di energia rinnovabile utilizzata è cresciuta in modo consistente. Questo dimostra l'impegno dell'azienda nel ridurre il proprio impatto ambientale e nel muoversi verso una gestione più responsabile delle risorse energetiche. Anche nel 2024, i dati suggeriscono una continuazione di questa tendenza verso una maggiore efficienza e sostenibilità.

Consumo energetico

% MIX ENERGETICO UTILIZZATO DA REPOWER



| Specifica | 2021 (VAL %) | 2022 (VAL %) | 2023 (VAL %) |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Fonti <u>non</u> rinnovabili | | | |
| Carbone e prodotti derivati (%) | 12,59 | 14,12 | 5,27 |
| Prodotti petroliferi (%) | 1,36 | 2,17 | 0,90 |
| Gas naturale (%) | 62,81 | 49,60 | 42,99 |
| Altre fonti non rinnovabili (%) | 4,68 | 5,14 | 4,53 |
| Nucleare (%) | 6,82 | 2,21 | 0,00 |
| Totale Mix energia non rinnovabile | 88,26 | 73,24 | 53,69 |
| Fonti rinnovabili | | | |
| Fonti rinnovabili | 11,74 | 26,76 | 46,31 |
| Totale Mix energia rinnovabile (%) | 11,74 | 26,76 | 46,31 |
| Totale mix di energia (%) | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

La tabella fornisce informazioni sul mix energetico nazionale dell'energia elettrica immessa in rete da Repower, evidenziando la percentuale di energia proveniente da fonti rinnovabili e non rinnovabili nel periodo 2021-2023. Questi dati permettono di valutare l'evoluzione della sostenibilità del sistema energetico italiano e di capire come l'azienda si inserisce nel contesto del cambiamento verso fonti più pulite.

L'aumento delle fonti rinnovabili nel mix energetico nazionale dimostra l'impegno nel migliorare l'efficienza energetica e nell'implementare soluzioni a minor impatto ambientale.

Analisi del Mix Energetico nazionale

Riduzione dell'energia da fonti non rinnovabili:

Dal 2021 al 2023, si osserva un netto calo delle fonti non rinnovabili nel mix energetico nazionale, passando dal 88,26% nel 2021 al 53,69% nel 2023. Questa riduzione significativa testimonia un progressivo abbandono delle energie fossili in favore di fonti più sostenibili. Alcuni punti specifici meritano di essere evidenziati:

- Il **carbone** e i suoi derivati hanno subito un forte calo, passando dal **12,59%** nel 2021 a solo il **5,27%** nel 2023. Questo riflette una strategia nazionale per ridurre le fonti più inquinanti.
- I **prodotti petroliferi** seguono una tendenza simile, con una riduzione dal **2,17%** nel 2022 allo **0,90%** nel 2023, anch'essa parte del processo di decarbonizzazione.
- Anche l'uso del **gas naturale**, pur restando la principale fonte non rinnovabile, diminuisce dal **62,81%** nel 2021 al **42,99%** nel 2023, con un calo costante anno dopo anno.
- Il **nucleare**, che già nel 2021 rappresentava una parte minore del mix energetico (6,82%), viene completamente eliminato nel 2023.

Crescita delle fonti rinnovabili:

In parallelo al calo delle fonti non rinnovabili, si nota un **forte aumento delle fonti rinnovabili**, che passano dall'**11,74%** nel 2021 al **46,31%** nel 2023. Questo incremento significativo rappresenta un progresso verso una produzione energetica più sostenibile e allineata agli obiettivi di riduzione delle emissioni di carbonio.

L'aumento delle fonti rinnovabili nel Mix Energetico nazionale dimostra l'impegno nel migliorare l'efficienza energetica e nell'implementare soluzioni a minor impatto ambientale. Questa tendenza è un chiaro segnale di una transizione verso un'energia più pulita, guidata sia da politiche nazionali che da una crescente domanda di sostenibilità da parte del mercato.

Impatto generale:

Il totale del Mix Energetico mostra un'importante trasformazione nel panorama energetico italiano, con una progressiva sostituzione delle fonti non rinnovabili con quelle rinnovabili. Nel 2021, quasi il 90% dell'energia proveniva da fonti non rinnovabili, ma nel 2023 questa percentuale è scesa al 53,69%. Questo indica una transizione energetica significativa, riflettendo l'impegno del fornitore nel rispettare gli obiettivi europei di decarbonizzazione e sviluppo sostenibile. L'analisi del Mix Energetico nazionale fornito da Repower evidenzia una netta tendenza verso la sostenibilità. La drastica riduzione dell'uso di carbone, petrolio e gas naturale, accompagnata dall'aumento significativo delle fonti rinnovabili, dimostra che il sistema energetico sta compiendo progressi notevoli nella riduzione delle emissioni e nell'adozione di energie pulite. Questo cambiamento ha un impatto positivo non solo dal punto di vista ambientale, ma anche in termini di conformità alle normative e di riduzione dei rischi legati alle fluttuazioni dei prezzi dei combustibili fossili.

Rendicontazione delle emissioni di GHG per emissioni totali

La società, a seguito della rilevazione del proprio perimetro di inquinamento, riporta le emissioni totali di CO2. Nella tabella che segue sono riportate le emissioni prodotte dal 2020 al 2023.

REPORT CARBURANTE E KM 2020

| MODELLO AUTO | CATEGORIA EURO | TON CO2 EQ. | TOTALI EURO | KM PERCORSI 2020 |
|--------------------|----------------|--------------|------------------|-------------------|
| AUDI Q3 | 6B | 2,26 | 2.012,58 | 14.900 |
| PEUGEUT 5008 | 6B | 2,51 | 2.873,00 | 21.281 |
| ALFA ROMEO STELVIO | 6B | 2,79 | 3.041,99 | 22.525 |
| FIAT DOBLO' MAXI | 6B | 4,15 | 4.028,82 | 29.837 |
| VOLKSWAGEN CRAFTER | 5B | 1,25 | 974,85 | 5.771 |
| JEEP COMPASS | 6D | 2,57 | 2.666,44 | 19.748 |
| FORD TRANSIT | 4 | 5,26 | 4.149,11 | 24.586 |
| CITROEN JUMPER | 6D | 0,74 | 790,06 | 4.681 |
| PEUGEOT BOXER | 5B | 6,23 | 4.589,90 | 27.194 |
| FIAT DOBLO' BIANCO | 4 | 2,62 | 2.596,53 | 19.230 |
| TOTALE | | 30,38 | 27.723,28 | 189.753,00 |

Riepilogo Rapporto Emissione Co₂/Valore della produzione dell'esercizio

| ANNO | EMISSIONE CO2 (g/km) | VALORE DELLA PRODUZIONE | EMISSIONE CO2/VAL. PROD. |
|------|----------------------|-------------------------|--------------------------|
| 2020 | 160 | 4.564.165 | 0,00003506 |

REPORT CARBURANTE E KM 2021

| MODELLO AUTO | CATEGORIA EURO | TON CO2 EQ. | TOTALI EURO | KM PERCORSI 2021 |
|--------------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
| CUPRA FORMENTOR | DIESEL | 4,01 | 2.071,80 | 20.780 |
| JEEP COMPASS | DIESEL | 3,43 | 2.197,20 | 21.970 |
| OPEL GRANDLAND | PLUG IN | 0,68 | 275,90 | 21.900 |
| CITROEN JUMPER | DIESEL | 7,03 | 1.705,45 | 29.280 |
| CITROEN JUMPY | DIESEL | 0,41 | 6.416,50 | 2.500 |
| FIAT DOBLO' MAXI | DIESEL | 3,03 | 2.179,50 | 21.795 |
| FORD TRANSIT | DIESEL | 5,05 | 2.360,80 | 23.600 |
| MERCEDES SPRINTER | DIESEL | 1,87 | 2.352,00 | 7.350 |
| MERCEDES SPRINTER | DIESEL | 1,27 | 1.630,13 | 5.000 |
| VOLKSWAGEN CRAFTER | DIESEL | 5,63 | 1.634,32 | 26.052 |
| TOTALE | | 32,41 | 22.823,60 | 180.277 |

Riepilogo Rapporto Emissione Co2/Valore della produzione dell'esercizio

| ANNO | EMISSIONE CO2 (g/km) | VALORE DELLA PRODUZIONE | EMISSIONE CO2/VAL. PROD. |
|------|----------------------|-------------------------|--------------------------|
| 2021 | 180 | 7.555.097 | 0,00002382 |

REPORT CARBURANTE E KM 2022

| MODELLO AUTO | ALIMENTAZIONE | TON CO2 EQ. | TOTALI EURO | KM PERCORSI 2022 |
|---------------------|---------------|--------------|------------------|------------------|
| AUDI Q3 | DIESEL | 0,80 | 532,47 | 5.980 |
| BMW X5 | DIESEL | 3,04 | 2.303,69 | 16.100 |
| CUPRA FORMENTOR | DIESEL | 4,40 | 4.233,22 | 22.800 |
| JEEP COMPASS | DIESEL | 3,29 | 1.988,31 | 21.100 |
| OPEL GRANDLAND | PLUG IN | 0,99 | 3.136,38 | 31.800 |
| PEUGEOT 308 | DIESEL | 0,74 | 623,20 | 6.235 |
| CITROEN C3 AIRCROSS | DIESEL | 1,96 | 1.470,20 | 14.700 |
| PEUGEOT 5008 | DIESEL | 2,97 | 3.464,39 | 25.201 |
| CITROEN JUMPER | DIESEL | 9,96 | 7.948,79 | 41.500 |
| CITROEN JUMPY | DIESEL | 6,96 | 5.621,35 | 42.200 |
| FIAT DOBLO' MAXI | DIESEL | 3,33 | 3.001,89 | 23.955 |
| FORD TRANSIT | DIESEL | 2,52 | 1.179,40 | 11.790 |
| MERCEDES SPRINTER | DIESEL | 8,35 | 6.015,65 | 32.750 |
| MERCEDES SPRINTER | DIESEL | 7,92 | 4.790,06 | 31.200 |
| VOLKSWAGEN CRAFTER | DIESEL | 5,63 | 6.564,90 | 26.080 |
| TOTALE | | 62,86 | 52.873,90 | 353.391 |

Riepilogo Rapporto Emissione Co2/Valore della produzione dell'esercizio

| ANNO | EMISSIONE CO2 (g/km) | VALORE DELLA PRODUZIONE | EMISSIONE CO2/VAL. PROD. |
|------|----------------------|-------------------------|--------------------------|
| 2022 | 178 | 9.128.595 | 0,0000195 |

REPORT CARBURANTE E KM 2023

| MODELLO AUTO | ALIMENTAZIONE | TON CO2 EQ. | TOTALI EURO | KM PERCORSI 2023 |
|-----------------------|---------------|--------------|-------------------|------------------|
| AUDI Q3 | DIESEL | 5,16 | 975,01 | 38.805 |
| BMW X5 | DIESEL | 6,34 | 5.967,34 | 33.536 |
| CUPRA FORMENTOR | DIESEL | 4,43 | 5.610,80 | 22.934 |
| JEEP COMPASS | DIESEL | 5,43 | 5.814,90 | 34.833 |
| TOYOTA RAV4 | HYBRID | 2,54 | 3.251,41 | 25.395 |
| OPEL GRANDLAND | PLUG IN | 1,19 | 5.257,50 | 38.500 |
| PEUGEOT 308 | DIESEL | 3,85 | 2.409,87 | 32.334 |
| DS7 CROSSBACK | PLUG IN | 0,93 | 3.976,18 | 25.736 |
| CITROEN C3 AIRCROSS | DIESEL | 1,48 | 2.159,49 | 11.133 |
| PEUGEOT 5008 | DIESEL | 3,46 | 5.048,53 | 29.290 |
| CITROEN JUMPER | DIESEL | 8,78 | 7.787,37 | 36.600 |
| CITROEN JUMPY | DIESEL | 7,69 | 9.271,15 | 46.620 |
| FIAT DOBLO' MAXI | DIESEL | 3,27 | 5.651,27 | 23.535 |
| IVECO CABINATO | DIESEL | 5,05 | 6.818,97 | 24.295 |
| MERCEDES SPRINTER 315 | DIESEL | 12,40 | 10.578,71 | 49.613 |
| MERCEDES SPRINTER 317 | DIESEL | 14,00 | 12.589,11 | 55.108 |
| VOLKSWAGEN CRAFTER | DIESEL | 5,43 | 7.332,08 | 25.161 |
| TOTALE | | 91,43 | 100.499,69 | 552.428 |

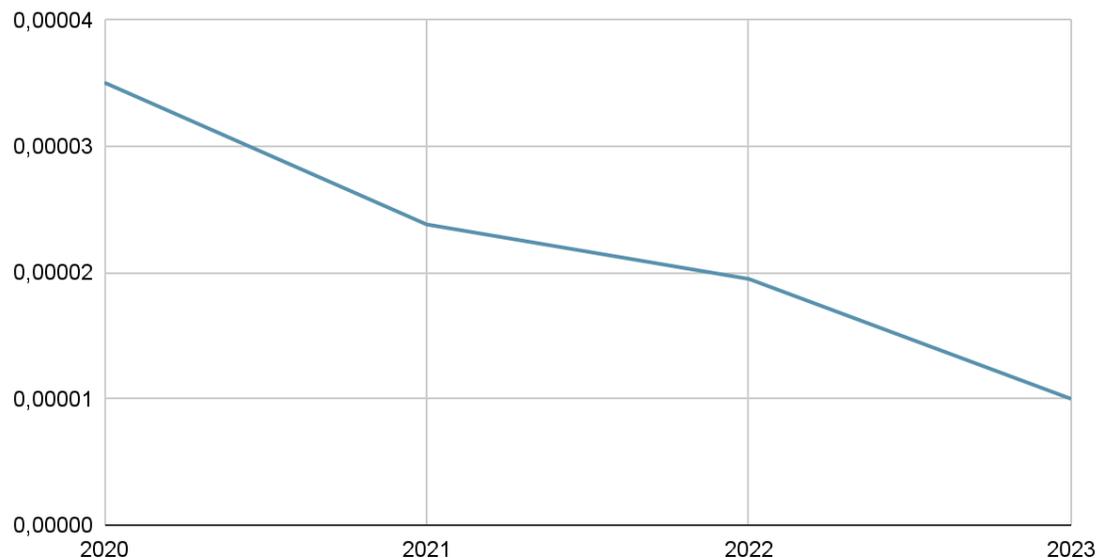
Riepilogo Rapporto Emissione Co2/Valore della produzione dell'esercizio

| ANNO | EMISSIONE CO2 (g/km) | VALORE DELLA PRODUZIONE | EMISSIONE CO2/VAL. PROD. |
|------|----------------------|-------------------------|--------------------------|
| 2023 | 165,50 | 11.081.345 | 0,00001494 |

REPORT RIEPILOGATIVO

| SPECIFICA | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------------|------------|-----------|------------|
| Rapporto Emissione CO ₂ /Valore della produzione dell'esercizio | 0,00003506 | 0,00002382 | 0,0000195 | 0,00001494 |

Grafico emissioni CO₂ negli anni



Dati Consuntivi 2020-2023

Nel 2023, Madek S.p.A. ha registrato un rapporto Emissioni CO₂/Valore della produzione pari a 0,00001494, in significativa riduzione rispetto agli anni precedenti. Nel 2022, il rapporto era pari a 0,0000195, mentre nel 2021 si attestava a 0,00002382 e nel 2020 a 0,00003506. Questo miglioramento continuo riflette gli sforzi dell'azienda per ridurre l'impatto ambientale, nonostante l'espansione delle attività produttive e operative.

*Energia rinnovabile:
Aumentare la percentuale
di energia proveniente da
fonti rinnovabili
all'interno del Mix
Energetico aziendale.*

Analisi del Rapporto Emissioni CO₂/Produzione

- **2020:** Il rapporto era pari a 0,00003506, segnando l'inizio del percorso di sostenibilità intrapreso da Madek S.p.A.
- **2021:** L'azienda ha ridotto ulteriormente il rapporto a 0,00002382, grazie a un miglioramento dei processi produttivi e all'adozione di tecnologie più efficienti.
- **2022:** Il trend positivo è proseguito con una riduzione del rapporto a 0,0000195, dimostrando il costante impegno di Madek S.p.A. nel limitare l'impatto ambientale, nonostante l'incremento delle attività operative.
- **2023:** Il rapporto ha raggiunto un nuovo minimo di 0,00001494, il miglior risultato degli ultimi anni. Questo importante traguardo è attribuibile all'adozione di tecnologie a basso impatto ambientale e alla crescente efficienza dei processi produttivi.

Obiettivi di sostenibilità e riduzione delle emissioni

Madek S.p.A. si pone l'obiettivo di proseguire nella riduzione delle emissioni di CO₂ nei prossimi anni, mantenendo un trend discendente del rapporto tra emissioni e valore della produzione. Questo impegno si basa su tre pilastri principali:

- **Innovazione tecnologica:** L'introduzione di tecnologie più avanzate che permettono di ottimizzare le emissioni senza compromettere la crescita.
- **Energia rinnovabile:** Aumentare la percentuale di energia proveniente da fonti rinnovabili all'interno del Mix Energetico aziendale.
- **Ottimizzazione dei processi:** Promuovere una gestione più efficiente delle risorse naturali e l'ottimizzazione dei processi operativi, garantendo un impatto ambientale sempre più contenuto.

Confronto del Rapporto Emissioni CO₂/Produzione tra il 2022 e il 2023

Nel 2023, il rapporto Emissioni CO₂/Produzione è sceso a 0,00001494, rispetto al 0,0000195 del 2022. Questa riduzione significativa dimostra l'efficacia delle politiche aziendali mirate a contenere le emissioni di CO₂ anche in un contesto di crescita produttiva. L'incremento delle capacità produttive è stato accompagnato da un miglioramento delle tecnologie, che ha portato a una riduzione delle emissioni in termini assoluti.

Guardando al futuro, Madek S.p.A. continuerà a investire in tecnologie e processi innovativi per ridurre ulteriormente il rapporto tra emissioni e produzione.

Efficienza nelle Emissioni in Evoluzione

I dati del 2023 indicano un significativo progresso nella riduzione delle emissioni rispetto al valore della produzione. Questo risultato è frutto di politiche mirate e investimenti strategici che hanno permesso a Madek S.p.A. di migliorare costantemente la propria sostenibilità. Tra le misure adottate:

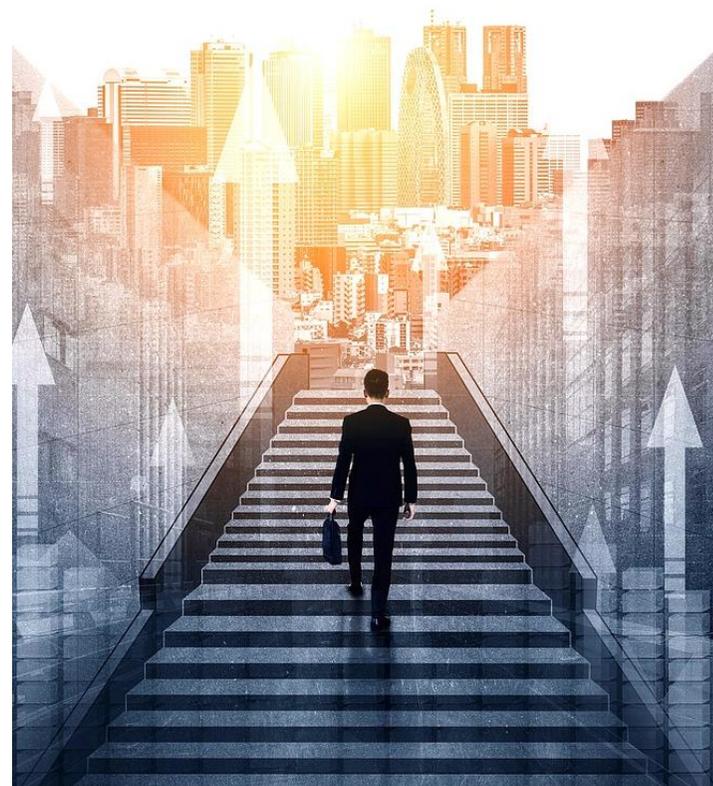
- **Ottimizzazione dei processi industriali:** Madek S.p.A. ha ridotto le inefficienze e adottato collaborazioni che permettono di diminuire l'uso di combustibili fossili.
- **Adozione di fonti di energia più pulite:** L'incremento dell'utilizzo di energia rinnovabile ha contribuito in maniera determinante ad uno sviluppo sostenibile.

Prospettive Future

Guardando al futuro, Madek S.p.A. continuerà a investire in tecnologie e processi innovativi per ridurre ulteriormente il rapporto tra emissioni e produzione. L'obiettivo è di mantenere la rotta verso una sostenibilità sempre maggiore, con un focus costante sulla riduzione delle emissioni di CO₂ in linea con gli standard globali e i principi ESG.

Questo impegno dimostra che Madek S.p.A. non solo sta riducendo la propria impronta ecologica, ma sta anche integrando la sostenibilità nelle sue strategie di crescita, confermandosi un'azienda responsabile e orientata a un futuro più verde.

Questa analisi evidenzia i progressi di Madek S.p.A. nella riduzione delle emissioni di CO₂, presentando i dati in un'ottica positiva e orientata al futuro, in linea con gli obiettivi di sostenibilità aziendale.



Madek S.p.A. gestisce la produzione e lo smaltimento dei rifiuti in conformità con la normativa italiana e gli standard internazionali, tra cui la certificazione ISO 14001:2015, che impone un approccio sistematico alla gestione ambientale.

Gestione dei rifiuti

Madek S.p.A. gestisce la produzione e lo smaltimento dei rifiuti in conformità con la normativa italiana e gli standard internazionali, tra cui la certificazione ISO 14001:2015, che impone un approccio sistematico alla gestione ambientale.

Presentazione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale (M.U.D.)

In data **21/06/2024**, è stata inviata alla **C.C.I.A.A. di Milano Monza Brianza Lodi** la dichiarazione del **M.U.D.** (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale), acquisita con il numero di posizione MUD2023-MB-001441. Questo documento attesta la corretta gestione dei rifiuti prodotti da Madek S.p.A. nel corso dell'anno 2023, confermando la conformità alle normative vigenti e l'affidamento a terzi autorizzati per il recupero e lo smaltimento dei rifiuti.

Il riepilogo dei rifiuti gestiti è il seguente:

| Codice Rifiuto | Tipologia | Rifiuto prodotto nell'unità locale (kg) | Rifiuto prodotto fuori dall'unità Locale (kg) | Totale Rifiuti prodotti (kg) | Rifiuto consegnato a terzi per recupero o smaltimento (kg) |
|----------------|-------------------------|---|---|------------------------------|--|
| 150110 | Solido non polverulento | 15.000 | 396.000 | 411.000 | 411.000 |
| 160213 | Solido non polverulento | | 27.000 | 27.000 | 27.000 |
| 170603 | Solido non polverulento | 265.000 | 1.263.000 | 1.528.000 | 1.528.000 |
| 200121 | Solido non polverulento | 15.000 | | 15.000 | 15.000 |
| TOTALE | | 295.000 | 1.686.000 | 1.981.000 | 1.981.000 |

Grazie alla tracciabilità e alla conformità operativa, Madek S.p.A. garantisce che la gestione dei rifiuti sia affidata a operatori certificati, che ne assicurano il corretto recupero e smaltimento, in linea con i migliori standard ambientali.

Gestione sostenibile dei rifiuti

Madek S.p.A., in linea con i principi della **ISO 14001:2015**, gestisce tutti i rifiuti prodotti, sia interni che esterni all'unità locale, affidandoli interamente a terzi autorizzati per il recupero e lo smaltimento. Questo approccio garantisce che i rifiuti siano gestiti in modo sicuro e responsabile, minimizzando l'impatto ambientale e rispettando tutte le normative italiane ed europee.

Grazie alla tracciabilità e alla conformità operativa, Madek S.p.A. garantisce che la gestione dei rifiuti sia affidata a operatori certificati, che ne assicurano il corretto recupero e smaltimento, in linea con i migliori standard ambientali.

Conformità e monitoraggio

Madek S.p.A. monitora costantemente la gestione dei rifiuti attraverso un sistema di tracciabilità interno e tramite audit regolari. La società effettua audit ambientali periodici, in conformità con gli standard della **ISO 14001:2015**, per verificare che tutte le operazioni siano svolte secondo le normative e in modo sostenibile.

Sostenibilità nella gestione dei rifiuti

Pur affidandosi a terzi per il recupero e smaltimento dei rifiuti, Madek S.p.A. si impegna a ridurre la produzione di rifiuti in origine, attraverso:

- **Ottimizzazione dei processi produttivi** per minimizzare gli scarti.
- **Selezione di materiali** con minore impatto ambientale.
- **Promozione del riciclo** dove possibile.

L'attuale sistema di gestione dei rifiuti garantisce un alto livello di sostenibilità operativa e piena conformità alle normative, con tutti i rifiuti gestiti in maniera responsabile.

Grazie al sistema di gestione dei rifiuti in linea con la **ISO 14001:2015** e alla presentazione corretta del **M.U.D.**, Madek S.p.A. gestisce i propri rifiuti in modo sicuro, responsabile e sostenibile, affidandosi interamente a operatori terzi per il recupero e lo smaltimento. Questo approccio assicura che la società operi in piena conformità con le normative ambientali, dimostrando un forte impegno verso la tutela ambientale.

I dati parziali 2024

Sulla base dei **390.469 kg** di rifiuti prodotti da Madek S.p.A. fino al 31 agosto 2024, possiamo stimare il totale dei rifiuti per l'intero anno applicando una proiezione sui 12 mesi. Considerando che i dati attuali coprono 8 mesi, stimiamo che la produzione di rifiuti per l'intero 2024 sarà approssimativamente di **585.703 kg**.

Vi è da stimare quanto non soggetto a monitoraggio periodico, ovvero i rifiuti prodotti al di fuori dell'unità locale, che stimiamo in **-8%**.

| Codice Rifiuto | Rifiuto prodotto nell'unità locale (kg) | Rifiuto prodotto fuori dall'unità Locale (kg) | Totale Rifiuti prodotti (kg) |
|----------------|---|---|------------------------------|
| Totale 2023 | 295.000 | 1.686.000 | 1.981.000 |
| Totale 2024 | 585.703 | 1.821.486 (dato stimato) | 2.407.189 |
| % crescita | 98% | -8% | 22% |

Madek S.p.A. si pone l'obiettivo di ridurre la produzione di rifiuti nei prossimi anni, allineandosi agli standard di sostenibilità e promuovendo pratiche aziendali efficienti.

Analisi e comparazione dei rifiuti 2023-2024

Nel 2023, Madek S.p.A. ha prodotto **1.981.000 kg** di rifiuti, un valore significativamente inferiore rispetto a quanto stimato per il 2024, con un aumento proiettato di circa il **22%**. Questo aumento marcato se confrontato con l'aumento del fatturato riflette in realtà un miglioramento della gestione e soprattutto della produzione dei rifiuti e dell'ottimizzazione dei processi che ha contribuito a ridurre gli scarti generati.

Confronto con l'anno precedente

- **2023:** 1.981.000 kg
- **2024 (stimato):** 2.407.189 kg

Cause e implicazioni della riduzione

- 1. Ottimizzazione dei processi:** L'adozione di tecnologie più efficienti hanno ridotto la quantità di rifiuti generati.
- 2. Materiali a basso impatto:** La selezione di materiali più sostenibili ha contribuito a minimizzare gli scarti.
- 3. Maggiore consapevolezza:** Un approccio più attento alla gestione delle risorse ha portato a una riduzione complessiva dei rifiuti, mantenendo al contempo la conformità agli standard ISO 14001:2015.

Questa riduzione è un chiaro segnale del percorso di miglioramento continuo di Madek S.p.A. verso la sostenibilità ambientale, contribuendo non solo a ridurre i costi di smaltimento, ma anche a limitare l'impatto ambientale complessivo dell'azienda.

Obiettivi di sostenibilità e gestione dei rifiuti

Madek S.p.A. si pone l'obiettivo di ridurre la produzione di rifiuti nei prossimi anni, allineandosi agli standard di sostenibilità e promuovendo pratiche aziendali efficienti. Per fare ciò, è fondamentale stabilire un collegamento tra la produzione di rifiuti e la crescita del valore della produzione.

Di seguito viene riportata una tabella che illustra il valore della produzione e la generazione di rifiuti negli anni 2023 e 2024, insieme al rapporto kg/produzione.

| Anno | Produzione di rifiuti (kg) | Valore Produzione | Rapporto kg/Produzione |
|--------------|----------------------------|--------------------|------------------------|
| 2023 | 1.981.000 | 11.081.345 | 0,1788 |
| 2024 (stima) | 3.957.703 | 13.523.536 (stima) | 0,1780 |

2 Informazioni sul Sociale

2. Informazioni sul Sociale

Per la gestione del personale, la Madek S.p.A. adotta specifiche policy per l'identificazione, la valutazione e la gestione degli impatti che la forza lavoro ha sulle attività aziendali.



SDGs di riferimento

Politiche relative alla propria forza lavoro

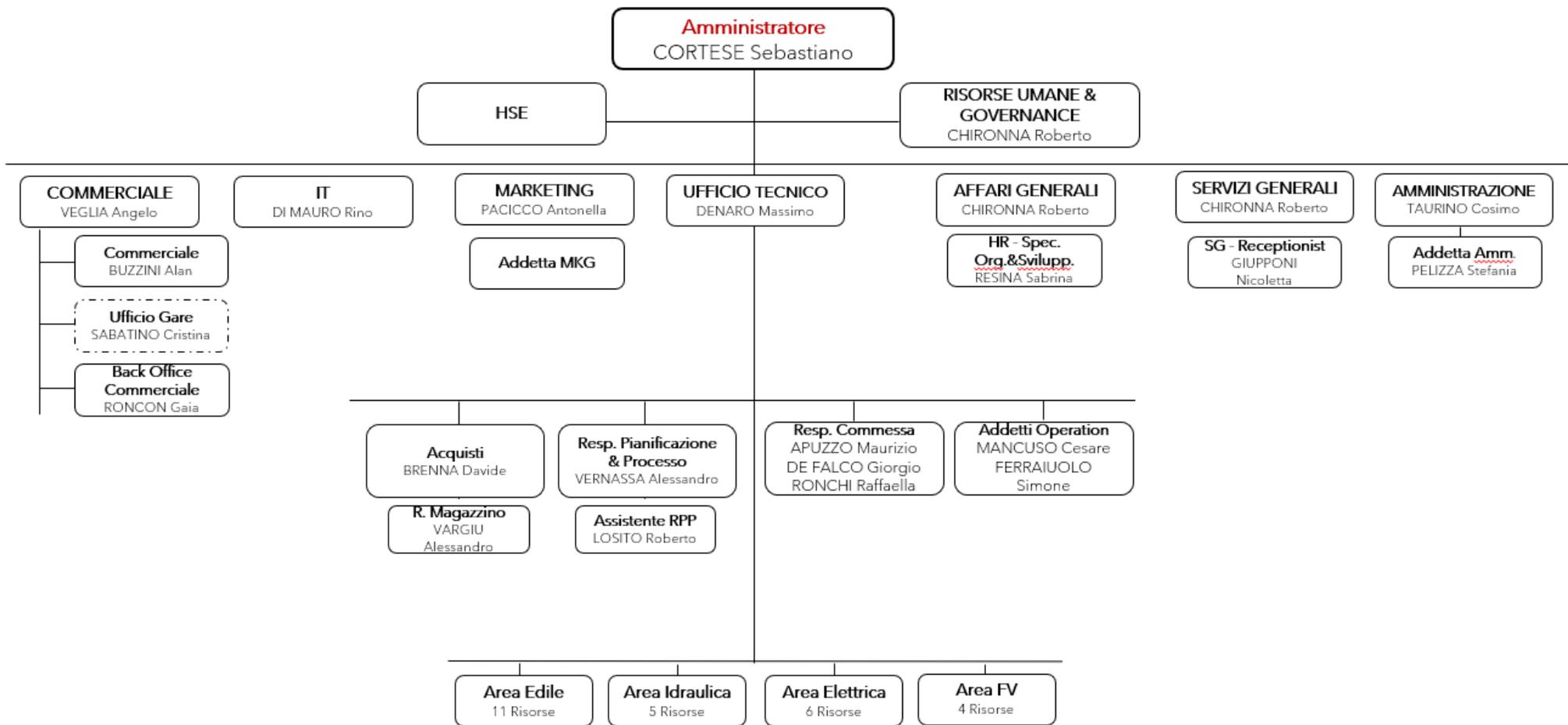
Nel seguente capitolo si affronta il tema sociale da parte di Madek S.p.A. In primis, si tratta la tematica inerente alla forza lavoro all'interno della società.

Per forza lavoro interna si intendono tutti i lavoratori, sia dipendenti sia autonomi, con cui la società ha dei rapporti lavorativi. Pertanto, nel seguente capitolo, non si considerano coloro che non hanno una collaborazione contrattuale direttamente con l'impresa.

Per la gestione del personale, Madek S.p.A. adotta specifiche policy per l'identificazione, la valutazione e la gestione degli impatti che la forza lavoro ha sulle attività aziendali.

Entrando nel merito della questione, Madek S.p.A. è profondamente impegnata nel promuovere e tutelare i diritti umani fondamentali di tutte le parti interessate, conformandosi ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e alle linee guida dell'OCSE.

Si riporta l'organizzazione interna adottata:



Madek S.p.A. è profondamente impegnata nel promuovere e tutelare i diritti umani fondamentali di tutte le parti interessate, conformandosi ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e alle Linee guida dell'OCSE.

1. Rispetto dei diritti umani di tutte le parti interessate

Questo impegno è la base della nostra cultura aziendale e guida ogni aspetto delle nostre operazioni, a partire dalle politiche di inclusione fino al rispetto rigoroso delle normative internazionali in materia di diritti umani.

- **Politiche di Inclusione e non Discriminazione:** Madek S.p.A. è orgogliosa di implementare politiche rigorose contro qualsiasi forma di discriminazione che si tratti di razza, genere, religione, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge. Queste misure, ispirate anche dal CCNL dei Dirigenti Industria, includono l'accesso a indennità e tutele in caso di infortuni, trasferimenti o cambiamenti organizzativi, rafforzando l'equità in azienda. L'azienda garantisce che ogni dipendente e collaboratore abbia pari opportunità di crescita e sviluppo, promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso.
- **Diritti dei Lavoratori:** Madek S.p.A. si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e sano, rispettando la dignità di ogni lavoratore. Le sue pratiche si basano sugli standard internazionali per i diritti umani, oltre che per i principi sanciti nei contratti collettivi di settore, come il CCNL Metalmeccanici e quello per gli Edili. La società assicura che le condizioni di lavoro siano in linea con le migliori pratiche, garantendo adeguate misure di prevenzione e sicurezza sul lavoro, integrate da polizze e fondi dedicati.

2. Rispetto dei diritti del lavoro per tutti i lavoratori

In conformità con le linee guida dell'OCSE e i principi del Global Compact, Madek S.p.A. assicura che ogni lavoratore goda di diritti fondamentali, quali la libertà di associazione e la negoziazione collettiva.

- **Libertà di Associazione e Negoziazione Collettiva:** Madek S.p.A. riconosce il diritto di ogni lavoratore di unirsi a sindacati e di partecipare a negoziazioni collettive. Questa politica è rafforzata dai principi contenuti nei contratti collettivi nazionali del settore metalmeccanico ed edilizio che stabiliscono chiaramente il diritto dei lavoratori di formare rappresentanze sindacali e partecipare attivamente ai processi decisionali in materia di condizioni lavorative. In tal modo, si impegna a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con le parti sociali.
- **Lavoro Forzato e Minorenni:** adotta politiche rigorose contro ogni forma di lavoro forzato e minorile, in piena conformità con le normative locali e internazionali. Le assunzioni avvengono sempre nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dei bambini, garantendo che ogni persona impiegata rispetti gli standard stabiliti. In particolare, segue le indicazioni dei CCNL in tema di apprendistato e formazione, per assicurare che i giovani lavoratori siano impiegati in modo sicuro e rispettoso.
- **Condizioni di Lavoro:** fornisce condizioni di lavoro eque che comprendono remunerazioni adeguate, orari di lavoro ragionevoli e un ambiente sicuro. Il sistema di monitoraggio continuo di Madek S.p.A. assicura che tutte le pratiche aziendali rispettino gli standard di sicurezza e dignità dei lavoratori. A tal proposito, si ispira anche alle disposizioni relative alla protezione in caso di malattia, infortunio e maternità, come previste dal CCNL dei dirigenti e degli edili.

La sua visione di sostenibilità si basa su una cooperazione trasparente e inclusiva, che mette al centro dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali.

3. Coinvolgimento degli Stakeholder

Il coinvolgimento attivo degli Stakeholder per Madek S.p.A. è essenziale per garantire il rispetto dei diritti umani in tutte le operazioni. La sua visione di sostenibilità si basa su una cooperazione trasparente e inclusiva, che mette al centro dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali.

- **Consultazione e Dialogo:** mantiene un dialogo continuo con tutti gli Stakeholder, che siano dipendenti, fornitori o comunità locali. Questo approccio consente all'azienda di comprendere le loro problematiche e aspettative sui temi dei diritti umani. La consultazione con i sindacati e le rappresentanze dei lavoratori, come previsto nei CCNL Metalmeccanici ed Edili, è uno dei pilastri su cui basa il proprio impegno verso la trasparenza e la partecipazione.
- **Trasparenza:** condivide apertamente informazioni riguardanti le pratiche e politiche in materia di diritti umani, attraverso rapporti di sostenibilità e comunicazioni aziendali. Questo impegno alla trasparenza si riflette anche nella pubblicazione periodica di aggiornamenti sulle condizioni di lavoro, supportati da audit interni ed esterni.

4. Misure adottate per rimedi a possibili ripercussioni sui diritti umani

In caso di eventuali violazioni dei diritti umani, Madek S.p.A. ha predisposto un sistema di rimedi efficace per garantire la tempestiva gestione e risoluzione dei problemi.

- **Meccanismi di Reclamo:** fornisce canali sicuri e riservati attraverso i quali dipendenti e altre parti interessate possono segnalare violazioni. I meccanismi di reclamo sono progettati per garantire che ogni caso venga trattato con serietà e imparzialità, l'azienda si ispira ai principi di gestione dei reclami del CCNL.

- **Piani di Azione Correttiva:** quando vengono rilevate violazioni, vengono adottate tempestive azioni correttive che possono includere modifiche alle politiche e procedure aziendali o la formazione aggiuntiva del personale. Gli audit interni e il monitoraggio continuo aiutano a individuare tempestivamente aree di miglioramento.
- **Monitoraggio e Revisione:** Le pratiche sono soggette a continue revisioni per garantire che rispettino gli standard più elevati in materia di diritti umani. Attraverso processi di valutazione interna e audit esterni, monitora costantemente le politiche per assicurarsi che siano sempre aggiornate e in linea con le migliori pratiche internazionali.

Madek S.p.A. è determinata a garantire che tutte le sue operazioni siano condotte nel pieno rispetto dei diritti umani, creando così un ambiente di lavoro giusto ed equo, che promuova benessere, inclusione e crescita per tutti.



Madek S.p.A. adotta politiche e procedure che considerano qualifiche, competenze ed esperienze come criteri fondamentali per l'assunzione, il collocamento, la formazione e l'avanzamento dei dipendenti.

Gestione dei Codici di Condotta e Diritti Umani in Madek S.p.A.

1. **Comunicazione e Accessibilità dei Codici di Condotta:** Madek S.p.A. è impegnata nella trasparenza e conformità alle normative vigenti, in particolare alle disposizioni del Modello 231/2001 che regola la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. I codici di condotta, inclusi quelli sindacali e altri impegni politici, sono comunicati chiaramente a tutti i dipendenti tramite il sito aziendale e le regolari comunicazioni interne. Questi documenti sono facilmente accessibili a tutti i lavoratori. I temi relativi ai diritti umani sono trattati all'interno di questi codici, assicurando che i principi fondamentali siano rispettati in tutte le operazioni aziendali.
2. **Politiche di Condotta dei Fornitori:** Madek S.p.A. richiede ai propri fornitori di aderire a politiche di condotta che includano temi essenziali come la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, il divieto di lavoro precario, la lotta contro la tratta di esseri umani, il lavoro forzato e minorile. Queste politiche sono parte integrante dei contratti con i fornitori e sono monitorate regolarmente per garantire il rispetto degli standard. Le valutazioni dei fornitori si basano anche sui criteri stabiliti dal Modello 231/2001, per assicurare che tutte le pratiche commerciali rispettino le normative etiche e legali.
3. **Politiche e Procedure per l'Assunzione e la Formazione:** Madek S.p.A. adotta politiche e procedure che considerano qualifiche, competenze ed esperienze come criteri fondamentali per l'assunzione, il collocamento, la formazione e l'avanzamento dei dipendenti. Queste politiche sono progettate per essere inclusive e per riconoscere le difficoltà potenziali che alcuni individui potrebbero affrontare nel raggiungere tali requisiti. Inoltre, tali procedure sono allineate con le prescrizioni del Modello 231/2001 per garantire una gestione equa e trasparente delle risorse umane.
4. **Responsabilità e Politiche di Parità di Impiego:** La responsabilità per le questioni relative alla parità di impegno è assegnata a livello dirigenziale. Madek S.p.A. ha implementato politiche e procedure chiare per guidare le pratiche di parità di impiego e assicurare una gestione equa e imparziale delle risorse umane. Questi principi sono integrati nel Modello 231/2001 per garantire che le decisioni aziendali siano in linea con gli standard legali ed etici.
5. **Formazione e Consapevolezza sulla non Discriminazione:** Madek S.p.A. offre formazione specifica al personale sulle politiche di non discriminazione, con un focus particolare sui quadri intermedi e superiori. Questa formazione mira a sviluppare una maggiore consapevolezza e a prevenire la discriminazione sistemica e accidentale. Le pratiche di formazione sono coerenti con le linee guida del Modello 231/2001 e comprendono anche la gestione delle segnalazioni ai sensi del nostro programma di Whistleblowing.
6. **Ambiente Fisico e Accessibilità:** La società ha apportato modifiche all'ambiente fisico per garantire la salute e la sicurezza di lavoratori, clienti e visitatori con disabilità. Gli spazi aziendali sono progettati per essere inclusivi e accessibili a tutti, in conformità con le normative di salute e sicurezza sul lavoro e con il Modello 231/2001.

Madek S.p.A. si impegna a garantire che tutte le sue politiche e pratiche siano allineate con i più alti standard di sostenibilità, responsabilità sociale e conformità normativa.

7. **Valutazione dei Requisiti di Lavoro:** Madek S.p.A. valuta regolarmente i requisiti di lavoro per identificare e mitigare eventuali svantaggi sistematici che potrebbero influire su determinati gruppi di lavoro. Questo processo è integrato nelle politiche aziendali per garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in linea con i requisiti del Modello 231/2001.
8. **Trasparenza nelle Assunzioni e Promozioni:** la società mantiene registri aggiornati delle assunzioni, della formazione e delle promozioni per garantire trasparenza nelle opportunità di carriera e nella progressione dei dipendenti all'interno dell'azienda. Questi registri sono utilizzati per monitorare e garantire il rispetto delle politiche di parità e delle prescrizioni del Modello 231/2001.
9. **Procedure di Reclamo e Gestione dei Ricorsi:** Madek S.p.A. ha stabilito procedure di reclamo efficienti, che includono il nostro programma di Whistleblowing. Questo programma permette ai dipendenti di segnalare in modo anonimo e sicuro eventuali violazioni delle normative o delle politiche aziendali. Le procedure di reclamo sono progettate per gestire e risolvere tempestivamente le questioni, garantendo un trattamento equo e trasparente.
10. **Programmi di Sviluppo delle Competenze:** la società promuove programmi per lo sviluppo delle competenze, assicurando che tutti i dipendenti abbiano accesso alle risorse necessarie per migliorare le proprie capacità e avanzare nella loro carriera. Questi programmi sono progettati per essere inclusivi e per offrire opportunità a tutti i livelli, tenendo conto delle esigenze individuali e dei requisiti del Modello 231/2001.

In sintesi, Madek S.p.A. si impegna a garantire che tutte le sue politiche e pratiche siano allineate con i più alti standard di sostenibilità, responsabilità sociale e conformità normativa. Il proprio Modello 231/2001 e il programma di Whistleblowing sono strumenti chiave per promuovere un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo per tutti i dipendenti e partner.

Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in Madek S.p.A. avviene sia direttamente che attraverso i loro rappresentanti, a seconda del tipo di impiego e delle normative vigenti.

Processi di coinvolgimento dei lavoratori e rappresentanti degli impatti

Al fine di comprendere al meglio gli impatti effettivi e materiali sulla propria forza lavoro, la società ha adottato delle politiche volte alla comunicazione interna attraverso:

- 1. Modalità di Coinvolgimento:** Il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti Madek S.p.A. avviene sia direttamente che attraverso i loro rappresentanti, a seconda del tipo di impiego e delle normative vigenti. Per i dipendenti a tempo pieno e i lavoratori permanenti, il coinvolgimento diretto è facilitato tramite incontri regolari e consultazioni. Per i lavoratori temporanei o a contratto, il coinvolgimento si realizza principalmente attraverso i rappresentanti dei lavoratori o tramite canali specifici dedicati a queste categorie.
- 2. Fasi e Frequenza del Coinvolgimento:** Il coinvolgimento dei lavoratori avviene in più fasi e include consultazioni periodiche e durante le fasi di sviluppo di progetti o processi aziendali. La natura e la frequenza di tale coinvolgimento possono variare: si svolgono incontri regolari, come quelli trimestrali e annuali e consultazioni specifiche durante il ciclo di vita di progetti significativi. Questi processi sono progettati per garantire un feedback continuo e tempestivo.
- 3. Considerazione di Gruppi a Rischio:** Madek S.p.A. presta particolare attenzione ai gruppi a rischio o vulnerabili, come i lavoratori con disabilità, i gruppi minoritari e quelli esposti a barriere linguistiche o culturali. Le procedure di coinvolgimento sono progettate per essere inclusive e affrontare eventuali barriere di genere, lingua e cultura, assicurando che tutte le voci siano ascoltate e considerate.

- 4. Canali di Comunicazione:** La società utilizza diversi canali di comunicazione progettati per garantire che le informazioni siano facilmente accessibili e comprensibili per tutti i lavoratori.
- 5. Risoluzione di Interessi Contrastanti:** In caso di interessi contrastanti tra diversi gruppi di lavoratori, Madek S.p.A. adotta un approccio equo e trasparente per risolvere i conflitti. Ciò include la mediazione, l'analisi approfondita delle problematiche e il dialogo aperto con le parti coinvolte. Le soluzioni sono basate su principi di giustizia e rispetto reciproco.
- 6. Rispetto dei Diritti Umani:** Madek S.p.A. si impegna a rispettare i diritti umani di tutte le parti interessate. Ciò include il rispetto per la privacy dei dipendenti, il diritto di espressione, il diritto di assemblea e il diritto di protesta. Le politiche aziendali sono progettate per garantire che tali diritti siano tutelati e che ogni forma di discriminazione o violazione sia affrontata e corretta in modo appropriato.



La società si impegna a fornire alla totalità della propria forza lavoro degli strumenti per esprimere le proprie problematiche o esigenze, che possono comprendere meccanismi di reclamo, hot line, sindacati, comitati aziendali, processi di dialogo.

Canali per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori di esternare le proprie problematiche

La società si impegna a fornire alla totalità della propria forza lavoro degli strumenti per esprimere le proprie problematiche o esigenze, che possono comprendere meccanismi di reclamo, hot line, sindacati, comitati aziendali, processi di dialogo. Questi canali sono forniti direttamente dalla società.

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Di seguito, la società presenta i dati chiave dei propri lavoratori anche in funzione delle informazioni utili nei prossimi paragrafi. I dati di impegno societari sono riassunti nelle seguenti tabelle:

Numero totale dipendenti per genere (*2024 in progress al 30.09.) – Donne e uomini sul totale organico calcolato per “teste” presenti al 31/12

| Anno | DONNE | UOMINI | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | 6 | 28 | 34 | 18% | 82% |
| 2023 | 8 | 26 | 34 | 24% | 76% |
| 2024 | 7 | 43 | 50 | 14% | 86% |

Numero quadri

| Anno | DONNE | UOMINI | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| 2023 | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |
| 2024 | 1 | 3 | 4 | 25% | 75% |

Numero impiegati

| Anno | DONNE | UOMINI | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | 5 | 8 | 13 | 38% | 62% |
| 2023 | 7 | 6 | 13 | 54% | 46% |
| 2024 | 6 | 10 | 16 | 37% | 63% |

Numero operai

| Anno | DONNE | UOMINI | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | 0 | 19 | 19 | 0% | 100% |
| 2023 | 0 | 18 | 18 | 0% | 100% |
| 2024 | 0 | 29 | 29 | 0% | 100% |

Composizione dipendenti per genere e tipologia contrattuale

| Anno | Tipologia di contratto | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
|------|------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | Indeterminato | 5 | 23 | 28 | 18% | 82% |
| 2022 | Determinato | 0 | 5 | 5 | 0% | 100% |
| 2022 | Part-time | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| 2023 | Indeterminato | 5 | 23 | 28 | 18% | 82% |
| 2023 | Determinato | 1 | 4 | 5 | 20% | 80% |
| 2023 | Part-time | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| 2024 | Indeterminato | 6 | 28 | 34 | 18% | 82% |
| 2024 | Determinato | 1 | 16 | 17 | 6% | 94% |
| 2024 | Part-time | 0 | 0 | 0 | 0% | 0% |

Composizione dipendenti per suddivisione tra Staff (HR, Operation, HSE, ecc.) e Linea (Produzione)

| Anno | Tipologia di contratto | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
|------|------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | Staff | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| 2022 | Linea | 5 | 26 | 31 | 16% | 84% |
| 2023 | Staff | 1 | 2 | 3 | 33% | 67% |
| 2023 | Linea | 6 | 25 | 31 | 19% | 81% |
| 2024 | Staff | 1 | 8 | 9 | 11% | 89% |
| 2024 | Linea | 6 | 35 | 41 | 15% | 85% |

Composizione del CDA

| Anno | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2021 | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| 2022 | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| 2023 | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |
| 2024 | 0 | 1 | 1 | 0% | 100% |

| Specifica | Baseline 2021 | Obiettivo 2025 | Stato | Obiettivo 2030 |
|--|---------------|----------------|---|----------------|
| % donne nell'organizzazione/ tot. organico (rispetto al benchmark dell'industria di riferimento) | 18% | 20% | in progress LOADING ...  | 25% |

MADEK S.p.A. ritiene che la parità di genere sia un fattore chiave per l'innovazione, la crescita e il successo dell'azienda. L'impegno per la parità di genere è concreto per la costruzione di un futuro più giusto e inclusivo per tutti.



S1-9: Indicatori di diversità – politica della parità di genere

MADEK S.p.A. è impegnata a promuovere la parità di genere e l'emancipazione di donne e ragazze, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU.

L'azienda si ispira ai principi cardine delle Istituzioni comunitarie e alle normative nazionali in materia di parità di genere, tra cui la Strategia UE per la parità di genere 2020-2025, la direttiva UE 2023/970 e la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

MADEK S.p.A ritiene che la parità di genere sia un fattore chiave per l'innovazione, la crescita e il successo dell'azienda. L'impegno è concreto per la costruzione di un futuro più giusto e inclusivo per tutti.

Principi

La politica aziendale per la parità di genere si basa sui seguenti principi:

- **Non discriminazione:** promuovere le pari opportunità e contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.
- **Valorizzazione delle diversità:** riconoscere e valorizzare le diversità di genere, età, provenienza geografica, cultura, religione e orientamento sessuale, considerando tali differenze come un valore aggiunto per l'organizzazione.
- **Parità di accesso e di trattamento:** garantire parità di accesso alle opportunità di lavoro, formazione e carriera, nonché parità di trattamento in termini di retribuzione, valutazione e condizioni di lavoro.

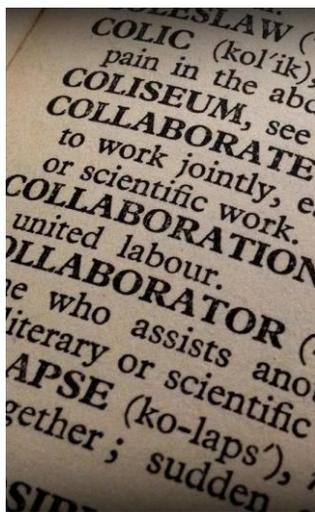
- **Conciliazione dei tempi vita e di lavoro:** sostenere politiche di conciliazione tra vita privata e lavorativa, favorendo l'utilizzo del lavoro agile e di altre misure di flessibilità.
- **Consapevolezza e Responsabilità (Accountability):** promuovere la consapevolezza sui temi della parità di genere e della lotta alle discriminazioni, monitorare i progressi compiuti e rendicontare i risultati raggiunti.

Obiettivi

Per perseguire i principi sopra elencati, MADEK S.p.A si impegna a raggiungere i seguenti obiettivi:

- **Riduzione delle discriminazioni:** analizzare e contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere, attuando azioni di formazione e sensibilizzazione e predisponendo meccanismi di segnalazione sicuri.
- **Valorizzazione delle diversità:** promuovere la rappresentanza di genere in tutti i livelli dell'organizzazione e favorire la partecipazione delle donne ai ruoli di leadership.
- **Parità di retribuzione e di carriera:** garantire parità di retribuzione a parità di lavoro o di lavoro di pari valore e promuovere la progressione di carriera di entrambi i generi.
- **Conciliazione vita-lavoro:** ampliare le misure di conciliazione tra vita privata e lavorativa, favorendo l'utilizzo del Lavoro agile e di altre forme di flessibilità.
- **Trasparenza e rendicontazione:** monitorare i progressi compiuti in materia di parità di genere e rendicontare i risultati raggiunti attraverso un rapporto annuale.

La politica per la parità di genere di MADEK S.p.A. sarà attuata attraverso un piano operativo dettagliato che definirà le azioni pratiche da intraprendere, le tempistiche e le risorse necessarie e le procedure concrete per la gestione del personale e comunicazione



Attuazione

La politica per la parità di genere di MADEK S.p.A. sarà attuata attraverso un piano operativo dettagliato che definirà le azioni concrete pratiche da intraprendere, le tempistiche e le risorse necessarie e le procedure concrete per la gestione del personale e comunicazione:

- **Selezione e assunzione:**

- Garantire un processo di selezione e assunzione equo e trasparente, basato esclusivamente su merito, competenze ed esperienze, indipendentemente dal genere.
- Monitorare e correggere eventuali squilibri di genere nei dati di selezione e assunzione.
- Adottare un linguaggio neutro e inclusivo nelle descrizioni delle posizioni lavorative e nei materiali di reclutamento.

- **Sviluppo professionale e carriera:**

- Offrire pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- Promuovere la formazione e la crescita professionale di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle donne e ai gruppi sottorappresentati.
- Valutare le prestazioni e premiare i risultati in modo equo e trasparente, indipendentemente dal genere.
- Favorire la flessibilità lavorativa per supportare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro di tutti i dipendenti.

- **Equità salariale:**

- Condurre analisi periodiche per garantire l'equità salariale a parità di lavoro o di lavoro di pari valore, indipendentemente dal genere.
- Correggere eventuali squilibri salariali di genere identificati.
- Trasparenza sulle politiche retributive e sui criteri di determinazione degli stipendi.

- **Comunicazione interna:**

- Promuovere una comunicazione interna inclusiva e rispettosa della diversità di genere, evitando stereotipi e linguaggi discriminatori.
- Sensibilizzare i dipendenti sui temi della parità di genere e dell'empowerment femminile attraverso campagne di comunicazione dedicate.
- Dare visibilità ai successi e alle storie di donne all'interno dell'azienda.

- **Comunicazione esterna:**

- Promuovere un'immagine aziendale che rifletta l'impegno dell'azienda per la parità di genere e la valorizzazione delle diversità nelle attività di marketing e pubblicità.
- Evitare l'utilizzo di stereotipi di genere offensivi o discriminatori in qualsiasi forma di comunicazione esterna.

Il Piano operativo sarà elaborato con il coinvolgimento di tutti gli Stakeholder, tra cui la direzione generale, i dipartimenti e i dipendenti.

MADEK S.p.A. monitorerà regolarmente i progressi compiuti nell'attuazione della politica per la parità di genere e renderà conto dei risultati raggiunti attraverso un rapporto annuale.

Monitoraggio e rendicontazione

MADEK S.p.A. monitorerà regolarmente i progressi compiuti nell'attuazione della politica per la parità di genere e renderà conto dei risultati raggiunti attraverso un rapporto annuale.

Il Rapporto conterrà informazioni sulle azioni intraprese, sugli indicatori di performance e sui traguardi raggiunti, nonché sulle sfide ancora da affrontare.

Ai fini di quanto sopra è stato dunque nominato un **Comitato Guida per la Parità di Genere (CGdG)** per garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere dell'azienda. Il CGdG avrà il compito di guidare e coordinare le attività volte a promuovere la parità di genere all'interno dell'azienda, monitorare i progressi compiuti e proporre azioni correttive.

Composizione del Comitato

Il CGdG è composto dai seguenti membri:

- Presidente: Roberto Chironna - Responsabile Risorse Umane;
- Vicepresidente: Sabrina Resina - Specialista Risorse Umane;

Membri:

- Sebastiano Cortese - Amministratore Delegato;
- Antonella Pacicco - Responsabile Marketing;
- Massimo Denaro - Responsabile Ufficio Tecnico;
- Angelo Veglia - Responsabile Commerciale;
- Cosimo Taurino - Responsabile Amministrazione;
- Alessandro Vernassa - Responsabile Pianificazione e Processo.



Compiti e responsabilità

Il CGdG ha i seguenti compiti e responsabilità:

- Elaborare un piano di azione per l'implementazione della politica per la parità di genere:
 - Definire gli obiettivi specifici da raggiungere in materia di parità di genere;
 - Individuare le azioni concrete da intraprendere per raggiungere gli obiettivi;
 - Stabilire le tempistiche per l'attuazione delle azioni.
- Monitorare i progressi compiuti dall'azienda in materia di parità di genere:
 - Raccogliere e analizzare dati relativi alla rappresentanza di genere nei diversi livelli aziendali, alle retribuzioni, alle promozioni e alla formazione;
 - Identificare eventuali gap di genere e proporre azioni correttive;
 - Redigere un report annuale sui progressi compiuti dall'azienda in materia di parità di genere;
 - Promuovere la cultura della parità di genere all'interno dell'azienda;
 - Sensibilizzare i dipendenti sui temi della parità di genere e dell'empowerment femminile attraverso attività di formazione e informazione;
 - Favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere;
 - Collaborare con le diverse aree aziendali per implementare politiche e iniziative volte a promuovere la parità di genere.
- Fornire consulenza e supporto alla direzione aziendale in materia di parità di genere:
 - Proporre alla direzione aziendale azioni volte a migliorare la rappresentanza di genere nei diversi livelli aziendali;
 - Fornire supporto alla direzione aziendale nella risoluzione di eventuali controversie relative alla parità di genere;
 - Collaborare con la direzione aziendale per la comunicazione delle politiche e delle iniziative in materia di parità di genere.



Frequenza delle riunioni

Il CGdG si riunirà almeno 2 volte all'anno o con maggiore frequenza se necessario.

Per quanto riguarda la figura del Responsabile della Parità di Genere (RPdG) dell'azienda è stato selezionato il Responsabile delle Risorse Umane in virtù delle sue comprovate competenze organizzative e di genere, maturate nel corso di una pluriennale esperienza nel settore.

Durata dell'incarico

- I membri del CGdG avranno un mandato di 1 anno, rinnovabile per un ulteriore periodo di 1 anno.

Per quanto riguarda la figura del Responsabile della Parità di Genere (RPdR) dell'azienda, è stato selezionato il Responsabile delle Risorse Umane in virtù delle sue comprovate competenze organizzative e di genere, maturate nel corso di una pluriennale esperienza nel settore. Il Sig. Roberto Chironna ha dimostrato una profonda conoscenza delle tematiche relative alla parità di genere e all'empowerment femminile, nonché una spiccata capacità di leadership e di comunicazione.

Compiti e responsabilità

L'RPdG avrà i seguenti compiti e responsabilità:

- Promuovere la cultura della parità di genere all'interno dell'azienda:
 - Sensibilizzare i dipendenti sui temi della parità di genere e dell'empowerment femminile attraverso attività di formazione e informazione.
 - Favorire un ambiente di Lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere.
 - Collaborare con le diverse aree aziendali per implementare politiche e iniziative volte a promuovere la parità di genere.
- Monitorare i progressi dell'azienda in materia di parità di genere:
 - Raccogliere e analizzare dati relativi alla rappresentanza di genere nei diversi livelli aziendali, alle retribuzioni, alle promozioni e alla formazione.
 - Identificare eventuali gap di genere e proporre azioni correttive.
 - Redigere un report annuale sui progressi compiuti dall'azienda in materia di parità di genere.
- Collaborare con enti esterni:
 - Partecipare a reti e associazioni dedicate alla parità di genere.
 - Collaborare con enti e organizzazioni che si occupano di promuovere la parità di genere sul territorio.
 - Rappresentare l'azienda in convegni e seminari dedicati alla parità di genere.

Durata dell'incarico

L'incarico di RPDG ha durata di 1 anno, rinnovabile per un ulteriore periodo di 1 anno.



Delega

L'RPdG potrà delegare specifici compiti e responsabilità ad altri dipendenti, previa approvazione della direzione.

La società comunica che a livello di vertice aziendale vi è una distribuzione di genere composto da n. 1 donna che equivale al 14% del totale dei top manager e da n. 8 uomini che equivalgono al restante 86%.

Invece, per quanto riguarda la propria forza lavoro, la società rileva che le lavoratrici sono n. 7 che equivalgono al 14% del totale della forza lavoro impiegata; mentre i lavoratori sono n. 50 che quindi equivalgono al 86% del totale della forza lavoro disponibile alla Società.

Per concludere, la società rileva:

- Il 28% è under 30;
- Il 36% ha un'età compresa tra 30 e 50 anni;
- Il 36% è over 50.

Composizione del top management e ruoli

| Anno | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|
| 2022 | 1 | 6 | 7 | 14% | 86% |
| 2023 | 1 | 6 | 7 | 14% | 86% |
| 2024 | 1 | 8 | 9 | 11% | 89% |

| Ruolo | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| Amministratore | Uomo | Uomo | Uomo |
| Direttore Commerciale | Uomo | Uomo | Uomo |
| Direttore Operation | Uomo | Uomo | Uomo |
| Responsabile HR | Uomo | Uomo | Uomo |
| Responsabile Amministrativo | Uomo | Uomo | Uomo |
| Responsabile MKT | Donna | Donna | Donna |
| Responsabile ACQ | Uomo | Uomo | Uomo |
| Responsabile HSE | Uomo | Uomo | Uomo |
| Responsabile IT | Uomo | Uomo | Uomo |

Numero di dipendenti 18-29 anni

| Anno | Donne | Uomini | Totale | %Donne | %Uomini |
|------|-------|--------|--------|--------|---------|
| 2022 | 3 | 5 | 8 | 37% | 63% |
| 2023 | 3 | 2 | 5 | 60% | 40% |
| 2024 | 4 | 10 | 14 | 29% | 71% |

Numero di dipendenti 30-49 anni

| Anno | Donne | Uomini | Totale | %Donne | %Uomini |
|------|-------|--------|--------|--------|---------|
| 2022 | 0 | 13 | 13 | 0% | 100% |
| 2023 | 1 | 13 | 14 | 7% | 93% |
| 2024 | 0 | 18 | 18 | 0% | 100% |

MADEK S.p.A. è fermamente convinta che la parità di genere sia un valore fondamentale per il successo dell'organizzazione e per la costruzione di una società più giusta e inclusiva.

Numero di dipendenti over 50 anni

| Anno | Donne | Uomini | Totale | %Donne | %Uomini |
|------|-------|--------|--------|--------|---------|
| 2022 | 3 | 10 | 13 | 23% | 77% |
| 2023 | 3 | 12 | 15 | 20% | 80% |
| 2024 | 3 | 15 | 18 | 17% | 83% |

MADEK S.p.A. è fermamente convinta che la parità di genere sia un valore fondamentale per il successo dell'organizzazione e per la costruzione di una società più giusta e inclusiva.

L'attuazione di questa politica rappresenta un impegno concreto per il raggiungimento di questo obiettivo e per la creazione di un ambiente di lavoro positivo e produttivo per tutti.

Salari adeguati

La società rende noto che tutti i lavoratori impiegati internamente ricevono una retribuzione adeguata in linea con i principi della Costituzione della Repubblica Italiana all'articolo 36 di proporzionalità e sufficienza retributiva. Il salario più basso sarà calcolato per la categoria di retribuzione più bassa, esclusi stagisti e apprendisti. Questo deve essere basato sul salario di base più eventuali pagamenti aggiuntivi fissi che sono garantiti a tutti i propri lavoratori. Il salario più basso deve essere considerato separatamente per ogni paese in cui l'impresa opera, tranne al di fuori del SEE quando il salario adeguato o minimo pertinente è definito a livello subnazionale.

Il parametro salariale adeguato utilizzato per il confronto con il salario più basso non deve essere inferiore al salario minimo fissato ai sensi della direttiva 2022/2041 del 19 ottobre 2022 sui salari minimi nell'Unione Europea che riporta come debba essere compreso tra il 60% e il 50% del salario mediano nazionale, insieme ai valori indicativi utilizzati a livello nazionale. Inoltre deve essere in linea con la legislazione nazionale o subnazionale basata sulla valutazione di un salario adeguato necessario per un tenore di vita dignitoso o, in sua assenza, qualsiasi salario minimo nazionale o subnazionale stabilito dalla legislazione o dalla contrattazione collettiva.

Le iniziative introdotte, unite alla volontà di creare un ambiente di lavoro più inclusivo, assicurano che Madek S.p.A. continuerà a migliorare su questo fronte.

S1-14: Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)

Gap retributivo

Differenziale retributivo di genere calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione media annua di uomini e donne rapportata a quella maschile

| Anno | Donne | Uomini | Differenza |
|------|-----------|-----------|------------|
| 2022 | 30.711,00 | 32.051,00 | -4% |
| 2023 | 30.565,00 | 33.242,00 | -8% |

Promozione della Parità Retributiva di Genere

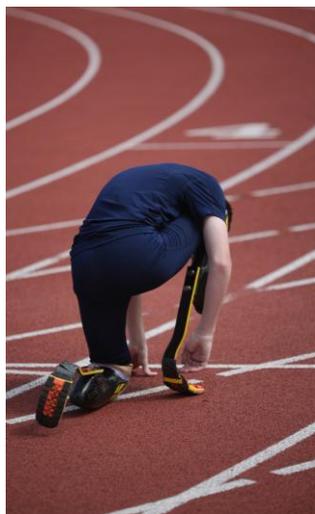
Madek S.p.A. si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, dove le pari opportunità rappresentano un valore fondamentale. Negli ultimi due anni, l'azienda ha compiuto significativi passi avanti per garantire trasparenza e pari opportunità retributive tra uomini e donne, con un costante monitoraggio delle retribuzioni.

Nel 2022, il differenziale retributivo di genere si è attestato al 4%, con una differenza minima tra la retribuzione media annua delle donne (€30.711) e quella degli uomini (€32.051). Nel 2023, Madek S.p.A. ha continuato ad approfondire e rafforzare le politiche di equità, portando avanti una valutazione puntuale delle retribuzioni per garantire un miglioramento costante. La retribuzione media delle dipendenti donne nel 2023 è stata di €30.565, mentre quella degli uomini di €33.242, con una differenza dell'8%.

I risultati ottenuti nel periodo 2022-2023 sono il frutto di un approccio strategico e consapevole alla parità retributiva di genere. Sebbene sia ancora presente un differenziale retributivo, la sua riduzione è parte integrante degli obiettivi di governance di Madek S.p.A. e l'azienda è fermamente determinata a ridurre ulteriormente questa distanza.

Le iniziative introdotte, unite alla volontà di creare un ambiente di lavoro più inclusivo, assicurano che Madek S.p.A. continuerà a migliorare su questo fronte. Il costante monitoraggio, i programmi di leadership e lo sviluppo delle competenze delle dipendenti rappresentano una strada sicura verso un futuro ancora più equo e sostenibile, allineato ai principi ESG.

All'interno della propria forza lavoro, la società ha attualmente il 2,17% del totale dei lavoratori che hanno disabilità.



Persone con disabilità

All'interno della propria forza lavoro, la società ha attualmente il 2,17% del totale dei lavoratori che hanno disabilità.

Per garantire la conformità con la normativa italiana e definire correttamente chi rientra nella categoria di "persona con disabilità", Madek S.p.A. adotta le seguenti politiche e pratiche:

1. Consultazione delle Normative Nazionali:

- Legge 104/1992: La società consulta il testo aggiornato della Legge 104/1992 che rappresenta il quadro normativo per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità. Questa legge fornisce la definizione ufficiale di disabilità e stabilisce i diritti e le agevolazioni a cui le persone con disabilità hanno diritto.
- Legge 68/1999: Per la gestione e l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, si fa riferimento alla Legge 68/1999, che stabilisce norme specifiche per garantire l'accesso e la partecipazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

2. Consultazione di Fonti Istituzionali:

- Siti Ufficiali e Documentazione: Madek S.p.A. utilizza le risorse offerte dai siti ufficiali di enti governativi come il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale). Questi portali forniscono documenti ufficiali e guide aggiornate sulla definizione di disabilità e sulle disposizioni normative.
- Pubblicazioni e Linee Guida: La società si avvale di pubblicazioni e documentazioni ufficiali per ottenere informazioni aggiornate e accurate riguardo le definizioni normative e le pratiche consigliate.

3. Collaborazione con Professionisti e Associazioni:

- Consulenti Legali ed Esperti: per garantire la precisione nella definizione e applicazione delle normative, la società consulta esperti legali specializzati in diritto del lavoro e disabilità. Questo supporto professionale assicura che le politiche aziendali siano allineate con le normative vigenti.

4. Rilevazioni e Gestione Interna:

- Servizio risorse umane: il dipartimento delle risorse umane di Madek S.p.A. è responsabile della gestione delle informazioni relative ai dipendenti con disabilità. Questo include la verifica e l'aggiornamento delle registrazioni in conformità con le definizioni normative.
- Politiche aziendali: le politiche interne dell'azienda riguardanti l'inclusione e il supporto delle persone con disabilità sono riviste e aggiornate periodicamente per assicurare la conformità con le normative italiane.

5. Formazione e Sensibilizzazione:

- Programmi di formazione: Madek S.p.A. organizza sessioni di formazione per il personale delle risorse umane e i manager, focalizzandosi sui diritti delle persone con disabilità e sulle definizioni normative. Questi programmi aiutano a garantire che il personale sia informato e preparato ad applicare correttamente le normative.

6. Monitoraggio e Revisione:

- Valutazione e aggiornamento: la società attua un processo di monitoraggio e revisione continua delle proprie pratiche e politiche per assicurarsi che rimangano conformi alle normative in evoluzione e rispondano efficacemente alle esigenze dei dipendenti con disabilità.

S1-13: Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

La società riconosce a tutti i propri lavoratori dipendenti il diritto di usufruire dei congedi familiari.

Per congedi familiari si intendono:

- **Il congedo di maternità:** un periodo di assenza, prima e dopo il parto durante il quale il posto di lavoro delle donne occupate è tutelato;
- **Il congedo di paternità:** un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale per un secondo genitore equivalente, da fruirsì in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza;
- **Il congedo parentale:** un congedo dal lavoro per i genitori a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura, secondo la definizione di ciascuno Stato membro;
- **Il congedo dal lavoro per accompagnatori:** congedo per i lavoratori al fine di prestare assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare e necessita di cure o sostegno significativi, a causa di una grave condizione medica, secondo la definizione di ciascuno Stato membro.

I lavoratori che hanno il diritto ai congedi sono individuati attraverso regolamenti, politiche organizzative, accordi o contratti collettivi che contengono diritti per i congedi per motivi familiari.



La scoperta di pratiche non etiche potrebbe portare alla rescissione di contratti con fornitori e partner che si impegnano in lavoro forzato o minorile, compromettendo la capacità di Madek S.p.A. di mantenere relazioni commerciali strategiche.



Rischi aziendali

1. Rischi legati all'esposizione legale o reputazionale per lavoro forzato o minorile

- **Esposizione legale:** se Madek S.p.A., direttamente o indirettamente, fosse coinvolta in casi di lavoro forzato o minorile lungo la sua catena del valore, potrebbe essere soggetta a gravi conseguenze legali. In molti paesi, le normative sul lavoro forzato o minorile sono stringenti e una violazione potrebbe portare a pesanti multe, sanzioni o al divieto di operare in determinati mercati.
- **Rischio reputazionale:** la scoperta di condizioni di lavoro inaccettabili potrebbe causare danni significativi all'immagine dell'azienda. La percezione pubblica di Madek S.p.A., così come quella da parte degli investitori e dei clienti, potrebbe essere negativamente influenzata, con un impatto diretto sulle vendite e sulle relazioni con i partner commerciali. In particolare, i consumatori e gli Stakeholder sono sempre più sensibili alle questioni di etica del lavoro e un coinvolgimento (anche indiretto) in queste pratiche potrebbe danneggiare la fiducia nel brand.
- **Perdita di contratti e partnership:** Molte aziende, specialmente multinazionali, includono clausole di responsabilità sociale nelle loro politiche di approvvigionamento. La scoperta di pratiche non etiche potrebbe portare alla rescissione di contratti con fornitori e partner che si impegnano in lavoro forzato o minorile, compromettendo la capacità di Madek S.p.A. di mantenere relazioni commerciali strategiche.

2. Rischi connessi alla perdita di continuità aziendale in caso di chiusura della catena di approvvigionamento o distribuzione

- **Interruzione della catena di approvvigionamento:** la chiusura improvvisa di fornitori critici o partner di distribuzione potrebbe causare gravi interruzioni nella capacità di Madek S.p.A. di fornire beni ai propri clienti. La dipendenza da determinati fornitori, specialmente in settori o aree geografiche specifiche, aumenta il rischio che eventi geopolitici, catastrofi naturali o crisi economiche locali possano bloccare la fornitura di materie prime o prodotti.
- **Rischi legati alla compliance normativa:** se i fornitori non rispettano normative locali o internazionali in materia di lavoro, sicurezza o ambiente, le loro operazioni potrebbero essere sospese, portando a una perdita di continuità nella catena di approvvigionamento di Madek S.p.A. Inoltre, la chiusura di stabilimenti legata alla non conformità potrebbe influenzare negativamente anche le operazioni di Madek, soprattutto in mercati con regolamentazioni rigorose.
- **Dipendenza geografica:** se Madek si affida a fornitori situati in regioni instabili o soggette a elevati rischi politici, potrebbe subire un'interruzione significativa in caso di conflitti, guerre o instabilità economica. Questi fattori potrebbero costringere l'azienda a trovare nuovi fornitori in tempi rapidi, con impatti sui costi e sulla qualità.

Garantire condizioni di lavoro dignitose può anche aiutare Madek S.p.A. ad attrarre e trattenere i migliori talenti, sia lungo la catena del valore che all'interno dell'azienda.



Opportunità aziendali

1. Opportunità commerciali legate alla differenziazione del mercato e all'attrattività per i clienti garantendo retribuzioni e condizioni dignitose ai lavoratori e ai gig-worker

- **Differenziazione sul mercato:** assicurare condizioni di lavoro dignitose e retribuzioni adeguate per i lavoratori può rappresentare un'importante leva di differenziazione per Madek S.p.A. sul mercato. I clienti e i consumatori sono sempre più attenti all'etica aziendale e premiano le imprese che rispettano gli standard di lavoro equo. Ciò può tradursi in un vantaggio competitivo per l'azienda, attrarre nuovi clienti e migliorare la fidelizzazione di quelli esistenti.
- **Reputazione del marchio e fedeltà dei clienti:** Un impegno forte verso la sostenibilità e il benessere dei lavoratori non solo rafforza la reputazione di Madek S.p.A. come impresa responsabile, ma può anche costruire un legame più forte con i clienti. Molti consumatori, in particolare quelli delle nuove generazioni (millennial e Gen Z), sono disposti a pagare di più per prodotti che provengono da aziende che operano in modo etico e sostenibile.
- **Opportunità nel reclutamento e nella retention dei lavoratori:** Garantire condizioni di lavoro dignitose può anche aiutare Madek S.p.A. a attrarre e trattenere i migliori talenti, sia lungo la catena del valore che all'interno dell'azienda. Un ambiente di lavoro che rispetta i diritti dei lavoratori è un fattore attrattivo per dipendenti qualificati, che sono più propensi a rimanere fedeli a un datore di lavoro responsabile.

2. Opportunità legate a un approvvigionamento sostenibile e al supporto dei piccoli imprenditori

- **Sostenibilità a lungo termine della catena di approvvigionamento:** assicurare che i piccoli imprenditori

della catena del valore ricevano un compenso equo e siano supportati nella crescita può garantire la continuità e la sostenibilità della catena di approvvigionamento. Investire in pratiche di approvvigionamento etiche e sostenibili aiuta Madek S.p.A. a proteggersi contro la volatilità delle forniture successive e a costruire relazioni di lungo termine con fornitori strategici.

- **Miglioramento delle relazioni con i fornitori:** supportare i piccoli imprenditori, assicurando loro condizioni adeguate e accesso a risorse per lo sviluppo delle loro attività, crea relazioni di fiducia e collaborazione più stretta lungo la catena del valore. Questo può portare a miglioramenti in termini di qualità del prodotto, affidabilità delle forniture e innovazione, poiché i fornitori sono motivati a investire a loro volta nelle proprie capacità produttive.
- **Trasmissione del know-how e sostenibilità generazionale:** l'investimento nei piccoli imprenditori può garantire la trasmissione delle competenze alle generazioni future. Assicurando che i piccoli produttori guadagnino abbastanza da motivare i loro figli a continuare l'attività, Madek S.p.A. contribuisce alla sostenibilità a lungo termine del proprio approvvigionamento e alla preservazione di competenze uniche, soprattutto in settori artigianali. **Aumento della domanda da parte dei clienti attenti alla sostenibilità:** le pratiche di approvvigionamento sostenibile possono anche attrarre consumatori sempre più consapevoli dell'importanza di sostenere economie locali e modelli di business etici. Questo potrebbe aprire nuove opportunità di mercato per Madek S.p.A., che può posizionarsi come un leader nel campo della sostenibilità.

La società garantisce che le proprie pratiche non causano o non contribuiscono a impatti negativi sostanziali sui lavoratori della catena del valore, comprese le proprie pratiche inerenti l'approvvigionamento, la vendita del proprio prodotto aziendale e l'uso dei dati

La società garantisce che le proprie pratiche non causano o non contribuiscono a impatti negativi sostanziali sui lavoratori della catena del valore, comprese le sue pratiche inerenti all'approvvigionamento, alla vendita del proprio prodotto aziendale e all'uso dei dati attraverso:

Gestione degli Impatti sui Lavoratori

1. Approccio alla Selezione

- **Criteri Etici e Sociali:** selezione dei fornitori basata su criteri di rispetto dei diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro dignitose.

2. Pratiche nella Vendita dei Prodotti

- **Trasparenza e Correttezza:** mantenimento di relazioni commerciali eque con distributori e rivenditori, evitando pratiche che possano influenzare negativamente le condizioni dei lavoratori.
- **Gestione dei Volumi:** pianificazione adeguata delle forniture per evitare carichi di lavoro eccessivi o salari ridotti.

3. Uso dei Dati

- **Protezione della Privacy:** gestione sicura e trasparente dei dati personali dei lavoratori e dei partner.
- **Uso Etico:** utilizzo dei dati per scopi legittimi e miglioramento delle condizioni lavorative, evitando violazioni dei diritti.

Gestione delle Tensioni tra Sostenibilità e Pressioni Aziendali

1. Bilanciamento degli Obiettivi

- **Priorità Strategiche:** l'azienda integra gli aspetti etici e sociali negli obiettivi di business, cercando di bilanciare le esigenze economiche con il rispetto dei diritti dei lavoratori.

2. Processi di Decisione Inclusivi

- **Coinvolgimento delle Parti Interessate:** consultazione con fornitori, esperti e Stakeholder per trovare soluzioni sostenibili che non compromettano i diritti dei lavoratori.

3. Valutazione dei Trade-off

- **Ricerca di Soluzioni Alternative:** l'azienda esplora alternative come l'ottimizzazione dei processi interni per evitare che le riduzioni di costi influenzino negativamente le condizioni di lavoro.

La società, oltre ad aver cura della propria forza lavoro interna ed esterna, si preoccupa anche delle comunità che vivono attorno alla propria area produttiva e di attività e dei consumatori e degli utenti finali.

Divulgazione dell'Approccio

1. Comunicazione Trasparente

- **Rapporti di Sostenibilità:** Pubblicazione di impegni e azioni attraverso rapporti e comunicazioni aziendali.

2. Coinvolgimento degli Stakeholder

- **Partecipazione Attiva:** Inclusione degli Stakeholder nel monitoraggio e nella valutazione delle pratiche aziendali per garantire che le problematiche siano affrontate.

Madek S.p.A. si impegna a mantenere elevati standard di sostenibilità e responsabilità sociale, assicurando condizioni di lavoro dignitose e gestendo proattivamente le eventuali tensioni tra sostenibilità e altre pressioni aziendali.

S3-1: Politiche relative alle comunità interessate e politiche connesse ai consumatori e agli utenti finali

La società, oltre ad aver cura della propria forza lavoro interna ed esterna, si preoccupa anche delle comunità che vivono attorno alla propria area produttiva delle attività, dei consumatori e degli utenti finali.

Pertanto, di seguito, si riporteranno le politiche che l'impresa ha adottato e si impegna a impiegare verso tali soggetti per ricoprire gli impatti, i rischi o le opportunità materiali.

Nel dettaglio, la società per quanto riguarda le comunità interessate si adopererà per i seguenti punti:

1. Sostegno alle Comunità

Madek S.p.A., in linea con il proprio impegno verso la responsabilità sociale d'impresa (CSR), si impegna ad implementare una serie di politiche mirate al sostegno delle comunità locali e internazionali. La società si impegna a contribuire positivamente alle economie e ai contesti sociali in cui opera attraverso iniziative di:

- **Sviluppo locale:** Madek S.p.A. si impegna ad investire in progetti infrastrutturali, educativi e sanitari nelle comunità in cui è presente, migliorando le condizioni di vita e promuovendo il benessere economico.
- **Sostegno al lavoro dignitoso:** In ottemperanza alla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), Madek S.p.A. sostiene il lavoro dignitoso e sicuro, applicando politiche che rispettino i diritti dei lavoratori, incluse le minoranze e le popolazioni autoctone.

Questo progetto risponde all'esigenza di coniugare formazione e lavoro, offrendo ai partecipanti la possibilità di acquisire esperienza pratica in azienda e conoscenze teoriche in aula, grazie a docenti altamente qualificati.

Progetto ITS Green Academy: Il Nostro Impegno verso la Comunità Locale

In qualità di azienda radicata nel territorio di Monza e Brianza, Madek S.p.A. è orgogliosa di collaborare con l'**ITS Green Academy** di Vimercate, un'iniziativa educativa che mira a formare giovani diplomati attraverso un percorso biennale focalizzato sulle competenze nel settore dell'**efficientamento energetico**. Questo progetto risponde all'esigenza di coniugare formazione e lavoro, offrendo ai partecipanti la possibilità di acquisire esperienza pratica in azienda e conoscenze teoriche in aula, grazie a docenti altamente qualificati.

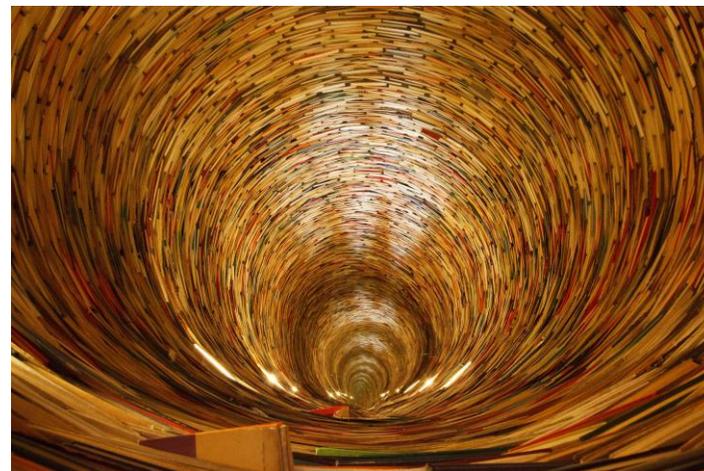
Il suo coinvolgimento all'interno di questo progetto si concretizza nella presentazione della nostra azienda e nella selezione di candidati promettenti, con l'obiettivo di formare e affiancare al nostro organico a partire dal 2025. Questa collaborazione le permette di individuare e coltivare nuovi talenti in linea con le nostre esigenze di crescita e innovazione, contribuendo al contempo al benessere e allo sviluppo della comunità locale.

Partecipare attivamente a progetti come l'ITS Green Academy le consente non solo di costruire una rosa di futuri professionisti, ma anche di rafforzare la sua presenza sul territorio. Il suo impegno va oltre la semplice collaborazione educativa: vuole diventare un attore chiave nei progetti di riqualificazione urbana e sostenibilità energetica, offrendo le sue competenze a sostegno di iniziative locali.

Obiettivi del Progetto:

- Formare giovani talenti nel campo dell'energia sostenibile;
- Rafforzare la sua rete di partnership con altre aziende locali;
- Contribuire attivamente ai progetti di riqualificazione del territorio;
- Migliorare la sua visibilità e reputazione come azienda impegnata nella sostenibilità e nella crescita del tessuto sociale locale.

Con questa iniziativa, vuole ribadire il suo impegno verso lo sviluppo di un'economia locale sostenibile e l'inclusione sociale, in linea con i suoi obiettivi di lungo termine.



Il piano di politiche posto in essere per le comunità interessate dall'attività aziendale è comunicato agli individui ed entità per i quali sono rilevanti, come i propri dipendenti, i fornitori, i lavoratori dei fornitori e dei clienti, gli investitori della società stessa e la comunità.

2. Organizzazione Interna per la Gestione degli Impatti e Rischi

Madek S.p.A. ha strutturato una rigorosa organizzazione interna per mitigare gli impatti e gestire i rischi sociali, ambientali ed economici legati alle proprie operazioni. Le principali strategie adottate includono:

- **Identificazione dei rischi:** La Società ha implementato un processo di valutazione periodica degli impatti e rischi che tiene conto delle potenziali conseguenze ambientali e sociali delle attività. Questo processo considera in particolare le vulnerabilità delle comunità locali.
- **Integrazione della sostenibilità nelle operazioni aziendali:** Madek S.p.A. integra i principi di sostenibilità nelle operazioni quotidiane, dalla scelta dei fornitori alla gestione dei rifiuti, in conformità con le **Linee Guida OCSE** per le imprese multinazionali.
- **Piani di gestione del rischio:** Madek S.p.A. adotta piani di prevenzione e mitigazione dei rischi, in linea con le migliori pratiche di settore e i **Principi guida della Carta dei diritti internazionali**. Questi piani si concentrano su questioni come il cambiamento climatico, la sicurezza dei lavoratori, i diritti umani e il rispetto delle popolazioni locali.

Il piano di politiche posto in essere per le comunità interessate dall'attività aziendale è comunicato agli individui ed entità per i quali sono rilevanti, come i propri dipendenti, i fornitori, i lavoratori dei fornitori e dei clienti, gli investitori della società stessa e la comunità. La divulgazione avviene attraverso:

1. Sito Web Aziendale

Il sito web aziendale è una delle principali piattaforme che verranno utilizzate da Madek S.p.A. per comunicare le politiche di sostenibilità. Nella sezione dedicata alla "Responsabilità Aziendale" verranno pubblicati documenti come:

- **Report annuali di sostenibilità:** Dettaglio delle azioni intraprese e i risultati raggiunti;
- **Linee guida sulle politiche ambientali e sociali;**
- **Aggiornamenti su iniziative e partnership con le comunità locali.**

2. Newsletter

Madek S.p.A. si impegna ad inviare regolarmente newsletter via e-mail a Stakeholder chiave come:

- **Dipendenti,** per aggiornamenti su nuove iniziative interne;
- **Fornitori e partner commerciali,** per comunicare linee guida sulle buone pratiche di sostenibilità;
- **Investitori e comunità finanziaria,** con dati relativi ai progressi in ambito ESG (Environmental, Social, Governance).

Madek S.p.A. utilizza piattaforme di social media come LinkedIn per raggiungere un pubblico più ampio e informare Stakeholder esterni.

3. Social Media

Madek S.p.A. utilizza piattaforme di social media come **LinkedIn** per raggiungere un pubblico più ampio e informare Stakeholder esterni su:

- **Campagne di sensibilizzazione** legate alla sostenibilità.
- **Progetti locali** di supporto alle comunità.
- **Collaborazioni con organizzazioni non governative (ONG).**

4. Volantini e Materiale Informativo

In occasioni specifiche, come eventi o iniziative locali, Madek S.p.A. distribuirà: **Volantini** informativi che spiegano le politiche e i progetti di sostenibilità nelle aree in cui opera.

- **Brochure e depliant** distribuiti durante incontri o eventi di settore.

5. Eventi e Workshop

La Società organizza o partecipa a **eventi pubblici, conferenze, workshop e seminari**:

- In questi contesti, i rappresentanti di Madek S.p.A. presentano le politiche di sostenibilità, interagendo direttamente con **Stakeholder locali** (comunità, organizzazioni civili e ambientali, istituzioni).
- **Workshop tematici** possono essere organizzati per approfondire tematiche come il rispetto dei diritti umani o la sostenibilità ambientale.

6. Interazione diretta e rappresentanti

Madek S.p.A. mantiene un rapporto diretto con le comunità e i gruppi locali attraverso:

- **Rappresentanti aziendali** che operano sul territorio, interagendo con comunità locali per discutere e spiegare le politiche aziendali.
- **Incontri pubblici e consultazioni** con Stakeholder locali per raccogliere feedback e migliorare il coinvolgimento.



Madek S.p.A. implementa rigide politiche di controllo qualità e sicurezza per garantire che i propri prodotti rispettino i più alti standard, riducendo i rischi per i consumatori.

Report di Sostenibilità cartacei e digitali

Madek S.p.A. **diffonderà** i propri **report di sostenibilità** sia in formato digitale (sul sito web e inviati via e-mail) sia in formato cartaceo, durante eventi fisici o spediti a partner e investitori.

Per tutto ciò che concerne, invece, i consumatori e utilizzatori finali la società si adopera per:

Qualità e Sicurezza dei Prodotti

Madek S.p.A. implementa rigide politiche di controllo qualità e sicurezza per garantire che i propri prodotti rispettino i più alti standard, riducendo i rischi per i consumatori. Le azioni specifiche includono:

- **Certificazioni di qualità:** L'azienda adotta sistemi di gestione della qualità certificati per monitorare e garantire che tutti i servizi e i prodotti utilizzati rispettino requisiti normativi e standard di sicurezza.

Gestione dei Reclami e Risoluzione delle Controversie

Madek S.p.A. implementa un sistema di gestione dei reclami per risolvere rapidamente e in modo equo qualsiasi problema sollevato dai clienti. Questo sistema è progettato per garantire un trattamento corretto e trasparente:

- **Canali di reclamo accessibili:** clienti possono inviare reclami attraverso diverse piattaforme, inclusi numeri telefonici dedicati, e-mail, form online.
- **Tempi di risposta garantiti:** La Società si impegna a rispondere ai reclami entro un periodo prestabilito, offrendo soluzioni rapide e trasparenti.

Protezione dei Dati e Privacy

Madek S.p.A. è attenta alla protezione della privacy e dei dati personali dei consumatori, implementando politiche solide in linea con le normative internazionali:

- **GDPR compliance:** per i consumatori dell'Unione Europea, Madek S.p.A. rispetta pienamente le norme del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), garantendo che tutte le informazioni personali siano trattate in modo sicuro e trasparente;
- **Crittografia e sicurezza IT:** Vengono adottate misure di sicurezza avanzate per proteggere i dati raccolti attraverso piattaforme digitali.

Le politiche di Madek S.p.A. a sostegno dei consumatori e degli utenti finali sono basate su un approccio trasparente, responsabile e orientato alla sostenibilità.

Opportunità di Innovazione e Crescita

Madek S.p.A. riconosce che l'adozione di pratiche sostenibili e di supporto ai consumatori può generare significative opportunità di crescita e innovazione:

- **Fidelizzazione dei clienti:** garantire la qualità, la sicurezza e la sostenibilità dei prodotti rafforza la fiducia e la fedeltà dei consumatori, con benefici a lungo termine per l'immagine aziendale;
- **Nuovi mercati:** Il focus su prodotti ecologici e sostenibili permette a Madek S.p.A. di accedere a mercati emergenti, attenti a questioni ambientali e sociali;
- **Innovazione di prodotto:** Investire in ricerca e sviluppo per creare prodotti più sicuri e sostenibili consente a Madek S.p.A. di differenziarsi dalla concorrenza e rispondere alle crescenti aspettative dei consumatori.

La società, quindi, adotta una strategia di comunicazione multicanale per garantire che le proprie politiche siano comprese e attuate da tutte le entità e individui coinvolti.

Le politiche di Madek S.p.A. a sostegno dei consumatori e degli utenti finali sono basate su un approccio trasparente, responsabile e orientato alla sostenibilità. Grazie a una solida organizzazione interna e a meccanismi di monitoraggio della conformità con i principi internazionali, Madek S.p.A. riesce a minimizzare i rischi, garantire il rispetto dei diritti dei consumatori e cogliere opportunità di crescita sostenibile.



3 Informazioni sulla Governance

La società ha adottato un codice etico che regola i comportamenti di tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali. Questo codice prevede una serie di procedure per identificare e gestire eventuali comportamenti non conformi, incluse violazioni delle normative anticorruzione e di sicurezza.

Informazioni sulla governance

Conduzione del business



SDGs di riferimento

Cultura della condotta aziendale e politiche di condotta negli affari

Madek S.p.A. si impegna a promuovere una cultura aziendale basata su principi di trasparenza, responsabilità e rispetto delle normative, con un forte orientamento alla salute e alla sicurezza dei propri lavoratori e Stakeholder.

Politiche di condotta aziendale

La società ha adottato un codice etico che regola i comportamenti di tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali. Questo codice prevede una serie di procedure per identificare e gestire eventuali comportamenti non conformi, incluse violazioni delle normative anticorruzione e di sicurezza. Le politiche anticorruzione sono allineate alle Convenzioni delle Nazioni Unite e vengono periodicamente aggiornate per garantire la conformità alle leggi vigenti.

Canali di segnalazione e whistleblowing

Madek S.p.A. ha istituito un canale interno per le segnalazioni di comportamenti illeciti o contrari al codice di condotta, in conformità al D.lgs. 10/03/2023 n. 24 sulla protezione degli informatori. I dipendenti che segnalano condotte illecite sono tutelati contro qualsiasi forma di ritorsione e tutte le segnalazioni vengono trattate in modo anonimo e confidenziale. Le indagini sono condotte in modo tempestivo, imparziale e obiettivo da un comitato interno appositamente designato.

Madek S.p.A. utilizza diversi canali per permettere ai lavoratori di sollevare problematiche, tra cui:

- **Linea Diretta di Segnalazione:** gestita internamente, consente ai lavoratori di riportare problemi o problematiche;
- **Piattaforma Online di Reclami:** accessibile tramite il portale intranet dell'azienda, che garantisce riservatezza e facilità di accesso.
- **Riunioni Periodiche e Feedback:** incontri regolari e sessioni di feedback che facilitano la comunicazione diretta tra lavoratori e management.

Questi canali sono sostenuti e monitorati attraverso procedure di gestione documentate. La società tiene traccia delle questioni sollevate e assicura un follow-up adeguato per risolvere i problemi in modo tempestivo.

Madek S.p.A. ha implementato un meccanismo strutturato per la gestione delle lamentele e dei reclami relativi ai dipendenti.

3. Meccanismo di Gestione delle Lamentale/Reclami: Madek S.p.A. ha implementato un meccanismo strutturato per la gestione delle lamentele e dei reclami relativi ai dipendenti. Questo sistema include la registrazione delle segnalazioni, l'analisi dei reclami da parte di un team dedicato e la risoluzione attraverso azioni correttive. I reclami sono gestiti in modo equo e riservato, con procedure chiare per il ricorso e la risoluzione dei conflitti.

4. Supporto alla Disponibilità dei Canali: la disponibilità dei canali di segnalazione è sostenuta attraverso comunicazioni interne regolari, formazioni visibili sui canali disponibili. L'azienda assicura che i lavoratori siano informati su come utilizzare questi strumenti e che tali canali siano sempre operativi e facilmente accessibili.

5. Monitoraggio e Tracciamento delle Questioni: le questioni sollevate vengono tracciate e monitorate attraverso un sistema di gestione delle segnalazioni che include la registrazione delle stesse, la gestione delle risposte e l'analisi delle azioni correttive. La società coinvolge le parti interessate, inclusi i lavoratori stessi, per garantire che i canali di segnalazione siano efficaci e rispondano adeguatamente alle problematiche espresse.

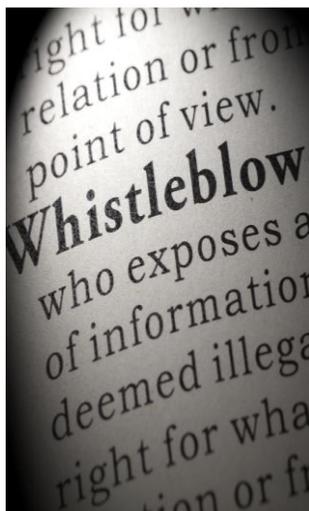
6. Modalità di Accesso e Coinvolgimento di Terzi: i lavoratori possono accedere ai canali di segnalazione direttamente e in modo riservato. Inoltre, l'azienda collabora con sindacati, comitati aziendali e altre associazioni per garantire che le problematiche dei lavoratori siano ascoltate e trattate in modo imparziale.

7. Conoscenza degli Strumenti di Segnalazione: per misurare il grado di conoscenza dei lavoratori riguardo agli strumenti di segnalazione, Madek S.p.A. utilizza sondaggi periodici e feedback diretti. Questi strumenti aiutano a valutare l'efficacia della comunicazione interna e a identificare aree di miglioramento per aumentare la consapevolezza degli strumenti disponibili.

8. Tipologie di Lavoratori: i canali di segnalazione sono progettati per essere accessibili a tutti i tipi di lavoratori. L'azienda si assicura che nessun gruppo di lavoratori sia escluso e che le problematiche di tutti i dipendenti possano essere espresse e affrontate in modo equo.

Formazione e diffusione della cultura aziendale

La cultura della condotta aziendale è sostenuta da un ampio programma di formazione continua. Tutti i dipendenti sono soggetti a corsi obbligatori relativi alla sicurezza e all'etica aziendale. In particolare, Madek S.p.A. offre formazione mirata per le funzioni più esposte a rischi operativi e legali, come evidenziato nel **Report di Formazione e Sicurezza** e sotto riportato.



Durante l'esercizio chiuso al 31/12/2023, Madek S.p.A. ha fornito una formazione ai propri dipendenti ad alto rischio di corruzione e concussione.

Corsi specifici sono organizzati per la prevenzione dei rischi legati alla corruzione e alla sicurezza sul lavoro, con aggiornamenti periodici previsti dalle normative di settore (ad es. **Aggiornamento Corso Lavoratori Alto Rischio** e **Corso Lavoratori Rischio Basso**).

Durante l'esercizio chiuso al 31/12/2023, Madek S.p.A. ha fornito una formazione ai propri dipendenti ad alto rischio di corruzione e concussione.

Il dettaglio della formazione durante gli anni è riepilogato nella tabella che segue:

| | Impiegati ad alto rischio | Altri lavoratori |
|---|---------------------------|------------------|
| Copertura formazione | | |
| Totale | 24 | 22 |
| Totale che ha avuto la formazione | 24 | 22 |
| Durata dei corsi | | |
| Durata corsi | 4+12 | 4+4 |
| Frequenza | | |
| Quanto spesso la formazione è richiesta | 5 anni | 5 anni |

Ore medie di formazione pro-capite erogate per genere

| Anno | Donne | Uomini | Totale |
|------|-------|--------|--------|
| 2023 | 33 | | 33 |
| 2024 | 7,3 | 18,4 | 25,7 |

Per gestire gli impatti legati alla catena del valore, Madek S.p.A. può utilizzare la sua influenza commerciale attraverso varie leve, come quelle contrattuale, finanziaria e collaborativa.

G1-2: Gestione dei rapporti con i fornitori

Madek S.p.A. gestisce i rapporti con i fornitori secondo criteri di sostenibilità, responsabilità sociale e trasparenza. L'azienda adotta pratiche di approvvigionamento responsabili, con un'attenzione particolare alla selezione di fornitori che rispettino standard etici, ambientali e di sicurezza.

Politiche di selezione dei fornitori

La selezione dei fornitori avviene sulla base di criteri rigorosi che includono considerazioni ambientali e sociali. Madek S.p.A. privilegia fornitori locali e certificati che rispettano le normative di settore e adotta un sistema di valutazione delle performance dei fornitori, tenendo in considerazione l'impatto economico, ambientale e sociale della loro attività.

Gestione dei rischi nella catena di fornitura

Madek S.p.A. ha implementato un sistema di gestione dei rischi nella catena di fornitura che include audit periodici e valutazioni delle performance ambientali e sociali dei partner, con particolare attenzione agli standard di sicurezza sul lavoro, certificati dalla norma **UNI ISO 45001:2018**.

Per gestire gli impatti legati alla catena del valore, Madek S.p.A. può utilizzare la sua influenza commerciale attraverso varie leve, come quelle contrattuale, finanziaria e collaborativa. Questi strumenti permettono all'azienda di assicurare che i partner commerciali aderiscano a standard elevati in termini di condizioni lavorative, diritti umani e sostenibilità. Di seguito viene descritto come Madek S.p.A. può impiegare ciascuna di queste leve per gestire tali impatti.

Leva commerciale: Utilizzo dei requisiti contrattuali e della leva commerciale nei rapporti

- **Inserimento di clausole contrattuali vincolanti:** Madek S.p.A. può inserire nei contratti con fornitori e partner

clausole che stabiliscono rigorosi requisiti in materia di condizioni di lavoro, diritti umani e rispetto delle normative locali e internazionali. Questi requisiti includono il divieto assoluto di lavoro minorile e forzato, il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza e la garanzia di salari dignitosi.

- **Condizioni di fornitura:** l'azienda può vincolare la continuazione delle relazioni commerciali al rispetto di questi standard, adottando una politica di "tolleranza zero" verso violazioni gravi. Questo approccio incentiva i fornitori a conformarsi a standard elevati, poiché la mancata conformità può portare alla rescissione del contratto o alla perdita di opportunità di business.
- **Audit di conformità e monitoraggio:** attraverso audit periodici, Madek S.p.A. può monitorare il rispetto delle clausole contrattuali da parte dei fornitori. Gli audit sociali sono uno strumento potente per verificare che le condizioni di lavoro siano adeguate e che i diritti dei lavoratori siano rispettati. I fornitori che superano tali controlli possono essere premiati con contratti più lunghi o termini più favorevoli, mentre quelli che non rispettano gli standard devono implementare piani correttivi.
- **Incentivi basati sulla performance:** L'azienda può adottare un sistema di incentivi che premia i fornitori che non solo rispettano, ma eccellono negli standard sociali e ambientali. Gli incentivi potrebbero includere tariffe migliori, condizioni di pagamento più favorevoli, o accesso a volumi di fornitura più grandi. Questo approccio crea una motivazione concreta per i fornitori a migliorare continuamente le condizioni lavorative.

Madek può lavorare con i propri partner e fornitori per sviluppare pratiche di reclutamento trasparenti e responsabili che garantiscano la non discriminazione, l'uguaglianza di genere e l'accesso equo alle opportunità di lavoro.

Leva finanziaria: Formazione e potenziamento delle capacità sui diritti dei lavoratori

- **Erogazione di formazione su diritti e standard lavorativi:** Madek può investire nel potenziamento delle capacità dei propri partner commerciali, offrendo formazione sui diritti dei lavoratori, standard di salute e sicurezza e pratiche di gestione responsabile. Questo aiuta i fornitori a comprendere e implementare gli standard internazionali e a creare ambienti di lavoro migliori.
- **Programmi di assistenza tecnica:** Oltre alla formazione, Madek S.p.A. può offrire assistenza tecnica per supportare i fornitori nell'attuazione di pratiche più sicure ed efficienti. Ad esempio, l'azienda potrebbe aiutare i partner a migliorare le loro infrastrutture o processi produttivi, riducendo i rischi per i lavoratori e aumentando l'efficienza.
- **Accesso a fondi per il miglioramento delle condizioni lavorative:** Madek potrebbe creare fondi o fornire linee di credito agevolate per i fornitori che intendono migliorare le condizioni di lavoro. Questo strumento finanziario potrebbe coprire, ad esempio, progetti di miglioramento delle strutture di sicurezza, l'acquisto di attrezzature di protezione individuale (DPI), o iniziative di welfare aziendale.
- **Supporto per la conformità normativa:** Fornendo risorse finanziarie e tecniche, Madek può aiutare i fornitori a conformarsi alle normative locali e internazionali, prevenendo rischi legati alla non conformità, che potrebbero compromettere la continuità delle operazioni o causare problemi reputazionali.

Leva collaborativa: Collaborazione con partner e colleghi su iniziative di reclutamento responsabile e salari dignitosi

- **Collaborazione per il reclutamento responsabile:** Madek S.p.A. può lavorare con i propri partner e fornitori per sviluppare pratiche di reclutamento trasparenti e responsabili, che garantiscano la non discriminazione, l'uguaglianza di genere, e l'accesso equo alle opportunità di lavoro. Attraverso la collaborazione con ONG o altre organizzazioni specializzate, Madek può promuovere campagne di sensibilizzazione sul reclutamento etico, evitando forme di sfruttamento o intermediazioni fraudolente che spesso conducono a violazioni dei diritti umani.
- **Garantire salari dignitosi lungo la catena del valore:** Madek può promuovere l'adozione di salari dignitosi per i lavoratori della catena del valore. Lavorando con partner commerciali e industriali, l'azienda può sviluppare standard retributivi che vadano oltre i minimi legali locali, garantendo che i lavoratori ricevano un salario sufficiente a vivere dignitosamente, coprendo le necessità di base come cibo, abitazione, assistenza sanitaria e istruzione.
- **Sviluppo di iniziative di welfare e benessere:** Madek potrebbe collaborare con fornitori per l'implementazione di programmi di welfare, che includono accesso a cure mediche, piani di previdenza e supporto per l'istruzione dei figli dei lavoratori. Questi programmi migliorano il benessere generale dei lavoratori e creano un ambiente di lavoro più stabile e produttivo.
- **Partnership con ONG e organizzazioni di settore:** Per garantire un impatto più ampio e duraturo, Madek può partecipare a iniziative collaborative multi-Stakeholder, in cui lavora insieme ad altre aziende, ONG e governi per promuovere standard lavorativi più elevati. Questo tipo di collaborazione aumenta l'influenza dell'azienda e favorisce la diffusione di buone pratiche a livello settoriale o regionale.

I rischi e le opportunità per Madek S.p.A. derivanti dalla catena del valore sono molteplici e legati a questioni legali, reputazionali e operative, così come a potenziali vantaggi competitivi legati a pratiche etiche e sostenibili.



I rischi e le opportunità per Madek S.p.A. derivanti dalla catena del valore sono molteplici e legati a questioni legali, reputazionali e operative, così come a potenziali vantaggi competitivi legati a pratiche etiche e sostenibili. Di seguito una descrizione dettagliata dei rischi e delle opportunità per l'azienda:

Prevenzione e rilevamento di corruzione o concussione

Madek S.p.A. si sta impegnando ad implementare un solido sistema per la prevenzione e il rilevamento di episodi di corruzione e concussione. Il sistema sarà supportato da procedure di segnalazione anonima e da una formazione continua dei dipendenti, con focus su ruoli e funzioni maggiormente esposti ai rischi di corruzione.

Politiche e procedure anticorruzione

Le politiche anticorruzione di Madek S.p.A. prevederanno la formazione obbligatoria per i dipendenti esposti a rischi elevati. Come evidenziato nel **Report di Formazione e Sicurezza**, tutti i dipendenti a rischio di corruzione hanno partecipato a corsi specifici di aggiornamento, con una copertura formativa che include l'identificazione e la gestione dei rischi etici, legali e operativi.

Indagini e segnalazioni

Le indagini interne su episodi sospetti di corruzione verranno condotte da un comitato indipendente che opera in maniera trasparente e riservata. I risultati delle indagini vengono tempestivamente comunicati all'Amministratore Delegato che ha la responsabilità di intraprendere le azioni correttive necessarie.

Episodi confermati di corruzione e concussione

Nell'ultimo esercizio, non sono stati registrati episodi di corruzione o concussione confermati. Questo risultato evidenzia l'efficacia delle politiche di prevenzione e formazione attuate da Madek S.p.A. La società continuerà a monitorare e migliorare i propri processi di controllo interno, in linea con le normative vigenti e le best practice internazionali.

Influenza politica e attività di lobbying

Madek S.p.A. non ha partecipato ad attività di lobbying né ha versato contributi politici nell'ultimo esercizio. L'azienda mantiene una posizione di neutralità rispetto alle dinamiche politiche e si impegna a concentrarsi esclusivamente su pratiche di business etiche e trasparenti. Qualsiasi interazione con le istituzioni è regolata secondo principi di integrità e trasparenza, in conformità alle normative europee e nazionali.

La società, secondo il D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii, attua un sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per i propri lavoratori.

Sicurezza e salute sul lavoro

La società, secondo il D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii, attua un sistema di gestione per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per i propri lavoratori.

In particolare, la società Madek S.p.A. ha implementato un **Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** basato sugli standard di gestione riconosciuti, come la **ISO 45001** e conforme al Decreto Legislativo 81/2008. Questo sistema permette di gestire e monitorare continuamente i rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro attraverso:

- **Valutazione dei rischi;**
- **Piani di Prevenzione e Protezione;**
- **Formazione e Informazione;**
- **Sorveglianza Sanitaria.**

In ottemperanza al Decreto Legislativo 81/2008, Madek S.p.A. ha nominato le figure principali per la gestione della sicurezza, tra cui:

- **Datore di Lavoro;**
- **RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione);**
- **Medico competente;**
- **RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza);**
- **Addetti alla Gestione delle Emergenze.**

Madek S.p.A. ha implementato un sistema di gestione delle emergenze che prevede:

- **Piani di emergenza ed evacuazione:** sviluppo di procedure dettagliate in caso di incendio, incidenti o altre emergenze, con simulazioni periodiche per valutare l'efficacia delle misure adottate.
- **Dispositivi di Sicurezza e Protezione Individuale (DPI):** tutti i lavoratori sono dotati di dispositivi di protezione individuale, adeguati ai rischi specifici della loro mansione.

Grazie alla certificazione UNI ISO 45001:2018, l'azienda garantisce che tutte le attività siano condotte nel rispetto delle normative di sicurezza più stringenti.

Il sistema di gestione della sicurezza di Madek S.p.A. include un processo di monitoraggio continuo che prevede:

- **Audit interni ed esterni:** verifiche periodiche del sistema di sicurezza;
- **Rilevazione di incidenti e quasi incidenti;**
- **Revisione e aggiornamento della valutazione dei rischi.**

Uno degli aspetti centrali della governance di Madek S.p.A. dunque è la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro. Grazie alla certificazione **UNI ISO 45001:2018**, l'azienda garantisce che tutte le attività siano condotte nel rispetto delle normative di sicurezza più stringenti. Il **Report di Formazione e Sicurezza** include dettagli specifici sui corsi frequentati dai dipendenti che coprono aspetti cruciali come:

- **Corso Lavoratori Alto Rischio** (12 ore): formazione obbligatoria per i lavoratori esposti a rischi elevati;
- **Corso Lavoratori in Alta Quota:** aggiornamento ogni 5 anni;
- **Corso Lavoratori Basso Rischio** (4 + 4 ore): formazione obbligatoria per i lavoratori di uffici esposti a rischi bassi;
- **Corso per il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza e per il Servizio di Prevenzione e Protezione:** aggiornamento rispettivamente ogni anno e ogni 5 anni;
- **Corso Formazione Generale:** formazione obbligatoria generale per i lavoratori;
- **Aggiornamento Primo Soccorso:** previsto ogni 3 anni per garantire la prontezza nelle situazioni di emergenza;
- **Corso Addetti Antincendio:** aggiornato ogni 5 anni per assicurare che il personale addetto sia preparato a gestire incendi;
- **Aggiornamento Elevatori:** previsto ogni 5 anni per assicurare il corretto funzionamento;
- **Rinnovo certificazione Piattaforme Elevabili (PLE):** aggiornamento quinquennale per l'uso sicuro

Visite mediche e idoneità lavorativa

Il sistema di gestione include anche un rigoroso monitoraggio delle visite mediche obbligatorie e dei richiami dell'antitetanica, delle idoneità lavorative, delle disposizioni mediche e degli eventuali ulteriori accertamenti da fare regolarmente e degli aggiornamenti previsti per tutti i dipendenti. Le visite mediche includono controlli specifici per l'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI) e per la gestione di compiti ad alto rischio, come i lavori in quota o l'uso di attrezzature pesanti.

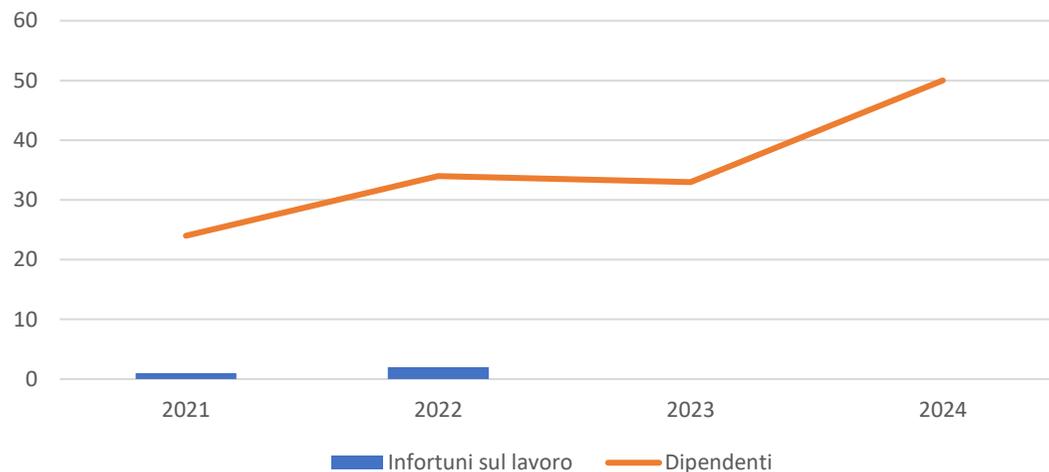
Madek S.p.A. è un'azienda dinamica e radicata nel settore dell'impiantistica. Con un organico di 47 dipendenti, l'azienda ha sempre posto una particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro e alla salute dei suoi collaboratori, come dimostrano i report sugli infortuni.



Indicatori di salute e sicurezza

Madek S.p.A. è un'azienda dinamica e radicata nel settore dell'impiantistica. Con un organico di 47 **dipendenti**, l'azienda ha sempre posto una particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro e alla salute dei suoi collaboratori, come dimostrano i report sugli infortuni. Tuttavia, negli ultimi anni (2021-2022), Madek S.p.A. ha registrato **tre infortuni** sul posto di lavoro che hanno portato a un significativo numero di giorni di assenza (fino a **96 giorni di inabilità temporanea nel 2022**), questo dato significativo è stato però azzerato nei seguenti anni, 2023 e 2024 nel quale non è stato registrato nessun caso di infortunio sul posto di lavoro. Nella seguente tabella si può notare come, ad eccezione del 2021-2022, anche all'aumentare del numero dei dipendenti, gli incidenti sul posto di lavoro abbiano subito un decremento significativo, sviluppatosi in maniera inversamente proporzionale all'incremento dei posti di lavoro occupati.

Andamento infortuni sul lavoro e numero di occupati



Questi incidenti hanno comunque messo in evidenza la necessità di rafforzare ulteriormente le misure di prevenzione e sicurezza.

Con queste iniziative, Madek S.p.A. punta a diventare un esempio di eccellenza in termini di sicurezza sul lavoro, consolidando la sua reputazione come un'azienda responsabile che mette al centro il benessere dei propri dipendenti.

Visione futura: riduzione del tasso di infortuni

Madek S.p.A. si impegna fermamente a **mantenere il tasso di infortuni prossimo allo Zero** negli anni a venire, implementando un piano strategico volto a:

1. **Migliorare la formazione sulla sicurezza:** oltre a rispettare le normative vigenti, l'azienda prevede di intensificare i corsi di formazione sulla sicurezza per tutti i dipendenti, con focus specifici sui rischi legati all'uso di attrezzature come flessibili, strumenti elettrici e macchinari pesanti. La formazione include simulazioni di situazioni ad alto rischio e la gestione delle emergenze;
2. **Investimenti in attrezzature ancora più sicure:** Madek S.p.A. intende dotare i propri lavoratori di strumenti tecnologicamente avanzati e ancora più sicuri, minimizzando i rischi di ferite dovute a bordi abrasivi o taglienti. Verranno introdotti nuovi dispositivi di protezione individuale (DPI) per aumentare il livello di sicurezza in cantiere, come guanti resistenti al taglio e occhiali protettivi di ultima generazione;
3. **Analisi proattiva degli incidenti:** l'azienda condurrà una revisione continua degli incidenti passati e svilupperà un sistema proattivo di monitoraggio dei rischi. Questa analisi consentirà di identificare le cause principali degli infortuni e adottare misure correttive prima che possano verificarsi nuovi incidenti;
4. **Cultura della sicurezza:** proseguire nel promuovere una cultura aziendale basata sulla sicurezza e sul benessere dei lavoratori è al centro della visione futura di Madek S.p.A. L'obiettivo è quello di continuare a incentivare attivamente i dipendenti con la segnalazione di potenziali pericoli e del rispetto delle buone pratiche lavorative;
5. **Monitoraggio costante delle prestazioni di sicurezza:** Madek S.p.A. introdurrà indicatori di performance legati alla sicurezza, come la riduzione del numero di infortuni e dei giorni di assenza e pubblicherà report periodici per monitorare i progressi compiuti. L'obiettivo sarà quello di ridurre significativamente il tasso di infortuni, rendendo l'ambiente di lavoro più sicuro e produttivo.

Con queste iniziative, Madek S.p.A. punta a diventare un esempio di eccellenza in termini di sicurezza sul lavoro, consolidando la sua reputazione come un'azienda responsabile che mette al centro il benessere dei propri dipendenti.



MADÉK

Madek S.p.A.

Via Archimede, 45/47
20864 Agrate Brianza (MB) - IT
T+39 039 6056236

madek.eu