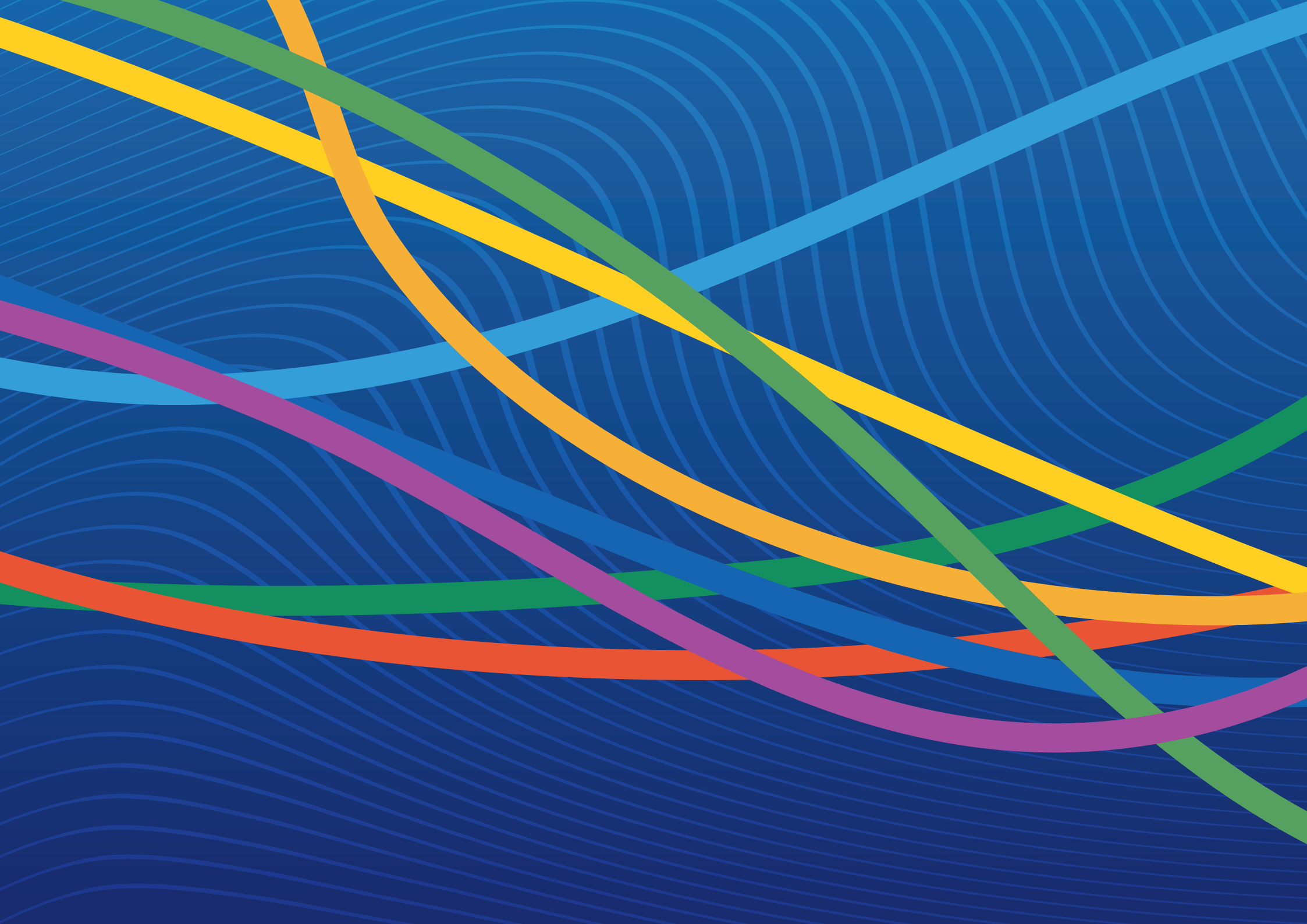


2023

**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**

Soluzioni
innovative
su misura







INSIEME PER TRASFORMARE IL FUTURO IN OPPORTUNITÀ

FM Installazioni è un'azienda specializzata in soluzioni impiantistiche all'avanguardia, pensate per soddisfare le esigenze di clienti privati, aziende e strutture pubbliche.

FM Installazioni si distingue per professionalità, innovazione e attenzione al dettaglio, offrendo un'ampia gamma di servizi, che spaziano dalla progettazione alla realizzazione e manutenzione di impianti elettrici, idraulici, termici e di climatizzazione. Grazie a un team di esperti qualificati e costantemente aggiornati, FM Installazioni è in grado di affrontare progetti complessi, personalizzando ogni intervento in base alle specifiche esigenze del cliente.

La forza di FM Installazioni risiede nella capacità di combinare competenza tecnica e tecnologie avanzate, con un forte impegno verso la sostenibilità ambientale. Ogni progetto viene realizzato con l'obiettivo di ottimizzare le risorse, migliorare l'efficienza energetica e garantire la massima sicurezza.



SOMMARIO

| | |
|--|----|
| Lettera agli stakeholder | 4 |
| Nota metodologica | 6 |
| La mappatura degli stakeholder | 7 |
| FM e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU | 11 |
| Identità aziendale | 12 |
| La storia di FM Installazioni | 12 |
| Mission e valori aziendali | 13 |
| L'impatto sociale | 14 |
| Attrazione e benessere delle risorse umane | 14 |
| Diversità e inclusione | 17 |
| Formazione e sviluppo del capitale umano | 19 |
| Salute e sicurezza dei lavoratori | 21 |
| Governance | 22 |
| Le funzioni aziendali | 22 |
| Gestione etica e responsabile del business | 23 |
| Qualità del servizio e soddisfazione del cliente | 25 |
| Performance economica | 26 |
| L'impatto ambientale | 28 |
| Cambiamento climatico ed emissioni | 29 |
| Gestione dei rifiuti | 33 |
| Informazioni di dettaglio | 36 |
| GRI Content Index | 46 |



Cari Stakeholder,

è con grande orgoglio e senso di responsabilità che vi presentiamo il nostro primo Bilancio di Sostenibilità, un passo importante per la nostra azienda nel percorso verso una gestione sempre più trasparente e responsabile. La redazione di questo documento rappresenta per noi non solo un esercizio di rendicontazione, ma un'opportunità per consolidare e comunicare il nostro impegno verso uno sviluppo sostenibile, in linea con i valori e gli obiettivi aziendali che ci guidano ogni giorno.

Il periodo storico che stiamo vivendo caratterizzato da incertezze globali, come i cambiamenti climatici sempre più intensi, le tensioni geopolitiche e gli effetti di conflitti su scala mondiale ci obbliga a ragionare in modo nuovo rispetto al passato e ci richiede un impegno verso la sostenibilità.

Per questo motivo nel nostro lavoro cerchiamo sempre di coniugare la qualità del servizio con il rispetto per l'ambiente, la sicurezza delle persone e la responsabilità verso la comunità in cui operiamo. Grazie al nostro Codice Etico e alle certificazioni ISO 14001 (gestione ambientale) e ISO 9001 (gestione della qualità), possiamo garantire ai nostri clienti, fornitori e partner che ogni nostra azione è guidata da principi di integrità, sostenibilità e qualità. La sostenibilità, per noi, è più di un obiettivo: è una visione di lungo termine che ci impegniamo a realizzare passo dopo passo. In quest'ottica, ci siamo concentrati su alcuni temi che consideriamo prioritari: la riduzione dell'impatto ambientale delle nostre attività, la sicurezza e la salute dei nostri collaboratori, e il rispetto e la valorizzazione delle persone. Vogliamo continuare a migliorare, consapevoli che ogni azione conta e che ogni piccolo gesto può fare la differenza.

Questo documento è quindi un momento di riflessione e condivisione, dove siamo lieti di mostrarvi i progressi raggiunti ma anche le sfide che ci attendono.

Siamo consapevoli che la sostenibilità è un percorso che richiede collaborazione e ascolto. Per questo motivo, ci impegniamo a mantenere un dialogo costante con tutti voi – clienti, fornitori, dipendenti e partner – per costruire un futuro sostenibile insieme. Vi invitiamo a condividere con noi osservazioni, suggerimenti e idee, nella convinzione che il confronto sia uno strumento fondamentale per la crescita. Con l'auspicio di un cammino condiviso e ricco di soddisfazioni, vi ringraziamo per la fiducia e il supporto che ci dimostrate. Questo report è un primo passo, e siamo entusiasti di lavorare al vostro fianco per raggiungere nuovi traguardi sostenibili.

Fabio Marcolin



NOTA METODOLOGICA

Il presente documento è il primo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche “Bilancio” o “documento”) di F.M. Installazioni s.r.l. (nel seguito anche “FM” o “Società”), con cui FM intende comunicare e far conoscere ai propri stakeholder in modo responsabile e trasparente le attività e i progetti svolti in ambito economico, sociale e ambientale, definendo al contempo gli obiettivi futuri legati alla performance di sostenibilità.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023, redatto su base volontaria, fa riferimento al periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 ed è stato redatto in conformità ai GRI Standard 2021 secondo l’opzione “with reference”. Il riferimento metodologico seguito per l’analisi di Materialità è quello previsto dagli standard GRI 2021 (GRI 3: Material Topics 2021).

Alla fine del documento, nella sezione GRI Content Index, sono segnalati tutti gli standard e indicatori a cui si è fatto riferimento.

Le informazioni riportate nel documento sono state raccolte attraverso apposite schede raccolta dati e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le best practice in materia di rendicontazione non finanziaria. L’eventuale ricorso a stime è sempre opportunamente segnalato nel testo.

Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità, è possibile utilizzare il seguente indirizzo:
esg@fminstallazioni.it



LA MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER

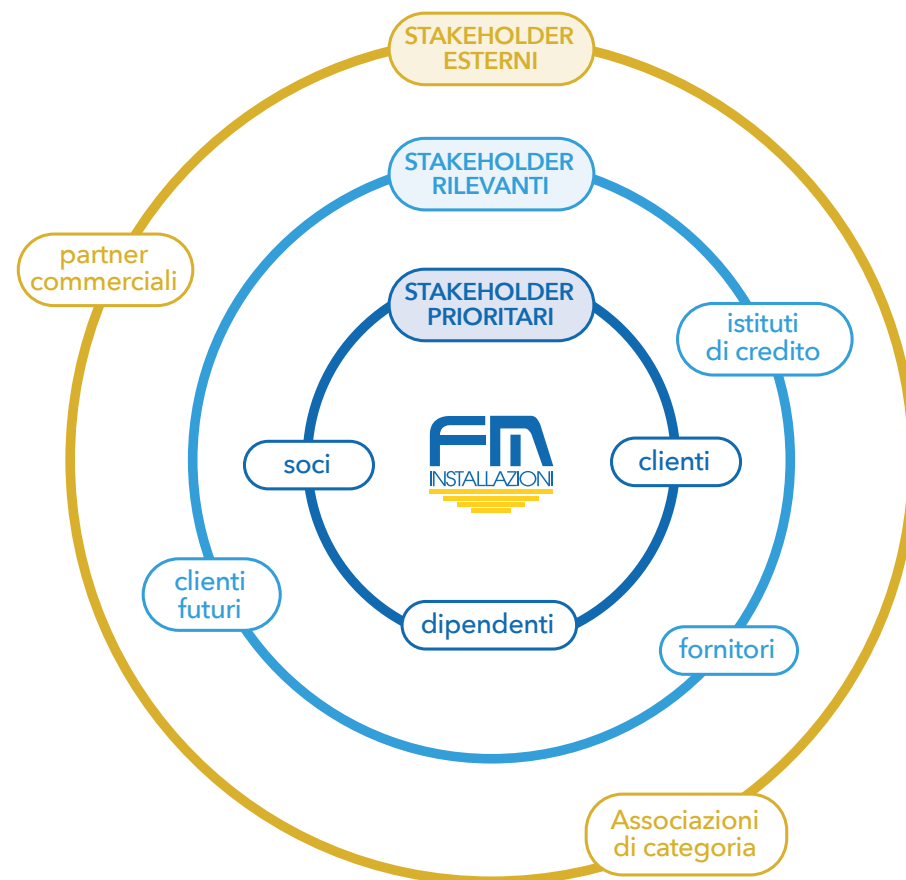
Si definiscono stakeholder tutti gli individui, enti o istituzioni che nutrono in qualche modo un interesse nell'attività svolta dalla Società e che possono, allo stesso tempo, esercitare un'influenza sul suo operato.

Ai fini della redazione di questo report di sostenibilità è stata effettuata un'analisi di contesto, volta anche all'individuazione dei principali stakeholder per la Società, destinatari della rendicontazione.

Nell'ottica di avviare nei prossimi bilanci di sostenibilità l'attività di engagement la società ha effettuato la mappatura degli stakeholder nel corso degli incontri con il gruppo di lavoro.

L'obiettivo dell'incontro è stato quello di far emergere le strutture relazionali interne ed esterne partendo dall'analisi della catena del valore e dell'operatività quotidiana aziendale e identificando la forza e la rilevanza delle relazioni dell'azienda con tutti i suoi portatori di interesse.

Da questa attività sono emersi i profili degli stakeholder più significativi che, successivamente, sono stati usati per iniziare la profilazione delle attività di engagement.



ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Conformemente a quanto previsto dagli standard di rendicontazione GRI Sustainability Reporting Standards, FM nel 2023 ha svolto la sua prima analisi di materialità, al fine di individuare le proprie tematiche materiali.

Si ricorda che nel 2023 sono entrati in vigore i nuovi standard GRI. In particolare, la metodologia per l'individuazione e la valutazione degli impatti ESG generati dalle organizzazioni è descritta dal GRI 3. FM ha tenuto conto di tale novità normativa accompagnando, pertanto, l'analisi di materialità dall'identificazione degli impatti più significativi dell'azienda sull'economia, l'ambiente, le persone e i diritti umani.

Il processo che ha portato alla definizione dei temi materiali e dei relativi impatti generati da FM si è sviluppato nelle seguenti fasi:

- 1.** analisi del contesto in cui l'organizzazione opera, approfondendo gli aspetti legati alla sua attività (ad esempio, mission, strategia, prodotti/servizi offerti), al

contesto di sostenibilità (ad esempio, questioni economiche, ambientali e sociali) e agli stakeholder;

- 2.** individuazione degli impatti effettivi e potenziali (positivi e negativi) sull'economia, sull'ambiente, sulle persone e sui diritti umani che l'organizzazione produce nell'ambito della sua attività e dei rapporti di business;
- 3.** valutazione della loro portata, cioè l'importanza e la significatività che un impatto ha rispetto all'organizzazione.



Per la valutazione degli impatti, è stata seguita la metodologia prevista dallo standard GRI 3, che riguarda la materialità d'impatto, con l'aggiunta della prospettiva della materialità finanziaria.

Una doppia prospettiva che si allinea già con quanto richiesto dalla direttiva europea sulla reportistica di sostenibilità, denominata "CSRD" (Corporate Sustainability Reporting Directive).

La tabella nella pagina seguente rappresenta l'output dell'analisi di materialità svolta.

Si sottolinea che il final score rappresenta il livello di significatività più alto tra i livelli di significatività definiti per i singoli impatti.


TEMI
AMBIENTALI

| Tema di sostenibilità | Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi | Positivo / Negativo | Livello di significatività 1-5 (rappresentativo del final score) |
|---|---|---------------------|--|
| Cambiamento climatico ed emissioni | Riduzione della propria Carbon Footprint e del proprio impatto sul cambiamento climatico | ✓ |  3,7 |
| | Conseguenze economiche legate al mancato adeguamento della flotta rispetto alle normative delle emissioni | ✗ | |
| Gestione dei rifiuti | Riduzione dell'impatto ambientale attraverso la minimizzazione e la corretta gestione dei rifiuti nonché l'adozione di pratiche di economia circolare | ✓ |  4 |
| | Riduzione dei costi di smaltimento dei rifiuti grazie a una gestione virtuosa degli stessi | ✓ | |
| | Sanzioni legate a violazioni normative in materia di gestione dei rifiuti | ✗ | |





TEMI SOCIALI

| Tema di sostenibilità | Esempi di azioni che potrebbero generare impatti positivi e negativi | Positivo / Negativo | Livello di significatività 1-5 (rappresentativo del final score) |
|---|---|---------------------|--|
| Salute e sicurezza dei lavoratori | Diminuzione del numero di infortuni grazie all'adeguata formazione del personale e alla fornitura di DPI e al monitoraggio sul corretto utilizzo degli stessi. Creazione di un ambiente di lavoro sicuro e gestione delle malattie professionali. | | 4,3 |
| | Conseguenze economiche (sanzioni) e reputazionali negative causate dall'inadeguatezza delle procedure e dei controlli legati alla salute e alla sicurezza del personale e da non conformità alle normative vigenti | | |
| Attrazione e benessere delle risorse umane | Miglioramento del benessere del personale grazie ad un adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata e alla promozione di un ambiente di lavoro positivo | | 4 |
| | Insoddisfazione del personale causato da un contesto lavorativo che non recepisce le esigenze dei dipendenti (ad es. flessibilità oraria, benefit, smartworking) | | |
| | Aumento del turnover e/o difficoltà nell'attrarre nuovi talenti, con possibilità di discontinuità nell'erogazione del servizio | | |
| | Elevata soddisfazione del personale con conseguenze positive sulla produttività aziendale e sulla sua attrattività di nuovi talenti | | |
| Diversità e inclusione | Promozione e valorizzazione di una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze | | 3,7 |
| | Episodi discriminatori e disparità di trattamento a causa di un ambiente di lavoro poco inclusivo | | |
| | Costi connessi alla gestione di cause legali legate ad episodi di molestie e discriminazioni con conseguenze negative sulla reputazione aziendale (rischio finanziario e reputazionale) | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| Formazione e sviluppo del capitale umano | Valorizzazione e sviluppo del personale attraverso la predisposizione di piani di formazione e percorsi di carriera adeguati | ✓ |  4 |
| | Aumento dell'efficienza e della produttività aziendale attraverso lo sviluppo delle competenze dei dipendenti | ✓ | |

**TEMI DI
GOVERNANCE**

| | | | |
|---|---|---|--|
| Gestione etica e responsabile del business | Danni al contesto economico a causa di violazione di leggi e normative ambientali, sociali e fiscali e/o utilizzo di pratiche commerciali non etiche | ⊗ |  4 |
| | Creazione di valore sociale ed economico promuovendo comportamenti all'interno dell'organizzazione volti al contrasto della corruzione, al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente, nella conformità delle leggi e dei regolamenti. Adozione di processi che guidano le decisioni aziendali in modo equo e responsabile. | ✓ | |
| | Sanzioni collegate alla violazione di leggi e normative ambientali, sociali e fiscali e/o utilizzo di pratiche commerciali non etiche | ⊗ | |
| Qualità del servizio e soddisfazione del cliente | Insoddisfazione dei clienti a causa del mancato rispetto delle tempistiche e/o di un livello di qualità del servizio allineato alle relative aspettative | ⊗ |  3,7 |
| | Miglioramento della qualità dei servizi per garantire una maggiore soddisfazione del cliente attraverso la cooperazione nella formulazione di soluzioni innovative in risposta alle diverse esigenze. | ✓ | |
| | Perdita di clienti e/o contenziosi con gli stessi a causa di un servizio non adeguato | ⊗ | |
| | Acquisizione di nuovi clienti/fidelizzazione dei clienti esistenti grazie alla capacità di allinearsi alle loro richieste e necessità | ✓ | |

| | | | |
|------------------------------|---|---|---------|
| Performance economica | Capacità di cogliere opportunità di mercato attraverso la realizzazione di investimenti finalizzati allo sviluppo sostenibile aziendale (es. efficientamento energetico, acquisizione di finanziamenti pubblici). | ✓ | 3,7 |
| | Maggiore attrattività per gli istituti di credito e per i partner commerciali. | ✓ | |
| | Perdita di clienti e dipendenti per inadeguate garanzie di solidità patrimoniale e finanziaria. | | |



A hand is shown from the bottom, holding a glowing, digital globe. The globe is composed of a grid of white dots and lines, with a bright orange and yellow light emanating from its center. The background is a soft blue gradient with faint network lines and nodes. At the top, there is a horizontal bar with several colored segments: black, green, blue, green, orange, and pink.

**PERCORRIAMO
LA STRADA VERSO
UNA SOSTENIBILITÀ
CONDIVISA**

FM E IL CONTRIBUTO ALL'AGENDA 2030 DELL'ONU

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il pianeta e la prosperità. L'Agenda 2030 è una framework utilizzata in tutto il mondo da aziende, governi, società civile e organizzazioni no profit per comunicare e misurare il proprio impegno tangibile verso lo sviluppo sostenibile.

I 17 Obiettivi dell'Agenda (Sustainable Development Goals - SDGs) sono stati declinati in 169 target da raggiungere entro il 2030. FM si impegna a contribuire all'iniziativa delle Nazioni Unite, con la convinzione che il proprio approccio e la propria visione di business siano coerenti con i fini dichiarati all'interno dell'Agenda 2030.



SDGS RILEVANTI PER FM INSTALLAZIONI

| | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 12 | 13 | 16 |
|--|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Cambiamento climatico ed emissioni | | | | | | | ● | ● |
| Gestione dei rifiuti | | | | | | ● | | |
| Salute e sicurezza dei lavoratori | ● | | | | | | | |
| Attenzione al benessere delle risorse umane | | | | | ● | | | |
| Formazione e sviluppo del capitale umano | | ● | | | | | | |
| Diversità ed inclusione | | | ● | | | | | |
| Gestione etica e responsabile del business | | | | | | | | ● |
| Qualità del servizio e soddisfazione del cliente | | | | | ● | | | |
| Performance economica | | | | | ● | | | |

IDENTITÀ AZIENDALE

La F.M. INSTALLAZIONI, da azienda con un'entità individuale fondata nel 1998 muoveva i suoi primi passi come impresa che operava nel campo impiantistico, realizzando impianti di distribuzione elettrica e automazione industriale nell'ambito direzionale uffici, commerciale, industriale, scuole, istituti di credito ecc.

Solo successivamente nel 2005 si trasformava in SRL, acquisendo la certificazione di qualità ISO 9001 e la certificazione SOA per poter partecipare anche a gare di una certa entità, sia nel contesto privato che pubblico.

Oltre a svolgere l'attività su tutto il territorio nazionale, per rispondere a specifiche esigenze il raggio di azione si è ampliato fino in Germania, Svizzera, Romania e Brasile, apportando ulteriore know how ai processi aziendali.

F.M. opera in tutta Italia, ma concentra il suo raggio di azione nel nord-est. Si propone come una delle aziende leader del territorio veneto nel settore impiantistico e meccanico. Un posizionamento raggiunto grazie alle eccellenti competenze delle risorse aziendali, sia amministrative che tecniche. Il team F.M. rappresenta una vera e propria risorsa che permette alla stessa di adempiere alle esigenze dei clienti in maniera professionale ed esemplare.

LA STORIA DI FM INSTALLAZIONI

1998
nascita
dell'azienda



2009
implementazione settore
termoidraulico



2013
certificazione
ISO F-GAS



2019
implementazione
settore antincendio



2005
trasformazione in SRL e
certificazioni ISO e SOA



2010
consolidamento
servizio contract



2014
implementazione
settore manutenzioni



2023
sviluppo progetto interno
ECS Energy Control System



MISSION E VALORI AZIENDALI

I valori ed i principi di FM sono rappresentanti all'interno del Codice Etico, documento che si rivolge a tutta la popolazione aziendale, ai fornitori di beni e servizi, ai partner commerciali ed ai clienti, pubblicato nel 2023. FM infatti vuole promuovere ed incentivare comportamenti basati sull'etica, sulla trasparenza, sulla sostenibilità e sulla responsabilità.

Ogni azione di FM, progetto e decisione si basa sul rigoroso rispetto della legge, sulla difesa dell'ambiente, sulla tutela dei lavoratori, sulla tutela degli interessi di dipendenti, clienti, partner commerciali e finanziari ed in generale per tutti i propri stakeholder.

L'azienda si fonda sui seguenti valori, esplicitati anche nel codice etico:

- > Rispetto e non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti/ collaboratori relativamente all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, e alle credenze religiose;
- > Diligenza e cura nello svolgimento del proprio lavoro; Collaborazione ed intraprendenza nell'affrontare nuove sfide con competenza e passione;
- > Correttezza, integrità e affidabilità quali valori primari che permeano tutto l'operato di FM.
- > Continua collaborazione con gli istituti scolastici per l'inserimento di nuove risorse da formare per futuri inserimenti nel nostro organico
- > Attenzione e disponibilità a supportare progetti comunitari locali e non

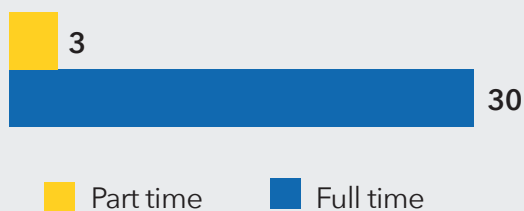


L'IMPATTO SOCIALE



FM si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, motivante e sicuro, in cui i dipendenti possano esprimere al meglio le proprie competenze e contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per FM il valore di un'azienda è determinato in primo luogo dalle persone che collaborano e lavorano al suo interno perché solo grazie alla creazione di un clima positivo si possono ottenere importanti risultati. La politica del personale mira quindi a promuovere un ambiente di lavoro che non solo garantisca il benessere e la crescita professionale dei dipendenti, ma contribuisca anche al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità economica, ambientale e sociale dell'impresa.

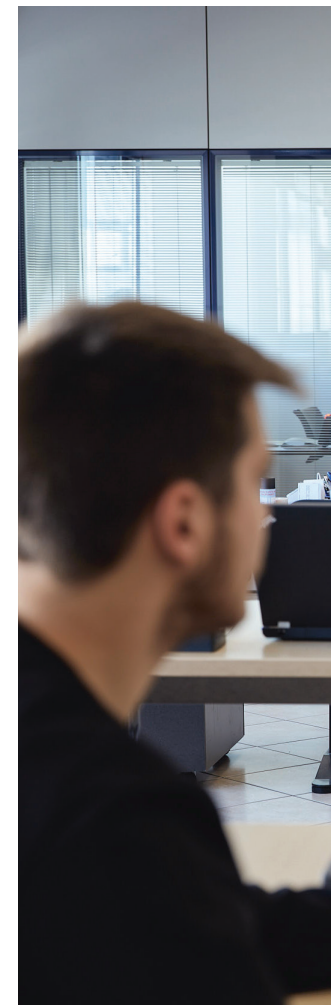
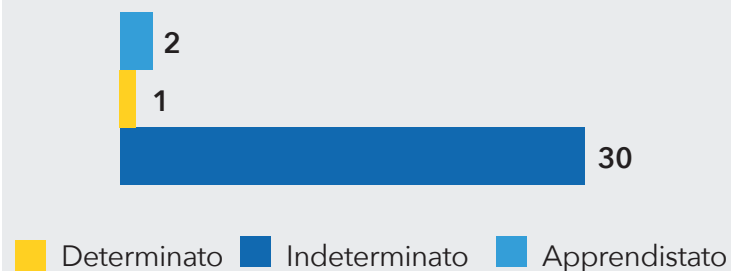
Dipendenti per Tipologia di Contratto 2023
Full time - Part time



Attrazione e benessere delle risorse umane

FM riconosce l'importanza centrale delle risorse umane come fattore chiave per il successo e per la creazione di un ambiente di lavoro sano, inclusivo e stimolante. L'azienda si impegna costantemente a migliorare le proprie politiche verso il personale, concentrandoci su aspetti come l'attrazione di nuovi talenti, il benessere dei dipendenti, la formazione e la sicurezza. Ancor di più, in un mercato del lavoro competitivo, con una sempre maggior difficoltà nel trovare nuove risorse, attirare talenti diventa un focus imprescindibile per il

Dipendenti per Tipologia di Contratto 2023
Indeterminato - Determinato





successo dell'azienda.

L'organico aziendale nel 2023 è composto da 33 dipendenti. Il 91% risulta assunto con contratto a tempo pieno e la medesima percentuale è assunto con contratto a tempo indeterminato.

La società non si è avvalsa di lavoratori somministrati nel corso del 2023. **Tutti i dipendenti sono coperti dal CCNL Metalmeccanica CONFAPI.**

Attrarre talenti qualificati è una priorità per l'azienda.

La ricerca del personale viene gestita attraverso diversi canali:

- Per le posizioni amministrative e d'ufficio, vengono utilizzate piattaforme digitali e il passaparola;
- Per le figure tecniche e magazzinieri, l'azienda collabora con una società di servizi la quale effettua una prima selezione dei candidati in base alle esigenze dell'azienda.

Superata la prima selezione, viene effettuato un colloquio con la proprietà, seguito poi da una proposta di assunzione per i candidati ritenuti idonei.

Nonostante le difficoltà nel trovare figure tecniche specializzate, si continua a esplorare strategie innovative per attrarre professionisti qualificati.

L'azienda promuove l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, con l'acquisizione di competenze specializzanti,

tramite programmi di stage e/o tirocinio in collaborazione con gli istituti scolastici della zona.

FM non ha processi formalizzati per la fase di inserimento di nuove risorse. I nuovi ingressi infatti sono sempre seguiti e lavorano in team con il personale più esperto e qualificato, al fine di trasferire le competenze e progressivamente consentire il lavoro in autonomia della risorsa.

L'attenzione alle persone si esplica anche in **momenti di confronto**, organizzati periodicamente, tra la proprietà ed i dipendenti, con incontri di gruppo e colloqui personali a seconda del contesto. Così facendo si cerca di raccogliere le esigenze dei dipendenti così da poter agire tempestivamente su eventuali problematiche, contribuendo a creare un ambiente di lavoro positivo.

FM ritiene che il benessere e la coesione tra i dipendenti siano essenziali per la produttività e per un ambiente di lavoro armonioso. Vengono organizzate regolarmente **attività di team building**, quali principalmente cene aziendali e tornei sportivi.

Il benessere del personale è uno degli obiettivi principali per FM. È stato implementato un piano welfare che prevede l'utilizzo di una piattaforma dedicata attraverso

cui i dipendenti possono accedere ad una serie di benefici, tra cui supporto medico, rimborso per attività ricreative e buoni acquisto. Inoltre, una parte del welfare viene corrisposta sotto forma di retribuzione e a tutti i dipendenti vengono garantiti i buoni pasto.

L'azienda è attenta a recepire le esigenze dei dipendenti in termini di flessibilità lavorativa e di **equilibrio tra lavoro e vita privata**. Sebbene lo smart working non sia applicabile alla maggior parte delle mansioni, viene concessa flessibilità sugli orari di lavoro quando necessario. A tal fine, viene promossa una politica di ascolto attivo e personalizzazione degli orari per coloro che affrontano situazioni personali particolari, cercando di progettare insieme le modalità di lavoro più idonee. Inoltre, nel corso del 2023 1 dipendente ha usufruito del **congedo parentale**.

Come previsto dalla normativa vigente l'azienda sottopone i propri dipendenti alle dovute visite mediche con cadenza annuale o biennale. Il personale inoltre può usufruire del **fondo sanitario UNISALUTE**, il quale consiste in una polizza integrativa che offre un ampio ventaglio di coperture per visite mediche, esami diagnostici e prestazioni sanitarie. Questo fondo è progettato per garantire un accesso rapido e agevolato a servizi sanitari di alta qualità, contribuendo a ridurre i costi sanitari per i

dipendenti e le loro famiglie. Questa polizza si estende anche ai loro familiari, promuovendo così un ambiente di lavoro che riconosce e valorizza l'importanza della salute collettiva.

L'azienda promuove una politica di **riduzione degli spostamenti casa-lavoro** dei propri dipendenti ottimizzando la gestione dei tragitti lavorativi tramite una distribuzione degli interventi basata anche su aspetti di vicinanza geografica.

Questa iniziativa offre un significativo risparmio di tempo per i dipendenti ed un miglioramento del benessere riducendo lo stress legato agli spostamenti quotidiani.

Inoltre, questa pratica si traduce in una diminuzione delle emissioni di CO2.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Formalizzazione e costituzione di una procedura di onboarding per i nuovi ingressi;
- > Scadenzare i momenti di confronto con i dipendenti rafforzando quelli one to one
- > Aumentare le attività di team building, per migliorare ulteriormente il clima aziendale e il senso di appartenenza tra i dipendenti.

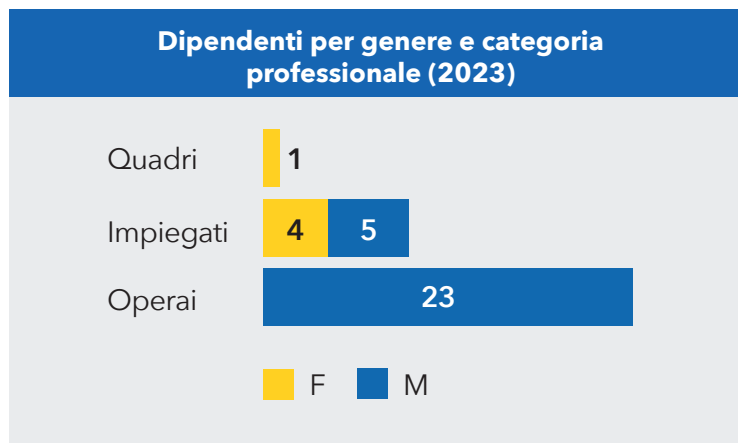
DIVERSITÀ E INCLUSIONE



L'azienda riconosce l'importanza della diversità e dell'inclusione. Anche se non sono presenti piani di carriera formalizzati, si impegna a promuovere pari opportunità per tutti i dipendenti e a incrementare la sensibilità verso la parità di genere attraverso percorsi formativi dedicati.

Viene inoltre incoraggiata la partecipazione femminile negli uffici tecnici, dove tradizionalmente per il settore vi è una maggiore rappresentanza maschile.

FM condanna qualunque tipo di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, età, disabilità, religione e appartenenza a gruppi politici, come indicato anche nel proprio codice etico.



La società, operante nel settore connesso all'edilizia, è così rappresentata:

come si può vedere dal grafico, la categoria dei quadri è composta esclusivamente dal genere femminile, mentre gli impiegati risultano maggiormente bilanciati e composti da 4 donne (44% della categoria) e 5 uomini (56% della categoria). La categoria degli operai è composta esclusivamente da 23 uomini, che rappresentano il 70% della forza lavoro totale.

Questa assenza di donne nella categoria operai è giustificata dalle caratteristiche del settore in cui opera la società, dove tipicamente è predominante la manodopera maschile e dove molto difficilmente si trovano figure femminili. Dalla rappresentazione della forza lavoro risulta evidente come vi sia una maggiore presenza femminile nelle categorie impiegatizie rispetto a quella operativa a testimonianza che, compatibilmente con la tipologia di mansione, l'azienda si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione, esplorando opportunità per incentivare la partecipazione femminile in ruoli tecnici e operativi, e riconoscendo l'importanza di una maggiore rappresentanza di genere in tutte le categorie professionali.

FM valorizza la diversità generazionale, come evidenziato dalla distribuzione della popolazione aziendale per età.



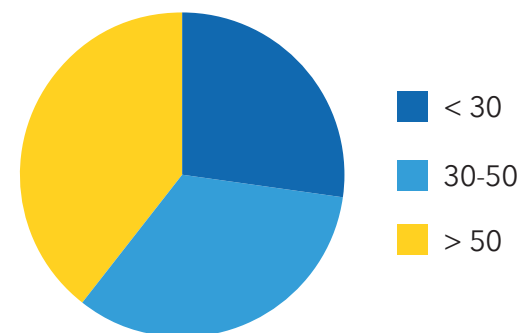
Attualmente, il personale è composto da 33 dipendenti, suddivisi nelle seguenti fasce d'età:

Meno di 30 anni: 9 dipendenti (27,27%)

Tra 30 e 50 anni: 11 dipendenti (33,33%)

Oltre 50 anni: 13 dipendenti (39,39%)

**Età dipendenti
in forza
al 31/12/2023**



Questa distribuzione riflette il nostro impegno a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e intergenerazionale, che valorizza le competenze e le esperienze di tutte le età.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Aumentare la sensibilità dei dipendenti e dei collaboratori tramite appositi momenti di formazione sui temi quali parità di genere, diversità ed inclusione

FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO



L'azienda è impegnata nella crescita professionale del personale, offrendo corsi di formazione continua volti a migliorare le competenze tecniche e trasversali (soft skills). Sebbene non esista un budget formalizzato per la formazione, nel 2023 sono stati organizzati corsi su temi quali la gestione dello stress, l'organizzazione del lavoro, la leadership e la sostenibilità.

L'azienda ha organizzato nel corso del 2023 l'evento Academy, un'iniziativa di formazione interna rivolta a tutto il personale. L'Academy è stata progettata come un'opportunità di apprendimento peer-to-peer, in cui i dipendenti più esperti hanno assunto il ruolo di formatori, condividendo competenze tecniche e metodologiche con i colleghi meno esperti. Le tematiche affrontate sono state selezionate in base alle esigenze operative aziendali, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività quotidiane, anche con esercitazioni pratiche. L'evento si è focalizzato sui seguenti temi: installazione e manutenzione dei gruppi frigo, caldaie, cabine elettriche MT/BT e manutenzione e messa in sicurezza di centrali antincendio.

Questa iniziativa ha favorito un clima di collaborazione e scambio tra i dipendenti, consolidando una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo e al supporto reciproco. Ogni sessione formativa è stata accompagnata da momenti di discussione e confronto, che hanno permesso ai partecipanti di porre domande, risolvere dubbi e proporre

soluzioni migliorative. Questo approccio partecipativo ha anche contribuito a rafforzare il senso di appartenenza e la motivazione individuale, elementi chiave per il benessere dei dipendenti e il successo aziendale.

Oltre all'accrescimento delle competenze tecniche, l'Academy ha rappresentato un'occasione per valorizzare il capitale umano aziendale, evidenziando il potenziale di leadership dei collaboratori più esperti, che hanno svolto il ruolo di mentori.

L'azienda attualmente non dispone di piani di carriera formalizzati o di politiche per l'assegnazione di premi per i propri dipendenti. Le opportunità di crescita, infatti, emergono naturalmente, attraverso la partecipazione attiva a nuove iniziative, l'ampliamento delle responsabilità e il consolidamento delle competenze operative. Questo approccio permette di adattare la crescita professionale dei dipendenti alle reali necessità dell'azienda, evitando la rigidità che potrebbe derivare dall'adozione di percorsi di carriera standardizzati.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Aumentare l'erogazione di formazione ai dipendenti, anche su materie rientranti nelle c.d. soft skills.
- > Realizzare l'evento Academy con cadenza annuale;

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI



FM presta particolare attenzione alla tutela della salute e della sicurezza del proprio personale, impegnandosi quotidianamente a creare un ambiente sano e sicuro e alimentando, attraverso le attività formative, un'adeguata cultura sul tema.

Nel 2023, FM ha mantenuto alti standard di sicurezza, registrando zero infortuni e nessun incidente mortale sul lavoro. Questo risultato eccezionale è frutto di una gestione accurata della sicurezza e dell'investimento continuo in formazione, prevenzione e strumentazione di protezione.

FM si avvale della collaborazione di un'azienda di consulenza specializzata per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)¹, che identifica i rischi specifici associati alle attività aziendali, soprattutto nei cantieri. Il DVR viene aggiornato periodicamente, in modo da garantire che ogni rischio emergente sia affrontato con misure adeguate.

La valutazione dei rischi ha evidenziato quale rischio potenzialmente significativo il rischio elettrico derivante dagli effetti dannosi che la corrente elettrica può produrre sul corpo umano. Le misure adottate dall'impresa sono state valutate idonee e sufficientemente adeguate per prevenire e proteggere tale rischio.

FM investe nella prevenzione e nella gestione della sicurezza quotidianamente fornendo ai propri dipendenti

i dispositivi di Protezione Individuale (DPI), tra cui caschi, guanti, scarpe antinfortunistiche e altre attrezzature. Inoltre i tecnici sono dotati di cellulari aziendali e attrezzatura di lavoro periodicamente rinnovata, in base anche agli standard di sicurezza delle stesse.

La sicurezza passa anche dalla formazione costante. FM, con il supporto dell'azienda specializzata, organizza e gestisce tutti i corsi di formazione obbligatori, assicurando che ogni dipendente sia adeguatamente preparato e aggiornato sulle procedure di sicurezza e sulle nuove normative.

La Società, anche per comunicare ufficialmente novità in materia di salute e sicurezza, utilizza come principale canale comunicativo con i lavoratori le e-mail e le affissioni in bacheca.

Le attività formative svolte ed erogate al personale riguardano la formazione generale e specifica, la formazione in materia di antincendio, le tecniche di primo soccorso e l'utilizzo defibrillatore.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Mantenere l'obiettivo di zero infortuni sul lavoro;
- > Rafforzare l'uso di tecnologie sicure, con l'acquisto di strumentazioni che aumentino la sicurezza nei cantieri;

1. Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è un documento obbligatorio per le imprese con almeno un dipendente. L'obiettivo è quello di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro dimostrando l'adeguata valutazione dei rischi.

GOVERNANCE

Il fondatore di FM è Fabio Marcolin, che ricopre anche la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. La funzione di controllo viene svolta da un revisore legale dei conti in carica dal 2023 con durata triennale.

Le funzioni aziendali

FM è caratterizzata da una struttura organizzativa funzionale con la Direzione Generale a capo di tutte le funzioni aziendali.



GESTIONE ETICA E RESPONSABILE DEL BUSINESS



Per FM è fondamentale condurre la propria attività nel rispetto dei principi etici, della legalità e trasparenza.

FM ha adottato nel corso del 2023 il codice etico che contiene dei principi generali condivisi con gli stakeholder e nei confronti dei quali si chiede l'osservanza da parte di tutti i dipendenti e di tutti coloro che interagiscono con la società.

Il Codice etico tratta i seguenti principali temi:

- > Conflitto di interessi
- > Legalità
- > Accuratezza e tutela delle informazioni e della proprietà intellettuale
- > Prevenzione della corruzione
- > Salute e sicurezza sul lavoro
- > Professionalità e formazione
- > Riservatezza e tutela dei dati personali
- > Tutela ambientale e sostenibilità

Il Codice Etico disciplina, inoltre, i rapporti tra l'azienda e tutti gli stakeholder come la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, i partner e tutte le istituzioni e organizzazioni.

La governance etica implica trasparenza nelle operazioni, elemento fondamentale specialmente in un'azienda che

collabora con la Pubblica Amministrazione. FM possiede le seguenti attestazioni SOA:

- > Cat. OG 1 class II
- > Cat. OS 28 class I
- > Cat. OS 30 class III

per partecipare a bandi e gare pubbliche con la PA, dimostrando ulteriore competenza e affidabilità nel gestire commesse pubbliche. In particolare

In sintesi, la gestione etica del business, supportata da un codice etico ben definito e dalla certificazione SOA, non solo migliora la reputazione aziendale, ma crea anche un valore sostenibile a lungo termine per tutti gli attori coinvolti, garantendo un futuro più equo e rispettoso dell'ambiente.

OBIETTIVI FUTURI:

- > Ottenimento del rating di legalità

QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

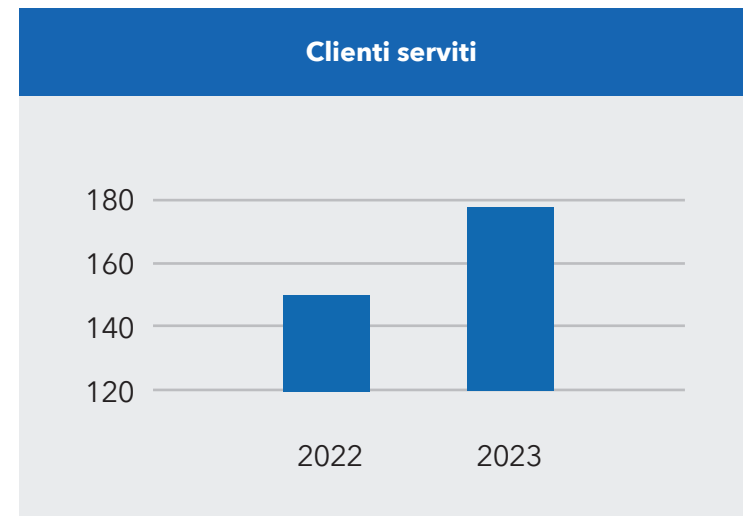


Qualità del servizio e la soddisfazione del cliente sono pilastri fondamentali per qualsiasi azienda che ambisce a redigere un report ESG. FM pone al centro delle proprie operazioni la qualità che non è solo sinonimo di prodotti eccellenti, ma anche di processi ottimizzati e di un'attenzione costante ai feedback dei clienti. Con la certificazione ISO 9001, l'azienda dimostra il suo impegno nel mantenere standard elevati di qualità e nell'implementare un sistema di gestione della qualità efficace. Questo standard internazionale assicura che i processi aziendali siano coerenti, efficienti e focalizzati sul miglioramento continuo.

Per quanto riguarda i rapporti con i clienti, l'azienda riesce a rispondere con flessibilità adattandosi alle esigenze del cliente sia pubblico (con un rapporto strutturato e formalizzato), sia privato (con un rapporto diretto con il titolare). L'attenzione alle necessità del cliente permette a FM di ottenere feedback costanti lungo tutta la durata del cantiere e insight preziosi sulle aree di miglioramento. L'azienda serve prevalentemente una clientela business e della pubblica amministrazione, assicurando che entrambi i settori ricevano un servizio di alta qualità e attenzione alle loro specifiche esigenze.

Al momento, non ci sono procedure formalizzate di segnalazione dei reclami.

La clientela servita da FM nel 2023 è aumentata del 19% rispetto al 2022.



OBIETTIVI FUTURI:

- > Mantenere qualità del servizio;

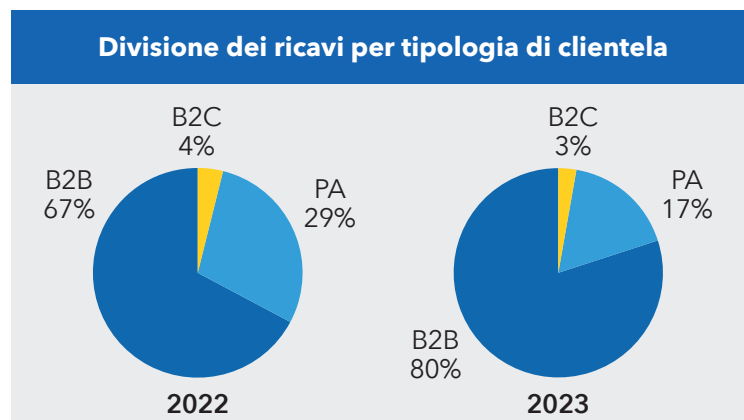
PERFORMANCE ECONOMICA

Il settore dell'impiantistica ha vissuto, negli ultimi anni, una crescita media pari al 9,4% nonostante il mercato delle tecnologie per l'edilizia, legato alle spese impiantistiche, abbia avuto un leggero calo rispetto al 2019, dovuto alle tipologie di lavori incentivati che prediligevano interventi di coibentazione termica piuttosto che efficientamento impiantistico. (2019 39% - 2023 37%).

Il valore della produzione del settore è passato da circa 16 mld di euro nel 2018 a oltre 21,8 mld nel 2023.

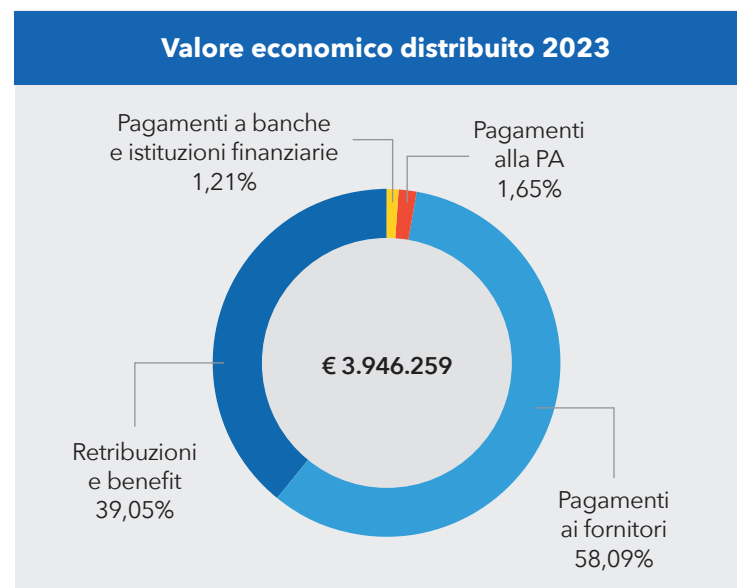
FM nel biennio ha avuto un positivo andamento della gestione, portando ad un consolidamento della crescita dei ricavi, pari a 3.796.227 € nel 2022 e a 4.107.113 € nel 2023 (rispettivamente +13% e +22% rispetto al 2021).

FM opera principalmente con clienti B2B e P.A. come si evidenzia nei grafici sotto riportati:



Anche l'utile, pari a 45.612 € nel 2022 e 103.690 € nel 2023, si mostra in crescita rispetto al 2021 (rispettivamente +102% e +360%).

Nel corso del 2023, il valore economico distribuito agli stakeholder interni ed esterni è stato di 3.946.259 €, dei quali la quasi totalità è stata ripartita tra pagamenti ai fornitori (58,09%) e retribuzioni e benefit al personale (39,06%). Gli altri stakeholder che hanno beneficiato del valore economico distribuito sono la Pubblica Amministrazione (1,65%), le banche e istituzioni finanziarie (1,21%).



L'IMPATTO AMBIENTALE

L'azienda si impegna a minimizzare il proprio impatto ambientale attraverso una gestione responsabile delle risorse naturali e l'adozione di pratiche sostenibili. FM sta implementando un sistema di monitoraggio delle emissioni e dei consumi al fine di migliorare nel tempo l'efficienza energetica. FM mantiene costante l'attenzione sul tema dei rifiuti e cerca di migliorare costantemente i processi di gestione degli stessi.

Sotto il profilo energetico si evidenzia come l'azienda abbia avviato un progetto innovativo in collaborazione con una società del gruppo per sviluppare il prodotto denominato ECsystem. Questo sistema, basato su un PLC (Programmable Logic Controller), utilizza sensori per monitorare i principali carichi energetici e ottimizzare il consumo di energia all'interno degli edifici. Grazie a questo progetto, l'azienda è in grado di garantire e calcolare il risparmio energetico derivante dall'intervento, con il vantaggio che tale prodotto può essere integrato su impianti già esistenti. Tramite questo progetto, FM non solo mira a migliorare l'efficienza energetica della propria sede operativa, ma si propone anche come promotrice di politiche di efficientamento energetico presso i propri clienti.



Sotto il profilo ambientale, l'azienda ha ottenuto la certificazione ISO 14001, uno standard internazionale che attesta l'adozione di un sistema di gestione ambientale efficace.



CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI



FM sta avviando un processo di monitoraggio dei dati energetici al fine di misurare la propria performance energetica e le relative emissioni collegate. Tale attività iniziata con la certificazione ISO14001 si sta evolvendo per cercare di soddisfare anche le esigenze di rendicontazione richieste dal bilancio di sostenibilità.

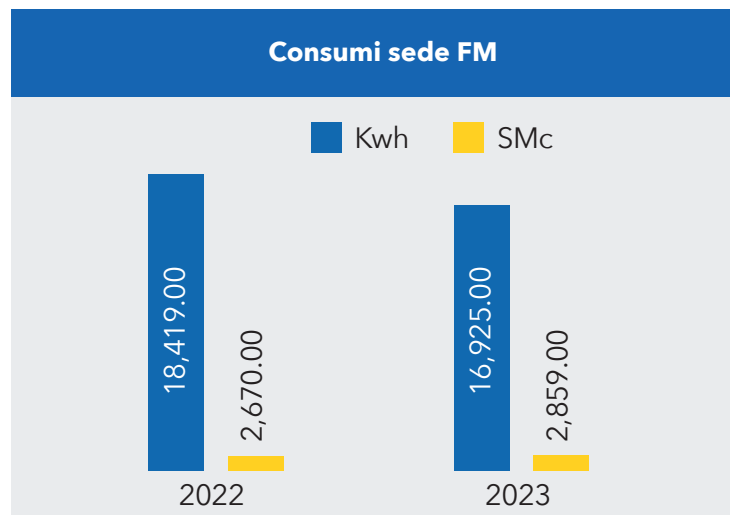
I principali consumi energetici sono legati all'energia elettrica acquistata per la gestione della sede, al metano per il riscaldamento e all'alimentazione della flotta aziendale.

La società negli anni ha sempre dato corso ad investimenti per migliorare l'efficienza energetica della sede come ad esempio: sostituzione luci led e l'installazione di sensori di movimento per l'illuminazione.

A testimoniare l'attenzione al risparmio energetico possiamo notare come i consumi di energia elettrica siano diminuiti dell'8% nel 2023 rispetto al 2022.

Risulta in leggero aumento (+7% rispetto al 2022) il consumo di metano per il riscaldamento, il quale si attesta su valori non particolarmente impattanti in valore assoluto.

*2 L'indice di intensità delle emissioni è stato calcolato come segue: Emissioni totali dell'organizzazione / (Valore della produzione*1.000.000)*



Per ridurre il proprio impatto ambientale, FM è impegnata nella riduzione delle proprie emissioni.

A partire dal 2023 FM monitora l'indice di intensità delle emissioni, calcolato come il rapporto tra le emissioni Scope 1 e 2 prodotte e il valore della produzione.

Tale indice si attesta sul valore di 10,30². Questo costituirà uno dei parametri sul quale l'azienda costruirà il proprio piano della sostenibilità ambientale.

FM, si avvale di una flotta di veicoli composta da 25 furgoni e 4 auto (di cui una ibrida). Data la natura dell'attività svolta, caratterizzata da interventi quotidiani presso cantieri e clienti dislocati nel territorio, è inevitabile percorrere un elevato numero di chilometri ogni anno. Ciò rende l'efficienza della flotta e il controllo delle emissioni un aspetto centrale della gestione aziendale.

La prevalenza di furgoni, necessari per il trasporto di materiali e attrezzature, determina un impatto significativo in termini di emissioni di gas serra e di altri inquinanti. Tuttavia, la società è consapevole dell'importanza di ridurre la propria impronta ecologica e ha già intrapreso azioni concrete, come l'introduzione di un veicolo ibrido con relativa installazione della colonnina di ricarica, nonché il continuo rinnovo della flotta la quale infatti è composta principalmente da mezzi EURO 6.

La Società, a partire dal 2023, misura il contributo delle proprie attività al fenomeno del riscaldamento climatico globale, attraverso il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra. Le emissioni calcolate includono lo Scope 1 e 2³.

Le emissioni Scope 1 comprendono le emissioni dirette, causate da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione. Nel caso di FM, si tratta quindi delle emissioni causate dalla flotta aziendale e dall'impianto di riscaldamento.

³ Per il dettaglio sui fattori di emissione utilizzati si rimanda alle tabelle finali contenute nelle informazioni di dettaglio.

| Flotta FM (n. 29) | | | |
|---------------------|--------|---------------|------|
| | EURO | Alimentazione | 2023 |
| Trasporto persone | - | Ibrido | 1 |
| | EURO 6 | GPL | 1 |
| Automezzi aziendali | EURO 4 | GASOLIO | 1 |
| | EURO 5 | GASOLIO | 8 |
| | EURO 6 | GASOLIO | 18 |
| Totale | | | 29 |

La società ha emesso 40 T/Co2eq nel corso del 2023.

Le emissioni Scope 2 comprendono le emissioni indirette, in particolar modo quelle derivanti dall'acquisto dell'energia elettrica.

Circa il 46% dell'energia elettrica utilizzata nella sede proviene da fonti rinnovabili. Il restante 54% dell'energia elettrica utilizzata proviene da fonti fossili.

Le emissioni Scope 2 possono essere stimate utilizzando due approcci distinti: il metodo location based, che si basa sul mix energetico medio della rete elettrica nazionale,

oppure il metodo marketbased, che tiene conto delle scelte specifiche dell'organizzazione in termini di approvvigionamento energetico. Quest'ultimo consente di considerare eventuali acquisti di energia da fonti rinnovabili, per i quali i fattori di emissione risultano pari a zero.

FM ha misurato per il 2023 le emissioni Scope 2 market-based effettivamente prodotte, le quali si attestano sul valore di 2,37 T Co₂eq.

Per quanto riguarda i gas fluorurati (F-gas), FM si occupa di tale tematica in duplice veste.

Da un lato vi è l'utilizzo nella propria sede di tali gas in relazione all'impianto di condizionamento.

FM, come previsto da normativa, monitora ogni anno l'impianto per verificare eventuali perdite che ad oggi non sono state mai riscontrate e pertanto non sono stati necessari rabbocchi.

Dall'altro lato FM gestisce i gas fluorurati collegati alla propria attività di installazione e manutenzione di impianti in modo attento e conforme alla normativa. Oltre a occuparsi della manutenzione ordinaria, che può includere il rabbocco in caso di perdite, la società si dedica anche al recupero dei gas durante la dismissione di impianti esistenti. Inoltre, si occupa della gestione completa della

documentazione amministrativa richiesta dalla normativa, garantendo la tracciabilità di tali gas. Per svolgere queste attività, FM dispone di personale qualificato e in possesso delle certificazioni e abilitazioni necessarie per la gestione corretta e sicura di tali gas.



OBIETTIVI FUTURI:

- > Aumentare la percentuale di energia elettrica rinnovabile acquistata in rete

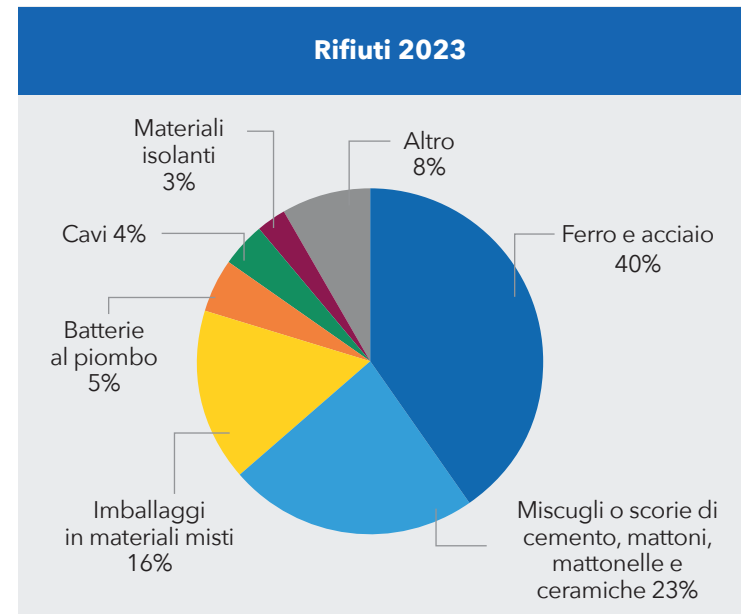
GESTIONE DEI RIFIUTI



Nel corso del 2023, FM ha confermato il proprio impegno nella gestione dei rifiuti, in linea con le normative ambientali vigenti, sia nei cantieri, sia nelle attività di manutenzione che nella propria sede. Durante l'anno, FM ha prodotto e gestito diverse tipologie di rifiuti tra cui imballaggi di plastica, carta e cartone, metalli (ferro e rame), estintori, lampade al neon, batterie, apparecchiature fuori uso, materiali inerti e plastica rigida.

Di seguito le quantità di rifiuti maggiormente gestiti sulla base della categoria CER:

- > 13.120 kg di ferro e acciaio provenienti principalmente dalla realizzazione e manutenzione di impianti elettrici;
- > 7.630 kg di rifiuti misti da demolizione e costruzione derivanti dai lavori di ristrutturazione;
- > 5.200 kg di imballaggi metallici misti;
- > 1.676 kg di batterie al piombo che riguardano apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse durante i lavori di aggiornamento o sostituzione di impianti;
- > 1.456 kg di cavi relativamente a cavi dismessi dalla sostituzione o manutenzione di impianti elettrici;
- > 1.043 kg di materiali isolanti quali rifiuti provenienti dall'uso di materiali isolanti quali schiume poliuretane e materiali isolanti per canalizzazioni utilizzati per la protezione dei cavi in ambienti industriali.



Per gestire efficacemente i rifiuti, la società collabora con quattro ditte specializzate, selezionate in base alla tipologia di rifiuto e alla localizzazione del cantiere. Queste aziende partner sono scelte in base alla loro esperienza e competenza nel settore, garantendo che ogni materiale venga trattato secondo le normative ambientali. In caso di cantieri situati in aree particolari, la società predilige la scelta di fornitori locali esperti e attrezzati per gestire lo smaltimento in conformità con le specifiche esigenze.

ambientali del posto. Questa scelta non solo supporta l'economia locale, ma assicura anche pratiche di smaltimento più responsabili.

La Società è focalizzata sulla sensibilizzazione e formazione continua dei dipendenti in quanto la gestione dei rifiuti parte proprio da questi ultimi e di conseguenza la buona riuscita del processo di smaltimento è frutto della corretta differenziazione dei materiali già a partire dal cantiere.

Pertale ragione FM ha implementato procedure dettagliate che delineano i passaggi da seguire per garantire che lo smaltimento avvenga nel modo più efficiente possibile, assicurando che tutti i dipendenti siano informati sulle procedure e sull'importanza della gestione dei rifiuti.

L'azienda è dotata di un punto di raccolta nella propria sede per la gestione dei rifiuti che non viene effettuata direttamente in cantiere.



An aerial photograph of a dense, lush green forest, likely a coniferous forest, occupying the left side of the page.

INFORMAZIONI DI DETTAGLIO

GOVERNANCE

TEMA MATERIALE: ETICA E INTEGRITÀ

GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

| Incidenti confermati di corruzione e misure adottate | |
|---|------|
| N. incidenti legati alla corruzione | 2023 |
| Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati licenziati per motivi di corruzione | 0 |
| Numero totale di incidenti confermati per i quali i dipendenti sono stati disciplinati per motivi di corruzione | 0 |
| Numero totale di incidenti di confermati per i quali sono stati rescissi o non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali | 0 |
| Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali casi | 0 |
| Numero totale degli incidenti confermati di corruzione | 0 |

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

| Valore economico diretto generato e distribuito 2023 (€) | |
|--|-----------|
| | 2023 |
| Valore economico direttamente generato | 4.077.345 |
| Valore economico distribuito | 3.946.259 |
| Costi operativi per beni e servizi | 2.288.971 |
| Retribuzione e benefit | 1.539.029 |
| Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie | 47.712 |
| Pagamenti alla PA | 64.903 |
| Pagamenti a favore della comunità | 5.644 |
| Valore economico trattenuto | 131.084 |

TEMA MATERIALE: QUALITÀ DEL SERVIZIO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

GRI 416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi

| Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi | |
|--|------|
| Percentuale di categorie di prodotti e servizi significativi per i quali si valutano gli impatti sulla salute e la sicurezza, con l'intento di migliorarli | 100% |

GRI 416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi

| Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | |
|--|---|
| Episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato una sanzione o una penale | 0 |
| Episodi di non conformità a regolamenti che hanno causato un avviso | 0 |
| Episodi di non conformità a codici volontari | 0 |
| Totale | 0 |

L'IMPATTO SOCIALE

TEMA MATERIALE: ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

GRI 2-7 Dipendenti

| Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e determinato), per genere | | | |
|---|--------|-------|--------|
| N. dipendenti | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Indeterminato | 27 | 5 | 32 |
| Determinato | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 28 | 5 | 33 |

| Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (full time e part time), per genere | | | |
|---|--------|-------|--------|
| N. dipendenti | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Full time | 26 | 4 | 30 |
| Part time | 2 | 1 | 3 |
| Totale | 28 | 5 | 33 |

| Numero totale di dipendenti per categoria di impiego (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai), per genere | | | |
|--|--------|-------|--------|
| N. dipendenti | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Dirigenti | 0 | 0 | 0 |
| Quadri | 0 | 1 | 1 |
| Impiegati | 5 | 4 | 9 |
| Operai | 23 | 0 | 23 |
| Totale | 28 | 5 | 33 |

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

| Numero totale di altri lavoratori per categoria di impiego, per genere | | | |
|--|--------|-------|--------|
| N. altri lavoratori | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Tirocinio alternanza scuola-lavoro | 0 | 0 | 0 |
| Somministrati | 0 | 0 | 0 |
| Di cui a tempo determinato | 0 | 0 | 0 |
| Di cui in staff leasing | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 0 | 0 | 0 |

GRI 401-3 Congedo parentale

| Numero totale di dipendenti che hanno diritto al congedo parentale, per genere | | | |
|--|--------|-------|--------|
| N. dipendenti che hanno diritto al congedo parentale ¹ | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| | 100% | 100% | 100% |

¹In base alla normativa italiana tutti i dipendenti che hanno un figlio hanno diritto al congedo parentale.

| Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere | | | |
|---|--------|-------|--------|
| N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| | 1 | 0 | 1 |

| Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere | | | |
|---|--------|-------|--------|
| Situazione post congedo parentale | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Dipendenti effettivamente ritornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale | 1 | 0 | 1 |
| Dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo il congedo parentale ma che non sono rientrati | 0 | 0 | 0 |

Numero totale dei dipendenti che sono ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro, suddivisi per genere

| Tassi di rientro al lavoro e di fidelizzazione dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Tassi relativi al congedo parentale | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| Tasso di rientro al lavoro ⁵ | 100% | n/a | 100% |

⁵ Il tasso di rientro al lavoro è calcolato nel seguente modo: (n° dipendenti effettivamente ritornati al lavoro dopo un congedo parentale/n° dipendenti che sarebbero dovuti ritornare al lavoro dopo un congedo parentale) x 100.

TEMA MATERIALE: DIVERSITÀ E INCLUSIONE

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

| Diversità negli organi di governo, per età e genere | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Diversità negli organi di governo | 2023 | | |
| | Uomini | Donne | Totale |
| < 30 | 0 | 0 | 0 |
| 30 - 50 | 0 | 0 | 0 |
| > 50 | 1 | 1 | 2 |
| Totale | 1 | 1 | 2 |

Diversità tra i dipendenti, per fascia d'età e genere

| 2023 | < 30 | | | 30-50 | | | > 50 | | |
|-----------|--------|-------|------|--------|-------|------|--------|-------|------|
| | Uomini | Donne | Tot. | Uomini | Donne | Tot. | Uomini | Donne | Tot. |
| Dirigenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Quadri | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Impiegati | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| Operai | 5 | 0 | 5 | 8 | 0 | 8 | 10 | 0 | 10 |
| Totale | 7 | 2 | 9 | 10 | 1 | 11 | 11 | 2 | 13 |

Numero di dipendenti appartenenti alle categorie protette, per fascia d'età e genere

| Categorie protette | 2023 | | |
|--------------------|--------|-------|--------|
| | Uomini | Donne | Totale |
| < 30 | 0 | 0 | 0 |
| 30-50 | 0 | 0 | 0 |
| > 50 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 0 | 0 | 0 |

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Numero totale di episodi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione

| | 2023 |
|----------------------------|------|
| Episodi di discriminazione | 0 |

TEMA MATERIALE: SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti

| | 2023 |
|--|------|
| % dipendenti coperti da un SGSSL certificato | 100% |

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

| Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti ⁷ | | | | |
|--|--------|-------|--------|-------|
| Tasso di infortuni sul lavoro | 2022 | | 2023 | |
| | Numero | Tasso | Numero | Tasso |
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro | 1 | 0,19 | 0 | 0 |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0 | | 0 | 0 |
| Il numero di ore lavorate | 57.907 | | 57.426 | |
| Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro | 16 | | 0 | |

| Infortuni sul lavoro per tutti i non dipendenti ⁷ | | | | |
|--|--------|-------|--------|-------|
| Tasso di infortuni sul lavoro | 2022 | | 2023 | |
| | Numero | Tasso | Numero | Tasso |
| Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Il numero di ore lavorate | | | | |
| Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro | 0 | | 0 | |

⁷ Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate * 200.000

L'IMPATTO AMBIENTALE

TEMA MATERIALE: EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI SEDI E MAGAZZINO

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

| Consumi energetici | | | |
|---|-----|----------|----------|
| Consumi di energetici per fonte | u.m | 2022 | 2023 |
| Energia elettrica consumata | kWh | 18.419,0 | 16.925,0 |
| Di cui da fonti rinnovabili | kWh | 7.096,8 | 7.712,7 |
| Di cui da fonti non rinnovabili | kWh | 11.322,2 | 9.212,3 |
| Gas metano per riscaldamento e alimentazione caldaia tunnel stiro | mc | 2.670 | 2.859 |

Classificazione del parco auto e mezzi per efficienza energetica e alimentazione

| Composizione del parco mezzi (2023) | | | | |
|-------------------------------------|---------------|----|-------------|----------------------|
| EURO | Alimentazione | n. | Km percorsi | Consumi (l) |
| EURO 4 | GASOLIO | 1 | 10.359 | Dato non disponibile |
| EURO 5 | GASOLIO | 8 | 131.401 | Dato non disponibile |
| EURO 6 | GASOLIO | 13 | 27.779 | Dato non disponibile |
| ELETTRICO | IBRIDO | 1 | 8.000 | Dato non disponibile |
| EURO 6 | GPL | 1 | 26.730 | Dato non disponibile |

TEMA MATERIALE: CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI

GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1)⁸

| Emissioni dirette (Scope 1) di gas serra | | |
|---|--------------------------|-----------|
| | u.m. | 2023 |
| Da consumi di gas metano per riscaldamento | tCO ₂ eq | 6 |
| Da consumi di gasolio e GPL per alimentazione mezzi | tCO ₂ eq | 34 |
| Totale Scope 1 | tCO₂eq | 40 |

GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1)⁹

| Emissioni dirette (Scope 2) di gas serra | | |
|--|--------------------------|----------|
| | u.m. | 2023 |
| Da energia elettrica acquistata | tCO ₂ eq | 2 |
| Totale Scope 2 market-based | tCO₂eq | 2 |

GRI 305-4 Intensità delle emissioni

| Intensità delle emissioni (tCO ₂ /M€) | | |
|--|-----------------------------|--------------|
| | u.m. | 2023 |
| Emissioni totali dell'organizzazione (Scope 1 e Scope 2) | tCO ₂ eq | 42 |
| Valore della produzione | € | 4.107.113 |
| Intensità delle emissioni di GHG | tCO₂eq/M€ | 10,30 |

⁸ Di seguito i fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 1 (si specifica che, laddove possibile, sono stati utilizzati i fattori più recenti):

- a) Da consumi di gas metano per riscaldamento e per alimentazione caldaia tunnel stiro: Parametri standard nazionali 2023 (ISPRA).
- b) Da consumi di gasolio e benzina per alimentazione mezzi: Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023 (DEFRA 2023) - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting

⁹ Di seguito le fonti dei fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni Scope 2 market-based:

- a) ISPRA Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia 2024 (si specifica che i dati 2023 sono una stima ISPRA).

¹⁰ L'intensità delle emissioni è stata calcolata come segue: Emissioni totale Scope 1 e Scope 2 (tCO₂eq)/Valore della produzione (€).

TEMA MATERIALE: GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 306-3 Rifiuti generati

| Quantità di rifiuti generati per tipologia | | | |
|--|---|-----|-------|
| Codice CER | Tipologia di rifiuto | u.m | 2023 |
| 150106 | Imballaggi in materiali misti | t | 5,20 |
| 160214 | Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci 160209 a 160213 | t | 0,33 |
| 160601* | Batterie al piombo | t | 1,68 |
| 170107 | Miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche diversi da quelli di cui alla voce 170106 | t | 7,63 |
| 170203 | Plastiche | t | 0,68 |
| 170401 | Rame, bronzo, ottone | t | 0,39 |
| 170405 | Ferro e acciaio | t | 13,12 |
| 170411 | Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 170410 | t | 1,46 |
| 170603* | Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose | t | 0,10 |

| | | | |
|---------|--|---|------|
| 170604 | Materiali isolanti diversi da quelli di cui alle voci 17 06 01 e 17 06 03 | t | 1,04 |
| 170802 | Materiali da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 170801 | t | 0,54 |
| 190905 | Resine a scambio ionico saturate o esaurite | t | 0,40 |
| 200121* | Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti Mercurio | t | 0,22 |

I rifiuti pericolosi sono segnalati con "**".

GRI CONTENT INDEX

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|--|---|--|--|
| INFORMATIVA GENERALE | | | |
| L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione | | | |
| 2-1 | Dettagli organizzativi | Nota metodologica | |
| 2-2 | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | Nota metodologica | |
| 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | Nota metodologica | |
| 2-4 | Revisione delle informazioni | | Trattasi del primo bilancio di sostenibilità |
| 2-5 | Assurance esterna | | Il presente Bilancio non è soggetto ad assurance esterna. |
| Attività e lavoratori | | | |
| 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | Identità aziendale | |
| 2-7 | Dipendenti | L'impatto sociale; Informazioni di dettaglio | |
| 2-8 | Lavoratori non dipendenti | | Non applicabile |
| Governance | | | |
| 2-9 | Struttura e composizione della governance | Governance | |
| 2-10 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | | Normativa del Codice Civile e dello Statuto aziendale per la nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione. |
| 2-11 | Presidente del massimo organo di governo | | Non applicabile |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|--------------------------------------|--|---|--|
| 2-12 | Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti | | Presidente del Consiglio di Amministrazione approva e aggiorna le dichiarazioni di missione, la strategia, le politiche e gli obiettivi di sviluppo sostenibile. |
| 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione degli impatti | | |
| 2-14 | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | | Il presente Bilancio è stato approvato in data 11/12/2024 |
| 2-15 | Conflitti d'interesse | | Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile. |
| 2-16 | Comunicazione delle criticità | | Non sono formalizzate procedure specifiche |
| 2-17 | Conoscenze collettive del massimo organo di governo | Formazione e Sviluppo del Capitale Umano | |
| 2-18 | Valutazione della performance del massimo organo di governo | | Non sono al momento previsti meccanismi di valutazione. |
| Strategia, politiche e prassi | | | |
| 2-22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | Lettera agli stakeholder | |
| 2-23 | Impegno in termini di policy | FM e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU | |
| 2-24 | Integrazione degli impegni in termini di policy | Lettera agli stakeholder | |
| 2-25 | Processi volti a rimediare impatti negativi | | Nel corso del 2023 non sono state ricevute segnalazioni in merito a impatti negativi nella gestione delle tematiche ESG. |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|--|--|------------------------|--|
| 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | | L'indirizzo e-mail ecs@frminstallazioni.it può essere utilizzato per chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche della Società per una condotta responsabile. |
| 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | | Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità con leggi e regolamenti. |
| 2-28 | Appartenenza ad associazioni | | FM è associata a Confartigianato Treviso e a CONFAPI. |
| Stakeholder engagement | | | |
| 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | | Attualmente FM non ha un piano di coinvolgimento degli stakeholder. Nel futuro la Società si impegna a strutturare attività di questo tipo. |
| 2-30 | Contratti collettivi | | Il 100% dei dipendenti è coperto dal CCNL Metalmeccanica CONFAPI. |
| STANDARD SPECIFICI | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-1 | Processo per determinare i temi materiali | Analisi di materialità | |
| TEMI DI GOVERNANCE | | | |
| Tema materiale: Performance economica | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Performance economica | |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|---|--|---|---------------------------|
| GRI 201: Performance economica | | | |
| 201-1 | Valore economico diretto generato e distribuito | Performance economica; Informazioni di dettaglio | |
| Tema materiale: Gestione etica e responsabilità del business | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Gestione etica responsabile del business | |
| GRI 205: Anticorruzione | | | |
| 205-3 | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate | Informazioni di dettaglio | |
| TEMI SOCIALI | | | |
| Tema materiale: Attrazione e benessere delle risorse umane | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Attrazione e benessere delle risorse umane | |
| GRI 401: Occupazione | | | |
| 401-1 | Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti | Attrazione e benessere delle risorse umane | |
| 401-2 | Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time | Attrazione e benessere delle risorse umane | |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|---|---|---|--|
| 401-3 | Congedo parentale | Attrazione e benessere delle risorse umane; Informazioni di dettaglio | |
| Tema materiale: Formazione e sviluppo del capitale umano | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Formazione e sviluppo del capitale umano | |
| GRI 404: Formazione e istruzione | | | |
| 404-2 | Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione | Formazione e sviluppo del capitale umano | |
| 404-3 | Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale | | Attualmente FM non ricorre a procedure e strumenti formalizzati per la valutazione dei dipendenti. |
| Tema materiale: Diversità e inclusione | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Diversità e inclusione | |
| GRI 405: Diversità e pari opportunità | | | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | Informazioni di dettaglio | |
| GRI 406: Non discriminazione | | | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | Informazioni di dettaglio | |
| Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori | | | |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|---|--|-----------------------------------|---------------------------|
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| GRI 403: Salute e sicurezza dei lavoratori | | | |
| 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-3 | Servizi per la salute professionale | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-4 | Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-5 | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-7 | Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business | Salute e sicurezza dei lavoratori | |
| 403-8 | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | Informazioni di dettaglio | |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | Informazioni di dettaglio | |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|---|---|---|--------------------|
| TEMI AMBIENTALI | | | |
| Tema materiale: Gestione dei rifiuti | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Gestione dei rifiuti | |
| GRI 306: Rifiuti | | | |
| 306-1 | Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti | Gestione dei rifiuti | |
| 306-2 | Gestione degli impatti significativi correlati ai rifiuti | Gestione dei rifiuti | |
| 306-3 | Rifiuti generati | Gestione dei rifiuti; Informazioni di dettaglio | |
| Tema materiale: Cambiamento climatico ed emissioni | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Cambiamento climatico ed emissioni | |
| GRI 302: Energia | | | |
| 302-1 | Consumo di energia interno all'organizzazione | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio | |
| 302-4 | Riduzione del consumo di energia | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio | |
| GRI 305: Emissioni | | | |
| 305-1 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio | |

| GRI Standard | Informazione | Sezione | Omissione/Commento |
|--|--|---|-----------------------------------|
| 305-2 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio | |
| 305-4 | Intensità delle emissioni di GHG | Cambiamento climatico ed emissioni; Informazioni di dettaglio | |
| 305-5 | Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) | | Dato non disponibile per il 2022. |
| Tema materiale: Qualità del servizio e soddisfazione del cliente | | | |
| GRI 3: Temi materiali | | | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | Qualità del servizio e soddisfazione del cliente | |
| GRI 416: Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | | | |
| 416-1 | Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi | Qualità del servizio e soddisfazione del cliente; Informazioni di dettaglio | |
| 416-2 | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | Qualità del servizio e soddisfazione del cliente; Informazioni di dettaglio | |

FM Installazioni conferma il suo impegno per un futuro sostenibile, dove innovazione, responsabilità e rispetto per l'ambiente si intrecciano per generare valore duraturo per tutti i nostri stakeholder.

Continueremo a lavorare con dedizione per un domani più verde e inclusivo, facendo della sostenibilità il cuore delle nostre scelte."



F.M. Installazioni s.r.l.

Via Botticelli, 4 31021 Mogliano Veneto (TV)

Tel. 041 869 6460

www.fminstallazioni.it

info@fminstallazioni.it