Member of CISQ Federation

CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001 - ISO 14001
ISO 45001

Report di Sostenibilità

2025

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER **3**

CORPORATE IDENTITY **4**

REPORT HIGHLIGHTS **5**

GOVERNANCE **7**

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI 8

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE 10

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ 13

ETICA ED INTEGRITÀ 15

GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE 17

SOCIAL **19**

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE 20

DIRITTI UMANI 23

OCCUPAZIONE 26

SALUTE 28

ENVIRONMENT **32**

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA 33

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI 36

ACQUA E RISORSE MARINE 38

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE 39

INQUINAMENTO 41

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Questo documento è il nostro Report di sostenibilità elaborato sui dati del 2025.

ORIM pone particolare attenzione alle relazioni che instaura e mantiene con i propri stakeholders, riconoscendo loro un'importanza decisiva senza la quale non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo sostenibile che tenga conto dei bisogni, delle esigenze di ciascuno e degli impatti che le azioni realizzate, generano.

Gli stakeholder esterni e interni sono una forza portante e siamo davvero onorati che il legame con loro si rafforzi anno dopo anno, sintomo di una fiducia reciproca che poggia su solide basi costruite nel tempo.

Basti pensare alle numerose iniziative che ORIM organizza sul territorio da diversi anni come:

- "ColorAmbiente", il concorso pittorico in collaborazione con il Liceo Artistico Cantalamessa di Macerata, che ogni anno premia il vincitore con una somma in denaro e la possibilità di vedere realizzata la gigantografia del proprio bozzetto sulle mura di cinta del nostro stabilimento;
- Impianti aperti, iniziativa promossa da Assoambiente, che dà la possibilità a tutti di venire a vedere il nostro impianto per un giorno;
- due Premi di Laurea, uno presso AIDIC (Associazione Italiana di Ingegneria Chimica) sul tema del recupero dei metalli non ferrosi da rifiuti e uno presso l'Università di Macerata in materia di diritto dell'ambiente;
- il sostegno della Macerata Volley in qualità di sponsor per il campionato A3;
- il sostegno della stagione lirica dello Sferisterio attraverso la partecipazione con clienti e fornitori;
- il sostegno al progetto Favola Fragile per l'inclusione di soggetti in contesti e condizioni di fragilità.

Per maggiori informazioni, approfondimenti e suggerimenti potete scrivere a g.mariani@orim.it.

Buona lettura!

CORPORATE IDENTITY

ORIM nasce nel 1982 inizialmente come azienda dedita al recupero di metalli preziosi e al settore dello smaltimento dei rifiuti industriali. Vista la sempre maggiore importanza che il settore dello smaltimento stava acquisendo, una maggiore consapevolezza e attenzione alle problematiche ambientali e la presenza di ben poche realtà sul territorio nazionale, ORIM ha saputo costruire la propria strada verso un mercato estremamente recettivo, conquistando sempre più autorità ed importanza, tanto da divenire una delle poche società italiane specializzate ed autorizzate al trattamento fisico-chimico di tutti i tipi di rifiuti solidi e liquidi ma anche alle operazioni di recupero metalli strategici, per esempio dai catalizzatori contenenti metalli non ferrosi e preziosi come Nichel, Vanadio, Molibdeno, Cobalto, Platino, Argento, Palladio, Rame, Zinco, etc.

ORIM, sita a Macerata, si sviluppa su una superficie totale di 18.800 mq ed ospita al suo interno il reparto produttivo, commerciale, contabile e amministrativo e vede impegnato giornalmente un team altamente qualificato di ingegneri, chimici, tecnici specializzati, supportati costantemente da consulenti professionisti in ambito legale, amministrativo-finanziario, ambientale e di sicurezza sul lavoro, garantendo quindi un aggiornamento costante, una sempre più qualificata professionalità ed un'attenzione particolare alla salvaguardia dell'ambiente e alla salute e sicurezza dei propri dipendenti e dell'intera struttura.

ORIM agisce nel pieno rispetto delle normative vigenti in Italia e seguendo scrupolosamente le direttive nazionali imposte per la gestione rifiuti finalizzata allo smaltimento, al recupero e al trasporto dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi; opera con l'ausilio di un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza certificato secondo le norme ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 per le attività di "Progettazione ed erogazione del servizio di raccolta, trasporto, stoccaggio, recupero, trattamento e smaltimento di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi".

ORIM è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali per le seguenti attività:
- raccolta e trasporto rifiuti urbani ed assimilati;
- raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi;
- bonifica di beni contenenti amianto e bonifica siti contaminati;
- intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione degli stessi.

ORIM possiede per il proprio sito la compatibilità ambientale ed opera secondo l'AIA rilasciata con Delibera Dirigenziale della Provincia di Macerata n. 3000076 del 29/02/2024 e smi con una durata di 12 anni.

ORIM dal 2024 è inoltre notificata presso l'ISPRA come Stabilimento di Soglia Inferiore ai sensi del D.lgs. 105/15 e smi.

RECUPERO RIFIUTI
L'autorizzazione per l'esercizio dell'attività di recupero di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi prevede un quantitativo massimo di 20.000 tonnellate annue e di 500 tonnellate giornaliere di rifiuti conferibili.
Le linee di recupero comprendono:
- R4 Riciclo/ Recupero dei metalli o dei composti metallici
- R5 Riciclo/ Recupero di altre sostanze inorganiche
- R8 Recupero dei prodotti provenienti dai catalizzatori
- R12 Scambio di rifiuti per sottoporli ad una delle operazioni indicate da R1 a R11
- R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli ad una delle operazioni indicate nei punti da R1 a R12.

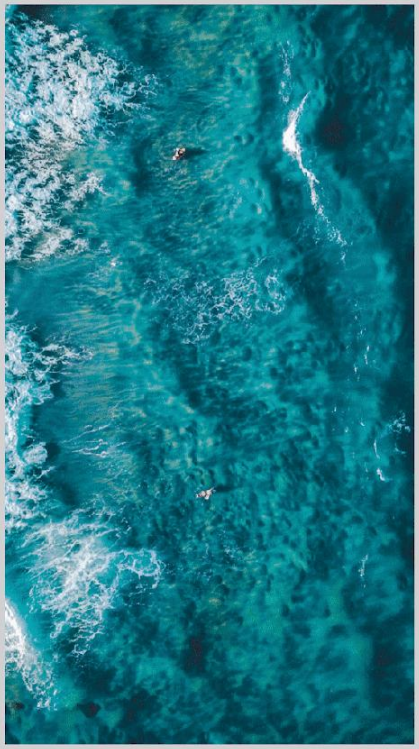
SMALTIMENTO RIFIUTI
L'autorizzazione per l'esercizio dell'attività di smaltimento di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi prevede un quantitativo massimo di 55.000 tonnellate annue e di 500 tonnellate giornaliere di rifiuti conferibili.
Le linee di smaltimento comprendono:
- D9 Trattamento fisico-chimico
- D13 Raggruppamento preliminare prima di una delle operazioni di cui al punto da D1 a D12
- D14 Ricondizionamento preliminare prima di una delle operazioni di cui al punto da D1 a D13
- D15 Deposito preliminare prima di una delle operazioni di cui al punto da D1 a D14.

Completa l'attività della ORIM la possibilità di utilizzare un proprio parco mezzi autorizzato ed autisti opportunamente formati, come da normativa vigente, per il ritiro e trasporto dei rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi.
L'Azienda ha inoltre instaurato rapporti pluriennali con una rete di trasportatori italiani ed esteri specializzati nel settore dei rifiuti su tutto il territorio nazionale ed internazionale, ai fini di soddisfare le esigenze dei propri clienti.

CATALIZZATORI
Attraverso una serie di processi idrometallurgici e pirometallurgici, ORIM è in grado di estrarre dai catalizzatori provenienti dalle industrie chimiche e petrolchimiche i metalli strategici in essi contenuti: Vanadio, Molibdeno, Nichel, Cobalto, Rame, Argento, Platino e Palladio, etc.

REPORT HIGHLIGHTS

SOCIAL



orim
immagina il futuro

PRINCIPLE OF

GOVERNANCE

GOVERNANCE

Oltre che sui principi di una Governance responsabile, vitali al fine di garantire un agire consapevole e rispettoso degli stessi, diventa sempre più importante, per le aziende, concentrarsi sulla creazione di valore a lungo-termine e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente, nel proprio business.

Come azienda abbiamo quindi compreso l'importanza che riveste la Governance al fine di raggiungere tali risultati, una guida verso scelte responsabili sia sul piano economico-finanziario che sociale e ambientale, costruendo legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In tal senso, intendiamo indirizzare le nostre aspirazioni aziendali verso una presa di coscienza e rispetto degli impatti economici, ambientali e sociali, verificando i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder.

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di sostenibilità rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine. La considerazione di questi temi consente alle aziende di affrontare le sfide globali, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre crea opportunità per l'innovazione, la crescita e la competitività.

La nostra azienda ha intrapreso un processo meticoloso per identificare i temi di sostenibilità rilevanti. Abbiamo avviato questa analisi partendo da molteplici fonti e metodologie.

Abbiamo basato l'identificazione dei temi di sostenibilità sulla nostra strategia aziendale, integrando le dimensioni di sostenibilità direttamente nei nostri obiettivi aziendali e nelle nostre priorità strategiche.

Le azioni di coinvolgimento degli stakeholder sono fondamentali per guidare e responsabilizzare gli organi di gestione aziendale a dare priorità alle tematiche di sostenibilità nel lungo periodo.

Per ottenere un coinvolgimento efficace di tutti gli interlocutori, l'azienda ha individuato i principali gruppi di stakeholder relativi alla compagine sociale di relazioni instaurate.

La nostra azienda adotta un approccio proattivo nel coinvolgimento degli stakeholder principali sui temi di sostenibilità che ci riguardano. Abbiamo riconosciuto l'importanza di ascoltare le diverse prospettive e opinioni degli stakeholder chiave per informare le nostre strategie e decisioni. Questo approccio ci consente di costruire relazioni solide e durature con gli stakeholder e di promuovere un impegno condiviso verso la sostenibilità aziendale.

La nostra azienda ha condotto un'analisi interna di materialità focalizzata principalmente sul nostro business. Abbiamo riconosciuto l'importanza di comprendere gli aspetti ESG che sono più rilevanti per le nostre operazioni e il nostro settore, concentrandoci su questioni specifiche che influenzano direttamente il nostro business e i nostri stakeholder.

L'analisi di materialità riveste un ruolo fondamentale nell'identificare le questioni di sostenibilità che sono rilevanti per un'impresa. Per questo ci teniamo ad evidenziare quali questioni siano risultate più rilevanti per la nostra azienda.

- L'inquinamento è una questione di grande rilevanza per la nostra azienda, poiché riconosciamo l'importanza di ridurre l'impatto negativo delle nostre attività sull'ambiente e sulla salute umana.
- L'uso delle risorse ed il concetto di economia circolare sono stati identificati come aspetti chiave per la nostra impresa, riflettendo il nostro impegno per una gestione responsabile delle risorse e per il progresso verso un modello economico più sostenibile.

- Le questioni relative ai nostri dipendenti, come la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, sono emerse come fondamentali per la nostra impresa, dimostrando il nostro impegno per il benessere e lo sviluppo del nostro personale.
- Le questioni relative ai lavoratori lungo la catena del valore, comprese la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, sono state identificate come cruciali per la nostra azienda, evidenziando la nostra responsabilità nel garantire condizioni di lavoro dignitose lungo l'intera catena di approvvigionamento.
- Le questioni relative alle comunità impattate sono di grande importanza per la nostra azienda, evidenziando il nostro impegno per il coinvolgimento e la partnership con le comunità locali e per la gestione responsabile degli impatti delle nostre attività.
- L'acqua e le risorse marine sono state identificate come questioni critiche per la nostra impresa, evidenziando il nostro interesse per la gestione sostenibile delle risorse idriche e la protezione degli ecosistemi marini.

Riconosciamo l'importanza di coinvolgere e rispondere alle esigenze delle parti interessate, mentre ci impegniamo a perseguire una crescita sostenibile e responsabile. Le nostre procedure ci consentono di valutare e gestire in modo efficace gli impatti ESG delle nostre operazioni, garantendo al contempo un allineamento con gli obiettivi strategici dell'azienda e le aspettative degli stakeholder.

La seguente tabella presenta gli aspetti ESG considerati rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder.

G-T 1	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	S- Personale S- Diritti umani G- Governance G- Corruzione G- Economic
Fornitori	E- Ambiente S- Sociale S- Personale S- Diritti umani G- Governance G- Corruzione G- Economic
Consumatori e utenti finali	E- Ambiente S- Sociale S- Personale S- Diritti umani G- Governance G- Corruzione
Comunità impattate	E- Ambiente S- Sociale S- Personale S- Diritti umani G- Governance G- Corruzione G- Economic

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi ESG è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. In questa sezione, esploreremo il nostro approccio ai temi ESG, evidenziando il nostro modello organizzativo e gli obiettivi volti a promuovere una crescita sostenibile e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

La nostra azienda opera nel settore:

Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali

Le principali attività della nostra azienda sono:

Raccolta di rifiuti non pericolosi - Raccolta di rifiuti pericolosi - Recupero e cernita di materiali - Trattamento e smaltimento di rifiuti non pericolosi - Trattamento e smaltimento di rifiuti pericolosi

La sostenibilità aziendale è una priorità sempre più importante per molte organizzazioni, che cercano di integrare pratiche sostenibili nei loro obiettivi e strategie. La nostra azienda ha definito obiettivi di sostenibilità che includono indicatori chiave di performance (KPI) misurabili, consentendo un monitoraggio efficace dei nostri progressi verso la sostenibilità.

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire. La seguente tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

G-T 2	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno	Obiettivi da perseguire per il prossimo anno
Ambientale	Energia pulita e accessibile (produzione energia da fonti rinnovabili, monitoraggio GHG Scope 1 & 2)	Energia pulita e accessibile (produzione energia da fonti rinnovabili, aumento recupero CRM, monitoraggio GHG Scope 3)
Sociale	Istruzione di qualità (Premi tesi di laurea Università di Macerata e AIDIC, concorso pittorico ColorAmbiente, partecipazione a Impianti Aperti, Favola Fragile)	Istruzione di qualità (Premi tesi di laurea Università di Macerata e AIDIC, concorso pittorico ColorAmbiente, partecipazione Impianti Aperti, iniziative con scuole locali, Favola Fragile)

Governance	Imprese, innovazione infrastrutture (riorganizzazione ruoli e responsabilità, miglioramento del sistema integrato QSA, ottenimento 1° MNS AIA, superamento visita ispettiva Seveso e visita ispettiva AIA)	Imprese, innovazione infrastrutture (riorganizzazione ruoli e responsabilità, miglioramento del sistema integrato QSA, implementazione MOG 231, finalizzazione impianti di recupero, ottenimento EOW e 2° MNS AIA)

Gli obiettivi di sostenibilità della nostra azienda sono completamente integrati nelle nostre strategie e politiche aziendali. Siamo impegnati a garantire che la sostenibilità sia al centro delle nostre decisioni aziendali e delle nostre operazioni quotidiane, contribuendo così a un impatto positivo su scala più ampia.

La nostra azienda ha attuato dei flussi informativi interni per la raccolta, la misurazione e il reporting degli obiettivi di sostenibilità, ma al momento non utilizziamo una piattaforma tecnologica dedicata a questo scopo.

ORIM pubblica le proprie performance sui temi di sostenibilità nel nostro Report di sostenibilità, anche se questo non è sottoposto a revisione da parte di un ente terzo. Tuttavia, ci impegniamo a fornire informazioni accurate e trasparenti sulle nostre azioni e performance in materia di sostenibilità.

Inoltre l'azienda è in grado di descrivere chiaramente il proprio modello aziendale, comprese le principali caratteristiche della catena del valore e la nostra posizione in essa. Questa comprensione approfondita ci consente di identificare le opportunità e le sfide legate alla sostenibilità lungo l'intera catena del valore e di adottare misure concrete per migliorare le nostre performance.

Le informazioni dichiarate da ORIM sono redatte su base individuale. Questo approccio ci consente di fornire una visione dettagliata delle performance e dell'impegno verso la sostenibilità di ciascuna unità operativa o divisione aziendale, permettendo una maggiore trasparenza e responsabilità a livello locale.

La nostra azienda è in grado di fornire dettagli sulla composizione e sull'organizzazione degli organi di amministrazione, gestione e controllo. Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

Inoltre i membri degli organi di gestione aziendale hanno accesso a consultazioni con esperti, partecipano ad attività di formazione e sono coinvolti in altre iniziative di sviluppo delle competenze in materia ESG (Ambientale, Sociale e di Governance).

Questo impegno è volto a garantire che i nostri leader siano adeguatamente preparati per affrontare le sfide e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità, contribuendo così al miglioramento continuo delle nostre pratiche aziendali.

In ORIM è presente una figura deputata alla gestione dei temi di sostenibilità costituita dal Dott. Giacomo Mariani, Responsabile SGI e Referente IPPC.

I risultati relativi alle questioni di sostenibilità vengono regolarmente rendicontati ai massimi livelli aziendali e agli enti di governo aziendali, laddove presenti. Ciò assicura un'adeguata trasparenza e responsabilità nell'affrontare le sfide e nell'implementare le iniziative legate alla sostenibilità all'interno dell'azienda.

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è essenziale per guidare le decisioni aziendali, per favorire la trasparenza e la responsabilità, nonché per promuovere la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda.

Partendo dalla lista iniziale di temi di sostenibilità rilevanti, ORIM ha valutato gli impatti dell'attività dell'organizzazione sugli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) attraverso una valutazione dell'impatto materiale (impact materiality).

La nostra azienda è in grado di descrivere il processo messo in atto per individuare e valutare gli impatti, rischi e opportunità relativi ai seguenti temi e stakeholder:

- Comunità interessate
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Dipendenti
- Utilizzo delle risorse idriche
- Cambiamenti climatici
- Biodiversità
- Inquinamento
- Lavoratori lungo la catena del valore
- Consumatori e utilizzatori finali

Inoltre, la nostra azienda è in grado di illustrare i suoi impatti, fornendo una descrizione di dove essi sono concentrati all'interno del modello aziendale, delle operazioni e della catena del valore, in relazione ai seguenti temi e stakeholder:

- Comunità interessate
- Lavoratori lungo la catena del valore
- Dipendenti
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Utilizzo delle risorse idriche
- Inquinamento
- Biodiversità
- Cambiamenti climatici
- Consumatori e utilizzatori finali

ORIM possiede la capacità di dettagliare i principali rischi e opportunità in materia di sostenibilità che si trova a fronteggiare nel proprio settore di attività, offrendo così

una comprensione approfondita delle dinamiche ambientali, sociali e di governance che la coinvolgono.

A tal proposito, la nostra società identifica e monitora i seguenti rischi rilevanti:

- Rischi legati a tematiche sociali (violazioni diritti umani, eventi critici legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, incidenti, ecc)
- Rischi di governance (corruzione, problematiche legate alla gestione dei dati)
- Rischi generici con alcuni riferimenti ad aspetti di sostenibilità
- Rischi legati a tematiche ambientali (rischi fisici o rischi di transizione,...)

ORIM monitora come i rischi legati a tematiche di sostenibilità variano nel tempo, anche in relazione agli obiettivi di prevenzione e mitigazione definiti dall'azienda stessa.

Inoltre, nell'individuare rischi e opportunità, la nostra azienda ha considerato gli impatti nei quali è coinvolta attraverso le sue attività e/o i suoi rapporti commerciali.

Le seguenti categorie di stakeholder lungo la value chain state considerate nell'identificazione e gestione dei principali rischi e di opportunità legati a tematiche di sostenibilità:

- Comunità impattate
- Consumatori/utenti finali
- Lavoratori lungo la value chain
- Dipendenti

ORIM, nei paesi in cui è presente, monitora gli impatti economici indiretti che può generare sugli stakeholder.

Come azienda promuoviamo una serie di iniziative di sviluppo sostenibile (come partnership locali per la creazione e/o il rafforzamento di servizi di istruzione, azioni di incoraggiamento per una partecipazione paritaria a corsi STEM, attività di volontariato aziendale, sponsorship, e altro ancora). I beneficiari di tali iniziative sono i seguenti:

- Dipendenti
- Lavoratori lungo la value chain
- Consumatori/utenti finali
- Comunità impattate

Per quanto riguarda invece i potenziali effetti finanziari legati all'azienda, sono stati valutati i seguenti temi:

- Biodiversità
- Economia circolare
- Risorse Idriche
- Inquinamento

ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e relazioni con gli stakeholder. Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Il comportamento etico, in linea con le leggi applicabili e le norme condivise per il comportamento aziendale, è una componente critica per la creazione di valore a lungo termine.

ORIM si è quindi dotata di procedure anticorruzione attraverso un codice etico e un processo strutturato di gestione.

All'interno della nostra azienda il comitato investigativo opera in un ruolo distinto rispetto a chi gestisce l'azione oggetto di segnalazione. Ciò garantisce un'analisi obiettiva e imparziale delle segnalazioni ricevute.

La nostra azienda si è dotata di un programma di formazione sulle procedure di anticorruzione. Questo programma è progettato per sensibilizzare e formare i dipendenti sui rischi legati alla corruzione e sulle procedure per prevenirli e gestirli efficacemente.

Di seguito, sono riportate le percentuali di membri dell'organo esecutivo e di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulle politiche e sulle procedure di anticorruzione.

G-T 3	Percentuale %
Organo esecutivo	100,00
Dipendenti	100,00

Inoltre, per monitorare e misurare il rischio di corruzione e le iniziative di anticorruzione svolte, l'azienda si è dotata di strumenti e processi dedicati.

ORIM è in grado di descrivere i propri meccanismi interni ed esterni per verificare la messa in atto di comportamenti etici e legali da parte dei propri dipendenti e per tracciare i comportamenti illeciti, non etici o la mancanza di integrità.

Di seguito sono riportati il numero di episodi di corruzione avvenuti all'interno della nostra azienda suddivisi per anno.

G-T 4	2025	2024	2023	2022	2021
Numero di episodi di corruzione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

La nostra azienda implementa diverse iniziative volte a sviluppare e promuovere la cultura aziendale. Queste iniziative vengono comunicate anche all'esterno per garantire trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder.

ORIM offre la massima trasparenza riguardo alle modalità e alle tempistiche di pagamento verso i vari business partner. Queste informazioni sono chiaramente definite nei nostri contratti, garantendo una gestione chiara e trasparente delle transazioni commerciali.

GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE

La catena del valore rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e alla fine del ciclo di vita del prodotto.

Come azienda siamo da sempre consapevoli dell'importanza dell'interconnessione virtuosa attraverso l'intera value chain, e questo soprattutto per i temi di sostenibilità e responsabilità aziendale. Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda coinvolge i propri fornitori di primo livello della value chain.

Abbiamo intenzione di adottare per il prossimo anno una piattaforma informatica per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La strategia di coinvolgimento dei fornitori adottata è quella di inserire e/o utilizzare nei processi di gara e/o qualifica dei criteri che premiano le imprese più sostenibili.

Abbiamo un programma che nei prossimi anni ci permetterà di coinvolgere i livelli successivi della supply chain, così da trasmettere loro gli obiettivi di sostenibilità.

A testimonianza del nostro impegno, informiamo i nostri clienti in relazione all'impatto dei nostri prodotti e/o servizi, e per cui siamo in grado di misurarne l'impatto, sulle seguenti tematiche:

- Cambiamenti climatici
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Inquinamento
- Utilizzo risorse idriche
- Biodiversità

ENHANCE

SOCIAL

SOCIAL

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i clienti, i fornitori, i distributori, i venditori, gli investitori, … e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale per il successo di tutti.

Le questioni sociali influenzano inoltre la reputazione e la fiducia del marchio, ed hanno un impatto diretto sulla nostra capacità di attrarre e trattenere talenti, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo.

Come azienda abbiamo quindi scelto di investire sul valore delle persone, sia lato capitale umano (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze, …) che lato capitale sociale (per esempio la condivisione di norme, valori, …).

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.

DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito dell'ESG per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine. La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale.

La nostra azienda si impegna attivamente a promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità tra i nostri dipendenti. Abbiamo adottato una politica chiara in tal senso, comunicata non solo internamente, ma anche all'esterno attraverso documenti pubblici come il nostro sito web e altri canali di comunicazione.

Infatti, garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

S-T 1	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere	68,00	32,00

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri dipendenti, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini e donne impiegati a tempo indeterminato/determinato.

S-T 2	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	100	100
Dipendenti per genere a tempo determinato	0	0

La nostra azienda monitora costantemente l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

Ad oggi ci è possibile recuperare le metriche di recruiting, anche se non abbiamo ancora un processo strutturato e periodico per l'analisi delle stesse.

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età. Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro. Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

S-T 3	Assunzioni Uomini	Assunzioni Donne
Età < 30 anni	2,00	2,00
30 anni < età > 50 anni	2,00	1,00
Età > 50 anni	4,00	0,00

Un'altra metrica importante è il rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini all'interno della nostra azienda. Questo rapporto riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale e promuovere una cultura aziendale inclusiva.

Il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini è compreso tra 0,65 e 0,82 (in questo caso, escludendo dal conteggio gli amministratori).

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione annua degli amministratori e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). Questo dato ci fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio retributivo all'interno della nostra azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie. Tale rapporto si attesta al 9,47%.

Presentiamo ora la percentuale di manager donne (3) rispetto al totale delle figure manageriali presenti nella nostra azienda (11). Questo dato fornisce un'indicazione chiara della presenza femminile nei ruoli di gestione all'interno della nostra struttura. Tale rapporto è pari al 27,27 %.

Inoltre, il rapporto medio tra il numero dei rappresentanti maschili (10) e femminili (3) negli organi di amministrazione, direzione e controllo della nostra azienda. Questo dato fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio di genere all'interno delle nostre istituzioni dirigenziali e di controllo. Tale rapporto si attesta intorno al: 23%.

	Uomini	Donne
CdA	4,00	2,00
OdV	3,00	1,00
Collegio Sindacale	3,00	0,00
TOTALE	10,00	3,00

In aggiunta, la nostra azienda monitora ed è in grado di dichiarare altri fattori di diversità.

S-T 5	2025
Dipendenti per Categoria	
Operai	38,67%
Impiegati	56,00%
Quadri	2,67%
Dirigenti	2,67%
Dipendenti per Fascia d'Età	
Sotto i 30 anni	6,70%
Tra i 30 e i 50 anni	40,00%
Superiore a 50 anni	53,3%

La nostra azienda favorisce l'empowerment femminile attraverso percorsi di formazione e di coaching. Questi programmi sono progettati per fornire alle donne le competenze e le risorse necessarie per sviluppare le proprie capacità e progredire professionalmente, contribuendo così a promuovere l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro.

Presentiamo la percentuale dei dipendenti con disabilità, suddivisi per genere, all'interno della nostra azienda. Questi dati sono cruciali per valutare l'inclusione e l'equità sul luogo di lavoro.

S-TR1	Uomini	Donne
Dipendenti con disabilità per genere (%)	3,9% (2 su 51)	8,3% (2 su 24)

DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

La nostra azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, come il nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Infatti, siamo consapevoli come azienda che un meccanismo con il quale identificare e riportare le violazioni dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare ed eventualmente prevenire l'insorgere di tali problematiche.

Ora esamineremo la politica aziendale sui diritti umani, che include diverse categorie di stakeholder. Questo ci permette di valutare l'impatto delle nostre pratiche aziendali e di assicurare che i diritti umani siano rispettati lungo tutta la catena del valore.

- La politica sui diritti umani della nostra azienda tiene conto dei consumatori e degli utilizzatori finali, garantendo la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti e servizi, nonché la trasparenza e l'etica nelle pratiche commerciali.
- La politica sui diritti umani della nostra azienda include specifiche disposizioni per i dipendenti, garantendo il rispetto dei loro diritti fondamentali sul luogo di lavoro e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso.
- La politica si estende ai lavoratori lungo la catena del valore, assicurando che anche loro godano di condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei loro diritti umani fondamentali.
- La nostra azienda si impegna a coinvolgere e rispettare le comunità interessate dalle nostre attività, cercando di minimizzare gli impatti negativi e promuovendo un rapporto collaborativo e sostenibile.

La nostra azienda ha creato le linee guida sui diritti umani tramite un processo interno esclusivamente all'azienda. Gli stakeholder esterni non sono stati coinvolti nella sua creazione. Tuttavia, ciò non pregiudica il nostro impegno a rispettare i diritti umani, ma indica che la politica è stata sviluppata internamente senza il coinvolgimento diretto delle parti interessate esterne.

ORIM cattura anche tutte le informazioni relative al numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani, derivanti dalle attività svolte. Per l'anno corrente il numero di rischi è stato pari a 4,00.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero totale di rischi sulla base dei paesi in cui opera l'azienda.

S-T 6 Paesi	Numero di rischi
Italia	4,00

ORIM ha stabilito chiari obiettivi per ridurre il numero dei possibili rischi emersi dalla nostra analisi dei diritti umani. Questi obiettivi sono stati formulati per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, in linea con i nostri principi di sostenibilità e responsabilità aziendale.

La nostra azienda ha adottato misure preventive per prevenire l'emergere di rischi relativi ai diritti umani. Queste misure sono progettate per identificare e affrontare tempestivamente potenziali violazioni, contribuendo così a garantire un ambiente di lavoro etico e rispettoso dei diritti umani.

Ora passiamo a esaminare le attività e le tipologie di fornitori considerati a rischio di incidenti relativi ai diritti umani per la nostra azienda. Questo ci permette di comprendere meglio i potenziali rischi lungo la nostra catena di approvvigionamento e di garantire che i nostri fornitori operino nel rispetto dei diritti umani.

Ditte esterne per lavori di installazione e/o manutenzione ordinaria/straordinaria.

La nostra azienda verifica attentamente i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, la nostra azienda si astiene da ogni forma di lavoro forzato. Ci impegniamo fermamente a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva. Questo impegno si riflette nel nostro costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.

ORIM effettua regolarmente verifiche per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del nostro personale. Questo processo è fondamentale per garantire che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione equa e adeguata al loro ruolo e alle loro responsabilità. Ci impegniamo a mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei nostri lavoratori e delle normative vigenti.

ORIM ricorre anche all'utilizzo di lavoro straordinario e tiene monitorato l'ammontare di ore usufruite. Questo ci permette di valutare l'impatto delle pratiche

aziendali sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Per quest'anno il numero medio di ore straordinarie lavorate per dipendente equivale a 11,0.

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nella nostra azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori e l'importanza che attribuiamo a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Un altro elemento importante è che nella nostra azienda permettiamo ai nostri lavoratori di iscriversi ai sindacati. Riconosciamo l'importanza della libertà sindacale e sosteniamo attivamente il diritto dei nostri dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

La nostra azienda ha istituito un canale pubblico attraverso il quale è possibile segnalare casi di discriminazione o violazione dei diritti umani. Questo canale è accessibile tramite diversi mezzi, come il sito web dell'azienda, l'indirizzo e-mail dedicato o la posta ordinaria. È importante sottolineare che questo canale è pubblicizzato esternamente e è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare eventuali violazioni, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e la tutela dei diritti umani.

ORIM ha inoltre implementato politiche per proteggere le persone che utilizzano i canali di reclamo da eventuali ritorsioni. Questo dimostra il nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui i dipendenti si sentono liberi di segnalare problemi o violazioni senza timore di conseguenze negative.

Nella nostra analisi abbiamo calcolato il numero di reclami ricevuti in relazione a tematiche di diritti umani. Questo dato riflette l'attenzione e l'impegno dell'azienda nel monitorare e risolvere le questioni legate ai diritti umani all'interno del contesto lavorativo. Per quest'anno il numero di reclami è stato pari a 0,00.

OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla coesione sociale e al progresso economico.

ORIM ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti. Questa strategia viene comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

La nostra azienda ha definito politiche di formazione specifiche per i dipendenti su alcune tematiche ESG specifiche. Questo impegno dimostra la nostra attenzione a determinati aspetti chiave della sostenibilità e il nostro desiderio di approfondire la comprensione di tali questioni tra il personale, al fine di promuovere pratiche aziendali più sostenibili e socialmente responsabili.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero medio di ore di formazione fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere.

S-T 7	Uomini	Donne
Valore Medio Ore di Formazione per genere	32,88	9,87

Nel contesto di sostenibilità aziendale, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership. Per quest'anno l'ammontare totale speso per le ore di formazione è pari a 11.221,80 EUR.

ORIM ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori. Abbiamo formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda che comunichiamo anche esternamente ai nostri stakeholder.

ORIM ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori. Questi parametri possono includere una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere, le best practice adottate dall'azienda, il tasso di assenteismo dei dipendenti, e le iniziative di welfare promosse.

Abbiamo esaminato la partecipazione dei nostri dipendenti a programmi relativi alla salute e al benessere. Questo dato riflette il nostro impegno nel promuovere un ambiente lavorativo sano e sostenibile per il nostro personale. La percentuale di dipendenti che partecipano a tali programmi è un indicatore significativo del coinvolgimento della nostra forza lavoro nelle iniziative volte a migliorare il loro benessere complessivo. Tale valore per l'anno di riferimento è stato pari al: 100,00 %.

SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività. Queste non possono essere trascurate, non solo perché è un obbligo legale, ma anche perché un ambiente di lavoro sicuro e salutare favorisce la fiducia e l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni sul lavoro, e contribuisce a costruire una reputazione positiva tra gli stakeholder con cui opera l'azienda.

ORIM ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

Inoltre, per la salute e sicurezza dei lavoratori, utilizziamo anche dei KPI misurabili. Adottiamo un approccio completo e misurabile per valutare e migliorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando indicatori chiave di prestazione per tracciare il progresso e il miglioramento.

La nostra azienda è in grado di indicare i metodi utilizzati per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro. Riconosciamo l'importanza di garantire un accesso adeguato e conveniente ai servizi di assistenza medica per i nostri dipendenti al di là delle necessità legate al lavoro.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda. I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili nel 2025.

S-T 8	Numero
Decessi	0,00
Infortuni gravi sul lavoro	0,00
Infortuni registrabili sul lavoro	1,00
Ore totali lavorate	104.534,50

La tabella fornisce un'analisi delle denunce per malattie professionali e dei casi di malattie professionali registrabili, specificamente per i lavoratori dipendenti dell'azienda. Le denunce per malattie professionali rappresentano i casi segnalati di malattie riconosciute come correlate al lavoro svolto. Gli altri casi includono le malattie riconosciute come correlate al lavoro e registrate ufficialmente, che richiedono un'adeguata documentazione e segnalazione alle autorità competenti.

S-T 9	2024
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0,00
Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti	0,00

La tabella fornisce un'analisi delle tipologie principali di malattie professionali segnalate, suddividendo tra lavoratori dipendenti e non dipendenti. Le tipologie principali di malattie professionali considerate includono varie categorie.

S-T 10 Tipologia	N° lavoratori dipendenti	N° lavoratori non dipendenti
da agenti chimici (e.g. metalli, idrocarburi, acidi...)	0,00	0,00
da agenti fisici (e.g. rumore, vibrazioni, movimentazione manuale di carichi, radiazioni...)	0,00	0,00
da agenti biologici (e.g. da batteri, virus...)	0,00	0,00
malattie respiratorie (silicosi, asbestosi, asma bronchiale, etc.)	0,00	0,00
malattie della pelle (e.g dermatiti allergiche o da contatto, etc.)	0,00	0,00
tumori (neoplasie da amianto, da cromo...)	0,00	0,00
malattie dovute a disfunzioni dell'organizzazione del lavoro (ad esempio da stress)	0,00	0,00

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

S-T 11	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Infortuni temporanei	1,00	0,00
Infortuni permanenti	0,00	0,00
Infortuni mortali	0,00	0,00

RESPECT

ENVIRONMENT

ENVIRONMENT

Come società, siamo consapevoli dell'importanza cruciale dell'ambiente e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, l'inquinamento, lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, la distruzione degli ecosistemi e la perdita di biodiversità.

Riconosciamo che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. E tale responsabilità aziendale si deve estendere lungo tutta la catena del valore, per poter essere veramente portata a compimento.

Le aziende devono impegnarsi fermamente a integrare pratiche sostenibili in tutti gli aspetti delle attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Siamo quindi convinti che, come azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, possiamo contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Gli ultimi rapporti scientifici evidenziano cambiamenti senza precedenti nel clima mondiale. Il riscaldamento globale sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

Per contribuire a mitigare tali effetti, la nostra azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai cambiamenti climatici. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

ORIM, con l'obiettivo di perseguire con determinazione la riduzione dell'impatto climatico e il raggiungimento degli obiettivi di azione per il clima, ha stabilito obiettivi chiari e mirati per ridurre le emissioni di gas serra, implementando processi attivi di monitoraggio e gestione e:

- ha definito obiettivi per ridurre le emissioni dirette (GHG Scope 1) legate alle risorse utilizzate per le attività del nostro business
- ha definito obiettivi per ridurre le emissioni indirette (GHG Scope 2)

La nostra azienda inoltre misura e monitora le proprie emissioni di GHG

- per le emissioni dirette di tipologia Scope1
- per le emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di tipologia Scope2

La seguente tabella mostra, se disponibili, i dati relativi alle tonnellate di emissioni di gas serra di categoria Scope 1, Scope 2 e Scope 3 (espresse in tCO2e) secondo il GHG Protocol

E-T 1	Totale emissioni CO2e 2025
Totale emissioni GHG Scope 1	92,00
di cui emissioni da veicoli	73,3
di cui emissioni da infrastrutture	18,7
Totale emissioni GHG Scope 2	221,1
Totale emissioni GHG Scope 3	n.d.

La seguente tabella mostra, se disponibili, le tonnellate di emissioni di gas serra (espresse in tCO2e) dettagliate per anno.

E-T 2	2025	2024	2023	2022	2021
Totale emissioni GHG Scope 1 (tonnellate CO2e)	92,00	105,50	101,70	118,70	82,10
Totale emissioni GHG Scope 2 (tonnellate CO2e)	221,10	242,50	409,10	354,50	331,30
Totale emissioni GHG Scope 3 (tonnellate CO2e)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Nell'ambito della nostra azienda, le raccomandazioni TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) sono state oggetto di attenta valutazione e condivisione da parte del team direttivo. Riteniamo che l'adozione di queste raccomandazioni sia cruciale per migliorare la nostra gestione dei rischi legati al clima e per adattare le nostre strategie aziendali agli obiettivi globali di sostenibilità. Attualmente, ci stiamo organizzando per individuare una strategia chiara e efficace per implementare pienamente le raccomandazioni TCFD all'interno della nostra azienda. Questo processo richiede un approccio ponderato e inclusivo, che coinvolga diversi reparti e funzioni aziendali al fine di garantire un'implementazione coerente e integrata.

La nostra cultura abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i nostri prodotti e servizi ai clienti. Ci siamo infatti costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e minimizzare l'impatto ambientale.

Nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'efficienza energetica, per uffici e siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

Le politiche e le linee guida definite dalla nostra società riguardo l'efficienza energetica prevedono anche misure riguardanti la diffusione e l'utilizzo delle energie rinnovabili.

La società inoltre si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale.

Si riporta il consumo e la produzione in Megawattora MWh da diversi fonti rinnovabili e non.

E-T5	Valore (MWh)
Consumo energetico totale da fonti fossili	701,97

Consumo energetico totale da fonti nucleari	n.d.
Consumo energetico totale da fonti rinnovabili	3,24
Produzione energia totale da fonti rinnovabili	3,24
Produzione energia totale da fonti non rinnovabili	0,00

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Tra le sfide ambientali da affrontare, un ruolo preponderante lo riveste la protezione degli ecosistemi e della biodiversità. La biodiversità è fondamentale perché sostiene la vita sulla Terra: una biodiversità sana significa persone sane e sicurezza alimentare e idrica. Inoltre, la biodiversità contribuisce alla resilienza degli ecosistemi, diventando prezioso alleato nell'affrontare la crisi climatica.

Nel corso dell'anno, l'azienda si è impegnata ad adottare una politica e linee guida gestione degli aspetti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi. Tale politica è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente anche all'esterno dell'azienda.

ORIM ha anche lavorato diligentemente per identificare e stabilire obiettivi concreti e ben definiti volti a promuovere la biodiversità e a preservare gli ecosistemi, e li ha già adottati.

Al fine di valutare in modo dettagliato come le operazioni aziendali possono influenzare gli ecosistemi circostanti ed essere quindi in grado di adottare misure adeguate a garantirne la protezione e la conservazione, la nostra società ha implementato un rigoroso sistema di monitoraggio degli impatti delle proprie attività sulla biodiversità. Questo processo di monitoraggio considera diversi fattori, tra cui l'utilizzo del terreno, il numero e l'estensione degli spazi di proprietà, in affitto o gestiti dall'azienda, sia all'interno che nelle vicinanze di aree protette o di rilevante biodiversità.

Nella tabella sottostante si riporta il numero e l'area (in ettari) dei siti di proprietà, in affitto o gestiti, posti all'interno o adiacenti ad aree protette e/o aree di biodiversità significative (KBA).

E-T 6	2025
Numero siti	1,00
Area in ettari	1,88

Nella tabella sottostante si riporta l'uso (in ettari) del suolo secondo varie destinazioni come indicato.

E-T 7	2025
Uso totale del suolo (in ettari)	18,80

Superficie totale impermeabilizzata (in ettari)	18,80
Superficie totale orientata alla natura nel sito (in ettari)	0,00
Superficie totale orientata alla natura fuori dal sito (in ettari)	0,00

Ci teniamo a sottolineare che la nostra azienda non è coinvolta in operazioni che potrebbero generare effetti negativi sulle specie minacciate. Ciò significa che le attività aziendali non comportano rischi diretti per la sopravvivenza o il benessere di specie vulnerabili.

ACQUA E RISORSE MARINE

L'acqua è un bene primario da preservare e in tal senso è necessario impegnarsi a contenere i consumi e ridurre gli impatti ambientali sul territorio.

Per questo motivo, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una politica per la gestione delle risorse idriche aziendali, per uffici e siti produttivi. Tale strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno.

La nostra azienda non solo si impegna attivamente a misurare, ma anche a monitorare l'utilizzo delle risorse idriche, consentendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo.

A tal proposito sono anche stati definiti chiari obiettivi connessi alla gestione delle risorse idriche.

La nostra azienda sta lavorando, vista la rilevanza del tema per l'azienda stessa, per porsi obiettivi e adottare processi di monitoraggio sul consumo delle risorse idriche nella propria value chain.

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata e consumata (in metri cubi) nelle attività aziendali. Inoltre, viene riportata la percentuale dell'acqua prelevata e consumata che però è riferita alle aree geografiche classificate a livello alto o estremamente alto di "water stress".

E-T 8	*In attività aziendali (m3)*	*In aree con elevato Water Stress (m3)*
Prelevata	359.379,00	359.379,00
Consumata	1.452,00	1.452,00

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volto ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo, ma oggi questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace. Bisogna riconoscere che l'uso razionale delle materie prime, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione.

A tal proposito, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una politica per la gestione per la gestione dei rifiuti e l'economia circolare, per uffici e siti produttivi, con linee guida e procedure interne.

ORIM ha implementato metodologie per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti, grazie alle quali l'azienda è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo di rifiuti.

A testimonianza dell'impegno dell'azienda nel promuovere una transizione verso un'economia più circolare, e per rispondere alla necessità di preservare le risorse naturali per le generazioni future, sono stati definiti obiettivi chiari e tangibili nell'ambito dell'economia circolare, impegnandosi a ridurre al minimo lo spreco di risorse e a massimizzare il recupero e il riutilizzo dei materiali lungo l'intera catena del valore.

La nostra società dispone di strumenti e metodologie per misurare i flussi di risorse che entrano nel processo produttivo e nelle operazioni aziendali. Questi forniscono un quadro completo e accurato dell'approvvigionamento aziendale, contribuendo a supportare una gestione responsabile delle risorse e a promuovere la sostenibilità ambientale nell'ambito delle operazioni aziendali.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda.

E-T 9	2025
Totale rifiuti (KG)	716.341,00
Totale per Tipologia	
Rifiuti pericolosi (KG)	120.246,00
Rifiuti non pericolosi (KG)	596.095,00
Rifiuti Radioattivi (KG)	0,00

Totale per Destinazione

Rifiuti destinati a recupero (KG)	487.193,00
Rifiuti destinati a smaltimento (KG)	229.148,00

Nella tabella sottostante sono riportati la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dalla nostra azienda.

E-T 11	% percentuale 2025
% di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda	68,01

INQUINAMENTO

L'inquinamento ambientale rappresenta una delle sfide più urgenti e complesse del nostro tempo, con impatti significativi sulla salute umana, sulla biodiversità e sul cambiamento climatico. È fondamentale che le aziende comprendano e affrontino la propria impronta ambientale per mitigare gli effetti negativi sull'ecosistema e contribuire a un futuro sostenibile.

In quest'ottica, la nostra azienda ha adottato una politica per la gestione dell'inquinamento relativo ad aria, acqua e suolo. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

A tal proposito, abbiamo implementato strumenti e metodologie per misurare e monitorare le emissioni di inquinanti, riflettendo il nostro costante impegno verso la sostenibilità e la responsabilità ambientale.

La nostra società ha definito obiettivi chiari e ben precisi relativi alla gestione dell'inquinamento.

Inoltre l'azienda si è dotata di avanzati strumenti e metodologie per misurare le quantità totali di sostanze che sono considerate preoccupanti ed estremamente preoccupanti per l'ambiente e per la salute umana. Tale monitoraggio è essenziale per garantire il rispetto delle normative ambientali e per identificare potenziali rischi per la salute e l'ambiente, ponendo così le basi per consentire all'azienda di adottare misure preventive o correttive appropriate.

immagina il futuro

A cura di
ESGeo

Per informazioni:
ESGeo Srl
Via Francesco Melzi d'Eril, 34
20154 Milano - Italy

info@esgeo.eu
www.esgeo.eu