

2024

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

■ **Europool**

Engineering & Automation
for bottling and packaging lines





INDICE

- 1 EUROPOOL E LA SOSTENIBILITÀ**
 - 1.1 IL PROFILO DI EUROPOOL
 - 1.2 ANALISI DI MATERIALITÀ E STAKEHOLDER
- 2 GOVERNANCE E RELAZIONI COMMERCIALI**
 - 2.1 PERFORMANCE ECONOMICA E VALORE DISTRIBUITO
 - 2.2 ETICITÀ NEL BUSINESS E COMPLIANCE
 - 2.3 QUALITÀ DEL SERVIZIO E INNOVAZIONE
 - 2.4 PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO
- 3 LE PERSONE DI EUROPOOL**
 - 3.1 FORMAZIONE E BENESSERE DEL CAPITALE UMANO
 - 3.2 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
 - 3.3 PARITÀ DI GENERE
 - 3.4 COINVOLGIMENTO E SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI
- 4 SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**
 - 4.1 GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI
 - 4.2 GESTIONE DELLE RISORSE ENERGETICHE
 - 4.3 PACKAGING E MATERIALI
- 5 NOTA METODOLOGICA E INDICE DEI CONTENUTI GRI**

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari lettori,

a un anno dalla pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità, confermiamo con convinzione la **volontà di proseguire nel percorso di trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo intrapreso nel 2023**. Il nostro impegno si fonda sulla consapevolezza che il successo di un'impresa oggi si misura anche dalla sua capacità di creare impatti positivi e duraturi per l'ambiente, le persone e il contesto in cui opera.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024

rappresenta per Europool non solo uno strumento di rendicontazione, ma anche un'occasione per riflettere sull'evoluzione del nostro operato, fare il punto su ciò che abbiamo realizzato e individuare con maggiore consapevolezza le sfide che ci attendono. Continuare a integrare i principi ESG (ambientali, sociali e di

governance) nelle nostre attività quotidiane significa, per noi, compiere ogni scelta con uno **sguardo rivolto al lungo termine**, cercando un equilibrio tra obiettivi economici, benessere delle persone e tutela dell'ambiente.

Il **dialogo con i nostri stakeholder rimane centrale**: attraverso questo documento vogliamo condividere con chiarezza i risultati raggiunti, le sfide affrontate e gli obiettivi futuri, consapevoli che la fiducia si costruisce con **coerenza e integrità**.

Anche quest'anno il bilancio è stato redatto secondo i principi e le linee guida dei **GRI Standards**, per garantire una rappresentazione affidabile e comparabile delle nostre performance e iniziative.

Con questo secondo Bilancio di Sostenibilità rafforziamo il nostro

impegno verso un **modello di business attento alle persone, all'ambiente e al territorio**, nella convinzione che solo attraverso un'azione responsabile e condivisa sia possibile generare valore duraturo.

Buona lettura.

La Direzione Europool



Marco Priero - Presidente del CdA di Europool
Anna Priero - Consigliera Delegata di Europool
Luca Priero - Consigliere Delegato di Europool

UN RIEPILOGO DEL 2023: RISULTATI E PERSONE

30

ANNI DI
STORIA

46

MILIONI DI
FATTURATO

78

COLLABORATORI

5

CONTINENTI
RAGGIUNTI

97%

COLLABORATORI
ASSUNTI A TEMPO
INDETERMINATO

17%

COLLABORATORI
AL DI SOTTO DEI
30 ANNI

Cap. 1

EUROPOOL E LA SOSTENIBILITÀ

1.1 IL PROFILO DI EUROPOOL

1.2 ANALISI DI MATERIALITÀ E STAKEHOLDER



1.1 IL PROFILO DI EUROPOOL

Europool Srl (di seguito “Europool”, “azienda” o “società”) è un’impresa italiana **fondata nel 1993** e attiva nel settore dell’**ingegneria impiantistica**. Specializzata nella progettazione e realizzazione di impianti di imbottigliamento e packaging, l’azienda opera prevalentemente a servizio dell’industria Food & Beverage e del confezionamento.

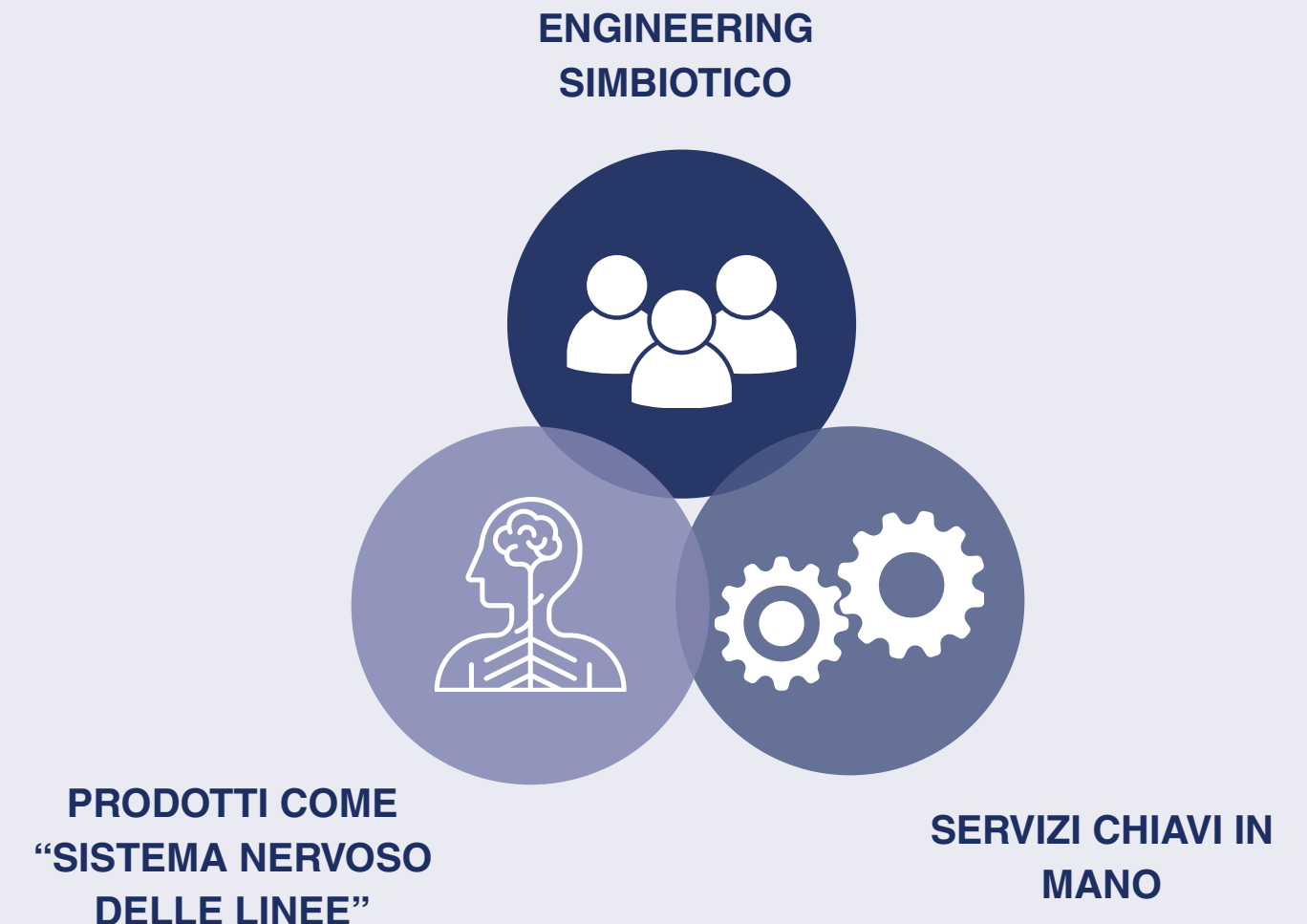
Grazie a un know-how consolidato in oltre trent’anni di attività, Europool è oggi in grado di proporre soluzioni tecnologiche evolute, combinando **innovazione, flessibilità progettuale** e un **approccio consulenziale dedicato**. Le nostre competenze coprono tutte le fasi del progetto, dall’ideazione di nuove linee produttive al revamping di impianti esistenti, con un’offerta completa che include:

- sistemi di **movimentazione** e

accumulo per contenitori e pacchi;

- **automazione industriale**, supervisione e controllo di linea;
- sistemi di **trattamento e asciugatura** contenitori;
- **pastorizzatori e tunnel** di processo;
- servizi di **relocation** e **retrofitting** impiantistico in ottica Industria 4.0.

Nel 2024, Europool ha ulteriormente rafforzato la propria expertise nei progetti di **relocation** e **revamping**: a partire da un audit tecnico completo e approfondito, l’azienda è in grado di gestire in modalità **chiavi in mano** tutte le attività operative e logistiche correlate, dallo smontaggio alla reinstallazione, fino al collaudo finale, con particolare attenzione all’efficienza produttiva, alla modernizzazione tecnologica e alla sostenibilità operativa.



Il nostro modello di lavoro si fonda su un approccio definito “**Ingegneria Simbiotica**”, in cui il team Europool opera come un ufficio tecnico integrato al fianco del cliente, favorendo sinergie durature e percorsi progettuali condivisi.

L'organico attivo nel 2024 è composto da circa **90 collaboratori**, altamente qualificati e uniti da una forte passione per l'innovazione industriale. Questa dedizione si riflette nella **qualità del servizio offerto** e nella **fidelizzazione di numerosi clienti** top player nazionali e internazionali del comparto **Food & Beverage**.

La **mission** di Europool è quella di operare come un ufficio tecnico integrato al servizio del cliente, offrendo soluzioni su misura con tempi e costi certi, grazie a un forte know-how tecnico e a un approccio consulenziale personalizzato.

L'azienda fonda il proprio operato su

valori solidi come:

- **legalità** e rispetto delle normative;
- **integrità** nei rapporti interni ed esterni;
- **dignità** e uguaglianza per tutti i collaboratori;
- **lealtà** nella competizione e trasparenza verso gli stakeholder;
- **sostenibilità** ambientale e sociale.

Questi principi guidano quotidianamente le attività aziendali e ispirano una cultura d'impresa orientata alla responsabilità, all'innovazione e alla crescita sostenibile.

“

Europool cerca sempre le migliori soluzioni grazie ad una profonda conoscenza del settore e all'esperienza maturata dal team di ingegneri e tecnici e agisce per ogni progetto come un ufficio tecnico al servizio del cliente, per garantire risultati in tempi e costi certi

Marco Priero
CEO Europool

Governance aziendale

Il sistema di corporate governance di Europool Srl, al 31 dicembre 2024, mantiene la struttura già definita nel 2023.

Il Consiglio di Amministrazione

(CdA) detiene i più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto aziendale. Tra le sue principali responsabilità, il CdA definisce gli indirizzi strategici della Società e verifica l'efficienza e l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo.

Alla stessa data, il Consiglio di Amministrazione è composto da:

- **Marco Priero**, Presidente del CdA;
- **Anna Priero**, Consigliera Delegata;
- **Luca Priero**, Consigliere Delegato.

La Struttura Organizzativa dell'azienda è formalizzata e rappresentata da un **Organigramma societario** soggetto ad aggiornamento periodico. Tale documento **definisce con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni aziendali**, consentendo di individuare in ogni momento i soggetti con responsabilità apicali e quelli sottoposti a direzione e vigilanza.



1.2 ANALISI DI MATERIALITÀ E STAKEHOLDER

Anche per il 2024, Europool ha fatto riferimento all'**analisi di materialità condotta nel 2023**, ispirata alle linee guida **ISO 26000** - Guida alla responsabilità sociale - e sui **GRI Standards**, come strumento di orientamento per la definizione dei contenuti del presente Bilancio di Sostenibilità.

L'analisi realizzata nel 2023 ha permesso di identificare i temi di sostenibilità prioritari per Europool e i suoi stakeholder, rappresentando un passaggio strategico per delineare il percorso ESG dell'azienda. Per materialità si intendono quegli **aspetti economici, ambientali e sociali** che risultano più significativi per l'organizzazione e per i suoi stakeholder.

Il processo seguito nel 2023, articolato in più fasi, tra cui

l'**individuazione degli stakeholder chiave**, l'**analisi del contesto di sostenibilità** e la **valutazione della rilevanza dei temi tramite questionario**, ha portato all'identificazione di temi materiali oggi ancora validi e rappresentativi della realtà aziendale.

Nel 2024, Europool ha **confermato tali temi**, ritenendoli ancora pertinenti rispetto al proprio profilo operativo e alle aspettative degli stakeholder. In assenza di cambiamenti significativi nel business, nel contesto normativo o nelle relazioni con le parti interessate, si è deciso di **mantenere l'impianto dell'analisi 2023**.

La seguente tabella riassume i temi materiali rendicontati e approfonditi nel presente Bilancio, in continuità con quanto già riportato nell'edizione precedente.

TEMI MATERIALI INCLUSI NEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	
 GOVERNANCE	Performance economica e valore distribuito
	Eticità nel business e compliance
	Qualità del servizio e innovazione
	Pratiche di approvvigionamento
 SOCIALE	Formazione e benessere del capitale umano
	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
	Parità di genere
	Coinvolgimento e supporto alle comunità locali
 AMBIENTALE	Gestione responsabile dei rifiuti ed economia circolare
	Gestione delle risorse energetiche
	Packaging e materiali

Gli stakeholder

Nel 2024, Europool ha quindi confermato la propria **attenzione al dialogo con gli stakeholder**, mantenendo una visione integrata delle relazioni che influenzano, e sono influenzate, dalle attività aziendali.

La mappa degli stakeholder riportata di seguito rappresenta l’esito dell’**attività di analisi condotta dall’azienda**, e riflette le **relazioni ritenute più rilevanti** per Europool nel proprio contesto operativo.



Cap. 2

GOVERNANCE E RELAZIONI COMMERCIALI

2.1 PERFORMANCE ECONOMICA E VALORE
DISTRIBUITO

2.2 ETICITÀ NEL BUSINESS E COMPLIANCE

2.3 QUALITÀ DEL SERVIZIO E INNOVAZIONE

2.4 PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO



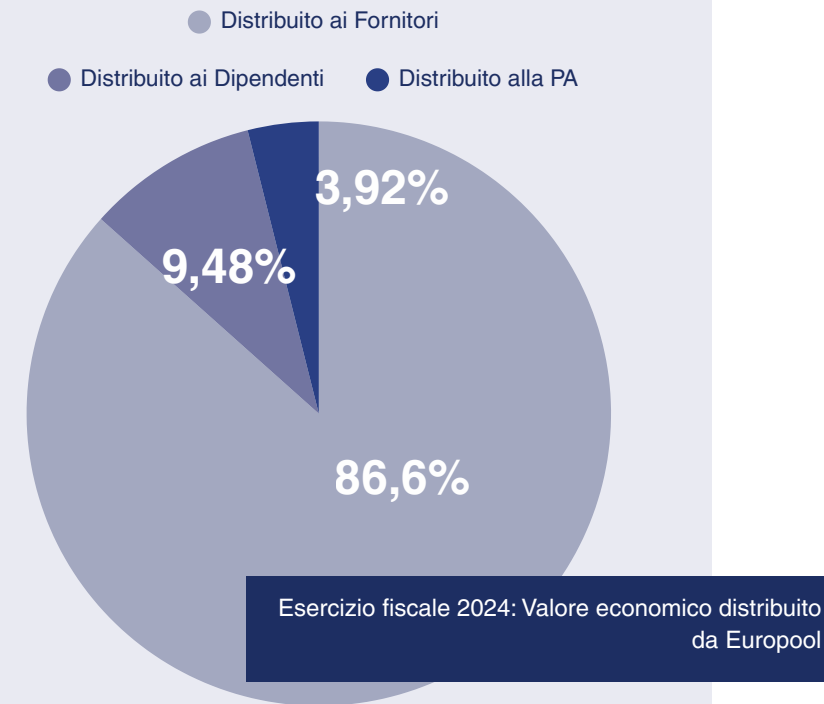
2.1 PERFORMANCE ECONOMICA E VALORE DISTRIBUITO

Nel corso del 2024, Europool ha continuato a generare valore economico attraverso le proprie attività core, impegnandosi a redistribuirlo in modo responsabile tra i principali stakeholder. Questo indicatore riflette il contributo dell'azienda allo **sviluppo economico dei territori** in cui opera e al benessere lungo la propria catena del valore.

La rendicontazione del valore economico generato e distribuito è un elemento centrale della nostra strategia di sostenibilità: non solo misura la performance economica, ma dimostra anche la capacità di Europool di produrre effetti positivi e duraturi per tutti i portatori di interesse.

Nel 2024, i ricavi derivanti dalla gestione caratteristica hanno

raggiunto i **57.728.920** euro. Di questi, il **90,8%**, pari a 52.456.462 euro è stato destinato alla creazione di **valore condiviso**, così suddiviso:



Questi risultati confermano l'impegno di Europool nel coniugare solidità economica e responsabilità sociale, contribuendo alla crescita sostenibile del contesto in cui opera.

2.2 ETICITÀ NEL BUSINESS E COMPLIANCE

Europool svolge la propria attività nel pieno **rispetto del principio di legalità**, adempiendo a tutte le norme di legge e regolamenti applicabili a livello nazionale e internazionale. L'azienda si impegna a operare in modo etico, orientando comportamenti e decisioni su valori quali **onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della dignità individuale**. Tali valori guidano la costruzione di relazioni fondate sulla fiducia con clienti, fornitori, dipendenti e stakeholder, contribuendo a un ambiente di lavoro responsabile e sostenibile.

Per rendere espliciti i propri valori e principi etici, **Europool si è dotata di un Codice Etico** che stabilisce standard di comportamento da osservare in ogni attività aziendale. Il Codice è vincolante per

Amministratori, direttori, dirigenti, dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo e fornitori, e si ispira alle principali normative e linee guida in materia di responsabilità sociale, tutela dei diritti umani, lavoro dignitoso e protezione ambientale.

Tra i riferimenti fondamentali vi sono:

- la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** e le **Convenzioni internazionali** in materia di diritti civili, politici, economici, sociali e culturali;
- le **Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** e la **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro**;
- le **Convenzioni delle Nazioni Unite** contro ogni forma di discriminazione, comprese quelle relative ai diritti delle donne, dei

minori, delle persone con disabilità e delle minoranze;

- l'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite e i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**.

Tutte le azioni, le operazioni e i comportamenti degli appartenenti all'organizzazione devono conformarsi ai principi contenuti nel Codice Etico. A tal fine, è attivo un **sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)**, che garantisce la possibilità di comunicare in modo sicuro, riservato e, se necessario, anonimo, qualsiasi condotta non conforme. La procedura adottata è pienamente conforme al **Decreto Legislativo 24/2023** ("Decreto Whistleblowing"), che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937, e tutela i soggetti segnalanti da ogni forma di ritorsione.

Nel corso del 2024 non sono state registrate segnalazioni whistleblowing. Complessivamente, nel triennio 2022–2024, si

evidenziano i seguenti dati:

- **numero di episodi di corruzione registrati: 0;**
- **numero di comportamenti anticoncorrenziali o violazioni delle normative antitrust: 0;**
- **numero di reati di tipo ambientale: 0;**
- **numero di segnalazioni Whistleblowing nel 2024: 0.**

A conferma dell'impegno aziendale nel promuovere una cultura della legalità e della trasparenza, nel triennio 2022-2024 sono state erogate **76 ore di formazione specifica in materia di whistleblowing e compliance**.

Inoltre, nel 2024, 76 dipendenti, pari all' **80% del personale** in forza al momento della formazione, hanno ricevuto una formazione specifica in materia di compliance.

Europool continuerà a rafforzare il proprio sistema di governance etica, **aggiornando periodicamente il**

Codice Etico, promuovendo la formazione interna e monitorando l'efficacia dei presidi di controllo, con

l'obiettivo di prevenire ogni forma di illecito e contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile.



2.3 QUALITÀ DEL SERVIZIO E INNOVAZIONE

La **qualità di prodotti e servizi** rappresenta un pilastro dell'identità aziendale di Europool e una condizione indispensabile per garantire la soddisfazione dei clienti, la solidità delle relazioni commerciali e una crescita aziendale equilibrata. In linea con i propri valori, Europool si impegna a **monitorare, migliorare e innovare costantemente processi produttivi e organizzativi**, offrendo soluzioni tempestive, affidabili e ad alto valore aggiunto.

Tutte le persone coinvolte nei processi aziendali sono consapevoli del proprio ruolo strategico nella gestione della qualità. L'azienda promuove attivamente la **partecipazione e la condivisione delle informazioni** tramite bacheche interne, momenti di confronto tra i team e il coinvolgimento dei responsabili.



La qualità del servizio Europool si articola attraverso i seguenti elementi distintivi:

- **centralità del cliente:** attenzione costante a bisogni e aspettative, attraverso un dialogo continuo e servizi personalizzati;
- **innovazione organizzativa:** soluzioni interne volte a migliorare efficienza e reattività, rafforzando la fidelizzazione del cliente;
- **garanzia della qualità:** processi strutturati e controlli interni orientati al miglioramento continuo;
- **crescita strategica:** espansione geografica, sviluppo delle competenze e investimenti in strutture e tecnologie;
- **chiarezza organizzativa:** ruoli, risorse e responsabilità ben definiti per promuovere efficienza e autonomia;
- **ruolo consulenziale:** supporto tecnico e operativo al cliente, oltre la fornitura del prodotto o

servizio;

- **controllo dei costi e KPI:** monitoraggio regolare delle performance per garantire alti standard qualitativi;
- **assistenza post-vendita:** supporto costante volto a migliorare le performance e la soddisfazione del cliente.

Europool prosegue nel valorizzare le sinergie tra qualità, innovazione e responsabilità, per rispondere in modo proattivo alle sfide di un mercato in evoluzione, in linea con i principi GRI e gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

2.4 PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO

I fornitori rappresentano per Europool uno stakeholder strategico e imprescindibile, poiché la **qualità**, la **sicurezza** e l'**affidabilità** delle materie prime, dei materiali e dei servizi da essi forniti incidono in modo diretto e significativo sulla qualità complessiva dei prodotti e delle soluzioni che l'azienda offre ai propri clienti. La **gestione della catena di fornitura** è quindi un aspetto centrale nella strategia aziendale, non solo per garantire continuità operativa ed efficienza, ma anche per promuovere comportamenti responsabili lungo tutta la filiera.

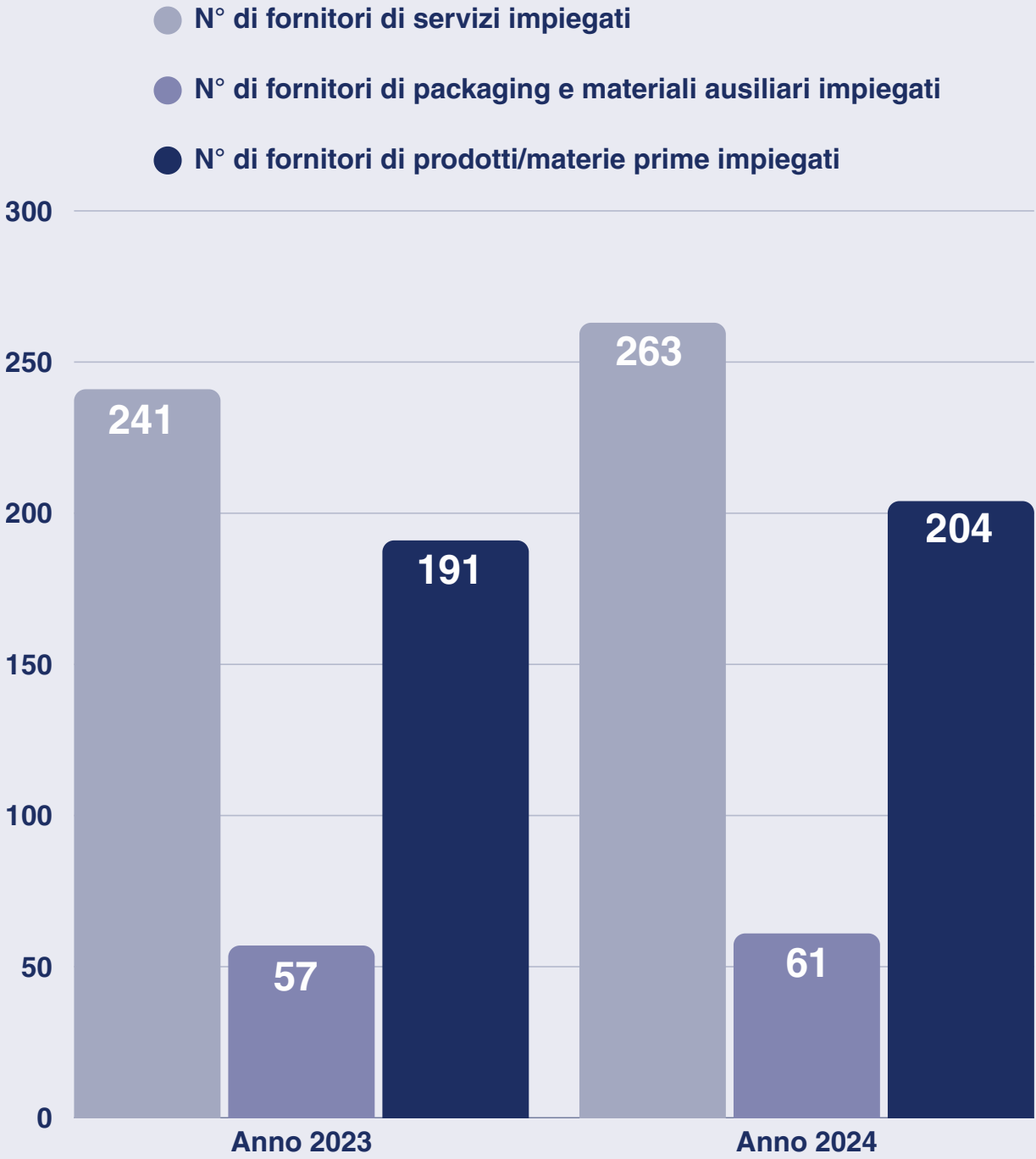
Per questo motivo, Europool si impegna a costruire con i propri fornitori relazioni commerciali **solide**, **trasparenti** e orientate al **lungo periodo**, fondate su principi di correttezza, integrità, professionalità, legalità e imparzialità. L'obiettivo è

sviluppare partnership basate sulla fiducia reciproca e sulla condivisione di valori comuni, anche in un'ottica di miglioramento continuo, innovazione e sostenibilità.

I principali fornitori di Europool si suddividono nelle seguenti categorie:

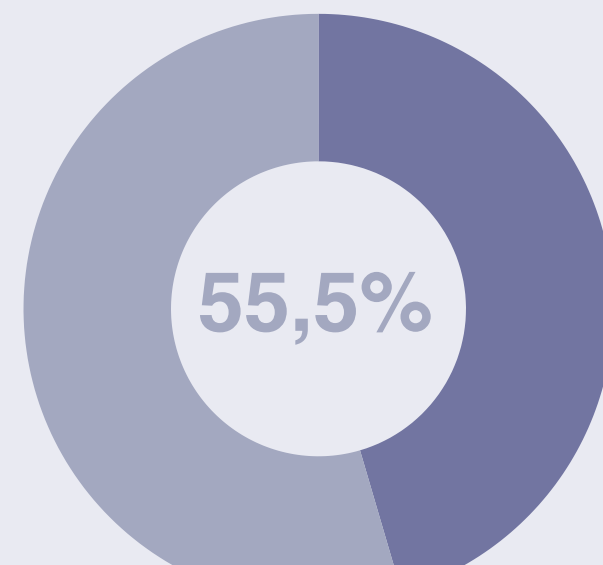
-  **Fornitori di prodotti e materie prime**
-  **Fornitori di servizi**
-  **Fornitori di packaging e materiali ausiliari**

Nel grafico seguente sono riportati i dati relativi al numero di fornitori attivi nel corso dell'anno 2024, suddivisi per tipologia:



In linea con i principi di **equità** e **responsabilità** che guidano le nostre attività, garantiamo ai fornitori **modalità di pagamento puntuali**, nel rispetto degli accordi contrattuali. Nelle trattative economiche, Europool adotta un **approccio improntato alla proporzionalità e alla reciproca corrispettività delle prestazioni**, evitando condizioni contrattuali ingiustificatamente gravose. L'obiettivo è quello di costruire **relazioni di fiducia, durature e reciprocamente vantaggiose**, valorizzando la continuità e l'affidabilità, sia sotto il profilo qualitativo sia sotto quello economico.

Con riferimento al **biennio 2023-2024**, la percentuale di **fornitori continuativi**, ovvero quei fornitori che hanno stipulato almeno un contratto di fornitura con Europool in ciascuno dei due anni presi in considerazione, si attesta al **55,5%**, corrispondendo complessivamente a un totale di ben **352 fornitori** stabili e pienamente consolidati.



352 Fornitori Continuativi biennio 2023-2024

*Si intendono continuativi i fornitori (considerando l'intero parco fornitori: prodotti, materiali, servizi ecc.) che hanno stipulato almeno un contratto di fornitura con Europool in ciascuno dei due anni presi in considerazione (biennio 2023-2024).

Europool conferma anche per il 2024 la propria preferenza per **fornitori locali**, definiti come quelli con sede operativa in Emilia-Romagna o in regioni confinanti. Tale scelta risponde alla volontà di valorizzare una **filiera corta**, contribuire allo **sviluppo locale** e **contenere l'impatto ambientale** legato alla

logistica e al trasporto.

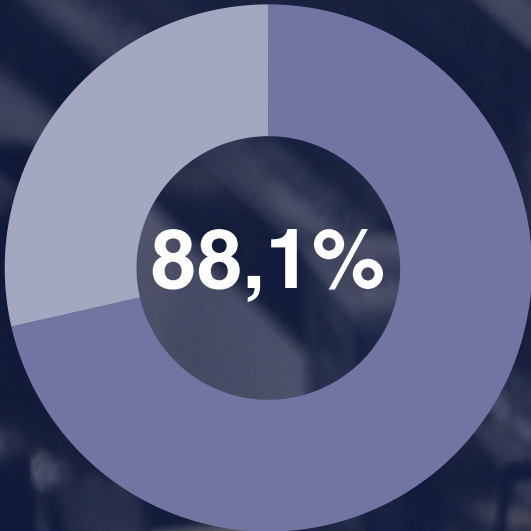
Nel 2024, i **fornitori locali** impiegati sono stati **464**, mentre la **quota di spesa** destinata a tali fornitori si attesta al **79,8%** del valore economico totale degli acquisti.

La lieve flessione registrata nel 2024 nella quota di spesa verso fornitori locali rispetto all'anno precedente (79,8% vs. 86,8%) non modifica la strategia di fondo adottata da Europool, che continua a privilegiare **relazioni con partner del territorio**. La significativa incidenza dei fornitori locali sul totale, costantemente **superiore all'87%** negli ultimi anni, conferma la solidità di questo orientamento.

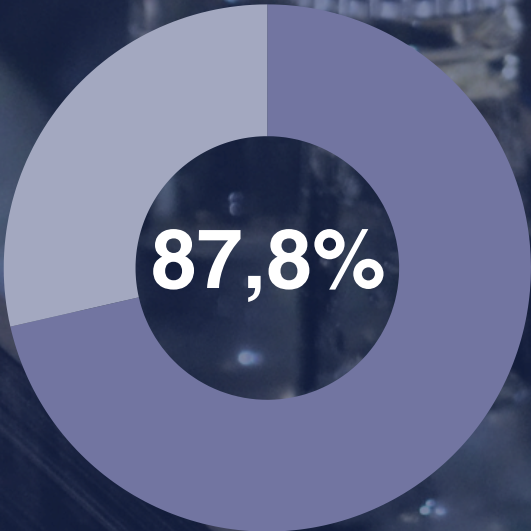


FORNITORI LOCALI 2023-2024

2023

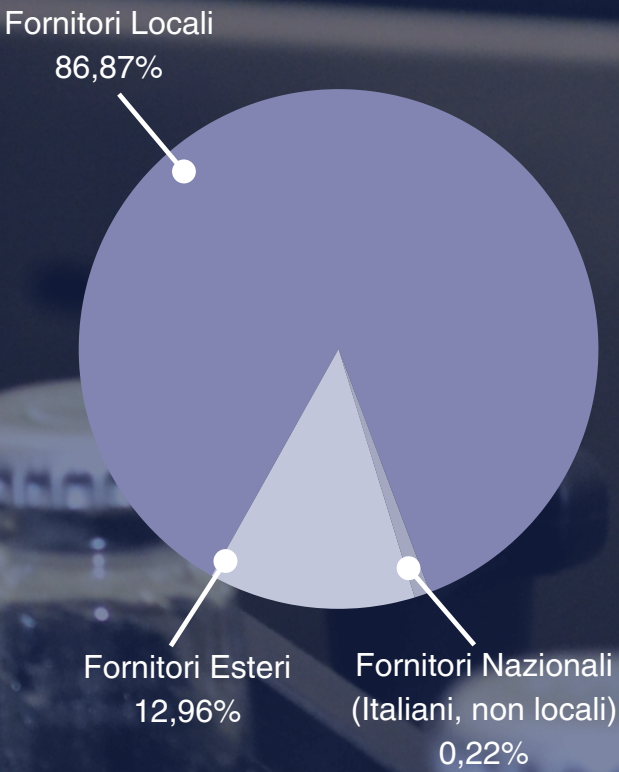


2024

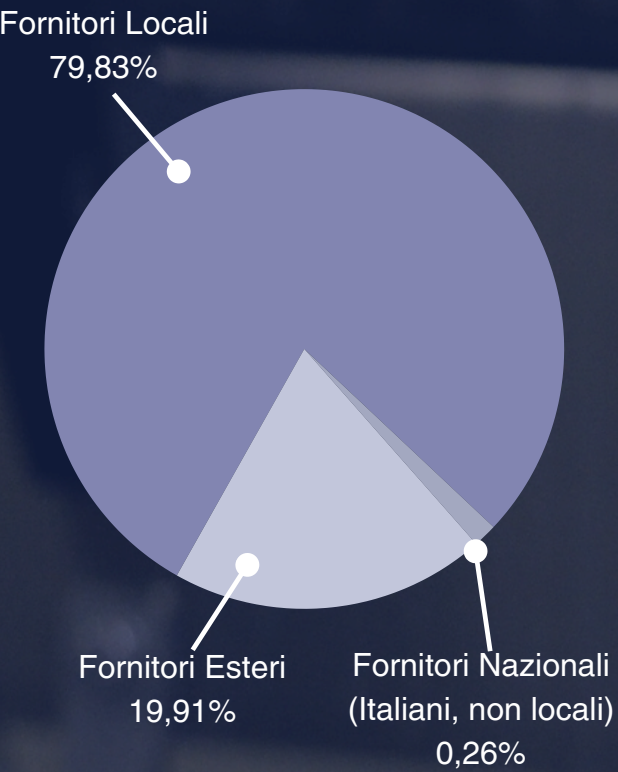


PROPORZIONE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI E NON LOCALI

2023



2024



*Si intendono locali i fornitori ubicati (sede operativa) in Regione Emilia-Romagna e Regioni ad essa confinanti.
Per i calcoli è stato considerato l'intero parco fornitori: di prodotti, materiali, servizi ecc.

*Calcolata sulla spesa totale per acquisti effettuata da Europool nell'anno di riferimento (2024)
*Si intendono locali i fornitori ubicati (sede operativa) in Regione Emilia-Romagna e Regioni ad essa confinanti. Per i calcoli è stato considerato l'intero parco fornitori: di prodotti, materiali, servizi ecc.

Cap. 3

LE PERSONE DI EUROPOOL

3.1 FORMAZIONE E BENESSERE DEL CAPITALE
UMANO

3.2 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI
LAVORO

3.3 PARITÀ DI GENERE

3.4 COINVOLGIMENTO E SUPPORTO ALLE
COMUNITÀ LOCALI



3.1 FORMAZIONE E BENESSERE DEL CAPITALE UMANO

La **formazione continua** rappresenta anche nel 2024 uno dei pilastri fondamentali della strategia di crescita e sviluppo di Europool. Investire sulle persone significa investire nel futuro dell'azienda: per questo motivo, promuovere il **potenziamento delle competenze**, sia trasversali (soft skills) che tecnico-specialistiche, è una priorità che accompagna la nostra quotidianità organizzativa.

In un contesto lavorativo in costante trasformazione, la formazione diventa uno strumento essenziale per affrontare il cambiamento, aumentare l'efficienza operativa e favorire l'innovazione. Europool riconosce nei propri collaboratori una risorsa chiave e considera la valorizzazione del capitale umano parte integrante della propria visione di sostenibilità.

Il programma di formazione annuale

consente di pianificare in modo mirato l'**acquisizione di competenze**, allineandole agli obiettivi strategici e alle esigenze operative, con un'attenzione costante all'equità e all'accessibilità delle opportunità formative.

Nel corso del 2024, Europool ha erogato **1310,5 ore** complessive di formazione ai propri dipendenti, pari a **15,4 ore pro-capite**. L'**82,3%** della popolazione aziendale ha partecipato ad almeno un'attività formativa. Il **personale femminile**, che rappresenta il 21,2% dell'organico, ha usufruito di **368,5 ore** di formazione, per una media di **20,5 ore pro-capite**.

Le principali **aree tematiche** affrontate durante l'anno hanno incluso: **salute e sicurezza** sul lavoro, aggiornamento **tecnico** e **normativo**, sviluppo delle competenze **digitali** e **informatiche**, formazione **linguistica**, formazione in materia di **sostenibilità**.



1310,5 ORE DI FORMAZIONE



20,47 ORE PRO-CAPITE DI
FORMAZIONE EROGATE AL
PERSONALE FEMMINILE

82,3%

DEI DIPENDENTI HA
USUFRUITO DI FORMAZIONE



128 ORE DI FORMAZIONE
EROGATE IN MATERIA
"GREEN"



Accanto alla tutela della salute e della sicurezza delle persone, Europool continua a porre una forte attenzione al **benessere complessivo** dei propri dipendenti. Il **welfare aziendale** si conferma un elemento centrale nella strategia di gestione del capitale umano, contribuendo al miglioramento del clima interno e alla fidelizzazione dei talenti.

Anche nel corso del 2024, la conciliazione tra vita professionale e personale ha rappresentato un tema prioritario per l'organizzazione. Ove compatibile con le esigenze operative, Europool ha mantenuto attivi strumenti di **flessibilità lavorativa** volti a garantire un equilibrio sostenibile tra responsabilità lavorative e bisogni individuali. Al 31/12/2024, il **66%** dei dipendenti beneficia della **flessibilità oraria** in entrata e uscita, mentre il **68%** è titolare di un contratto che prevede lo **smart working**.

La promozione di sani stili di vita

resta un pilastro delle iniziative a sostegno del benessere dei dipendenti. Europool continua a supportare i propri collaboratori con accesso agevolato ad attività sportive, tramite **convenzioni** con



centri fitness di Fidenza, San Secondo e Zibello, e corsi gratuiti di **Yoga**, tenuti direttamente in azienda. Europool ha confermato l'iniziativa in occasione della Giornata Internazionale della Donna, organizzando un **check-up senologico** annuale a tutte le dipendenti (vedi focus alle pagine

56-57). Nel 2024 è stato mantenuto l'impegno nell'offrire un sistema di welfare diffuso e inclusivo. Di seguito, i principali dati che fotografano le iniziative a supporto del benessere aziendale:

INIZIATIVE DI WELFARE	ANNO 2023	ANNO 2024
% di dipendenti che hanno usufruito di bonus / premi di produzione per raggiungimento obiettivi	79%	76%
% di dipendenti che hanno flessibilità oraria in entrata e uscita	69%	66%
% di dipendenti che hanno contratti che prevedono lo smart working	66%	68%
% di dipendenti che hanno usufruito di buoni pasto	98%	99%
% di dipendenti che hanno accesso a convenzioni e sconti per lo svolgimento di attività sportive	100%	100%
% di dipendenti donne che hanno accesso annualmente a check up senologici organizzati dall'azienda	100%	100%
% di dipendenti che hanno accesso ad un corso di Yoga gratuito in orario extralavorativo che si svolge in azienda	100%	100%

LENTE SU...

SPORT E SPIRITO AZIENDALE

In Europool crediamo che il benessere delle persone e la qualità delle relazioni interne siano elementi fondamentali per costruire un'organizzazione solida, inclusiva e orientata a un progresso responsabile. In quest'ottica, ogni anno promuoviamo **due edizioni degli Europool Games**, una estiva e una invernale, **eventi aziendali** che coinvolgono tutti i dipendenti e che rappresentano momenti significativi di aggregazione, partecipazione e condivisione.

L'**edizione estiva** degli Europool Games si concentra su **discipline sportive all'aperto**, in particolare tornei di **beach volley** e **padel**, in cui le squadre, composte da dipendenti provenienti da diversi reparti e livelli aziendali, si sfidano in un clima di sana competizione e divertimento. Nel 2024 hanno partecipato **49**

dipendenti, coinvolgendo **15 reparti** aziendali.

L'**edizione invernale**, invece, propone attività ricreative indoor, come tornei di **bowling** e gare sui **kart**, che offrono occasioni altrettanto stimolanti per rafforzare i legami tra colleghi, favorendo momenti di



Europool Games invernali: Bowling!



Europool Games estivi: Beach Volley e Padel!

leggerezza e spontaneità. Nel torneo di bowling hanno partecipato **36 dipendenti**, provenienti da **14 reparti**.

In Europool crediamo fortemente nel valore del lavoro di squadra. Gli Europool Games sono un'occasione per superare le gerarchie aziendali e conoscere meglio i propri colleghi, specialmente quelli con cui si interagisce meno frequentemente.

Questi giochi nascono dalla volontà di promuovere una cultura aziendale inclusiva, basata sul **rispetto**

reciproco, sulla collaborazione e sulla **fiducia**, e aumentano concretamente il senso di appartenenza all'organizzazione dei nostri collaboratori.

Siamo convinti che una squadra unita e motivata rappresenti la chiave per affrontare con successo le sfide del mercato. Eventi come gli Europool Games non solo contribuiscono a migliorare il clima aziendale, ma generano un **impatto positivo** anche sul servizio che offriamo ai nostri clienti, rafforzando la qualità complessiva del nostro operato.

3.2 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta per Europool un impegno prioritario e un pilastro fondamentale della propria strategia di sostenibilità. Garantire un **ambiente di lavoro sicuro, sano e rispettoso** delle persone significa non solo adempiere agli obblighi di legge, ma anche affermare una **visione aziendale che mette al centro la dignità, la protezione e il benessere dei propri collaboratori**.

Nel corso del 2024, Europool ha continuato ad investire risorse, competenze e attenzione per consolidare una **cultura della sicurezza diffusa, partecipata e consapevole**. La prevenzione, infatti, non è considerata come una semplice misura tecnica, ma come un valore condiviso, che coinvolge ogni livello dell'organizzazione.



In quest'ottica, la **gestione del rischio** è stata affrontata in modo integrato e sistemico, attraverso l'adozione di **procedure aggiornate**, il **monitoraggio** costante delle condizioni di lavoro e l'attuazione di **interventi mirati** a prevenire l'insorgenza di incidenti, infortuni o malattie professionali. Ogni azione introdotta ha l'obiettivo di ridurre le situazioni di pericolo, rafforzando al contempo la consapevolezza collettiva sul ruolo attivo che ciascuno può e deve avere nella salvaguardia della propria sicurezza e di quella altrui.

Tra gli strumenti principali utilizzati, continua ad assumere un ruolo centrale il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, redatto ai sensi del **D.Lgs. 81/2008**. Il documento viene aggiornato con regolarità o ogni volta che si verificano cambiamenti organizzativi, tecnologici o strutturali in grado di modificare il profilo di rischio aziendale. Europool si avvale di

figure chiave del sistema di prevenzione, tra cui il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, figura esterna specializzata, il **medico competente** per la sorveglianza sanitaria e il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, che assicura il dialogo costante tra direzione e lavoratori.

A supporto di questo sistema, Europool valorizza in modo particolare il ruolo dei **preposti**, adeguatamente formati e responsabilizzati, e investe nella formazione continua di tutti i lavoratori come leva strategica per sviluppare conoscenze, competenze e comportamenti orientati alla prevenzione.

Nel corso del **2024** sono state erogate **315** ore di formazione sui temi della salute e sicurezza, per una media di **3,7 ore pro capite**. I corsi, progettati in funzione delle esigenze operative e dei ruoli aziendali, hanno

trattato un ampio spettro di argomenti, tra cui il primo soccorso e l'utilizzo del defibrillatore semiautomatico (DAE), l'uso sicuro del carroponte e dei carrelli elevatori, la prevenzione e la lotta antincendio, le procedure per i lavori in quota, oltre a corsi specifici rivolti ai preposti, volti a rafforzarne il ruolo nella gestione della sicurezza operativa. Al termine di ciascun corso è stato rilasciato un attestato formativo, a garanzia dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi didattici previsti.

I risultati conseguiti nel 2024 confermano l'efficacia delle azioni intraprese: è stato registrato **un solo caso di infortunio sul lavoro**, di lieve entità, che ha comportato un indice di gravità pari a 0,01, calcolato su un totale complessivo di 146.054,1 ore lavorate. Sebbene si tratti di un evento isolato, esso è stato oggetto di attenta analisi da parte della struttura aziendale preposta, al fine di comprendere le cause e individuare eventuali misure correttive o di



miglioramento da implementare. Questa impostazione riflette la nostra volontà di non sottovalutare alcun segnale di criticità, nella logica di apprendimento continuo che guida il nostro sistema di prevenzione.

Il nostro obiettivo resta quello di rafforzare nel tempo un approccio partecipativo alla sicurezza, basato su **conoscenza, collaborazione e responsabilità condivisa**.

Per Europool, la sicurezza non è mai un traguardo raggiunto, ma un processo continuo da migliorare giorno dopo giorno con impegno, attenzione e responsabilità.



INFORTUNI SUL LAVORO - TRIENNIO

STATISTICHE INFORTUNI PER ANNO E GENERE	2022			2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
N° di ore lavorate	18648	86769	105417	22266	103486	125752	26641	119413,1	146054,1
N° di infortuni sul lavoro	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Indice di frequenza*	0	2,3	1,89	0	0	0	0	1,67	1,37
N° giorni di lavoro persi per infortunio	0	13	13	0	0	0	0	1	1
Indice di gravità**	0	0,14	0,12	0	0	0	0	0,01	0,01
N° di infortuni mortali	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* Formula indice di frequenza: (n° totale infortuni/n° di ore lavorate) x 200.000
** Formula indice di gravità: (n° giorni di lavoro persi per infortunio/n° ore lavorate) x 1.000

3.3 PARITÀ DI GENERE

Europool considera la **diversità individuale** un elemento fondamentale per la crescita dell’organizzazione, e continua a promuovere un ambiente di lavoro aperto, equo e inclusivo. L’esperienza, le competenze e le caratteristiche personali di ciascun dipendente vengono riconosciute e valorizzate come risorse essenziali per lo sviluppo aziendale. Favoriamo una cultura interna basata sul **rispetto**, sulla **collaborazione** e sulla **partecipazione attiva**, incoraggiando ogni persona a esprimersi con libertà e a realizzare le proprie potenzialità.

Nel rispetto dei principi di equità e non discriminazione, durante il processo di selezione e gestione del personale adottiamo **criteri imparziali** che garantiscono pari opportunità a prescindere da genere, età, provenienza, credo religioso o altra condizione personale. Europool

riconosce inoltre il diritto di ogni lavoratore ad aderire liberamente a **organizzazioni sindacali**, tutelando la libertà di associazione e il confronto senza interferenze o conseguenze discriminatorie.

Al 31 dicembre 2024 l’organico di Europool è composto da **85** dipendenti, di cui **18 donne** (21,2%) e **67 uomini** (78,8%). La forza lavoro è interamente coperta da contrattazione collettiva, con l’applicazione del CCNL Metalmeccanico Industria.

La composizione del **Consiglio di Amministrazione** resta invariata rispetto all’anno precedente, con tre membri totali: due uomini e una donna (33,3%). Anche sotto il profilo societario si conferma una significativa presenza femminile: il 50% dei soci è costituito da donne, che detengono complessivamente il 14% delle quote societarie.

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI, SUDDIVISI PER FASCIA DI ETÀ E DI SESSO				
QUADRI		Età < 30 anni	30 anni < età < 50 anni	Età > 50 anni
Anno 2024	Donne	-	-	-
	Uomini	-	2	4
Anno 2023	Donne	-	-	-
	Uomini	-	2	3
Anno 2022	Donne	-	-	-
	Uomini	-	2	4
IMPIEGATI		Età < 30 anni	30 anni < età < 50 anni	Età > 50 anni
Anno 2024	Donne	3	10	5
	Uomini	6	22	9
Anno 2023	Donne	1	11	3
	Uomini	7	24	5
Anno 2022	Donne	1	10	2
	Uomini	4	18	5
OPERAI		Età < 30 anni	30 anni < età < 50 anni	Età > 50 anni
Anno 2024	Donne	-	-	-
	Uomini	6	13	5
Anno 2023	Donne	-	-	-
	Uomini	5	9	8
Anno 2022	Donne	-	-	-
	Uomini	6	8	5

Relativamente alla tipologia contrattuale, il **95,3%** dei dipendenti (81 su 85) è assunto con **contratto a tempo indeterminato**, mentre il **4,7%** ha un **contratto a termine**. Il lavoro a **tempo pieno** coinvolge il **92,9%** del personale, mentre il restante **7,1%** (6 dipendenti) è impiegato **part-time**. Tra le donne, il 27,7% ha un contratto part-time, scelta che favorisce l'equilibrio tra vita professionale e personale.

Europool promuove attivamente la parità di genere anche nell'accesso alle opportunità di **crescita interna** e allo **sviluppo professionale**. Nel triennio **2022–2024** sono state effettuate complessivamente **23 promozioni**, di cui il 17,4% ha coinvolto personale femminile e l'82,6% personale maschile. Questa distribuzione risulta coerente con la presenza delle donne all'interno dell'azienda, che nel periodo considerato è stata mediamente inferiore al 22% rispetto al totale della forza lavoro.



Europool continua a riservare particolare attenzione al tema dell'equità retributiva, considerandolo un elemento centrale nella promozione delle pari opportunità. L'azienda effettua regolarmente **analisi sulle proprie politiche retributive**, con l'obiettivo di assicurare che i livelli salariali siano equi, trasparenti e commisurati alle competenze, all'esperienza e alle responsabilità individuali, indipendentemente dal genere.

Anche nel 2024 è stato condotto un **monitoraggio sul rapporto tra la retribuzione** media delle donne e quella degli uomini all'interno della **categoria degli impiegati**, unica area aziendale in cui è presente una componente femminile significativa. Il rapporto è espresso secondo l'indice: "retribuzione media uomini = 100; retribuzione media donne = X".

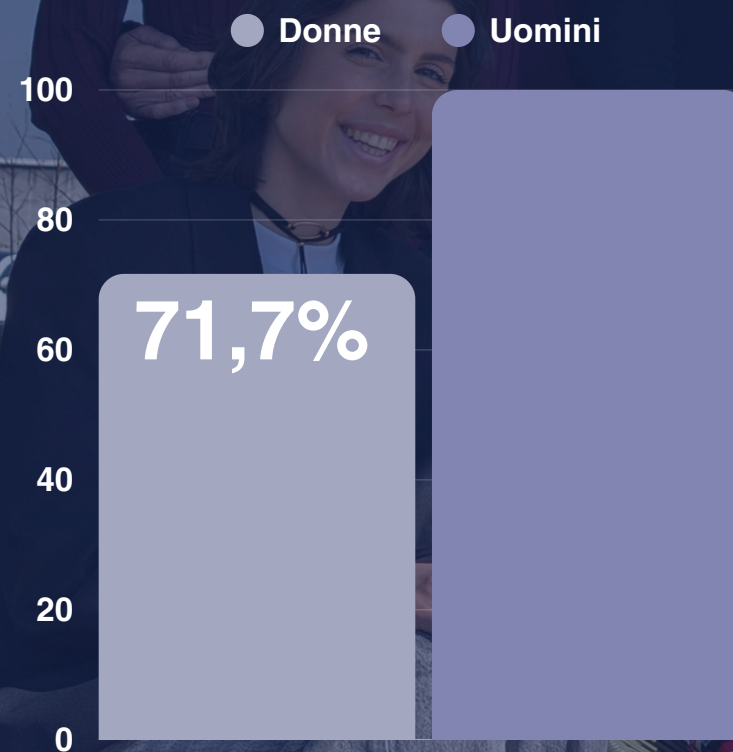
I grafici nelle pagine seguenti illustrano l'andamento del rapporto retributivo tra donne e uomini nel

triennio 2022–2024. Per la categoria degli impiegati, il valore è passato dal 71,7% nel 2022 al 74,9% nel 2023, fino ad attestarsi all'**87,7%** nel **2024**. Questa progressione positiva indica un miglioramento costante nella direzione dell'equità salariale, frutto del monitoraggio e delle politiche attive messe in atto dall'azienda. Per quanto riguarda la categoria operai, i valori si confermano nulli in tutti e tre gli anni, in quanto non è attualmente presente personale femminile in questa area.

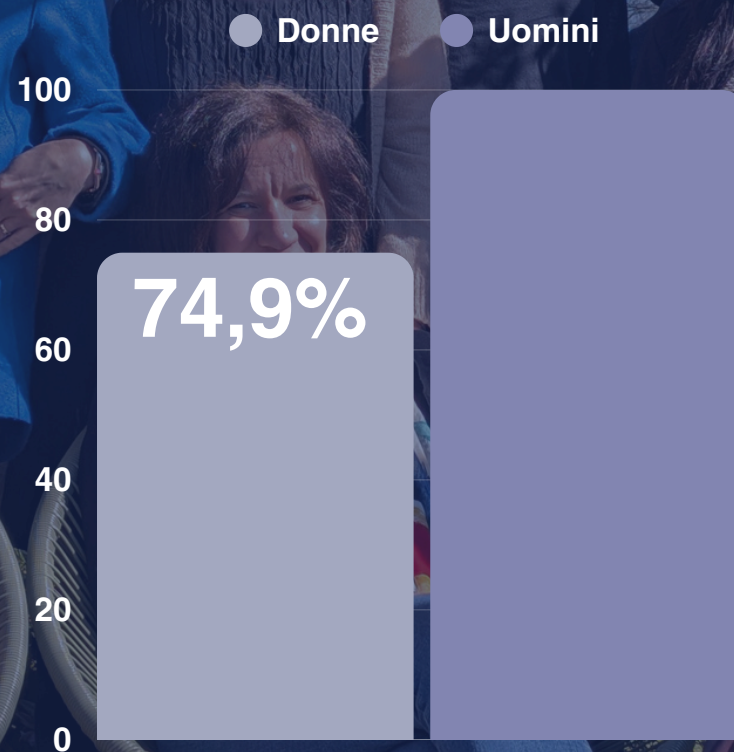
I risultati retributivi, pur influenzati da variabili quali ruolo, livello di responsabilità e anzianità, evidenziano l'impegno di Europool nel garantire un sistema retributivo basato su criteri **oggettivi e privi di discriminazioni**. In linea con una strategia di evoluzione continua l'azienda intende rafforzare le azioni volte a prevenire qualsiasi forma di disparità.

RAPPORTO RETRIBUZIONE DONNE/UOMINI - FTE [%]

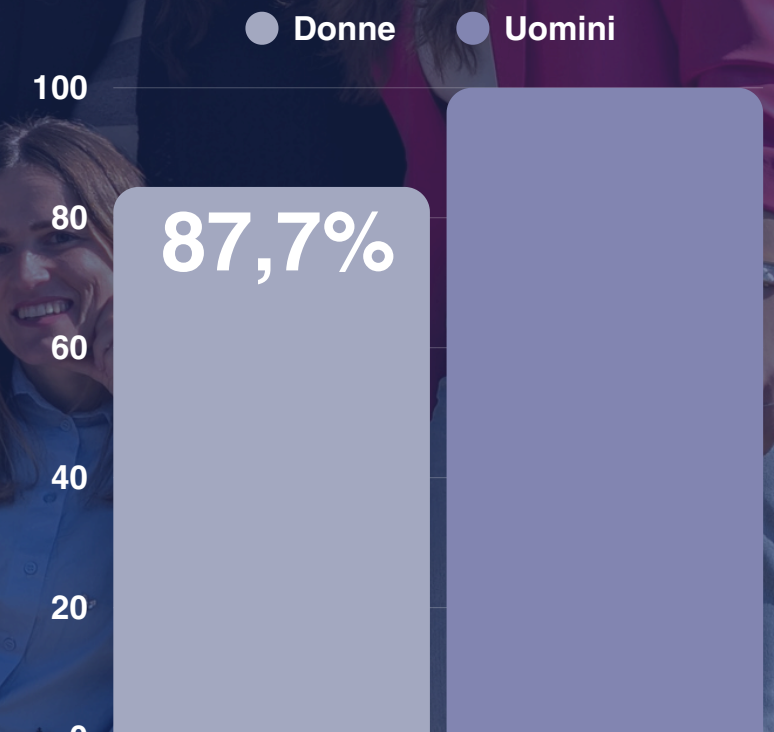
2022



2023



2024



*Il rapporto fra la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti. Per il calcolo dei dati è stata utilizzata la seguente equazione “retribuzione uomini: 100 = retribuzione donne: X”.
I dati sono calcolati sulla base dei dipendenti espressi in Full Time Equivalent (FTE) al fine di una più accurata e puntuale rappresentazione dei valori medi delle retribuzioni in relazione al genere all’inquadramento professionale.

3.4 COINVOLGIMENTO E SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI

Nel 2024, Europool ha continuato a rafforzare il proprio legame con il territorio e le comunità in cui opera, confermando un impegno concreto a favore dello sviluppo sociale, culturale e umano. L'azienda promuove da tempo iniziative che riflettono i propri valori fondanti, riconoscendo l'importanza di contribuire positivamente al benessere collettivo.

Il **sostegno alla comunità locale** si traduce in azioni tangibili, attraverso la **collaborazione** con enti, associazioni e realtà del territorio che operano nei campi dello sport, della cultura, dell'inclusione sociale e della solidarietà. Europool interviene sia attraverso **donazioni** e **sponsorizzazioni**, sia valutando con attenzione proposte progettuali provenienti da organizzazioni che condividono finalità affini ai principi aziendali.

Nel corso del 2024, l'azienda ha sostenuto diverse iniziative a beneficio del territorio. Tra le principali si segnalano:

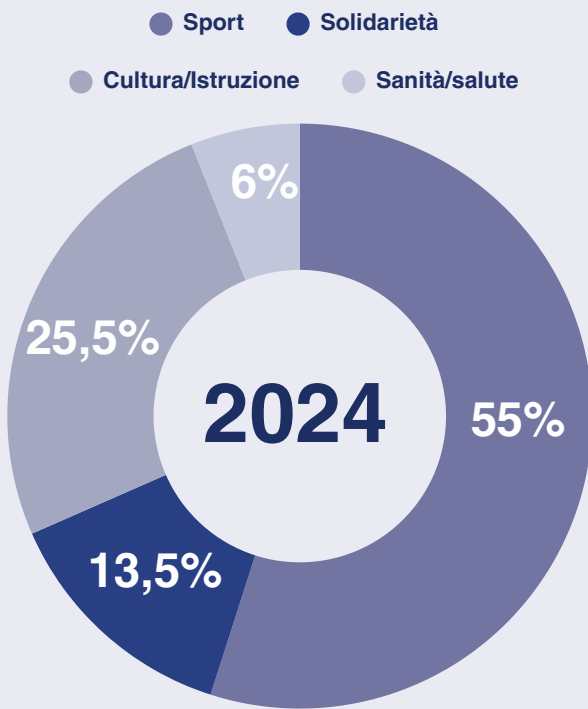
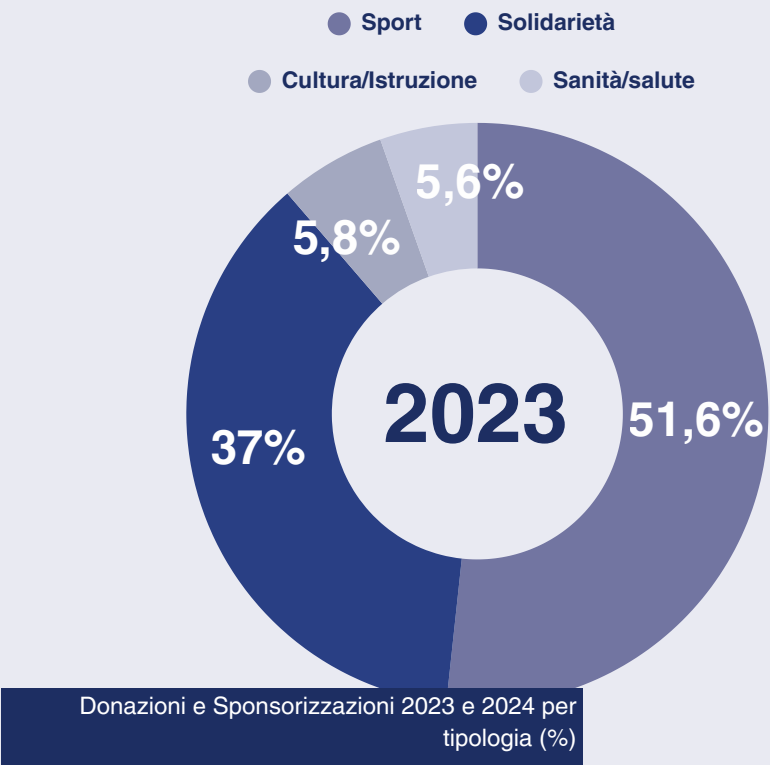
- **sponsorizzazione del progetto promosso da Progetti del Cuore Società Benefit S.r.l.**, finalizzato alla realizzazione di un nuovo mezzo di trasporto sociale gratuito a beneficio dei cittadini di Fidenza, in particolare persone anziane e diversamente abili;
- **donazione di materiale elettrico agli istituti FormaFuturo e IPSIA “Primo Levi” Parma**, con l'obiettivo di sostenere concretamente la formazione tecnica e professionale di studenti e studentesse, favorendo l'apprendimento pratico e il collegamento tra scuola e mondo del lavoro;
- sostegno a favore di associazioni

orientate all'**inclusione**, alla **salute** e alla **solidarietà**, tra cui: Associazione per l'Aiuto ai Giovani con Diabete di Parma, Associazione Fa.Ce Onlus di Parma, Associazione Noi per Loro, Nucleo Cinofilo da Soccorso Fidenza;

- sponsorizzazione della “**Gran Fiera di Borgo San Donnino**” e

“**Borgofood**”, organizzati dal Comune di Fidenza in occasione della festività del patrono;

- sponsorizzazione dell'**evento ciclistico “Prosecco Cycling”**, promossa da PROSECCO CYCLING S.S.D. A R.L., con l'obiettivo di valorizzare lo sport e il territorio delle colline del Prosecco.



LENTE SU... SALUTE AL FEMMINILE

Nel quadro delle iniziative a sostegno della salute e del benessere dei propri collaboratori, Europool rinnova ogni anno il proprio impegno concreto verso la **prevenzione oncologica**, offrendo alle proprie dipendenti la possibilità di convertire una parte del proprio welfare, impiegandolo per un check-up senologico preventivo presso l'ambulatorio dell'**ANDOS – Associazione Nazionale Donne Operate al Seno** di Fidenza.

Nel 2024, Europool ha dato la possibilità a **tutte le donne** del proprio organico di partecipare all'iniziativa: le visite sono state svolte a maggio 2024 e hanno aderito **11 dipendenti** su 17, pari al **64,7%** del totale delle donne assunte al momento dell'iniziativa.

Questa attività è possibile grazie a una **donazione annuale** che

Europool destina all'associazione, a sostegno concreto delle sue attività di volontariato svolto sul territorio.

L'ANDOS, fondata a Trieste nel 1976 da donne operate per carcinoma mammario, è un'**organizzazione di volontariato** presente in tutta Italia con oltre 90 comitati locali. Offre



sostegno, ascolto e percorsi di riabilitazione psico-fisica alle pazienti nel periodo post-operatorio, con il supporto di medici, psicologi, fisioterapisti e infermieri.

Tra le attività promosse da ANDOS vi sono:

- iniziative di **sensibilizzazione** sulla prevenzione del tumore al seno e delle patologie oncologiche femminili;
- programmi di **formazione e aggiornamento** per operatori sanitari e volontari;

- **supporto** all'accesso agli screening e ai servizi sanitari, inclusi quelli legati alla fertilità;
- **interazione** costante con le Istituzioni per garantire parità di accesso alle cure su tutto il territorio nazionale.

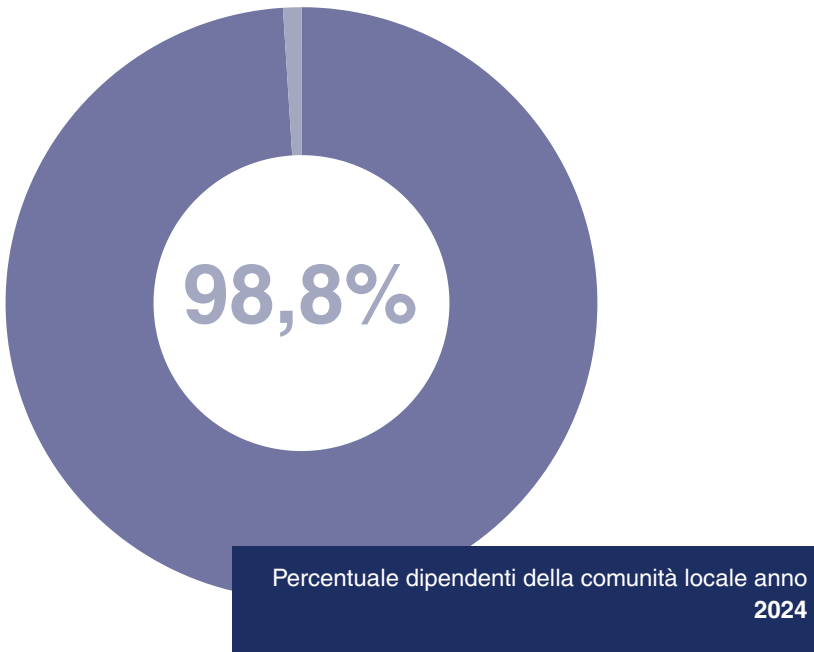
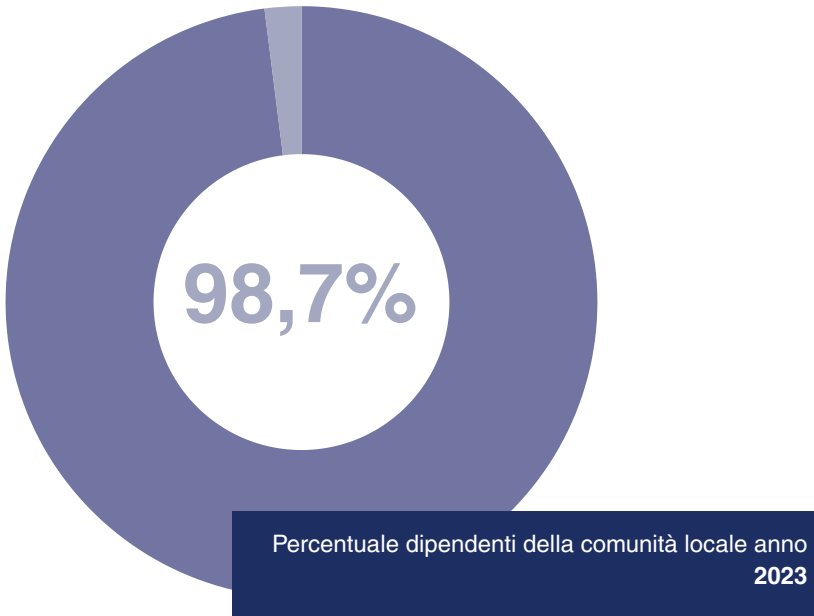
L'iniziativa di Europool è un gesto concreto di welfare aziendale, che promuove la **prevenzione** e il **benessere delle dipendenti**. Allo stesso tempo, contribuisce a rafforzare il rapporto tra l'impresa e la comunità, dimostrando impegno verso il benessere collettivo.

Occupazione locale

Il legame con il territorio rappresenta per Europool un elemento distintivo, che si riflette anche nella composizione del personale. Favorire l'**occupazione locale** significa contribuire attivamente alla crescita economica e sociale dell'area in cui l'azienda opera, generando valore condiviso per l'organizzazione e la comunità.

Al 31 dicembre 2024, il **98,8%** dei dipendenti di Europool proviene dalla **comunità locale**, intesa come le province di **Parma e Piacenza**. In particolare, il **52,9%** risiede nel **Comune di Fidenza**, sede operativa dell'azienda.

Questi dati confermano l'impegno costante e concreto di Europool nella **valorizzazione delle risorse del territorio**, contribuendo alla crescita professionale locale e generando un impatto positivo e duraturo sul tessuto economico-sociale in cui l'azienda è inserita.



Cap. 4

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

4.1 GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

4.2 GESTIONE DELLE RISORSE ENERGETICHE

4.3 PACKAGING E MATERIALI



4.1 GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

La tutela dell'ambiente è uno dei componenti chiave della strategia di sostenibilità di Europool. In quest'ottica, la **gestione responsabile dei rifiuti** rappresenta un ambito prioritario d'intervento, attraverso il quale l'azienda si impegna non solo a minimizzare la produzione di scarti, ma anche a valorizzarli come potenziali risorse da avviare a **processi di recupero e riciclo**.

Europool continua a investire in pratiche volte a garantire la corretta separazione, raccolta e gestione dei rifiuti, sia urbani che speciali. I rifiuti urbani sono conferiti al **servizio pubblico locale** attraverso un sistema strutturato di raccolta differenziata. I rifiuti non urbani, invece, vengono attentamente separati e successivamente affidati a **fornitori specializzati e autorizzati**,

selezionati sulla base della conformità normativa e della tracciabilità del servizio di smaltimento o recupero.

L'azienda monitora costantemente l'andamento della produzione di rifiuti, individuando eventuali scostamenti e intervenendo in ottica preventiva per garantire il continuo miglioramento delle performance ambientali. Le principali categorie di rifiuti generati riguardano **imballaggi in legno e materiali misti, nonché scarti ferrosi come ferro e acciaio**.

In base ai dati riportati nella tabella a seguire, nel 2024 Europool ha generato complessivamente **22.160 kg di rifiuti**, dei quali solo 70 kg, pari allo 0,3%, sono stati classificati come rifiuti pericolosi. La quota rimanente, pari al **99,7%**, è costituita da **rifiuti non pericolosi**. È importante sottolineare che, anche per l'anno

2024, il **100%** dei rifiuti prodotti è stato **avviato a recupero** tramite operatori qualificati, confermando l'impegno dell'azienda nel promuovere un'**economia circolare**.

Confrontando i dati con l'anno precedente, si rileva un **aumento del 2,5% nella produzione totale di rifiuti** rispetto al 2023. Tuttavia, tale incremento va letto alla luce di un **contesto di crescita** del fatturato e dei volumi produttivi, che rende ancora più significativo il miglioramento del rapporto tra rifiuti generati e ore lavorate: da **0,17 kg/ora lavorata nel 2023** a **0,15 kg/ora lavorata nel 2024**. Questo indicatore conferma l'efficacia delle azioni intraprese in termini di efficientamento dei processi produttivi e di riduzione dell'impatto ambientale per unità di output.

Europool continuerà a gestire i rifiuti in modo efficiente e responsabile, favorendone il recupero.



100%
**DEI RIFIUTI GENERATI NEL
2023 E 2024 È STATO
AVVIATO A RECUPERO DA
PARTE DI FORNITORI
SPECIALIZZATI**

RIFIUTI PRODOTTI 2023-2024

RIFIUTI PRODOTTI			Anno (Kg)		Destinazione del rifiuto (%)			
DESCRIZIONE INTERNA	CODICE CER	CLASSIFICAZIONE	2023	2024	2023		2024	
					% di recupero	% a smaltimento	% di recupero	% a smaltimento
Rifiuti plastici	070213	NON PERICOLOSO	0	0	-	-	-	-
Imballaggio in legno	150103	NON PERICOLOSO	12.760	6.900	100%	-	100%	-
Imballaggi in materiali misti	150106	NON PERICOLOSO	4.770	7.860	100%	-	100%	-
Apparecchiature fuori uso	160214	NON PERICOLOSO	0	390	-	-	100%	-
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	160216	NON PERICOLOSO	20	10	100%	-	100%	-
Ferro e acciaio	170405	NON PERICOLOSO	3.070	0	100%	-	-	-
Rifiuti non specificati	120199	NON PERICOLOSO	400	6.790	100%	-	100%	-
Imballaggi in plastica	150102	NON PERICOLOSO	560	0	100%	-	-	-
Apparecchiature di refrigerazione	160211	PERICOLOSO	30	0	100%	-	-	-
Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	130205	PERICOLOSO	0	70	-	-	100%	-
Carta e cartone	200101	NON PERICOLOSO	0	140	-	-	100%	-
Totale rifiuti generati (Kg)			21.610	22.160	100%	-	100%	-

Progetti di retrofitting/revamping

Nel corso delle proprie attività, Europool offre anche servizi di audit tecnico e di successivo **retrofitting/revamping** delle linee produttive esistenti, con l’obiettivo di individuare le aree di miglioramento degli impianti e proporre soluzioni di efficientamento e ammodernamento. Questi interventi consentono di **prolungare la vita utile degli impianti**, riducendo al minimo la produzione di rifiuti e gli impatti ambientali legati alla loro dismissione o smaltimento.

Grazie all’esperienza consolidata sul campo, Europool esegue analisi approfondite dei processi produttivi per valutarne le prestazioni, identificando inefficienze e opportunità di ottimizzazione dei costi per i propri clienti. Attraverso una valutazione metodica e strutturata, l’azienda fornisce **raccomandazioni strategiche** finalizzate a migliorare produttività, qualità e sostenibilità degli impianti.

Il servizio di retrofitting/revamping si distingue per un approccio integrato che considera tutti gli aspetti tecnici e operativi necessari a garantire la massima efficienza delle linee produttive. Europool gestisce ogni fase del progetto, offrendo un servizio **“chiavi in mano”**, focalizzato sul rinnovamento impiantistico, comprendente il calcolo dell’efficienza produttiva e l’applicazione di soluzioni su misura volte a incrementare la **performance** e la **flessibilità** delle linee.

Nel 2023 Europool ha realizzato 8 progetti di retrofitting/revamping, mentre nel **2024** l’impegno è ulteriormente cresciuto, raggiungendo **16 progetti completati**, a testimonianza della crescente domanda di interventi orientati alla modernizzazione e alla sostenibilità industriale.

RETROFITTING E REVAMPING	2023	2024
N° di progetti retrofitting/revamping realizzati	8	16



4.2 GESTIONE DELLE RISORSE ENERGETICHE

L'utilizzo di energia elettrica da parte di Europool riguarda principalmente l'**illuminazione** degli spazi aziendali, che includono uffici, aree produttive e magazzini, l'**alimentazione** dei dispositivi elettronici come i computer, il **funzionamento** delle attrezzature di produzione quali presse, torni, compressori e muletti, oltre alla **climatizzazione** degli edifici aziendali, realizzata tramite pompe di calore e condizionatori, anch'essi alimentati esclusivamente da energia elettrica.

Come evidenziato nella tabella seguente, nel **triennio 2022-2024** i consumi complessivi di energia elettrica di Europool hanno registrato alcune **oscillazioni**, che riflettono sia l'andamento produttivo dell'azienda sia l'efficacia delle iniziative di efficienza energetica messe in atto nel corso degli anni.

Nel 2024, il totale dei consumi di energia elettrica è stato pari a **266.926 kWh**, mostrando un **aumento** rispetto ai 235.355 kWh del 2023 e sostanzialmente **in linea con i valori registrati nel 2022** (266.038 kWh). Questo incremento è legato principalmente alla **crescita dell'attività aziendale** e si spiega soprattutto con una **maggiore quantità di energia acquistata dalla rete**, che è passata da 160.418 kWh nel 2023 a 190.380 kWh nel 2024.

L'energia elettrica prodotta dall'**impianto fotovoltaico** aziendale e autoconsumata si è mantenuta pressoché **stabile** nel corso degli ultimi tre anni, raggiungendo nel **2024** un valore di circa **76.546 kWh**. Al contrario, la quantità di energia prodotta dall'impianto fotovoltaico e ceduta in rete ha subito una diminuzione nel 2024, attestandosi a

45.106 kWh rispetto ai 59.542 kWh del 2023.

anni 2022 e 2023 al 29% nel 2024.

La quota di energia elettrica da fonte rinnovabile sul totale dei consumi elettrici, pur restando significativa, è scesa leggermente **dal 32% degli**

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA (KWH)	2022	2023	2024
di cui EE acquistata dalla rete (kWh)	180.186	160.418	190.380
di cui EE prodotta e auto-consumata da impianto fotovoltaico (kWh)	85.852	74.937	76.546
di cui EE prodotta e ceduta in rete da impianto fotovoltaico (kWh)	53.749	59.542	45.106
Totale consumi di EE (kWh)	266.038	235.355	266.926
% di EE da fonte rinnovabile sul totale dei consumi di EE (%)	32%	32%	29%

L'attenzione alla riduzione dei consumi e al miglioramento dell'efficienza energetica si è tradotta in un miglioramento dell'indice di intensità energetica nel 2023. Pur con un incremento dei consumi nel 2024, gli **interventi di efficientamento energetico** sono rimasti invariati e continuano a rappresentare un elemento centrale della strategia aziendale:

- sostituzione e installazione di sistemi di **illuminazione a LED** con sensori di presenza;
- **sistemi automatici** di spegnimento per luci, climatizzazione e attrezzature fuori dagli orari di lavoro;
- acquisto di dispositivi informatici con **certificazioni energetiche** (Energy Star);
- utilizzo di vending machine con **spegnimento temporizzato**;
- ottimizzazione degli spazi lavorativi per massimizzare l'**illuminazione naturale** tramite ampie vetrate.

Questi interventi, unitamente alla produzione di energia da fonte rinnovabile, rappresentano il fulcro della **strategia energetica di Europool**, che mira a coniugare continuità produttiva, sostenibilità ambientale ed efficienza operativa, in linea con gli standard internazionali e i propri obiettivi di avanzamento responsabile.



4.3 PACKAGING E MATERIALI

Nel 2024 abbiamo confermato e rafforzato il nostro impegno verso una **gestione sostenibile dei materiali di imballaggio**, consapevoli del ruolo che il packaging riveste nella riduzione dell'impatto ambientale delle nostre attività. La strategia aziendale rimane orientata alla responsabilità ambientale, con l'obiettivo di adottare soluzioni a basso impatto lungo tutta la filiera logistica.

Anche quest'anno, abbiamo privilegiato materiali provenienti da **filieri certificate e tracciabili**, in grado di garantire buone prestazioni tecniche e alti standard di sostenibilità. In particolare, è stato confermato l'utilizzo esclusivo di **legno certificato FSC® e/o PEFC** per il **100%** del packaging in legno (pallet, casse e gabbie), in linea con i criteri di gestione forestale responsabile.

Queste certificazioni internazionali restano strumenti centrali per contribuire alla tutela degli ecosistemi, alla protezione della biodiversità e delle risorse idriche, e alla promozione di un'economia circolare basata su materiali riciclati o riciclabili.



La tabella seguente riporta i quantitativi di **plastica e legno** acquistati da Europool nel biennio **2023-2024** per il packaging utilizzato nel trasporto delle merci legate al core business aziendale. Il monitoraggio dei materiali più rilevanti consente di valutare nel tempo l'impatto delle scelte aziendali in relazione all'andamento delle attività.

Come nel 2023, il packaging in carta

e cartone non viene rendicontato, in quanto la sua incidenza sul totale dei materiali acquistati rimane marginale.

Nel 2024 si registra un moderato aumento nei volumi acquistati, coerente con la **crescita delle attività aziendali**, accompagnato da un impegno costante nell'impiego di materiali certificati e nella ricerca di soluzioni a minore impatto ambientale.

MATERIALI ACQUISTATI PER PACKAGING E IMBALLAGGIO		2023	2024
Plastica	Totale (t)	5,11	6,62
Legno (pallet, casse e gabbie)	Totale (t)	184,99	205,5
	di cui certificato PEFC o FSC® (t)	184,99	205,5
Totale		190,1	212,12

**NOTA
METODOLOGICA
GRI CONTENT INDEX**

Europool

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il **secondo Bilancio di Sostenibilità** pubblicato da Europool Srl. Al suo interno sono rendicontati dati e informazioni relativi alle **performance e agli impatti economici, ambientali e sociali dell'azienda**, con riferimento all'**esercizio chiuso al 31/12/2024**.

Anche per questa edizione, al fine di garantire un'informazione chiara, trasparente e attendibile, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime. Ove disponibili, sono stati riportati dati comparativi riferiti all'anno precedente, con l'obiettivo di mostrare l'**evoluzione delle performance aziendali** in un'ottica di continuità e miglioramento.

Il Bilancio è stato redatto secondo i **Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards** (GRI Standards), aggiornati al 2021,

pubblicati dalla **Global Reporting Initiative** (GRI). In particolare, il documento fa riferimento alla selezione dei GRI Standards riportata nella tabella "**GRI Content Index**" presente in chiusura del Bilancio. Il processo di definizione e rendicontazione dei contenuti ha seguito i principi GRI di rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza, con particolare attenzione al principio di materialità. I **temi materiali** identificati da Europool, fondamentali per il potenziamento di una gestione aziendale sostenibile, sono illustrati nel paragrafo "**1.2 Analisi di materialità e stakeholder**".

Anche per il Bilancio 2024, Europool ha attivato un processo strutturato di reporting interno, coinvolgendo le diverse funzioni aziendali per l'individuazione e valutazione dei temi materiali, nonché per la raccolta,

analisi, verifica e validazione dei dati e delle informazioni di propria competenza. **Il documento è stato approvato dalla Direzione aziendale.**

Si segnala che il presente report non è stato sottoposto ad assurance esterna.

Confermando il nostro impegno verso una rendicontazione sempre più puntuale e significativa, **continueremo nei prossimi anni a migliorare la qualità e la completezza delle informazioni fornite.**

Il Bilancio di Sostenibilità è disponibile anche sul sito web di Europool (europool.biz).

Per eventuali domande relative al presente Bilancio è possibile scrivere a: **sostenibilita@europool.biz**



INDICE DEI CONTENUTI GRI

GRI STANDARD	DESCRIZIONE	PAGINE	NOTE
GRI 2: INFORMAZIONI GENERALI - VERSIONE 2021			
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	10 - 15	
GRI 2-2	Entità incluse nel Bilancio di Sostenibilità	74 - 75	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e canale di contatto	74 - 75	
GRI 2-4	Revisione di informazioni	74 - 75	
Attività e lavoratori			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	10 - 15, 28 - 33	
GRI 2-7	Dipendenti	48 - 53	
Governance			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	10 - 15	
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	10 - 15	
GRI 2-11	Presidente del più alto organo di governo	10 - 15	
GRI 2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	74 - 75, 16 - 19	
GRI 2-16	Comunicazione di preoccupazioni critiche	23 - 25	
GRI 2-17	Conoscenza collettiva del massimo organo di governo	10 - 15	

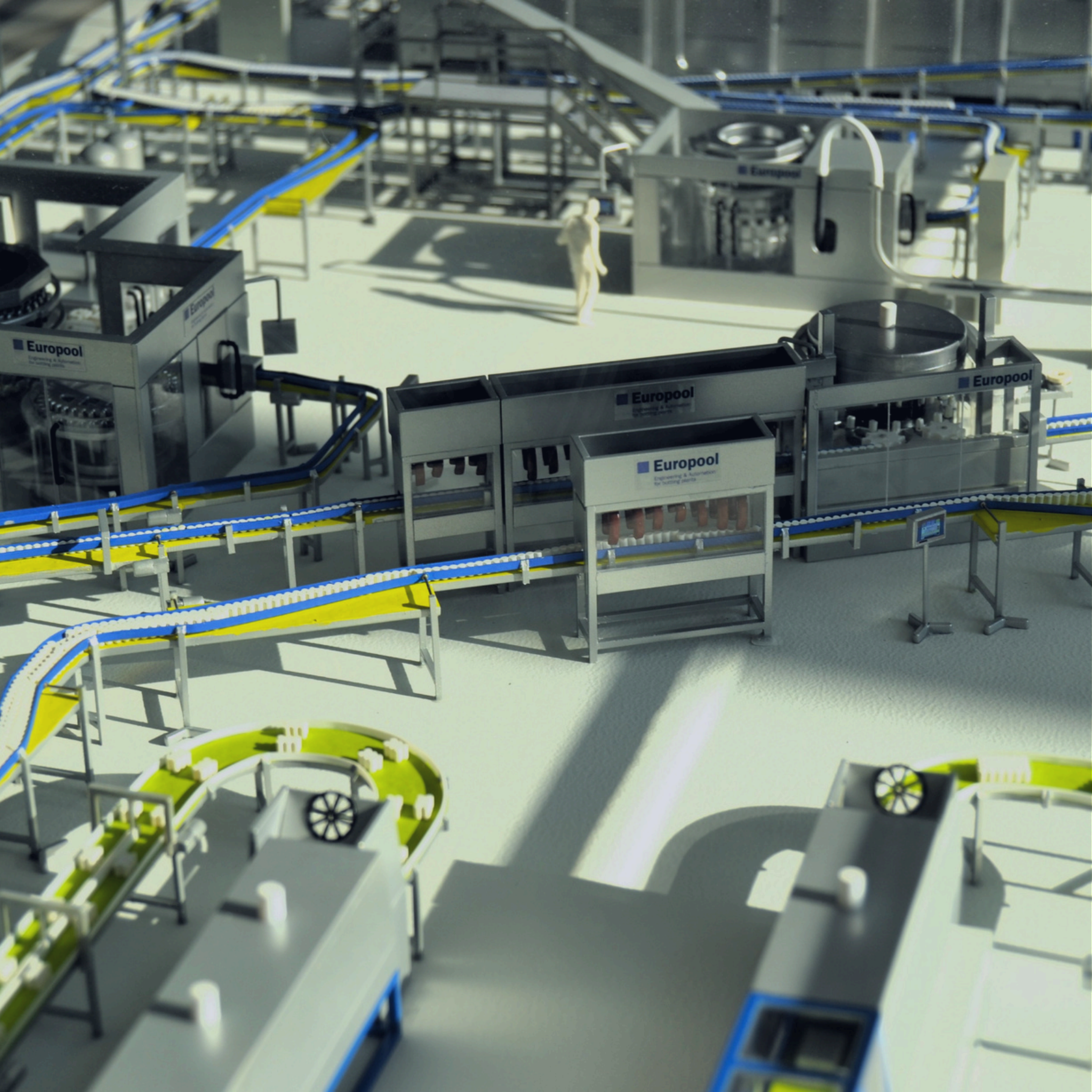
Strategia, politiche e prassi			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4 - 5	
GRI 2-23	Impegno in termini di policy	23 - 25	
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	23 - 25	
GRI 2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	23 - 25	
GRI 2-26	Meccanismi per chiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	23 - 25	
GRI 2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti		Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità
Coinvolgimento degli stakeholder			
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	16 - 19	
GRI 2-30	Contratti collettivi	48 - 53	
GRI 3: TEMI MATERIALI - VERSIONE 2021			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	16 - 19	
GRI 3-2	Elenco dei temi materiali	16 - 19	
Tema materiale: Performance economica e valore distribuito			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	22	
GRI 201: Performance economiche 2016			
GRI 201-1	Valore economico generato e distribuito	22	

Tema materiale: Eticità nel business e compliance			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	23 - 25	
GRI 205: Anticorruzione 2016			
GRI 205-3	Eventuali episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	23 - 25	
GRI 206: Comportamento anti concorrenziale 2016			
GRI 206-1	Azioni legali per comportamento anti-competitivo, antitrust e pratiche monopolistiche	23 - 25	
Tema materiale: Qualità del servizio e innovazione			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	26 - 27	
Tema materiale: Pratiche di approvvigionamento			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	28 - 33	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016			
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	28 - 33	
Tema materiale: Formazione e benessere del capitale umano			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	36 - 41	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016			

GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	36 - 39	
GRI 404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti	36 - 39	
Tema materiale: Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	42 - 47	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	42 - 47	
GRI 403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	42 - 47	
GRI 403-3	Servizi di medicina del lavoro	42 - 47	
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	42 - 47	
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	42 - 47	
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	42 - 47	
GRI 403-10	Malattie professionali	42 - 47	
Tema materiale: Parità di genere			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	48 - 53	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016			

GRI 405-1	Diversità tra i dipendenti	48 - 53	
GRI 405-2	Rapporto della retribuzione delle donne rispetto agli uomini	48 - 53	
Tema materiale: Coinvolgimento e supporto delle comunità locali			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	54 - 59	
GRI 202: Presenza sul mercato 2016			
GRI 202-2	Proporzione di dipendenti assunti dalla comunità locale	54 - 59	
Tema materiale: Gestione responsabile dei rifiuti			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	62 - 67	
GRI 306: Rifiuti 2020			
GRI 306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	62 - 67	
GRI 306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	62 - 67	
GRI 306-3	Rifiuti generati	62 - 67	
GRI 306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	62 - 67	
Tema materiale: Gestione delle risorse energetiche			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	68 - 71	

GRI 302: Energia 2016			
GRI 302-1	Consumo di energia interno dell'organizzazione	68 - 71	
Tema materiale: Packaging e materiali			
GRI 3: Temi materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	72 - 73	
GRI 301: Materiali 2016			
GRI 301-1	Materiali utilizzati in base al peso	72 - 73	



EUROPOOL S.R.L.

Via E. Segrè, 1
43036 - Fidenza (PR) - Italy
info@europool.biz