BILANCIO DI SOSTENIBILITA’ 2025

Il nostro impegno per un futuro sostenibile.



Redatto secondo i GRI Standards 2021 — Opzione "in accordance”
Periodo di rendicontazione: 1 Gennaio - 31 Dicembre 2025
Primo ciclo di rendicontazione

INDICE

0. LETTERA AGLI STAKEHOLDER 4

NOTA METODOLOGICA DI SINTESI 5

1. IMPES SERVICE: CHI SIAMO 7
1.1 PROFILO AZIENDALE 7
1.2 CERTIFICAZIONI E QUALIFICHE 12
1.3 DIPENDENTI E FORZA LAVORO 13

2. GOVERNANCE 16
2.1 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 16
2.2 RUOLO DELL'ORGANO DI GOVERNO, CRITICITÀ E CONFLITTI DI INTERESSE 16
2.3 RETRIBUZIONE E RAPPORTO RETRIBUTIVO 18
2.4 CULTURA D'IMPRESA E COMPLIANCE NORMATIVA 19
2.5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 19

3. IL PIANO DI AZIONI ESG: DALLA STRATEGIA ALL'ESECUZIONE 22
3.1 METODOLOGIA DI PRIORITIZZAZIONE 22
3.2 INIZIATIVE A PRIORITÀ ALTA 22
3.3 INIZIATIVE A PRIORITÀ MEDIA E BASSA 24
3.4 GOVERNANCE DEL PIANO E MONITORAGGIO 24

4. STRATEGIA, DOPPIA MATERIALITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT 26
4.1 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DELLA MATERIALITÀ 26
4.2 I 14 TEMI MATERIALI 27
4.3 STAKEHOLDER ENGAGEMENT 27
4.4 RISCHI E OPPORTUNITÀ ESG PER PILASTRO (MATERIALITÀ FINANZIARIA) 28
RISCHI AMBIENTALI 29
RISCHI SOCIALI 29
RISCHI DI GOVERNANCE/REGOLATORI 30
OPPORTUNITÀ (SINTESI PER PILASTRO) 30
4.5 RATING ESG ESTERNI 31

5. AMBIENTE 34
5.1 ENERGIA E RIDUZIONE EMISSIONI 34
5.2 GESTIONE RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE 37
5.3 RESILIENZA AGLI EVENTI CLIMATICI 38
5.4 INQUINAMENTO E IMPATTI LOCALI DEI CANTIERI 39

6. SOCIALE 42
6.1 SALUTE E SICUREZZA DI TUTTI I COLLABORATORI 42
6.2 SVILUPPO COMPETENZE E FORMAZIONE 44
6.3 ATTENZIONE AI DIRITTI DEI COLLABORATORI 45
6.4 BENESSERE DEI COLLABORATORI E WORK-LIFE BALANCE 46
6.5 PARITÀ E INCLUSIONE 47

6.6 ATTENZIONE E IMPEGNO VERSO IL TERRITORIO 49

7. GOVERNANCE ESG E MERCATO 51
7.1 CULTURA D'IMPRESA 51
7.2 CONFORMITÀ DEI FORNITORI (AMBIENTE E DIRITTI UMANI) 53
7.3 CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI 54
7.4 QUALITÀ DEI SERVIZI E ATTENZIONE AL CLIENTE 55

8. INFORMATIVE AGGIUNTIVE FACOLTATIVE 59
8.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO 59
8.2 PIANO PENSIONISTICO A BENEFICI DEFINITI 60
8.3 IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 60
8.4 APPROCCIO FISCALE 60

9. GRI CONTENT INDEX 61

10. NOTA METODOLOGICA FINALE 71

0. LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Gentili Stakeholder,

con la pubblicazione del presente Bilancio di Sostenibilità, il primo redatto da IMPES Service S.p.A., l'azienda intende offrire ai propri clienti, dipendenti, fornitori e alle comunità dei territori in cui opera un quadro completo, trasparente e verificabile del proprio approccio alle tematiche ambientali, sociali e di governance ritenute più rilevanti per la propria attività.

Per Impes Service, fare impresa significa creare valore duraturo, assumendosi la responsabilità delle proprie scelte verso le persone, l'ambiente e le comunità. È questa la convinzione che guida il nostro lavoro.

Da oltre quarant'anni operiamo nell'impiantistica elettrostrumentale industriale, in Italia ed all'estero, in contesti nei quali competenza, affidabilità e sicurezza sono essenziali. Guardiamo alla sostenibilità come a una componente della qualità del nostro lavoro e della nostra capacità di crescere, accompagnando l'evoluzione dell'industria e del sistema energetico.

Vogliamo contribuire al percorso di decarbonizzazione attraverso le nostre competenze e una crescente attenzione all'impatto delle nostre attività. Utilizzare l'energia e le risorse in modo più efficiente, ridurre gli sprechi, prevenire l'inquinamento e migliorare la gestione dei materiali e dei rifiuti sono le direttrici del nostro impegno ambientale. Un percorso da tradurre in scelte concrete e progressi misurabili, con la consapevolezza che ogni miglioramento richiede continuità, innovazione e collaborazione lungo la filiera.

Al centro di questo impegno ci sono le persone. La tutela della salute e della sicurezza costituisce per noi una responsabilità irrinunciabile, da esercitare ogni giorno, in ogni cantiere e in ogni sede. Con la stessa attenzione promuoviamo da sempre la formazione continua, la crescita professionale e il welfare aziendale, favorendo il benessere delle persone e la conciliazione tra vita e lavoro. Crediamo in un ambiente nel quale ciascuno possa sentirsi rispettato, ascoltato e valorizzato, nel

riconoscimento delle diversità, nella parità delle opportunità e nel rifiuto di ogni discriminazione.

A sostenere questi obiettivi deve essere una gestione improntata su integrità, trasparenza e responsabilità. La fiducia dei nostri collaboratori, clienti, fornitori, partner e delle istituzioni si costruisce attraverso la coerenza dei comportamenti, il rispetto delle regole e la qualità delle relazioni.

Il 2025 è stato un anno di crescita per la nostra Azienda: l'organico è aumentato dell' 8,57%, l'utile netto ha continuato il percorso di crescita degli ultimi quattro esercizi e la nostra base di clienti industriali si è confermata fedele, con relazioni commerciali che in molti casi superano i venticinque anni di continuità. Il 2025 chiude infatti il terzo anno consecutivo a zero infortuni, un traguardo che non nasce dal caso ma da un sistema di gestione della sicurezza attivo ininterrottamente dal 2011 e da un investimento costante in formazione, che nel solo ultimo anno è cresciuto in misura più che proporzionale rispetto all'organico. Non è un caso che, nel luglio 2025, Versalis (Gruppo Eni) ci abbia riconosciuti come Best Performer in ambito HSE tra i propri fornitori internazionali.

Con questo Bilancio intendiamo rendere conto del nostro percorso, dando evidenza ai risultati e riconoscendo gli ambiti nei quali dobbiamo ancora migliorare. Il confronto con tutti voi è essenziale per orientare le nostre scelte e rendere più efficace il nostro impegno.

Grazie a tutte le donne e gli uomini che, ogni giorno, contribuiscono alla crescita di Impes Service. La nostra ambizione è costruire un'impresa sempre più solida e competitiva, capace di generare lavoro di qualità e di lasciare un contributo positivo nelle comunità e nei territori in cui opera.

È così che vogliamo dare valore al futuro!

Buona lettura.

Francesco Somma

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale

NOTA METODOLOGICA DI SINTESI

Il presente documento è stato redatto con riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), nell'opzione "in accordance" (GRI 2-3). Il perimetro di rendicontazione coincide con IMPES Service S.p.A. (GRI 2-2); il periodo di rendicontazione è l'anno solare 2025 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025), con dati comparativi riferiti al 2024 (GRI 2-3). Il documento è redatto su base annuale.

In merito all'informativa GRI 2-5 (politica e prassi sull'assurance esterna): trattandosi di un documento di rendicontazione non finanziaria a carattere volontario — IMPES Service non rientra infatti tra i soggetti obbligati alla rendicontazione di sostenibilità ai sensi della normativa CSRD — il presente Bilancio non è stato sottoposto ad assurance esterna da parte di revisori o auditor indipendenti. Il documento è stato tuttavia prodotto con l'ausilio di una società di consulenza esterna specializzata in materia ESG e di transizione sostenibile, che ha supportato IMPES Service nella costruzione della strategia di transizione sostenibile, nella raccolta, nell'organizzazione e nella verifica di coerenza dei dati e dei contenuti riportati.

Il Consiglio di Amministrazione di IMPES Service ha la responsabilità di rivedere e approvare le informazioni contenute nel presente Bilancio di Sostenibilità, compresi i temi materiali emersi dall'analisi di doppia materialità. Il Bilancio è stato approvato dal CdA il 10/11/2026.

Punto di contatto per quesiti relativi al documento: Marica Galasso (Commerciale/ESG) e Pierluigi Di Biase (Legale/Audit ESG).

CAPITOLO

1

IMPES SERVICE: CHI SIAMO



1.1 Profilo aziendale
1.2 Certificazioni e qualifiche
1.3 Dipendenti e forza lavoro

NUMERI CHIAVE

43,3 mln €

Valore della produzione 2025

228

Dipendenti al 31 dicembre 2025 (+8,57%)

21%

EBITDA margin 2025 (18% nel 2023)

1. IMPES SERVICE: CHI SIAMO

Questo capitolo è la carta d'identità di IMPES Service: sapere con precisione chi siamo, dove operiamo e con quali persone lavoriamo è il presupposto per rendere credibile tutto ciò che segue. Per un'azienda che opera prevalentemente su cantieri di terzi, spesso all'estero, la trasparenza sul perimetro societario e organizzativo è anche una condizione di accesso ai processi di qualifica dei grandi clienti industriali.

Il posizionamento di IMPES Service nel proprio mercato si fonda su sei pilastri che l'Azienda stessa pone al centro della propria identità: ottima reputazione costruita in oltre quarant'anni di attività; servizi di qualità superiore; performance finanziarie robuste e in costante crescita; management esperto, in larga parte cresciuto internamente; profilo di crescita chiaro e continuativo; relazioni stabili tra clienti e proprietà, che si traducono in collaborazioni pluridecennali con i medesimi grandi committenti industriali. È un posizionamento che questo Bilancio di Sostenibilità intende rafforzare con evidenze puntuali, capitolo dopo capitolo, e che trova un approfondimento dedicato al par. 7.4 (Qualità dei servizi e attenzione al Cliente).

1.1 PROFILO AZIENDALE

IMPES Service S.p.A. è una società per azioni con sede legale e operativa in S.S. 407 Basentana Km 75,500, Località Macchia, 75013 Ferrandina (MT), Italia attiva da oltre quarant'anni nella progettazione, realizzazione, montaggio e manutenzione (Operation & Maintenance) di impianti elettrici, strumentali e di automazione destinati a sistemi industriali complessi.

IMPES Service è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Finpar S.p.A. I settori di attività storici e prevalenti della Impes Service sono: Oil & Gas; Produzione e distribuzione di energia elettrica (centrali elettriche e termoelettriche); Chimico-Farmaceutico; Siderurgico e Cementiero. I clienti sono principalmente i maggiori player italiani ed europei del settore (tra cui Eni S.p.A., Eni Versalis S.p.A., Enipower S.p.A., Enel S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Green Power S.p.A. Saipem S.p.A., Covestro, Neste, Snam, Technip Energies, KT Maire, TotalEnergies, Fluxys[AP1]), con cui l'Azienda intrattiene collaborazioni di lungo corso, in diversi casi ininterrotte.

Nel corso degli anni, IMPES Service ha progressivamente rafforzato la propria presenza sui mercati esteri, con particolare riferimento al Belgio e ai Paesi Bassi, dove si è recentemente aggiudicata importanti commesse, tra le più rilevanti nella storia della società in termini di fatturato. La crescita sui mercati internazionali si affianca così alla consolidata attività in Italia, contribuendo a rafforzare il posizionamento e la dimensione internazionale della società.

Nell'ambito delle commesse aggiudicate negli ultimi due anni, si distinguono in particolare due importanti contratti, uno in Italia e uno all'estero, relativi a progetti con una significativa connotazione green.

A livello internazionale, ad Anversa, Impes Service è coinvolta in un importante progetto presso l'hub chimico di Covestro, finalizzato alla produzione di anilina da biomasse vegetali anziché da fonti fossili. Il progetto rappresenta un passo significativo verso la decarbonizzazione del settore chimico, contribuendo a ridurre le emissioni di gas serra e la dipendenza dalle materie prime petrolifere.

A livello nazionale, a Livorno, la Impes Service è impegnata nel processo "Ecofining" relativo alla nuova Bioraffineria, sviluppato da Eni e Honeywell UOP. Tale processo rappresenta un'importante innovazione nel campo dei biocarburanti sostenibili, consentendo l'utilizzo di materie prime biogeniche, tra cui rifiuti e residui della filiera agroalimentare. La tecnologia, basata sui principi dell'economia circolare, contribuisce alla riduzione delle emissioni di CO_2 e alla transizione verso un modello energetico a minore impatto ambientale. Il progetto favorisce inoltre la riconversione di siti industriali tradizionali, preservandone la continuità occupazionale e coniugando sostenibilità ambientale, innovazione e responsabilità sociale.

Questi progetti confermano la volontà di IMPES Service di continuare a crescere sia sul mercato nazionale sia su quello internazionale, puntando all'acquisizione di nuove commesse e all'ampliamento delle attività presso cantieri esteri.

Al contempo, l'Azienda intende rafforzare la propria presenza in progetti legati alla transizione energetica e alla sostenibilità, valorizzando le competenze e l'esperienza maturate nel corso degli anni.

Il track record finanziario dell'Azienda conferma il pilastro delle 'performance finanziarie robuste' con marginalità in costante miglioramento.



Tabella 1.1 — Contesto aziendale, ultimi tre esercizi (indicatori economico-finanziari non-GRI, fonte: bilancio civilistico depositato)

Indicatore	U.M.	2023	2024	2025
Totale valore della produzione*	€	43.275.435	43.088.576	43.268.180
EBITDA**	€	7.637.892	8.107.422	9.104.065
EBITDA Margin**	%	18	19	21
Utile dell'esercizio	€	4.951.770	5.542.913	6.412.921
Patrimonio netto	€	14.331.258	19.874.171	26.287.093
Totale attivo	€	40.614.850	48.925.126	66.909.634
Posizione Finanziaria Netta (PFN)	€	-11.131.687	-17.168.021	-29.970.317
ROS (Return on Sales)***	%	16,6	17,5	19,45
ROE (Return on Equity)	%	34,55	27,89	24,4
Current Ratio (liquidità a breve)****	%	179,21	175,25	170,09

* Totale valore della produzione = ricavi operativi + variazione dei lavori in corso + altri ricavi e proventi. ** EBITDA = risultato operativo + ammortamenti e svalutazioni, dopo gli accantonamenti per rischi e oneri e gli altri accantonamenti. *** ROS = risultato operativo ÷ (valore della produzione al netto degli altri ricavi e proventi). **** Current Ratio = attività correnti ÷ passività correnti. Attività correnti = attivo circolante, esclusi i crediti esigibili oltre 12 mesi (al netto delle imposte anticipate), più i ratei e risconti attivi. Passività correnti = debiti esigibili entro 12 mesi più ratei e risconti passivi.

Nel triennio 2023-2025 IMPES Service ha mantenuto stabile il valore della produzione, intorno ai 43 milioni di euro l'anno, migliorando in modo continuo redditività e solidità patrimoniale.

Il totale del valore della produzione è rimasto sostanzialmente invariato (43,28 milioni nel 2023, 43,09 nel 2024, 43,27 nel 2025), ma nel 2025 la sua composizione è cambiata: i ricavi operativi sono diminuiti del 14,9% (da 42,13 a 35,86 milioni di euro), compensati da una variazione positiva dei lavori in corso di 7,16 milioni, contro 0,26 milioni nel 2024. Il dato è coerente con un maggior peso delle commesse in avanzamento a fine esercizio.

A parità di volumi la marginalità è cresciuta: l'EBITDA è passato da 7,64 a 9,10 milioni di euro (+19,2% tra il 2023 e il 2025) e il relativo margine dal 18% al 21%; il ROS è salito dal 16,60% al 19,45%. Il miglioramento deriva soprattutto dalla riduzione dei costi della produzione (–3,8% rispetto al 2023), in particolare dei costi per servizi (–16,5% nel 2025). L'utile dell'esercizio è cresciuto da 4,95 a 6,41 milioni (+29,5%).

Performance economico-finanziaria 2023/2025

IMPES Service — dati in milioni di euro, salvo ove indicato

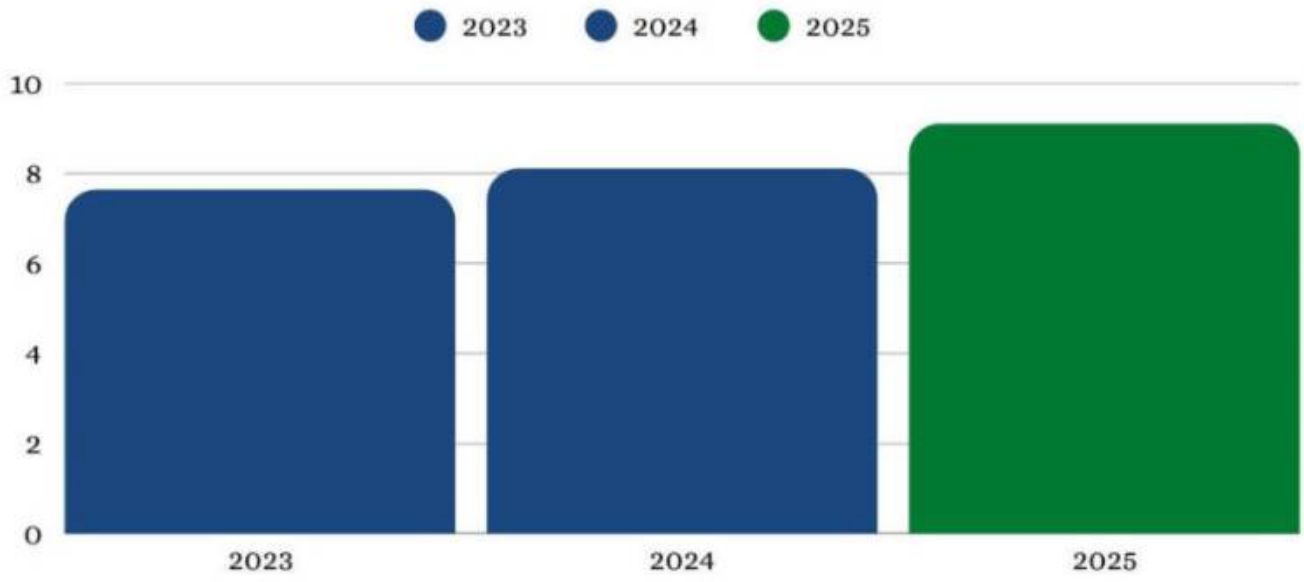
Valore della produzione
43,27 → 43,26
quasi stabile

EBITDA
7,64 → 9,10
+19,2%

Patrimonio netto
14,33 → 26,29
+83%

Current Ratio
179,21 → 170,09
oltre 170%

EBITDA (milioni di euro)



Indicatore	2023	2024	2025
EBITDA Margin	18%	19%	21%
Utile d'esercizio	4,95	5,54	6,41
Posizione Finanziaria Netta	−11,13	−17,16	−29,97
ROE (Return on Equity)	34,55%	27,89%	24,40%

La solidità finanziaria sostiene gli investimenti previsti dal Piano di Azioni ESG.

Il patrimonio netto è quasi raddoppiato (da 14,33 a 26,29 milioni, +83%): l'incremento di ciascun esercizio coincide con l'utile realizzato, segno che gli utili sono stati interamente accantonati. Il totale attivo è salito da 40,61 a 66,91 milioni, sostenuto da disponibilità liquide, lavori in corso e investimenti finanziari a breve. La Posizione Finanziaria Netta, pari a –29,97 milioni di euro nel 2025 (–11,13 nel 2023), è negativa perché le disponibilità superano i debiti finanziari: IMPES dispone di liquidità netta.

Il ROE scende dal 34,55% al 24,40%, non per un calo dell'utile, che cresce, ma perché il patrimonio netto aumenta più rapidamente (+83%) dell'utile (+29%): è l'effetto del reinvestimento degli utili. Il Current Ratio resta stabilmente oltre il 170% (179,21%, 175,25%, 170,09%): le attività correnti coprono 1,7 volte le passività a breve. Il lieve calo riflette passività correnti cresciute (+80% rispetto al 2023) un po' più delle attività correnti (+71%).

Questa solidità finanziaria offre una base per sostenere gli investimenti previsti dal Piano di Azioni ESG.

IMPES Service opera nel settore dell'impiantistica industriale, offrendo servizi integrati di ingegneria, costruzione, montaggio elettro-strumentale, manutenzione e commissioning di impianti destinati ai comparti energia, oil & gas, chimico, petrolchimico e industriale. L'Azienda opera sia in Italia che all'estero, affiancando i principali operatori industriali nazionali e internazionali nella realizzazione e manutenzione di infrastrutture strategiche. Grazie alle competenze sviluppate negli anni, IMPES Service è in grado di gestire l'intero ciclo di vita della commessa, dalla progettazione esecutiva fino all'avviamento degli impianti.

La catena del valore di IMPES Service coinvolge fornitori qualificati, imprese specializzate, subappaltatori e partner tecnologici, selezionati secondo criteri di qualità, affidabilità, sicurezza e conformità normativa: la collaborazione con questi soggetti rappresenta un elemento fondamentale per garantire elevati standard di esecuzione e continuità operativa. IMPES SERVICE sviluppa inoltre rapporti di collaborazione con istituzioni, enti di formazione, università e organizzazioni territoriali, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali e alla crescita sostenibile dei territori in cui opera (cfr. par. 6.2 e 6.6). Non si segnalano modifiche sostanziali rispetto all'esercizio 2024 in merito a settori di attività, catena del valore o altri rapporti di business rilevanti.

IMPES Service partecipa attivamente al sistema associativo di categoria quale strumento di confronto, aggiornamento normativo e sviluppo delle migliori pratiche del settore. L'adesione ad associazioni imprenditoriali e tecniche - Confindustria e Assorisorse - consente all'Azienda di contribuire al dialogo con le istituzioni, favorire la diffusione della cultura della sicurezza e sostenere iniziative orientate allo sviluppo sostenibile del comparto industriale.

1.2 CERTIFICAZIONI E QUALIFICHE

Tabella 1.2 — GRI 2-1

	Certificazione / Rating	Ambito
	ISO 9001:2015	Sistema di Gestione della Qualità
	ISO 14001:2015	Sistema di Gestione Ambientale
	ISO 45001:2018	Sistema di Gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro
	SCC* 2011	Sicurezza in appalto (Safety Certificate Contractors)
	UNI/PdR 125:2022	Certificazione della Parità di Genere (dal 2023)
	SOA	Qualificazione per l'esecuzione di lavori pubblici
	Rating di Legalità AGCM	Rating di legalità

I certificati ISO 14001 e ISO 45001 - rilasciati da DNV Business Assurance Italy sotto accreditamento ACCREDIA e attualmente validi fino al 23 agosto 2029 (45001) e 30 aprile 2029 (14001) non sono conquiste recenti: IMPES Service è certificata ISO 14001 dal 24 febbraio 2011 e dispone di un sistema di gestione della salute e sicurezza fin dall'8 settembre 2011 (inizialmente secondo lo standard OHSAS 18001, poi migrato a ISO 45001:2018 in continuità di certificazione). Il campo di applicazione di entrambi i certificati copre l'intera gamma delle attività caratteristiche dell'Azienda - progettazione, costruzione, assemblaggio, manutenzione e fornitura "chiavi in mano" di sistemi elettro-strumentali, quadri elettrici BT/MT, carpenteria meccanica leggera, impianti tecnologici e idrico-sanitari - a conferma che i due sistemi di gestione non sono limitati alla sola sede di Ferrandina ma accompagnano IMPES Service in ogni tipologia di commessa e di cantiere.

Il certificato ISO 9001:2015 (n. Q-3230-23, rilasciato da TUV Austria Italia, in continuità con una precedente certificazione attiva dal 2020, valido fino al 13 dicembre 2026) copre lo stesso perimetro operativo di ISO 14001 e 45001.

La certificazione SCC*:VAZ 2021 A - standard specifico per la sicurezza in appalto molto richiesto dai committenti Oil&Gas - è attiva dal 25 settembre 2020 (validità fino al 24 settembre 2029), rilasciata da TUV Austria GMBH.

Il Rating di Legalità AGCM, attribuito il 12 novembre 2024 (rif. RT16597) con il punteggio massimo di tre stelle su tre, ha validità biennale rinnovabile.

La certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 (certificato n. 3101, Quaser Certificazioni, prima emissione 29 marzo 2023, validità fino al 28 marzo 2029).

Infine, l'attestazione SOA n. 6734/69/07 (rilasciata da Argenta SOA, validità triennale fino al 27 gennaio 2028 e quinquennale fino al 27 gennaio 2030) qualifica IMPES Service per l'esecuzione di lavori pubblici nelle categorie OG1 (edifici civili e industriali, classifica II), OG6 (acquedotti e gasdotti, classifica II), OG10 (impianti per la trasformazione e distribuzione di energia elettrica, classifica VIII - la classifica più elevata tra quelle possedute), OG11 (impianti tecnologici, classifica V), OS19 (impianti di telefonia, classifica II) e OS30 (impianti elettrici, telefonici e televisivi, classifica VIII).

1.3 DIPENDENTI E FORZA LAVORO

Al 31 dicembre 2025 IMPES Service impiega 228 dipendenti, in crescita di 18 unità (+8,57%) rispetto ai 210 dipendenti del 31 dicembre 2024. Pur essendo storicamente l'elettro-strumentale un settore a fortissima prevalenza maschile, la componente femminile è passata da 9 a 13 unità (+44%). La struttura per categoria professionale è rimasta sostanzialmente stabile nel vertice (1 Dirigente e 3 Quadri nel 2025, Vs. 4 Quadri nel 2024) mentre si concentra prevalentemente sugli Operai (171 su 228, pari al 75% della forza lavoro), coerentemente con un modello organizzativo imperniato sui cantieri piuttosto che sulle funzioni impiegatizie / amministrative.

Tabella 1.3a — GRI 2-7

Categoria professionale	Uomini 2024	Donne 2024	Totale 2024	Uomini 2025	Donne 2025	Totale 2025
Dirigenti	1	0	1	1	0	1
Quadri	3	1	4	2	1	3
Impiegati	41	6	47	43	10	53
Operai	156	2	158	169	2	171
Totale	201	9	210	215	13	228

La crescita più significativa si osserva nella categoria Impiegati (da 47 a 53, +12,77%, con una crescita significativa della componente femminile, passata da 9 a 13 unità) e negli Operai (da 158 a 171 +8,23%), a conferma di un incremento dell'attività che ha richiesto sia rafforzamento delle strutture tecniche di sede sia della manodopera diretta di cantiere. Il dettaglio per tipologia contrattuale conferma questa lettura: il personale impiegato stabilmente sui cantieri ("di cui personale di Cantiere/Commessa") passa da 180 a 200 unità tra il 2024 e il 2025, un incremento molto marcato che riflette l'acquisizione di nuove commesse operative nel corso dell'anno, mentre il personale di Struttura/Sede resta sostanzialmente stabile (da 30 a 28).

Tabella 1.3b — GRI 2-7, GRI 2-8

Indicatore	FY2024	FY2025
Tempo indeterminato (U/D)	152 /7	156 / 9
Tempo determinato (U/D)	45 / 2	51 / 2
Apprendistato (U/D)	4 / 0	8 / 2
di cui Full Time	210	228
di cui Part Time	0	0
di cui personale di Struttura/Sede	30	28
di cui personale di Cantiere/Commessa	180	200
Lavoratori non dipendenti — Somministrati	4	5
Lavoratori non dipendenti — Co.co.co/Professionisti	7	7
Totale GRI 2-8 (non dipendenti)	11	12

Va segnalato che la totalità della forza lavoro IMPES Service è impiegata a tempo pieno (nessun contratto part time in entrambi gli anni) e che il ricorso a forme di lavoro non standard resta marginale: appena 11 (2024) - 12 (2025) unità complessive tra somministrati e collaboratori, a fronte di oltre 200 dipendenti diretti.

Questo conferma un modello occupazionale basato prevalentemente su assunzioni dirette, coerente con la natura tecnica e specialistica delle attività svolte nei cantieri elettro-strumentali.

Il 100% dei dipendenti di Impes Service è inquadrato secondo il CCNL Metalmeccanico Industria.



CAPITOLO

2

GOVERNANCE



2.1 Struttura e composizione del CdA
2.2 Ruolo dell'organo di governo, criticità e conflitti di interesse
2.3 Retribuzione e rapporto retributivo
2.4 Cultura d'impresa e compliance normativa
2.5 Il Modello 231/2001

NUMERI CHIAVE

7

Membri del Consiglio di Amministrazione

0

Casi significativi di non conformità nel biennio 2024-2025

2009

Anno di adozione del Modello 231

2. GOVERNANCE

La governance è il fondamento su cui poggia la credibilità dell'intero percorso di sostenibilità di IMPES Service. Per un'azienda che lavora su commesse di elevato valore per grandi committenti industriali (spesso soggetti a due diligence di filiera, Modello 231 e requisiti anticorruzione stringenti), la solidità e la trasparenza degli organi di governo non è un tema accessorio: è una precondizione contrattuale per continuare a essere considerati un fornitore affidabile e qualificabile.

2.1 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di IMPES Service è composto da 7 membri, di cui 1 donna (14% del totale), un dato che verrà commentato nel dettaglio anche al par. 6.5 in relazione al percorso di certificazione della parità di genere. Il Presidente del CdA, Francesco Somma, ricopre un ruolo presidenziale a impronta esecutiva, senza una separazione formale tra Presidenza e carica di più alto dirigente esecutivo: una struttura di governance diffusa nelle realtà industriali di media dimensione come IMPES Service, in cui il controllo strategico e quello operativo restano fortemente integrati. In relazione all'informativa GRI 2-11, si conferma che il Presidente del CdA è anche il più alto responsabile esecutivo dell'organizzazione, ricoprendo contestualmente il ruolo di Direttore Generale; le misure a presidio dei conflitti di interesse legati a questa duplice carica sono descritte nel par. 2.2.

Tabella 2.1 — GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11

Nome	Incarico	Anno di nascita	Genere	Ruolo esecutivo	Indipendente
Francesco Somma	Presidente del CdA	1967	M	Sì	No
Francesco Loperfido	Consigliere	1959	M	Sì	No
Antonio De Giorgio	Consigliere	1946	M	Sì	No
Michele Somma	Consigliere	1966	M	Sì	No
Giuseppe Russano	Consigliere	1965	M	Sì	No
Rossana Raho	Consigliera	1974	F	Sì	No
Luigi Semidai	Consigliere	1958	M	Sì	No

La composizione presenta un mix di età compreso tra 52 e 80 anni (nati tra il 1946 e il 1974). Tutti e sette i membri del Consiglio ricoprono un ruolo esecutivo e nessuno risulta indipendente; i consiglieri Somma, Loperfido, Russano e Semidai ricoprono contestualmente ruoli apicali anche in Direzione Generale, Risorse Umane, Produzione e Commerciale.

2.2 RUOLO DELL'ORGANO DI GOVERNO, CRITICITÀ E CONFLITTI DI INTERESSE

Ai sensi dello Statuto sociale e della Parte Generale del Modello 231, il Consiglio di Amministrazione di IMPES Service è l'organo investito dei più ampi poteri di amministrazione della Società ed è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali di volta in volta interessate, dell'adozione, dell'aggiornamento e dell'adeguamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (e dei Protocolli ad esso connessi, incluso il Codice Etico) in conseguenza di mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni riscontrate o di modifiche normative. Il controllo sull'efficacia di questi processi è esercitato attraverso un flusso di reporting strutturato: l'Organismo di Vigilanza relaziona per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale

almeno quattro volte l'anno, con intervalli non superiori a quattro mesi, sull'attività di vigilanza svolta, sulle eventuali criticità riscontrate, sulle azioni correttive necessarie e sullo stato di attuazione di quelle già deliberate dal CdA - un meccanismo che vale anche come cornice di riferimento per la supervisione, da parte del vertice, dei processi di identificazione e gestione degli impatti ESG più ampiamente intesi, in attesa di una loro piena formalizzazione all'interno del Comitato ESG (par. 3.4) che verrà nominato tra il 2026 e il 2027.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito formalmente al proprio Presidente la carica di Direttore Generale, con ampi poteri di coordinamento e direzione della gestione sociale entro soglie di spesa predefinite, oltre le quali è richiesta la preventiva approvazione del CdA. Per l'area produzione, è prevista una delega operativa ai Direttori preposti ai cantieri fissi e mobili, affiancata da poteri di indirizzo strategico attribuiti a un Consigliere dedicato al settore. I Direttori Esecutivi ricevono a loro volta poteri di gestione e di firma circoscritti a limiti di valore specifici per ciascuna competenza, e procedono a conferimenti analoghi ai propri riporti diretti: un sistema di deleghe a cascata che consente di distribuire la responsabilità operativa lungo tutta la struttura organizzativa, mantenendo in capo al CdA il controllo sulle decisioni di maggior rilievo.

In coerenza con i più ampi poteri di amministrazione che lo Statuto sociale attribuisce al Consiglio di Amministrazione, la responsabilità ultima sui contenuti di questo Bilancio di Sostenibilità e sui temi materiali che lo strutturano fa capo al CdA, che ne ha condiviso l'impostazione attraverso la partecipazione diretta del Presidente/DG al workshop di aggiornamento della doppia materialità e della valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ESG. Trattandosi del primo Bilancio di Sostenibilità pubblicato dall'Azienda, un iter di revisione e approvazione formalmente dedicato a questo documento - distinto dai processi già consolidati per il bilancio d'esercizio, che lo Statuto riserva all'Assemblea dei Soci - è ancora in fase di definizione.

Il Codice Etico e la Parte Generale del Modello 231 impongono ai componenti degli organi sociali di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza, astenendosi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse, effettivo o potenziale. La stessa regola si estende a tutto il Personale: è vietato porre in essere o agevolare operazioni in conflitto di interesse con la Società, avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o in un cliente, o svolgere attività che possano comportare l'insorgenza di un conflitto. Qualora un conflitto, anche solo potenziale, si presenti, il soggetto interessato è tenuto a comunicarlo tempestivamente al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza, astenendosi nel frattempo dal compiere qualsiasi operazione collegata - un doppio canale di segnalazione, interno e indipendente, pensato per intercettare la criticità prima che si traduca in un atto irreversibile. Sul fronte della trasparenza verso gli stakeholder esterni, IMPES Service dichiara pubblicamente, in ogni documento societario, di essere soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Finpar S.p.A.: il principale elemento di potenziale interesse correlato è quindi reso noto in modo strutturale, mentre nel periodo di rendicontazione non risultano essere state comunicate al CdA ulteriori situazioni di conflitto di interesse rilevanti.

Le criticità emerse dal canale di Whistleblowing (par. 7.1) seguono un iter formalizzato prima di giungere al Consiglio di Amministrazione. Il ricevente delle segnalazioni - l'Organismo di Vigilanza - registra ogni segnalazione pervenuta (numero identificativo, data di ricezione, canale utilizzato, risultanze e conclusioni) e, conclusi gli accertamenti necessari, predispone una relazione formale da consegnare al CdA, nella quale sono riportati il contenuto della segnalazione, il quadro normativo e procedurale di riferimento, le attività di verifica svolte, i risultati emersi, la documentazione comprovante l'eventuale condotta illecita e la proposta di sanzione. Nel caso in cui una segnalazione risulti effettuata con dolo o colpa grave e si riveli palesemente infondata, il ricevente ne informa comunque il CdA, che avvia il procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, comunicandone l'esito anche al segnalante stesso a tutela del suo diritto di difesa. Nel corso del 2024 e del 2025 non sono state comunicate al Consiglio di Amministrazione criticità rilevanti, un dato che riflette la stabilità gestionale dell'Azienda in un biennio comunque segnato da una crescita significativa dell'organico e delle commesse operative.

Nel corso del 2024 e del 2025, l'organo di governo non ha preso parte a sessioni formative strutturate sui temi di sostenibilità. L'Azienda si propone di valutare, per i prossimi esercizi, l'introduzione di

momenti di aggiornamento dedicati ai temi ESG per il Consiglio di Amministrazione, anche nell'ambito dell'istituendo Comitato ESG (par. 3.4).

Attualmente non è previsto un processo formale per la valutazione periodica delle prestazioni dell'organo di governo in merito alla gestione degli impatti dell'organizzazione su economia, ambiente e persone. La supervisione di tali temi viene effettuata in modo continuativo nell'ambito delle ordinarie riunioni consiliari, secondo il flusso di reporting descritto all'inizio del paragrafo.

2.3 RETRIBUZIONE E RAPPORTO RETRIBUTIVO

La definizione degli emolumenti per l'organo di governo segue un iter approvativo chiaro, pensato per evitare conflitti di interesse. L'Assemblea dei Soci approva il budget complessivo destinato alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione; in seduta collegiale, il Consiglio - con il consenso del Collegio Sindacale - delibera la ripartizione del budget approvato tra i propri membri, in misura proporzionale al livello di responsabilità, tenendo conto delle specifiche cariche, delle deleghe operative assegnate e dell'impegno richiesto per l'espletamento del mandato. La medesima prassi collegiale è adottata dal CdA per la definizione dei compensi della prima linea dirigenziale. Ad oggi, la struttura retributiva del Consiglio di Amministrazione si basa unicamente su una componente fissa, senza bonus variabili né incentivi legati a obiettivi ESG; per i Dirigenti sono invece previsti eventuali bonus variabili su base meritocratica, corrisposti tramite apposita delibera consiliare.

Il processo di definizione delle politiche retributive segue la medesima prassi collegiale descritta al punto precedente - approvazione del budget da parte dell'Assemblea dei Soci e ripartizione da parte del Consiglio di Amministrazione con il consenso del Collegio Sindacale - senza il ricorso a un comitato remunerazioni indipendente dedicato né a consulenti esterni. Non risultano, per l'esercizio 2025, meccanismi strutturati di raccolta delle opinioni di stakeholder o azionisti sulla remunerazione, né votazioni assembleari specifiche sul tema.

Tabella 2.3 — GRI 2-21

Indicatore	FY2024	FY2025
Rapporto tra retribuzione totale annua massima e retribuzione mediana dei dipendenti	9,98	9,31
Rapporto tra variazione % retribuzione massima e variazione % mediana dei dipendenti	—*	0,04

**Il dato mancante non è disponibile in quanto il 2024 è l'anno base di partenza. Non sono disponibili i dati del 2023 per calcolare il relativo rapporto.*

Il rapporto tra la retribuzione più elevata e quella mediana dei dipendenti si attesta su livelli contenuti per il settore (9,98 nel 2024, in miglioramento a 9,31 nel 2025), a conferma di una struttura retributiva non eccessivamente polarizzata verso il vertice. Il rapporto tra le rispettive variazioni percentuali (0,04) indica che, nel 2025, la retribuzione del soggetto più remunerato è cresciuta in misura molto contenuta rispetto alla crescita media registrata dal resto della popolazione aziendale.

2.4 CULTURA D'IMPRESA E COMPLIANCE NORMATIVA

La solidità del sistema di compliance di IMPES Service trova conferma in un quadro di totale assenza di violazioni normative negli ultimi due esercizi: nessun caso significativo di non conformità, né con sanzione pecuniaria né non pecuniaria, e nessun onere sanzionatorio sostenuto nel biennio 2024-2025.

Tabella 2.4 — GRI 2-27

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Casi significativi di non conformità con sanzione pecuniaria	n.	0	0
Casi significativi di non conformità con sanzione non pecuniaria	n.	0	0
Valore monetario delle sanzioni pagate	€	0	0

Questo risultato va letto insieme al percorso di rafforzamento del presidio etico approfondito al par. 7.1 (Cultura d'impresa), che descrive il Modello 231, il Codice Etico e il canale di Whistleblowing su cui si fonda l'impianto di compliance dell'Azienda.

2.5 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

IMPES Service ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) fin dal 4 maggio 2009 - con oltre quindici anni di anticipo rispetto a molte realtà industriali di dimensioni comparabili - e lo mantiene costantemente aggiornato: l'ultima revisione organica risale al maggio 2024 (Rev. 1/24). Il Modello è stato costruito seguendo le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo elaborate da Confindustria (edizione giugno 2021), a garanzia della sua conformità agli standard di settore riconosciuti dalla giurisprudenza.

Il sistema di governo societario su cui si innesta il Modello prevede una netta separazione tra organi di indirizzo, gestione e controllo: l'Assemblea dei Soci delibera sulle materie riservate dalla legge e dallo statuto; il Consiglio di Amministrazione - che lo statuto consente di comporre da un minimo di 3 a un massimo di 9 consiglieri, attualmente 7 - è investito dei più ampi poteri di gestione; il Collegio Sindacale, composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti in carica per 3 esercizi, vigila sull'osservanza della legge, sui principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, ed è stato incaricato anche della revisione legale dei conti.

La Parte Speciale del Modello è strutturata in otto sezioni, ciascuna dedicata a una famiglia di reati presupposto rilevante per l'attività di IMPES Service.

Tabella 2.5 — Riferimento: Modello 231/2001 (non standard GRI)

Parte Speciale	Ambito di reati presidiato	Rilevanza per IMPES
A	Reati contro la Pubblica Amministrazione	Gare pubbliche, rapporti con stazioni appaltanti ed enti locali
B	Reati societari	Bilancio, comunicazioni sociali, operazioni straordinarie
C	Terrorismo ed eversione dell'ordine democratico	Operazioni finanziarie e commerciali con controparti estere
D	Salute e sicurezza sul lavoro	Cantieri, infortuni, sistema di gestione SSL - cfr. par. 6.1
E	Reati contro la personalità individuale	Subappalto, manodopera estera, tutela dei diritti dei lavoratori
F	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di illecita provenienza	Rapporti con fornitori e partner nazionali e transnazionali
G	Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Sistemi IT, dati clienti - cfr. par. 7.3 Cybersecurity
H	Reati ambientali	Gestione rifiuti, emissioni, scarichi di cantiere - cfr. Capitolo 5

Questa architettura dimostra che IMPES Service non affronta i propri rischi ambientali, di sicurezza sul lavoro e di cybersecurity soltanto attraverso le certificazioni di sistema (ISO 14001, ISO 45001) o le policy IT descritte nei capitoli dedicati di questo Bilancio, ma li presidia anche sul piano della responsabilità amministrativa dell'ente, con protocolli specifici, aree a rischio mappate e obblighi comportamentali vincolanti per amministratori, dipendenti e terzi destinatari, integrati da un Codice Etico, un Sistema Disciplinare, la disciplina dell'Organismo di Vigilanza, la procedura di Whistleblowing, il testo del Decreto e un catalogo sistematico e costantemente aggiornato di tutti i reati presupposto rilevanti ai fini del Decreto.

La vigilanza sull'adeguatezza e sul funzionamento del Modello è affidata a un Organismo di Vigilanza (OdV) collegiale, composto da 3 membri dotati dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e onorabilità richiesti dalla normativa e privo di conflitti di interesse con la Società. Tra i compiti dell'OdV rientrano la verifica periodica dell'efficacia del Modello, la raccolta e l'istruttoria delle segnalazioni - incluse quelle ricevute tramite il canale di Whistleblowing dedicato, conforme al D.Lgs. 24/2023 e operativo su piattaforma informatica riservata - e la proposta di aggiornamento del Modello al Consiglio di Amministrazione.

A presidio dell'effettività del sistema, il Sistema Disciplinare (Allegato 2) prevede sanzioni graduate per la violazione dei principi del Modello e del Codice Etico. Le sanzioni si applicano a tutte le categorie di destinatari: non solo ai dipendenti, ma anche agli amministratori (con la revoca dell'incarico nei casi più gravi), ai sindaci e al soggetto incaricato della revisione legale. Il presidio di compliance non si ferma quindi ai livelli operativi, ma coinvolge esplicitamente anche il vertice aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale di tre membri, nominato il 28 giugno 2024 e in carica per l'intero esercizio 2025. È presieduto da Donatello Cimadomo e composto da Michele Restaino e Giuseppe Velluzzi. L'Organismo vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, ne cura l'aggiornamento e riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale almeno quattro volte l'anno (par. 2.2). Quando accerta una violazione, predispone una relazione per il CdA che può contenere anche la proposta di sanzione: è questo il collegamento operativo tra vigilanza e Sistema Disciplinare.

Tabella 2.6 — Organismo di Vigilanza

Nome	Incarico	Anno di nascita	Genere
Donatello Cimadomo	Presidente ODV	1970	M
Michele Restaino	Componente ODV	1956	M
Giuseppe Velluzzi	Componente ODV	1971	M

CAPITOLO

3

IL PIANO DI AZIONI ESG: DALLA STRATEGIA ALL'ESECUZIONE



3.1 Metodologia di prioritizzazione
3.2 Iniziative a priorità alta
3.3 Iniziative a priorità media e bassa
3.4 Governance del piano e monitoraggio

NUMERI CHIAVE

18
Progetti prioritari selezionati

11
Iniziative classificate "Quick Win"

8
Ulteriori iniziative a priorità media

3. IL PIANO DI AZIONI ESG: DALLA STRATEGIA ALL'ESECUZIONE

Un bilancio di sostenibilità che si limiti a fotografare la situazione attuale, senza mostrare un piano concreto di miglioramento, rischia di essere percepito come un mero esercizio di comunicazione. Per IMPES Service, che compete per commesse con grandi clienti industriali sempre più esigenti su requisiti ESG (certificazioni, rating EcoVadis, KPI di sostenibilità nei capitolati di gara), avere un Piano di Azioni ESG strutturato, prioritizzato e con owner e tempistiche definite è la prova tangibile che gli impegni dichiarati in questo documento si traducono in azioni verificabili.

3.1 METODOLOGIA DI PRIORITIZZAZIONE

Il Piano di Azioni ESG descritto in questo capitolo non è stato definito nel corso del 2025, periodo di rendicontazione di questo Bilancio, ma successivamente: IMPES Service lo ha strutturato nel corso del 2026 - con finalizzazione tra il secondo e il terzo trimestre dell'anno - a valle del percorso di aggiornamento della doppia materialità e della raccolta dati che ha portato alla redazione di questo stesso documento, con il supporto di una società di consulenza ESG. Il Piano di Azioni ESG, nella sua versione definitiva concordata con il Top Management, è composto secondo il potenziale di creazione di valore (cost saving, ricavi, reputazione, riduzione rischi) e rispetto all'effort richiesto (risorse interne/esterne). Le iniziative sono organizzate in quattro cluster:

Tabella 3.1 — Fonte: Piano di Azioni ESG IMPES SERVICE (non standard GRI)

Cluster	Significato
Quick Win	Iniziative prioritarie, impatto positivo e costi di messa a terra contenuti: da realizzare rapidamente.
Trasformativa	Iniziative fortemente allineate agli obiettivi strategici di Gruppo: da realizzare, anche se più capital-intensive.
Nice to have	Iniziative non prioritarie, con costi realizzativi/operativi limitati: rinviabili a un secondo momento.
Low priority	Iniziative a impatto limitato e costi di messa a terra/gestione importanti.

3.2 INIZIATIVE A PRIORITÀ ALTA

A seguito del processo di analisi e allineamento condotto nell'agosto 2026 in stretta sinergia con la Direzione IMPES Service, è stata formalizzata la selezione di 18 progetti prioritari. L'individuazione di tali azioni risponde all'obiettivo di guidare la crescita aziendale e, contemporaneamente, di accelerare il percorso di miglioramento del rating ESG, garantendo un impatto concreto sui fattori ambientali, sociali e di governance.



Tabella 3.2 — Fonte: Piano di Azioni ESG IMPES SERVICE, Ordine Rivisto (TM), agosto 2026 (non standard GRI)

Iniziativa	Tema materiale collegato
Nuova Politica di Approvvigionamento Responsabile, Questionario ESG fornitori, Codice Etico fornitori	Conformità dei fornitori
Mantenimento e rafforzamento certificazione UNI/PdR 125:2022	Parità e inclusione
Sistema di qualifica ESG e audit periodici di fornitori e subappaltatori	Conformità dei fornitori
Integrazione dei criteri ESG nei processi dell'Ufficio Acquisti	Conformità dei fornitori
Primo Bilancio di Sostenibilità IMPES Service	Cultura d'impresa
Piano di Decarbonizzazione con target di riduzione	Energia e riduzione emissioni
Rafforzamento SGSL ISO 45001 esteso a subappaltatori e sistema di near-miss reporting	Salute e sicurezza di tutti i collaboratori
Aggiornamento Modello 231 e Codice Etico (integrazione attività a perimetro ESG)	Cultura d'impresa
Gap assessment e percorso verso certificazione SA8000, due diligence diritti umani (CSDDD-ready)	Attenzione ai diritti dei collaboratori
Inventario GHG Scope 3	Energia e riduzione emissioni
Piano di formazione integrativa per la prevenzione infortuni e cultura della sicurezza	Salute e sicurezza di tutti i collaboratori
Formazione obbligatoria su Modello 231 e Codice Etico aggiornati	Cultura d'impresa
Potenziamento dell'Academy tecnica interna IMPES SERVICE (upskilling manutentori, installatori, tecnici di impianto)	Sviluppo competenze e formazione

Delle 18 iniziative la maggioranza (11) è classificata "Quick Win", mentre le restanti si dividono tra iniziative "Trasformative" (più capital-intensive ma fortemente allineate agli obiettivi strategici di Gruppo) e "Nice to have": una conferma che IMPES Service ha scelto di intervenire rapidamente sui gap più critici sul pilastro Acquisti Sostenibili, senza però rinunciare ad affrontare in parallelo alcuni interventi strutturali di maggiore portata su sicurezza, cultura d'impresa e sviluppo delle competenze. L'aggiornamento del Modello 231 e del Codice Etico è in corso. Da segnalare che la redazione di questo stesso Bilancio di Sostenibilità è formalmente parte del piano, a testimonianza di come la rendicontazione non sia vissuta come un adempimento a sé stante ma come un tassello del percorso di miglioramento del rating ESG dell'Azienda.



3.3 INIZIATIVE A PRIORITÀ MEDIA E BASSA

Ulteriori 8 iniziative a priorità media (tra cui: mantenimento ed estensione di ISO 14001 e delle procedure ambientali standard di cantiere, aggiornamento di ISO 9001 con integrazione del sistema qualità ai criteri ESG, percorso di certificazione ISO 27001, survey di clima e piano di azioni di engagement, rafforzamento della cybersecurity su uffici e cantieri, transizione graduale del parco veicoli verso mezzi a basse emissioni) e 12 iniziative a priorità bassa (tra cui programmi di mentoring e attrazione di profili femminili, mappatura delle competenze e piano di certificazioni specialistiche, progetti sociali e partnership con il territorio, Comunità Energetica Rinnovabile di Ferrandina, sistema di misurazione della customer satisfaction, diversificazione del portafoglio clienti, servizio di climate risk assessment per i clienti, manutenzione predittiva e navigazione di cantiere tramite sensoristica e realtà aumentata) completano il Piano di Azioni ESG. Si tratta in larga parte di iniziative più capital-intensive o con un orizzonte di ritorno più lungo, motivo per cui il Top Management le ha collocate in una seconda fase, senza per questo ridimensionarne la rilevanza strategica di medio periodo.

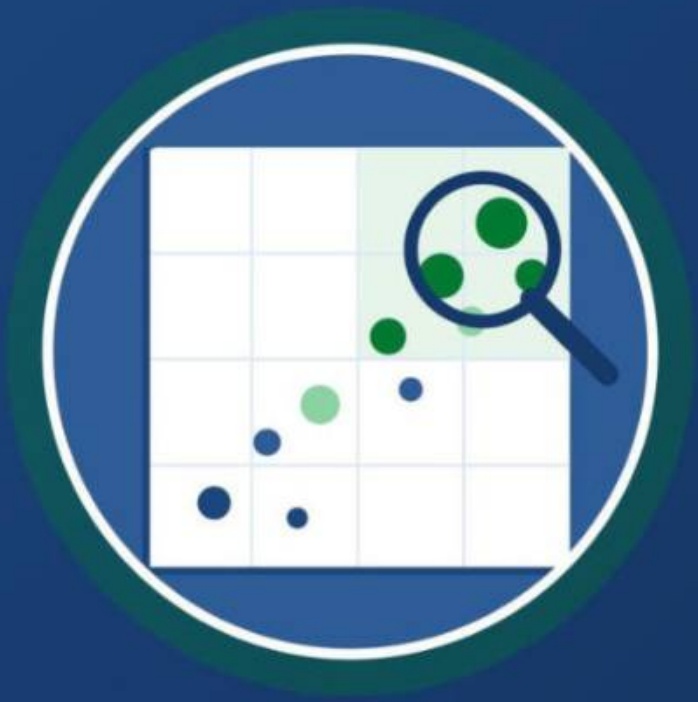
3.4 GOVERNANCE DEL PIANO E MONITORAGGIO

La governance del Piano di Azioni ESG verrà affidata a un Comitato ESG interno che si doterà di un cruscotto KPI per il monitoraggio trimestrale dello stato di avanzamento di ciascuna iniziativa, con l'obiettivo di mantenere i dati aggiornati per i cicli di rendicontazione successivi (es. Bilancio di Sostenibilità 2026 e rating ESG).

CAPITOLO

4

STRATEGIA, DOPPIA MATERIALITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT



4.1 Il processo di aggiornamento della materialità
4.2 I 14 temi materiali
4.3 Stakeholder engagement
4.4 Rischi e opportunità ESG per pilastro
4.5 Rating ESG esterni

NUMERI CHIAVE

14
Temi materiali (13 nell'analisi precedente)

4
Nuovi temi materiali introdotti

17
Rischi ESG mappati per pilastro

4. STRATEGIA, DOPPIA MATERIALITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT

La doppia materialità è il cuore metodologico di questo bilancio: individua i temi su cui IMPES Service genera i propri impatti più significativi (materialità di impatto) e, allo stesso tempo, i rischi e le opportunità che il contesto ESG esterno genera sulla situazione economico-finanziaria dell'Azienda (materialità finanziaria). Per un'impresa che lavora a commessa, spesso in cantieri temporanei e distribuiti sul territorio nazionale e internazionale, mappare con precisione questi temi è la base per allocare correttamente le risorse verso ciò che conta davvero, evitando di disperdere impegno su iniziative a basso impatto.

4.1 IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DELLA MATERIALITÀ

Nel corso del 2026, con il supporto di una società di consulenza ESG, IMPES Service ha aggiornato l'analisi di materialità attraverso:

- interviste a persone chiave del management (workshop con la partecipazione di Presidente / DG, Responsabile Acquisti, Marketing e Commerciale, Produzione, Direttore HR/Admin/Finance, HSEQ, IT, Audit ESG);
- un'analisi desk comparativa su 6 competitor: 4 italiani e 2 multinazionali di respiro internazionale

Il processo ha portato all'evoluzione da un impianto precedente di 13 temi materiali a una struttura attuale di 14 temi, con 4 nuovi temi introdotti (Gestione rifiuti e economia circolare, Sviluppo competenze e formazione, Benessere dei collaboratori e work-life balance, Cybersecurity e protezione dei dati).
La revisione ha interessato anche alcuni temi già presenti con la finalità di renderli più rappresentativi e comunicativi; in particolare: “Cambiamenti climatici” è diventato “Resilienza agli eventi climatici”, per mettere in evidenza gli impatti operativi concreti sugli impianti dei clienti piuttosto che il solo rischio fisico astratto; “Diritti umani” è diventato “Attenzione ai diritti dei collaboratori”, focalizzando il tema sulla prospettiva interna dei lavoratori diretti; “Comunità interessate” è diventato “Attenzione e impegno verso il territorio”, per dare maggiore concretezza operativa al tema (progetti locali, criteri ESG nelle decisioni che impattano il territorio); “Salute e sicurezza su catena del valore” è diventato “Conformità dei fornitori (ambiente e diritti umani)”, ampliando il presidio dalla sola supply chain in ambito salute e sicurezza a un audit più esteso su aspetti ambientali e sociali; “Consumatori/utilizzatori finali” è diventato “Qualità dei servizi erogati e attenzione al Cliente”, per dare maggiore enfasi alla qualità del servizio erogato; “Salute e sicurezza” è diventato “Salute e sicurezza di tutti i collaboratori”, estendendo esplicitamente il presidio anche ai subappaltatori. “Energia' ed 'Emissioni”, prima temi materiali separati, sono stati infine unificati in “Energia e riduzione emissioni”, un tema strategico integrato centrato sulla decarbonizzazione e sull'efficienza operativa.

4.2 I 14 TEMI MATERIALI

Tabella 4.2 — GRI 3-2

#	Pilastro	Tema materiale	Inside-Out	Outside-In
1	Sociale	Salute e sicurezza di tutti i collaboratori	Alta	Alta
2	Governance	Cultura d'impresa	Media	Alta
3	Governance	Qualità dei servizi e attenzione al Cliente	Alta	Alta
4	Sociale	Sviluppo competenze e formazione	Alta	Alta
5	Sociale	Attenzione ai diritti dei collaboratori	Alta	Medio-Alta
6	Sociale	Parità e inclusione	Alta	Media
7	Governance	Conformità dei fornitori (ambiente e diritti umani)	Media	Medio-Alta
8	Governance	Cybersecurity e protezione dei dati	Media	Medio-Alta
9	Ambiente	Energia e riduzione emissioni	Media	Media
10	Sociale	Benessere dei collaboratori e work-life balance	Media	Media
11	Sociale	Attenzione e impegno verso il territorio	Media	Medio-Alta
12	Ambiente	Resilienza agli eventi climatici	Bassa	Media
13	Ambiente	Inquinamento e impatti locali dei cantieri	Bassa	Media
14	Ambiente	Gestione rifiuti e economia circolare	Bassa	Bassa

Il quadro che emerge dalla matrice è netto: i primi otto temi in ordine di priorità appartengono tutti ai pilastri Sociale e Governance, mentre i quattro temi ambientali occupano sistematicamente le posizioni più basse della classifica, con Energia e riduzione emissioni che si ferma a un livello di materialità solo "Media" su entrambe le dimensioni e Gestione rifiuti ed economia circolare "Bassa" su entrambe. Questo posizionamento non significa che l'Ambiente sia irrilevante per IMPES Service - i capitoli 5.1-5.4 di questo documento lo trattano comunque in modo puntuale - ma riflette la specificità di un'azienda di servizi elettro-strumentali, il cui impatto ambientale diretto (consumi energetici, emissioni, rifiuti) è strutturalmente più contenuto di quello di un'azienda manifatturiera o energetica, mentre il vero terreno di gioco competitivo e reputazionale si gioca sulla sicurezza dei cantieri, sulla qualità del servizio erogato e sulla tenuta etica della filiera di subappalto.

4.3 STAKEHOLDER ENGAGEMENT

IMPES Service riconosce il dialogo con gli stakeholder come elemento essenziale per creare valore condiviso e orientare le proprie decisioni strategiche: l'Azienda identifica periodicamente le principali categorie di stakeholder sulla base della loro rilevanza rispetto alle attività aziendali e agli impatti economici, sociali e ambientali generati. Le principali categorie coinvolte sono: clienti; dipendenti e collaboratori; fornitori e subappaltatori; comunità locali; istituzioni pubbliche; organizzazioni sindacali; enti di formazione e università; partner industriali; azionisti.

Il coinvolgimento avviene attraverso incontri periodici, riunioni operative, audit, indagini di soddisfazione, attività formative, tavoli tecnici, eventi aziendali e confronto continuo durante l'esecuzione delle commesse.

Le informazioni raccolte contribuiscono direttamente all'individuazione dei temi materiali (par. 4.1) e al miglioramento continuo delle prestazioni aziendali.

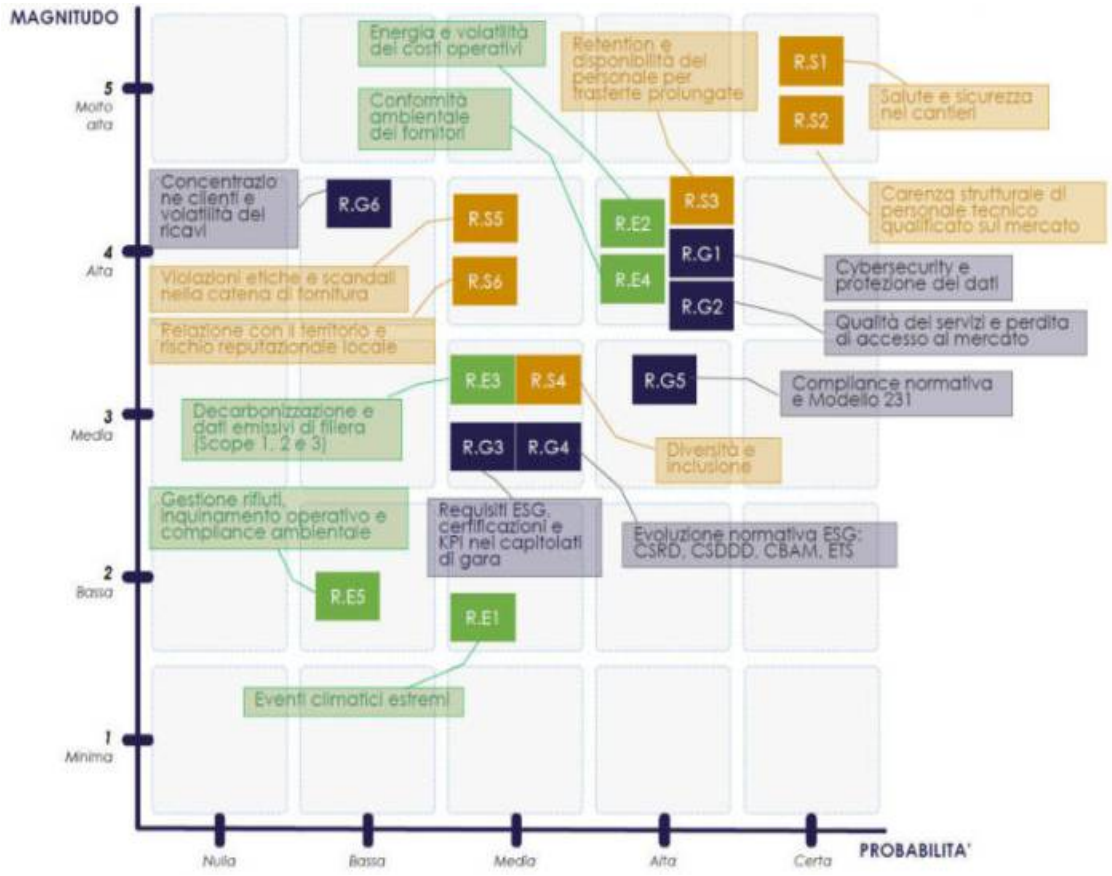
4.4 RISCHI E OPPORTUNITÀ ESG PER PILASTRO (MATERIALITÀ FINANZIARIA)

Il 17 giugno 2026 è stato organizzato un workshop operativo in cui la Direzione e le persone di riferimento IMPES Service (Presidente/DG, Acquisti, Marketing, Produzione, HR/Admin/Finance, HSEQ, IT, Audit ESG), facilitate da una società di consulenza ESG, hanno valutato collegialmente probabilità e magnitudo economico-finanziaria di 17 rischi e 14 opportunità ESG, posizionandoli su una matrice condivisa. La valutazione dei rischi e delle opportunità è stata effettuata utilizzando una matrice che ha incrociato:

- **Magnitudo**: entità delle ricadute economico-finanziarie generate dal rischio o dall'opportunità (da Minimalea Molto alta);
- **Probabilità**: possibilità di accadimento del rischio o dell'opportunità (da Bassaa Alta).

Ogni rischio/opportunità è stato posizionato nella matrice in base alla combinazione dei due fattori.

Mappatura rischi



RISCHI AMBIENTALI

Tabella 4.4a — GRI 3-1 (rischi e opportunità, materialità finanziaria)

ID	Rischio	Sintesi effetto economico-finanziario
R.E1	**Eventi climatici estremi**	Ritardi/interruzioni di cantiere, incremento costi, perdita di commesse in aree esposte.
R.E2	**Energia e volatilità dei costi operativi**	Compressione margini su commesse a prezzo fisso, minore competitività in gara.
R.E3	**Decarbonizzazione e dati emissivi di filiera (Scope 1,2,3)**	Esclusione progressiva dai tender di clienti industriali evoluti sul piano ESG.
R.E4	**Conformità ambientale dei fornitori**	Blocco commesse per indisponibilità subappaltatori qualificati.
R.E5	**Gestione rifiuti, inquinamento operativo e compliance ambientale**	Sanzioni, blocco cantieri, contenziosi con comunità ed enti locali.

Tra i cinque rischi ambientali, "**Decarbonizzazione e dati emissivi di filiera**" è quello che il Gruppo di Lavoro ha giudicato più insidioso nel medio periodo: operando quasi esclusivamente per grandi clienti Oil&Gas ed energetici, IMPES SERVICE è sempre più spesso chiamata a fornire dati Scope 1, 2 per non perdere la qualifica come fornitore, un requisito che sta diventando standard prima ancora che l'Azienda completi il proprio percorso di misurazione strutturata delle emissioni.

"**Volatilità dei costi energetici**" pesa invece in modo diretto sulla marginalità delle commesse pluriennali a prezzo fisso, tipiche del business O&M.

RISCHI SOCIALI

Tabella 4.4b — GRI 3-1 (rischi e opportunità, materialità finanziaria)

ID	Rischio	Sintesi effetto economico-finanziario
R.S1	**Salute e sicurezza nei cantieri**	Responsabilità penale/civile, blocco cantieri, esclusione da gare HSE.
R.S2	**Carenza strutturale di personale tecnico qualificato**	Impossibilità di acquisire nuove commesse, rallentamento crescita.
R.S3	**Retention e disponibilità del personale per trasferte prolungate**	Perdita di know-how, incremento costi di sostituzione.
R.S4	**Diversità e inclusione**	Perdita di punteggio nelle gare con criteri di parità di genere.
R.S5	**Violazioni etiche e scandali nella catena di fornitura**	Responsabilità solidale, esclusione immediata da gare.
R.S6	**Relazione con il territorio e rischio reputazionale locale**	Blocco operativo per opposizione delle comunità locali.

Il pilastro Sociale concentra i rischi percepiti come più probabili e di maggiore magnitudo dal Gruppo di Lavoro, con "**Salute e sicurezza**" posizionato nel quadrante di massima attenzione della matrice probabilità/magnitudo. È significativo che il management abbia attribuito un peso quasi altrettanto elevato alla "**Carenza strutturale di personale tecnico qualificato**" sul mercato: un rischio meno visibile nella comunicazione ESG tradizionale, ma che per un'azienda come IMPES SERVICE - la cui crescita nel 2025 si è tradotta in un incremento di circa 11 punti percentuali dell'organico di cantiere - condiziona direttamente la capacità di onorare nuove commesse.

RISCHI DI GOVERNANCE/REGOLATORI

Tabella 4.4c — GRI 3-1 (rischi e opportunità, materialità finanziaria)

ID	Rischio	Sintesi effetto economico-finanziario
R.G1	**Cybersecurity e protezione dei dati**	Blocco operativo, sanzioni GDPR, perdita di fiducia dei clienti.
R.G2	**Qualità dei servizi e perdita di accesso al mercato**	Penali, mancato rinnovo contratti, esclusione da nuove gare.
R.G3	**Requisiti ESG, certificazioni e KPI nei capitolati di gara**	Esclusione sistematica dalle gare più strategiche.
R.G4	**Evoluzione normativa ESG: CSRD, CSDDD, CBAM, ETS**	Costi di conformità crescenti, rischio sanzionatorio.
R.G5	**Compliance normativa e Modello 231**	Sanzioni penali/amministrative, interdizione dall'esercizio dell'attività.
R.G6	**Concentrazione clienti e volatilità dei ricavi**	Impatto immediato su fatturato in caso di perdita di un cliente strategico.

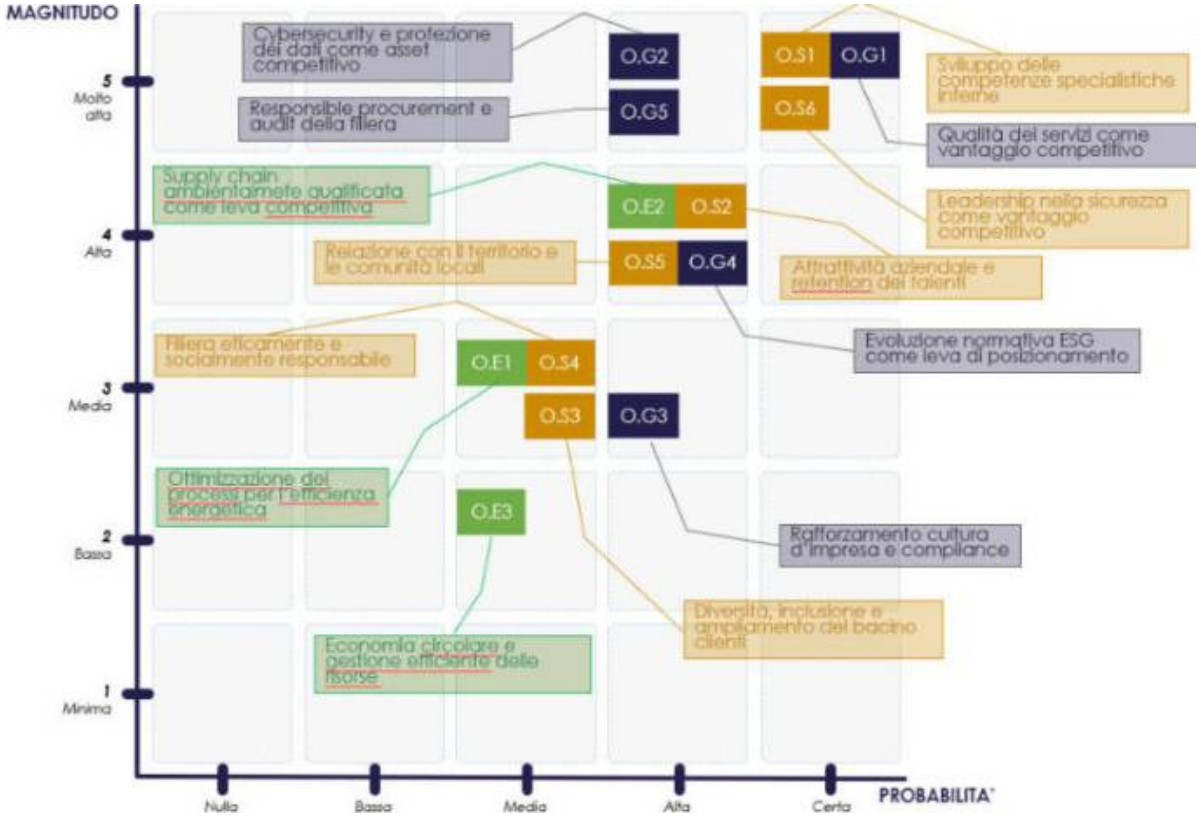
"**Concentrazione clienti**" è probabilmente il rischio più strutturale e meno gestibile con leve puramente ESG, ma operando prevalentemente per un numero ristretto di grandi committenti Oil&Gas ed energetici, la perdita o il mancato rinnovo di una singola commessa strategica può avere un impatto immediato e rilevante sul fatturato.

"**Requisiti ESG nei capitolati di gara**" è invece il rischio più direttamente indirizzabile dal Piano di Azioni ESG descritto al Capitolo 3: gran parte delle iniziative a priorità alta (in particolare quelle sulla conformità fornitori) sono state selezionate proprio per ridurre l'esposizione a questo rischio nel breve periodo.

OPPORTUNITÀ (SINTESI PER PILASTRO)

A fronte dei rischi mappati, il Gruppo di Lavoro ha identificato un ventaglio altrettanto ampio di opportunità, spesso speculari agli stessi temi materiali: la capacità di trasformare requisiti oggi percepiti come vincoli (certificazioni, rating ESG, dati emissivi di filiera) in leve di differenziazione competitiva nelle gare con i grandi clienti industriali. Le opportunità valutate a magnitudo e probabilità più elevata nella matrice opportunità riguardano in particolare "**Cybersecurity e protezione dei dati come asset competitivo**", la "**Leadership nella sicurezza**" e lo "**Sviluppo delle competenze specialistiche interne**" - a conferma, ancora una volta, di come per IMPES SERVICE le leve sociali e di governance pesino più di quelle strettamente ambientali anche sul lato opportunità.

Mappatura Opportunità



A titolo indicativo sono state analizzate le seguenti opportunità:

- Ambiente: "**Ottimizzazione dei processi per l'efficienza energetica**"; "**Supply chain ambientalmente qualificata**"; "**Economia circolare e gestione efficiente delle risorse**".
- Sociale: "**Sviluppo delle competenze specialistiche interne**"; "**Attrattività aziendale e retention dei talenti**"; "**Diversità, inclusione e ampliamento del bacino di talenti**"; "**Filiera eticamente e socialmente responsabile**"; "**Relazione con il territorio e le comunità locali**"; "**Leadership nella sicurezza come vantaggio competitivo**".
- Governance: "**Qualità dei servizi come vantaggio competitivo**"; "**Cybersecurity e protezione dei dati come asset competitivo**"; "**Rafforzamento cultura d'impresa e compliance**"; "**Evoluzione normativa come leva di posizionamento**"; "**Responsible procurement e audit della filiera**".

4.5 RATING ESG ESTERNI

Oltre alla doppia materialità elaborata internamente, IMPES Service sottopone la propria performance ESG alla valutazione EcoVadis, la piattaforma di rating ESG più diffusa a livello internazionale in ambito B2B, i cui esiti offrono un utile termine di paragone esterno e verificato.

La valutazione EcoVadis (scorecard pubblicata il 4 giugno 2025, valida fino al 4 giugno 2026) ha attribuito a IMPES Service un punteggio complessivo di 61/100, medaglia Bronze, che colloca IMPES Service all'interno del 35% delle aziende valutate a livello globale con il punteggio più alto (percentile 67°). Il dettaglio per pilastro conferma una performance solida su Ambiente e su Pratiche Lavorative e Diritti Umani, e più che sufficiente su Etica.

Tabella 4.5 — EcoVadis Scorecard (non standard GRI)

Pilastro	Punteggio	Impatto sul punteggio complessivo
Ambiente	69/100	Alto
Pratiche Lavorative e Diritti Umani	66/100	Alto
Etica	57/100	Medio
Acquisti Sostenibili	37/100	Da rafforzare
Punteggio complessivo	61/100 (Bronze, Top 35%)	—

Questi risultati confermano, con una verifica esterna e indipendente, quanto già descritto nei capitoli precedenti di questo Bilancio: le policy e le misure adottate da IMPES Service su ambiente, sicurezza, diritti dei lavoratori e integrità aziendale - il Codice Etico, il Modello 231, la Dichiarazione dei Diritti Umani, la Politica per la Parità di Genere - sono già oggi riconosciute come solide ed efficaci.

L'unico ambito in cui il punteggio EcoVadis segnala un margine di miglioramento riguarda la rendicontazione strutturata delle valutazioni ESG dei fornitori. Su questo fronte l'intera squadra IMPES Service sta già lavorando per attuare le iniziative di miglioramento già inserite nel Piano di Azioni ESG (Capitolo 3), a fronte di un budget dedicato specificamente stanziato per rafforzare ulteriormente tutti gli aspetti ESG legati alla filiera di fornitura.

CAPITOLO

5 AMBIENTE



5.1 Energia e riduzione emissioni
5.2 Gestione rifiuti ed economia circolare
5.3 Resilienza agli eventi climatici
5.4 Inquinamento e impatti locali dei cantieri

NUMERI CHIAVE

–44,5%
Rifiuti prodotti nel 2025 rispetto al 2024

–9,2%
Consumo di carburanti della flotta aziendale

0,49%
Quota di rifiuti pericolosi sul totale 2025

5. AMBIENTE

Sebbene IMPES Service sia un'azienda di servizi e non un sito produttivo, la natura stessa della sua attività - cantieri industriali, flotta veicoli, consumo di energia e materiali - la rende parte integrante della catena del valore ambientale dei propri clienti, in larga parte operatori Oil&Gas ed energetici oggi impegnati in percorsi di decarbonizzazione. Presidiare in modo rigoroso i temi ambientali non è solo una responsabilità diretta, ma una condizione sempre più richiesta per continuare a essere un fornitore qualificato di questi clienti.

Questo presidio non parte da zero: IMPES Service è certificata ISO 14001:2015 fin dal 24 febbraio 2011 (certificato DNV n. 150414-2014-AE-ITA-ACCREDIA, valido fino al 23 agosto 2026), un sistema di gestione ambientale attivo da oltre 14 anni ed esteso a tutte le attività caratteristiche dell'Azienda - dalla progettazione alla costruzione, manutenzione e fornitura "chiavi in mano" di impianti elettro-strumentali e tecnologici.

5.1 ENERGIA E RIDUZIONE EMISSIONI

I clienti industriali di IMPES Service - in larga parte grandi operatori Oil&Gas ed energetici - richiedono con frequenza crescente dati emissivi verificati (Scope 1, 2 e 3) e target di riduzione come requisito di qualifica fornitori, mentre la volatilità dei prezzi energetici incide direttamente sui margini delle commesse a prezzo fisso pluriennale tipiche del modello O&M. IMPES Service ha risposto a questa pressione avviando un Inventario GHG Scope 1 e 2, promuovendo un piano di incremento delle energie rinnovabili
- incluso un progetto fotovoltaico per la sede legale - ottenendo già risultati concreti di riduzione delle emissioni attraverso l'ottimizzazione dei flussi logistici di cantiere, come mostrano i dati che seguono.

Tabella 5.1a — GRI 302-1 - Consumo di energia all'interno dell'organizzazione

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025	Var. %
Consumo gas metano/gasolio riscaldamento (1)	kWh	14.662.128,98	15.198.306,25	+3,7%
Consumo di energia elettrica acquistata	kWh	25.340	26.481	+4,5%
Consumo carburanti flotta aziendale (2)	kWh	895.482 (3)	812.854	-9,2%
Energia rinnovabile autoprodotta e autoconsumata	kWh	27.001	22.546	-16,5%
Energia elettrica venduta/ceduta	kWh	14.892	12.435	-16,5%
Totale energia consumata	GJ	56.142,22	57.771,91	+2,9%

Nota metodologica
(1) Gas naturale - Caldaia di Pisticci: *Caldaia di proprietà e gestita da IMPES, che produce vapore venduto a un soggetto terzo. Il consumo è espresso come energia in ingresso al potere calorifico inferiore (PCI), ricavata dai metri cubi standard con i coefficienti della Tabella dei parametri standard nazionali MASE/ISPRA dell'anno di riferimento.*
(2) Flotta aziendale: *Non essendo disponibili i consumi di carburante, l'energia è stimata con il metodo per distanza previsto dal GHG Protocol: km percorsi per categoria di veicolo (alimentazione e taglia) × fattori di energia per km (kWh/km, base PCI) del DESNZ/DEFRA, nell'edizione dell'anno di riferimento. Sono compresi 102 mezzi (auto, furgoni, autocarri). Sono escluse le macchine operatrici, che consumano a ore di lavoro e non hanno un fattore per km. Il metodo copre solo i km tracciati e comporta un'incertezza superiore a quella del metodo basato sul consumo di carburante.*
(3) Flotta aziendale [dato FY2024]: *Il dato della flotta è stimato: i km 2024 sono posti pari ai km 2025 × 1,10 (stima IMPES: maggior numero di cantieri nel 2024). La variazione 2025/2024 della flotta non rappresenta un andamento misurato.*

Il consumo di combustibile per usi termici è la componente quasi esclusiva del profilo energetico di IMPES Service: nel 2025 vale 15,20 milioni di kWh (circa 54.700 GJ), pari al 92% dei consumi energetici complessivi (91% nel 2024). Questo consumo elevato è riconducibile alla caldaia di proprietà di IMPES Service situata a Pisticci (MT), destinata a produrre vapore che la Società vende a un soggetto terzo, che lo utilizza per fini industriali. La gestione, la manutenzione e la conduzione della caldaia sono interamente in capo a IMPES Service, che ne governa l'intero ciclo operativo, contribuendo dunque a una migliore gestione ambientale del tessuto industriale locale e rafforzando il proprio ruolo nelle comunità interessate. Tra il 2024 e il 2025 il consumo è aumentato di circa 0,54 milioni di kWh (+3,7%, da 14,66 a 15,20 milioni di kWh).

Nello stesso periodo l'elettricità acquistata è cresciuta del +4,5%.

A causa della mancata disponibilità dei dati storici sui consumi di carburante, il presente studio si basa su un'analisi approfondita e dettagliata dei dati raccolti nel 2025. Sebbene le rilevazioni degli anni precedenti siano disponibili, esse non garantiscono lo stesso livello di accuratezza e precisione raggiunto nell'ultimo anno. Questa scelta metodologica riflette un progressivo e significativo miglioramento nel sistema di monitoraggio aziendale.

Poiché non sono disponibili i consumi di carburante, l'energia è stimata con il metodo per distanza (GHG Protocol): km percorsi per categoria di veicolo × fattori di energia per km (kWh/km, base PCI). I veicoli sono aggregati per coppie omogenee di alimentazione (benzina, diesel, ibrido) e taglia: auto piccole, medie, grandi, SUV, furgoni di classe I, II e III, autocarri rigidi. Sono compresi 102 mezzi tra auto, furgoni e autocarri e sono state escluse le macchine operatrici (muletti e piattaforme aeree), che consumano a ore di lavoro. La raccolta dei dati della flotta auto sarà resa più puntuale a partire dal prossimo ciclo di rendicontazione.

Sul fronte del fotovoltaico, IMPES Service gestisce dal giugno 2012 un impianto da 46,80 kWp installato sul tetto della palazzina uffici (195 moduli in silicio policristallino), che consente all'Azienda di autoconsumare direttamente parte del proprio fabbisogno elettrico di sede: 27.001 kWh nel 2024 e 22.546 kWh nel 2025.

L'energia rinnovabile autoprodotta e autoconsumata, pur restando una quota marginale del totale, si è ridotta del 16,5% rispetto al 2024.

Nel corso del 2025 è stata inoltre condotta un'analisi di fattibilità per un secondo impianto fotovoltaico da 38 kWp, che integrerà le strutture portanti dei pannelli direttamente nella progettazione di nuove tettoie del parcheggio aziendale: l'installazione è prevista nel corso del biennio 2026-2027. Il progetto sarà accompagnato da un piano di monitoraggio energetico digitale ("Sistema H/S") allineato ai requisiti ISO 50001 e integrato nel sistema di certificazione ISO 14001 già in essere.

A questi progetti è stato affiancato un più ampio intervento di efficientamento energetico della sede, sviluppato a partire da una Diagnosi Energetica dedicata. La riqualificazione dell'involucro edilizio della palazzina uffici - cappotto termico, isolamento della copertura, sostituzione dei serramenti con infissi a taglio termico - è stata avviata nel corso del 2025 e sarà completata nel 2026, portando benefici tangibili in termini di efficienza energetica dell'edificio.

Il totale riportato in tabella è calcolato secondo la metodologia GRI per l'informativa 302-1 (energia consumata all'interno dell'organizzazione).

Tabella 5.1b — GRI 302-3 - Intensità energetica

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Intensità energetica (kWh su ricavi)	kWh/€	0,37	0,38
Ricavi	€	42.131.980	35.859.259

L'intensità energetica peggiora leggermente tra i due esercizi (da 0,37 a 0,38 kWh/€, +2,9%): un andamento che riflette soprattutto il calo dei ricavi (-14,9%) più che un reale incremento dei consumi energetici, cresciuti solo del 2,9% nello stesso periodo. Il numeratore di questo indice include tutte le voci di consumo energetico della tabella 51.a (gas, elettricità, carburanti, rinnovabile autoconsumata); il dato si riferisce pertanto all'energia consumata solo all'interno dell'organizzazione (non anche a monte/valle della catena del valore).

Tabella 5.1c — GRI 305-1, GRI 305-2 - Emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1 e 2)

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025	Var. %
Scope 1 - Combustione stazionaria (1)	tCO2e	2.997,13	3.110,23	+3,8%
Scope 1 - Combustione mobile (flotta) (2)	tCO2e	225,64 (3)	209,06	-7,3%
Scope 1 - Gas refrigeranti (4)	tCO2e	0	0	n/d
Totale Scope 1 (5)	tCO2e	**3.222,77**	**3.319,29**	**+3,0%**
Scope 2 - Location based (6)	tCO2e	7,10	7,41	+4,4%
Scope 2 - Market based	tCO2e	7,10	7,41	+4,4%

Nota metodologica
(1) Gas naturale - Caldaia di Pisticci: *Emissioni calcolate come energia (TJ) × fattore di emissione per gas. La CO2 usa i fattori della Tabella dei parametri standard nazionali MASE/ISPRA dell'anno (gas naturale, base PCI); CH4 e N2O usano i fattori di default IPCC 2006 per caldaie industriali a gas, con incertezza elevata ma contributo trascurabile. La caldaia è nel controllo operativo di IMPES: il vapore venduto a un soggetto terzo non ne esclude le emissioni, interamente Scope 1. Emissioni fuggitive di metano non quantificate.*
(2) Flotta aziendale: *Emissioni stimate con il metodo per distanza (GHG Protocol): km per categoria di veicolo (alimentazione e taglia) × fattori di emissione per km DESNZ/DEFRA dell'edizione dello stesso anno, separati per CO2, CH4 e N2O. Sono compresi 102 mezzi; escluse le macchine operatrici (consumo a ore di lavoro). I fattori DEFRA sono britannici e il metodo comporta un'incertezza superiore a quella del metodo basato sul consumo di carburante, che non è disponibile.*
(3) Flotta aziendale [dato FY2024]: *Il dato della flotta è stimato: i km 2024 sono posti pari ai km 2025 × 1,10 (stima IMPES: maggior numero di cantieri) e usano i fattori DEFRA 2024. La variazione 2025/2024 della flotta non rappresenta un andamento misurato. Per il calcolo delle emissioni Scope 1 della flotta aziendale si è scelto di utilizzare l'anno 2025 come anno base perchè è stato il primo anno con un inventario dati strutturato con i Km percorsi da ciascuno veicolo.*
(4) Gas refrigeranti: *Negli uffici amministrativi sono presenti una pompa di calore (RHOSS RHC2Y0130G030001) e due condizionatori da 18.000 BTU, mai ricaricati nel periodo: le emissioni fuggitive, stimate con il metodo del bilancio di massa (gas reintegrato × GWP), sono pari a zero. I 67 condizionatori dei cantieri sono omessi dal calcolo perché il dato non è stato finora tracciato: la loro esclusione non equivale a zero emissioni. Esclusi anche i condizionatori dei veicoli.*
(5) Totale Scope 1 e informazioni generali: *Gas inclusi: CO2, CH4, N2O e HFC (zero per gli uffici); PFC, SF6 e NF3 non rilevanti. GWP a 100 anni IPCC AR6: CH4 27,0 (valore per metano da combustione di fossili) e N2O 273, applicati a tutti i calcoli. I fattori DEFRA della flotta, pubblicati con i GWP dell'AR5, sono stati ricondotti a massa di gas e riconvertiti con questi valori. Standard: GHG Protocol Corporate Standard.*
(6) Emissioni Scope 2: *In questo primo Bilancio non è stato possibile calcolare le emissioni Scope 2 legate all'energia elettrica consumata dalla forza lavoro nei cantieri, poiché la relativa bolletta elettrica è oggi a carico diretto dei clienti presso cui si svolgono le attività e la IMPES Service non ha visibilità di questo dato. Nei prossimi cicli di rendicontazione si valuterà come stimare e includere anche questa componente.*

Il profilo emissivo di IMPES Service è dominato quasi interamente dallo Scope 1, e in particolare dalla combustione stazionaria (riscaldamento), che pesa per circa il 93,7% delle emissioni dirette totali: un dato coerente con la dinamica dei consumi di gas metano descritta all'inizio del paragrafo: le emissioni da combustione stazionaria, pari a 3.110,23 tCO2e nel 2025 (+3,8%), derivano in larga parte dalla caldaia, che rientra nel perimetro di controllo operativo di IMPES. Per questo, gli indicatori di intensità energetica ed emissiva calcolati rispetto ai ricavi vanno letti tenendo conto che il loro numeratore è determinato soprattutto dall'attività di produzione di vapore.

I maggiori consumi della flotta aziendale per l'anno 2024 derivano da un'analisi comparativa delle attività logistiche e operative dell'azienda; i dati evidenziano per quell'anno un numero più alto di siti. La gestione di queste specifiche aree di lavoro ha comportato una frequente rotazione delle attrezzature a disposizione, determinando il conseguente aumento del fabbisogno energetico complessivo.

Lo Scope 2 resta, per contro, una componente marginale (appena 7,4 tCO2e nel 2025, meno dello 0,2% del totale Scope 1+2), riflettendo il consumo elettrico molto contenuto dell'Azienda. È interessante notare che Scope 2 location-based e market-based coincidono esattamente in entrambi gli esercizi: un segnale che IMPES Service non ha ancora sottoscritto contratti di fornitura di energia rinnovabile certificata (Garanzie d'Origine), un'opportunità già individuata nel Piano di Azioni ESG come intervento a bassissimo costo e alto impatto reputazionale.

Le emissioni fuggitive di gas refrigeranti derivano dalle perdite dei circuiti di climatizzazione. Negli uffici amministrativi di IMPES sono presenti una pompa di calore e due condizionatori che nel periodo di rendicontazione (2024 e 2025) non sono mai stati ricaricati. Le emissioni sono stimate con il metodo del bilancio di massa: dalla quantità di gas reintegrata nel periodo (kg), moltiplicata per il potenziale di riscaldamento globale (GWP) del gas. In assenza di reintegri le emissioni sono pari a zero. Dal calcolo sono omessi i condizionatori presenti nei cantieri (67 apparecchi), perché fino ad oggi non ne sono stati tracciati numero, carica e manutenzioni, gestiti in loco: la loro esclusione non equivale a zero emissioni. IMPES intende avviare il censimento di

questi apparecchi per includerli nei prossimi cicli di rendicontazione.

Nel biennio 2024-2025 IMPES ha già avviato due iniziative concrete di riduzione delle emissioni, riconducibili rispettivamente allo Scope 1 e allo Scope 2:

- Ottimizzazione dei flussi logistici e pianificazione dei trasporti di cantiere (-30,6 tCO2e, 2024, Scope 1)
- Autoproduzione da impianto fotovoltaico aziendale (-7,56 tCO2e nel 2024 e -6,31 tCO2e nel 2025, Scope 2)

Per quanto di entità contenuta in valore assoluto, dimostrano che IMPES Service ha già iniziato a tradurre in azioni concrete l'impegno dichiarato nella propria politica ambientale, ponendo le basi per effettuare un inventario esaustivo delle emissioni GHG [Scope 1-2-3] e per strutturare un più ampio Piano di Decarbonizzazione, iniziative previste nel Piano di Azioni ESG.

La maturità del sistema di gestione ambientale trova conferma nell'esito dell'Audit di Sorveglianza annuale condotto da DNV nel luglio 2025 sulla certificazione ISO 14001: nessuna non conformità rilevata, due sole osservazioni minori (già chiuse con azioni correttive documentate) e nessuna opportunità di miglioramento strutturale segnalata. Nel rapporto di audit, DNV ha esplicitamente apprezzato l'approccio proattivo di IMPES Service nel monitoraggio dei processi aziendali e la solidità del sistema di gestione interno, allineato alle migliori pratiche internazionali.

5.2 GESTIONE RIFIUTI ED ECONOMIA CIRCOLARE

Le operazioni di montaggio e manutenzione presso i cantieri comportano la produzione di rifiuti speciali - tra cui scarti metallici, componenti elettronici guasti e materiali da imballaggio. Tali attività presentano specifici profili di rischio correlati al potenziale inquinamento del suolo e richiedono un adempimento rigoroso delle normative vigenti, con particolare riferimento agli obblighi di tracciabilità (RENTRI) e alla corretta gestione dei Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE).

Per governare questo rischio, ogni cantiere IMPES SERVICE dispone di un responsabile rifiuti che si interfaccia con QHSE di sede: la gestione viene tracciata mensilmente attraverso report puntuali su tipologia, quantità e destinazione dei rifiuti prodotti, riepilogata annualmente nel MUD, con ispezioni periodiche di QHSE volte a verificare la corretta differenziazione e sensibilizzare il personale di cantiere.

Tabella 5.2a — GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5 - Rifiuti prodotti per tipologia

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Totale rifiuti prodotti	T	**33,15**	**18,39**
di cui Rifiuti Pericolosi recuperati (306-4)	t	0,43	0,09
di cui Rifiuti Non Pericolosi recuperati (306-4)	t	29,58	16,52
di cui Rifiuti Pericolosi smaltiti (306-5)	t	0,20	0,00
di cui Rifiuti Non Pericolosi smaltiti (306-5)	t	2,94	1,78

Il dato più significativo di questa sezione è la forte riduzione del totale dei rifiuti prodotti, quasi dimezzato tra il 2024 e il 2025 (da 33,15 a 18,39 tonnellate, -44,5%); in particolare, i volumi registrati nel 2024 sono più elevati perché nel corso dell'anno sono state effettuate attività di conferimento presso centri autorizzati di attrezzature e strumentazioni obsolete.
Il dato è comunque incoraggiante sul fronte della pericolosità: i rifiuti pericolosi rappresentano una quota residuale del totale (0,63 t su 33,15 t nel 2024, pari all'1,9%; 0,09 t su 18,39 t nel 2025, pari allo 0,49%), e la quasi totalità dei rifiuti prodotti viene avviata a recupero piuttosto che a smaltimento: nel 2025, il 90,3% del totale (16,61 t su 18,39 t) è stato recuperato, contro il 9,7% smaltito.

Il dettaglio dei rifiuti generati nel periodo di osservazione è riportato nella seguente Tabella.

Tabella 5.2b — GRI 306-3, Rifiuti prodotti (per tipologia CER)

Tipologia rifiuto	Codice CER	Pericoloso (Sì/No)	FY2024 (t)	FY2025 (t)	Variazione %
Imballaggi in carta e cartone	150101	no	0,74	0,19	-74,3%
Imballaggi in plastica	150102	no	0,48	0,19	-60,4%
Imballaggi in materiali misti	150106	no	9,73	4,10	-57,9%
Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti	150111	si	0,00	0,09	n/d
Ferro ed acciaio	170405	no	13,03	8,10	-37,8%
Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 170410	170411	no	1,00	3,94	294,0%
Rifiuti urbani non differenziati	200301	no	2,94	1,78	-39,5%
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	150202	si	0,20	0,00	-100,0%
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	150110	si	0,15	0,00	-100,0%
Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 160209 a 160213	160214	no	1,75	0,00	-100,0%
Rifiuti in legno	170201	no	2,08	0,00	-100,0%
Metalli misti che residuano da interventi di demolizione, ristrutturazioni o costruzione	170407	no	0,72	0,00	-100,0%
Batterie al piombo	160601	si	0,28	0,00	-100,0%
Toner per stampa esauriti	80318	no	0,05	0,00	-100,0%

5.3 RESILIENZA AGLI EVENTI CLIMATICI

Gli eventi climatici estremi possono causare ritardi o interruzioni delle lavorazioni di cantiere, con impatti diretti su logistica, approvvigionamenti e costi assicurativi, mentre - in una lettura più opportunistica - l'aumento del costo dell'energia sta spingendo i clienti industriali di IMPES Service ad accelerare gli investimenti in efficienza energetica, generando nuove opportunità commerciali per l'Azienda in ambito revamping e smart grid. La politica climatica di IMPES Service si propone come obiettivo un approccio responsabile nei confronti dell'ambiente e del cambiamento climatico; l'Azienda considera i cambiamenti climatici un fattore strategico per la propria resilienza a lungo termine e ha sviluppato piani di adattamento - incluso l'adeguamento delle infrastrutture e delle pratiche operative in funzione delle previsioni climatiche future - per garantire la continuità operativa anche in scenari climatici estremi. In pratica, questa attenzione è integrata nella prassi operativa quotidiana: all'avvio di ogni nuova commessa l'Organizzazione valuta se le lavorazioni previste possano essere condizionate da eventi climatici avversi (temperature eccessive, alluvioni, grandine, maremoti) e verifica l'eventuale applicazione di nuove normative ambientali, effettuando le relative valutazioni tecnico-economiche e l'eventuale acquisto o noleggio di nuove attrezzature caso per caso.

Tabella 5.3 — GRI 201-2 - Implicazioni finanziarie e altri rischi/opportunità dovuti al cambiamento climatico

Rischio / Opportunità	Tipologia	Orizzonte temporale	Impatto finanziario potenziale	Misure di gestione
Eventi climatici estremi	Fisico	Breve termine	Incremento dei costi operativi diretti per interruzione forzata dei lavori (anche tramite ammortizzatori sociali come la CIGO) e per DPI/attrezzature di climatizzazione a tutela dei lavoratori; rischio di erosione della marginalità di commessa e di aumento dei premi assicurativi.	Cassa integrazione, polizza ambientale, gestione contrattuale
Evoluzione normativa	Transizione	Medio/lungo termine	Rischio di incremento dei costi di compliance e di formazione tecnica; al contempo, opportunità di aumento dei ricavi, poiché certificazioni e competenze aggiornate posizionano l'Azienda come partner strategico nei bandi complessi, aumentando il tasso di aggiudicazione rispetto ai competitor non allineati.	Monitoraggio normativo continuo
Aumento costi energia	Fisico	Breve/medio termine	Rischio di incremento dei costi logistici della flotta aziendale e delle spese di officina; come opportunità speculare, il caro-energia spinge i clienti industriali ad accelerare gli investimenti in efficienza energetica, ampliando la domanda per i servizi core dell'Azienda (inverter ad alta efficienza, revamping reti elettriche, automazione smart grid).	Efficientamento energetico, sensibilizzazione del personale

5.4 INQUINAMENTO E IMPATTI LOCALI DEI CANTIERI

Le attività di cantiere generano emissioni in atmosfera - ossidi di azoto, ossidi di zolfo, particolato - prodotte da mezzi pesanti e generatori, oltre al rischio, sempre presente in un contesto industriale, di sversamento accidentale di sostanze chimiche con potenziali impatti su suolo e comunità locali. Per presidiare questo rischio, la funzione QHSE effettua audit ambientali periodici nei cantieri e nei confronti dei subappaltatori, e ogni cantiere è dotato di un kit per l'intervento in emergenza in caso di sversamento accidentale di oli o sostanze sul terreno, con gestione degli eventi come non conformità all'interno del sistema di gestione integrato.

Tabella 5.4 — GRI 305-7 - Emissioni significative in atmosfera

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025	Var. %
NO2 [parco auto]	kg	468	425	-9,1%
SOx	kg	0	0	n/d
Particolato [parco auto]	kg	14,31	13,01	-9,1%

Sia le emissioni di NO2 sia il particolato calano del 9,1% nel 2025, esattamente in linea con la riduzione registrata per il consumo di carburanti della flotta aziendale (par. 5.1): questa coerenza conferma che il dato viene stimato, come indicato dalla metodologia di raccolta, applicando fattori di emissione standard ai litri di gasolio/benzina consumati piuttosto che attraverso misurazioni dirette camino per camino, un approccio comune e accettato per i cantieri mobili. Le emissioni di ossidi di zolfo restano nulle in entrambi gli esercizi, coerentemente con l'assenza di combustibili ad alto tenore di zolfo nella flotta e nei generatori di cantiere.

Sul fronte degli scarichi idrici, la sede di Ferrandina opera in regime di piena conformità autorizzativa: IMPES Service è titolare di un'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), rilasciata dalla Provincia di Matera il 13 settembre 2022 su istanza presentata tramite lo Sportello Unico per le Attività Produttive del Comune di Ferrandina, relativa allo scarico delle acque reflue provenienti dal complesso adibito a uffici della sede legale, con recapito finale sul suolo. L'autorizzazione ha una validità di quindici anni dalla data di rilascio (fino al 2037) ed è stata concessa a seguito di un'istruttoria che ha verificato la sussistenza dei requisiti tecnici e normativi previsti dal D.P.R. 59/2013 e dal D.Lgs. 152/2006, senza vincoli

ostativi rilevati dagli enti competenti (Provincia di Matera, ARPAB, ASM).

Il presidio ambientale descritto in questo capitolo non si esaurisce nelle procedure operative e nelle certificazioni di sistema: la Parte Speciale H del Modello 231 di IMPES SERVICE (par. 2.5) mappa specificamente i reati ambientali come area a rischio, imponendo agli amministratori e ai dipendenti protocolli dedicati per la gestione di rifiuti, scarichi ed emissioni di cantiere, con la vigilanza dell'Organismo di Vigilanza.



CAPITOLO

6

SOCIALE



6.1 Salute e sicurezza di tutti i collaboratori
6.2 Sviluppo competenze e formazione
6.3 Attenzione ai diritti dei collaboratori
6.4 Benessere e work-life balance
6.5 Parità e inclusione
6.6 Attenzione e impegno verso il territorio

NUMERI CHIAVE

0

Infortuni registrabili nel 2024 e nel 2025

+55,1%

Ore di formazione erogate (8.474 nel 2025)

94

Nuove assunzioni nel 2025

6. SOCIALE

Le persone sono il principale fattore produttivo di IMPES Service: un'azienda di servizi elettro-strumentali vive delle competenze tecniche, della sicurezza e del benessere di chi lavora nei suoi uffici e, soprattutto, nei suoi cantieri, spesso lontani da casa per periodi prolungati. Questo capitolo raccoglie i 6 temi - su quindici complessivi - a cui il Gruppo di Lavoro ESG ha attribuito la materialità più alta in assoluto, sia sul fronte degli impatti generati sia su quello dei rischi e delle opportunità finanziarie: un risultato che non sorprende in un settore ad alta intensità di manodopera specializzata, dove un infortunio, un turnover elevato o la carenza di profili tecnici qualificati incidono sui risultati aziendali in modo molto più diretto e immediato di quanto non facciano le variabili ambientali. Per IMPES Service, la gestione delle persone è quindi la leva più concreta su cui si gioca la competitività dell'Azienda, in un duplice senso: da un lato garantisce la continuità operativa dei cantieri, evitando fermi, ritardi e responsabilità legali; dall'altro rappresenta un fattore sempre più esplicito di selezione nelle gare con i grandi clienti industriali, che richiedono standard certificati di sicurezza, formazione e tutela dei diritti dei lavoratori come precondizione di qualifica, prima ancora che come elemento reputazionale.

6.1 SALUTE E SICUREZZA DI TUTTI I COLLABORATORI

La salute e sicurezza nei cantieri è il tema materiale con il punteggio più alto in assoluto nella matrice di doppia materialità di IMPES Service; un infortunio grave infatti comporta conseguenze su 3 livelli - responsabilità penale e civile per i vertici aziendali, blocco immediato dei cantieri con perdita delle commesse in corso, danno reputazionale presso clienti e stazioni appaltanti - mentre, all'opposto, una cultura della sicurezza solida è un elemento distintivo nelle gare ad alta complessità con i grandi clienti Oil&Gas. IMPES Service ha costruito su questo tema uno dei presidi più maturi dell'intera organizzazione: l'Azienda è certificata ISO 45001:2018 (con un sistema di gestione della sicurezza attivo ininterrottamente dal 2011, dapprima secondo OHSAS 18001), dispone di un sistema di gestione integrato qualità-ambiente-sicurezza, di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza eletti e regolarmente formati, di un medico competente coordinatore che gestisce lo scadenziario delle visite mediche su tutte le sedi operative, e nel luglio 2025 è stata insignita da Versalis (Gruppo Eni) del riconoscimento di Best Performer in ambito HSE, in occasione dell'HSE Day promosso dal cliente a Milano.

Il cuore documentale di questo presidio è il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), predisposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e sottoscritto dal Datore di Lavoro, dal Delegato Funzioni di Sicurezza, dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e dal Medico Competente Coordinatore. Si tratta di un documento di oltre 2.300 pagine, strutturato per sezioni e sottosezioni dedicate a ciascuna tipologia di rischio, sottoposto a un aggiornamento sistematico e frequente - la revisione più recente (la quattordicesima) risale al 26 gennaio 2026 - a testimonianza di un processo di valutazione dei rischi vissuto come attività continuativa e non come adempimento una tantum. Il DVR è integrato da procedure operative specifiche per le attività a rischio più elevato del core business elettro-strumentale di IMPES Service: tra queste, la procedura per i lavori elettrici in media e bassa tensione (la più estesa delle procedure operative, a conferma di quanto sia centrale questo rischio per l'attività caratteristica dell'Azienda), la procedura per i lavori in quota e in altezza, e la procedura per le attività in spazi confinati e/o sospetti di inquinamento - quest'ultima particolarmente rilevante per gli interventi svolti all'interno di impianti Oil&Gas e petrolchimici. Tutte e tre sono state aggiornate nel corso del 2024, a testimonianza di una manutenzione documentale costante.

Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro copre per intero anche i lavoratori non dipendenti (somministrati e collaboratori/professionisti), con una copertura pari al 100% in entrambi gli esercizi. Il loro numero sale da 11 a 12 unità (9,1%): i lavoratori somministrati passano da 4 a 5, mentre collaboratori e professionisti restano stabili a 7. In un anno in cui i dipendenti crescono del 9,13%, la percentuale di 'non dipendenti' sul totale si riduce leggermente: un modello occupazionale sempre più basato su assunzioni dirette, nel quale anche la quota residua di lavoratori esterni opera interamente all'interno del perimetro del sistema di gestione della sicurezza.

Tabella 6.1a — GRI 403-5, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025	Var. %
Ore di formazione SSL erogate	ore	5.464	5.324	-2,6%
Numero di lavoratori coinvolti nella formazione SSL	n.	165	218	+32%
Dipendenti coperti dal SGSL	n.	210	228	+8,57%
Dipendenti coperti dal SGSL	%	100	100	—
di cui oggetto di audit interno	%	100	100	—
di cui certificati da audit esterno (ISO 45001)	%	100	100	—
***Non dipendenti* coperti dal SGSL**	n.	11	12	
***Non dipendenti* coperti dal SGSL**	%	100	100	
Infortuni registrabili (inclusi decessi)	n.	0	0	—
Infortuni con gravi conseguenze (>6 mesi)	n.	0	0	—
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n.	0	0	—
Ore lavorate totali (dipendenti + somministrati)	ore	407.234	408.508	+0,3%
Casi di malattie professionali registrabili	n.	0	0	—

Il dato più rilevante di questa sezione è la totale assenza di infortuni registrabili, infortuni gravi, decessi e malattie professionali in entrambi gli esercizi, a fronte di oltre 407.000 ore lavorate l'anno tra dipendenti e personale somministrato: un risultato che colloca IMPES Service tra i migliori performer del proprio settore e che spiega direttamente il riconoscimento ottenuto da Versalis. Questo risultato non è casuale: il numero di lavoratori coinvolti in formazione SSL cresce del 32% (da 165 a 218). Le ore di formazione specificamente dedicate alla sicurezza calano lievemente (-2,6%, da 5.464 a 5.324 ore), un andamento che si spiega con la crescita del 55,1% delle ore di formazione complessive nel 2025 (par. 6.2): nuovi filoni formativi su cybersecurity, business intelligence, bilancio di sostenibilità e innovazione digitale hanno ampliato il ventaglio di competenze su cui l'Azienda investe, senza ridurre l'attenzione alla sicurezza, che resta di gran lunga il filone più rilevante del piano formativo. La copertura del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro resta piena al 100% dei dipendenti in entrambi gli anni, sia per l'audit interno sia per la certificazione esterna ISO 45001.

Il quadro consuntivo 2024-2025 non è un episodio isolato: le statistiche infortunistiche ufficiali predisposte da IMPES Service secondo lo standard UNI 7249:2007 (rilevazione digitalmente firmata, aggiornata al 1° gennaio 2026) documentano che il 2023, il 2024 e il 2025 sono tre esercizi consecutivi a zero infortuni, un traguardo raggiunto dopo un percorso di miglioramento continuo visibile lungo l'intera serie storica: l'indice di frequenza infortunistica (IF) era pari a 12,22 nel 2017 ed è sceso fino ad azzerarsi negli ultimi tre anni, passando per un 2021 e un 2022 già in forte discesa (IF rispettivamente 5,91 e 4,14). Sull'intero quinquennio 2021-2025 gli indici aggregati UNI 7249 restano su livelli contenuti (indice di frequenza 2,21, indice di gravità 0,045), un risultato che va apprezzato tenendo conto che il denominatore - le ore lavorate - nello stesso periodo non è mai sceso sotto le 400.000 ore/anno.

Tabella 6.1b — GRI 403-9, GRI 403-10 (serie storica UNI 7249:2007, 2021-2025)

Anno	Infortuni (n.)	Giorni infortuni	Indice di frequenza (IF)	Indice di gravità (IG)	Ore lavorate
2021	3	64	5,91	0,13	507.258
2022	2	38	4,14	0,08	482.724
2023	0	0	0,00	0,00	452.423
2024	0	0	0,00	0,00	407.234
2025	0	0	0,00	0,00	408.508
Media quinquennio 2021-2025	—	—	2,21	0,045	—

Il percorso di miglioramento continuo su questo tema è confermato dagli esiti degli audit di sorveglianza 2025: nella verifica annuale DNV sulla certificazione ISO 45001, le osservazioni rilevate sono scese da 8 nel 2024 a 1 sola nel 2025 (nessuna non conformità in entrambi gli anni) - un miglioramento dell'87% che, letto insieme ai tre anni consecutivi di zero infortuni (Tabella 6.1b), descrive un sistema di gestione della sicurezza che continua a maturare anche su aspetti non direttamente collegati agli esiti infortunistici.

Anche su questo tema il presidio operativo descritto sopra è affiancato da un presidio di responsabilità amministrativa: la Parte Speciale D del Modello 231 (par. 2.5) è interamente dedicata alla salute e sicurezza sul lavoro e vincola espressamente amministratori e dipendenti al rispetto delle procedure SGSL, sotto la vigilanza dell'Organismo di Vigilanza - un doppio presidio, operativo e di compliance, coerente con il fatto che la sicurezza resta il tema materiale con il punteggio più alto nella matrice di doppia materialità di IMPES Service.

6.2 SVILUPPO COMPETENZE E FORMAZIONE

Il gap tra domanda di competenze tecniche specialistiche - manutentori, installatori, tecnici di impianto - e offerta formativa disponibile sul mercato del lavoro rappresenta oggi un rischio strutturale per la crescita e la continuità operativa di IMPES Service, tanto più in un territorio come la Basilicata dove il bacino locale di profili tecnici qualificati è limitato; al tempo stesso, investire in formazione tecnica è una leva diretta di competitività nei tender ESG e nelle gare ad alta complessità tecnica con i grandi clienti Oil&Gas. Nel 2025 IMPES Service ha risposto a questa pressione con un salto di scala evidente: è stato avviato un Fondo Nuove Competenze da 3.150 ore di formazione, sono proseguite le partnership già avviate nel 2024 con l'ITS Cuccovillo di Bari, l'ITS Efficienza Energetica di Potenza, l'IIS Pitagora di Policoro e l'IIS Pentasuglia di Matera, e sono state attivate Academy di settore che hanno coinvolto 20 ragazzi esterni all'azienda per complessive 2.500 ore (non incluse nel computo interno, in quanto rivolte a partecipanti esterni).

Tabella 6.2 — GRI 404-1

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025	Var. %
Ore di formazione totali erogate	ore	5.464	8.474	+55,1%
Numero medio dipendenti nel periodo	n.	231	237	+2,6%
Ore medie di formazione per dipendente	ore/dip.	23,65	35,76	+51,2%
Ore totali – Uomini	ore	5.128	7.397	+44,2%
Ore totali – Donne	ore	336	1.077	+220,5%
Ore totali – Impiegati	ore	1.536	4.647	+202,5%
Ore totali – Operai	ore	3.928	3.827	-2,6%

Le ore di formazione totali crescono del 55,1% in un solo anno, portando le ore medie per dipendente da 23,65 a 35,76: un salto di qualità che riflette la nuova strategia di investimento sul capitale umano avviata

nel 2025. Colpisce in particolare la crescita delle ore erogate agli Impiegati (+202,5%, da 1.536 a 4.647 ore) e alle Donne (+220,5%, da 336 a 1.077 ore), segno che l'espansione formativa ha riguardato soprattutto le funzioni tecniche e di staff di sede, più che la componente operaia di cantiere, le cui ore restano sostanzialmente stabili (-2,6%). Questo mix riflette bene la ripartizione per iniziativa formativa: oltre alla Sicurezza (5.324 ore, ancora la voce di gran lunga più importante), nel 2025 compaiono per la prima volta filoni completamente nuovi - Cybersecurity (630 ore), Business Intelligence (630 ore), Bilancio di Sostenibilità (630 ore) e Innovazione Digitale (1.260 ore) - che raccontano un'azienda che sta investendo sistematicamente su competenze trasversali

Sul fronte della valutazione delle performance (GRI 404-3), data la natura decentralizzata dell'attività su cantieri distribuiti sul territorio nazionale e internazionale, IMPES Service ha scelto di adottare un modello dinamico e continuo - basato sul feedback on-the-job tra responsabili di commessa, direttori di cantiere e Direzione Tecnica - piuttosto che un processo formale a cadenza annuale: un approccio che l'Azienda ritiene più coerente con la natura operativa e distribuita del proprio modello di business rispetto a un sistema di performance review tradizionale. Conseguentemente, alla data di chiusura del presente Bilancio di Sostenibilità, le informazioni relative alla percentuale di dipendenti valutati (disaggregate per genere e categoria professionale) non sono integralmente disponibili e tracciate in modalità standardizzata. L'azienda si impegna pertanto ad avviare un percorso di formalizzazione e tracciamento strutturato dei processi di valutazione delle prestazioni.

6.3 ATTENZIONE AI DIRITTI DEI COLLABORATORI

La tutela della dignità, dell'equità retributiva e dei diritti fondamentali dei lavoratori diretti e in subappalto è un presidio sempre più richiesto dai grandi clienti Oil&Gas lungo tutta la catena di fornitura, anche in vista dei futuri obblighi di due diligence sui diritti umani (CSDDD) a cui questi stessi clienti sono o saranno soggetti, e che tendono a trasferire ai propri fornitori strategici come IMPES Service. Su questo fronte l'Azienda può fare leva su un impianto documentale solido e già operativo: un Codice Etico, una Dichiarazione dei Diritti Umani e canali di Whistleblowing attivi, conformi alla normativa vigente e accessibili non solo ai dipendenti diretti ma anche a collaboratori esterni e personale in subappalto, con la massima riservatezza e la totale tutela da qualsiasi forma di ritorsione.

La Dichiarazione dei Diritti Umani di IMPES Service, adottata il 30 giugno 2022 e firmata dal Presidente del CdA, esplicita dieci aree di impegno che l'Azienda rivendica come parte integrante del Codice Etico e dei doveri di tutti i dipendenti e fornitori: protezione dei bambini e divieto di sfruttamento minorile; divieto di lavoro forzato, vincolato e obbligatorio; salari equi e competitivi in linea con i CCNL; rispetto dell'orario di lavoro e del diritto al riposo; divieto di discriminazione e molestie; libertà di associazione e contrattazione collettiva; salute e sicurezza, incluso l'impegno a garantire alloggi confortevoli e vivibili anche nelle commesse estere; tutela della privacy e riconoscimento esplicito del legame tra un ambiente sicuro e sostenibile e il pieno godimento dei diritti umani; formazione e sensibilizzazione sui diritti umani. La supervisione esecutiva sull'attuazione della Dichiarazione è affidata al responsabile delle Risorse Umane, e la politica viene rivalutata sistematicamente e ricondivisa con dipendenti, partner commerciali, clienti, fornitori e subappaltatori.

Questo impegno dichiarato trova riscontro nelle procedure operative interne: la procedura aziendale 'Assunzione, formazione e gestione del personale' dedica sezioni specifiche al divieto di lavoro forzato e obbligato (richiamando esplicitamente lo standard SA8000 e le Convenzioni ILO 29 e 105) e al lavoro minorile, stabilendo che ogni selezione del personale avvenga tramite un processo di raccolta ed esame dei curricula privo di qualsiasi discriminazione per razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale o appartenenza sindacale.

Coerentemente, il Codice Etico di IMPES Service ripudia esplicitamente ogni forma di discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute o condizioni economiche: un principio che nella pratica aziendale non resta una dichiarazione di intenti isolata, ma viene tradotto in tre documenti operativi tra loro coerenti - la Dichiarazione dei Diritti Umani, la Politica Aziendale per la Parità di Genere e l'Inclusione e la Policy di prevenzione delle molestie - che si richiamano esplicitamente l'uno con l'altro.

Tabella 6.3 — GRI 406-1, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Episodi di discriminazione segnalati (406-1)	n.	0	0
Attività/fornitori a rischio libertà di associazione (407-1)	n.	0	0
Attività/fornitori a rischio lavoro minorile (408-1)	n.	0	0
Attività/fornitori a rischio lavoro forzato (409-1)	n.	0	0

Il quadro che emerge è di totale assenza di casistiche critiche su tutti e quattro gli indicatori 'di sbarramento etico' previsti dagli standard GRI 406-409, in entrambi gli esercizi di rendicontazione: nessun episodio di discriminazione segnalato o accertato, nessuna attività o fornitore identificato a rischio significativo di violazione della libertà di associazione, lavoro minorile o lavoro forzato. In virtù di questa assenza totale di casistiche, IMPES Service non ha dovuto implementare piani di rimedio o azioni correttive nel periodo, un dato che riflette la solidità del sistema di prevenzione più che l'assenza di controlli attivi.

6.4 BENESSERE DEI COLLABORATORI E WORK-LIFE BALANCE

Il personale tecnico di IMPES Service opera su cantieri distribuiti sul territorio nazionale e internazionale, spesso con trasferte prolungate lontano dalla famiglia: la qualità degli alloggi, la distanza da casa e la gestione dei turni sono fattori di stress concreti che incidono su turnover, assenteismo e, in ultima analisi, sulla continuità operativa delle commesse. La risposta di IMPES Service su questo fronte è stata un investimento economico diretto e non solo un impegno dichiarato: l'Azienda ha deliberato un incremento volontario del 40% dell'importo del welfare contrattuale rispetto a quanto previsto dal CCNL Metalmeccanica Industria, confermato sia per il 2024 sia per il 2025, e garantisce la copertura sanitaria integrativa al 100% della popolazione aziendale attraverso l'iscrizione al fondo di categoria Metasalute, esteso su base volontaria anche ai nuclei familiari dei dipendenti.

Per il personale di sede, IMPES Service prevede inoltre il ricorso allo smart working e ad altre forme di lavoro flessibile per la conciliazione vita-lavoro nelle situazioni personali o familiari di maggiore criticità, oltre a disciplinare in dettaglio le modalità di richiesta di congedi parentali e permessi legati alla L. 104/92, garantendo pari opportunità di accesso a tali strumenti senza distinzione di sesso, età, nazionalità o altre condizioni personali - un impegno che la Dichiarazione dei Diritti Umani dell'Azienda riprende esplicitamente anche per la componente di personale impegnata in commesse estere, per la quale è previsto uno specifico impegno sulla qualità degli alloggi.

Tabella 6.4a — GRI 401-1 - Nuove assunzioni

Indicatore	FY2024	Tasso assunzione % 2024	FY2025	Tasso assunzione % 2025
Totale nuove assunzioni	65	31%	94	41%
di cui Uomini / Donne	61 / 4	29%/2%	90 / 4	39%/2%
di cui <30 / 30-50 / >50	16 / 29 / 20	8%/14%/10%	28 / 39 / 27	12%/17%/12%

Tabella 6.4b — GRI 401-1 - Cessazioni

Indicatore	FY2024	Tasso turnover % 2024	FY2025	Tasso turnover % 2025
Totale cessazioni	77	37%	76	33%
di cui Dimissioni volontarie	27	13%	29	13%
di cui Fine contratto a termine/commessa	49	23%	46	20%
di cui Licenziamento/altra cessazione involontaria	1	0,5%	1	0,4%

Le nuove assunzioni crescono del 44,6% (da 65 a 94), un ritmo di reclutamento coerente con l'espansione dell'organico di cantiere, mentre le cessazioni calano leggermente (da 77 a 76, -1,30%): il saldo netto tra i due flussi (+20 nel 2025) è inferiore alla crescita dell'organico registrata a fine anno (+18), uno scarto fisiologico legato ai tempi di rilevazione dei due dataset. È interessante notare che le dimissioni volontarie restano contenute e stabili (27 nel 2024, 29 nel 2025), mentre la componente più consistente delle cessazioni è rappresentata dalla fine dei contratti a termine o di commessa (49 e 46 casi rispettivamente): un dato fisiologico per un'azienda organizzata per cantieri, dove il personale è spesso assunto con orizzonte temporale legato alla durata della singola commessa.

Tabella 6.4c — GRI 401-3 - Congedo parentale

Indicatore	U/D/Tot 2024	U/D/Tot 2025
Dipendenti aventi diritto	4 / 1 / 5	3 / 0 / 3
Dipendenti che hanno usufruito	4 / 1 / 5	3 / 0 / 3
Rientrati al lavoro dopo il congedo	4 / 0 / 4	3 / 0 / 3
Ancora in forza 12 mesi dopo il rientro	1 / 0 / 1	3 / 0 / 3

I dati evidenziano una tendenza molto positiva nel 2025, anno in cui sia il tasso di rientro dal congedo parentale sia il tasso di ritenzione a 12 mesi hanno raggiunto il 100% (3 dipendenti su 3). Nel 2024, a fronte di un tasso di rientro dell'80% (4 rientri su 5 congedi usufruiti, pari al 100% per gli uomini), il tasso di ritenzione a 12 mesi si era attestato al 25% (1 su 4).

6.5 PARITÀ E INCLUSIONE

Il settore O&M elettro-strumentale presenta fisiologicamente una forte polarizzazione di genere - una percentuale di uomini molto vicina al 100% nella categoria "Operai" di cantiere e una presenza femminile concentrata negli uffici - un dato che rispecchia il mercato del lavoro tecnico di riferimento più che una scelta aziendale. Proprio perché opera in un comparto storicamente e strutturalmente a predominanza maschile, IMPES Service ha scelto di impegnarsi con particolare determinazione sul tema della parità di genere, valorizzando parallelamente la leadership femminile nelle funzioni di staff, ingegneria e project management. Il riconoscimento più tangibile di questo impegno risale al 2023, quando IMPES Service ha ottenuto la Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022, verificata e validata da un ente terzo indipendente.

Per IMPES Service il personale svolge un ruolo fondamentale, essenziale, nello sviluppo dell'Azienda. È solo attraverso le persone che l'Azienda vive e crea impatti sostenibili rispetto ai territori e alle comunità interessate. Proprio per questo, l'Azienda è fortemente impegnata sul tema della parità e inclusione, al fine di dare esempi positivi su valori considerati di fondamentale importanza. L'Azienda dispone di un Codice Etico, di una Dichiarazione dei Diritti Umani e di una Politica per la Parità di Genere, e ha ottenuto, dal 2023, la certificazione UNI/PdR 125:2022. I principi a cui IMPES Service si ispira comprendono, tra gli altri: la protezione dei bambini e il divieto di sfruttamento minorile; il divieto di lavoro forzato, vincolato e

obbligatorio; salari equi; diversità e inclusione, con divieto di discriminazione e molestie; salute e sicurezza. Tali principi sono resi noti non solo internamente, ma anche agli stakeholder esterni, attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale e la sottoscrizione, in fase di stipula contrattuale, di clausole di condivisione e adeguamento ai principi stessi. L'Azienda ha inoltre adottato, ormai da anni, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 volto a prevenire la commissione di condotte illecite, e dispone di un canale di segnalazione Whistleblowing attraverso cui gli stakeholder possono segnalare, anche in forma anonima, condotte non conformi rispetto a leggi, norme interne e procedure aziendali. Nel 2025, in IMPES Service non si è verificato alcun episodio di discriminazione né alcun atteggiamento non conforme ai principi sopra enunciati.

La Politica Aziendale per la Parità di Genere e l'Inclusione, adottata l'8 marzo 2023 (non a caso in occasione della Giornata Internazionale della Donna) e firmata direttamente dal Presidente del CdA, riconosce esplicitamente che il settore in cui opera IMPES Service è storicamente a predominanza maschile e traduce questa consapevolezza in un sistema di gestione strutturato secondo la UNI/PdR 125:2022 e le linee guida ISO 30415:2021, basato su un approccio di imparzialità che copre genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale e fede religiosa. La Politica si integra esplicitamente, per dichiarazione della stessa Azienda, con le altre politiche di Qualità, Sicurezza, Ambiente e con la Dichiarazione dei Diritti Umani (par. 6.3), a conferma di un impianto documentale pensato per essere coerente end-to-end piuttosto che frammentato per singolo adempimento.

A presidio dell'attuazione della Politica, IMPES Service ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, che monitora un Piano di Azione dedicato attraverso KPI specifici - con particolare attenzione alla tutela della maternità e della paternità - e ha adottato una Policy di prevenzione delle molestie fisiche, verbali e digitali (ottobre 2022) che dichiara una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia e mobbing, sia essa esercitata da superiori che tra colleghi, e che mette a disposizione di tutto il personale un canale di segnalazione anonima, tramite cassette dedicate in sede e caselle di posta elettronica attive sia per la sede sia per i singoli cantieri, con garanzia di anonimato del segnalante e tutela da ogni forma di ritorsione - un presidio distinto ma complementare al canale di Whistleblowing previsto dal Modello 231 (par. 2.5).

Il dettaglio per categoria professionale e genere è riportato al par. 1.3; per quanto riguarda la composizione dell'organo di governo, la presenza femminile nel CdA resta stabile a 1 donna su 7 membri (14%) in entrambi gli esercizi (vedi anche par. 2.1), un dato che segnala come il percorso di maggiore Cequilibrio di genere, ben avviato a livello di popolazione impiegatizia (dove le donne passano dal 13% al 20% del totale tra il 2024 e il 2025), non si sia ancora tradotto in una analoga evoluzione ai vertici della governance.

L'organizzazione del lavoro nei settori in cui opera IMPES Service è caratterizzata da un'elevata frammentazione operativa e da un forte decentramento, con personale impiegato quotidianamente su cantieri distribuiti sull'intero territorio nazionale e internazionale. Di conseguenza, il calcolo del rapporto retributivo aggregato per macro-categoria (Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai) non restituirebbe una fotografia fedele della realtà aziendale: all'interno della medesima categoria, la retribuzione totale è infatti fortemente influenzata da variabili oggettive legate alla specificità della mansione, al livello di inquadramento del CCNL Metalmeccanica Industria, alle indennità di trasferta e alle competenze tecniche richieste per il singolo progetto. In questo primo Bilancio IMPES non riporta il rapporto retributivo tra donne e uomini per categoria professionale. Le retribuzioni nei cantieri dipendono in misura rilevante da variabili oggettive (livello di inquadramento del CCNL Metalmeccanica Industria, indennità di trasferta, competenze richieste dal singolo progetto) e la ridotta presenza femminile in alcune categorie renderebbe i valori aggregati poco rappresentativi e riconducibili a singole persone.

Il tema dell'equità retributiva è tuttavia presidiato da strumenti formali e verificabili. L'Azienda ha predisposto il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 198/2006, che contiene anche i dati retributivi per genere. Il sistema di gestione per la parità di genere certificato UNI/PdR 125:2022 include inoltre l'equità remunerativa tra le aree valutate dall'ente certificatore.

6.6 ATTENZIONE E IMPEGNO VERSO IL TERRITORIO

L'apertura di un cantiere o di un polo operativo decentrato genera per le comunità locali un effetto moltiplicatore sul tessuto economico circostante - indotto, subappalto, ospitalità - ma può anche generare disagi concreti, come rumore, traffico e polveri, con il rischio che un'opposizione delle comunità locali si traduca in un blocco operativo del cantiere stesso. IMPES Service gestisce questo doppio binario privilegiando, ove possibile e compatibilmente con i requisiti tecnico-qualitativi richiesti, il coinvolgimento di fornitori e imprese locali nell'indotto delle proprie commesse, sostenendo iniziative formative rivolte ai giovani dei territori in cui opera.

Tabella 6.6 — GRI 413-1

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Cantieri/attività con programmi di coinvolgimento comunità locale	n.	6	7
Numero totale di cantieri/attività	n.	7	7
Investimenti nella comunità	€	15.398,70	17.860,00

Nel 2025 la copertura dei programmi di coinvolgimento della comunità locale raggiunge il 100% dei cantieri attivi (7 su 7), in miglioramento rispetto all'86% del 2024 (6 su 7): un progresso che vale la pena sottolineare, perché dimostra che l'impegno territoriale non è concentrato solo attorno alla sede storica di Ferrandina, ma si estende sistematicamente a tutti i siti operativi dell'Azienda. Gli investimenti diretti nella comunità crescono parallelamente del 16% (da 15.398,70 € a 17.860,00 €), un incremento più che proporzionale rispetto alla crescita dell'organico, a conferma di un impegno economico che l'Azienda ha scelto di rafforzare piuttosto che diluire nonostante il calo dei ricavi registrato nell'anno.

CAPITOLO

7

GOVERNANCE ESG E MERCATO



7.1 Cultura d'impresa
7.2 Conformità dei fornitori
7.3 Cybersecurity e protezione dei dati
7.4 Qualità dei servizi e attenzione al Cliente

NUMERI CHIAVE

9,6/10
Indice di soddisfazione dei clienti

100%
Tasso di rinnovo contrattuale

26
Nuovi fornitori qualificati con criteri ESG nel 2025

7. GOVERNANCE ESG E MERCATO

Oltre alla governance societaria (Capitolo 2), IMPES Service presidia un secondo gruppo di temi di governance emersi come materiali nel percorso di aggiornamento 2026: l'integrità e la cultura d'impresa, la conformità della catena di fornitura, la cybersecurity e la qualità dei servizi. Sono temi che condividono un tratto comune: in un Mercato B2B fatto di grandi committenti industriali, sono sempre più spesso criteri espliciti di qualifica e di punteggio nei capitolati di gara, prima ancora che leve di competitività sul prezzo.

7.1 CULTURA D'IMPRESA

L'assenza di una cultura aziendale strutturata e di presidi anticorruzione espone qualsiasi impresa a rischi concreti di sanzioni penali e amministrative, a perdita di credibilità verso i clienti corporate e al rischio di infiltrazioni illecite nella supply chain; una cultura etica solida rappresenta invece, all'opposto, una garanzia sempre più esplicitamente richiesta da clienti corporate, Pubblica Amministrazione e grandi clienti internazionali nei processi di qualifica. IMPES Service ha costruito questo presidio da tempo, non come risposta a un obbligo recente.

IMPES Service crede da sempre in valori che considera veri e propri pilastri a fondamento di tutta la propria attività - legalità, parità di genere e divieto di discriminazione, sicurezza - enunciati nel Codice Etico e nella Dichiarazione dei Diritti Umani. L'Azienda è convinta che il rispetto di questi principi permetta di operare in un clima di serenità che consente di raggiungere i migliori risultati aziendali.

Il Codice Etico di IMPES Service, sviluppato in coerenza con la Carta dei Valori d'Impresa dell'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale e con le Linee Guida Confindustria, articola un ampio ventaglio di principi vincolanti per tutti i destinatari: responsabilità e rispetto delle leggi (anche nei Paesi esteri in cui l'Azienda opera), correttezza, imparzialità, onestà, integrità, trasparenza, efficienza, concorrenza leale, tutela della privacy, valore delle risorse umane, rapporti con la collettività e tutela ambientale, rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche, rapporti con associazioni / organizzazioni sindacali / partiti politici, rapporti con operatori internazionali, ripudio di ogni forma di terrorismo, tutela della personalità individuale e tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (antiriciclaggio). Il Codice Etico prevede inoltre esplicitamente che chi ritenga di aver subito discriminazioni possa rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza. La Dichiarazione dei Diritti Umani (par. 6.3) integra questo impianto con dieci ulteriori aree di impegno - protezione dei bambini e divieto di sfruttamento minorile, divieto di lavoro forzato, salari equi, orario di lavoro, diversità e inclusione, libertà di associazione, salute e sicurezza, privacy, questioni ambientali legate ai diritti umani, formazione e sensibilizzazione.

Sul fronte della diffusione, la Società garantisce una puntuale comunicazione interna ed esterna del Codice Etico e della Dichiarazione dei Diritti Umani attraverso la distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il personale, l'affissione in luogo accessibile a tutti, e la messa a disposizione di terzi destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet aziendale e sulla intranet. A presidio dell'effettivo rispetto di questi principi, IMPES Service dispone di un canale di Whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023, accessibile in forma sicura e anonima a dipendenti, collaboratori esterni e personale in subappalto per segnalare comportamenti contrari alla cultura e all'etica aziendale, con garanzia di assenza di ritorsioni verso il segnalante.

Per un quadro più completo su questi temi, la composizione del Consiglio di Amministrazione è descritta al par. 2.1, mentre il par. 2.4 riporta la compliance normativa dell'Azienda, che negli ultimi due esercizi non ha registrato alcuna sanzione. Anche sul fronte delle criticità comunicate al CdA il quadro resta pulito: nessuna segnalazione rilevante nel 2024 né nel 2025 (par. 2.2). La struttura del Modello 231, il ruolo dell'Organismo di Vigilanza e il Sistema Disciplinare che ne garantisce l'effettività sono infine approfonditi al par. 2.5.

Tabella 7.1a — GRI 205-1 - Attività valutate per i rischi legati alla corruzione

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Numero di attività a rischio individuate dalla mappatura	n.	6	6
Percentuale di attività dell'organizzazione valutate	%	100	100
Rischi significativi identificati legati alla corruzione	n.	0	0

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) di IMPES Service, adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comprende la mappatura delle attività esposte al rischio di corruzione, in particolare nell'ambito dei delitti contro la Pubblica Amministrazione. La mappatura ha individuato sei attività a rischio, invariate nel 2024 e nel 2025:

- la partecipazione a gare e procedure di negoziazione diretta indette da enti pubblici, italiani o stranieri, per l'assegnazione di commesse;
- la partecipazione a procedure per ottenere erogazioni, contributi o finanziamenti agevolati da organismi pubblici italiani o comunitari, e il loro impiego;
- le procedure per ottenere provvedimenti autorizzativi dalla Pubblica Amministrazione;
- i rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione che hanno competenze in processi legislativi, regolamentari o amministrativi riguardanti la Società;
- la gestione dei rapporti con gli Operatori del Settore Elettrico;
- l'esercizio della delega in materia di espropri (art. 6 D.P.R. 327/2001) che il Ministero competente può conferire a IMPES nell'ambito dei procedimenti autorizzativi per lo sviluppo e il rinnovo della rete elettrica nazionale.

La valutazione ha riguardato il 100% delle attività dell'organizzazione. Tenuto conto dei presidi in essere (Modello 231, Codice Etico, procedure aziendali, Organismo di Vigilanza e canale di segnalazione), nel 2024 e nel 2025 non sono stati identificati rischi di corruzione valutati come significativi.

Tabella 7.1b — GRI 205-2

Categoria 'Comunicati/Formati' su anticorruzione (205-2)	*U.M*	*FY2024*	*FY2025*	*U.M*	*FY2024*	*FY2025*
Componenti CDA	**n.**	**7/7**	**7/7**	**%**	**100**	**100**
Dirigenti	**n.**	**1/1**	**1/1**	**%**	**100**	**100**
Quadri	**n.**	**4/4**	**3/3**	**%**	**100**	**100**
Impiegati	**n.**	**26/16**	**33/20**	**%**	**47/35,5**	**61,1/37**
Operai	**n.**	**56/2**	**83/5**	**%**	**35,4/1,3**	**49,11/2,95**
Partner commerciali				**%**	**100**	**100**

Impes Service S.p.A. nel corso del biennio in osservazione ha provveduto a formare i vertici e i soggetti aziendali che operano nelle aree a rischio corruzione (aree identificate in tabella 7.1b) attraverso incontri diretti con l'ODV.

La comunicazione verso i dipendenti viene effettuata in fase di assunzione.

Come accade con i nuovi assunti, anche i partner commerciali vengono informati durante le fasi

contrattuali su tutti gli aspetti legati alla corruzione
.

7.2 CONFORMITÀ DEI FORNITORI (AMBIENTE E DIRITTI UMANI)

Violazioni dei diritti dei lavoratori o pratiche ambientali illecite lungo la catena di fornitura espongono IMPES Service a rischi legali, contrattuali e reputazionali concreti, particolarmente rilevanti per un'azienda che lavora sistematicamente con subappaltatori nei propri cantieri. Sul piano retributivo e contributivo, la legge prevede una responsabilità solidale tra committente e appaltatore / subappaltatore (art. 29 D.Lgs. 276/2003); su altri fronti, la responsabilità amministrativa da reato di IMPES Service ai sensi del D.Lgs. 231/2001 può attivarsi qualora l'illecito sia riconducibile a soggetti operanti sotto la direzione o vigilanza dell'Azienda e nel suo interesse. Per questo motivo, la conformità della catena di fornitura è uno dei temi su cui IMPES Service ha investito con maggiore continuità negli ultimi anni, costruendo un sistema di qualifica e di monitoraggio strutturato su più livelli.

Fin dal 2017, IMPES Service dispone di una procedura interna che disciplina la valutazione e la ri-qualifica periodica dei fornitori strategici attraverso un Indice di Qualifica Fornitore: un fornitore che non raggiunge la soglia minima viene giudicato non idoneo e rimosso dalla Lista dei Fornitori Qualificati. Dal 2022, tra i criteri di qualifica rientra esplicitamente anche l'adesione ai principi etici e sociali dell'Azienda: il fornitore che condivide i contenuti del Codice Etico, del Modello 231 e della Dichiarazione dei Diritti Umani di IMPES Service sottoscrive un'autodichiarazione di conoscenza e adesione, ed è successivamente sottoposto ad audit periodici, sui fornitori strategici, tramite un questionario dedicato alla responsabilità sociale, che verifica in modo puntuale l'assenza di lavoro minorile e forzato, il rispetto dei contratti collettivi e dei contributi previdenziali, la presenza di un documento di valutazione dei rischi aggiornato, la nomina delle figure di sicurezza obbligatorie, la regolarità dei dispositivi di protezione individuale e l'esistenza di canali per la segnalazione di condotte discriminatorie. Per i subappaltatori di cantiere, un secondo strumento richiede inoltre organigramma, politica e manuale HSE, dati finanziari e una tabella infortunistica su tre esercizi, costruita con la stessa metodologia che IMPES Service applica alla propria organizzazione (par. 6.1), mentre una dichiarazione specifica impegna legalmente il subappaltatore su organico, posizioni contributive e possesso del documento di valutazione dei rischi prima dell'accesso al cantiere.

Questo presidio si traduce concretamente in ogni rapporto di fornitura attivato: alla conferma di ciascun ordine, il fornitore è tenuto a dichiarare formalmente di conoscere e accettare integralmente il Codice Etico e il Modello 231 di IMPES Service, di conformarsi alla Politica sulla Parità di Genere e alla Dichiarazione dei Diritti Umani dell'Azienda, e di rispettare a propria volta il Regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR). In questo modo, i principi descritti nei capitoli precedenti di questo documento si traducono in clausole contrattuali effettive lungo tutta la catena di fornitura, e non restano confinati al solo perimetro interno dell'Azienda.

Tabella 7.2 — GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Nuovi fornitori qualificati nel periodo (308-1/414-1)	n.	16	26
di cui valutati con criteri ambientali	n.	16	26
di cui valutati con criteri sociali	n.	16	26
Fornitori valutati per impatti ambientali/sociali (308-2/414-2)	n.	16	26

Nel 2024 e nel 2025 IMPES Service ha qualificato rispettivamente 16 e 26 nuovi fornitori, valutati sia con criteri ambientali sia con criteri sociali: un incremento del 62,5% che riflette l'espansione della base fornitori accompagnata alla crescita dell'organico e delle commesse operative nello stesso periodo (par. 1.3). La totalità dei fornitori qualificati nel periodo è stata sottoposta a entrambe le valutazioni (ambientale e sociale): un segnale che

il processo di qualifica descritto sopra non è solo formalmente strutturato, ma applicato sistematicamente a ogni nuovo ingresso nella catena di fornitura. Il percorso su questo tema proseguirà nel 2026-2027 con le iniziative già descritte: una più piena integrazione dei criteri ESG nei processi dell'Ufficio Acquisti, una nuova Politica di Approvvigionamento Responsabile e l'estensione del sistema di qualifica e audit a una platea più ampia di fornitori, pensate non per costruire da zero un sistema che già esiste e già produce risultati, ma per rafforzarne ulteriormente la copertura e per tracciare e rendicontare in modo aggregato gli esiti.

7.3 CYBERSECURITY E PROTEZIONE DEI DATI

Le operazioni di IMPES Service dipendono in misura crescente da sistemi informatici e telematici per la gestione degli impianti, la manutenzione, i dati dei clienti e la supply chain: un attacco informatico esterno potrebbe compromettere la continuità operativa dei cantieri o la disponibilità di dati sensibili, con conseguenze che vanno dal danno reputazionale alle sanzioni GDPR (fino al 4% del fatturato globale) fino a un impatto economico diretto in termini di costi di ripristino e risarcimenti. Su questo fronte IMPES Service ha già posto le fondamenta di un presidio strutturato: l'Azienda ha nominato un Data Protection Officer, istituito il registro dei trattamenti ed effettuato le valutazioni d'impatto (PIA) sui trattamenti a maggior rischio, dispone di un firewall fisico di recente sostituzione mantenuto costantemente aggiornato, di un sistema di backup automatico dei dati e di access point con rete segregata tra dispositivi di lavoro e rete ospiti; da alcuni anni ha inoltre avviato una newsletter periodica per informare e sensibilizzare i colleghi sugli attacchi di phishing più diffusi, che purtroppo diventano sempre più frequenti e aggressivi, nonché più difficili da individuare da parte dell'utente. Impes Service, come del resto anche le altre società italiane, è sempre più spesso sottoposta a questo tipo di strategia di attacco.

Tabella 7.3 — GRI 418-1 - Indicatore entity-specific ES-C1

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Reclami comprovati su violazioni privacy (418-1)	n.	0	0
Episodi di fuga/furto/perdita di dati	n.	0	0
Incidenti di sicurezza significativi (ES-C1)	n.	0	0
Perimetro coperto da ISO/IEC 27001	%	0	0
Dipendenti formati su security awareness	%	5	85

Il dato più significativo di questa tabella è la crescita esplosiva della copertura formativa sulla security awareness, che passa dal 5% all'85% dei dipendenti in un solo anno: un dato che testimonia come nel 2025 IMPES Service abbia messo la sensibilizzazione del personale al centro della propria strategia di difesa dagli attacchi informatici, coerentemente con l'evidenza che il fattore umano resta il principale vettore di ingresso per phishing e ransomware. A fronte di questo investimento, il perimetro coperto da certificazione ISO/IEC 27001 resta ancora a zero: un tema che il Piano di Azioni ESG intende affrontare nei prossimi esercizi, con un percorso graduale che prevede prima un rafforzamento infrastrutturale della sicurezza informatica - sia negli uffici sia nei cantieri - e successivamente l'avvio di un vero e proprio percorso di certificazione. Si tratta di un ambito che il Top Management ha segnalato come di rilevanza strategica crescente, al netto di una priorità originariamente più contenuta nella pianificazione ESG dell'Azienda.

Anche i reati informatici sono espressamente presidiati dal Modello 231 di IMPES Service (par. 2.5), che individua la gestione dei sistemi IT e dei dati aziendali come area a rischio e vincola amministratori e dipendenti al rispetto di specifici protocolli di sicurezza, a completamento delle misure tecniche (firewall, backup, PIA) e organizzative (DPO, registro dei trattamenti) già descritte sopra.

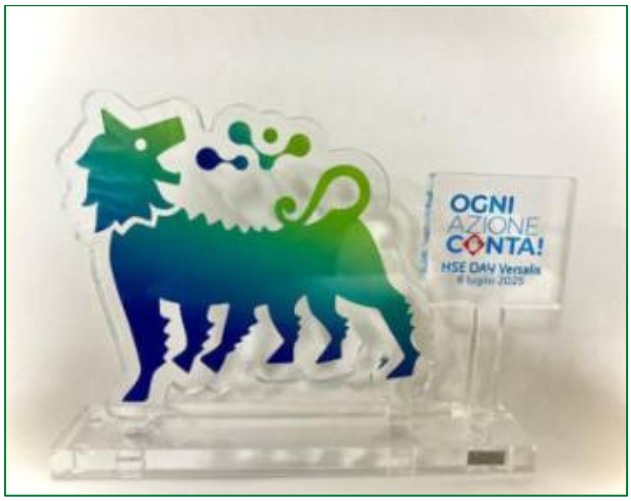
7.4 QUALITÀ DEI SERVIZI E ATTENZIONE AL CLIENTE

Nel settore O&M la qualità del servizio si gioca innanzitutto sulla prevenzione dei fermi impianto: un deterioramento della qualità esecutiva può tradursi rapidamente in penali contrattuali, mancato rinnovo dei contratti ed esclusione da nuove gare, un rischio ulteriormente amplificato dalla concentrazione del portafoglio clienti di IMPES Service su un numero ristretto di grandi committenti. Ma per IMPES Service l'attenzione al cliente non è solo gestione del rischio: è, insieme alla sicurezza, il tratto identitario su cui l'Azienda ha costruito oltre quarant'anni di storia, e la leva su cui si fonda il pilastro delle 'relazioni stabili tra clienti e proprietà' richiamato nell'introduzione di questo Bilancio (par. 1).

L'approccio customer-oriented di IMPES Service si estende lungo l'intera catena del valore: dalla progettazione esecutiva (Ingegneria), alla fornitura di parti e componenti, all'avviamento e collaudo degli impianti, fino alla manutenzione ordinaria e straordinaria (O&M), pianificata e non pianificata. IMPES Service offre contratti chiavi-in-mano così come contratti per singole fasi o singole attività, adattando il proprio modello di servizio alle esigenze specifiche di ciascun cliente - un'impostazione che l'Azienda stessa riassume nella formula “home is where IMPES Service is”, a indicare la capacità di offrire lo stesso standard qualitativo in Italia come nei cantieri esteri, coniugando gli elevati standard gestionali dei propri manager con il valore aggiunto delle competenze e sensibilità dei talenti locali.

La solidità di questo approccio è documentata da relazioni commerciali che in molti casi superano i venticinque anni: IMPES Service lavora ininterrottamente per il Gruppo Eni (Eni S.p.A., Eni Versalis S.p.A., Enipower S.p.A., Eni Industrial Evolution) dal 1998, per Enel Enel S.p.A., Enel Produzione S.p.A., Enel Green Power S.p.A. dai primi anni 2000, e ha realizzato progetti per operatori internazionali di primo piano come Saipem, Technip, Snam, Ansaldo Energia, Baker Hughes, Neste, Fluxys, Covestro, TAP e Terna/Renantis, Tecnimont-Maire, in Italia, Spagna, Belgio, Paesi Bassi, Grecia, Tunisia e Algeria. Il portafoglio si estende inoltre, attraverso la linea di attività Global Service, alla gestione tecnologica di infrastrutture sanitarie pubbliche: dal 2008 IMPES SERVICE gestisce i contratti global service per conto delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere di Matera e Potenza, con un contratto di gestione rinnovato più volte e attualmente in essere fino al 2030.

Questa continuità nel tempo non è un dato acquisito, ma il risultato di un impegno costante sul fronte della sicurezza: nel luglio 2025 IMPES Service ha ricevuto da Versalis (Gruppo Eni) il riconoscimento di Best Performer in ambito HSE, e nel tempo ha ricevuto premi e attestati di merito in tema di sicurezza da diversi tra i maggiori player internazionali del settore, sia in occasione di grandi fermate di stabilimento (turnaround) sia nell'attività ordinaria - superando, per propria dichiarazione, non solo gli standard di sicurezza previsti dalla legge ma anche i regolamenti più severi fissati direttamente dai clienti. È un riconoscimento che rafforza, con una prova esterna e verificabile, i dati di soddisfazione cliente riportati più sotto.



Il riconoscimento Best Performer HSE consegnato da Versalis (Gruppo Eni) all'HSE Day dell'8 luglio 2025

A conferma della solidità di questo presidio, l'Audit di Sorveglianza condotto da TUV Austria Italia nel dicembre 2025 sulla certificazione ISO 9001 si è chiuso, per la prima volta nella storia dell'Azienda, con un risultato interamente a zero su ogni voce: zero rilievi, zero non conformità e zero raccomandazioni di miglioramento formali, un esito che l'ente certificatore ha esplicitamente collegato ai progressi compiuti nell'implementazione del Sistema di Gestione Integrato. Gli audit interni condotti nel corso dell'anno su uffici e cantieri non hanno rilevato non conformità, limitandosi a suggerire alcuni spunti organizzativi minori

(maggiore accessibilità delle procedure di lavoro sui cantieri, affissione degli organigrammi aggiornati) già recepiti dall'Azienda.

Il sistema di gestione ISO 9001 di IMPES Service si applica a tutti i processi e a tutte le attività aziendali, con i cantieri collegati al sistema attraverso dipendenze funzionali precise (il controllo qualità di cantiere risponde funzionalmente al responsabile QHSE di sede, il preposto di cantiere risponde funzionalmente al RSPP): prima della consegna di ogni impianto al cliente vengono effettuati controlli documentati e registrati, con rilascio del certificato di conformità, e ogni reclamo viene gestito come non conformità all'interno del sistema di gestione, con azioni correttive analizzate annualmente e portate a conoscenza della Direzione Generale in sede di Riesame della Direzione.

Tabella 7.4a — Riferimento: profilo commerciale (non standard GRI)

Settore	Cliente / Committente (esempi)	Continuità della relazione
Energia (centrali elettriche e termoelettriche)	Enel, Enel Produzione S.p.A., Enipower, Ansaldo Energia, Terna/Renantis	Dal 1999 a oggi (oltre 25 anni)
Oil & Gas e Petrolchimico	Eni, Eni Versalis, Eni Rewind, Saipem, Snam, Baker Hughes, Neste, Fluxys, TAP, Covestro, KT-Maire, Technip Energies	Dal 1998 a oggi (oltre 25 anni)
Facility Management sanitario	Aziende Sanitarie e Ospedaliere di Matera e Potenza	Dal 2008, in essere fino al 2030
Chimico-Farmaceutico	Pfizer (Biosearch), Aventis, Bunge, Gnosis Bioresearch	Dal 2002 a oggi
Siderurgico e Cementiero	ArcelorMittal (ex ILVA), Italcementi	Dal 2002 a oggi

IMPES Service pone la massima attenzione al rispetto delle norme di tutela della salute e della sicurezza nell'erogazione dei propri servizi e nell'installazione degli impianti.

Tabella 7.4b — GRI 416-1 - Indicatore entity-specific ES-Q1

Indicatore	U.M.	FY2024	FY2025
Categorie di servizio valutate per impatti su salute/sicurezza *	%	100%	100%
Indice di soddisfazione clienti (CSAT/NPS, ES-Q1)	indice	9,6/10	9,6/10
Tasso di rinnovo contrattuale	%	100	100

** Percentuale delle categorie di servizio comprese nel campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato (cinque aree di attività), tutte soggette ai controlli su requisiti, progettazione, collaudo e rilascio che presidiano la sicurezza del servizio e al ciclo di miglioramento del sistema.*

Le categorie di servizio significative di IMPES coincidono con le cinque aree di attività comprese nel campo di applicazione del Sistema di Gestione Integrato (UNI EN ISO 9001, 14001 e 45001): progettazione, costruzione, manutenzione e fornitura 'chiavi in mano' di sistemi elettro-strumentali e impianti elettrici civili e industriali; installazione di reti dati; costruzione e installazione di quadri elettrici BT e MT; costruzione, installazione, manutenzione e conduzione di impianti tecnologici (elettrici, riscaldamento, condizionamento, antincendio); impianti meccanici e termosanitari. Tutte sono soggette agli stessi controlli: l'indicatore è quindi pari al 100% nel 2024 e nel 2025.

Gli impatti su salute e sicurezza sono presidiati lungo il ciclo del servizio. In fase di offerta IMPES individua i requisiti del cliente, quelli necessari all'uso previsto e i requisiti legali applicabili, e li riesamina prima di accettare il contratto. Dove è prevista progettazione, i requisiti cogenti sono dati di ingresso del progetto, sottoposto a riesami, verifiche e validazione, e i documenti prodotti indicano le caratteristiche essenziali per un uso sicuro. In cantiere le attività sono pianificate con il Documento di Valutazione dei Rischi e con il Piano Operativo di Sicurezza (o con il DUVRI per i cantieri non soggetti al Titolo IV del D.Lgs. 81/2008), e fornitori e subappaltatori sono qualificati. Il servizio è rilasciato al cliente solo dopo l'esito positivo di prove, controlli e collaudi, registrato in apposita certificazione; per gli impianti elettrici è rilasciata la Dichiarazione di Conformità ai sensi del D.M. 37/2008. Le attività post-consegna considerano i requisiti cogenti e le possibili conseguenze indesiderate dell'uso.

Il miglioramento è alimentato da reclami e non conformità, trattati con richieste di azione correttiva, dalla misura annuale della soddisfazione dei clienti e dagli audit interni, discussi in riesame di direzione.

I due indicatori disponibili nella Tabella 7.4b raccontano una performance commerciale di altissimo livello e perfettamente stabile nel biennio: un indice di soddisfazione clienti di 9,6 su 10 e un tasso di rinnovo contrattuale del 100%, a conferma che, nonostante la significativa crescita dell'organico

e delle commesse registrata nel 2025, la qualità percepita dal cliente non ne ha risentito. Questi due dati, letti insieme alla continuità decennale delle relazioni commerciali documentata sopra e all'assenza di reclami rilevati, rappresentano probabilmente il miglior argomento commerciale che IMPES Service può portare nelle gare con nuovi clienti industriali, e costituiscono una prova tangibile dell'eccellenza operativa dell'Azienda.

CAPITOLO

8

INFORMATIVE AGGIUNTIVE FACOLTATIVE



8.1 Valore economico generato e distribuito
8.2 Piano pensionistico a benefici definiti
8.3 Impatti economici indiretti
8.4 Approccio fiscale

NUMERI CHIAVE

44,1 mln €

Valore economico generato nel 2025

13,7 mln €

Valore distribuito al personale nel 2025

2,8 mln €

Valore distribuito alla Pubblica Amministrazione

8. INFORMATIVE AGGIUNTIVE FACOLTATIVE

Questo capitolo raccoglie le informative GRI non direttamente collegate a un tema materiale specifico, ma utili a completare il quadro sulla generazione di valore economico di IMPES Service e sul suo rapporto con il sistema fiscale e previdenziale. Per un'azienda che genera occupazione diretta e indotto significativo in un territorio come la Basilicata, mostrare con trasparenza come il valore prodotto viene distribuito tra personale, fornitori, Pubblica Amministrazione e comunità locali rafforza la credibilità di tutto il resto del documento.

8.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Questo prospetto misura come il valore economico prodotto da IMPES Service nel corso dell'anno si ripartisce tra i diversi portatori di interesse: fornitori e costi operativi, personale, finanziatori, Pubblica Amministrazione, comunità locali e, infine, la quota trattenuta in azienda per autofinanziare la crescita futura.

Tabella 8.1 — GRI 201-1

Voce	U.M.	FY2024	FY2025
Valore economico generato	€	43.773.322	44.068.578
di cui contributi pubblici	€	128.248,54	89.444,54
Valore economico distribuito — Costi operativi	€	21.381.956,62	20.297.731,47
di cui spesa in formazione	€	5.427,50	21.635,40
di cui spesa in salute e sicurezza	€	94.937,61	123.167,68
di cui spesa per welfare	€	136.415,99	125.829,79
Valore economico distribuito — Personale	€	13.142.739	13.658.610
Valore economico distribuito — Investitori e finanziatori	€	159.010	1.421.146
Valore economico distribuito — Pubblica Amministrazione	€	2.490.925,68	2.801.607,53
Valore economico distribuito — Investimenti nella comunità	€	15.398,70	17.860,00
Valore economico trattenuto	€	6.583.292,00	5.871.623,00

La componente di gran lunga più rilevante del valore distribuito resta, in entrambi gli anni, quella verso i costi operativi (oltre 20 milioni di euro, circa il 46% del totale generato nel 2025), seguita dal valore distribuito al personale, che cresce da 13,1 a 13,7 milioni di euro (+3,9%) nonostante la contrazione dei ricavi, un segnale di attenzione dell'Azienda verso la propria base occupazionale anche in un anno più difficile sul fronte commerciale.

Nel 2025 l'Assemblea dei Soci ha deciso di redistribuire un dividendo agli azionisti pari ad € 1.282.000,00; da questa scelta strategica dipende la marcata differenza del valore economico distribuito a investitori e finanziatori. Il valore distribuito alla Pubblica Amministrazione cresce del 12,5% (da 2,49 a 2,80 milioni di euro), mentre il valore trattenuto in azienda per l'autofinanziamento si riduce del 10,8% (da 6,58 a 5,87 milioni di euro), un dato coerente con un anno in cui l'Azienda ha aumentato la distribuzione di valore verso quasi tutti gli altri stakeholder.

Nel 2025 la spesa per la formazione è cresciuta del 298% rispetto al 2024, a fronte di un aumento delle ore del 55%. L'incremento va letto tenendo conto del punto di partenza: nel 2024 la spesa a carico dell'azienda era stata contenuta perché FondImpresa, a cui IMPES Service aderisce, aveva rimborsato una quota rilevante dei costi dei piani di formazione approvati. L'aumento percentuale riflette quindi soprattutto la ridotta base di confronto e il diverso peso dei rimborsi, e non una crescita proporzionale dell'impegno formativo, che nel 2025 è aumentato del 55% in termini di ore. A ciò si aggiungono i Piani di Sistema di FondImpresa, che periodicamente consentono ulteriori percorsi formativi senza gravare sul budget aziendale.

8.2 PIANO PENSIONISTICO A BENEFICI DEFINITI

IMPES Service gestisce gli obblighi previdenziali e di fine rapporto del personale attraverso due strumenti complementari: il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), piano a benefici definiti disciplinato dall'art. 2120 c.c. e dalle valutazioni attuariali di bilancio, e il Fondo Pensione Complementare di Categoria (es. Fondo Cometa), piano a contribuzione definita a cui il personale può aderire volontariamente. Per entrambi i meccanismi l'azienda adempie regolarmente agli obblighi di accantonamento e versamento previsti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

8.3 IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI

IMPES Service contribuisce allo sviluppo socioeconomico dei territori in cui opera attraverso il sostegno a iniziative ricreative, culturali e sportive locali (sponsorizzazioni di associazioni e squadre sportive dilettantistiche) e la valorizzazione della catena di fornitura locale nelle attività accessorie alle installazioni (opere civili, carpenteria leggera, logistica di cantiere, smaltimento rifiuti, noleggio mezzi). L'impatto positivo sul territorio che Impes Service apporta si concretizza anche nei percorsi di Academy rivolti a giovani disoccupati lucani e pugliesi, finalizzati allo sviluppo di competenze tecniche specialistiche e all'inserimento in professioni qualificate e richieste dal mercato, come elettricisti industriali e strumentisti. I risultati evidenziano l'efficacia dell'iniziativa: il 60% circa dei partecipanti che hanno completato la formazione è stato assunto da Impes Service o da società partecipate. Inoltre, in alcune edizioni, il 100% dei candidati non assunti dall'Azienda ha trovato occupazione nel settore entro poche settimane, contribuendo alla crescita delle competenze e dell'occupazione locale.

8.4 APPROCCIO FISCALE

IMPES Service si impegna a rispettare integralmente le normative fiscali di tutti i Paesi in cui opera, adottando un sistema strutturato di controllo e monitoraggio interno del rischio fiscale integrato nel Modello 231. La rendicontazione Paese per Paese (207-4) non è applicabile.

9. GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso: IMPES Service S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo GRI Content Index per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2025 in conformità con i GRI Standards ('in accordance').

Dichiarazione d'uso		IMPES Service S.p.A. ha rendicontato in conformità con i GRI Standards per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2025.		
GRI 1 utilizzato		GRI 1: Principi di rendicontazione 2021		
Standard GRI	**Informativa**	**Riferimento nel Bilancio**	**OMISSIONI E NOTE**	
			Requisito omesso	**Motivo dell'omissione**
INFORMATIVA GENERALE				
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
GRI 2 Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	§ 1.1		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica di sintesi; cap. 10		
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica di sintesi; cap. 10		
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica di sintesi; cap. 10		
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica di sintesi		
Attività e lavoratori				
GRI 2 Informativa generale 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	§§ 1.1, 7.2, 7.4		
	2-7 Dipendenti	§ 1.3; tabelle 1.3a–1.3b		
	2-8 Lavoratori non dipendenti	§ 1.3; tabella 1.3b		

Governance				
GRI 2 Informativa generale 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	§§ 2.1, 2.5; tabella 2.1		
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	§§ 2.1, 2.5		
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	§§ 2.1, 2.2		
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	§ 2.2		
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	§ 2.2		
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	§ 2.2		
	2-15 Conflitti d'interesse	§ 2.2		
	2-16 Comunicazione delle criticità	§ 2.2		
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	§ 2.2		
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	§ 2.2		
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	§ 2.3		
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	§ 2.3		
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	§ 2.3; tabella 2.3		
Strategia, politiche e prassi				
GRI 2 Informativa generale 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Cap. 0 – Lettera agli Stakeholder; cap. 3		

	2-23 Impegni in termini di policy	§§ 2.5, 6.3, 6.5, 7.1		
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	§§ 2.5, 6.3, 6.5, 7.1, 7.2		
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	§§ 2.2, 2.5, 6.3, 6.5, 7.1, 7.4		
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	§§ 2.5, 6.5, 7.1		
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	§ 2.4; tabella 2.4		
	2-28 Appartenenza ad associazioni	§ 1.1		
Coinvolgimento degli stakeholder				
GRI 2 Informativa generale 2021	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	§ 4.3		
	2-30 Contratti collettivi	§ 1.3		
DETERMINAZIONE DEI TEMI MATERIALI				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	§§ 4.1, 4.3, 4.4		
	3-2 Elenco dei temi materiali	§§ 4.1, 4.2; tabella 4.2		
TEMI MATERIALI – AMBIENTE				
Tema materiale: Energia e riduzione emissioni				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 5.1; §§ 3.2–3.4		
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	§ 5.1; tabella 5.1a; cap. 10		

	302-2 Consumo di energia all'esterno dell'organizzazione	—	302-2a – Consumi energetici esterni lungo la catena del valore.	Informazione non disponibile / incompleta
	302-3 Intensità energetica	§ 5.1; tabella 5.1b		
GRI 305 Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	§ 5.1; tabella 5.1c; cap. 10	305-1-a, limitatamente alle emissioni fuggitive di refrigeranti nei cantieri.	Informazione non disponibile: i condizionatori dei container sono gestiti in loco e non esiste un censimento centralizzato. L'Azienda si impegna a rilevare questi i dati nei prossimi cicli di rendicontazione.
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	§ 5.1; tabella 5.1c e nota metodologica	305-2a–b – Quota delle emissioni connessa all'elettricità consumata dalla forza lavoro nei cantieri e fatturata ai clienti.	Informazione non disponibile / incompleta
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	§§ 3.2, 5.1 – pianificazione dell'inventario		
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	§ 5.1		
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	§ 5.1		
Tema materiale: Gestione rifiuti ed economia circolare				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 5.2; §§ 3.2–3.4		
GRI 306 Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	§ 5.2		
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	§ 5.2		
	306-3 Rifiuti generati	§ 5.2; tabella 5.2		
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	§ 5.2; tabella 5.2		

	306-5 Rifiuti destinati a smaltimento	§ 5.2; tabella 5.2		
Tema materiale: Resilienza agli eventi climatici				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§§ 5.3, 4.4; §§ 3.3–3.4		
GRI 201 Performance economiche 2016	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	§§ 5.3, 4.4; tabella 5.3		
Tema materiale: Inquinamento e impatti locali dei cantieri				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§§ 5.4, 2.5; §§ 3.3–3.4		
GRI 305 Emissioni 2016	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative	§ 5.4; tabella 5.4; cap. 10		
GRI 303 Acqua e scarichi idrici 2018	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	§ 5.4		
TEMI MATERIALI – SOCIALE				
Tema materiale: Salute e sicurezza di tutti i collaboratori				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§§ 6.1, 2.5; §§ 3.2–3.4		
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§§ 1.2, 6.1		
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	§ 6.1		
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	§ 6.1		

	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ 6.1		
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ 6.1; tabella 6.1a; § 6.2		
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	§§ 6.1, 6.4		
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati ai rapporti di business	§§ 6.1, 7.2; § 3.2		
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ 6.1; tabella 6.1a		
	403-9 Infortuni sul lavoro	§ 6.1; tabelle 6.1a–6.1b		
	403-10 Malattie professionali	§ 6.1; tabella 6.1a		
Tema materiale: Sviluppo competenze e formazione				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 6.2; §§ 3.2–3.4		
GRI 404 Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie annue di formazione per dipendente	§ 6.2; tabella 6.2		
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	§ 6.2; § 3.2		
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	§ 6.2	404-3a – Percentuali di dipendenti valutati, disaggregate per genere e categoria professionale.	Informazione non disponibile / incompleta
Tema materiale: Attenzione ai diritti dei collaboratori				

GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 6.3; §§ 2.5, 7.1, 7.2; §§ 3.2–3.4		
GRI 406 Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§§ 6.3, 6.5; tabella 6.3		
GRI 407 Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbe essere a rischio	§ 6.3; tabella 6.3		
GRI 408 Lavoro minorile 2016	408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	§ 6.3; tabella 6.3		
GRI 409 Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	§ 6.3; tabella 6.3		
Tema materiale: Benessere dei collaboratori e work-life balance				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 6.4; §§ 3.3–3.4		
GRI 401 Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	§ 6.4; tabelle 6.4a–6.4b		
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	§§ 6.4, 1.3		
	401-3 Congedo parentale	§ 6.4; tabella 6.4c		
Tema materiale: Parità e inclusione				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 6.5; §§ 3.2–3.4		

GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§§ 1.3, 2.1, 6.5; tabelle 1.3a, 2.1		
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	§ 6.5	405-2 (informativa omessa per intero)	Vincoli di riservatezza. La ridotta presenza femminile in alcune categorie professionali renderebbe i valori riconducibili a singole persone.
Tema materiale: Attenzione e impegno verso il territorio				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§§ 6.6, 8.3; §§ 3.3–3.4		
GRI 413 Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	§ 6.6; tabella 6.6; § 6.2		
TEMI MATERIALI – GOVERNANCE E MERCATO				
Tema materiale: Cultura d'impresa				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§§ 7.1, 2.4, 2.5; §§ 3.2–3.4		
GRI 205 Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	§ 7.1; tabella 7.1; § 2.5		
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	§ 7.1; tabella 7.1		
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§§ 2.4, 7.1 – presidi generali		
GRI 206 Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticoncorrenziale, attività di trust e prassi monopolistiche	§§ 2.4, 7.1 – presidi generali		

Tema materiale: Conformità dei fornitori (ambiente e diritti umani)				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 7.2; §§ 3.2–3.4		
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori selezionati utilizzando criteri ambientali	§ 7.2; tabella 7.2		
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	§ 7.2; tabella 7.2		
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori selezionati utilizzando criteri sociali	§ 7.2; tabella 7.2		
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	§ 7.2; tabella 7.2		
Tema materiale: Cybersecurity e protezione dei dati				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§§ 7.3, 2.5; §§ 3.3–3.4		
GRI 418 Privacy dei clienti 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	§ 7.3; tabella 7.3		
Tema materiale: Qualità dei servizi e attenzione al Cliente				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	§ 7.4; §§ 3.3–3.4		
GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotti e servizi	§ 7.4; tabella 7.4b		
INFORMATIVE AGGIUNTIVE				

GRI 201 Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	§ 8.1; tabella 8.1		
	201-3 Obblighi riguardanti i piani a benefici definiti e altri piani pensionistici	§ 8.2	201-3a–c: obbligazioni e copertura dei piani; 201-3d–e: contribuzione e partecipazione, ove applicabili.	Informazione non disponibile / incompleta (Information unavailable / incomplete)
GRI 203 Impatti economici indiretti 2016	203-2 Impatti economici indiretti significativi	§§ 8.3, 6.6, 6.2		
GRI 207 Imposte 2019	207-1 Approccio alle imposte	§ 8.4		

10. NOTA METODOLOGICA FINALE

Perimetro di rendicontazione: IMPES Service S.p.A., sede legale e operativa di Ferrandina (MT); il perimetro non include, salvo diversa indicazione, le entità controllanti (Finpar S.p.A.) né eventuali società collegate.

Periodo di rendicontazione: 1 gennaio – 31 dicembre 2025, con dati comparativi FY2024.

Frequenza di rendicontazione: annuale.

Fonti dei dati: workbook di raccolta dati strutturato per tema materiale, compilato dalle funzioni responsabili IMPES Service (HSEQ, DRU, Acquisti, Amministrazione, IT, Marketing) con il supporto metodologico di una società di consulenza ESG; documentazione aziendale esistente (Codice Etico, Modello 231, procedure); registro imprese per i dati di bilancio ufficiali.

Contatti: per qualsiasi richiesta di approfondimento sui contenuti di questo Bilancio di Sostenibilità 2025 è possibile contattare i responsabili ESG IMPES Service che hanno gestito la redazione del documento: Marica Galasso, Pierluigi Di Biase.

BILANCIO DI SOSTENIBILITA’ 2025