Euro Company

food for change

Bilancio di Sostenibilità

2024 > 2025

Euro Company

food for change

LA NOSTRA MISSION

01. Offriamo a ogni dipendente un **ambiente etico** e stimolante nel quale essere felici, confrontarsi, crescere e realizzarsi.
02. Riduciamo al minimo possibile le lavorazioni della materia prima, per garantire ogni giorno la **migliore frutta secca ed essiccata** ai nostri consumatori.
03. Investiamo nelle energie rinnovabili, nella riduzione dei rifiuti e nello sviluppo di packaging più sostenibili, per la **salvaguardia del Pianeta**.
04. Crediamo nelle **relazioni eque e durature** con i nostri fornitori, che tutelino il loro lavoro, unica via per garantire il miglior prodotto possibile ai nostri consumatori.
05. Sosteniamo il mercato italiano e il nostro territorio, prediligendo **fornitori locali** ogni volta che ciò è possibile.
06. Scegliamo clienti e fornitori che condividano i **nostri stessi valori**.
07. Stimoliamo un **corretto stile di vita** attraverso progetti, percorsi ed eventi rivolti alla comunità.

Bilancio di Sostenibilità
2024 > 2025

Il presente Bilancio rappresenta **una nuova tappa nel nostro percorso**: è il secondo della nostra storia e il **primo redatto secondo gli standard internazionali ESRS**, che definiscono criteri rigorosi e condivisi a livello europeo per la rendicontazione della sostenibilità.

Un passo avanti concreto, che conferma il nostro impegno a **comunicare in modo sempre più trasparente**, **strutturato e responsabile** l'impatto delle nostre azioni, presenti e future.

Come già avvenuto per la Relazione di Impatto, anche questo Bilancio di Sostenibilità prende forma attorno alle **sette Radici** della nostra **Mission aziendale**, nate nel 2019 dal dialogo di oltre 300 lavoratori e lavoratrici di Euro Company, riuniti in più gruppi di lavoro.

Da allora, messe nero su bianco, queste Radici rappresentano i valori e i principi cardine che ci ispirano e che guidano le nostre scelte, il terreno comune che tutti e tutte sottoscriviamo.

Con questo **secondo Bilancio di Sostenibilità** vogliamo raccontare proprio questo: un cammino fatto di **impegno**, **crescita e responsabilità condivisa**, che guarda al futuro con fiducia e consapevolezza.

Indice

p. 6 Un valore condiviso
di Mario Zani

p. 10 Maurizio Castagnoli - Direttore Generale

p. 16 Doppia materialità, unico obiettivo: creare valore condiviso

p. 32 La nostra Missione _ Radice #01: **per un ambiente etico e stimolante**

p. 148 La nostra Missione _ Radice #02: **per offrire il migliore prodotto possibile**

p. 176 La nostra Missione _ Radice #03: **per la salvaguardia del Pianeta**

p. 210 La nostra Missione _ Radice #04: **per una relazione etica e duratura con i nostri fornitori**

p. 226 La nostra Missione _ Radice #05: **per tutelare l'eccellenza del nostro territorio**

p. 242 La nostra Missione _ Radice #06: **per la condivisione dei nostri valori etici**

p. 252 La nostra Missione _ Radice #07: **per il benessere del corpo, della mente e della comunità**

p. 286 I nostri valori _ Etica e Legalità

p. 308 Nota metodologica

p. 310 ESRS Index

Un valore condiviso

Queste due parole torneranno con frequenza nel Bilancio di Sostenibilità di Euro Company. È importante chiarirne subito il significato.
Condividiamo sostenibilità, strategie, risultati e obiettivi perché crediamo che il valore, per essere tale, debba circolare. Lo dichiara anche la nostra tagline, ***Food for Change***: il cambiamento non è un atto individuale, ma un processo collettivo. Da soli si può incidere, ogni scelta conta. Ma è solo insieme che i risultati diventano strutturali, accessibili e capaci di rispondere alle sfide che riguardano il futuro delle persone e delle comunità.

Condividiamo per rendere visibile il nostro modo di creare valore. Lo facciamo perché funziona, perché produce risultati misurabili e perché rafforza quella determinazione che serve per affrontare la complessità. Rendere pubblici i percorsi intrapresi significa assumersi una responsabilità ulteriore: quella di offrire un riferimento concreto, verificabile, migliorabile.

> “ESISTONO ESPERIENZE CHE DIMOSTRANO COME SIA POSSIBILE FARE IMPRESA MANTENENDO LO SGUARDO ORIENTATO AL FUTURO, ANCHE QUANDO IL FUTURO APPARE INCERTO”

Il contesto geopolitico, sociale e ambientale in cui operiamo è caratterizzato da una complessità crescente. In questo scenario, la tentazione di restringere l’orizzonte temporale al breve periodo è comprensibile. Eppure esistono esperienze che dimostrano come sia possibile fare impresa mantenendo lo sguardo orientato al futuro, anche quando il futuro appare incerto. Esperienze spesso poco visibili, difficili da intercettare come modelli.

Euro Company è alla sua settima rendicontazione sulla sostenibilità ambientale, sociale ed economica perché è convinta, dati alla mano, che questo approccio industriale sia solido nel tempo. Attraverso il Bilancio di Sostenibilità, l'editoria aziendale e le attività di comunicazione, online e offline, l'Azienda sceglie di rendere pubblici risultati, scelte e criticità, con l'obiettivo di ampliare il numero di imprese che decidono di guidare il cambiamento, alla luce di un'etica e di un senso di responsabilità che da sempre qualificano il fare impresa come opportunità di crescita per le persone e per i territori.

> "CONDIVIDIAMO CON L'OBIETTIVO DI AMPLIARE IL NUMERO DI IMPRESE CHE DECIDONO DI GUIDARE IL CAMBIAMENTO, ALLA LUCE DI QUEL SENSO DI RESPONSABILITÀ CHE QUALIFICA IL FARE IMPRESA"

Abbiamo avviato questo percorso di rendicontazione per nostro desiderio, come una scelta di metodo. Perché assumersi per tempo la responsabilità del proprio impatto significa contribuire più rapidamente a restituire all'industria il ruolo di motore di sviluppo economico, sociale e culturale di cui oggi avvertiamo con forza il bisogno.

Questo è il nostro percorso. Lo condividiamo con la convinzione che un futuro migliore si costruisca insieme, attraverso pratiche responsabili, decisioni consapevoli e un impegno concreto verso le comunità in cui operiamo e, di conseguenza, verso il Pianeta.

Mario Zani

Maurizio Castagnoli

Direttore Generale

Cari lettori e care lettrici,

in Euro Company crediamo che ogni impresa abbia la responsabilità di orientare il proprio percorso verso un impatto positivo e tangibile. La tagline che abbiamo scelto anni fa, *Food for Change,* esprime appieno questa nostra volontà e direzione: un impegno concreto che guida le nostre decisioni e il nostro modo di creare valore, come Società Benefit e come parte del movimento B Corp.

Il 2024-2025 è stato un anno di consolidamento e di crescita, caratterizzato da un'attenzione ancora maggiore verso le persone, a partire dalla nostra popolazione aziendale, investendo nel loro benessere, nella formazione, in nuovi strumenti di welfare e nello sviluppo di un ambiente di lavoro capace di valorizzare competenze e qualità della vita professionale. E non solo: il nostro impegno è stato dedicato anche agli attori delle nostre filiere, lavorando insieme ai partner locali per garantire una maggiore trasparenza e promuovere condizioni di vita eque e sostenibili per le comunità locali.

> "PERCHÉ SOSTENIBILITÀ, PER NOI, NON È SOLO UNA PAROLA: È UN MODO DI VIVERE L'IMPRESA"

Importantissime, inoltre, le iniziative che abbiamo messo in campo per rafforzare il legame con il territorio, realizzando diverse attività e progetti a impatto sociale positivo, contribuendo attivamente al benessere delle aree in cui operiamo.

Perché sostenibilità, per noi, non è solo una parola: è un modo di vivere l'impresa.

Nasce dalla volontà di fare le cose con cura e rispetto, e si rafforza attraverso la consapevolezza: la capacità di misurare il nostro impatto, di interpretare le aspettative degli stakeholder e di dare significato etico a ogni scelta. Nasce anche dall'istinto, da quella primordiale caratteristica umana che spinge a costruire e proteggere ciò che più amiamo.

> “QUESTO BILANCIO RACCONTA QUINDI UN PERCORSO DI CRESCITA IN CONTINUA EVOLUZIONE, UN CAMMINO CHE UNISCE RISULTATI ECONOMICI SOLIDI E RESPONSABILITÀ”

Questo Bilancio racconta quindi un percorso di crescita in continua evoluzione, un cammino che unisce risultati economici solidi e responsabilità verso le persone, la comunità e l'Ambiente. Abbiamo scelto di allinearci agli standard ESRS previsti dalla Direttiva CSRD, in anticipo rispetto agli obblighi normativi, convinti che la trasparenza sia la base di un rapporto di fiducia duraturo.
La nuova matrice di doppia materialità ci offre una lettura più articolata della nostra realtà, aiutandoci a comprendere con maggiore profondità i temi rilevanti per i nostri stakeholder e trasformando queste priorità in azioni concrete. È un approccio rigoroso, che conferma la volontà di evolvere e di migliorare continuamente.

Euro Company è viva. Siamo un'Organizzazione in crescita, capace di rinnovarsi e di mettersi in discussione, guidata da una Visione chiara: generare valore duraturo e condiviso.

Vi sono grato per la fiducia e il sostegno che riponete nella nostra realtà: è grazie a voi se possiamo proseguire con determinazione nella nostra Missione, promuovendo un cambiamento reale e responsabile.

In questi anni ho compreso che guidare un'azienda significa anche prendersi cura delle persone, del loro futuro e di ciò che insieme possiamo costruire. Credo che la crescita abbia valore solo quando nasce da scelte responsabili e coerenti, capaci di generare un benessere reale. Anche personalmente, continuo a mettermi in discussione per unire visione e concretezza – perché ogni decisione, per me, deve produrre un impatto positivo misurabile sulle persone, sul prodotto e sul territorio.

Il vero progresso richiede coraggio: quello di scegliere ciò che è giusto, anche quando è più impegnativo. Per me, questo è essere *Food for Change*.

Maurizio Castagnoli

LA NOSTRA IDEA

Aiutare le persone a seguire uno stile di vita sano e più vicino alla Natura, attraverso il consumo di **frutta secca ed essiccata** e promuovendo una cultura del benessere fisico e spirituale.

LA NOSTRA VISIONE

Essere un punto di riferimento per l'**alimentazione sana e sostenibile**, mettendo al centro la **salute**, il **Pianeta** e il **rispetto delle persone**, con l'obiettivo ultimo di **influenzare l'intera industria alimentare**.

Certificazione

Corporation

Questa impresa è parte di un movimento globale che si impegna in favore di un paradigma inclusivo, equo e rigenerativo

Doppia materialità, unico obiettivo: creare valore condiviso

[ESRS 2 - IRO-1; ESRS 2 - SBM-1; ESRS 2 - SBM-3; ESRS 2 - IRO-2]

Creare insieme un futuro prospero e sostenibile significa mettere al centro ascolto e condivisione.
Per questo crediamo che la **trasparenza verso ogni stakeholder** sia il **terreno fertile su cui far germogliare relazioni solide e durature.**
È questa la strada che abbiamo scelto di percorrere: un cammino fatto di confronto e collaborazione, dove ogni voce conta e ogni contributo può trasformare idee in azioni concrete e azioni in valore condiviso per tutti e tutte.

In coerenza con questo impegno, nell'anno 2024-2025 abbiamo continuato a rafforzare, su base volontaria, il nostro viaggio verso una **rendicontazione sempre più trasparente, responsabile e orientata al lungo periodo.**
È con questo spirito che abbiamo redatto il nostro secondo Bilancio vero e proprio: **raccontare mettendo nero su bianco il nostro percorso verso la sostenibilità** tra azioni realizzate, benefici ottenuti e obiettivi futuri, tutti orientati a trasformare il business, passo dopo passo, in un autentico strumento di rigenerazione per comunità e Ambiente.

Per dare solidità a questo impegno il percorso è iniziato da un'**analisi di doppia materialità**, uno strumento già utilizzato negli ultimi due anni ed essenziale per comprendere, da un lato, come le nostre operazioni possano influenzare il contesto ambientale e sociale nel quale operiamo e, dall'altro, come gli impatti ambientali, sociali e di governance possano incidere sulla nostra attività.

In linea con quella che è ormai una filosofia consolidata e pienamente integrata nel nostro modo di operare, l'analisi ha avuto lo scopo di costruire una **rendicontazione solida e chiara**, capace non solo di rispondere alle normative vigenti, ma anche di contribuire a un percorso di crescita sostenibile, favorendo un **dialogo costante e partecipativo con ogni stakeholder**.
Per il Bilancio 2024-2025, infatti, abbiamo scelto di fare un ulteriore passo in avanti: dopo la prima analisi di materialità degli scorsi anni, che già seguiva i più recenti indirizzi normativi, abbiamo adottato un **approccio ancora più strutturato e consapevole**, pienamente allineato con le linee guida EFRAG sulla doppia materialità, con gli **ESRS - European Sustainability Reporting Standards** (versione dicembre 2023) e, coerentemente con l'evoluzione del contesto normativo europeo e internazionale, con la **CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive**.

In tal senso, abbiamo focalizzato l'analisi su due aspetti fondamentali:

IMPACT MATERIALITY:

analizzando gli **impatti che le nostre attività aziendali generano verso l'esterno**, ossia il modo in cui le nostre operazioni influenzano le persone, la società e l'Ambiente circostante.

FINANCIAL MATERIALITY:

esaminando **come le questioni ESG incidano sulle nostre prestazioni finanziarie**, e quindi come fattori esterni (dalle normative ambientali ai cambiamenti climatici, fino alle richieste di consumatrici e consumatori) possano impattare sulla nostra capacità di generare valore economico nel tempo.

Nel complesso, l'analisi di doppia materialità ci ha permesso di identificare una serie di **IRO - Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti per Euro Company**, i cosiddetti **IRO materiali**.

Il loro processo di identificazione si è articolato in tre fasi principali, strettamente collegate tra loro:

[ESRS 2 - IRO-1]

ANALISI DEL CONTESTO

Il percorso è iniziato tracciando il **perimetro di rendicontazione e mappando la nostra catena del valore** per individuare le interconnessioni tra la nostra Azienda e i suoi stakeholder e **identificare**, di conseguenza, **gli elementi di sostenibilità rilevanti non solo per Euro Company, ma anche per l'intera value chain**.

1

IDENTIFICAZIONE DELLA LONG LIST DI IRO

Individuata basandoci sugli **argomenti di sostenibilità proposti dagli standard ESRS**, comprendendo nell'analisi sia Euro Company che l'intera catena del valore.

2

VALUTAZIONE DEGLI IRO

Grazie a questa terza fase **ogni Impatto, Rischio e Opportunità è stato valutato tramite analisi quali-quantitative**, allineate alle scale di valutazione previste da EFRAG, per determinare quali fra questi fossero maggiormente materiali e strategici per il nostro futuro sostenibile.

3

ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di doppia materialità ha riguardato la **comprensione del contesto interno ed esterno di Euro Company**.
In particolare, l'analisi si è concentrata sulla **definizione del perimetro di rendicontazione** che, in linea con le richieste della CSRD, è stato esteso anche a **Dream Fruits S.r.l.**, azienda attiva nel confezionamento di frutta secca ed essiccata di alta qualità, fondata nel 1995 e con sede a Calenzano (FI), recentemente acquisita con quota di maggioranza. Per Dream Fruits sono stati inclusi e rendicontati i dati attualmente disponibili, nell'ambito di un percorso di progressiva armonizzazione ai criteri e agli standard di rendicontazione adottati dal Gruppo.

Una volta identificato il perimetro, il passo successivo ha riguardato la **mappatura della catena del valore**, attività essenziale per delineare e comprendere le aree chiave in cui l'Azienda genera, o può generare, Impatti, Rischi e Opportunità, in relazione alle tematiche ESG.

Secondo gli ESRS, la catena del valore riguarda *"l'insieme di tutte le attività, le risorse e le relazioni connesse al modello aziendale dell'impresa e all'ambiente esterno in cui essa opera"* – o, come definito dall'Allegato II del Regolamento (UE) 2023/2772, *"l'insieme di attività, risorse e relazioni che l'impresa utilizza e su cui fa affidamento per creare i suoi prodotti o servizi"*.

Sulla base di queste definizioni, l'analisi – condotta attraverso lo studio del modello di business, la revisione della documentazione interna e momenti di confronto con le varie funzioni aziendali interne di riferimento – ha consentito di **suddividere la nostra catena del valore in tre fasi principali:**

1. UPSTREAM: comprende tutte le attività *a monte*, legate all'approvvigionamento di prodotti e servizi;

2. OWN OPERATIONS: include tutte le attività relative al core business di Euro Company e di Dream Fruits;

3. DOWNSTREAM: riguarda tutte le attività *a valle*, riferite alla gestione dei clienti e dei consumatori finali.

Questa classificazione ci ha permesso di avere un quadro chiaro e completo della nostra catena del valore, facilitando l'identificazione dei possibili Impatti, Rischi e Opportunità che possono verificarsi oltre i confini dell'impresa.

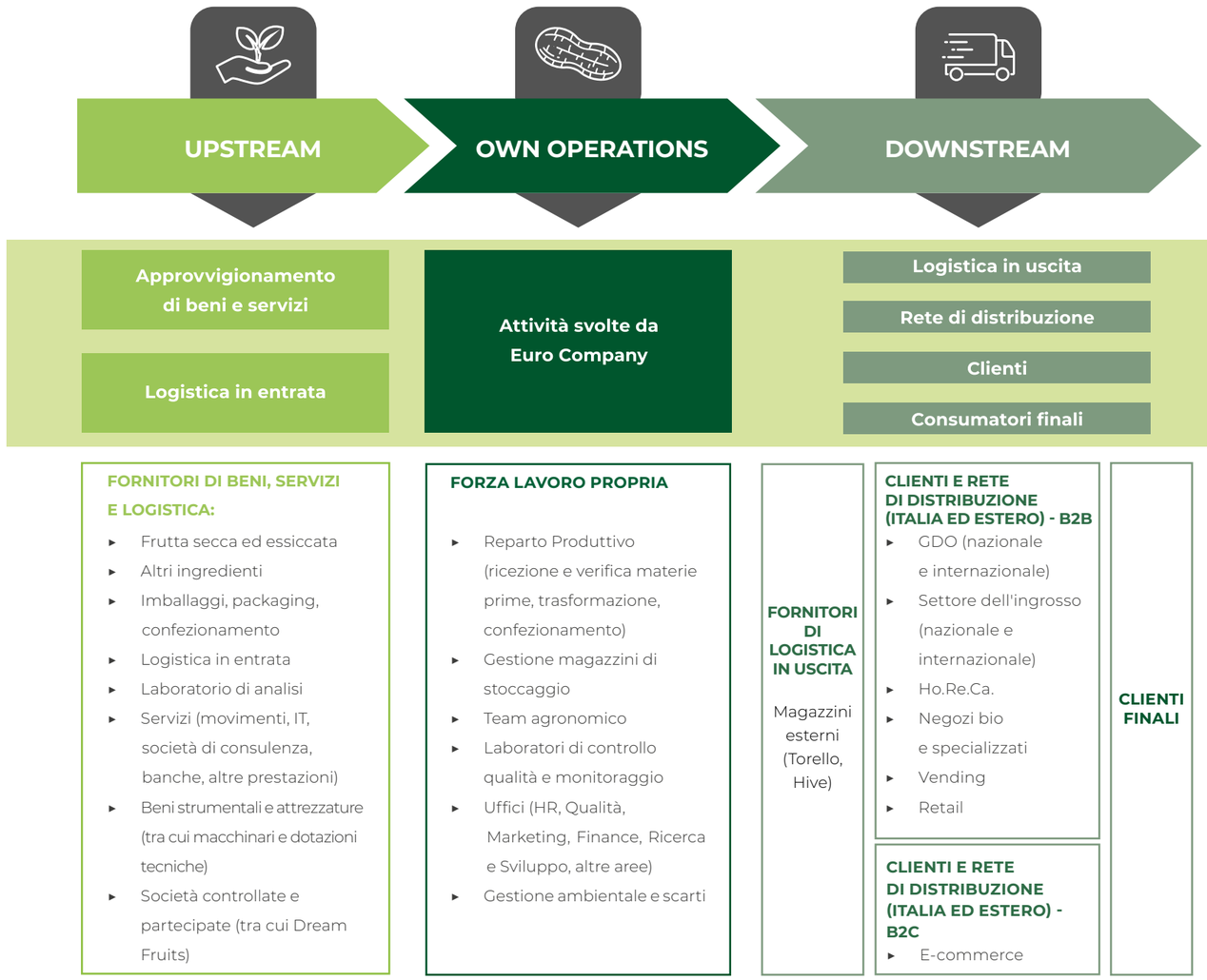
Per quanto riguarda la fase **upstream**, abbiamo analizzato ogni soggetto con cui, come Euro Company, collaboriamo per garantire il corretto svolgimento delle nostre attività. Il lavoro ha previsto la mappatura dei fornitori di beni, servizi e logistica, concentrandosi in particolare sull'acquisto di materie prime (frutta secca ed essiccata) e di macchinari per la loro lavorazione e confezionamento, sui servizi legati all'imballaggio e al packaging, sulle attività di consulenza, bancarie e IT e, infine, sulla logistica in entrata.

La fase **own operations** ha preso invece in esame le attività core del Gruppo, che comprendono la lavorazione, il confezionamento e la commercializzazione di frutta secca ed essiccata. Sono state considerate tutte le operazioni direttamente svolte e gestite da Euro Company, incluse la produzione (con la verifica e il controllo della materia prima in ingresso), lo stoccaggio, il controllo qualità tramite i laboratori interni, il supporto tecnico degli agronomi, il confezionamento e la gestione degli scarti generati lungo il processo produttivo. L'analisi ha inoltre incluso le attività svolte dagli uffici aziendali di supporto, quali HR, Marketing, Finance, R&D e altre aree fondamentali per il corretto funzionamento dell'Organizzazione.

Per le attività **downstream**, ci siamo concentrati sul percorso dei nostri prodotti fino al raggiungimento dei clienti – esaminando l'intera rete di distribuzione, sia B2B che B2C, attiva in Italia e all'estero, e i servizi di supporto per la gestione della logistica in uscita.
Abbiamo quindi identificato le principali categorie di clienti: per il segmento B2B, GDO, grossisti e Ho.Re.Ca., mentre per il B2C il nostro canale e-commerce, delineando così con chiarezza come il valore creato riesca a raggiungere persone e mercati in modo efficace e sostenibile.

Il risultato di questa analisi prende forma nel **grafico seguente,** che **mostra in modo immediato come le diverse fasi della nostra catena del valore si integrino tra loro e generino valore per l'Azienda e per ogni stakeholder**.

[ESRS 2 - SBM-1]



La catena del valore, così definita e validata internamente, è stata poi utilizzata come riferimento nella fase di definizione della long list di IRO e nella loro successiva valutazione.

IDENTIFICAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ (IRO)

Gli standard ESRS e la Implementation Guidance 1 – linea guida ufficiale proposta dall'EFRAG al fine di identificare le questioni di sostenibilità – suggeriscono di partire dalla mappatura descritta nel Requisito Applicativo 16, presente all'interno dello standard ESRS 1, arricchendola e personalizzandola in base alle **specificità dell'Azienda** attraverso un'**analisi di contesto interno ed esterno**.
Per fare ciò abbiamo utilizzato la lista di topic, sub-topic e sub-sub-topic indicata all'interno degli standard ESRS. Sulla base di questa struttura, sono poi stati individuati gli **IRO collegati a ciascuna tematica**.
Per quanto riguarda la **impact materiality**, abbiamo redatto una **lista estesa di impatti generati – positivi/negativi, potenziali/effettivi –** collegati ai topic, sub-topic e sub-sub-topic previsti nel Requisito Applicativo 16 al maggior livello di granularità e dettaglio possibile (come per i sub-sub-topic). L'analisi non si è limitata unicamente agli impatti derivanti e direttamente connessi alle operazioni di Euro Company, ma ha incluso anche l'identificazione degli **impatti riferibili alla catena del valore** e ai relativi attori chiave.

Per la **financial materiality**, invece, sono stati identificati rischi e opportunità correlati a fattori ambientali, sociali e di governance in grado di influenzare le performance finanziarie della nostra realtà.
Per l'**identificazione delle opportunità**, in particolare, abbiamo preso in considerazione sia gli indirizzi strategici di Euro Company, sia gli elementi emersi dall'analisi del contesto esterno.
Tutti i rischi e le opportunità così identificati sono stati, successivamente, sottoposti a un **processo strutturato di valutazione**.

VALUTAZIONE DEGLI IRO

La valutazione degli IRO ha avuto l'obiettivo di identificare **quali tra gli Impatti, i Rischi e le Opportunità mappate risultassero essere maggiormente rilevanti per Euro Company**.
Questo processo di valutazione si è articolato in due fasi: una analisi di pre-assessment e un successivo confronto, in una sessione dedicata, con i membri del Comitato Interdipartimentale di Sostenibilità Etica[1].

VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

A partire dalla lista di possibili impatti identificati, abbiamo condotto un'**analisi preliminare** utilizzando un tool di assessment in grado di considerare i fattori richiesti dallo standard ESRS 1 dell'EFRAG, tra cui:

- la definizione della **direzione dell'impatto** (positivo o negativo);
- **l'orizzonte temporale prevalente** di riferimento dell'impatto, inteso come durata degli effetti attesi;
- la connessione dell'impatto con la **catena del valore**, suddivisa in upstream, own operations e downstream.

Per misurare la Significatività **(Severity)** degli impatti, sono stati poi applicati i seguenti parametri:

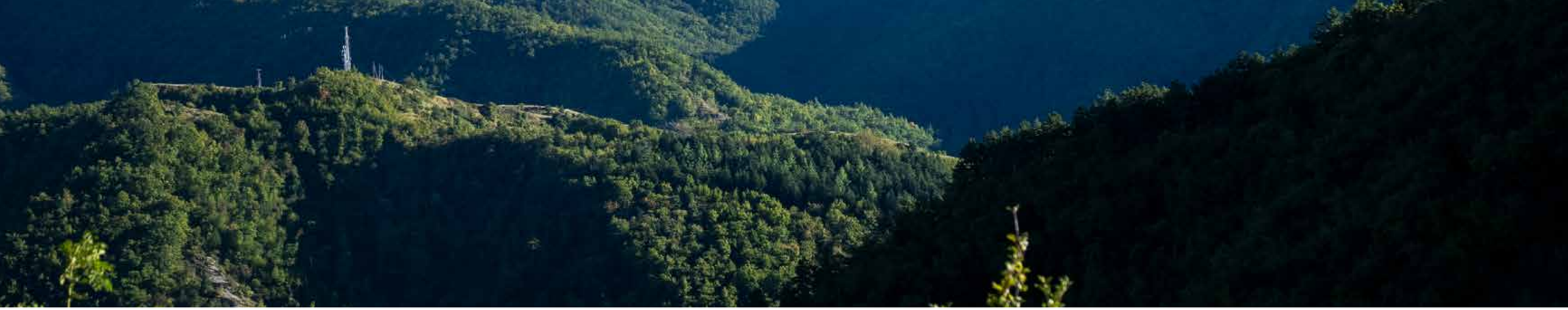
- **Probabilità**: classificando l'impatto come *effettivo* o *potenziale* e fornendo successivamente una stima della sua probabilità di accadimento;
- **Entità (Scale)**: rilevanza dell'impatto rispetto alla sensibilità del contesto socioambientale di riferimento;
- **Portata (Scope):** l'ampiezza dell'impatto, misurata in termini di numero di stakeholder coinvolti o fasi della catena del valore interessate;
- **Rimediabilità**, unicamente per gli impatti negativi, che indica quanto è possibile contrastare o riparare il danno risultante;
- **Collegamento ai diritti umani**, unicamente per gli impatti negativi, che definisce come – nel caso in cui l'impatto sia legato alla violazione dei diritti umani – la Severity prevalga sulla Probabilità, considerando automaticamente l'impatto come *effettivo*, e alzandone quindi il punteggio finale.

La somma dei tre parametri **Entità**, **Portata e Rimediabilità** fornisce come risultato complessivo la Severity che, associata alla **Probabilità**, ci ha consentito di ottenere la **valutazione di impatto complessiva**.
Per determinare la **soglia per la impact materiality** sono stati considerati materiali gli impatti con punteggio pari o superiore a 3 (su una scala da 1 a 5), in piena coerenza con quanto previsto dall'ESRS 1 e dalle Linee Guida IGMA 1, che consentono alle imprese di definire **soglie di materialità qualitative o quantitative** secondo le proprie caratteristiche, senza vincoli specifici.

FINANCIAL MATERIALITY

Per quanto concerne la **financial materiality**, le analisi condotte internamente si sono basate sui parametri di **Probabilità** e **Magnitudo**.
La Probabilità è stata valutata su una scala da 1 a 5, stimando la possibilità che gli effetti finanziari associati a ciascun rischio od opportunità si manifestino nell'orizzonte temporale considerato.

[1] *Per questo primo anno di allineamento agli ESRS, è stato deciso di non approfondire le valutazioni tramite il coinvolgimento di stakeholder esterni, attività che prenderemo in considerazione nelle prossime annualità.*



Anche la **Magnitudo**, ossia la portata dell'effetto, è stata misurata attraverso una scala da 1 a 5, con il valore pari a 1 che indica ricavi o perdite finanziarie trascurabili, mentre il valore 5 corrisponde a ricavi o perdite di entità molto elevata. In coerenza con l'analisi di impact materiality, anche per la financial materiality la **soglia di materialità** è stata fissata a un valore pari o superiore a 3. Al momento, i rischi identificati non sono stati ulteriormente prioritizzati secondo logiche aggiuntive.

[ESRS 2 - SBM-3]

Specifichiamo che, per i rischi e le opportunità identificati come materiali, non è attualmente possibile definire con precisione se abbiano influito o meno sui risultati finanziari e sui flussi di cassa per il periodo di riferimento.

LEGENDA

- upstream
- own operations
- downstream
- potenziale
- effettivo
- positivo
- negativo
- rischio
- opportunità

ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ: RISULTATI

Il processo di analisi di doppia materialità sopra descritto ha così portato all'**individuazione dei principali IRO materiali per Euro Company**, riportati alla pagina seguente.

[ESRS 2 - IRO-2]

IMPATTI

STANDARD ESRS	TOPIC ESRS	IMPATTI	TIPOLOGIA DELL'IMPATTO		FASE VALUE CHAIN PREVALENTE
			Negativo/Positivo	Effettivo/ Potenziale	
E1	**Cambiamenti climatici**	Generazione di emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1 e 2)	✗	●	own operations
		Generazione di emissioni indirette di GHG (Scope 3)	✗	●	upstream, downstream
		Impiego di energia derivante da fonti rinnovabili (fotovoltaici) e di macchinari ad alta efficienza energetica	✓	●	own operations
E3	**Acqua e risorse marine**	Prelievo idrico ai fini del processo produttivo	✗	●	upstream, own operations
E5	**Uso delle risorse ed economia circolare**	Uso di materie prime vergini nell'approvvigionamento di materiali	✗	●	upstream, own operations
		Contributo alla transizione verso un modello circolare (es. lotta allo spreco alimentare)	✓	●	own operations, downstream
		Generazione di rifiuti nel ciclo di produzione e nella gestione del packaging nel fine vita dei prodotti	✗	●	own operations

STANDARD ESRS	TOPIC ESRS	IMPATTI	TIPOLOGIA DELL' IMPATTO		FASE VALUE CHAIN PREVALENTE
			Negativo/Positivo	Effettivo/ Potenziale	
S1	Forza lavoro propria	Tutela dell'equilibrio tra vita professionale e privata per i e le dipendenti del Gruppo	Positivo	Effettivo	
		Assenza di parità retributiva tra i generi per uno stesso lavoro	Negativo	Potenziale	
		Mancato accesso a posizioni apicali e/o a processi di crescita professionale delle donne in Azienda	Negativo	Potenziale	
		Soddisfazione di ogni dipendente grazie ad adeguati programmi di formazione, sistemi di valutazione della performance e piani di sviluppo professionale	Positivo	Effettivo	
		Miglioramento della cultura aziendale e del rispetto delle diversità grazie a iniziative di sensibilizzazione/formazione	Positivo	Effettivo	
		Discriminazione sul luogo di lavoro legata a pratiche non inclusive	Negativo	Potenziale	

STANDARD ESRS	TOPIC ESRS	IMPATTI	TIPOLOGIA DELL' IMPATTO		FASE VALUE CHAIN PREVALENTE
			Negativo/Positivo	Effettivo/ Potenziale	
S2	Forza lavoro nella catena del valore	Violazione dei diritti connessi alle condizioni di lavoro nella catena del valore (tra cui stabilità occupazionale, orari di lavoro, salari adeguati a condurre una vita dignitosa, dialogo sociale, libertà di associazione, work-life balance, salute e sicurezza)	Negativo	Potenziale	
		Mancata soddisfazione della forza lavoro nella catena del valore in merito agli orari di lavoro (es. straordinari, lavoro notturno e durante i fine settimana)	Negativo	Potenziale	
S3	Comunità interessate	Sviluppo socioeconomico delle comunità anche attraverso il sostegno ad associazioni territoriali, attività solidaristiche, sportive, culturali	Positivo	Effettivo	
S4	Consumatori e utilizzatori finali	Violazione del diritto alla privacy dei clienti per perdita di dati e informazioni riservate	Negativo	Potenziale	
		Attività di comunicazione e sensibilizzazione del consumatore in materia di benessere e nutrizione	Positivo	Effettivo	

STANDARD ESRS	TOPIC ESRS	IMPATTI	TIPOLOGIA DELL' IMPATTO		FASE VALUE CHAIN PREVALENTE
			Negativo/Positivo	Effettivo/ Potenziale	
S4	Consumatori e utilizzatori finali	Danni ai consumatori connessi alla mancata sicurezza alimentare dei prodotti, derivante dal verificarsi di incidenti lungo la catena del valore	✕	○	
G1	Condotta delle imprese	Promozione di valori di correttezza ed eticità tra la popolazione aziendale e verso il mercato	✓	●	
		Miglioramento delle performance ESG dei fornitori in virtù di criteri di selezione che considerano aspetti sociali e ambientali	✓	●	
		Contrasto ai reati corruttivi grazie alla predisposizione di sistemi di gestione e di formazione diretta a tutti i livelli aziendali	✓	●	

RISCHI E OPPORTUNITÀ

STANDARD ESRS	TOPIC ESRS	RISCHIO/OPPORTUNITÀ	TIPOLOGIA IMPATTO
E1	**Cambiamenti climatici**	Danni economici a beni e persone causati da eventi naturali estremi (tra cui alluvioni, terremoti, tempeste)	⚠
S1	**Forza lavoro propria**	Fidelizzazione dei e delle dipendenti grazie ai sistemi di ascolto e di supporto	★
S4	**Consumatori e utilizzatori finali**	Retention dei e delle clienti per la qualità dei prodotti	★

I risultati dell'analisi di doppia materialità, qui illustrati e aggiornati secondo le disposizioni della CSRD, non rappresentano per noi semplici dati ma sono la nostra bussola, che ci orienta verso ciò che conta davvero, indicandoci dove concentrare le energie per generare impatti concreti e positivi. Ci guidano a trasformare le priorità identificate in scelte consapevoli, capaci di creare valore reale e condiviso lungo l'intera value chain – per l'Azienda, per le persone e per ogni stakeholder che fa parte del nostro percorso.

Nelle pagine successive di questo Bilancio troverete tutti i dettagli degli impatti emersi dall'analisi, per comprendere appieno le aree su cui stiamo agendo per fare la differenza.
Per il settimo anno consecutivo, la rendicontazione di sostenibilità diventa così il nostro strumento per raccontare e misurare i progetti realizzati nell'ultimo anno, tutti orientati a generare beneficio comune, seguendo le sette Radici della nostra Missione. Radici che, alimentate dai valori che ci guidano, indirizzano ogni nostra azione, presente e futura, trasformando intenzioni e strategie in risultati tangibili.

Redatto secondo i nuovi standard sviluppati da EFRAG, questo Bilancio ci permette così di rafforzare il nostro impegno verso una crescita responsabile, misurando con sempre maggiore accuratezza il nostro **contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**, traducendo ogni insegnamento in decisioni efficaci e consapevoli.

Anche di fronte alla deregolamentazione introdotta dalla nuova normativa europea, che ha spostato in avanti gli obblighi di rendicontazione e innalzato i parametri dimensionali delle imprese, **i nostri piani aziendali non si fermano.** Restano pienamente orientati all'integrazione tra business e fattori ESG, garantendo continuità al progetto di sostenibilità avviato negli scorsi anni, con la certezza che **ogni scelta compiuta oggi sia un germoglio: pronto a crescere, a fiorire e a trasformare il domani in un futuro rigoglioso, florido e condiviso**.

LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #01:

Offriamo a ogni dipendente un ambiente etico e stimolante nel quale essere felici, confrontarsi, crescere e realizzarsi.

[ESRS S1-6; ESRS S1-9; ESRS S1-12; ESRS S1-16; ESRS S1-13; ESRS S1-14; ESRS S1-15; ESRS 2 - GDR-P]

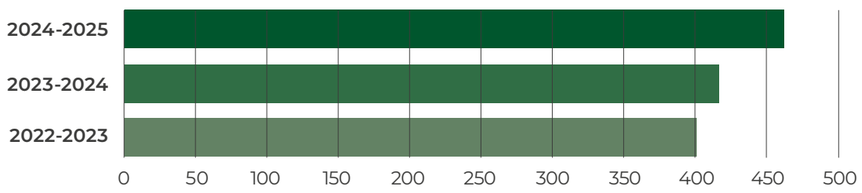
Le persone sono il cuore pulsante della nostra Organizzazione, il terreno fertile da cui nascono energia, idee e crescita. Per questo il nostro impegno verso chi lavora con noi si traduce in **iniziative concrete, pensate per coltivare competenze, sviluppare il potenziale individuale e professionale e promuovere stili di vita sani, sostenibili e inclusivi**, favorendo al contempo modalità di lavoro innovative.
Coinvolgendo attivamente ogni dipendente nella costruzione del benessere aziendale – attraverso un dialogo continuo e una comunicazione chiara e trasparente – ci impegniamo a seguire un **percorso condiviso in armonia con i valori della nostra Vision**, nella certezza che solo così sia possibile creare un ambiente in cui le persone si sentano valorizzate, ascoltate e motivate.
I progetti descritti nelle prossime pagine rappresentano i frutti della Prima Radice della nostra Missione, definita e sottoscritta da tutta la popolazione aziendale: l'espressione concreta del nostro impegno quotidiano per costruire un ambiente di lavoro etico, stimolante e in continua crescita.

IL NOSTRO ORGANICO: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Composizione dell'organico di Euro Company

Oltre 450 persone
in media, nell'anno

Andamento dell'organico presente in media nell'anno, considerando l'ultimo triennio



42 anni

Età media: 42 anni

Oltre 6 anni

Anzianità media in Azienda: oltre 6 anni

Due numeri che testimoniano un equilibrio tra esperienze e nuove energie, contribuendo alla solidità e alla capacità di innovazione dell'Organizzazione.

5,16%

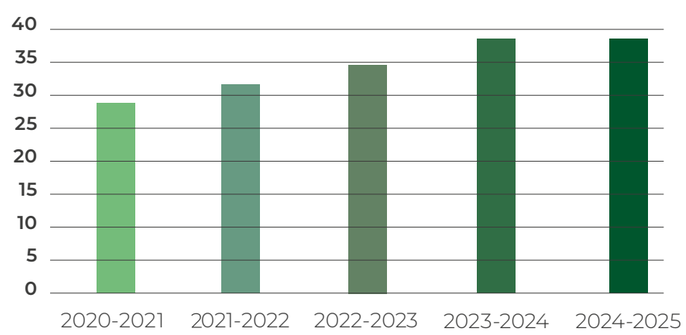
Tasso di assenteismo
in diminuzione rispetto all'anno 2023-2024

38 nazionalità

Nazionalità: 38 differenti
presenti in media, nell'anno.

Un valore che arricchisce le competenze, le prospettive e la vita quotidiana in Azienda.

UNA POPOLAZIONE AZIENDALE FORTEMENTE MULTICULTURALE



[ESRS S1-6]

CARATTERISTICHE DELL'ORGANICO: SUDDIVISIONE PER GENERE

	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Totale Gruppo
Totale dipendenti per genere *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**451**	**24**	**475**
Di cui donne	N.	255	15	**270**
	%	57%	62,5%	**57%**
Di cui uomini	N.	196	9	**205**
	%	43%	37,5%	**43%**

Con riferimento alla sola Euro Company, il dato puntuale al 30 giugno 2025 evidenzia un incremento del 15% della presenza femminile rispetto alla stessa data del 2024, in cui il numero di donne era pari a 222.

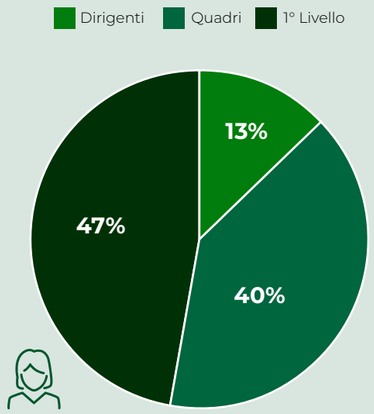
[ESRS S1-9]

METRICHE DELLA DIVERSITÀ: TOTALE MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA E IN POSIZIONI APICALI PER GENERE

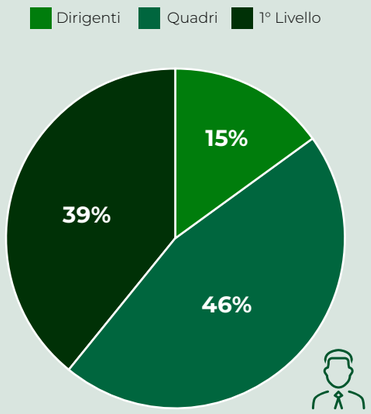
	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Totale Gruppo
Totale membri dell'Alta Dirigenza suddivisi per genere *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**37**	**4**	**41**
Di cui donne	N.	13	2	**15**
	%	35%	50%	**37%**
Di cui uomini	N.	24	2	**26**
	%	65%	50%	**63%**

Nel calcolo sono stati inclusi dirigenti, quadri e dipendenti di primo livello, in forza al 30/06/2025.

DETTAGLIO DONNE - POSIZIONI APICALI



DETTAGLIO UOMINI - POSIZIONI APICALI



[ESRS S1-9]

METRICHE DELLA DIVERSITÀ: DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ

	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Totale Gruppo
Totale dipendenti per età *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**451**	**24**	**475**
Meno di 30 anni	N.	63	2	**65**
	%	14%	8%	**14%**
Tra i 30 e i 50 anni	N.	279	13	**292**
	%	62%	54%	**61%**
Oltre 50 anni	N.	109	9	**118**
	%	24%	38%	**25%**

Nel conteggio sono stati considerati i dipendenti diretti del Gruppo, sia a tempo indeterminato che determinato, inclusi i contratti stagionali. Sono invece stati esclusi dal calcolo somministrati e tirocinanti.

La maggior parte della forza lavoro appartiene alla fascia di età tra i 30 e i 50 anni**, che rappresenta la componente principale. La fascia di età oltre i 50 anni conta una percentuale significativa, mentre la fascia under 30 è meno rappresentata, ma comunque rilevante per il ricambio generazionale. **Questi dati evidenziano un buon bilanciamento tra esperti e giovani talenti, contribuendo a una forza lavoro diversificata e capace di affrontare le sfide aziendali in modo equilibrato.

[ESRS S1-12]

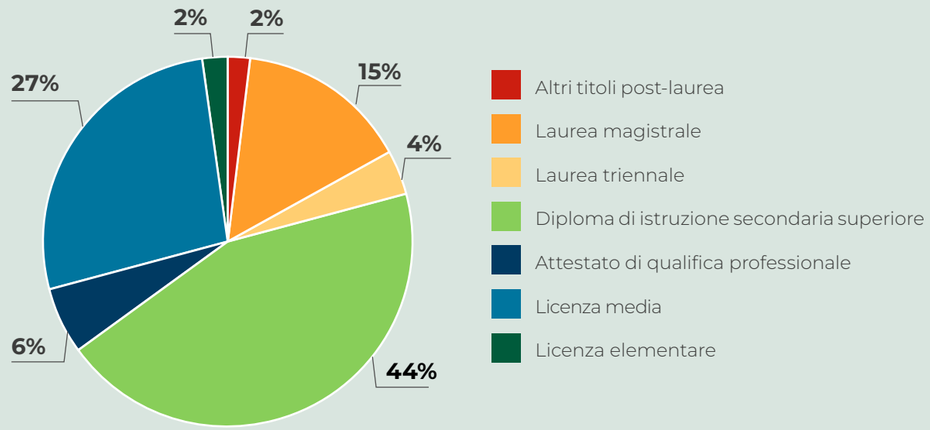
DETTAGLIO PERSONE CON DISABILITÀ SUDDIVISE PER GENERE

	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Totale Gruppo
Totale dipendenti *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**451**	**24**	**475**
Totale dipendenti con disabilità	N.	11	1	**12**
	%	2%	4%	**3%**
Di cui donne	N.	6	-	**6**
	%	55%	-	**50%**
Di cui uomini	N.	5	1	**6**
	%	45%	100%	**50%**

***I dati considerano esclusivamente i e le dipendenti con invalidità ai sensi dell'art. 1**, escludendo invece chi rientra nelle tutele dell'art. 18*[2].

[2] *L'art. 1 della Legge 68/1999 definisce i soggetti che hanno diritto al collocamento mirato e all'iscrizione nelle categorie protette: persone con minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o con handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, persone non vedenti, persone sordomute e con invalidità di guerra/servizio.*
L'art. 18 della Legge 68/1999 riguarda invece le categorie protette, tra cui figurano orfani e coniugi di vittime di lavoro, guerra, servizio, terrorismo o criminalità organizzata, grandi invalidi di guerra, servizio e lavoro e i loro familiari, profughi italiani rimpatriati e testimoni di giustizia.

DETTAGLIO DIPENDENTI: TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO



*I dati riportati – riferiti al personale di Euro Company con contratto attivo al 30 giugno 2025 – testimoniano la varietà dei percorsi formativi intrapresi da ogni dipendente presente all'interno dell'Organizzazione, contribuendo allo sviluppo di un **patrimonio di competenze diversificato**.*
In continuità con l'anno commerciale precedente, il titolo di studio più diffuso è il diploma di istruzione secondaria superiore (44%), seguito dalla licenza media (27%) e dalla laurea (che si attesta a un 19%, considerando sia i titoli triennali che magistrali).

[ESRS S1-6]

CARATTERISTICHE DELL'ORGANICO: DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	UdM	Euro Company			Dream Fruits			Totale Gruppo
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	
Totale dipendenti per tipologia contrattuale *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**255**	**196**	**451**	**15**	**9**	**24**	**475**
Numero dipendenti a tempo indeterminato	N.	139	124	263	13	8	21	**284**
	%	54,5%	63%	58%	87%	89%	87,5%	**60%**
Numero dipendenti a tempo determinato	N.	14	16	30	2	1	3	**33**
	%	5,5%	8%	7%	13%	11%	12,5%	**7%**
Numero dipendenti a orario variabile	N.	102	56	158	-	-	-	**158**
	%	40%	29%	35%	-	-	-	**33%**

*Tra i e le dipendenti a orario variabile sono state considerate le persone con **contratto a carattere stagionale.** Oltre ai dati riportati in tabella, l'organico comprende anche quattro profili in somministrazione e tre tirocinanti.*

[ESRS S1-6]

CARATTERISTICHE DELL'ORGANICO: DIPENDENTI A TEMPO PIENO E PARZIALE

	UdM	Euro Company		Dream Fruits		Totale Gruppo
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Totale dipendenti per orario di lavoro *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**255**	**196**	**15**	**9**	**475**
Numero dipendenti a tempo pieno (full-time)	N.	239	196	14	9	**458**
	%	94%	100%	93%	100%	**96%**
Numero dipendenti a tempo parziale (part-time)	N.	16	-	1	-	**17**
	%	6%	-	7%	-	**4%**

I lavoratori e le lavoratrici stagionali rientrano tra il personale a tempo pieno.

[ESRS S1-6]

CARATTERISTICHE DELL'ORGANICO: TURNOVER

	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Totale Gruppo
Totale dipendenti *(dato puntuale al 30/06)*	**N.**	**451**	**24**	**475**
Totale dipendenti che hanno lasciato l'Organizzazione durante il periodo di riferimento	N.	78	1	**79**
Tasso di avvicendamento	%	17%	4%	**17%**

Per il calcolo del turnover, è stato utilizzato come denominatore il numero di dipendenti (headcount) al 30/06/2025. I dati riportati considerano i licenziamenti, i pensionamenti e le dimissioni non desiderate.

[ESRS S1-16]

METRICHE DI REMUNERAZIONE: MEDIA DELLA RETRIBUZIONE ORARIA DEI DIPENDENTI PER GENERE E DIVARIO RETRIBUTIVO

	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Media
Media della retribuzione oraria dei dipendenti di sesso maschile	€	15,06 €	13,31 €	**14,19 €**
Media della retribuzione oraria dei dipendenti di sesso femminile	€	12,84 €	12,3 €	**12,57 €**
Divario retributivo tra dipendenti di sesso femminile e dipendenti di sesso maschile	%	15%	8%	**11%**

Dato puntuale al 30/06/2025. Il calcolo è riferito solo al personale dipendente diretto, escludendo il personale in somministrazione.

Investimento totale aziendale pari a
€ 20.513.154

Sul piano economico, l'investimento nelle persone continua a rappresentare per Euro Company un aspetto di prioritaria rilevanza. Nell'anno 2024-2025, il **costo complessivo sostenuto per il personale**, comprensivo delle retribuzioni e degli oneri a carico dell'Azienda, è stato pari a **20.513.154 euro** – in aumento rispetto all'esercizio precedente, in cui l'investimento ammontava a 17.424.256,08 euro.

L'incremento registrato (+17,7%), unitamente alle molteplici iniziative realizzate per il personale, testimonia il rafforzamento dell'impegno aziendale nei confronti delle persone, fondamentali non solo per lo sviluppo professionale, ma anche per il consolidamento di un modello improntato a una crescita sostenibile e responsabile.

FORMAZIONE E SVILUPPO

SVILUPPO

JOB ANALYSIS E FOOD4EMPOWERMENT: I PROGETTI AZIENDALI DI VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL POTENZIALE

Ascolto, confronto e crescita sono i fari che, ogni giorno, illuminano il nostro percorso e ci guidano nella costruzione dell'Euro Company del futuro. **Sono i punti di riferimento che orientano le nostre scelte, sostengono l'evoluzione dell'organizzazione interna e alimentano i percorsi di valorizzazione delle persone** avviati negli ultimi anni.

Percorsi, questi, che continuiamo a portare avanti con convinzione, fianco a fianco con chi lavora in Azienda. In Euro Company, del resto, crediamo che – in un contesto in continua evoluzione – **le persone debbano essere parte attiva e imprescindibile di uno sviluppo prospero, sano e responsabile**. Il loro impegno, le competenze e la qualità delle relazioni che costruiscono quotidianamente rendono infatti possibile il miglioramento continuo e contribuiscono a creare un ambiente di lavoro stimolante, positivo e generativo, in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, mettersi in gioco e sviluppare pienamente il proprio potenziale.

È da questa prospettiva condivisa che negli ultimi anni sono nati **FOOD4EMPOWERMENT** e il **progetto aziendale di Job Analysis: due percorsi pensati per accompagnare il cambiamento organizzativo e**, allo stesso tempo, **offrire a tutte e tutti preziose occasioni di confronto** in cui condividere le aspettative reciproche, rafforzare la consapevolezza e migliorarsi costantemente.

JOB ANALYSIS

Avviato nel 2019 e fortemente voluto dalla Direzione, il progetto di **Job Analysis** si concentra sull'analisi delle posizioni lavorative presenti in Euro Company, sulla **costruzione di progetti professionali ad hoc e sulla condivisione**, con ogni dipendente, **delle aspettative reciproche attraverso colloqui di sviluppo individuali periodici; preziosi momenti di confronto con Responsabile di riferimento e Ufficio Relazioni Umane**.

Per rafforzare il percorso intrapreso, nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo continuato a coinvolgere le persone che lavorano in Azienda in un cammino di crescita e sviluppo professionale. In particolare, per assicurare **modalità di ascolto, condivisione delle aspettative e valorizzazione uguali per tutti e tutte**, nel mese di settembre abbiamo dato il via a una **nuova formazione rivolta a un team di dieci Responsabili, finalizzata alla conduzione dei colloqui individuali**.

Il team, composto da manager di recente inserimento e da persone che negli ultimi anni hanno assunto ruoli di responsabilità, ha avuto così l'opportunità di approfondire le proprie competenze nella gestione delle persone e nel processo di sviluppo e feedback. Una formazione progettata per uniformare le modalità di conduzione dei colloqui e rafforzare la cultura aziendale, basata su dialogo aperto, crescita condivisa e orientamento ai risultati, creando un ambiente di lavoro in grado di stimolare il potenziale di ogni persona e favorire benessere e successo collettivo.
In parallelo, nel corso dell'anno abbiamo realizzato alcuni **follow-up prioritari** con le figure manageriali già formate, per supportarle nella gestione dei colloqui e nel monitoraggio degli allenamenti di collaboratori e collaboratrici.
L'obiettivo generale del progetto è chiaro: **disporre di uno strumento strategico – le Job Analysis – pensate per sostenere la riorganizzazione aziendale, valorizzando al contempo le competenze e il potenziale delle persone**. Un approccio, quest'ultimo, grazie a cui chiunque può esprimere al meglio le proprie capacità e contribuire attivamente agli obiettivi aziendali, in un percorso di crescita solida, sostenibile e condivisa.

Nei prossimi anni, tutte le persone che non hanno ancora partecipato ai colloqui individuali verranno contattate per prendere parte al proprio incontro di sviluppo, condividendo con il o la Responsabile eventuali step di crescita e obiettivi di miglioramento. Oltre a questo, nel corso dell'anno 2025-2026 daremo vita a una nuova formazione per manager di recente inserimento in Euro Company. In questo modo, continueremo a istituzionalizzare momenti strutturati di ascolto, feedback e condivisione delle aspettative reciproche, dando piena continuità al nostro percorso di promozione e sviluppo delle persone in Azienda.

I numeri del progetto di Job Analysis:

52 Responsabili formati/e dall'inizio del progetto a oggi

23 Colloqui di sviluppo effettuati nell'anno, di cui **11** Follow-up

FOOD4EMPOWERMENT

FOOD4EMPOWERMENT rappresenta, invece, il progetto dedicato **alle persone che lavorano nello stabilimento produttivo**, avviato nel 2020 per rispondere all'esigenza emersa dalla prima **analisi di clima aziendale** di agire prioritariamente sulla **valorizzazione del personale** e sull'**implementazione di sistemi strutturati di valutazione**.

Fortemente promosso dalla Direzione, negli ultimi anni il progetto ha progressivamente coinvolto la popolazione dei Reparti Produttivi in un percorso di crescita, miglioramento delle performance e sviluppo delle competenze, attraverso la definizione di **progetti professionali personalizzati e proficui momenti di dialogo**, insieme a Responsabili di Reparto e Ufficio Relazioni Umane.
Per far questo, dal 2020 a oggi, **tutte le persone che ricoprono in stabilimento un ruolo di coordinamento sono state formate per gestire valutazioni e colloqui di restituzione** con collaboratori e collaboratrici, in modo da rendere sempre più istituzionali i momenti di ascolto, condivisione e comunicazione delle aspettative reciproche.

Per consolidare FOOD4EMPOWERMENT e dare continuità al percorso di crescita e sviluppo, nel corso dell'anno 2024-2025 **l'attenzione si è focalizzata sugli incontri prioritari,** utili a verificare l'andamento dei task assegnati, orientare al meglio la rotta e definire insieme nuovi e importanti obiettivi per il periodo successivo.

A inizio 2025, poi, il nostro cammino per favorire una sempre più puntuale gestione del feedback è proseguito con il **coinvolgimento di un nuovo team di 11 Responsabili di Produzione in una formazione focalizzata su comunicazione efficace, linguaggio assertivo, ascolto attivo, gestione del feedback e dei conflitti**; un preziosissimo strumento per facilitare dialogo aperto, ascolto e consolidare la cultura del miglioramento continuo all'interno di ciascun gruppo di lavoro. Il tutto attraverso un approccio esperienziale, alternando momenti di esercitazione e pratica, con l'obiettivo di favorire l'apprendimento di nuovi comportamenti, sperimentarli direttamente e consolidarli nel tempo attraverso situazioni lavorative reali. Un investimento che ha rafforzato le competenze manageriali, costruendo un ambiente di lavoro sempre più collaborativo, favorendo al contempo benessere organizzativo e crescita professionale.

Grazie a FOOD4EMPOWERMENT, disponiamo così di uno strumento chiaro e trasparente per la valutazione e successiva valorizzazione del personale produttivo: un supporto oggettivo sia nel confronto tra Responsabili e collaboratori, che nella definizione condivisa degli obiettivi di miglioramento e di possibili percorsi di crescita.

I numeri di FOOD4EMPOWERMENT:

563 Colloqui di feedback realizzati sino a oggi

65 Colloqui di feedback e incontri prioritari realizzati nell'anno 2024-2025

11 Responsabili dei Reparti Produttivi coinvolti/e in formazioni su comunicazione efficace, gestione del feedback, strategie di ascolto attivo e di gestione dei conflitti

Il percorso avviato per rendere la gestione del feedback sempre più efficace non si esaurisce qui: nel corso del prossimo anno proseguiremo con la formazione di figure di coordinamento e specialistiche nei Reparti Produttivi, **coinvolgendo un nuovo team di 16 referenti dello stabilimento in un programma dedicato a comunicazione efficace, feedback e linguaggio assertivo**; un'iniziativa volta a consolidare un clima di lavoro positivo e collaborativo, favorendo al contempo una crescita organizzativa coerente e sostenibile.

NUOVO GESTIONALE PER EFFICIENTARE I PROCESSI DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Con l'obiettivo di rafforzare i processi di gestione delle risorse umane, e in particolare quelli legati alla valutazione delle performance, nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo continuato a lavorare all'implementazione di un **nuovo gestionale HR per rispondere in modo puntuale alle specifiche esigenze aziendali e supportare in maniera strutturata le fasi di valutazione e valorizzazione del personale**. Grazie al lavoro svolto, **nella prima parte del 2026 sarà possibile effettuare il go-live e lanciare il primo ciclo di valutazioni attraverso la piattaforma**, rendendo il processo di gestione delle performance più efficiente, semplice e integrato.

[ESRS S1-13]

METRICHE DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE: VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DEL PIANO DI CARRIERA DEI/DELLE DIPENDENTI

	Euro Company	
	UdM	2024-2025
Totale dipendenti	N.	451
Totale dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	N.	88
	%	20%

[ESRS S1-13]

METRICHE DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE: VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DEL PIANO DI CARRIERA DEL PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE

	Euro Company	
	UdM	2024-2025
Totale dipendenti	N.	7
Totale lavoratori non dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	N.	7
	%	100%

Grazie al nuovo gestionale e ai nostri progetti di sviluppo (Job Analysis e FOOD4EMPOWERMENT), che hanno permesso di completare la valutazione delle performance per un numero di dipendenti corrispondente a quanto indicato nell'ESRS S1-13 sopra riportato – suddiviso tra personale diretto e somministrato – il prossimo anno sarà possibile avanzare a passo spedito verso la creazione di un ambiente di lavoro in cui rapporti aziendali e percorsi di crescita professionale siano sempre più trasparenti ed equi, riconoscendo e valorizzando le performance eccellenti.
Il nuovo gestionale ci consentirà, infatti, non solo di ridurre le attività amministrative legate alla valutazione, ma anche di estendere il processo al 100% dei e delle dipendenti, assicurando coerenza, chiarezza degli obiettivi e monitoraggio continuo dei risultati individuali.

POLICY RETRIBUTIVA

Negli ultimi anni, con il supporto di una società di consulenza specializzata in materia, abbiamo effettuato un'**analisi completa di tutti i ruoli e delle retribuzioni** presenti in Azienda, con l'obiettivo di **perfezionare struttura e forma del nostro sistema di Total Reward.**
Questo lavoro ha portato alla costruzione e successiva comunicazione di una Politica Retributiva basata su valutazioni delle performance oggettive e misurabili, sia quantitativamente che qualitativamente, di tutto il personale, realizzate da chi riveste in Euro Company ruoli di responsabilità.
Tale Politica, aggiornata e revisionata nei range retributivi a fine 2023 per preservarne la competitività rispetto a un mercato del lavoro in continua evoluzione, ci permette di applicare principi e regole omogenee in tutta l'Azienda. Integrata con i sistemi periodici di valutazione e valorizzazione citati nelle pagine precedenti, garantisce poi un approccio alla retribuzione fondato su chiarezza, equità e riconoscimento del merito.

Nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo così portato avanti il percorso avviato negli anni precedenti per rafforzare la trasparenza retributiva, valorizzare le performance eccellenti e la coerenza con i valori aziendali.
Questa strada, per noi, rappresenta un impegno di lungo periodo: proprio per questo continueremo a investire in sistemi retributivi chiari e inclusivi, adeguando già nella prima parte del 2026 le nostre pratiche alla normativa sulla trasparenza salariale e alla Direttiva (UE) 2023/970, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo, motivante e orientato allo sviluppo di tutti e tutte.

Di seguito riepiloghiamo le caratteristiche principali della nostra Politica Retributiva:

EQUITÀ

- Perchè è un **sistema strutturato per la gestione delle retribuzioni** e in grado, nel medio periodo, di armonizzare e allineare le prassi aziendali agli obiettivi futuri, garantendo **trattamenti retributivi omogenei a parità di valore del ruolo**.

COMPETITIVITÀ

- Perchè, per assicurare un adeguato livello di competitività di mercato delle competenze maggiormente critiche, tutte **le retribuzioni del personale vengono confrontate rispetto al mercato di riferimento**.

MERITO

- Perchè permette di disporre di criteri trasparenti, uniformi e meritocratici per la **gestione della Salary Review e dei sistemi di incentivazione**, creando una cultura comune per l'assegnazione di livelli contrattuali e incrementi retributivi sempre legati a performance lavorative oggettive e misurabili, definite dai e dalle Responsabili di funzione mediante i sistemi di valutazione precedentemente citati.

260 Interventi di Politica Retributiva realizzati dalla partenza del progetto a oggi

62 Interventi di Politica Retributiva realizzati nell'anno 2024-2025

PROGETTO STABILIMENTO PRODUTTIVO

La crescita aziendale degli ultimi anni è stata il risultato dell'impegno, della passione e dell'importante contributo di tutti e tutte. Per questo, nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo portato avanti il **progetto per lo stabilimento produttivo**, nato nel 2022 con un obiettivo ben chiaro: **mettere le persone al centro, premiando l'impegno, la passione e il valore del lavoro svolto**. Ciò nella convinzione che crescita, confronto e realizzazione personale siano traguardi raggiungibili da tutti e tutte.

Per questo motivo – e per rafforzare la continuità occupazionale, valorizzando al tempo stesso l'esperienza maturata in Euro Company – a seguito di analisi approfondite sulle possibilità di crescita dell'Azienda, abbiamo deciso di **stabilizzare progressivamente a tempo indeterminato un numero crescente di figure all'interno dello stabilimento produttivo, seguendo due criteri principali**:

- ***Anzianità aziendale di almeno due anni;***
- ***Punteggio ottenuto nella scheda di valutazione delle performance***.

Grazie a questo approccio, quest'anno **siamo riusciti a raggiungere l'obiettivo fissato nell'ultimo triennio, superando le cinquanta stabilizzazioni di dipendenti stagionali e arrivando a oltre settanta persone**.
Solo nell'ultimo anno, infatti, 33 collaboratori sono stati stabilizzati a conferma e testimonianza del nostro impegno a creare rapporti di lavoro duraturi e solidi, capaci di offrire sicurezza ai dipendenti e alle dipendenti e competenze consolidate nei Reparti Produttivi. In questo modo, lo stabilimento produttivo ha potuto rafforzare la quota di contratti a tempo indeterminato, riducendo la parte di contratti a tempo determinato a carattere stagionale, strettamente legati ai picchi lavorativi e alla stagionalità produttiva.

71 Persone stabilizzate dall'inizio del progetto per lo stabilimento produttivo a oggi

33 Persone stabilizzate nell'anno 2024-2025 sulla base del progetto per lo stabilimento produttivo

FORMAZIONE

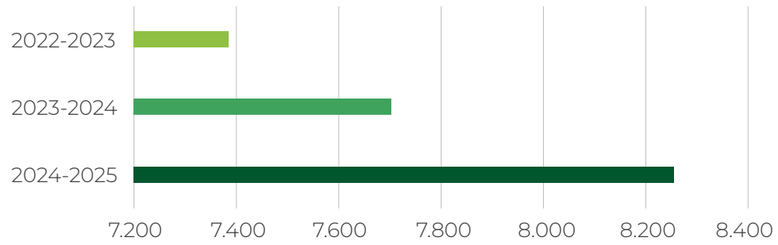
La formazione continua, per noi, **è molto più di un semplice percorso di apprendimento: è un pilastro della crescita personale e dello sviluppo professionale**, un invito ad aprire nuovi orizzonti, a mettersi in gioco e a scoprire possibilità inaspettate. **È un cammino che coltiva flessibilità e capacità di adattamento, arricchisce competenze e conoscenze e dà voce a passioni e vocazioni**, accompagnando ogni persona nell'espressione autentica del proprio talento.

Perché continuare ad apprendere significa accendere la creatività, dare forma a nuove idee e permettere al potenziale di ogni persona di esprimersi pienamente.

Proprio per questo, negli ultimi anni non ci siamo mai fermati: **abbiamo scelto di investire con costanza nella formazione** delle persone che lavorano con noi, **convinti che la crescita individuale sia la base di un futuro condiviso.**

Ciò dedicando **oltre 8.250 ore alla formazione aziendale**.
Ore in aumento rispetto all'anno precedente: **+6,9%**.

Ore di formazione effettuate nell'ultimo triennio

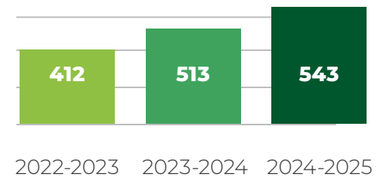


Ecco i numeri della formazione dell'anno 2024-2025 in pillole:

543 Persone formate
(considerando l'intera popolazione aziendale, nell'anno)

415 Giornate di formazione
(il 30% in più rispetto all'anno 2023-2024)

Persone formate nell'anno
(headcount)



€ 64.135,31 Investiti per la formazione, di cui **€ 30.204,08** finanziati tramite fondi interprofessionali

[ESRS S1-13]

METRICHE DI FORMAZIONE: ORE DI FORMAZIONE EROGATE AL PERSONALE DIRETTO PER GENERE

	Euro Company	
	UdM	2024-2025
Numero totale di ore di formazione per genere	N.	8.256,25
Donne	N.	4.450,5
Uomini	N.	3.805,75
Numero medio di ore di formazione per genere	N.	18
Donne	N.	17,45
Uomini	N.	19,42

[ESRS S1-13]

METRICHE DI FORMAZIONE: ORE DI FORMAZIONE EROGATE AL PERSONALE DIRETTO PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

	Euro Company	
Numero totale di ore di formazione per categoria	**UdM**	**2024-2025**
Numero totale di dipendenti per categoria	N.	**451**
Dirigenti	N.	**4**
Quadri	N.	**16**
Impiegati e Impiegate	N.	**104**
Operai e Operaie	N.	**327**
Numero totale di ore di formazione per categoria	**N.**	**8.256**
Dirigenti	N.	**62**
Quadri	N.	**445,5**
Impiegati e Impiegate	N.	**2.447**
Operai e Operaie	N.	**5.301,5**
Numero medio di ore di formazione per categoria	**N.**	**18**
Dirigenti	N.	**16**
Quadri	N.	**28**
Impiegati e Impiegate	N.	**24**
Operai e Operaie	N.	**16**

In entrambe le tabelle sopra riportate, il dato inserito fa riferimento a ogni dipendente di Euro Company (escluso il personale tirocinante e in somministrazione) e riguarda l'intero anno commerciale, ossia il ***periodo dal 01/07/2024 al 30/06/2025****.*

[ESRS S1-13]

METRICHE DI FORMAZIONE: ORE DI FORMAZIONE EROGATE AL PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE

	Euro Company	
Informazioni sul personale in somministrazione	**UdM**	**2024-2025**
Personale in somministrazione per genere	**N.**	**10**
Donne	N.	**2**
	%	**20%**
Uomini	N.	**8**
	%	**80%**
Numero totale di ore di formazione al personale in somministrazione per genere	**N.**	**1.303**
Donne	N.	**256**
Uomini	N.	**1.047**
Numero medio di ore di formazione al personale in somministrazione per genere	**N.**	**130**
Donne	N.	**128**
Uomini	N.	**131**
Numero totale di personale in somministrazione per categoria	**N.**	**10**
Impiegati e Impiegate	N.	**-**
Operai e Operaie	N.	**10**
Numero totale di ore di formazione al personale in somministrazione per categoria	**N.**	**1.303**
Impiegati e Impiegate	N.	**-**
Operai e Operaie	N.	**1.303**
Numero medio di ore di formazione al personale in somministrazione per categoria	**N.**	**130**
Impiegati e Impiegate	N.	**-**
Operai e Operaie	N.	**130**

Anche in questo caso, i dati riportati si riferiscono al periodo dal 01/07/2024 al 30/06/2025. La tabella si concentra esclusivamente su ***lavoratori e lavoratrici in somministrazione presenti in Euro Company durante l'intero anno commerciale****, motivo per cui il dato totale dei lavoratori e delle lavoratrici in somministrazione potrebbe differire da quello riportato in altre sezioni del presente Bilancio (riferito a una rilevazione puntuale al 30/06/2025).*
Nel caso del personale in somministrazione, la media delle ore di formazione svolta risulta particolarmente elevata in quanto, nel mese di ottobre 2024, è stata avviata in Azienda un'Academy per conduttori e conduttrici di linea.

[ESRS S1-13]

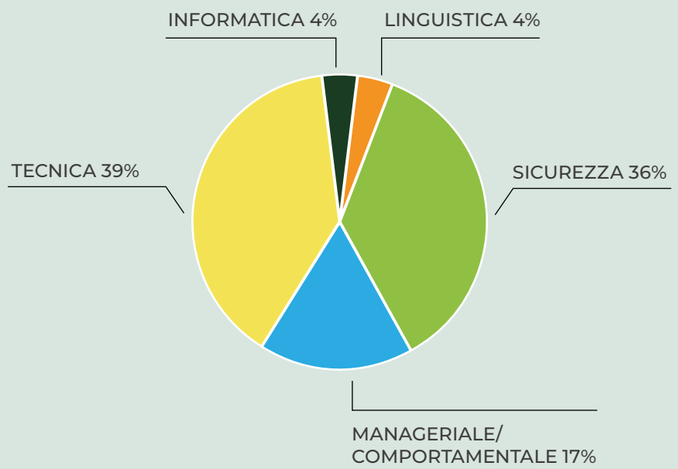
METRICHE DI FORMAZIONE: ORE DI FORMAZIONE EROGATE A RAGAZZI E RAGAZZE IN TIROCINIO FORMATIVO

	Euro Company	
Informazioni su giovani in tirocinio formativo	**UdM**	**2024-2025**
Numero totale di tirocinanti formativi	N.	**3**
Donne	N.	**2**
	%	**67%**
Uomini	N.	**1**
	%	**33%**
Numero totale di ore di formazione tirocinanti formativi per genere	**N.**	**5**
Donne	N.	**0,5**
Uomini	N.	**4,5**
Numero medio di ore di formazione tirocinanti formativi per genere	**N.**	**1,7**
Donne	N.	**0,25**
Uomini	N.	**4,5**
Numero totale di tirocinanti formativi per categoria	**N.**	**3**
Impiegati e Impiegate	N.	**3**
Operai e Operaie	N.	**-**
Numero totale di ore di formazione tirocinanti formativi per categoria	**N.**	**4,5**
Impiegati e Impiegate	N.	**4,5**
Operai e Operaie	N.	**-**
Numero medio di ore di formazione tirocinanti formativi per categoria	**N.**	**1,5**
Impiegati e Impiegate	N.	**1,5**
Operai e Operaie	N.	**-**

Anche in questo caso, le informazioni presentate riguardano il periodo compreso tra il 01/07/2024 e il 30/06/2025.
La tabella prende in esame esclusivamente i e le ***tirocinanti presenti in Euro Company nel corso dell'anno commerciale, a cui è stata erogata formazione specifica aggiuntiva rispetto a quella prevista dal percorso di affiancamento con il tutor****.*

Ore di formazione per tipologia/ambito		2022-2023	2023-2024	2024-2025
Totale ore di formazione su salute e sicurezza	h.	2.110,5	2.743,5	**3.002,5**
Totale ore di formazione su soft skills e training manageriale/ comportamentale	h.	316,5	963,2	**1.360**
Totale ore di formazione informatica	h.	180	376	**356**
Totale ore di formazione linguistica	h.	1.587,5	526	**320**
Totale ore di formazione tecnica	h.	3.199,7	3.115,2	**3.217,75**

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA – ANNO 2024-2025



Nel corso dell'anno 2024–2025 abbiamo rafforzato ulteriormente il nostro impegno nella formazione, aumentando in modo significativo le ore dedicate alla crescita delle persone.

Accanto ai **percorsi in ambito salute e sicurezza**, abbiamo scelto di investire con convinzione sia nella **formazione tecnica** – finalizzata a consolidare e ampliare le competenze specifiche legate ai diversi ruoli – sia nella **formazione comportamentale e manageriale**, essenziale per prendersi cura delle relazioni, il vero cuore pulsante della nostra Organizzazione. Questi percorsi hanno contribuito a rendere i team sempre più connessi, efficaci e capaci di comunicare, liberandone appieno il potenziale. In ambito comportamentale e manageriale, oltre alle attività formative dedicate all'accoglienza e all'inserimento delle nuove persone in Azienda, abbiamo attivato corsi su temi chiave per lavorare insieme al meglio. Tra questi, iter dedicati all'ascolto attivo e alla gestione dei conflitti, alla comunicazione efficace nei team, alla gestione del cambiamento, alla promozione dell'equità di genere e all'importanza della cura nelle relazioni professionali.

Le formazioni di questa tipologia hanno incluso anche approfondimenti su **tematiche trasversali**, fondamentali per la nostra Organizzazione: dall'analisi sensoriale nei panel test agli incontri informativi sui benefit aziendali, fino alle sessioni incentrate sulla sostenibilità sociale e ambientale, affrontata in modo ampio e con un'attenzione particolare al settore Food.

La **formazione informatica**, invece, si è concentrata sul potenziamento delle competenze digitali, con un focus specifico sul pacchetto Office e soprattutto su Excel, attraverso percorsi di livello intermedio e avanzato.

Infine, grande attenzione è stata riservata alla **formazione linguistica**, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione in lingua italiana delle persone di madrelingua straniera, favorendo inclusione e dialogo all'interno di Euro Company. A questa si sono affiancati poi i corsi e-learning in lingua inglese e spagnola, le lingue più utilizzate nei rapporti commerciali di Euro Company.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: LA FORMAZIONE A LAVORATORI E LAVORATRICI

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è un elemento centrale della nostra strategia, fondamentale per garantire ambienti di lavoro sicuri, sani e attenti al benessere di chi lavora in Euro Company. *Progettata dall'Ufficio HSE in collaborazione con Dirigenti, Ufficio Relazioni Umane, RLS - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Medico Competente, la formazione tiene conto dei rischi generali e specifici riportati nel DVR - Documento di Valutazione dei Rischi, degli obblighi normativi vigenti, delle caratteristiche dei diversi ambienti di lavoro e delle esigenze emerse dalle attività formative precedenti.*
I percorsi combinano lezioni frontali, prove pratiche e sopralluoghi, supportati da strumenti didattici come materiali fotografici e visivi, per rendere l'apprendimento efficace e concreto.
La formazione è rivolta a ogni lavoratore e lavoratrice, con particolare attenzione ai nuovi ingressi, a chi cambia mansione, a persone di nazionalità estera e a categorie più vulnerabili, come le donne in gravidanza o le persone con disabilità.
Per il personale di recente inserimento, la formazione generale (quattro ore) e quella specifica devono essere completate entro sessanta giorni dall'assunzione, indipendentemente da eventuali attestati pregressi. Figure dirigenziali, RSPP, ASPP, RLS e Preposti sono invece esentate dall'aggiornamento sulla formazione specifica, come previsto dall'Accordo Stato-Regioni.
Per garantire coerenza ed efficacia, sia la formazione interna sia quella esterna seguono criteri comuni basati sui rischi individuati nella Valutazione dei Rischi. Anche la formazione esterna, infatti, è progettata dall'Ufficio HSE in collaborazione con l'Ufficio Relazioni Umane, e tutti gli interventi formativi sono registrati secondo le procedure stabilite dall'Ufficio HSE.
La formazione, in ogni caso, è sempre gratuita e svolta durante l'orario di lavoro.
Gli interventi formativi vengono registrati e gestiti dall'Ufficio HSE (in collaborazione con l'Area Relazioni Umane), che archivia la documentazione relativa, compila il file Gestione SSL per il resoconto delle attività svolte, e somministra un test di valutazione al termine di ogni sessione, per verificare la comprensione dei contenuti e l'apprendimento.

PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE E DI ASSISTENZA ALLA TRANSIZIONE

Come emerge in queste pagine, in Euro Company offriamo un ***ampio programma formativo che include sia percorsi interni*** *– tenuti da colleghi e colleghe in qualità di docenti –* ***che esterni****. La formazione interna, ad esempio, comprende corsi su tematiche fondamentali come qualità e igiene, sicurezza generale e specifica, processi di induction e onboarding per il nuovo personale assunto, oltre a percorsi legati ai nuovi benefit aziendali, per favorirne una gestione corretta e consapevole.*

In aggiunta, ***sosteniamo anche la partecipazione a master specifici per alcuni membri dello staff****, in linea con le esigenze aziendali. Nel corso dell'anno 2024-2025, ad esempio, ne abbiamo finanziati due: uno in Amministrazione, Finanza e Controllo di Gestione e un altro in Internazionalizzazione d'Impresa.*

Per quanto riguarda la ***pianificazione delle successioni****, invece, abbiamo implementato piani di successione volti a* ***garantire una transizione agevole del personale in uscita****, con particolare attenzione ai pensionamenti. Su richiesta, offriamo supporto alla popolazione aziendale prossima alla pensione, accompagnando ogni dipendente passo dopo passo nel corretto completamento di tutte le procedure e comunicazioni previste.*

Dopo un'attenta analisi dei fabbisogni condotta a inizio anno, al termine di ogni corso l'Ufficio Relazioni Umane invia a ogni partecipante una **scheda di valutazione**: uno strumento semplice e immediato per condividere la propria esperienza e offrire un feedback concreto sull'utilità delle lezioni. Ogni partecipante, in questo modo, può così riflettere su ciò che ha appreso, esprimere il proprio punto di vista sulla competenza del formatore, sull'organizzazione e la puntualità della sessione, sui materiali e gli spazi a disposizione. Grazie alle preziose opinioni raccolte, diventa così possibile modellare le formazioni future rendendole sempre più efficaci e vicine alle esigenze di chi partecipa, valorizzandone appieno il potenziale.

5,59 Puntualità di inizio e fine sessioni formative
(su un punteggio massimo di 6)

5,75 Qualità dell'organizzazione
(su un punteggio massimo di 6)

7,94 Grado di soddisfazione generale della formazione
(su un punteggio massimo di 10)

Nell'anno 2025-2026 continueremo a investire significativamente nella formazione aziendale, con un'attenzione speciale allo sviluppo delle **competenze tecniche e specialistiche** del personale dello stabilimento produttivo; elementi essenziali per rafforzare il nostro percorso di crescita, promuovere il miglioramento continuo e traguardarci verso l'Euro Company del futuro.

QUANDO LA SOSTENIBILITÀ DIVENTA LAVORO DI SQUADRA: LA FORMAZIONE DEL COMITATO INTERDIPARTIMENTALE DI SOSTENIBILITÀ ETICA SU BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ E RELATIVE EVOLUZIONI NORMATIVE

Misurare in modo sempre più preciso e puntuale il nostro impatto positivo sulle persone e sul Pianeta è un elemento fondamentale per garantire una crescita solida, consapevole e duratura della nostra realtà. È da questa consapevolezza che, negli ultimi anni, è nato il **Comitato Interdipartimentale per la Sostenibilità Etica:** un gruppo di lavoro trasversale coordinato dall'Ufficio Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna, composto da oltre 25 colleghe e colleghi provenienti da più di 15 aree aziendali.

Il Comitato rappresenta uno spazio strutturato di confronto e collaborazione, pensato per condividere, sviluppare e co-progettare attività di responsabilità sociale, ambientale e organizzativa, nonché per monitorare e valutare in modo oggettivo gli impatti generati dalle iniziative intraprese. Anche quest'anno, i dati raccolti dal gruppo di lavoro – attraverso momenti di confronto e incontri periodici – sono stati preziosi per la stesura della Relazione di Impatto e del Bilancio di Sostenibilità.
Per preparare tutti e tutte alla sua redazione, infatti, prendendo sempre più consapevolezza in merito all'importanza di misurarsi tramite standard di rendicontazione internazionali per la sostenibilità, nel corso dell'anno abbiamo continuato a coinvolgere il Comitato in **percorsi formativi specifici sulla sostenibilità ambientale e sul Bilancio di Sostenibilità**. Momenti di approfondimento che hanno rappresentato un'occasione fondamentale per orientare il nostro piano di sostenibilità nel lungo periodo, specialmente alla luce delle recenti evoluzioni normative in materia di rendicontazione, tracciando una rotta chiara per la nostra strategia futura.

Il percorso intrapreso si inserisce, così, perfettamente nel cammino avviato già negli anni precedenti: dopo un primo confronto con gli standard internazionali GRI - Global Reporting Initiative, **per la presente rendicontazione abbiamo adottato i nuovi ESRS - European Sustainability Reporting Standards**, introdotti dalla Direttiva europea CSRD. **Una scelta volontaria – per essere precursori di futuro e misurare con ancora maggiore precisione e trasparenza l'impatto della nostra attività su persone e Pianeta** – che ha richiesto, di conseguenza, un ulteriore investimento nella formazione del Comitato, per garantire competenze adeguate e ben diffuse.
Un modo per continuare a creare valore condiviso con passione e determinazione: perché raccontare in modo chiaro ciò che facciamo e gli obiettivi che intendiamo raggiungere è parte integrante del nostro modo di essere impresa responsabile. Perché solo così possiamo costruire una crescita realmente sostenibile, capace di generare valore nel tempo, in armonia con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030**.

25 Persone formate

2 Ore di approfondimento formativo sull'evoluzione della rendicontazione di sostenibilità

Oltre 10 Incontri di follow-up realizzati con il Comitato nell'anno

Oltre 30 Richieste di confronto su temi specifici

CORSI DI LINGUA ITALIANA PER PERSONE STRANIERE

Comunicare è il primo passo per entrare in relazione con gli altri: attraverso parole e messaggi condividiamo intenzioni, sensazioni, pensieri, sentimenti e informazioni. Comunicare in modo chiaro ed efficace non significa solo farsi capire, ma anche ascoltare, confrontarsi e valorizzare punti di vista diversi dai propri. In questo modo si costruiscono relazioni significative, si trovano soluzioni condivise e si arricchisce l'ambiente di lavoro, creando uno spazio in cui ogni voce può essere ascoltata e rispettata.
Per questo, crediamo che **dedicarsi alla formazione linguistica sia un modo importantissimo per favorire l'integrazione in Euro Company e la partecipazione di tutti e tutte alla vita aziendale**, indipendentemente dalla provenienza.
Grazie al riscontro estremamente positivo delle edizioni precedenti, a inizio 2025 abbiamo così dato il via alla quarta edizione del corso di italiano, sempre **in collaborazione con il CPIA** - Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti.
Il corso – **di livello A2 e completamente gratuito per ogni partecipante** – si è svolto in Sede in orario lavorativo e si è concluso a fine maggio, offrendo a chi vi ha preso parte l'opportunità di **approfondire e perfezionare la conoscenza della lingua italiana**, con un focus particolare sulla vita lavorativa quotidiana e sugli aspetti legati a qualità e sicurezza. Al termine del percorso, i e le partecipanti hanno poi avuto la possibilità di sostenere l'esame per la **certificazione linguistica di livello**, consolidando le competenze acquisite, essenziali per facilitare qualsiasi confronto e per comprendere al meglio le norme di qualità e sicurezza all'interno dell'Organizzazione.
Considerando che la popolazione aziendale di Euro Company è attualmente composta da 38 nazionalità differenti, il corso di italiano si è rivelato molto più di un semplice percorso formativo, diventando uno **strumento concreto per celebrare la multiculturalità che da sempre ci caratterizza**. Ciò dando a ogni collega l'opportunità di sentirsi protagonista della vita aziendale e delle relazioni quotidiane, rafforzando il senso di appartenenza e creando un ambiente inclusivo in cui tutti e tutte possano esprimersi, collaborare attivamente e crescere, insieme.

8 Persone coinvolte
Oltre 90 Ore di corso

RAFFORZARE LE COMPETENZE PER UNA GOVERNANCE RESPONSABILE

All'inizio del 2025, nell'ambito del percorso di rafforzamento delle competenze interne e della governance aziendale, abbiamo promosso una **formazione dedicata agli strumenti di pagamento internazionali**, con particolare attenzione alle **lettere di credito**, rivolta ai colleghi e alle colleghe delle due aree Finance e Acquisti. Un'iniziativa pienamente coerente con la nostra strategia di presidio dei processi a maggiore complessità, pensata per accompagnare le persone verso una gestione sempre più consapevole, efficace e responsabile delle relazioni commerciali con l'estero.
Attraverso l'approfondimento dei principali meccanismi di funzionamento delle lettere di credito e delle corrette modalità di gestione documentale, il percorso formativo ha così rafforzato la capacità di lettura dei rischi finanziari e operativi, aumentando la sicurezza nelle decisioni e la qualità dei processi. Un tassello concreto di un impegno più ampio, volto a diffondere una cultura aziendale orientata alla correttezza, alla trasparenza e alla responsabilità condivisa: presupposti

essenziali per creare valore nel tempo e costruire una governance solida, capace di sostenere lo sviluppo di Euro Company nel prossimo futuro.

12
Persone formate

UN NUOVO PASSO NEL NOSTRO FUTURO: L'ACADEMY PER IL PERSONALE DI CONDUZIONE LINEA

Qualità e innovazione tecnologica rappresentano il terreno fertile alla base dei nostri prodotti e del processo di confezionamento della materia prima. Conduttori e conduttrici di linea sono per noi i custodi di questo processo: con cura e passione, infatti, conoscono ogni dettaglio del prodotto e della sua lavorazione e, confezionandolo, trasmettono i nostri valori ai consumatori. Prodotti che racchiudono al loro interno gli aspetti centrali della nostra Mission. A loro affidiamo quindi questo importantissimo ruolo: garantire referenze di qualità, promuovere il miglioramento continuo e assicurare che ogni fase del processo produttivo rispetti i più alti standard di eccellenza.
In un contesto operativo sempre più complesso e in rapida evoluzione, la necessità di avere personale specializzato è fondamentale. In linea con la Prima Radice della nostra Mission abbiamo così deciso di offrire un'opportunità concreta per crescere professionalmente, acquisire nuove competenze e diventare parte integrante del futuro di Euro Company.
Dopo aver selezionato – a settembre 2024 – dieci ragazzi e ragazze che condividevano la nostra Visione e i nostri valori, a ottobre abbiamo dato vita alla nostra **prima Academy aziendale**, nata dalla partnership con Gi Group. **Un percorso di crescita di tre settimane nel mondo della produzione, con l'obiettivo di formare ogni partecipante offrendo la possibilità – in maniera totalmente gratuita – di acquisire le competenze tecniche e trasversali necessarie per diventare ottimi conduttori e conduttrici di linea**.

Gli argomenti trattati nel percorso di Academy hanno spaziato dalla sostenibilità alla Mission e ai valori di Euro Company, dal team building alla comunicazione efficace, dalla sicurezza generale alla formazione in ambito igienico-sanitario, dalle nozioni di meccanica di base alle indicazioni sulla cura delle materie prime, dai nostri sistemi gestionali alla corretta movimentazione dei pallet. Ciò passando sia per informazioni specifiche sulla conduzione delle linee automatiche di confezionamento dei prodotti, sia attraverso numerose ore di affiancamento passivo in produzione e attività pratica in Sala, per familiarizzare con il ruolo, imparando direttamente da colleghi e colleghe esperti in materia come svolgere la mansione con altissime competenze.

Tutti e tutte hanno avuto quindi la possibilità di respirare non solo i valori che più ci contraddistinguono e l'attenzione ai temi di sostenibilità a noi più cari, ma anche di mettersi alla prova all'interno di un'Azienda alimentare tecnologica, orientata a innovazione e miglioramento continuo, in un processo di costante evoluzione.
I e le sette partecipanti più meritevoli, che hanno dimostrato passione e voglia di mettersi in gioco, sono entrati così a far parte del nostro team di lavoro.
Per coloro che non sono stati selezionati, invece, l'Academy è stata una preziosa occasione per ampliare le capacità, mettendo a frutto il bagaglio di competenze acquisito in altre realtà.
Siamo davvero elettrizzati per questo primo percorso di Academy: una rappresentazione chiara e concreta di come il nostro impegno verso le persone ci spinga con passione verso la costruzione di iniziative e progetti che favoriscano formazione, crescita e sviluppo del potenziale personale e professionale, promuovendo al tempo stesso stili di vita sani, inclusivi, sostenibili e modalità di lavoro innovative.
Un approccio diretto e significativo per condividere le conoscenze, diffonderle e farle circolare all'interno della comunità.
Questo è ciò in cui crediamo, questa è Euro Company.

I numeri dell'Academy:

120 Ore di formazione e affiancamento

10 Docenti interni (provenienti dai Reparti HR, Manutenzione, Produzione e Qualità) in affiancamento a docenti di Gi Group con cui abbiamo co-creato il percorso

9 Materie trattate

70% Percentuale di partecipanti in ingresso in Azienda al termine del percorso di Academy

CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DELLE COMPETENZE TECNICO-SPECIALISTICHE

Abbracciare il cambiamento e guardare al futuro sono, per noi, azioni concrete, prima ancora che concetti. **È da qui che nasce il nostro modo di intendere l'innovazione: non come un traguardo isolato, ma come un percorso continuo fatto di scelte, persone e competenze che evolvono insieme**. Innovare significa adottare nuove modalità di lavoro per affrontare con consapevolezza le sfide di domani, trasformando la tecnologia e i processi in leve di crescita condivisa.
In questo percorso, le persone rappresentano il punto di partenza e il vero motore del cambiamento. Sviluppare e rafforzare le competenze tecniche del personale è essenziale per valorizzare gli investimenti in innovazione gestionale e produttiva realizzati negli ultimi anni e, al tempo stesso, per garantire un utilizzo sempre più efficace, sicuro e responsabile delle macchine e degli impianti.
È in quest'ottica che, nell'anno 2024-2025, abbiamo avviato **nuove attività di formazione e addestramento dedicate all'utilizzo del MES - Manufacturing Execution System nei Reparti Produttivi**, accompagnando gradualmente le persone nell'adozione di strumenti digitali sempre più centrali per l'Organizzazione.

I percorsi formativi hanno coinvolto in particolare **i nuovi ingressi e il personale dei Reparti di Tostatura, Preparazione e Sala E - Fermentini**. Sei nuovi capoturno sono stati formati per diventare punti di riferimento interni, favorendo il trasferimento delle competenze al personale dei Reparti e consentendo così di completare l'estensione dell'utilizzo del MES in tutto lo stabilimento.
La formazione sull'uso del MES è stata pensata, infatti, non solo come un momento di apprendimento tecnico, ma come un vero supporto al lavoro quotidiano. Gli obiettivi sono stati molteplici: **migliorare l'efficacia e l'efficienza operativa** riducendo il rischio di errore, **facilitare l'adozione degli aggiornamenti di sistema e la capacità di adattamento al cambiamento, garantire l'aggiornamento dei dati in tempo reale e favorire uno scambio immediato di informazioni** tra le diverse aree produttive, rafforzando al contempo controllo e qualità dei processi.

Grazie a tali sessioni formative è stato così possibile perfezionare non solo le performance produttive dei vari Reparti, ma anche proseguire l'attività di raccolta dati. Per migliorarla, ad esempio, è stata effettuata una riclassificazione delle cause di fermo macchina registrate nel sistema, mirata a rendere i dati più chiari, leggibili e funzionali alle attività di analisi. Successivamente, è stato svolto un aggiornamento formativo dedicato a tutto il personale già coinvolto.
La migliore qualità dei dati raccolti ha reso possibile un ulteriore passo in avanti: l'elaborazione degli indicatori di efficienza complessiva dell'impianto (la c.d. *OEE - Overall Equipment Effectiveness*) per linea. **Queste informazioni hanno offerto una base solida per individuare e guidare azioni di miglioramento mirate, in particolare sulla disponibilità delle macchine e sulla riduzione dei fermi, rafforzando un approccio sempre più orientato all'eccellenza operativa**.

Accanto al percorso dedicato al MES, abbiamo proseguito con lo sviluppo di programmi formativi – sia tecnici che attitudinali – per il personale dello stabilimento. Questi corsi, caratterizzati da un approccio pratico ed esperienziale, sono stati pensati in particolare per macchinisti, macchiniste e personale addetto al confezionamento, con l'obiettivo di favorire l'evoluzione delle competenze richieste da attività come la gestione di macchine semiautomatiche e di processi di fine linea, in coerenza con le tecnologie di **Industria 4.0** implementate nello stabilimento produttivo, oltre che con i più alti standard di sicurezza.

Nel loro insieme, queste iniziative raccontano un **percorso chiaro: costruire un ambiente produttivo in cui tecnologia, competenze e persone crescano insieme**. **Un percorso che guarda al futuro con fiducia, perché fondato sull'apprendimento continuo**.

INVESTIRE NELLE COMPETENZE PER LA CONTINUITÀ OPERATIVA: FORMAZIONE IN PNEUMATICA ED ELETTROPNEUMATICA PER IL PERSONALE DI MANUTENZIONE

Il miglioramento continuo e l'ottimizzazione delle linee produttive rappresentano aspetti centrali del nostro impegno verso una gestione industriale efficiente e sostenibile. In questo contesto, le persone rivestono un ruolo chiave nel garantire affidabilità, sicurezza e continuità operativa: per questo investiamo costantemente nella loro crescita, nello sviluppo delle competenze e in percorsi di formazione tecnico-specialistici mirati.
In quest'ottica, nel corso dell'anno abbiamo avviato un **percorso formativo dedicato a pneumatica ed elettropneumatica**, discipline che costituiscono la base tecnica del funzionamento di gran parte degli impianti presenti nel nostro stabilimento.
Il corso, della durata complessiva di 18 ore, ha coinvolto 11 figure addette alla manutenzione con l'obiettivo di rafforzare e consolidare le competenze del team, **fornendo strumenti pratici e concreti per una gestione degli impianti sempre più autonoma, sicura ed efficace.**
Attraverso un approccio integrato che ha combinato lezioni teoriche, attività pratiche e simulazioni di casi reali, ogni partecipante ha avuto la possibilità di approfondire i principi di **funzionamento dei sistemi pneumatici**, aumentando la consapevolezza operativa nella lettura e interpretazione degli schemi tecnici, nella rapida individuazione delle cause di guasto e nell'attuazione di interventi mirati ed efficienti.
Il percorso ha così contribuito a favorire la standardizzazione delle competenze all'interno del nostro team tecnico e a rendere le diagnosi più accurate, con effetti positivi sulla continuità produttiva e sull'efficienza complessiva degli impianti.

Questa iniziativa conferma la nostra visione di lungo periodo: **porre la formazione continua e la valorizzazione delle competenze interne al centro della nostra azione, per supportare l'innovazione, migliorare le performance operative e creare valore nel lungo periodo**, massimizzando l'efficienza dei processi all'interno del nostro stabilimento.

11 Persone coinvolte
Oltre 15 Ore di corso

LEAN PRODUCTION: IMPLEMENTAZIONE DELLE 5S PER LA GESTIONE DELLA POSTAZIONE DI LAVORO E FORMAZIONE SUL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Abbracciando sempre la logica di migliorare le attività produttive, favorirne lo sviluppo futuro e **potenziare l'approccio Lean nell'Area Operations, consolidando un linguaggio comune per la gestione e risoluzione delle criticità di processo**, nell'esercizio 2024-2025 il nostro focus si è concentrato sull'implementazione pratica dei contenuti emersi dalla formazione erogata, lo scorso anno, a un primo gruppo di Responsabili di Produzione su shopfloor management e tecniche di problem solving.
Grazie a quanto appreso, nel corso dell'anno sono stati avviati **sei progetti specifici basati sulla metodologia delle 5S nei Reparti coinvolti, con l'obiettivo di migliorare l'ambiente di lavoro rendendolo più organizzato, ordinato ed efficiente.**
La metodologia delle 5S rappresenta, infatti, una delle tecniche più diffuse della Lean Production, articolata in cinque passaggi concreti che guidano la progettazione e la gestione di una fabbrica ben organizzata – non solo in termini di ordine e pulizia, ma anche di efficacia nella gestione delle postazioni di lavoro.
L'implementazione dei progetti ha permesso così di **toccare con mano gli effetti positivi dell'applicazione del metodo Lean 5S nei diversi Reparti:**

- **Tostatura:** metodologia delle 5S applicata all'ambiente di stoccaggio dei prodotti e agli strumenti di pulizia;
- **Preparazione:** 5S focalizzata sugli strumenti di pulizia;
- **Sala A:** 5S estesa all'attrezzatura dei macchinari, alle strumentazioni di produzione e ai posti pallet a terra;
- **Sale B e D:** 5S mirata alle dotazioni a bordo linea e ai posti pallet a terra;
- **Sala F:** 5S dedicata ai ricambi macchina, alle attrezzature di produzione e alla gestione visual delle taniche di stoccaggio crema.

Gli interventi descritti hanno contribuito a rendere i Reparti più funzionali, sicuri e organizzati, confermando l'efficacia della Lean Production nel miglioramento continuo degli ambienti di lavoro.
Oltre a ciò, a fine 2024 **due figure dei Reparti di Produzione hanno partecipato a una formazione di Lean Six Sigma Yellow Belt, e una terza persona a un corso di Continuous Improvement**, con l'obiettivo di potenziare le conoscenze teoriche e applicative per guidare iniziative di miglioramento all'interno dell'Organizzazione, **estendendo le logiche Lean e Six Sigma nei rispettivi Reparti, per migliorare l'efficienza produttiva e la qualità dell'ambiente di lavoro**. Attraverso sessioni teoriche e pratiche, ogni partecipante ha approfondito strumenti e principi chiave come il **Value Stream Mapping**, il **Kaizen**, il **5S** e il **Problem Solving strutturato**, apprendendo come applicarli concretamente nel proprio contesto operativo.
In definitiva, **il nostro impegno verso la diffusione della cultura del miglioramento continuo non si ferma**: nei prossimi anni continueremo a rafforzarla, per generare valore sia per l'Organizzazione che per le persone che ne fanno parte, facendo conoscere a tutti e tutte le logiche alla base della Lean.

3 Responsabili formati/e
(in Continuous Improvement e Lean Six Sigma Yellow Belt)

Oltre 80 Ore di formazione

6 Attività di miglioramento realizzate in ambito 5S nei Reparti Produttivi, per una cultura del miglioramento continuo

VERSO ECHANGE, IL NOSTRO NUOVO ERP: COSTRUIRE COMPETENZE PER UN CAMBIAMENTO EFFICACE

Nel corso del 2025 – e nella costante ottica di una migliore integrazione dei processi aziendali – ha preso il via un importante progetto formativo legato all'introduzione di **Echange**, il nuovo **gestionale ERP - Enterprise Resource Planning aziendale**: un passo decisivo verso la **digitalizzazione di Euro Company** e una gestione ancora più integrata ed efficiente.
L'obiettivo della formazione – svoltasi in modo massivo nella primavera 2025, in preparazione del go-live previsto per luglio – è stato quello di **fornire a tutte le persone coinvolte gli strumenti e le competenze necessarie** per utilizzare in modo efficace il sistema, garantendo una transizione fluida e condivisa verso il nuovo ERP.

I moduli formativi hanno toccato diversi ambiti: dall'utilizzo quotidiano del sistema per la gestione delle attività operative, fino agli aspetti più strategici legati all'analisi dei dati e al monitoraggio dei processi. In soli tre mesi sono state erogate **oltre 350 ore di formazione** – svolte in parallelo con lo sviluppo operativo del sistema – che hanno coinvolto la **grande maggioranza dei Reparti aziendali**.
Nello specifico, a inizio primavera i key user hanno preso parte agli **UAT - User Acceptance Test**, con lo scopo di certificare la qualità degli sviluppi e preparare ogni referente aziendale a supportare le fasi successive. Da giugno 2025 è stato poi attivato un piano di formazione su larga scala per tutte le figure che utilizzeranno il sistema, in sinergia con un **piano di cut-over** che ha definito tutti i passaggi fondamentali per l'introduzione dell'ERP in produzione.

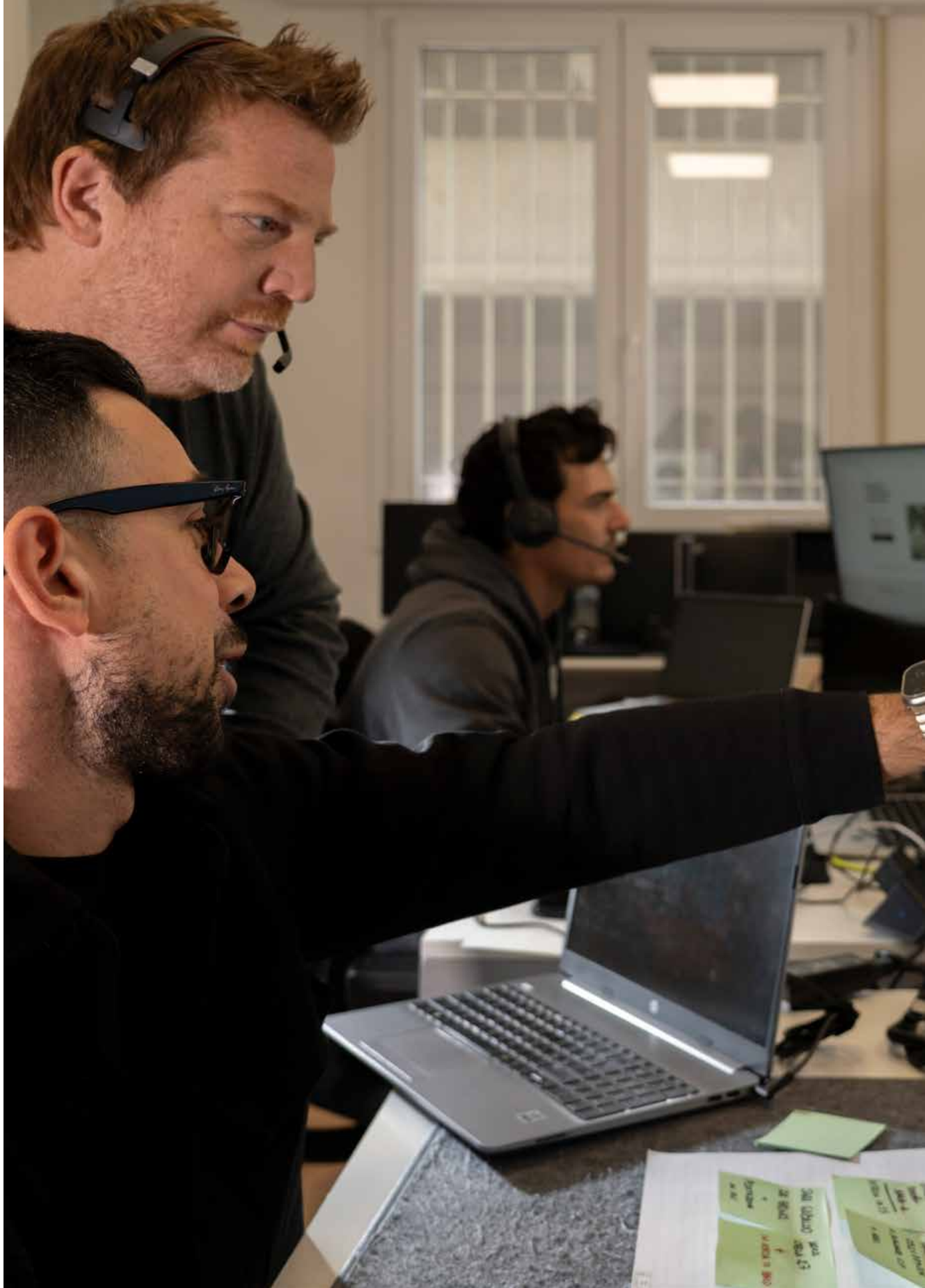
Il percorso è stato accompagnato da un **programma strutturato di change management e comunicazione interna**, comprensivo di survey, incontri informativi e materiali divulgativi, volto a favorire l'adozione consapevole del nuovo sistema, minimizzare le resistenze al cambiamento e valorizzare il contributo di tutte le persone coinvolte. Un elemento chiave del successo è stato il **coinvolgimento attivo dei Reparti**, che hanno collaborato con entusiasmo e spirito di squadra contribuendo con test, suggerimenti e feedback preziosi. Anche durante la formazione, l'impegno collettivo ha permesso di lavorare in perfetta sinergia tra funzioni diverse, creando una base solida per l'avvio del nuovo sistema e promuovendo una cultura aziendale sempre più orientata all'innovazione e alla collaborazione.

Maggiori dettagli sul progetto e le sue fasi sono disponibili nella sezione della Radice #01 – *Organizzazione interna e coinvolgimento*, dove abbiamo descritto come la tecnologia abbia rappresentato un alleato strategico al servizio delle persone e dei processi.

Oltre 350 Ore di formazione

19 Sessioni rivolte ai key user
60 Sessioni fra approfondimento per key user ed end user

+ di 250
Persone coinvolte, tra key user ed end user, in formazione diretta



Formazione e sviluppo

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

INVESTIRE NELLE PERSONE, COSTRUIRE INSIEME IL FUTURO: L'ACADEMY EURO COMPANY

Investire nella formazione significa investire nel futuro dell'Organizzazione e delle persone che la rendono viva ogni giorno. Proprio per questo, nei prossimi tre anni intendiamo **sviluppare una vera e propria Academy Euro Company**: un progetto ambizioso, che mira a costruire un linguaggio comune e condiviso da tutta la popolazione aziendale.
In attesa della piena strutturazione dell'Academy, abbiamo già avviato alcune azioni concrete: percorsi di onboarding per il nuovo personale assunto sulla sostenibilità e sui valori che ci guidano, formazioni manageriali dedicate ai e alle Responsabili di team e una revisione delle schede di valutazione della formazione. Queste ultime, nello specifico, non verranno più compilate solo dal personale coinvolto, ma anche dalle rispettive figure manageriali, in modo da misurare in maniera ancora più puntuale e accurata il reale impatto della formazione sul lavoro quotidiano.
L'Academy rappresenterà così uno strumento di crescita individuale, ma anche una leva per rafforzare la coesione e la cultura aziendale, accompagnando le persone lungo un percorso condiviso di sviluppo e valorizzazione di competenze e attitudini.

FORMAZIONE DI AGGIORNAMENTO SUL D.LGS. 231/2001

In Euro Company ci impegniamo ogni giorno ad **agire con onestà, trasparenza e integrità**, operando nel rispetto della legge e dei principi sanciti dal Codice Etico.
In coerenza con questi valori, nel 2018 abbiamo adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle società al verificarsi di determinati reati, anche di natura colposa.
Data la rilevanza dell'argomento, i recenti aggiornamenti legislativi e l'introduzione di nuove fattispecie di reato, nella seconda parte del 2025 prevediamo di effettuare un **incontro formativo dedicato al tema. L'iniziativa coinvolgerà oltre cinquanta figure con ruoli di coordinamento e responsabilità,** e sarà finalizzata a rafforzare la consapevolezza sia in merito al quadro normativo di riferimento che alle procedure di segnalazione adottate da Euro Company, in linea con la normativa vigente.

MIGLIORAMENTO CONTINUO IN AZIONE: IL NUOVO PROGETTO DI FORMAZIONE PER LO STABILIMENTO PRODUTTIVO

Il miglioramento continuo è essenziale per semplificare i processi, garantire una crescita sostenibile e generare valore duraturo. Con questo obiettivo in mente, a inizio 2026 avvieremo un **progetto strutturato di formazione tecnica rivolto al personale di produzione, con l'obiettivo di consolidare in modo progressivo le competenze interne a supporto dell'efficienza, della qualità e dell'affidabilità dei nostri processi produttivi**.
Il percorso formativo si svilupperà lungo due direttrici principali e complementari.
La prima riguarderà una **formazione tecnico-statistica** finalizzata a potenziare la capacità di lettura, interpretazione e utilizzo consapevole dei dati di processo. Attraverso un mix equilibrato di lezioni teoriche mirate ed esercitazioni pratiche – basate su dati reali provenienti dalle nostre linee produttive – accompagneremo il personale nell'acquisizione di competenze di base in ambito qualitativo e statistico, utili a supportare decisioni operative più efficaci e tempestive.
La seconda prevederà, invece, il **coinvolgimento diretto dei fornitori dei nostri impianti produttivi**, che contribuiranno attivamente allo sviluppo delle competenze tecniche interne. Le sessioni, condotte da figure tecniche specializzate e costruttori, ci permetteranno di approfondire la conoscenza delle tecnologie installate e dei sistemi di automazione, rafforzando la capacità del personale di intervenire in modo autonomo e tempestivo nelle attività di prima manutenzione e ottimizzazione delle linee, riducendo i fermi macchina.
L'efficacia complessiva del percorso sarà monitorata attraverso KPI formativi specifici – quali, ad esempio, il numero di persone formate per linea o la riduzione degli scarti riconducibili a errori di misura – affiancati da momenti strutturati di follow-up, in un'ottica di apprendimento continuo e sviluppo costante delle competenze.
Il progetto, in questo modo, si inserirà pienamente nella nostra strategia di valorizzazione delle persone e di innovazione sostenibile: perché investire nella formazione tecnica significa promuovere consapevolezza, responsabilità e competenza, creando le condizioni per uno sviluppo integrato e duraturo in cui performance, ottimizzazione dei processi e sostenibilità sappiano evolvere insieme. In virtù di questa sinergia ci poniamo l'obiettivo di semplificare i processi, elevare la qualità del servizio alla clientela e rafforzare

le capacità del nostro personale, in modo che ogni operatore possa sentirsi preparato, sicuro e protagonista del proprio lavoro. La direzione è chiara: **migliorare le prassi, accrescere le competenze interne e ottenere incrementi concreti in efficacia ed efficienza,** giorno dopo giorno, facendo della formazione uno strumento di cambiamento reale.

CORSI DI LINGUA ITALIANA PER COLLEGHI E COLLEGHE STRANIERE

Sentirsi parte di un'organizzazione significa sapere di avere uno spazio in cui esprimersi, trovando ascolto e piena comprensione. **La comunicazione è il primo ponte che unisce le persone, trasforma le differenze in dialogo e rende possibili relazioni autentiche**, fondate sulla fiducia e sul rispetto reciproco. È in questo clima che chiunque può riconoscere il proprio valore e contribuire con consapevolezza alla vita aziendale. In Euro Company crediamo che appartenenza e inclusione nascano anche dalla possibilità di comunicare con chiarezza e sicurezza nella quotidianità lavorativa. Per questo continuiamo a investire nella **formazione linguistica in italiano per colleghe e colleghi di origine straniera**, considerandola non solo uno strumento di apprendimento, ma un vero e proprio abilitatore di integrazione, partecipazione e senso di comunità. Nella prima parte del 2026 avvieremo, così, la **quinta edizione del corso di Italiano per persone straniere, completamente gratuito e realizzato in collaborazione con il CPIA**. Il percorso accompagnerà tutti e tutte in un cammino di crescita linguistica e personale, permettendo di interagire con maggiore serenità, autonomia e sicurezza nelle relazioni quotidiane e nel contesto lavorativo. Un'attenzione particolare sarà dedicata alla sicurezza sul lavoro, affinché ogni persona possa accedere alle informazioni essenziali, comprenderle pienamente e sentirsi parte attiva di un ambiente responsabile e attento al benessere collettivo. Attraverso questa iniziativa vogliamo rafforzare, anno dopo anno, una cultura aziendale in cui ogni persona si senta accolta, valorizzata e parte attiva di un progetto comune, riconoscendo nella comunicazione chiara e aperta lo strumento principale per valorizzare la multiculturalità e favorire la crescita condivisa di tutta l'Organizzazione.

CYBER AWARENESS PROGRAM: LA NOSTRA FORMAZIONE PER LA CONSAPEVOLEZZA DIGITALE, UN INVESTIMENTO STRATEGICO PER LA SICUREZZA AZIENDALE

In un mondo sempre più digitale, la cybersecurity rappresenta una priorità strategica per ogni azienda. Gli attacchi informatici – dal phishing ai ransomware – crescono in numero e sofisticazione, mettendo a rischio dati sensibili, operatività e reputazione aziendale. Per questo è fondamentale che tutte le persone che lavorano in Euro Company siano consapevoli delle minacce digitali e sappiano come prevenirle al meglio.
La protezione dei dati non è, infatti, solo responsabilità del team IT: è un impegno condiviso da ogni dipendente. Basta un singolo errore per aprire la porta a un attacco informatico, mettendo inconsapevolmente a rischio i dati aziendali. Una formazione efficace aiuta a creare una **vera cultura della cybersecurity**, aumentando la consapevolezza e riducendo il rischio di esposizione a incidenti e minacce, online o via mail.
Per rafforzare questa protezione e fornire a tutti e tutte gli strumenti necessari a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, daremo vita a un **Cyber Awareness Program** proponendo moduli formativi su temi fondamentali come il phishing e il social engineering, fornendo tecniche per riconoscere le trappole e adottare le migliori soluzioni per evitarle. La formazione affronterà anche la sicurezza digitale e la gestione corretta delle password e degli strumenti digitali, sottolineando l'importanza di creare password complesse e proteggere i dati sensibili. Particolare attenzione sarà inoltre dedicata alle normative di conformità, per permettere a tutti e tutte di familiarizzare con le regolamentazioni e i requisiti relativi alla protezione dei dati. Ma non ci fermeremo qui: il programma includerà anche un approfondimento sull'utilizzo sicuro e consapevole dell'intelligenza artificiale in ambito aziendale. I corsi saranno progettati per essere interattivi e coinvolgenti, con esempi pratici e simulazioni applicabili alla quotidianità lavorativa.
Un approccio che renderà tutta la popolazione aziendale sempre più preparata e consapevole in materia di sicurezza dei dati, pronta ad affrontare le sfide attuali e future della cybersecurity.

GO-LIVE DEL GESTIONALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Per valorizzare al meglio le competenze di chi lavora con noi e favorirne la crescita professionale, nella seconda parte dell'anno 2025-2026 effettueremo il **go-live del gestionale** scelto per supportare il coordinamento e la successiva valutazione delle performance di tutta la popolazione aziendale, avviando direttamente il primo ciclo di analisi delle prestazioni tramite piattaforma. Questo strumento ci permetterà di migliorare l'efficacia dell'intero processo, riducendo le attività amministrative legate alla fase di valutazione e assicurando al tempo stesso coerenza, accesso immediato ai dati storici, chiarezza sugli obiettivi individuali e monitoraggio costante dei risultati.
L'intento è, infatti, quello di costruire un sistema strutturato e trasparente, capace di favorire lo sviluppo individuale, rafforzare il legame tra obiettivi personali e strategici dell'Organizzazione e sostenere una cultura del miglioramento continuo.

OPERATIONS: GUARDARE AL FUTURO CON RESPONSABILITÀ

Il cuore produttivo dell'Azienda richiede una pianificazione attenta, capace di guardare al futuro con responsabilità. Per questo abbiamo avviato due linee di azione: da un lato, un'**analisi della popolazione aziendale con più di 60 anni per valutare i possibili scenari legati al pensionamento**, dall'altro una **mappatura delle competenze per definire con maggiore precisione i ruoli e colmare eventuali gap**.
In relazione al primo punto, all'inizio del 2026 lanceremo un nuovo servizio dedicato, completamente a carico di Euro Company e svolto in orario di lavoro, per **supportare le persone vicine al pensionamento nei conteggi e nelle pratiche necessarie, grazie alla collaborazione con un patronato del territorio**. Lo staff del patronato si recherà direttamente presso la nostra Sede, rendendo il servizio semplice, accessibile e inclusivo.
Questo intervento ci permetterà di accompagnare il ricambio generazionale in maniera strutturata, garantendo continuità e stabilità ai Reparti Produttivi, rafforzando al contempo il nostro impegno verso le persone, la comunità e la sostenibilità sociale dell'Azienda.

PARITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA: IL NOSTRO IMPEGNO VERSO UN FUTURO PIÙ EQUO

L'equità retributiva non è per noi solo una regola: è un valore che guida le nostre scelte e definisce la nostra identità. In vista dell'entrata in vigore della Direttiva (UE) 2023/970 sulla parità salariale e sulla trasparenza, vogliamo fare un passo in più: anticipare i principi della normativa prima del suo recepimento in Italia, convinti che giustizia e correttezza siano elementi fondamentali del nostro modo di fare impresa.
Nei prossimi tre anni lavoreremo per rendere il nostro sistema retributivo e di progressione di carriera ancora più chiaro, trasparente ed equo, rivedendo ruoli, cluster e range salariali. Allo stesso tempo rafforzeremo il diritto all'informazione, introducendo maggiore chiarezza sin dalla pubblicazione degli annunci di lavoro.
A supporto di questo percorso, un ruolo fondamentale sarà svolto anche dal nostro sistema di valutazione delle competenze; uno strumento che non solo ci permetterà di monitorare i risultati, ma che diventerà anche leva strategica per migliorare l'efficienza, valorizzare i talenti e sostenere la crescita nel lungo periodo della nostra realtà.

ORGANIZZAZIONE INTERNA E COINVOLGIMENTO

Perché un'organizzazione generi benessere autentico per tutte le persone che la abitano, è necessario costruire fondamenta solide: condivisione, fiducia e ascolto reciproco. Con questa consapevolezza, nel corso dell'anno abbiamo orientato ogni azione di **organizzazione interna e coinvolgimento** attraverso un dialogo costante con chi lavora con noi, rafforzando i progetti esistenti e dando vita a nuove iniziative nate direttamente dalle loro voci. L'obiettivo è rendere ogni persona più partecipe della vita aziendale, semplificando le attività quotidiane e costruendo un equilibrio più armonioso tra vita personale e professionale, cercando insieme le soluzioni più efficaci per dare forma concreta ai valori che guidano Vision e Mission.

MOBILITÀ SOSTENIBILE: NUTS4GREEN

La costruzione del benessere, per noi, passa anche dalla creazione di nuove abitudini salutari e al contempo rispettose del Pianeta che ci ospita. **Creare consapevolezza e promuovere un cambiamento tangibile degli stili di vita in favore di una mobilità sostenibile attiva è parte integrante della nostra Mission e centro della nostra azione, ogni giorno.**
Ogni piccola azione quotidiana, infatti, può fare una grande differenza per il nostro Pianeta e per la nostra salute, contribuendo a creare un impatto positivo e un futuro migliore, per tutti e tutte.

Con **NUTS4GREEN – il nostro progetto di mobilità sostenibile** – da anni ci impegniamo a rendere questo cambiamento possibile, supportando la transizione verso scelte più green nella vita di tutti i giorni, incentivando piccoli cambiamenti nelle abitudini quotidiane.

L'obiettivo è chiaro: **promuovere l'uso di mezzi di trasporto più sostenibili e ridurre i costi del tragitto casa-lavoro, diminuendo il traffico sulle strade e la pressione sui parcheggi, per limitare le emissioni di CO_2 e l'inquinamento atmosferico**. Ciò contribuendo, di conseguenza, a migliorare la qualità dell'aria e a combattere il cambiamento climatico, incoraggiando al tempo stesso uno **stile di vita più attivo, in grado di migliorare la qualità della vita di ogni utente e di promuovere maggiore condivisione e benessere fisico**.

Grazie all'app dedicata, infatti, spostarsi in modo più green nel tragitto casa-lavoro non solo rappresenta un passo importante verso un futuro più sostenibile, ma anche una scelta facile, piacevole e conveniente, grazie al **ricco cashback** e alle **premialità in palio per ciascun viaggio certificato.**
Uno strumento semplice ma potente, pensato per accompagnare quotidianamente la popolazione aziendale verso scelte più responsabili, riconoscendo l'impegno profuso alla tutela dell'Ambiente e nella convinzione che che ogni piccolo gesto possa contribuire a un cambiamento reale e duraturo.

Per avvicinare sempre più persone alla mobilità green, promuovendo la diffusione del servizio e degli incentivi disponibili, nel corso dell'anno abbiamo realizzato numerose iniziative.

Nel mese di settembre abbiamo partecipato attivamente alla **22ª Settimana Europea della Mobilità**, la principale campagna di sensibilizzazione della Commissione europea sulla mobilità sostenibile, nata per aumentare la consapevolezza delle persone e promuovere un cambiamento concreto degli stili di vita in favore di una mobilità attiva. In questa occasione, grazie a NUTS4GREEN abbiamo realizzato tre iniziative dedicate, per trasformare i buoni propositi in risultati concreti.
La prima ha visto l'organizzazione di un **infopoint in Sede** presso la Sala Mensa dello stabilimento produttivo. Due giornate in cui oltre cinquanta colleghi e colleghe sono passati per chiarire dubbi, porre domande e ricevere supporto pratico su come scaricare l'app, associarsi alla community di Euro Company e conoscere le premialità disponibili. Un modo semplice e diretto per spazzare via ogni incertezza e avvicinare nuove persone alla certificazione delle giornate di lavoro smart e dei tragitti casa-lavoro percorsi in bici, a piedi o in carpooling.
Durante queste giornate abbiamo inoltre voluto celebrare e premiare i e le **migliori Jojobber dell'anno 2023-2024**, ovvero i e le dipendenti che, nell'anno commerciale precedente, si sono distinti per il loro impegno costante verso la sostenibilità nelle diverse categorie di mobilità attiva. Oltre a una pergamena attestante l'importante traguardo raggiunto, i vincitori e le vincitrici hanno poi ricevuto premi speciali, a riconoscimento del significativo contributo alla riduzione delle emissioni di CO_2 e della promozione di comportamenti sempre più sostenibili.
La terza iniziativa, invece, ha riguardato un incentivo economico concreto: per tutta la durata della Settimana Europea della Mobilità, dal 16 al 22 settembre, abbiamo **raddoppiato il cashback** in palio. In particolare, ogni viaggio in carpooling o spostamento in bici o a piedi è stato premiato con 1 euro anziché 50 centesimi (per un totale di 2 euro al giorno), indipendentemente dai chilometri percorsi. Al raggiungimento di 5 euro di cashback accumulato, è stato poi possibile – come di consueto – convertire l'importo in buoni scegliendo tra quelli disponibili sull'app, rendendo così il percorso verso la sostenibilità ancora più motivante e gratificante.

Poiché il Natale è sinonimo di festa e condivisione, inoltre, nel mese di dicembre 2024 abbiamo dato vita alla **seconda edizione del Calendario dell'Avvento di NUTS4GREEN**: un'iniziativa concreta per chiudere l'anno celebrando l'impegno collettivo verso la mobilità sostenibile. Il periodo natalizio si è così trasformato in un'occasione per rafforzare la consapevolezza ambientale e premiare chi ha scelto di fare la differenza, un viaggio alla volta.
Il Calendario si è articolato in tre fasi, con premi progressivamente crescenti per incentivare la partecipazione. Dall'accoglienza nella community con un welcome gift in cashback, fino a premi sempre più consistenti legati alle tratte certificate, ogni fase ha valorizzato la costanza e l'impegno delle persone coinvolte. Per tutta la durata del Calendario dell'Avvento, infine, il cashback ordinario è stato raddoppiato. In questo modo, anche chi non ha raggiunto il numero di viaggi o di giornate necessari per ottenere i gift cashback ha potuto comunque beneficiare di un incentivo maggiorato, rendendo l'iniziativa inclusiva e gratificante per tutti i livelli di partecipazione.

Per il quarto anno consecutivo, abbiamo poi partecipato attivamente alla **Giornata Mondiale della Terra** del 22 aprile, il più grande evento ambientalista globale: una giornata che coinvolge milioni di persone ogni anno per promuovere consapevolezza e azione. Per l'intero mese, sono stati riconosciuti cashback maggiorati per ciascun tipo di modalità sostenibile, con l'obiettivo di favorire scelte di mobilità a basso impatto ambientale.

Visto il grande successo dell'iniziativa, abbiamo deciso di prolungare il cashback in edizione limitata riattivandolo dal 3 al 27 giugno per festeggiare insieme la **Giornata Mondiale dell'Ambiente**, che si celebra ogni 5 giugno.

Tutte le azioni messe in campo hanno permesso di accrescere la partecipazione, rafforzando la cultura della mobilità sostenibile all'interno della comunità aziendale.
Grazie al contributo e ai comportamenti virtuosi di chi ha partecipato, è stato così possibile fare davvero la differenza, dimostrando come piccoli gesti quotidiani possano tradursi in un impatto significativo per il Pianeta e il benessere collettivo.

Il tutto:

- *riducendo le emissioni di CO_2 nell'Ambiente, il traffico automobilistico sulle strade, la pressione sui parcheggi e le assenze causate da guasti o scioperi dei mezzi;*
- *diminuendo i costi di spostamento casa-lavoro (tra cui carburante, usura automezzo, pagamento pedaggi) e aumentando indirettamente i salari;*
- *favorendo la condivisione fra colleghi e colleghe di diversi Reparti, grazie al tempo trascorso insieme lungo il tragitto.*

Nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo costruito, un chilometro dopo l'altro, risultati davvero strabilianti. Le scelte quotidiane delle persone hanno generato un forte aumento delle tratte percorse in modo sostenibile, traducendosi in una riduzione concreta e rilevante delle emissioni di CO_2.

Qui i principali risultati conseguiti:

95

Dipendenti che hanno aderito al progetto
(+9,5% rispetto all'anno 2023-2024)

23 Carpooler più attivi/e
10 Utenti di Bici e Piedi più coinvolti/e

EFFETTUANDO:

1.891
Viaggi in carpooling

2.602
Viaggi in bici e/o a piedi

CERTIFICANDO COSÌ:

24.310,33 Km percorsi in modo sostenibile
(il 35% in più rispetto all'anno precedente)

PARI A:

-3.156,62 Kg di CO_2 emessa
scegliendo i moduli Carpooling e Bici e Piedi
(-35% di CO_2 emessa rispetto all'anno 2023-2024)

€ 4.856,12 Risparmiati
grazie alla condivisione del viaggio in auto o ai tragitti percorsi in bici e/o a piedi
(oltre 1.200 euro in più rispetto all'anno 2023-2024)

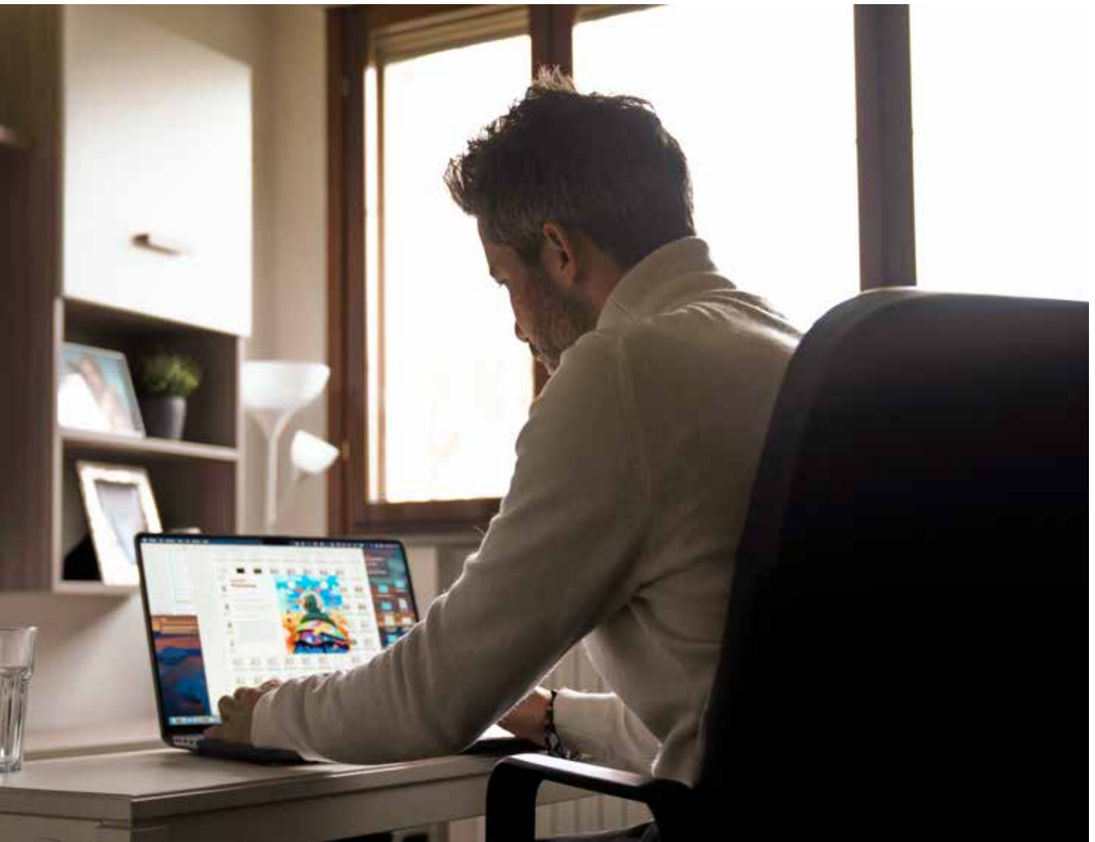
Il successo ottenuto finora ci conferma che vale la pena continuare: il progetto sarà rinnovato annualmente, con nuovi incentivi e premi, per proseguire nel sensibilizzare la nostra comunità aziendale su tematiche ambientali e contribuire, come Organizzazione, alla protezione del nostro Pianeta attraverso azioni concrete nella vita di tutti i giorni.
Perché il cambiamento non si guida da soli. Lo si guida insieme.

LAVORO SMART

Il **piano ordinario di lavoro smart** è parte integrante del nostro modello organizzativo, uno strumento prezioso attivo per tutte le persone che svolgono un'attività compatibile con questa modalità lavorativa.
Adottato dal 2020 per ripensare il modo tradizionale di lavorare, lo smart working si è affermato nel tempo come un mezzo importante per responsabilizzare collaboratori e collaboratrici, offrendo loro maggiore fiducia, autonomia e flessibilità. Un approccio che contribuisce concretamente a un migliore equilibrio tra vita professionale e personale, senza trascurare il raggiungimento di obiettivi condivisi, reso possibile anche grazie all'utilizzo di soluzioni tecnologiche che favoriscono la collaborazione a distanza.

Il primo passo per approcciarsi al lavoro agile passa dalla consultazione di un **vademecum dedicato**, una guida ricca di esempi pratici pensata per fornire chiarimenti sul funzionamento e sulle modalità di utilizzo delle giornate di lavoro smart, sulle dotazioni tecnologiche disponibili e sulle buone prassi da adottare. Un supporto concreto per vivere questa dimensione in modo consapevole e responsabile.
Ogni smart worker sottoscrive inoltre un **Accordo Individuale di lavoro agile** con l'Azienda, a testimonianza della volontà condivisa di proseguire con una modalità di lavoro strutturata, organizzata e orientata al raggiungimento di risultati misurabili.

90 Smart worker
attivi/e nell'anno 2024-2025



PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEL NOSTRO PIANO DI SMART WORKING ORDINARIO

Massimo 2 giorni di smart working a settimana, da concordare con il proprio o la propria Responsabile, garantendo la presenza di almeno una persona in ufficio.

Piano di smart working mensile da stilare entro la fine del mese precedente, per approvazione definitiva del o della Responsabile.

Lavoro per obiettivi con possibilità di effettuare un orario flessibile, fissando fasce orarie essenziali di reperibilità.

Possibilità di lavorare in qualunque luogo rispettando criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza.

Necessità di garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo.

Nel frattempo, attraverso la nostra app NUTS4GREEN, abbiamo continuato a offrire a chi lavora in modalità agile la possibilità di **certificare le proprie giornate di lavoro smart**, monitorando in tempo reale il proprio contributo alla tutela dell'Ambiente e il risparmio in termini di tempo e denaro. **Un sistema che premia i comportamenti più sostenibili attraverso numerosi riconoscimenti e un generoso cashback**.

Ogni smart worker ha potuto beneficiare, infatti, non solo del cashback ordinario previsto da NUTS4GREEN e di quello speciale attivato durante il periodo natalizio, ma anche di iniziative con cashback raddoppiato (€ 0,40 anziché € 0,20 per ogni giornata certificata). Tra queste, quelle organizzate in occasione della Settimana Europea della Mobilità Sostenibile (settembre 2024), della Giornata Mondiale della Terra (aprile 2025) e della Giornata Mondiale dell'Ambiente (giugno 2025), oltre alla premiazione annuale degli utenti più attivi per CO_2 risparmiata.

Nel periodo compreso tra luglio 2024 e giugno 2025 hanno così aderito al progetto, certificando le proprie giornate di lavoro a distanza:

22
Dipendenti più attivi/e

884
Giornate di smart working certificate
(il 31% in più rispetto all'anno 2023-2024)

4.167,82 Kg CO_2
Risparmiata
(+ 30% rispetto all'anno 2023-2024)

€ 6.415,38
Risparmiati
(+ 30% rispetto all'anno 2023-2024)

1.768
Viaggi risparmiati
(+ 31% rispetto all'anno 2023-2024)

32.075,78 Km
Risparmiati con il lavoro smart
(+ 30% rispetto all'anno 2023-2024)

+ 3 Settimane, 2 giorni, 18 h e 20 min
(quasi 5 giorni in più rispetto all'anno 2023-2024)

A testimonianza del nostro impegno, a maggio 2025 abbiamo ricevuto un nuovo riconoscimento in occasione dei **Jojob Awards**, la manifestazione che valorizza le aziende utilizzatrici dell'app celebrando quelle che hanno raggiunto risultati eccellenti. Per il terzo anno consecutivo abbiamo conquistato il **3° posto nella classifica nazionale dello smart working 2024** per numero di giornate certificate, confermando Euro Company tra le realtà più virtuose a livello nazionale.

In più, abbiamo ricevuto un **premio speciale a riconoscimento degli oltre cinque anni di collaborazione continuativa con Jojob**: un percorso iniziato nel 2019 che ha contribuito a far crescere, anno dopo anno, la cultura della mobilità sostenibile all'interno della nostra Azienda.

Due traguardi che per noi non sono solo motivo di orgoglio, ma anche uno stimolo a continuare su questa strada, consapevoli che ogni gesto quotidiano possa davvero fare la differenza per il Pianeta e la salute di tutti e tutte. Perché i risultati migliori si ottengono insieme, con una visione condivisa e un impegno continuativo.

Sulla base di questo importante messaggio – e alla luce dei risultati molto positivi ottenuti negli ultimi anni – anche nel prossimo periodo continueremo a offrire la possibilità di lavorare in modalità smart a tutte le persone che svolgono attività compatibili con questo modello, rafforzando un approccio organizzativo fondato su **fiducia, flessibilità e benessere condiviso**.
Scegliere lo smart working, per noi, significa proprio questo: valorizzare la responsabilità individuale, focalizzarsi sugli obiettivi e ripensare in modo più evoluto il tempo e lo spazio di lavoro. Un modello che permette alle persone di lavorare meglio, sentirsi più autonome e costruire, giorno dopo giorno, un **equilibrio più sano tra vita professionale e privata**, a beneficio dell'intera Organizzazione.

NEOASSUNTI E NEOASSUNTE

Curare l'ingresso delle nuove persone in Azienda è per noi un momento fondamentale: significa **trasmettere i nostri valori**, favorire relazioni positive e creare le migliori condizioni per un inserimento sereno nel contesto lavorativo. **Condivisione, ascolto e coinvolgimento** rappresentano, infatti, il primo passo per accompagnare ogni persona nel proprio percorso professionale, con attenzione e autenticità.
Per questo, dopo il primo mese in Azienda invitiamo ogni nuovo ingresso a compilare un **questionario di valutazione pensato per raccogliere impressioni sincere sull'esperienza di accoglienza**: dalla qualità degli affiancamenti alla chiarezza delle mansioni, dagli spazi e strumenti di lavoro fino al supporto ricevuto da colleghi e colleghe. Un momento di ascolto importantissimo, che ci permette di comprendere come viene vissuto l'ingresso nell'Organizzazione e quali aspetti possiamo continuare a perfezionare.
Negli ultimi anni il questionario si è rivelato un alleato prezioso, guidandoci a migliorare costantemente i nostri processi di onboarding e a rendere ogni ingresso un'esperienza significativa, in piena armonia con i valori che ci ispirano.

3,85
Tasso medio di soddisfazione dei nuovi ingressi nell'anno 2024-2025
(su un punteggio massimo di 4)

COMUNICAZIONE INTERNA: *PEANUTS*

Condividere un percorso comune attraverso una comunicazione chiara e trasparente è il punto di partenza per favorire una crescita armoniosa e partecipata di tutta la comunità aziendale.
Per questo, nel 2019 è nata ***Peanuts***, la nostra newsletter trimestrale pensata per rendere tutti e tutte partecipi delle novità, dei progetti, delle iniziative e dei risultati raggiunti, raccontandoli con un linguaggio semplice, fresco e immediato.
Peanuts, per noi, è molto più di una newsletter: è uno spazio di ascolto e dialogo. **Ogni pagina, infatti, rappresenta un piccolo viaggio nella nostra realtà**, tra progetti futuri, iniziative sostenibili e spazi dedicati alle persone, **per dare voce a chi ogni giorno contribuisce alla crescita di Euro Company**.

Ascoltando con attenzione i suggerimenti di chi la legge con passione, *Peanuts* è diventata negli anni sempre più fruibile e piacevole: nuova struttura, rubriche rinnovate e un layout più chiaro, insieme alla scelta di privilegiare il formato digitale e ridurre le copie cartacee, in linea con la richiesta di collaboratori e collaboratrici di ridurre l'impatto ambientale delle nostre azioni.
Grazie a un formato ispirato a un vero quotidiano e a un linguaggio immediato e riconoscibile, *Peanuts* rappresenta oggi lo strumento chiave per promuovere, all'interno dell'Organizzazione, condivisione, partecipazione e senso di appartenenza.

Dal 2019 a giugno 2025, sono stati pubblicati:

30 Numeri di *Peanuts*
di cui
4 Edizioni speciali in occasione:

- dei quaranta anni di attività;
- dell'iscrizione al RUNTS della Fondazione Ossigeno;
- del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale;
- dell'inaugurazione della Mensa Aziendale.

Peanuts non è solo un progetto editoriale: **è la più fedele e autentica fotografia di chi siamo e della strada che stiamo percorrendo per migliorarci ogni giorno e crescere insieme**, mettendo al centro le persone che lavorano in Euro Company e l'Ambiente che ci ospita.

MONITOR AZIENDALI PER LE COMUNICAZIONI INTERNE

Sempre con l'obiettivo di **tutelare l'Ambiente attraverso piccoli accorgimenti quotidiani** e di **garantire una comunicazione interna semplice, tempestiva e accessibile** a tutte le persone che lavorano con noi, all'inizio del 2024 abbiamo installato alcuni **monitor digitali** in diversi punti dell'Area Uffici e dello stabilimento produttivo, sostituendo le tradizionali bacheche cartacee.
I monitor, infatti, ci permettono di **condividere in tempo reale novità, aggiornamenti organizzativi, curiosità e contenuti multimediali**, rendendo la comunicazione interna – essenziale per una comunità ampia e in continua crescita come la nostra – più veloce, dinamica ed efficace.
La digitalizzazione della comunicazione interna rappresenta per noi un passo significativo verso innovazione e sostenibilità: non solo migliora la qualità e l'efficacia dei flussi informativi, ma ci permette anche di ridurre l'utilizzo di carta e il nostro impatto ambientale.
In questo modo continuiamo a fare la nostra parte per costruire, insieme e attraverso piccoli gesti che fanno la differenza, un futuro più responsabile e attento al Pianeta.

JOB POSTING INTERNO

Promuovere la mobilità interna significa non solo offrire nuove opportunità di crescita, ma anche **valorizzare competenze, talenti e attitudini delle persone che lavorano con noi**, rispondendo in modo dinamico ai bisogni dell'Organizzazione.
È secondo questa filosofia che nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo dato un risalto ancora maggiore al **job posting interno**, condividendo – in via prioritaria e tramite il nostro portale aziendale – le nuove opportunità professionali in Euro Company con colleghi e colleghe.

Il job posting interno rappresenta per noi un'opportunità preziosa per individuare la persona più adatta a un determinato ruolo, offrendo a ogni dipendente che già conosce e condivide i valori e le dinamiche aziendali la possibilità di candidarsi alle nuove posizioni aperte e partecipare a un processo di selezione trasparente. L'iter selettivo – che applica gli stessi criteri previsti per le candidature esterne – è infatti pensato per mettere in luce talenti e attitudini, valutando curriculum, esperienze professionali pregresse, conoscenze, competenze maturate, attitudini sviluppate e motivazioni, garantendo massima trasparenza ed equità.
Grazie a questo sistema, le persone selezionate hanno l'opportunità di sperimentare nuove mansioni, acquisire competenze aggiuntive, esplorare nuove aree aziendali e mettere pienamente a frutto il proprio potenziale, accrescendo soddisfazione personale e professionale.

Nel corso dell'anno, sei persone hanno beneficiato di questa possibilità, confermando come la mobilità interna possa creare un terreno fertile per la crescita, permettendo al talento di fiorire e contribuire allo sviluppo dell'Organizzazione.

6
Dipendenti che hanno beneficiato del job posting interno,
cambiando ruolo nel corso dell'anno

SPORTELLO DIPENDENTI

Ascoltare davvero le persone che lavorano con noi è un impegno che consideriamo parte essenziale della nostra identità. Per questo in Euro Company è attivo uno **sportello dipendenti in presenza**, uno spazio dedicato al dialogo, dove collaboratrici e collaboratori possono rivolgersi all'Ufficio Relazioni Umane per ricevere supporto, chiedere chiarimenti o confrontarsi su temi legati alla propria esperienza lavorativa.

2.920 Minuti
pari a oltre 48 ore di sportello dipendenti realizzate nell'anno

A questo servizio si affianca poi lo **sportello del Reparto Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna**, pensato per accompagnare il personale nella conoscenza e nell'utilizzo dei benefit aziendali: dal funzionamento della Palestra ai servizi di mobilità sostenibile, dalla Mensa all'assistenza per la compilazione del modello 730, passando per le tante iniziative di welfare attive.

Per noi, questo strumento è molto più di un supporto operativo: è la prova concreta del nostro impegno a mantenere un **canale di comunicazione diretto e accessibile**, fatto di ascolto autentico e continuità. Un modo per rafforzare la fiducia reciproca e rendere ancora più solido il legame tra l'Azienda e chi, ogni giorno, contribuisce alla sua crescita.

SPORTELLO VIRTUALE PER LA POPOLAZIONE AZIENDALE

Accanto allo sportello fisico, negli ultimi anni abbiamo arricchito l'esperienza di utilizzo del **WorkFlow** – il nostro portale dedicato al personale – con una nuova funzionalità: lo **sportello virtuale**, una modalità aggiuntiva per inviare richieste all'Ufficio Relazioni Umane.
In modo semplice e immediato, infatti, ogni dipendente può aprire **ticket digitali** e seguirne in tempo reale lo stato di avanzamento – dalla presa in carico fino alla chiusura – ricevendo risposte rapide e personalizzate in tempi brevi, risparmiando tempo prezioso.
Uno strumento che non solo semplifica e velocizza la gestione delle richieste, ma contribuisce anche a ridurre l'utilizzo della carta per i documenti da consegnare al Reparto, tutelando con un gesto semplice il Pianeta che ci ospita.

Lo sportello virtuale rappresenta così un'opportunità in più per dialogare direttamente con l'Ufficio Relazioni Umane.
Mettere le persone al centro, infatti, vuol dire anche rendere la comunicazione più accessibile, immediata e vicina alle esigenze di tutti e tutte.

EQUITÀ E RISPETTO IN AZIONE: AMBASSADOR AZIENDALI CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

Ogni piccolo gesto può contribuire a un grande cambiamento: noi, in Euro Company, ci crediamo fermamente.
È con questo spirito che nell'ultimo anno abbiamo portato avanti un **progetto capace di dar voce a un impegno fondamentale per la nostra comunità aziendale:** la **lotta alla violenza sulle donne.**
È per arginare questo fenomeno che, come Euro Company, dal 2019 aderiamo alla **Fondazione Libellula**: il primo network italiano di imprese unite per promuovere una cultura fondata su rispetto ed equità di genere, con uno sguardo attento al linguaggio. Le aziende, infatti, rappresentano delle mini-comunità, degli ecosistemi sociali dove si crea e si diffonde cultura attraverso valori, messaggi e modelli veicolati. Per questo riteniamo importantissimo agire concretamente sul piano culturale e rivestire un ruolo attivo nel promuovere consapevolezza, rispetto e benessere – dentro e fuori le mura aziendali – facendo rete con altre aziende e con il territorio in cui operiamo.

A questo proposito, a marzo 2025 abbiamo presentato a tutta la popolazione aziendale una **preziosa opportunità**: la possibilità di partecipare gratuitamente a un percorso di formazione della Fondazione Libellula per diventare **Ambassador di Euro Company, figure in grado di dare un supporto concreto in Azienda alla lotta contro la violenza sulle donne, contribuendo a creare un ambiente sicuro e protetto in cui ogni persona possa chiedere aiuto senza timori e intercettando, al contempo, eventuali situazioni di difficoltà**.
Un percorso condiviso che ha coinvolto due figure professionali di Euro Company, selezionate per essersi distinte per la grande sensibilità verso il tema e la giusta attitudine per partecipare all'iniziativa – che, complessivamente, consta di oltre 200 persone provenienti da 89 aziende facenti parte del network della Fondazione Libellula: numeri che raccontano solo in parte la portata di questo progetto.

La formazione interaziendale da Ambassador, iniziata nel mese di maggio e della durata complessiva di 12 ore, terminerà a settembre 2025 affrontando temi legati alle diverse forme di violenza di genere: dall'ascolto al supporto psicologico e pratico per le vittime, dalla sensibilizzazione all'interno delle organizzazioni alla creazione di policy e procedure specifiche. Il tutto per offrire loro – attraverso simulazione e momenti di condivisione – strumenti adeguati per riconoscere, intervenire e supportare chi vive situazioni di difficoltà, in collaborazione con l'Azienda, contribuendo a promuovere un cambiamento positivo, dentro e fuori l'Organizzazione.
Perché singolarmente si può andare veloci, ma insieme possiamo arrivare molto più lontano.

2
Ambassador aziendali formati/e

PERCORSO DI EDUCAZIONE FINANZIARIA PER UNA GESTIONE PIÙ CONSAPEVOLE DELLE PROPRIE RISORSE ECONOMICHE

Accompagnare ogni persona del nostro team in un cammino di crescita personale e professionale, favorendo maggiore autonomia, consapevolezza e libertà di scelta. È sulla base di questo che, grazie alla collaborazione ormai consolidata con la **Fondazione Libellula**, nella primavera 2025 abbiamo colto con slancio l'opportunità di coinvolgere la nostra comunità aziendale in un **percorso formativo online e gratuito**, articolato in tre incontri della durata di 1,5 ore ciascuno, **con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza finanziaria, previdenziale e assicurativa**, potentissimi strumenti di tutela e autodeterminazione. Ciò nella ferma convinzione che la protezione del proprio benessere e delle proprie scelte passi anche da una gestione consapevole delle risorse economiche, imparando a orientarsi in un contesto che, oggi più che mai, richiede attenzione.

Strutturato in tre moduli, il percorso ha così offerto approfondimenti dedicati a ciascuna delle tematiche affrontate: dalla pianificazione del futuro pensionistico senza rinunciare al proprio stile di vita, alla comprensione dei mercati finanziari e degli strumenti più adatti per investire i propri risparmi, fino alle strategie per orientarsi nel mondo assicurativo e proteggere sé e la propria famiglia dai rischi quotidiani.
Per tutte le persone che hanno partecipato, è stata una preziosa opportunità per **fare chiarezza e acquisire alcuni spunti utili per sviluppare maggiore autonomia nella gestione delle proprie risorse economiche, pianificando il futuro con più serenità**.

Parlare di educazione finanziaria è, infatti, fondamentale. È un tema che **riguarda tutti e tutte, indipendentemente da ruolo, età o genere**, e che assume un significato ancora più profondo quando si lega al concetto di uguaglianza.
Per questo abbiamo voluto aderire all'iniziativa promossa dalla Fondazione e realizzata in collaborazione con Alleanza Assicurazioni, nella certezza che l'accesso alla consapevolezza finanziaria rappresenti un passo cruciale per **contrastare la dipendenza economica** – un fenomeno che colpisce in particolare alcune categorie come le donne ma che, più in generale, limita la libertà di scelta e l'equilibrio nelle relazioni personali e professionali.
Con la volontà di promuovere la cultura economica come leva di autonomia e benessere, riteniamo che questo rappresenti un elemento fondamentale del nostro impegno per uno sviluppo equo, inclusivo e sostenibile.
Avere piena padronanza delle proprie risorse e decisioni significa, infatti, vivere con più serenità, affrontare le sfide con maggiore energia e guardare al futuro con fiducia. Questo fa la differenza, per le persone e per la comunità.

18
Partecipanti ai webinar

COMITATO INTERFUNZIONALE DI RICERCA E SVILUPPO

Innovare significa guardare avanti senza mai smettere di imparare. In Euro Company, la ricerca continua è parte del nostro DNA: un impegno quotidiano che ci permette di evolvere, adattarci e costruire soluzioni sempre più efficaci e sostenibili.

La nascita del **Comitato Interfunzionale di Ricerca e Sviluppo** – che riunisce le competenze specialistiche delle aree **Qualità, R&D, Innovazione, Commerciale e Marketing** – nasce proprio dall'ampliamento della gamma di nuovi prodotti da sviluppare e dalla complessità dei progetti a essi collegati. Un'esigenza che ha trovato risposta nella volontà di dare una direzione chiara, condivisa e coerente ai percorsi di innovazione, valorizzando il potenziale di ogni progetto e orientando le scelte aziendali verso un'innovazione continua, consapevole e di qualità.
Un approccio capace di rafforzare la competitività di Euro Company, mantenendone al centro Visione, competenza e capacità di evoluzione.

Negli anni, il Comitato ha affinato il proprio metodo di lavoro, adottando una modalità sempre più mirata e flessibile. In base alla tipologia di prodotto da valutare – dalle creme ai fermentini, fino alla frutta secca – vengono infatti organizzati incontri dedicati che coinvolgono di volta in volta le figure di riferimento più appropriate per lo specifico ambito. Tale nuovo assetto consente di effettuare analisi più approfondite e capaci di rispondere in modo puntuale alle caratteristiche e agli obiettivi di ciascun progetto.

Gli incontri, programmati con regolarità, rappresentano momenti centrali di confronto e allineamento, durante i quali **vengono definiti tempi, requisiti tecnici e valutazioni di fattibilità**, monitorando con attenzione l'avanzamento delle attività lungo l'intero percorso di sviluppo. **Un modello operativo che fa dell'innovazione un processo strutturato e condiviso, a supporto della crescita dell'Organizzazione**.

SISTEMA DI TICKETING IT

Al fine di **rendere più semplice, veloce ed efficace la gestione delle richieste di supporto tecnico e informatico** rivolte al Reparto IT, nell'ultimo triennio abbiamo introdotto un **sistema digitale di ticketing** accessibile a tutto l'organico tramite portale dedicato.
Progettato per **garantire risposte rapide e tracciabili**, il sistema ha generato miglioramenti significativi sin dalla sua attivazione, rappresentando oggi un supporto concreto alla crescente efficienza operativa dell'Azienda.

Lo strumento, infatti, consente a ciascuna persona di seguire in tempo reale l'avanzamento della propria richiesta – dall'apertura alla presa in carico, fino alla risoluzione – rendendo il processo di assistenza più trasparente e immediato. Ciò facilitando, allo stesso tempo, il lavoro dell'Ufficio IT, che può pianificare gli interventi in modo ancora più coerente, fluido e tempestivo.

L'integrazione di monitoraggio centralizzato e automazione dei processi, metriche chiave per valutare le performance e i feedback continui degli utenti, ci ha così permesso negli ultimi anni di individuare rapidamente nuove opportunità di miglioramento, rendendo il servizio IT sempre più efficiente, flessibile e allineato alle esigenze interne.

Grazie al sistema di ticketing, la gestione del supporto tecnico è oggi più dinamica, organizzata e trasparente: **i tempi di risposta si sono ridotti**, le richieste sono completamente tracciabili e **la comunicazione con ogni utente è più chiara e immediata**, contribuendo a un'esperienza di lavoro più efficace e a un **maggiore grado di soddisfazione per tutto il personale**.

1.196

Ticket totali aperti e gestiti nell'anno 2024-2025

Classifica dei motivi della richiesta:
1. MES
2. Richieste generiche
3. Hardware
4. Software/Gestionale aziendale
5. Stampanti

PROGETTO CENTRALINO TELEFONICO

L'innovazione degli strumenti di comunicazione rappresenta una leva fondamentale per garantire continuità operativa ed efficienza nei processi aziendali. Per questo motivo, in Euro Company è attivo il **centralino telefonico 3CX**, una soluzione di telefonia aziendale versatile e affidabile, pensata per essere accessibile a tutti i collaboratori e le collaboratrici ovunque si trovino.

Nell'arco degli ultimi anni, l'adozione di questa piattaforma **ha portato a tangibili miglioramenti nell'organizzazione interna**. La gestione del sistema di telefonia è diventata più semplice e intuitiva, garantendo una qualità delle chiamate elevata anche durante le giornate di lavoro da remoto. La nuova soluzione ha permesso, inoltre, di potenziare la sicurezza delle comunicazioni attraverso sistemi avanzati di **crittografia e autenticazione a due fattori**, assicurando che ogni scambio avvenga nel massimo rispetto della privacy. Non è da trascurare, poi, l'**impatto positivo sotto il profilo della sostenibilità**: l'eliminazione di hardware complessi ha contribuito a ridurre sia i costi operativi che l'impatto ambientale complessivo delle nostre attività.

Il caso del centralino 3CX rappresenta così un **esempio concreto di come l'innovazione tecnologica possa generare valore su più livelli:** efficienza operativa, sicurezza, sostenibilità ambientale e benessere per chi fa parte della nostra Organizzazione.

EVOLUZIONE E AMPLIAMENTO PIATTAFORMA DOCUMENTALE

Nel nostro percorso evolutivo, orientato a responsabilità, efficienza e semplificazione dei processi, la **digitalizzazione degli acquisti indiretti** rappresenta un tema di prioritaria importanza. Rendere i flussi più trasparenti e tracciabili significa, infatti, favorire un modello operativo più consapevole, solido e allineato ai nostri principi di sostenibilità.

Per questo motivo, nel corso dell'anno 2024–2025 abbiamo supportato la gestione degli acquisti indiretti attraverso la **piattaforma ARXivar NEXT**, la quale ha contribuito in modo significativo a migliorare l'organizzazione e l'archiviazione della documentazione aziendale. L'adozione di questo strumento ha infatti consentito di aumentare il livello di automazione e tracciabilità dei processi interni, con una sensibile riduzione dell'utilizzo di carta e di risorse fisiche.
Mediante questo sistema, i e le dipendenti possono caricare direttamente le offerte di acquisto sul portale che, grazie a un articolato sistema di livelli di approvazione, vengono trasformate in ordini ufficiali. Tali ordini poi, una volta validati, vengono inviati automaticamente ai fornitori, favorendo una maggiore rapidità operativa, con conseguente riduzione degli

errori manuali e una maggiore trasparenza nell'intero ciclo valutativo.
A partire da luglio 2025, questo percorso compirà un ulteriore passo in avanti con la migrazione della gestione degli acquisti indiretti sul nuovo sistema ERP aziendale. Un'evoluzione pensata per rafforzare l'integrazione tra i processi e offrire una cornice ancora più unitaria e centralizzata delle attività di approvvigionamento. In questa prospettiva, uno degli obiettivi chiave del 2025–2026 sarà **l'integrazione tra ARXivar NEXT e il nuovo ERP**, possibile grazie a un'interfaccia bidirezionale basata su web services, già progettata e realizzata per garantire una comunicazione sincrona tra i due sistemi.

La logica alla base di questo progetto risiede nella volontà di archiviare e conservare in ARXivar tutti i documenti aziendali, consentendo al contempo una consultazione immediata e intuitiva degli stessi direttamente dall'ERP, senza interruzioni operative. Il raggiungimento di questo traguardo rappresenterà il risultato di un lavoro condiviso, costruito attraverso sessioni di analisi congiunta e cicli strutturati di test e validazioni progressive, che porteranno al go-live previsto per luglio 2025. Un passo fondamentale per consolidare un utilizzo sinergico delle piattaforme e per sostenere un modello di gestione sempre più integrato, efficiente e proiettato verso il futuro.

PROGETTO ECHANGE: IMPLEMENTAZIONE DEL NUOVO ERP AZIENDALE

L'anno 2024-2025 è stato caratterizzato da un'intensa innovazione digitale.
Il progetto **EChange, volto all'implementazione del nuovo ERP aziendale, ha proseguito il suo cammino senza sosta. Crescita, innovazione e cambiamento**: queste sono le parole che le persone hanno scelto per descrivere il percorso trasformativo intrapreso.
Nel corso dell'anno abbiamo, infatti, continuato a potenziare **Microsoft Dynamics 365 Business Central**, un asset strategico per la digitalizzazione e l'evoluzione dei processi gestionali di Euro Company. L'obiettivo era chiaro e ben definito: **armonizzare, semplificare e integrare i processi aziendali in un'unica piattaforma moderna, capace di garantire maggiore efficienza operativa, coerenza dei dati e una solida base per lo sviluppo digitale futuro**.

Fin dalle prime fasi, EChange si è distinto per un approccio integrato e collaborativo, coinvolgendo attivamente il team IT e le principali aree di business, che hanno lavorato in stretta sinergia. Un modello che ha **superato la tradizionale separazione tra tecnologia e operatività**, favorendo una co-progettazione con la tecnologia come facilitatore del cambiamento, più che come semplice strumento gestionale.
Le collaborazioni esterne scelte, poi, hanno supportato sia la consulenza tecnica e funzionale che la gestione del programma e della governance, assicurando un approccio metodologico strutturato e basato su agilità, controllo e collaborazione continua.

Durante l'estate 2024 il progetto ha ampliato il proprio perimetro, con l'avvio di due nuovi stream di attività:

- ***L'integrazione con il nuovo QMS - Quality Management System**, per assicurare coerenza e tracciabilità dei dati lungo tutta la catena del valore;*
- ***La connessione con un provider logistico esterno**, nell'ambito di un progetto più ampio di outsourcing del magazzino, finalizzato a ottimizzare gestione delle scorte e distribuzione.*

L'anno è stato caratterizzato dalla fase di design e sviluppo della soluzione, seguita dall'implementazione delle customizzazioni ERP per adattarlo alle specificità dei processi produttivi e logistici di Euro Company, garantendo così coerenza con le best practice internazionali.
Il lavoro ha seguito fasi iterative di sviluppo, test, validazione e documentazione, riducendo i rischi e garantendo allineamento continuo con le esigenze del business.
Nella prima metà del 2025 si è poi svolta l'analisi delle integrazioni con i sistemi verticali, seguita dalla fase di test nel marzo 2025. Le integrazioni sviluppate hanno coinvolto MES, DMS, EDI, software di etichettatura, provider logistici, corrieri, portale e-commerce e sistemi di Sales Forecast. La migrazione dei dati dal vecchio ERP è stata gestita da un team dedicato, che ha curato le attività di definizione del nuovo modello dati per garantire qualità, coerenza e continuità operativa.

Durante tutto l'anno, un ruolo centrale è stato svolto dal **Comitato di Coordinamento del progetto**, responsabile del monitoraggio dell'avanzamento, della gestione dei rischi, della validazione delle pietre miliari e della supervisione delle decisioni chiave.
Dalla primavera 2025 è stata inoltre avviata una fase di **formazione sul nuovo sistema**, per permettere a tutti e tutte di prendere dimestichezza con il gestionale in vista del go-live. Per supportare il cambiamento, è nata anche una **rete aziendale di Change Agents**, figure di riferimento all'interno di Euro Company incaricate di facilitare l'adozione del nuovo sistema, supportando il personale nella formazione e fornendo aggiornamenti sul progetto.

Oltre ai Change Agents, il progetto ha previsto un programma strutturato di **Change Management e comunicazione interna**, comprendente survey, videointerviste, incontri informativi e materiali divulgativi, con l'obiettivo di favorire l'adozione consapevole del sistema e valorizzare il contributo di tutte le persone coinvolte. Le survey hanno permesso di identificare punti di forza e aree di miglioramento, guidando incontri più mirati e una migliore organizzazione.

In questo modo, ogni passo ci ha avvicinato al **go-live del nuovo gestionale.**
EChange rappresenta e continuerà a rappresentare un **pilastro nella trasformazione digitale di Euro Company**, gettando le basi per un'architettura integrata, moderna e scalabile, capace di supportare la crescita futura, migliorare il controllo dei processi e potenziare le decisioni grazie a dati tempestivi, coerenti e affidabili.

Qui alcuni numeri sul progetto:

112
Sessioni di analisi

67
Sessioni di test
(17 sessioni di user test e 50 sessioni di UAT)

12
Change Agents
per supportare il cambiamento

3
Survey anonime
per valutare l'andamento del progetto, raccogliendo direttamente dai e dalle partecipanti preziosi feedback su punti di forza e possibili aree di miglioramento

SOFTWARE DIPARTIMENTALE PER L'AREA QUALITÀ

Con l'obiettivo di rafforzare e ottimizzare flussi e processi operativi dell'**Area Qualità**, nella seconda metà del 2024 abbiamo avviato l'analisi e la valutazione di un sistema informativo dipartimentale dedicato, il **QMS - Quality Management System**.
Un'iniziativa nata dall'esigenza di **digitalizzare e centralizzare la gestione delle attività di controllo qualità, al fine di aumentare tracciabilità, standardizzazione e affidabilità dei dati.** La fase di assessment iniziale ha coinvolto in modo trasversale ogni referente delle aree Qualità, Produzione e IT, per definire i requisiti funzionali e le priorità di implementazione, con particolare attenzione all'integrazione con i sistemi già presenti in Azienda.
All'inizio del 2025 è partita la **prima fase di implementazione**, articolata in rilasci progressivi fino al completamento del progetto, previsto per aprile 2026. I primi moduli hanno riguardato la gestione dei reclami e delle non conformità, i piani di controllo qualità di processo e di prodotto, la registrazione e l'analisi dei risultati di laboratorio, oltre alla gestione documentale delle procedure e istruzioni operative.

Grazie a questo nuovo sistema informativo dipartimentale sarà possibile, nel prossimo periodo, automatizzare i flussi di approvazione, ridurre le attività manuali e aumentare la trasparenza delle informazioni lungo tutta la catena produttiva. Ciò consentirà una gestione più efficace delle segnalazioni interne ed esterne e favorirà un approccio strutturato al miglioramento continuo.
Integrato con Microsoft Dynamics 365 Business Central, il sistema QMS rafforzerà il livello di integrazione con le altre soluzioni aziendali, come il sistema MES, generando un'architettura applicativa più agile, efficiente e performante. L'integrazione permetterà, ad esempio, di collegare direttamente i dati di produzione ai controlli qualità, disporre di dashboard e KPI aggiornati in tempo reale e migliorare la tracciabilità di lotti e materiali lungo l'intero ciclo produttivo.
Il progetto QMS rappresenta quindi una tappa strategica nel percorso di digitalizzazione di Euro Company, offrendo benefici concreti non solo in termini di conformità normativa, ma anche di efficienza, affidabilità e tempestività nelle attività del Reparto Qualità, con un impatto positivo sulla soddisfazione complessiva della clientela.

MES - MANUFACTURING EXECUTION SYSTEM

Nel corso dell'anno 2024-2025 **abbiamo proseguito il percorso di evoluzione digitale del MES** – il software che consente la digitalizzazione e la gestione dello stabilimento produttivo **– con l'obiettivo di rafforzare il monitoraggio in tempo reale dei processi produttivi di manodopera, migliorare la tracciabilità dei dati ed efficientare le performance complessive**.
Il MES si occupa, infatti, di acquisire le informazioni relative alle attività produttive direttamente dal gestionale aziendale – dall'invio dell'ordine di lavoro alla realizzazione del prodotto finito – e di utilizzare i dati raccolti in tempo reale dai macchinari di produzione interfacciati con il progetto **Industria 4.0**.

Grazie al MES è possibile ottenere diversi benefici: dal controllo istantaneo circa lo stato dell'ordine di lavoro alla predisposizione di una dashboard per la misurazione dell'efficienza della linea, dalla riduzione del tempo necessario per l'inserimento dati alla maggiore condivisione e velocità di trasmissione delle informazioni.

Nel corso dell'anno 2024-2025, nello specifico, **il MES ha assunto un ruolo centrale nell'integrazione con l'ERP aziendale**. In questo senso, abbiamo sviluppato e integrato i flussi e i processi necessari per implementare un dialogo bidirezionale con **Business Central**, garantendo così una gestione più coerente, fluida ed efficiente dei dati tra fabbrica e sistema gestionale.
Nel periodo di rendicontazione è inoltre aumentato il numero di schermi e pannelli per il personale di produzione che opera sulla gestione delle linee tramite MES, rafforzando l'obiettivo di estendere progressivamente l'utilizzo del sistema a tutte le linee produttive.

Parallelamente, è proseguita l'integrazione dei macchinari e degli impianti di Euro Company con l'**Ignition SCADA - Supervisory Control and Data Acquisition**, il sistema di controllo utilizzato nei processi industriali che consente il monitoraggio, la raccolta e l'elaborazione dei dati ivi generati, a supporto dell'intera architettura produttiva delle aziende smart.
Grazie a questa integrazione, i dati provenienti dallo SCADA ora vengono elaborati e messi a disposizione del MES, permettendo al Reparto Produzione di monitorare in tempo reale lo stato di avanzamento delle macchine e gli eventuali fermi, confermando il MES come piattaforma unica di conduzione delle linee per gli operatori, in grado di semplificare le procedure di gestione, registrazione e avanzamento degli ordini produttivi.

Per garantire che la produzione non si fermi mai, è stato inoltre introdotto un **sistema di backup automatico dei server**, che assicura continuità anche in caso di malfunzionamenti. Inoltre, grazie alla collaborazione con un partner dedicato, collegare nuovi impianti è diventato semplice, veloce e sicuro, quasi *plug and play,* grazie a protocolli standardizzati e linee guida chiare.
Tra il 2024 e il 2025 il sistema MES ha gestito oltre 34 milioni di segnali, tra macchine e sistema centrale, confermando l'affidabilità dell'infrastruttura e la capacità di monitorare l'intero processo produttivo in tempo reale. Anche la stampa delle etichette è stata automatizzata, riducendo gli errori e rendendo le operazioni più intuitive per il personale dedicato.
Questi progressi rendono le nostre linee più efficienti, sicure e affidabili, rappresentando un passo importante verso una produzione sempre più innovativa e sostenibile, in cui tecnologia e persone lavorano insieme in perfetta in armonia.

1

Nuova linea produttiva acquistata e interconnessa all'unità centrale nell'anno 2024-2025

12

Macchinari a cui è stato applicato lo SCADA per una raccolta più dettagliata dei dati

INDUSTRIA 4.0: NUOVE TECNOLOGIE IMPIANTISTICHE PER LE LINEE PRODUTTIVE

Investire in efficienza e innovazione significa rafforzare la competitività sul mercato, creando al contempo ambienti di lavoro sicuri, funzionali e orientati alle persone che ogni giorno contribuiscono alla nostra crescita. Seguendo questa prospettiva, nel 2024-2025 abbiamo portato avanti il percorso di **Industria 4.0**, puntando sulla digitalizzazione come alleato strategico per migliorare le performance e ridurre gli

impatti ambientali. In particolare, abbiamo completato l'installazione e l'interconnessione di una **linea chiave dedicata alle vaschette**, consentendo un monitoraggio integrato e in tempo reale dei processi e ottimizzando l'efficienza operativa. La nuova linea, tecnologicamente all'avanguardia, è stata integrata con un'incartonatrice automatica e collegata a un pallettizzatore parimenti automatico, garantendo un flusso di lavoro continuo dalla produzione fino alla preparazione finale dei pallet per la spedizione.

L'adozione progressiva di soluzioni tecnologiche come questa ci permette di generare **benefici concreti e misurabili**, migliorando la qualità, l'efficienza operativa e il controllo dei costi, con ricadute positive anche sul risparmio energetico. È un percorso che ci consente di affrontare le sfide del mercato con maggiore consapevolezza, costruendo fondamenta solide per una crescita responsabile, equilibrata e costante.

NUOVI PROGETTI DI EFFICIENTAMENTO PRODUTTIVO

Nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo portato avanti una serie di **iniziative mirate all'efficientamento produttivo**, accomunate dall'obiettivo di garantire continuità operativa, ottimizzazione dei processi e valorizzazione delle competenze di lavoratori e lavoratrici.

Fra queste, lo scorso marzo abbiamo effettuato una **riorganizzazione della rotazione delle pause e della gestione del lavoro sulle linee di confezionamento**, in modo da non fermare gli impianti produttivi. Un'attenta pianificazione che ha permesso di ridurre in modo significativo i fermi macchina, aumentando le ore di effettiva disponibilità delle linee e limitando le interruzioni legate ai rallentamenti in fase di ripartenza delle stesse. L'intervento, esteso a tutte linee compatibili, ci ha dimostrato come un approccio organizzativo attento possa tradursi in maggiore efficienza e continuità produttiva.

Allo stesso tempo, sulle linee dedicate al brand **0,99** abbiamo avviato un'**attività pilota di riduzione dei tempi di setup** applicando la metodologia SMED, una tecnica specifica di Lean Manufacturing per ottimizzare i cambi formato. Alcune operazioni di attrezzaggio delle macchine sono state riprogettate in *tempo mascherato*, ovvero svolte dal personale mentre le macchine sono impostate in funzione automatica. Un approccio che ha permesso di incrementare l'efficienza senza rallentare la produzione, aumentando così il tempo a disposizione per altre attività a valore aggiunto.

A supporto della comunità e dell'efficienza produttiva, poi, nel corso dell'anno sono state avviate attività strutturate di **coordinamento settimanale tra i Reparti di Produzione e Manutenzione**. Ciò con l'obiettivo di analizzare congiuntamente l'andamento delle linee e individuare opportunità di miglioramento o azioni correttive: momenti di confronto che hanno permesso di affrontare in modo condiviso criticità e priorità operative, favorendo una cornice integrata dei processi. Inizialmente attivati nelle sale B e F, gli incontri coinvolgeranno nel prossimo periodo anche le sale A e G, a conferma della volontà di promuovere una collaborazione sempre più trasversale.

E poiché la crescita tecnologica passa anche dall'investimento sulle competenze delle persone, in vista dell'installazione delle nuove linee di confezionamento abbiamo avviato anche un **percorso di formazione avanzata presso le sedi fornitrici degli impianti**. Le figure addette alla conduzione di linea e alla manutenzione hanno partecipato a giornate formative dedicate – con focus specifico sulla nuova linea di produzione creme e su quella di confezionamento doypack – acquisendo conoscenze tecniche approfondite da trasmettere e consolidare in fase di installazione delle macchine presso la nostra Sede. Un percorso che proseguirà a novembre 2025, concentrandosi su **due nuove linee 0,99**, per valorizzare ulteriormente la capacità aziendale di affrontare l'innovazione con competenza, consapevolezza e una profonda attenzione alle persone che la rendono possibile.

Questi investimenti strategici testimoniano la nostra convinzione: l'eccellenza produttiva nasce quando tecnologia e competenze umane si incontrano, quando l'innovazione diventa strumento per valorizzare il talento e quando ogni miglioramento porta benefici misurabili non solo per i processi, ma anche per le persone che li guidano ogni giorno.

INVESTIMENTI IN AREA LOGISTICA: COSTRUIRE EFFICIENZA, GENERARE VALORE

La logistica rappresenta un pilastro fondamentale della nostra strategia aziendale, una funzione cruciale che impatta direttamente sulla nostra capacità di soddisfare le esigenze di ogni cliente e di mantenere alti standard di efficienza operativa. Per questo motivo, nel corso dell'anno abbiamo dato vita a importanti iniziative di potenziamento e ottimizzazione, trasformando la logistica in una leva di crescita sostenibile e competitiva. Tra i progetti più significativi, la realizzazione del **nuovo magazzino Ho.Re.Ca.**, operativo da agosto 2024 e progettato per rispondere alle specifiche necessità di un mercato in continua evoluzione.

Questo investimento ha rafforzato la nostra capacità di servizio, permettendo di evadere quotidianamente fino a trenta ordini e migliorando sensibilmente l'efficienza complessiva. Un risultato che si traduce in tempi di consegna più rapidi, maggiore precisione e, soprattutto, in una risposta concreta alle aspettative di chi sceglie i nostri prodotti.

Parallelamente, **per un nostro cliente abbiamo avviato l'esternalizzazione delle attività di picking e spedizione** – sia per la private label che per i prodotti a marchio Euro Company. Questa scelta ha incrementato flessibilità e rapidità operativa, rendendo possibile una gestione potenziata degli ordini, con una significativa riduzione dei tempi di consegna. Un'attività che ha consentito di mantenere alti livelli di servizio e di soddisfare al meglio tutti i nostri clienti, nonostante la rapida crescita che abbiamo vissuto nel corso dell'ultimo anno.

Durante il periodo di rendicontazione, la collaborazione tra l'Area Logistica e il Reparto ICT ha dato vita, poi, a **nuovi flussi di comunicazione automatizzati per la gestione degli ordini esternalizzati**. Lo scambio strutturato e puntuale di informazioni relative alla ricezione e alla spedizione delle merci ha così trasformato il coordinamento dei processi, rafforzandone affidabilità e tracciabilità lungo tutta la filiera. Perché quando i sistemi dialogano in modo fluido, l'intera catena del valore ne beneficia.

Questi investimenti, pensati per generare un impatto positivo a lungo termine, stanno costruendo una logistica sempre più agile, integrata e capace di evolvere insieme al mercato. Perché crediamo che l'eccellenza operativa sia anche una forma di cura: verso chi ci sceglie, verso chi collabora con noi, verso le persone che ogni giorno rendono possibile tutto questo.

Organizzazione interna e coinvolgimento

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

NUTS4GREEN: NUOVE CAMPAGNE E INCENTIVI A SOSTEGNO DELL'AMBIENTE

Prendersi cura delle persone e del Pianeta significa agire oggi per costruire un futuro migliore. In Euro Company, la sostenibilità sociale e ambientale non è solo un principio, ma un impegno concreto e quotidiano, un pilastro che ci permette di garantire un domani sano e prospero per le generazioni future e per il nostro Pianeta.
Per questo, con la **prosecuzione del progetto NUTS4GREEN**, nel 2025-2026 continueremo a promuovere scelte responsabili e consapevoli. Sensibilizzeremo la popolazione aziendale sulla mobilità sostenibile e stimoleremo azioni concrete per la tutela dell'Ambiente, offrendo nuovi incentivi e premi per ogni giornata certificata di carpooling, smart working o tragitti casa-lavoro percorsi a piedi o in bicicletta.
In occasione di momenti simbolici come la Settimana Europea della Mobilità (settembre 2025), le festività natalizie, la Giornata Mondiale della Terra (aprile 2026) e la Giornata Mondiale dell'Ambiente (giugno 2026), organizzeremo iniziative dedicate e nuove premialità, coinvolgendo sempre più colleghi e colleghe in queste importanti manifestazioni.
Settembre, mese di ripartenze e momento ideale per stabilire buoni propositi, vedrà anche la realizzazione di infopoint in Sede, per rispondere a dubbi e curiosità sull'utilizzo dell'app di mobilità sostenibile. Un'occasione semplice e pratica per eliminare ogni incertezza e trasformare il percorso verso l'ecosostenibilità in una vera e propria esperienza emozionante.
Il programma continuerà durante l'anno con due webinar semestrali dedicati alle persone neoassunte, pensati per offrire supporto, chiarimenti e indicazioni operative sull'app. Come da tradizione, a settembre premieremo anche le persone che si sono distinte nell'anno precedente per il loro impegno a favore della sostenibilità, riconoscendo i risultati nelle quattro categorie: carpooling, bici, piedi e smart working.
Un'iniziativa che testimonia il nostro apprezzamento per il contributo concreto alla riduzione delle emissioni di CO_2 e alla diffusione di comportamenti sostenibili. Perché ogni gesto conta, ma è solo insieme che possiamo generare un impatto significativo: da una goccia, un oceano.

NUOVA ANALISI DEL CLIMA ORGANIZZATIVO

Nel prossimo biennio inviteremo l'intera popolazione aziendale a prendere parte a una nuova **indagine sul clima organizzativo**, uno strumento di ascolto di grande valore, che ci permetterà di dare risalto al contributo di ogni dipendente e di costruire insieme, passo dopo passo, il percorso di miglioramento continuo della nostra Organizzazione.
La nuova indagine ci restituirà una **fotografia dell'evoluzione del clima organizzativo negli ultimi anni**, permettendoci di comprendere più a fondo come le persone vivano la propria esperienza in Euro Company: cosa già funziona molto bene, cosa si può migliorare ulteriormente, quali bisogni e aspettative animano chi fa parte della nostra comunità.
L'analisi esplorerà dimensioni cruciali per il benessere collettivo e la performance aziendale. Sappiamo che un clima positivo e gratificante non è un elemento accessorio, ma il terreno fertile in cui crescono coinvolgimento autentico, spirito collaborativo, capacità di attrarre talenti e soddisfazione di chi ci sceglie. Quando le persone stanno bene, infatti, tutto funziona meglio: le relazioni si consolidano, la motivazione alimenta naturalmente innovazione e qualità, il senso di appartenenza diventa spinta motivante verso obiettivi condivisi. Ascoltare diventa così un gesto di cura concreto, un impegno che rinnoviamo per costruire un futuro aziendale in cui ogni voce conta, ogni esperienza ha valore, ogni persona può sentirsi parte attiva del cambiamento.

DALLA PARITÀ ALLA PIENA EQUITÀ: UN VIAGGIO DI CONSAPEVOLEZZA CON LA FONDAZIONE LIBELLULA

Promuovere un dialogo continuo su tematiche di rilievo rappresenta, per noi, un pilastro fondamentale nella **costruzione di una cultura aziendale fondata su rispetto, equità e inclusione**, sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione. È in questa prospettiva che si inscrive il nostro impegno a sviluppare e consolidare competenze, risorse e strumenti a supporto della comunità aziendale.

Nel corso dell'anno 2025-2026 continueremo a offrire a chi lavora con noi la possibilità di partecipare a **webinar organizzati in collaborazione con la Fondazione Libellula**, oltre che a percorsi formativi volontari e strutturati investendo nella creazione di **nuove e nuovi Ambassador aziendali** attraverso percorsi dedicati di formazione e sensibilizzazione, potenziando così la rete già esistente. Allo stesso tempo, ogni Ambassador attualmente in carica avrà accesso a **percorsi di approfondimento e aggiornamento**, pensati per rafforzare le proprie competenze e consolidare il proprio ruolo di punto di riferimento per la comunità di Euro Company.
L'obiettivo è quello di ampliare e rafforzare la nostra rete di *antenne di ascolto*: persone formate e competenti, capaci di intercettare e raccogliere le esigenze di ogni collega, supportando con sensibilità e professionalità nella segnalazione di eventuali problematiche connesse al tema della violenza di genere.
Perché agire in modo concreto e condiviso significa lavorare in sinergia, giorno dopo giorno, per costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, equo e attento alle esigenze di tutti e tutte.

PEANUTS: UNA SCELTA CONDIVISA PER UNA COMUNICAZIONE PIÙ SOSTENIBILE

Peanuts rappresenta uno specchio autentico di chi siamo e del cammino che stiamo percorrendo: è uno strumento di comunicazione potente, che mette al centro le persone che animano la nostra Azienda e l'Ambiente circostante, nato per accorciare le distanze e favorire il confronto.
Crediamo che prestare ascolto a nuove proposte e richieste costituisca il primo passo per costruire un ambiente condiviso, in cui ogni persona possa sentirsi libera di esprimersi. Per questo, nella seconda metà del 2025 coinvolgeremo ogni Responsabile per ciascuna area aziendale nella compilazione di una **survey** finalizzata a indagare le proprie preferenze e quelle di collaboratori e collaboratrici sulla **modalità di consultazione preferita della nostra newsletter**, tra cartaceo e formato digitale, entrambi da sempre disponibili.
Il contributo che riceveremo sarà prezioso per organizzare al meglio le pubblicazioni future e calibrare con maggiore precisione la quantità di copie da mandare in stampa, riducendo così l'impatto ambientale legato all'utilizzo della carta, in linea con i valori che da sempre ci contraddistinguono. Un modo per continuare, insieme, a rendere *Peanuts* un canale di condivisione comunicativo, pratico e coinvolgente, sempre più vicino ai desideri di ogni Reparto e coerente con la Visione di sostenibilità intrinseca alle nostre sette Radici.

MONITOR AZIENDALI: UNA NUOVA PROGRAMMAZIONE PER POTENZIARE LA COMUNICAZIONE INTERNA

Comunicare in modo chiaro significa, per noi, rafforzare trasparenza e senso di appartenenza. Per farlo, negli anni ci siamo dotati di strumenti capaci di informare in tempo reale i e le dipendenti su novità, curiosità e cambiamenti organizzativi, favorendo una comunicazione più condivisa e partecipata. Fra questi i **monitor aziendali**, collocati strategicamente in vari punti dell'Area Uffici e dello stabilimento produttivo. Una scelta per unire, concretamente, efficacia comunicativa e responsabilità ambientale.
Per dare continuità e ulteriore sviluppo a questo progetto, **nel prossimo triennio arricchiremo il palinsesto editoriale con nuovi contenuti, diffusi tramite i monitor in forma di infografiche e brevi video, pensati per raccontare in modo semplice e coinvolgente le iniziative e i progetti di welfare dedicati all'intera popolazione aziendale, approfondendone modalità di funzionamento e benefici**. Un modo pratico per rendere il nostro stile comunicativo ancora più dinamico ed efficace, valorizzando le attività aziendali e contribuendo concretamente a ciò che per noi conta di più: il benessere delle persone e la tutela del Pianeta.

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI DELL'UFFICIO RELAZIONI UMANE

Rendere le attività amministrative dell'Ufficio Relazioni Umane più accessibili, efficienti e trasparenti per tutti e tutte è un obiettivo che intendiamo perseguire con concretezza. A fine 2025 avvieremo, per questo, un **percorso strutturato di digitalizzazione dei processi amministrativi**; una scelta strategica, che si allinea direttamente alla nostra visione di Organizzazione sempre più orientata alle persone.
Entro la fine del 2026 vogliamo ridurre significativamente il tempo dedicato alle attività di routine, liberando risorse ed energie da destinare a iniziative capaci di generare valore aggiunto. La digitalizzazione ci permetterà, infatti, di migliorare l'efficienza dei flussi organizzativi e la qualità complessiva dei processi, creando un impatto indiretto sul benessere di chi lavora con noi.
In questo percorso, la digitalizzazione si afferma come un alleato strategico: non solo per semplificare e velocizzare le attività quotidiane del Reparto HR, ma soprattutto per creare le condizioni ideali per lo sviluppo di ulteriori progetti innovativi di ascolto e di crescita. Un passo concreto nel nostro percorso verso un'Organizzazione più efficiente, digitale e centrata sulle persone.

INDUSTRIA 4.0: DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI

Nel corso dell'anno 2025–2026, compiremo significativi investimenti in innovazione tecnologica e nel rinnovamento degli impianti produttivi, in linea con gli obiettivi di efficienza operativa, sostenibilità e miglioramento continuo dei nostri processi. In particolare, è prevista l'**installazione di nuove linee in tre sale principali**: Sala G, Sala F e Sala A.

Nello specifico, nella Sala G – quella di più recente realizzazione tra le nostre aree produttive – ne installeremo due: la prima, operativa dall'autunno 2025, sarà dedicata alla produzione e al confezionamento in formato doypack, una soluzione di packaging caratterizzata da maggiore sostenibilità e minore impatto ambientale. La seconda linea, dedicata alle vaschette, entrerà in funzione nei primi mesi del 2026 e consentirà di raddoppiare la produttività rispetto alla linea esistente, rispondendo in modo più efficace alle richieste del mercato grazie all'utilizzo di packaging riciclati, con peso contenuto e ridotto consumo di plastica.

Entrambe le linee saranno dotate di incartonatrici ad alta automazione, progettate per ottimizzare il confezionamento secondario, ridurre l'intervento manuale e migliorare la standardizzazione e la tracciabilità del prodotto finito. In prospettiva futura, questi sistemi saranno collegati a un pallettizzatore automatico, dando vita a un processo pienamente integrato e automatizzato, in linea con la nostra strategia di digitalizzazione e ottimizzazione della produzione.

Sempre in Sala G, il 2026 vedrà l'installazione di **sistemi CIP - Cleaning In Place**, una tecnologia automatizzata per il lavaggio e la sanificazione degli impianti che garantisce elevati standard di igiene e sicurezza alimentare, più performanti rispetto a quelli oggi installati sulle due linee presenti.

Nel prossimo esercizio attiveremo inoltre una nuova linea high-performance che coinvolgerà due aree produttive in modo integrato: in Sala F installeremo una linea composta da depallettizzatore, confezionatrice e incartonatrice, mentre in sala G sarà installato un pallettizzatore che servirà le due linee creme esistenti e una terza, di recente inserimento. Questo permetterà di creare un unico processo automatizzato ed efficiente, capace di ottimizzare i flussi produttivi e ridurre i tempi di lavorazione.

A completamento del piano di sviluppo, in Sala A installeremo due nuove linee ad alte prestazioni dotate di incartonatrice automatica, progettate per incrementare ulteriormente la capacità produttiva, migliorare i tempi di lavorazione e assicurare livelli qualitativi sempre più elevati, con una gestione più efficiente del confezionamento secondario che contribuisce alla standardizzazione e alla tracciabilità del prodotto finito.

Nel prossimo triennio, l'obiettivo aziendale è chiaro: automatizzare in maniera incrementale i processi produttivi, rendendoli sempre più efficienti, flessibili e reattivi alle esigenze del mercato. Le scelte tecnologiche compiute rappresentano un passo concreto verso una trasformazione industriale orientata alla sostenibilità, alla qualità e all'innovazione continua, trasformando gli impianti di Euro Company in un modello di eccellenza produttiva a livello di Industria 4.0.

EVOLUZIONE DEL SISTEMA MES: PIÙ DATI PER UN'EFFICIENZA SOSTENIBILE

In un contesto produttivo come quello alimentare, la trasformazione digitale rappresenta una leva cardine per coniugare efficienza, sostenibilità e qualità del lavoro delle persone. Digitalizzare i processi significa ridurre gli sprechi, ottimizzare le attività quotidiane e creare le condizioni per un ambiente produttivo più sicuro, consapevole e orientato al miglioramento continuo. In questo percorso, **il sistema MES costituisce il fulcro della digitalizzazione dei nostri processi produttivi**.

Guidati da questa prospettiva, nel corso dell'esercizio 2024–2025 abbiamo avviato l'interconnessione di sei linee di confezionamento – che consentirà, complessivamente, il collegamento di circa trenta macchinari – avvicinandoci progressivamente alla piena digitalizzazione dell'intero parco produttivo.

Nel prossimo periodo **il sistema MES sarà ulteriormente potenziato attraverso lo sviluppo di nuovi moduli di reporting e funzionalità operative avanzate, finalizzate a migliorare la raccolta, la qualità e l'analisi dei dati di produzione.** Queste evoluzioni permetteranno di monitorare in tempo reale i consumi energetici, gli scarti e i fermi macchina, favorendo interventi tempestivi e mirati per la riduzione degli sprechi. Parallelamente, l'automazione di alcune attività manuali contribuirà a ridurre il rischio di errore e a liberare tempo da destinare ad attività a maggiore valore aggiunto. **L'evoluzione del MES rappresenterà, così, un passaggio chiave verso una produzione sempre più efficiente, sicura e sostenibile**, con tecnologia e competenze che operano in sinergia per generare valore duraturo, per l'Azienda e per le persone che ne fanno parte.

GOVERNARE I RISULTATI IN MODO INTEGRATO: ADOZIONE DEL SISTEMA DI CORPORATE PERFORMANCE MANAGEMENT

Nel nostro percorso di crescita sostenibile, la trasparenza e la misurabilità non rappresentano solo requisiti operativi, ma veri e propri valori guida. Rendere i risultati leggibili, confrontabili e condivisibili significa rafforzare la responsabilità aziendale, contribuendo a costruire un modello di business solido e orientato al futuro.

In quest'ottica, l'introduzione di un sistema di **CPM - Corporate Performance Management** costituirà un passo strategico verso un modello di gestione sempre più consapevole, integrato e orientato al valore. **Un'unica piattaforma capace di mettere in relazione dati economico-finanziari e produttivi, che permetterà di avere un quadro completo e coerente delle performance aziendali, rafforzando la capacità di leggere la complessità e di agire con maggiore tempestività e precisione**. Questo approccio sosterrà decisioni più informate e responsabili, favorendo una pianificazione efficace e un'allocazione delle risorse più attenta – con benefici concreti in termini di efficienza operativa, riduzione dei costi e contenimento degli impatti indiretti. Il CPM diventerà, così, un potente strumento di miglioramento, capace di mettere al centro la qualità delle scelte.

ECHANGE - VERSO UNA GESTIONE SEMPRE PIÙ INTEGRATA E UNA MIGLIORE ARMONIZZAZIONE DIGITALE: FASE 2 DI PROGETTO E ROLL-OUT DI BUSINESS CENTRAL PER DREAM FRUITS

Il 1° luglio 2025 EChange, il nostro ambizioso progetto di implementazione del nuovo ERP aziendale, **prenderà vita, andando ufficialmente live**. Una data che segnerà un nuovo inizio, un cambiamento epocale per i flussi e i processi aziendali, in grado di traghettarci nel futuro.
Il go-live, infatti, non sarà solo un traguardo tecnico, ma una dimostrazione concreta di come, insieme, si possa affrontare anche un cambiamento così grande e complesso. In questo, un ruolo fondamentale sarà giocato dalla comunicazione costante, dalla preparazione accurata e dalla collaborazione e forte sinergia fra i vari team aziendali.
Dopo il go-live, le attività continueranno con un dialogo costruttivo fra project management e le funzioni di business, con l'obiettivo di individuare e implementare miglioramenti costanti, sia lato sistema che processo. Oltre a ciò, per facilitare il lavoro quotidiano e agevolare una sempre maggiore autonomia per ogni utente, molto importante sarà il supporto costante – possibile sia grazie alla condivisione di un manuale organizzativo dedicato ai nuovi flussi e processi gestionali, che grazie a sessioni di approfondimento, momenti di confronto ed help desk di primo e secondo livello dedicati, passando per il supporto della rete di Change Agents, utenti referenti e titolari dei processi.
Da settembre prenderà avvio, invece, la **Fase 2 del Progetto**, pensata per rafforzare ulteriormente l'efficienza, la trasparenza e la qualità dei processi. Un'evoluzione guidata dalla volontà di dotarsi di strumenti sempre più capaci di accompagnare la crescita di Euro Company in modo strutturato, responsabile e duraturo, facendo un ulteriore passo avanti nella digitalizzazione aziendale.

Questa seconda fase, per cui si prevede il **go-live entro la fine del 2026**, si articolerà in tre ambiti di potenziamento chiave. Il primo riguarderà la **gestione delle commesse**, per garantire un monitoraggio puntuale dei costi e dell'avanzamento dei progetti, a supporto di una pianificazione più accurata e di una maggiore redditività. A questo seguirà il **potenziamento della gestione dei trasporti**, con l'obiettivo di digitalizzare e ottimizzare i processi logistici legati alle spedizioni, migliorando il controllo dei costi e l'efficienza operativa. La terza area d'azione sarà invece dedicata al **monitoraggio** e alla **rendicontazione delle ore lavorative**, per semplificare la gestione del personale e promuovere una cultura fondata su chiarezza e fiducia.
Tre nuove funzionalità che contribuiranno a rendere i processi più solidi e integrati, trasformando il sistema gestionale in un vero alleato del lavoro quotidiano e della sostenibilità economica e organizzativa dell'Azienda.

Nel prossimo periodo prevediamo inoltre l'**estensione di Business Central anche a Dream Fruits**, una tappa significativa nel percorso di integrazione e armonizzazione dei sistemi gestionali dell'intero Gruppo. Allineando le piattaforme contabili e operative sarà possibile standardizzare i processi, migliorare la tracciabilità dei dati e garantire livelli sempre più elevati di sicurezza e trasparenza, favorendo una collaborazione più fluida tra le diverse realtà aziendali.
I benefici attesi si tradurranno dunque in una maggiore efficienza amministrativa, nella riduzione delle duplicazioni e in un controllo più consapevole dei costi.
In questo modo, la condivisione di informazioni e buone pratiche costituirà la base per un modello gestionale sempre più coeso, evoluto e capace di creare valore nel tempo.
Siamo partiti con il piede giusto, e questo è solo l'inizio. Perché il cambiamento non si subisce, si costruisce: e noi lo stiamo costruendo insieme.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER UNA GESTIONE PIÙ EFFICIENTE E SOSTENIBILE DEI PROCESSI

A partire dal prossimo esercizio, avvieremo un **percorso strutturato di introduzione dell'IA - Intelligenza Artificiale in diversi ambiti aziendali**, con l'obiettivo di rendere le attività operative ancora più rapide, efficienti e accurate, mettendo la tecnologia al servizio delle persone.
L'integrazione dell'IA riguarderà innanzitutto l'automazione di diverse attività di alimentazione dei sistemi informativi aziendali.
Altro contesto applicativo riguarderà la gestione delle **segnalazioni** e delle **comunicazioni provenienti da clienti, consumatori e consumatrici:** grazie all'analisi automatica delle richieste ricevute attraverso i diversi canali, sarà così possibile indirizzarle in modo puntuale e mirato ai

Reparti competenti, garantendo tempi di risposta più celeri e un servizio di qualità superiore.
Introdurremo inoltre **assistenti virtuali per offrire un primo supporto informatico a tutta l'Organizzazione**, con risoluzione automatizzata delle problematiche più semplici e ricorrenti. Questo consentirà di ridurre i tempi di intervento e aumentare la produttività complessiva, liberando risorse per attività a maggiore valore aggiunto.
Un ulteriore ambito di applicazione sarà rivolto all'Ufficio HR, dove l'**automazione e la digitalizzazione di alcune attività amministrative e di ricerca delle informazioni** consentirà di snellire le procedure e valorizzare ulteriormente le attività del Reparto, rendendolo sempre più orientato alla relazione, all'ascolto e allo sviluppo della popolazione aziendale.
Nel loro insieme, queste iniziative delineeranno un modello organizzativo più agile, consapevole e centrato sulle persone, in cui l'innovazione tecnologica libererà tempo prezioso, trasformandosi in una leva di benessere, qualità del lavoro ed evoluzione.

TRASFORMARE LA LOGISTICA: INTEGRAZIONE DIGITALE PER L'OUTSOURCING DEL MAGAZZINO, AL SERVIZIO DELLA SOSTENIBILITÀ

Quando l'innovazione semplifica il lavoro quotidiano, riducendo i tempi operativi e aumentando la soddisfazione delle persone e dei clienti, la tecnologia dimostra il suo valore più autentico: diventare strumento concreto di sostenibilità. Perché è sostenibile, ad esempio, ciò che migliora l'esperienza di un servizio e genera benefici misurabili lungo tutta la catena del valore. In questa direzione si inserisce il **progetto di integrazione IT a supporto dell'outsourcing del magazzino, pensato per costruire un modello logistico sempre più efficiente, automatizzato e a ridotto impatto ambientale**.
Grazie a questo progetto, nel prossimo periodo connetteremo in tempo reale i sistemi informativi aziendali e quelli dei partner logistici, garantendo una tracciabilità completa dei flussi e riducendo al minimo errori di movimentazione e inefficienze. La digitalizzazione delle attività di carico, scarico e inventario permetterà di diminuire l'uso di carta e di ottimizzare i tempi di gestione, liberando risorse per attività a maggior valore aggiunto.
Una maggiore visibilità sull'intera catena di fornitura ci offrirà, poi, la possibilità di pianificare i flussi in modo sempre più intelligente, riducendo i viaggi a vuoto, ottimizzando i trasporti e limitando i consumi di carburante. Un approccio che unisce efficienza operativa e responsabilità ambientale, traducendo l'innovazione tecnologica in valore concreto per le persone, i clienti e il Pianeta.

In questo percorso, **l'obiettivo di completare entro aprile 2026 l'esternalizzazione del magazzino per ogni cliente della GDO Italia** rappresenta un traguardo strategico. Un passo deciso verso una logistica più integrata, digitale e sostenibile, capace di evolvere nel tempo e di accompagnare la crescita dell'Azienda con uno sguardo di lungo periodo.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Assicurare elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro è per noi un aspetto essenziale, un presupposto imprescindibile per tutelare il benessere di chi lavora in Euro Company.
L'attenzione costante a questo tema, unita all'investimento in misure dedicate, riflette il nostro **senso di profonda responsabilità e rispetto verso ogni collaboratore e collaboratrice**.
È una visione di lungo periodo, orientata alla creazione di valore condiviso e alla costruzione di un **futuro sicuro, resiliente e sostenibile**, per tutti e tutte. In questo modo, **la salute e la sicurezza non rappresentano solo una priorità, ma un impegno concreto che guida le nostre azioni**, giorno dopo giorno.

Nelle pagine che seguono vi illustreremo come l'attenzione dedicata a salute e sicurezza si traduca, all'interno della nostra realtà, in iniziative efficaci e pratiche quotidiane.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Nel nostro percorso continuo verso la sostenibilità, massima attenzione viene riservata alla **prevenzione in materia di salute e sicurezza**, riconoscendo a questa tematica un'importanza centrale. La promozione di un **ambiente di lavoro sicuro e salutare** rappresenta, infatti, un elemento fondamentale non solo per il benessere fisico e psicologico di chi lavora con noi, ma anche per garantire un'operatività efficiente, responsabile e sostenibile dell'intera Organizzazione.
Coerentemente con questa attenzione, nell'autunno 2022 **abbiamo sviluppato e implementato un Sistema di Gestione dedicato**, progettato non solo per assicurare il pieno rispetto delle normative vigenti, ma anche per allinearci alle migliori pratiche internazionali, attraverso l'adozione di strumenti e soluzioni innovative.
Realizzato in conformità al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche, il **Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza sul Lavoro** si basa su un approccio strutturato e integrato per la gestione dei rischi. Revisionato a giugno 2024, copre tutte le attività aziendali e si applica sia al personale interno che alle realtà esterne operanti in Euro Company.

Il **monitoraggio** del sistema prevede strumenti specifici quali l'ISS - Ispezione a Seguito di Segnalazione, e le ICC - Ispezioni per il Controllo della Conformità, verifiche periodiche atte a garantire il rispetto degli standard di sicurezza e salute in tutte le operazioni aziendali.
Per rafforzare ulteriormente le attività

di controllo, da gennaio 2025 abbiamo introdotto un sistema strutturato di monitoraggi mensili e bisettimanali, articolato per tipologia di attività, con audit condotti dal Reparto HSE e il coinvolgimento attivo dei ruoli preposti di ciascuna area aziendale; un approccio che ha permesso di diffondere capillarmente la cultura di salute e sicurezza tra dipendenti e Preposti, assicurando così il costante rispetto degli standard aziendali.
Mantenimento e aggiornamento del Sistema sono affidati a un insieme strutturato di figure chiave, tra cui Dirigente Delegato per la Sicurezza, Ufficio HSE, Medico Competente, RLS, Preposti, lavoratori e consulenti esterni.
Sulla base di ciò, il Sistema viene costantemente monitorato con strumenti quali il Cruscotto HSE e le riunioni periodiche di coordinamento – fra cui le riunioni tra RLS, HSE e il Dirigente Delegato. Durante queste occasioni si procede inoltre a effettuare il riesame annuale sia del Sistema che della Politica aziendale, con l'obiettivo ultimo di **garantire un'efficacia continua e un allineamento costante agli obiettivi di salute e sicurezza aziendali**.

SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

La grande attenzione a salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici è espressione, in Euro Company, di un modello operativo supportato da un **solido sistema integrato di medicina del lavoro**.
In questo contesto, il Medico Competente – direttamente nominato dal Datore di Lavoro – svolge un ruolo centrale nell'analisi del **Documento di Valutazione dei Rischi**, e nella definizione di **protocolli sanitari personalizzati** per ogni membro della popolazione aziendale.
Tutte le persone che lavorano con noi, infatti, sono sottoposte a un **programma di sorveglianza sanitaria**, che si apre con la visita medica al momento dell'assunzione e prosegue con controlli periodici cadenzati a seconda della mansione svolta, di eventuali cambi di mansione o in seguito ad assenze per malattia o infortunio superiori a sessanta giorni, in piena conformità con le cogenze normative.
Ogni dipendente ha inoltre la possibilità di richiedere una nuova visita medica in caso di cambiamenti o alterazioni nel suo stato di salute.
Coordinate e organizzate dall'Ufficio HSE, le visite mediche si tengono in Sede, o direttamente presso lo studio medico di riferimento.

Il cambio di Medico Competente – avvenuto nel corso dell'ultimo anno commerciale – ha rafforzato ulteriormente il nostro impegno per la tutela della salute, introducendo misure sanitarie più mirate e coerenti con i rischi specifici legati alle mansioni svolte. Tra le principali novità, il controllo del livello di glicemia per il personale impiegato in turni notturni, maggiormente esposto a rischi connessi al lavoro su turni. Parallelamente, la frequenza delle visite mediche effettuate in Sede è stata intensificata su base bimestrale, per facilitare ulteriormente la partecipazione di tutti e tutte.
Per il personale di produzione, inoltre, la cadenza delle visite è passata da triennale ad annuale, con l'obiettivo di garantire un monitoraggio più tempestivo e preventivo dello stato di salute.
Il **primo soccorso** resta invece affidato al personale interno, specificamente formato in materia e regolarmente sottoposto ad aggiornamenti, nonché abilitato all'uso del DAE - Defibrillatore Automatico Esterno.

Questo modello rappresenta una **concreta testimonianza del nostro impegno nel creare un ambiente di lavoro non solo sicuro, ma anche attivamente orientato alla promozione della salute, in piena sintonia con la nostra strategia di sostenibilità**.

IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDAGINI SUGLI INCIDENTI

La determinazione dei potenziali pericoli e la valutazione dei rischi rappresentano attività fondamentali per garantire la sicurezza di tutte le persone che lavorano in Azienda.
Per questo motivo, ogni anno – o in occasione di modifiche rilevanti, come l'introduzione di nuovi macchinari, sostanze o cambiamenti nei processi produttivi – viene effettuata una revisione del Documento di Valutazione dei Rischi generale, con il supporto di figure di consulenza esterna. Un processo, quello qui raccontato, che consente di identificare puntualmente i pericoli presenti nei luoghi di lavoro e nelle diverse attività, adottando un approccio orientato alla prevenzione.
Le valutazioni vengono aggiornate in base alle scadenze normative o a seguito di modifiche sostanziali, assicurando così un presidio continuo nel tempo. Sia il DVR generale che le valutazioni dei rischi specifici, poi, includono piani di miglioramento atti a delineare le azioni di prevenzione e protezione da attuare.

A supporto di una gestione condivisa e trasparente, tutte le misure preventive e protettive sono registrate e monitorate attraverso il **Cruscotto HSE**, accessibile a tutto il personale tramite apposita cartella sui PC aziendali, consentendo un controllo costante sullo stato di attuazione delle azioni previste.
A ciò si affianca la possibilità, per i lavoratori e le lavoratrici di Euro Company, di **segnalare in forma anonima potenziali rischi o pericoli**, da sottoporre alla valutazione dell'Ufficio HSE e della o del Dirigente Delegato per la Sicurezza.
Anche incidenti, near miss e alterazioni dello stato di salute vengono monitorati attraverso moduli specifici, e le azioni correttive necessarie sono inserite nel Cruscotto HSE, per garantire il follow-up e la verifica dell'efficacia delle misure adottate.

In coerenza con questo approccio, a partire da gennaio 2025 sono stati **introdotti audit interni mensili**, effettuati a rotazione sulle quattro macroaree aziendali di compliance (A-B-C-D), con l'obiettivo di **monitorare in modo sistematico gli aspetti legati a igiene, salute, sicurezza e ambiente di lavoro all'interno dello stabilimento produttivo**. Da marzo 2025, tali attività sono state integrate con verifiche, controlli e osservazioni sui comportamenti di Preposti e capoturno e, a cascata, con audit quindicinali da loro condotti su tutta la popolazione aziendale, per valutarne le modalità operative.
Con l'intento di consolidare ulteriormente questa prassi, **l'obiettivo per il prossimo anno è quello di effettuare tre audit per ciascun Reparto**, al fine di verificare lo stato di risoluzione delle non conformità emerse nei sopralluoghi precedenti e individuare eventuali nuove criticità nelle diverse aree.

Quanto descritto evidenzia come **il Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza sul Lavoro di Euro Company si fondi su una forte collaborazione e sinergia tra tutte le figure coinvolte, orientata al miglioramento continuo e alla creazione di un ambiente di lavoro sempre più sicuro, sano e attento alle persone**.

[ESRS S1-14]

METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA

Infortuni	UdM	Euro Company 2024-2025	Dream Fruits 2024-2025
Numero di persone della forza lavoro propria	**N.**	**451**	**24**
Numero di ore lavorate dalla forza lavoro propria	**h**	**765.396**	**33.307**
Numero di persone della forza lavoro propria coperte dal Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza dell'impresa in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti	**N.**	**451**	**24**
	%	**100%**	**100%**
Numero di decessi di persone della forza lavoro propria dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	N.	**0**	**0**
Numero di decessi di altre persone della forza lavoro che operano nei siti dell'impresa (es. lavoratori della catena del valore se operano nei siti dell'impresa) dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	N.	**0**	**n.a.**
Numero di infortuni sul lavoro registrabili nella forza lavoro propria	**N.**	**23**	**2**
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili nella forza lavoro propria*	**%**	**30%**	**60%**
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dati dei lavoratori dipendenti	N.	**0****	**0**
Numero di giornate perse a causa di lesioni e decessi dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie dei lavoratori dipendenti	N.	**5.262*****	**225*****

**Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili / numero di ore lavorate) x 1.000.000*

***Nel corso del periodo di rendicontazione non ci sono state malattie connesse al lavoro. 405 dipendenti hanno, invece, dichiarato almeno un giorno di malattia non connessa al lavoro.*

****Il numero rappresenta un **dato aggregato che considera i giorni di assenza dovuti a infortuni, malattie non correlate al lavoro e ricadute di malattia.***

*La tabella sopra riportata conferma quanto anticipato: **l'intera popolazione aziendale del Gruppo è coperta dal Sistema di Gestione di Salute e Sicurezza sul Lavoro**. **Considerando l'intero Gruppo, gli infortuni sono stati pari a 25**, con un tasso di infortuni sul lavoro registrabili della forza lavoro propria pari al 31,3%.*

*Dall'analisi delle cause degli infortuni è emerso come le principali motivazioni di questi siano riconducibili a episodi di disattenzione e al mancato rispetto delle procedure operative. Sulla base di queste evidenze, nel prossimo periodo ci impegneremo a rafforzare ulteriormente le attività di formazione e sensibilizzazione in materia, proseguendo nel **percorso di miglioramento continuo delle nostre pratiche**. Un impegno orientato a **consolidare una cultura della sicurezza sempre più condivisa all'interno del luogo di lavoro**, favorendo una maggiore consapevolezza del proprio ruolo da parte di tutti gli attori coinvolti.*

Nel complesso, i dati in tabella evidenziano l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'impegno continuo del Gruppo nel monitoraggio e nel miglioramento delle condizioni di lavoro, in un'ottica di tutela delle persone, conformità normativa e responsabilità sociale d'impresa.

[ESRS S1-14]

METRICHE DI SALUTE E SICUREZZA: MALATTIE CONNESSE AL LAVORO DEL PERSONALE IN SOMMINISTRAZIONE

Malattie connesse al lavoro – personale in somministrazione	UdM	Euro Company 2024-2025
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati del personale in somministrazione	N.	**0***
Numero di giornate perse a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie del personale in somministrazione	N.	**132****

****Nel corso del periodo di rendicontazione, anche per il personale somministrato non si sono verificate malattie connesse al lavoro.** Otto persone in somministrazione hanno registrato, invece, almeno un giorno di malattia non connessa al lavoro.*

***Nel calcolo sono stati considerati **i giorni di assenza dovuti a infortuni, malattie e ricadute di malattia**. Anche in questo caso, la malattia considerata è non correlata al lavoro.*

In linea generale, i dati qui riportati fanno riferimento alla sola Euro Company, non avendo Dream Fruits personale in somministrazione.

INVESTIMENTI VOLTI A MIGLIORARE SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Creare spazi di lavoro ancora più sicuri e salutari, ponendo la sicurezza sempre alla base delle nostre attività quotidiane: è con questo obiettivo che, nell'ultimo anno, abbiamo continuato a effettuare investimenti in materia di ambiente di lavoro, salute e sicurezza, nella convinzione che l'innovazione continua di queste pratiche sia un elemento fondamentale per la tutela delle persone.
Intervenire sugli aspetti di sicurezza ergonomica, infatti, è parte integrante della nostra Visione, che colloca al centro le persone e riconosce nel loro benessere un fattore essenziale per la **creazione di condizioni di lavoro adeguate, capaci di semplificare lo svolgimento delle attività quotidiane** e ridurre, conseguentemente, l'esposizione ai rischi.
Nel corso dell'anno 2024-2025, la stretta collaborazione tra Reparto HSE e aree produttive ha così portato a definire le attrezzature e i progetti più adeguati per il miglioramento continuo degli standard di salute, sicurezza e qualità dell'ambiente di lavoro.
A sostegno di questo percorso, abbiamo **realizzato investimenti complessivamente superiori a € 1.300.000**, segno tangibile della volontà di rendere sempre più efficiente e sicuro, in Azienda, il lavoro di tutti e tutte. Tali investimenti, infatti, sono stati concepiti per **incidere concretamente sulla qualità del lavoro, riducendo ulteriormente i rischi per il personale e tutelando nel miglior modo possibile la loro salute**.

Per questo motivo, gli interventi hanno interessato diversi ambiti: dal miglioramento della movimentazione dei carichi all'installazione di linee vita nei sottotetti, dall'adozione di sistemi per ridurre il rischio di cadute dall'alto all'introduzione di nuove piattaforme elevatrici tecnologicamente avanzate, fino alla conversione dell'impianto frigorifero.

Oltre € 1.300.000
Investiti nell'anno per migliorare ambiente, salute e sicurezza sul lavoro

6 Nuovi dispositivi introdotti per migliorare la movimentazione manuale dei carichi

PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO ALL'INTERNO DELLE RELAZIONI COMMERCIALI

Adottare un approccio responsabile e proattivo lungo la catena del valore, specialmente lungo la catena di fornitura, **è fondamentale per prevenire e mitigare gli impatti su salute e sicurezza connessi alle relazioni commerciali**.
In quest'ottica, in Euro Company ci avvaliamo del supporto di consulenti esterni per la gestione e il controllo dei servizi appaltati, stipulando contratti con i fornitori che includano clausole di conformità alle normative vigenti in materia di sicurezza. Questi accordi garantiscono che gli appaltatori siano adeguatamente informati sui rischi presenti nelle aree di lavoro e, quando necessario, vengono redatti DUVRI - Documenti Unici di Valutazione dei Rischi Interferenziali specifici.

Anche nelle fasi di acquisto o noleggio di nuovi macchinari, la sicurezza rappresenta un requisito imprescindibile. In tali contesti viene richiesta una documentazione tecnica completa, inclusi manuali d'uso e dichiarazioni di conformità; successivamente all'installazione, vengono inoltre effettuati controlli mirati per verificare la piena rispondenza dei requisiti di sicurezza, assicurando la coerenza tra quanto dichiarato e quanto effettivamente installato.

Per la **gestione delle sostanze chimiche**, l'Azienda si avvale di ruoli esterni di consulenza incaricati di analizzare le SDS - Schede Di Sicurezza e di individuare i DPI - Dispositivi di Protezione Individuale necessari, nonché le corrette procedure operative da adottare. A tutela della sicurezza dei prodotti in entrata e in uscita, adottiamo un rigoroso sistema di controllo qualità, basato su campionamenti e verifiche secondo i requisiti previsti dal sistema HACCP.

Questo impegno si riflette anche nelle **certificazioni BIO e IFS** ottenute in ambito alimentare, che rappresentano una testimonianza concreta dell'attenzione dedicata alla distribuzione di prodotti idonei e sicuri per consumatori e consumatrici, conformi ai più elevati standard di salute e sicurezza alimentare.

Salute e sicurezza sul lavoro

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

RAFFORZARE IL BENESSERE: NUOVI INVESTIMENTI IN AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

Nell'anno 2025-2026 intendiamo proseguire con determinazione il percorso di miglioramento avviato in materia di **salute, sicurezza e qualità dell'ambiente di lavoro**. Custodiamo la ferma convinzione, infatti, che investire su questi temi sia un impegno concreto nei confronti delle persone che quotidianamente contribuiscono al successo della nostra realtà. Per questo motivo, il prossimo anno continueremo a innovare le nostre pratiche, destinando ulteriori investimenti per **oltre un milione di euro** al miglioramento delle condizioni di lavoro. Gli interventi previsti interesseranno, in particolare, la movimentazione manuale dei carichi, la sicurezza delle attività in quota, il potenziamento della segnaletica interna, nonché il miglioramento delle linee fognarie e dei sistemi di depurazione.
Parallelamente, ci focalizzeremo sul consolidamento delle nostre attività di formazione e addestramento del personale, strumenti essenziali per promuovere consapevolezza, competenze e responsabilità diffuse all'interno dell'Organizzazione. Come sempre, il nostro obiettivo resta chiaro e condiviso: **dar vita ad ambienti di lavoro ancora più sicuri, salubri e sostenibili, nei quali la sicurezza rappresenti un elemento strutturale e condiviso di tutte le attività aziendali**.

PILLOLE DI OSSIGENO

Creare un ambiente di lavoro ricco di stimoli, aperto al confronto e alla collaborazione significa anche **proporre iniziative capaci di parlare alle persone e alla comunità di cui fanno parte**. Con questo spirito, anche quest'anno abbiamo portato avanti ***Pillole di Ossigeno***, il ciclo di **iniziative e seminari** nato nel 2019 per coinvolgere dipendenti e familiari sui temi che ci stanno più a cuore e che rappresentano **la vera essenza delle sette Radici della nostra Missione**.

Nell'anno 2024-2025 abbiamo scelto di concentrare le nostre energie su due dimensioni specifiche, che danno un senso a ciò che facciamo per le persone, sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione. Perché ogni progetto e ogni azione acquistano vero valore solo quando contribuiscono al benessere di chi li vive.

La prima ha riguardato la **promozione di una cultura del rispetto e della valorizzazione di tutti e tutte**, stimolando una riflessione autentica sul **tema della cura**, mettendo in luce il ruolo che le aziende possono giocare come spazi in cui prendersi cura del prossimo può diventare un gesto quotidiano e condiviso.

La seconda, invece, si è focalizzata sulla **creazione di occasioni autentiche di condivisione e appartenenza**. Grazie alla collaborazione di chi ogni giorno vive e anima la nostra realtà, anno dopo anno stiamo infatti trasformando il **Parco Ossigeno in un cuore pulsante di esperienze; un luogo dove sport, cultura e socialità si intrecciano**, dando vita a momenti in cui sentirsi parte di qualcosa di più grande diventa naturale, spontaneo ed elemento essenziale del quotidiano.

Questo è l'impegno che vogliamo condividere: **rafforzare la nostra cultura aziendale migliorando il coinvolgimento e la qualità delle relazioni**, elementi fondamentali per costruire e nutrire un ambiente di lavoro sano, giorno dopo giorno. Perché, **quando siamo consapevoli del potere trasformativo della cura reciproca e della condivisione, le nostre azioni diventano strumenti concreti per generare benessere, coesione e crescita autentica, per tutti e tutte**.

IL LAVORO DI CURA, LA CURA NEL LAVORO: IL POTERE DI RENDERE VISIBILE L'INVISIBILE, UN INCONTRO DI APPROFONDIMENTO SUL VALORE DELLA CURA IN AZIENDA E NELLA VITA DI TUTTI I GIORNI

In occasione del mese di marzo, dedicato alla celebrazione della Giornata Internazionale della Donna, all'interno di *Pillole di Ossigeno* abbiamo organizzato un webinar dal titolo evocativo ***Il lavoro di cura, la cura nel lavoro: il potere di rendere visibile l'invisibile.*** Un'iniziativa nata dalla collaborazione con la **Fondazione Libellula**, a cui aderiamo con convinzione dal 2019, accogliendo sempre con entusiasmo le attività proposte dal network. Intendiamo infatti portare avanti con fermezza il nostro percorso verso l'**equità di genere**, nella convinzione che una sana informazione permetta di acquisire la giusta consapevolezza per combattere stereotipi e bias cognitivi, dannosi per sé e per gli altri.

L'incontro, tenutosi il 21 marzo 2025 e condotto da Ruben Pozzobon, consulente e formatore sui temi di diversità e inclusione, ha invitato a riflettere su una dimensione spesso invisibile, ma centrale nella vita di ogni persona: il **lavoro di cura**. Un tema che riguarda tutti e tutte, ma che raramente trova spazio nel dialogo quotidiano, soprattutto in ambito professionale.
Il webinar si è aperto con una considerazione fondamentale: **tutti e tutte abbiamo bisogno di cura**, in famiglia, nella società e sul lavoro. **Riconoscerlo è il primo passo per comprenderne il valore**.
La cura è infatti una pratica essenziale, fatta di responsabilità, relazione e condivisione, e non un'attività marginale o secondaria.

Nel corso dell'incontro sono stati approfonditi diversi aspetti chiave: la necessità di sviluppare consapevolezza sul valore della cura, la decostruzione degli stereotipi di genere che la circondano, il riconoscimento dei bisogni individuali e collettivi e l'importanza di coltivare, nel quotidiano, comunità di cura capaci di generare equilibrio e benessere.

È poi emerso come, culturalmente, la cura venga spesso associata esclusivamente al *fare per gli altri*, trascurando il diritto e il bisogno di riceverla. Solo quando si vive in prima persona un'esperienza di caregiving – ad esempio, a seguito di un cambiamento improvviso – si diventa realmente consapevoli dell'impatto che questa dimensione può avere sulla vita personale e lavorativa. Dare visibilità a chi si prende cura di persone, casa e famiglia significa riconoscere il valore di un lavoro spesso invisibile e poco riconosciuto, ma **essenziale in una comunità solidale ed empatica**.

Durante l'incontro sono stati condivisi anche dati significativi sulla disparità di genere, sintetizzati dall'espressione *Generi diversi = Destini diversi*. Una realtà ancora ampiamente diffusa, in cui il carico della cura ricade in modo sproporzionato sulle donne. Una disparità che affonda le proprie radici in stereotipi culturali che associano le donne alla sfera emotiva e relazionale e gli uomini a quella razionale, generando disuguaglianze e limitando le possibilità di espressione di ciascuna persona.
Oltre all'analisi del contesto e dei dati a livello nazionale, l'evento ha posto l'attenzione su **ciò che le aziende possono fare concretamente**. Il luogo di lavoro può e deve essere percepito come uno spazio in cui la cura sia parte integrante della quotidianità, attraverso pratiche di supporto, accompagnamento e ascolto. Riconoscere i gesti di cura già presenti e superare la relegazione alla sola sfera privata permette di renderla una componente strutturale della vita professionale.

Riorganizzare ruoli e responsabilità legate alla cura non è, quindi, solo una questione di equità, ma una vera **opportunità per rafforzare coesione, inclusione e benessere organizzativo**. La cura non va intesa come un onere, bensì come una leva per costruire ambienti di lavoro più equilibrati e sostenibili.

In Euro Company ne siamo convinti: le diversità, comprese quelle legate alle esperienze di vita, rappresentano un valore per la nostra comunità. Riconoscersi uguali nelle differenze, in un clima di empatia e ascolto attivo, significa migliorare la qualità della vita di tutti e tutte. È questo l'impegno che rinnoviamo ogni giorno: **trasformare la cura in cultura aziendale, il supporto in normalità e l'ascolto in azione concreta**.

13
Partecipanti all'iniziativa

UN'ESTATE TUTTA DA VIVERE AL PARCO OSSIGENO, FRA EVENTI E CONDIVISIONE

▸ 2° TORNEO AZIENDALE DI CALCINO E PING-PONG

Il **Parco Ossigeno** nasce come spazio dedicato a chi lavora con noi: un luogo dove svagarsi, trovare momenti di pausa rigenerante, costruire legami e prendersi cura del proprio benessere fisico. La **cornice ideale**, dunque, per dare vita a **iniziative che intrecciano divertimento e salute**, coerenti con la Prima Radice della nostra Mission.

Dopo l'ottima risposta alla prima edizione, **a fine luglio 2024 abbiamo replicato l'esperienza:** al calar del sole, **il Parco Ossigeno ha ospitato la seconda edizione del Torneo Misto di Ping-Pong e Calcino. Più di cinquanta persone si sono ritrovate per sfidarsi in un'atmosfera leggera e conviviale**, dando vita a una serata carica di vitalità, allegria e spirito agonistico genuino.
Il Parco si è confermato scenario naturale per trascorrere insieme ore all'insegna dello sport, del buon cibo e della condivisione. Le partite sono state coinvolgenti e animate da grande partecipazione: le migliori posizioni in classifica in ogni categoria hanno poi ricevuto in premio buoni da utilizzare presso i negozi Decathlon.
Le sfide si sono alternate in un susseguirsi continuo, accompagnate da momenti di ilarità, gesti di affetto e volti sorridenti. **Lo spirito sportivo autentico ha pervaso ogni istante, dimostrando come questi appuntamenti rappresentino occasioni autentiche di incontro e crescita condivisa**.

Dare vita a tornei aziendali di questo tipo costituisce un'opportunità significativa per **rafforzare il senso di appartenenza, alimentando contemporaneamente il benessere psicofisico di chi partecipa**. Attività come ping-pong e calcino, infatti, attivano meccanismi benefici – come il rilascio di endorfine – che migliorano umore e produttività, oltre a favorire momenti di socialità sincera che rinsaldano le relazioni.
Perché, quando lo sport diventa occasione di incontro, ogni partita vinta o persa si trasforma in un legame rinsaldato, in un sorriso condiviso, in una comunità che cresce insieme.

Oltre 50
Partecipanti

con una **valutazione media**
pari a **4.74**
(su una scala da 1 a 5)

Aspetti più apprezzati:

CONVIVIALITÀ E CLIMA POSITIVO

CONDIVISIONE DI MOMENTI INFORMALI CON COLLEGHI E COLLEGHE

ORGANIZZAZIONE COMPLESSIVA DELL'EVENTO

▸ NUTS4MOVIES

A settembre 2024 si è conclusa **NUTS4MOVIES, la prima rassegna cinematografica estiva** organizzata per animare il Parco Ossigeno e creare occasioni di incontro significative anche oltre l'orario di lavoro. Un'iniziativa pensata per favorire momenti di condivisione tra dipendenti, familiari, amici, colleghi e colleghe, all'insegna del benessere e della socialità.

Quattro serate, tra agosto e settembre, durante le quali abbiamo proiettato film scelti direttamente da chi lavora con noi attraverso una votazione partecipata, ciascuno in dialogo con una o più Radici della nostra Mission. I temi affrontati hanno spaziato dall'equità di genere, alla ricerca della felicità, al rispetto per il Pianeta.

I film scelti hanno attraversato, infatti, tre grandi filoni tematici. Il primo ha riguardato la **ricerca della libertà e della felicità**, attraverso una riflessione sul rapporto tra individuo e Natura e sul valore di una connessione autentica con l'Ambiente. Il secondo si è concentrato sui temi di **inclusione, parità e superamento degli stereotipi,** mettendo in luce come competenze, talento e determinazione possano abbattere barriere culturali e sociali. Il terzo ha invitato a una lettura critica dell'impatto delle **scelte alimentari e dei modelli produttivi**, evidenziando la responsabilità individuale e collettiva nel rispetto degli animali e del Pianeta.

Questo percorso, in linea con le sette Radici che guidano quotidianamente la nostra azione, è stato poi arricchito dalla presenza di partner locali significativi. Ad accompagnarci, ci sono state **Filmeeting** – associazione non profit che promuove la cultura cinematografica e audiovisiva d'autore – e **SìStareInsieme APS**, Ente del Terzo Settore che, attraverso le proprie attività, sostiene solidarietà, inclusione sociale ed equità. Quest'ultima ci ha supportato nella distribuzione di bibite e popcorn, contribuendo a rendere l'esperienza ancora più accogliente per tutte le persone partecipanti.

NUTS4MOVIES rappresenta la nostra idea di comunità aziendale: uno spazio in cui cultura, valori e relazioni si intrecciano per generare benessere condiviso.

Oltre 95

Partecipanti complessivi alle 4 serate,
fra dipendenti e ospiti

Aspetti
più apprezzati:

- LA POSSIBILITÀ DI VOTARE I FILM PROIETTATI
- L'ATMOSFERA
- I POP CORN E LA COMPAGNIA
- LA LOCATION E LA POSSIBILITÀ DI VEDERE FILM ALL'APERTO
- L'OBIETTIVO DEL PROGETTO E LA QUALITÀ DEI FILM PROIETTATI
- LA POSSIBILITÀ DI COINVOLGERE OSPITI AL DI FUORI DELL'AZIENDA E DIFFONDERNE I VALORI

Pillole di Ossigeno

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

Nel prossimo triennio intendiamo **continuare a coinvolgere dipendenti e familiari su temi sociali e ambientali a noi particolarmente cari**. Per raggiungere questo obiettivo, **realizzeremo progetti e seminari su diverse tematiche di rilevanza etico-sociale**, tra cui:

- *Percorsi dedicati alla **salute mentale e psicologica***
- *Iniziative per **l'inclusione delle persone con disabilità***
- *Attività volte a promuovere **l'inclusione delle diversità e i diritti della comunità LGBTQI+***
- *Seminari di supporto per **smettere di fumare***
- *Workshop di **organizzazione personale e tecniche di gestione del tempo***
- *Incontri intergenerazionali: confronto tra **Over 60 e Generazione Z***
- *Laboratori creativi di **riciclo dei materiali** dedicati ai figli dei e delle dipendenti*
- *Progetti di **sostenibilità ambientale** e attività di **beach litter per la pulizia delle spiagge***

Nel corso dell'anno 2025-2026, nello specifico, daremo vita ad **altre preziose iniziative di aggregazione**, sempre nel nostro Parco Ossigeno, per renderlo ancora più vivo e poterci ritrovare anche fuori dall'orario di lavoro, per divertirci, rilassarci e condividere momenti con familiari, amici e amiche, colleghi e colleghe.

Oltre ai nuovi **tornei di calcino e ping-pong** e alle serate di **NUTS4MOVIES**, a luglio 2025 prenderà il via ***SHAKE UP YOUR WAKE UP!***, il nostro primo ciclo di **lezioni mattutine gratuite di yoga e pilates all'aperto**. Un'occasione per iniziare la giornata con energia, buonumore e benessere, circondati dal verde rigoglioso del Parco e dall'aria fresca del mattino.
Ogni lezione sarà studiata sulle preferenze dei e delle partecipanti, raccolte attraverso una survey pre-corso, per creare un **mix dinamico di esercizi di yoga e pilates**, pensati per attivare corpo e mente e prepararsi al meglio alla giornata lavorativa. Il campetto del playground diventerà così un piccolo angolo di energia e armonia.
E, a rendere la conclusione ancora più speciale, un **buffet sano e goloso**: yogurt magro, frutta fresca, secca, essiccata e disidratata, biscotti, succhi di frutta, bevande vegetali e, naturalmente, le nostre amatissime Creme 100% frutta secca, da gustare con un buon caffè e musica di sottofondo nei tavolini all'aperto dell'Area Relax.

Un'esperienza pensata per partire con il piede giusto, attivando corpo e mente, condividendo momenti di leggerezza e trasformando le mattine nel Parco in un vero rito di benessere collettivo.

In base al successo che riscuoteranno le iniziative estive del 2025, **coinvolgeremo poi attivamente i e le dipendenti nella progettazione delle attività future**.
Grazie al gradimento espresso e ai suggerimenti raccolti, alcune iniziative dedicate al benessere psicofisico potranno diventare un **appuntamento fisso anche durante il periodo invernale**, con l'obiettivo di **creare esperienze che rispondano sempre più agli interessi, ai desideri e alle esigenze di chi vi partecipa**.

In altre parole, non replicheremo semplicemente le attività estive, ma **le progetteremo e costruiremo insieme a chi le vive, ampliando l'offerta e trasformando ogni proposta in un vero momento di condivisione, energia e benessere, creato da e per chi ogni giorno contribuisce al successo della nostra comunità aziendale**.

Seminari e iniziative di *Pillole di Ossigeno* realizzate nel corso dell'anno precedente (2023-2024)

La violenza in punta di dita: un incontro di approfondimento su come riconoscerla nel mondo digitale per difendersi nella vita reale

*Al fine di rafforzare il nostro impegno per l'equità e il contrasto a ogni forma di violenza, a giugno 2024 abbiamo organizzato per tutta la popolazione aziendale l'incontro online **La violenza in punta di dita**, dedicato a **riconoscere le forme di violenza nel mondo digitale**. Un'iniziativa che si inserisce perfettamente nel percorso che da anni portiamo avanti per promuovere rispetto, cura reciproca e ascolto, creando un ambiente dove tutti e tutte possano sentirsi tutelati.*

*Il seminario, realizzato in collaborazione con la Fondazione Libellula e tenuto dalla Dott.ssa Valentina Dodero – psicologa e trainer della Fondazione – ha guidato ogni partecipante alla **scoperta delle insidie nascoste nel digitale, e degli effetti di un'esposizione eccessiva agli stimoli online sulla salute mentale**. Durante l'incontro, infatti, è stato possibile **approfondire le principali forme di cyberviolenza, dall'hate speech e dal cyberstalking fino a fenomeni meno noti come catfishing, doxing, abuso sessuale per immagini e sextortion**.*

*Per fare cultura sul tema, fornendo mezzi efficaci da trasmettere anche alle nuove generazioni, si è parlato inoltre di **cyberbullismo**, fenomeno che traspone in rete le dinamiche di prevaricazione tipiche del bullismo quali offese, intimidazioni e aggressioni psicologiche, a cui si aggiunge la tecnologia – che permette di colpire le persone in modo estremamente facile, con commenti negativi e aggressivi, da cui possono derivare conseguenze gravi e a volte irreversibili.*

*Oltre ad approfondire le varie forme di violenza in cui ci si può imbattere nel mondo digitale, il webinar è stato un **prezioso momento in cui scoprire consigli utili su come contrastarle. Il tutto, per diffondere a familiari e persone care una cultura del rispetto e dell'empatia**, incentivando un confronto aperto, l'utilizzo di frasi consone e lavorando sulla promozione di una maggiore **cultura affettiva,** che scardini stereotipi e pregiudizi di cui si cibano coloro che commettono tali abusi per intrappolare le loro vittime.*

*Perché, come Euro Company, riteniamo importantissimo **dare il nostro contributo facendo informazione, convinti che solo insieme sia possibile diffondere valori sani, per una cultura sempre più consapevole**.*

1° TORNEO AZIENDALE DI CALCINO E PING-PONG

*A giugno 2024, nel nostro **Parco Ossigeno**, si è svolto il primo **Torneo Aziendale Misto di Ping-Pong e Calcino:** un evento pensato per combinare divertimento, benessere e spirito di squadra.*

*La giornata ha trasformato il Parco in un'autentica **esplosione di energia:** più di sessanta colleghi e colleghe si sono sfidati tra risate, entusiasmo e sana competizione. Attività come il ping-pong e il calcino, infatti, stimolano il rilascio di endorfine, migliorano l'umore e favoriscono momenti di **condivisione al di fuori dell'ambiente lavorativo**, rafforzando le relazioni positive tra i team.*

*I premi in palio, buoni spendibili nei negozi Decathlon, hanno acceso ulteriormente la competizione, ma ciò che ha prevalso è stato il **divertimento condiviso:** tutti e tutte hanno potuto gustare **pizza e bevande a volontà**, concludendo la serata tra sorrisi e allegria.*
*Le sfide si sono susseguite senza sosta, tra abbracci e applausi, dimostrando come questi tornei – e, più in generale, tutti gli eventi dedicati alla comunità aziendale nel nostro Parco Ossigeno – possano diventare **momenti di vera condivisione e crescita collettiva**, lasciando a tutti un **ricordo piacevole** e la voglia di replicare presto.*

WELFARE E BENEFIT

Armonizzare i tempi di vita e di lavoro di chi fa parte di Euro Company, guardando oltre gli obblighi sindacali e di legge, **è una scelta di valore, un impegno che sentiamo profondamente nostro. Creare sinergie e progetti per il benessere collettivo** non è solo parte della Prima Radice della nostra Missione: **è il modo in cui scegliamo, ogni giorno, di generare un impatto positivo e duraturo su chi cammina al nostro fianco.**

Siamo convinti, infatti, che l'innovazione nasca dal benessere quotidiano. Migliorare l'ambiente lavorativo significa creare le condizioni perché fioriscano nuove idee, si rafforzi la crescita professionale e si tuteli la qualità della vita, in un equilibrio sano e consapevole tra dimensione lavorativa, fisica e mentale.

È da questa visione che prendono forma le nostre iniziative di **welfare e benefit**. **Ogni progetto è concepito per arricchire l'esperienza lavorativa quotidiana**, sostenendo le persone in modo concreto, continuativo e coerente con i loro bisogni. E il nostro sguardo è rivolto al futuro: continuiamo a porci obiettivi ambiziosi per aumentare il grado di soddisfazione della comunità aziendale, nella piena consapevolezza che **investire nelle persone significhi investire nella sostenibilità dell'intera Organizzazione**.

Questa è la direzione che abbiamo scelto: crescere con passo deciso ma attento, costruendo una comunità aziendale in cui il benessere collettivo diventi la base naturale su cui innovare e prosperare insieme.

Per questo, offriamo loro:

MENSA AZIENDALE

La pausa pranzo è un momento essenziale per il benessere di chi lavora con noi. È l'occasione ideale per rilassarsi, recuperare energie e socializzare, gustando un pasto insieme in un ambiente accogliente. Perché concedersi un vero momento di benessere staccando dal ritmo frenetico delle attività quotidiane, in uno spazio sereno e ospitale, può fare davvero la differenza.
Mangiare insieme è anche un momento di relazione e condivisione: favorisce il dialogo, rafforza i legami tra colleghi e colleghe e contribuisce a costruire un clima aziendale più coeso, aperto e collaborativo. Il semplice gesto di sedersi attorno a uno stesso tavolo, ad esempio, può diventare un potente strumento di inclusione e socialità.

La condivisione e la promozione di un'alimentazione sana e consapevole sono due valori chiave che ci guidano ogni giorno. Per questo motivo, **lo scorso 26 maggio abbiamo ufficialmente dato vita a *Taste the Change*: il nostro Servizio Mensa innovativo, pensato per assaporare il cambiamento** vivendolo quotidianamente, partendo proprio dalla tavola.
Crediamo, infatti, che chiunque abbia **due case: il corpo e il Pianeta. La Mensa Aziendale è il nostro modo per prenderci cura di entrambe, con alimentazione sana e scelte sostenibili, ogni giorno**.
Un servizio pensato non solo per mangiare bene, ma anche per condividere un

momento di pausa bilanciato, gustoso e rigenerante insieme a colleghi e colleghe. Un passo importante e concreto verso un ambiente di lavoro ancora più attento al benessere di tutti e tutte, progettato in maniera innovativa grazie alla collaborazione con Camst, un partner che condivide i nostri valori e la nostra attenzione alla sostenibilità a tutto tondo.

Per rendere la somministrazione dei pasti comoda e accessibile, abbiamo allestito due Sale Mensa – **Sala Mango e Sala Dattero** – situate in punti diversi di Euro Company. **Entrambe con lo stesso servizio**, così da garantire a ogni dipendente la medesima qualità, varietà e attenzione, indipendentemente dalla sala assegnata. Una scelta organizzativa che si riflette anche nella progettazione degli spazi, pensati per rendere la pausa davvero piacevole e rigenerante, con distributori automatici di snack e bevande, colonnine di acqua microfiltrata, macchine del caffè con chicchi macinati al momento e vassoi personalizzati Euro Company, realizzati in fibra di vetro, che permettono di eliminare l'uso delle tovagliette di carta: un modo semplice per ridurre i rifiuti e tutelare il Pianeta, *un pasto alla volta*.

Nel loro insieme, spazi e servizi rispondono al desiderio di ottimizzare i tempi di accesso alla Mensa, ridurre le attese e permettere a tutti e tutte di godersi una pausa confortevole, senza doversi spostare troppo dalla propria area di lavoro.
Per accompagnare il lancio del servizio, fondamentale è stata la comunicazione interna, con la diffusione di uno speciale di *Peanuts* sul nuovo benefit e la pubblicazione, sul portale dedicato al personale, del Regolamento con tutte le informazioni utili e di un Vademecum sulla web app per prenotare il posto in Mensa.

Il servizio è oggi operativo nei giorni feriali e per i tre pasti principali della giornata – colazione, pranzo e cena – con possibilità di godere di un pasto per turno di lavoro e di proposte che uniscono gusto, equilibrio, consapevolezza e ingredienti sani e variegati, per nutrire il corpo e soddisfare il palato. In un'ottica di inclusività e tutela della salute, in presenza di comprovate esigenze alimentari legate a patologie certificate, è inoltre possibile accedere a un **servizio di nutrizione dedicato** per l'elaborazione di diete personalizzate.

La colazione, dedicata al turno notturno, **è completamente gratuita e a buffet**, senza bisogno di alcuna prenotazione.
A pranzo e cena invece, previa prenotazione tramite web app e **grazie a isole self-service, ogni dipendente può comporre il pasto a piacimento scegliendo tra tre opzioni:**

- *una bowl personalizzabile con ingredienti a scelta;*
- *un primo piatto caldo e un contorno a scelta dal buffet delle verdure del giorno;*
- *una terza proposta variabile (calda in inverno, fredda in estate), abbinata al buffet delle verdure e completata da un tocco croccante (pane, crostini o grissini).*

Per usufruirne, il **contributo richiesto è di un solo euro a pasto**, comodamente detratto dalla busta paga. **Euro Company si fa carico del resto: una scelta simbolica che riflette un impegno concreto**, nella convinzione che mangiare bene rappresenti un investimento nel benessere quotidiano di tutti e tutte. Un piccolo gesto, in grado di generare un forte impatto sulla salute.
Oltre al menù standard, ogni dipendente ha poi la **possibilità di ordinare piatti a scelta dal menù del giorno della cucina Camst** di Ravenna a cifre ridotte, prenotando direttamente tramite app.

Ma non è tutto: per permettere al personale degli uffici di godere della pausa pranzo di trenta minuti, abbiamo attivato anche un **servizio di take-away**. Un'opzione flessibile per consumare il proprio pasto comodamente alla scrivania, nell'Area Relax aziendale o in uno dei punti ristoro situati nell'Area Uffici – grazie anche al kit di posate, che accompagna i contenitori per l'asporto, consegnato gratuitamente a tutti e tutte.

Per garantire la massima libertà di scelta, inoltre, chi preferisce portare il cibo da casa ha a sua disposizione una terza sala dotata di tutto il necessario per godersi una pausa in tranquillità, in un ambiente accogliente.

In un solo mese dall'apertura di *Taste the Change*, possiamo dire con entusiasmo che **è già un successo.**

Al 30 giugno 2025, infatti:

386 Dipendenti
hanno già provato la Mensa
(pari all'87% del personale in forza a fine mese)

per un totale di

Oltre 4.400
Pasti serviti

Numeri importanti, che ci dimostrano quanto il servizio sia diventato in poco tempo parte integrante delle giornate di Euro Company.
Nutriamo la convinzione che la Mensa Aziendale diventerà sempre più, anche nel prossimo periodo, un luogo fondamentale della nostra quotidianità lavorativa, uno spazio che renderà ancora più piacevole, gustosa e rigenerante la pausa.

La nostra Mensa è quindi molto più di un servizio: è uno spazio di cura quotidiana e attenzione, pensato per accompagnare chi lavora con noi in uno dei momenti più importanti della giornata e per armonizzare ancora di più i tempi di vita e lavoro. Niente più corse dell'ultimo minuto per preparare il pasto da portare al lavoro, meno stress e più tempo da dedicare a ciò che davvero conta – che sia la famiglia, una passione, o semplicemente un po' di meritato riposo.

Perché una pausa gustosa, rigenerante e condivisa può davvero migliorare la giornata.

PALESTRA E PLAYGROUND

In Euro Company custodiamo la ferma convinzione che scegliere uno stile di vita sano sia una priorità reale e imprescindibile per il benessere. Prendersi cura di sé è qualcosa che non può essere rimandato, ed è molto più che rimanere in forma: significa investire nella propria salute e riscoprire, giorno dopo giorno, il valore del movimento. Un aspetto fondamentale che orienta le nostre scelte quotidiane e ci permette di trovare il giusto equilibrio fra corpo e mente.

Con l'obiettivo di contribuire alla costruzione del benessere della nostra comunità lavorativa, a inizio 2023 abbiamo inaugurato ufficialmente **Palestra e Playground**: **l'area del nostro Parco Ossigeno pensata per permettere a ogni collega di praticare sport in un contesto informale e divertente**.
Uno spazio progettato per supportare ogni persona nel gestire al meglio il proprio tempo, concentrandosi sul benessere a tutto tondo. Qui, infatti, è possibile mantenersi in forma e alleviare lo stress quotidiano, socializzando con colleghe e colleghi di tutta l'Azienda e ottimizzando gli spostamenti, con un risparmio concreto di energie e denaro.

Per rendere l'Area Fitness sempre più in linea con le esigenze di chi lavora con noi, lo scorso anno abbiamo scelto di rinnovarla **introducendo nuove attrezzature tecnologiche e macchinari pensati per migliorare la qualità degli allenamenti**. Un aggiornamento nato dai preziosi suggerimenti raccolti attraverso una survey dedicata: un esempio concreto di come l'ascolto attivo e la partecipazione collettiva possano tradursi in azioni tangibili.

PRINCIPALI CARATTERISTICHE PALESTRA E PLAYGROUND

- ✔ **A UTILIZZO GRATUITO PER OGNI DIPENDENTE CON CONTRATTO ATTIVO** (compresi i e le tirocinanti);
- ✔ **APERTE DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ,** dalle 06:00 alle 20:00, e il **SABATO MATTINA** dalle 08:00 alle 13:00;
- ✔ **UTILIZZABILI AL DI FUORI DELL'ORARIO LAVORATIVO;**
- ✔ **ACCESSIBILI DOPO AVER PRESO VISIONE DELL'APPOSITO REGOLAMENTO, E FIRMATO E CONSEGNATO ALL'UFFICIO RELAZIONI UMANE I RELATIVI ALLEGATI;**
- ✔ **OBBLIGATORIO PRENOTARE LA PROPRIA SESSIONE DI ALLENAMENTO TRAMITE APPOSITA APP**, grazie alla quale è possibile anche inviare richieste generiche, proposte di miglioramento e segnalare eventuali danni, malfunzionamenti e/o guasti, chattando direttamente con le figure di riferimento per la risoluzione di ciascuna problematica.

Gratificare e incentivare chi ha deciso di allenarsi negli spazi aziendali, dimostrando partecipazione attiva, è davvero importante per noi. Per questo, negli ultimi anni abbiamo attivato **due contest specifici:**

- uno per l'**Area Fitness**, che ogni mese celebra e premia le **tre persone più costanti negli allenamenti** con **fantastici buoni**, di importo differente a seconda del traguardo raggiunto, per poter acquistare abbigliamento, scarpe e articoli sportivi, rendendo così sempre più performanti gli allenamenti;
- uno per il **Playground**, grazie a cui tutti coloro che formano una **Squadra Euro Company** per sfidare i colleghi e le colleghe in partite di calcetto, pallavolo o basket, possono richiedere al Reparto Marketing la **creazione gratuita di divise personalizzate**, progettate su misura con colori, immagini, loghi e nomi a scelta per rappresentare perfettamente lo spirito e l'energia del team.

Due iniziative semplici ma significative, attraverso cui desideriamo promuovere il movimento fisico, sostenendo tutti e tutte nel proprio percorso sportivo. Che si tratti di tonificare il corpo, migliorare la resistenza o semplicemente sentirsi meglio, Palestra e Playground rappresentano il luogo ideale in cui iniziare. Perché allenarsi non solo migliora la forma fisica, ma allevia lo stress, aumenta l'energia e prepara a vivere al meglio ogni giornata.

Da quando abbiamo inaugurato quest'Area, l'entusiasmo è stato altissimo. Siamo orgogliosi dei risultati raggiunti finora e della partecipazione crescente che ogni giorno rende questo spazio un punto di riferimento – dimostrando che, quando investiamo nelle persone, investiamo in benessere duraturo.

Nel corso dell'anno 2024-2025:

Oltre 550
Persone che hanno scaricato l'app, dalla sua attivazione al 30/06/2025

138
Utenti attivi/e

Circa 50
Persone presenti nell'Area Fitness ogni mese

Più di 2.300
Sessioni di allenamento prenotate nel corso dell'anno

Podio n. prenotazioni per persona nell'anno 2024-2025:
1° - 130 Prenotazioni
2° - 106 Prenotazioni
3° - 100 Prenotazioni

Risultati importanti, che dimostrano quanto il nostro impegno per una vita sana stia dando i suoi frutti, giorno dopo giorno.

AREA CORSI E SHOW COOKING

All'interno del Parco Ossigeno si trova un'altra area di grande valore per noi: l'**Area Corsi e Show Cooking**. Uno **spazio ampio e versatile** che, negli ultimi anni, ha ospitato corsi di formazione, riunioni, incontri e workshop aziendali. Come suggerisce il nome, centrale è anche la sua funzione di area dedicata ad attività di show cooking con i nostri prodotti, momenti in cui ospiti e partner possono sperimentare insieme piatti e ricette preparati con cura, passione e competenza. Il tutto in un contesto di convivialità e scambio, prezioso per l'arricchimento reciproco.
Ed è proprio grazie alle esperienze condivise, che rafforzano senso di appartenenza e coesione, che questo spazio multifunzionale si propone di raggiungere due finalità complementari: sostenere lo sviluppo professionale e lo scambio di competenze all'interno dell'Azienda e, al tempo stesso, consolidare le relazioni con l'esterno, incoraggiando un dialogo costante, la condivisione di idee e una cultura aziendale basata su collaborazione, qualità e innovazione.

AREA RELAX E BIBLIOTECA DELLA FONDAZIONE OSSIGENO

Immersa nel verde del nostro Parco Ossigeno si trova anche la terza e ultima area che lo compone: l'**Area Relax**.
Inaugurata nel 2023 e situata tra gli altri due spazi del Parco descritti nelle pagine precedenti, l'Area Relax accoglie ogni persona in un'atmosfera distesa e informale, invitando a rallentare il ritmo, concedersi una pausa autentica e riscoprire il piacere dello stare insieme. È un **luogo dove il benessere incontra la cultura, un angolo di energia condivisa pensato per rigenerarsi e favorire momenti di svago tra colleghe e colleghi.**
Entrare in questo spazio significa ritrovare leggerezza: il suo ambiente confortevole, infatti, è stato progettato grazie ai preziosissimi suggerimenti e ai desideri espressi direttamente dalle e dai dipendenti di Euro Company, che hanno contribuito a definire ogni dettaglio – dai tavoli da ping-pong ai biliardini, dai giochi da tavolo alle casse bluetooth, fino agli spazi dedicati alla pausa e al pranzo all'aperto. Elementi semplici ma scelti con cura, capaci di trasformare la pausa in un'esperienza di benessere condiviso.

Accanto alla dimensione ludica, l'Area Relax ospita la **Biblioteca della Fondazione Ossigeno**: un angolo di cultura pensato per creare una comunità che si prende cura dei libri e condivide interessi, stimoli e percorsi di lettura. Un luogo in cui ogni volume sfogliato, preso in prestito o donato diventa un gesto che unisce, alimentando un flusso continuo di conoscenza e crescita personale e collettiva.
Con questo spirito, l'Area Relax continuerà a evolvere anche nel prossimo anno commerciale, accogliendo **nuove iniziative dedicate al benessere delle nostre persone**.

Questa, per noi, è l'Area Relax: un luogo che cambia insieme a chi lo vive, uno spazio in cui ogni persona possa sentirsi accolta e parte di una comunità orientata al miglioramento continuo.

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELL'AREA RELAX

- Aperta tutti i giorni dal lunedì al venerdì, dalle 7:00 alle 20:00
- A uso gratuito del personale
- Accesso consentito a tutto il personale con contratto attivo, al di fuori dell'orario di lavoro

AGGIORNAMENTI DAL NUOVO STABILIMENTO

Due anni fa – accanto al Parco Ossigeno – è stato inaugurato il **nuovo stabilimento produttivo**, interamente dedicato alla **realizzazione delle nostre Creme 100% frutta secca**, all'**ampliamento del magazzino** e allo **sviluppo di un'Area E-commerce moderna**, progettata per offrire soluzioni sempre più efficienti, innovative e orientate alla qualità.

A due anni dall'apertura, lo stabilimento continua a rappresentare un **punto di riferimento nel nostro percorso di evoluzione tecnologica e miglioramento continuo**. Ne sono testimonianza l'attivazione, nell'ultimo anno, della nuova **Sala G** – dedicata al confezionamento di vaschette e doypack – e la realizzazione del **magazzino Ho.Re.Ca.**, progettato per rispondere in maniera ancora più puntuale alle esigenze specifiche del canale.
Questi investimenti rafforzano la nostra strategia di crescita responsabile e consolidano la nostra leadership nel settore, esprimendo concretamente la volontà di offrire risposte sempre più efficaci e di qualità alla nostra clientela.
Tra le novità più significative del nuovo stabilimento spicca, inoltre, la realizzazione della nuova **Sala Mango**, una delle due Sale Mensa aziendali: uno spazio fortemente atteso dalla comunità interna, pensato per essere accogliente, luminoso e immerso nel paesaggio delle campagne che circondano il nostro sito produttivo. Un luogo che valorizza i momenti di pausa e favorisce benessere e socialità.

Nel loro insieme, questi interventi confermano il nostro impegno nel coniugare evoluzione tecnologica e attenzione alle persone, dando vita ad ambienti di lavoro sempre più innovativi, efficienti e in armonia con il territorio che ci ospita.

ASSICURAZIONE VITA E INVALIDITÀ PERMANENTE

Prendersi cura delle persone che scelgono di far parte della nostra comunità rappresenta uno dei pilastri del nostro modo di fare impresa. Nel percorso verso il benessere collettivo, negli anni abbiamo progressivamente ampliato servizi e benefici dedicati alla popolazione aziendale, con l'obiettivo di rispondere in modo concreto ai bisogni delle persone. Crediamo infatti che ogni individuo debba potersi sentire **tutelato, riconosciuto e valorizzato** in ogni fase della propria esistenza.
È in quest'ottica che si inserisce l'**assicurazione vita**, attiva per ogni dipendente e interamente a carico dell'Organizzazione. Una scelta che nasce da un profondo senso di responsabilità e attenzione, pensata per offrire serenità e sicurezza nel guardare al futuro – sia in caso di invalidità permanente, che garantendo maggiore tranquillità ai propri affetti nell'eventualità di un prematuro decesso.

Coerentemente con questa visione, **la copertura non si limita ai soli eventi verificatisi nell'ambito lavorativo, ma si estende a ogni momento della vita del singolo individuo**, garantendo una protezione completa e continuativa. Per ogni persona assicurata da Euro Company, qualora si verifichi una situazione di invalidità permanente o un decesso, è prevista l'**erogazione di un massimale pari a € 100.000**.

Un gesto di cura che va oltre la semplice copertura assicurativa: una promessa concreta che rinnoviamo ogni giorno, perché per noi il benessere delle persone non si misura solo durante le ore di lavoro, ma va tutelato, con consapevolezza e dedizione, in ogni aspetto della loro vita.

EROGAZIONE DEL PREMIO PER LA POPOLAZIONE AZIENDALE

Il senso di responsabilità, la dedizione e la passione dimostrati da tutti e tutte nel corso dell'anno 2024-2025 ci hanno permesso di consolidare e superare i nostri risultati, guardando insieme verso un futuro ricco di opportunità. Per riconoscere il prezioso contributo di ogni persona, durante l'ultima festa aziendale abbiamo annunciato il **raggiungimento del Premio di Risultato**, **previsto dal nuovo Contratto Integrativo Aziendale** siglato a inizio anno e concepito per valorizzare sia l'andamento complessivo dell'Azienda che le performance individuali.

Il PdR, infatti, si basa su due parametri principali:

- **un indicatore gestionale,** che misura l'efficienza attraverso il rapporto tra ore lavorate e chilogrammi venduti;
- **un indicatore di redditività**, che riflette l'andamento economico generale dell'Azienda.

La sua struttura è, inoltre, proporzionale ai risultati: migliori sono le performance aziendali, maggiore sarà l'importo riconosciuto. A ciò si aggiungono **un riconoscimento speciale legato alla presenza e un incentivo in caso di conversione del premio in welfare**, usufruendo della detassazione al 100%.

Destinato a tutte le persone in forza al momento dell'erogazione e che abbiano prestato almeno novanta giorni di servizio, il premio sarà corrisposto alle e agli aventi diritto nel mese di novembre 2025 (o nel primo cedolino utile per chi rientrerà entro il 31 dicembre), con un importo proporzionato al periodo effettivo di lavoro prestato.

Questa iniziativa rappresenta per noi un passo concreto verso il benessere, attraverso un **piano di welfare sempre più attento, accessibile e vicino ai bisogni concreti di chi contribuisce quotidianamente** – con passione e competenza – **alla crescita della nostra realtà**. Un progetto che unisce libertà di scelta, praticità e valore reale.
Il **Premio di Risultato** diventa così un segno tangibile di gratitudine e fiducia verso tutti e tutte, offrendo uno stimolo concreto per sostenere con entusiasmo la crescita dell'Organizzazione. In questo modo, il successo di Euro Company si traduce nel successo di ogni persona, trasformando il valore generato in benessere, motivazione e responsabilità reciproca.

Oltre € 409.000
da elargire come Premio di Risultato entro dicembre 2025
a più di **380 Dipendenti**
(con riferimento all'esercizio fiscale 2024-2025)

BENEFIT COMPILAZIONE DEL MODELLO 730

La creazione di un ambiente di lavoro in cui essere felici passa anche dalla predisposizione di servizi in grado di armonizzare la dimensione privata e quella professionale, aiutando chi lavora in Azienda a risparmiare tempo e denaro. Per questo, in Euro Company **mettiamo a disposizione di tutta la popolazione aziendale un servizio gratuito di compilazione della dichiarazione dei redditi direttamente in Sede**.
Anche quest'anno, infatti, abbiamo regalato a tutte le persone interessate il servizio di compilazione del Modello 730, consentendo loro di portare – nei periodi prestabiliti e previa prenotazione di un appuntamento – tutta la documentazione necessaria in Azienda, consegnandola agli addetti fiscali direttamente in orario lavorativo.
Una piccola iniziativa che trasforma un obbligo burocratico, spesso complesso e oneroso, in un'esperienza semplice e serena, permettendo di guadagnare tempo libero e risorse preziose da dedicare a ciò che conta davvero.

120 Dichiarativi 730
elaborati per il personale
nell'anno 2024-2025
(5 in più rispetto all'anno 2023-2024)

pari a

€ 1.680 di elaborazione
a carico Azienda

POLIZZA PER DIPENDENTI CHE EFFETTUANO VIAGGI E TRASFERTE DI LAVORO

Al fine di garantire la massima sicurezza a collaboratori e collaboratrici durante i viaggi di lavoro, in Euro Company è attiva una **polizza viaggi dedicata a coloro che effettuano missioni e trasferte di lavoro, sia sul territorio nazionale che all'estero**.
Per rendere questa tutela accessibile e immediata, abbiamo messo a disposizione strumenti intuitivi e pratici: un'app dedicata, scaricabile su smartphone e tablet, e un vademecum distribuito a tutte le persone aventi diritto. Attraverso questi canali è possibile accedere a suggerimenti pre-partenza, contenuti formativi sui potenziali rischi durante il viaggio e indicazioni operative per gestire ogni situazione con lucidità e serenità. Il servizio include, inoltre, assistenza medica e di sicurezza attiva per tutta la durata della trasferta, per prevenire e gestire eventuali situazioni critiche.
La polizza **copre un'ampia gamma di eventualità legate agli spostamenti lavorativi**: dai furti alla perdita di beni personali o aziendali, dalle spese mediche di emergenza agli infortuni o malattie improvvise, fino ai servizi di assistenza al rimpatrio.
Perché ogni persona che viaggia per Euro Company deve sentirsi accompagnata e tutelata, con serenità, dal primo passo all'ultimo.

SERVIZIO GRATUITO DI ASSISTENZA LEGALE IN CASO DI PROBLEMATICHE FINANZIARIE

Da novembre 2023, in Euro Company è attivo un **servizio di assistenza legale completamente gratuito, rivolto a ogni lavoratore e lavoratrice che si trova a dover affrontare problematiche finanziarie**. Un'iniziativa nata dalla consapevolezza che il contesto economico attuale possa rappresentare una sfida per molte persone, e che poter contare su una guida competente e qualificata possa fare una grande differenza.

Il servizio – **realizzato in collaborazione con la nostra legale**, l'Avv. Alessia Fabbri – offre infatti la possibilità di accedere, previo appuntamento e direttamente in Sede, a un **primo parere specializzato con indicazioni specifiche**. Un supporto concreto, pensato per offrire stabilità e serenità a chi ne ha bisogno, proprio nei momenti che richiedono maggiore attenzione e cura.

Rendere disponibili servizi e benefit gratuiti come questo significa aiutare, in maniera pratica e significativa, le persone che fanno parte di Euro Company, contribuendo a ridurre le preoccupazioni extra-lavorative e favorendo un **equilibrio più sano tra vita privata e professionale**.

15
Dipendenti che hanno usufruito del servizio nell'anno 2024-2025

ACQUA E BORRACCE

All'ingresso in Azienda, a ogni dipendente viene regalata una **borraccia in acciaio personalizzata**, che può essere riempita presso le fontanelle d'acqua microfiltrata collocate in diversi punti degli uffici e dello stabilimento. Un piccolo gesto che fa la differenza: riduce i rifiuti plastici, promuove uno stile di vita sostenibile e offre a tutti e tutte acqua buona, fresca e gratuita, ogni giorno.

PAUSA CAFFÈ

Ogni anno, a livello globale, le capsule di caffè producono centinaia di migliaia di tonnellate di rifiuti. Consapevoli del loro impatto ambientale, negli ultimi anni abbiamo deciso di eliminarle, introducendo **macchine del caffè che macinano i grani al momento, generando rifiuti completamente compostabili.**

Per rendere ogni pausa un gesto quotidiano di responsabilità condivisa e rafforzare il nostro impegno nella riduzione della plastica, mettiamo inoltre a disposizione di tutti e tutte **bicchierini compostabili** e incoraggiamo l'uso di **tazzine in ceramica**. In questo modo, ogni persona può contribuire concretamente a pratiche più sostenibili, trasformando un piccolo gesto in un'abitudine virtuosa.

Le nuove macchinette inserite nelle due Sale Mensa, operative da fine maggio, ampliano ulteriormente questa visione, offrendo **un'ampia selezione di bevande gratuite** per tutte le persone di Euro Company, **trasformando così la pausa in un momento di benessere e consapevolezza, un'occasione per prendersi cura di sé e dell'Ambiente**.
Perchè il benessere inizia dai gesti più semplici: un caffè condiviso, una scelta consapevole, un piccolo momento che ogni giorno può fare la differenza.
E poiché sia il caffè che le altre bevande sono gratuite, l'esperienza è accessibile a tutti e tutte, trasformando ogni sorso in un gesto di cura, piacere e sostenibilità.

ESTENSIONE DEL CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO A CARICO DELL'AZIENDA

Offrire supporto a ogni dipendente nei momenti più delicati della vita significa prendersi cura di ciò che conta davvero. Da questa convinzione nasce l'impegno di costruire, insieme, un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, etico e rispettoso, capace di accompagnare le persone anche al di fuori della dimensione professionale.
È in questa cornice valoriale che si inserisce il **rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale**, in vigore dall'inizio del 2025 e frutto di mesi di lavoro e di un impegno condiviso che ha consentito di rafforzare alcune tutele – con particolare attenzione alla **promozione dell'equità di genere all'interno del contesto familiare.**

Tra gli interventi più significativi, il nuovo Contratto Integrativo ha previsto l'**estensione del congedo per i neopapà a carico dell'Azienda, portandolo da tre a trenta giorni** – aggiuntivi rispetto a quanto previsto dall'INPS – **retribuiti al 100% da Euro Company**.
Una scelta concreta che valorizza il ruolo genitoriale, sostiene una cultura della cura condivisa e favorisce un equilibrio più bilanciato tra vita lavorativa e familiare.

Per accedere a tale congedo, fruibile a giornate intere ed entro il primo anno di vita del bambino o della bambina, i neopapà devono presentare richiesta all'Ufficio Relazioni Umane con sette giorni di preavviso, previa autorizzazione del Responsabile. In caso di malattia del figlio o della figlia, una volta esaurite le giornate di congedo disponibili, è comunque possibile assentarsi dal lavoro richiedendo permessi non retribuiti, seguendo le medesime modalità e presentando la certificazione medica attestante la visita pediatrica.

Un'evoluzione significativa, pensata per offrire maggiore flessibilità e un supporto concreto alle famiglie di chi lavora in Euro Company, nella convinzione che il benessere delle persone passi anche dalla serenità con cui possono vivere il proprio ruolo, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

[ESRS S1-15]

METRICHE DELL'EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA: DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDI FAMILIARI

Congedi familiari	UdM	Euro Company	Dream Fruits	Totale Gruppo
Totale dipendenti	**N.**	**451**	**24**	**475**
Dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari, suddivisi per genere	N.	49	2	**51**
	%	11%	8%	**11%**
Donne	N.	34	1	**35**
	%	69%	50%	**69%**
Uomini	N.	15	1	**16**
	%	31%	50%	**31%**

*Come evidenziato, il Contratto Integrativo Aziendale siglato da Euro Company all'inizio del 2025 prevede **trenta giorni di congedo per tutti i neopapà a carico Azienda, da usufruire entro il primo anno di vita del bambino o della bambina**. Oltre a ciò, il CCNL riconosce **quattro ore di permesso per assistenza familiare a persone over 65**, previa presentazione della documentazione richiesta.*
Per il calcolo del dato qui inserito sono stati presi in considerazione tutti i lavoratori e le lavoratrici che, nel periodo 1° luglio 2024 - 30 giugno 2025, hanno usufruito di almeno un'ora di congedo per le motivazioni sopra riportate.

RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE: ALTRE TUTELE PER IL BENESSERE DELLE PERSONE

Oltre all'estensione a trenta giorni del congedo a carico di Euro Company per tutti i neopapà, e alla riformulazione dei criteri per l'ottenimento del Premio di Risultato, il Contratto Integrativo Aziendale siglato a inizio 2025 ha rappresentato un **passo significativo verso il miglioramento delle condizioni lavorative e della qualità della vita per tutti e tutte**.

Questo, infatti, si è posto come obiettivo quello di promuovere il benessere aziendale a tutto tondo, rafforzando le tutele per favorire l'armonizzazione tra vita professionale e personale e rendere l'ambiente di lavoro ancora più stimolante e soddisfacente.
Tra le altre misure introdotte figurano, ad esempio, l'aumento della percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario svolto il sabato e l'integrazione della tredicesima mensilità a carico dell'Azienda, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per le lavoratrici che usufruiscono del congedo di maternità anticipata e obbligatoria.

Interventi, quelli appena descritti, **che testimoniano il nostro impegno nel coniugare competitività e responsabilità sociale, generando un impatto positivo e concreto sulla vita delle persone, sul benessere delle famiglie e, più in generale, sulla comunità in cui operiamo**.

CONVENZIONI AZIENDALI

Coltivare un legame profondo con il territorio in cui operiamo e costruire collaborazioni solide con attività locali è per noi un'opportunità preziosa per generare un impatto positivo.
Per questo ci impegniamo costantemente a consolidare le partnership già attive e a instaurarne di nuove con **realtà che condividano i nostri valori e la nostra attenzione a benessere e sostenibilità.**
Il tutto con l'obiettivo di assicurare un'offerta sempre più ampia e articolata a collaboratori e collaboratrici, rispondendo concretamente ai loro bisogni e semplificandone la quotidianità, **offrendo soluzioni e piccoli vantaggi concreti** che aiutino ad armonizzare responsabilità e momenti di svago. Crediamo, infatti, che il tempo fuori dal lavoro debba essere un'occasione di serenità, da vivere in armonia, con più spazio da dedicare a sé, alle persone care e a tutto ciò che favorisce la qualità della vita.
Per far questo, **le convenzioni vengono costantemente aggiornate sulla base dei feedback** ricevuti dalla popolazione aziendale. Tutte le nuove convenzioni, così come gli aggiornamenti su quelle già esistenti, vengono inoltre comunicate nella nostra newsletter trimestrale *Peanuts*, assicurando trasparenza e accesso immediato a tutte le opportunità disponibili.
In questo modo, le partnership non solo offrono vantaggi pratici, ma contribuiscono anche a creare una **connessione positiva tra le persone e il territorio in cui l'Azienda opera**, rafforzando il senso di comunità e valorizzando le realtà locali.
Le convenzioni attive coprono diversi ambiti – dal tempo libero al benessere, dall'alimentazione ai servizi bancari e assicurativi, dalla salute al divertimento – trasformando ogni piccolo beneficio in un contributo tangibile al benessere complessivo delle persone e alla relazione con il territorio.

60 Convenzioni attive
in Azienda

di cui

10 Nuovi convenzionamenti
stipulati nell'anno 2024-2025

UNA NUOVA ORGANIZZAZIONE PER IL FUTURO: LA NASCITA DEL REPARTO DEDICATO A SOSTENIBILITÀ, WELFARE E COMUNICAZIONE INTERNA

Prendersi cura del singolo è il primo passo per costruire una comunità aziendale serena, sana e coesa. In Euro Company crediamo che chiunque porti con sé bisogni, aspirazioni e obiettivi unici: ascoltarli e valorizzarli significa riconoscerne il potenziale e creare le condizioni affinché possano esprimersi pienamente, contribuendo in modo consapevole e responsabile alla crescita dell'Organizzazione.
In quest'ottica, nel corso degli anni abbiamo sviluppato iniziative e progetti dedicati al benessere delle persone che operano in Azienda e delle loro famiglie, alla sostenibilità e alla comunicazione interna, nella convinzione che il benessere individuale e collettivo rappresenti un aspetto fondamentale per una crescita solida, responsabile e duratura.

La crescita rigogliosa registrata nell'ultimo anno ha reso necessaria un'evoluzione del nostro assetto organizzativo, al fine di rispondere in modo ancora più efficace alle sfide future. **A partire da marzo 2025, questo percorso ha trovato una forma più strutturata con l'istituzione di un nuovo Reparto aziendale, a riporto diretto della Direzione Generale, dedicato a tre ambiti strategici per lo sviluppo sostenibile di Euro Company: Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna.**
Un presidio che nasce dalla volontà di rafforzare governance, politiche e azioni in tali ambiti, affinché sostenibilità, benessere e comunicazione diventino elementi sempre più radicati nella cultura aziendale e parte integrante del modo di operare di ogni area dell'Organizzazione. Una struttura dedicata per accompagnare in modo organico il cambiamento, sostenendo lo sviluppo delle persone e favorendo sempre più armonia tra valori, processi e risultati.

La sostenibilità, già cuore pulsante della nostra Mission, riveste infatti un'importanza crescente: la sentiamo nelle richieste dei clienti, la riconosciamo nelle aspettative dei fornitori, la viviamo ogni giorno nei rapporti con tutti i partner che camminano al nostro fianco. Per questo, la misurazione e il monitoraggio continuo dei dati di sostenibilità è diventato elemento imprescindibile per ogni area aziendale, integrandosi naturalmente nelle pratiche quotidiane di ciascun Reparto.

Grazie a questa nuova organizzazione stiamo già costruendo, passo dopo passo, l'Euro Company del futuro: un'Organizzazione sempre più sostenibile, inclusiva e orientata al benessere delle persone, capace di generare valore condiviso nel tempo. Un percorso che richiede il contributo di ogni persona, perché solo attraverso un impegno collettivo e responsabile possiamo generare un impatto positivo duraturo e raggiungere risultati davvero straordinari, per tutti e tutte.

Welfare e benefit

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

PARCO OSSIGENO: NUOVE PREMIALITÀ PER LE UTENZE PIÙ ATTIVE DI PALESTRA E PLAYGROUND

Per rendere l'esperienza di benessere in Palestra e Playground ancora più coinvolgente e gratificante, nell'anno 2025-2026 continueremo a celebrare chi dimostra costanza e partecipazione, **ampliando il ventaglio di riconoscimenti disponibili**. Grazie al successo del Servizio Mensa recentemente introdotto, ai premi tradizionali si aggiungeranno anche **accessi gratuiti alla Mensa Aziendale**, sotto forma di buoni differenziati in base alla posizione raggiunta in classifica.
Un segno di apprezzamento concreto per la motivazione e la determinazione di chi si allena, socializza e costruisce nuovi legami con colleghi e colleghe all'interno del Parco Ossigeno. **Lo sport diventa così simbolo di inclusione, collaborazione e sostegno reciproco**, valori che promuoviamo con convinzione. Perché prendersi cura di sé non è solo un piacere da concedersi nel tempo libero: è un percorso naturale che nutre corpo e mente, creando equilibrio e benessere duraturo.

TASTE THE CHANGE: DOLCI E GUSTOSE NOVITÀ IN ARRIVO IN MENSA

Fin dalla sua apertura, *Taste the Change* ha rappresentato uno spazio dedicato a una pausa piacevole e rigenerante, da vivere in compagnia di colleghi e colleghe, con menù bilanciati e attenti alle diverse esigenze nutrizionali nei tre momenti principali della giornata. I risultati registrati nel primo mese di utilizzo hanno testimoniato un avvio estremamente positivo del servizio, con una partecipazione ampia e un interesse diffuso verso questa nuova esperienza di gusto e benessere.
Con l'obiettivo di rendere la pausa ancora più completa e piacevole, all'inizio dell'anno 2025-2026 intendiamo arricchire ulteriormente l'offerta introducendo **due nuove postazioni dedicate all'erogazione gratuita di crema caffè senza lattosio e frozen yogurt** da abbinare alle nostre creme 100%. Un'iniziativa pensata per offrire un momento di leggerezza e freschezza, contribuendo a rendere la pausa non solo più dolce, ma anche più energizzante per affrontare il resto della giornata lavorativa.
Parallelamente, nel corso del prossimo anno continueremo a raccontare l'evoluzione del servizio attraverso *Peanuts*, la nostra newsletter interna, condividendo in modo trasparente i progressi, i risultati raggiunti e le prospettive di sviluppo future. L'obiettivo è **favorire una partecipazione costante**, mantenendo almeno il 70% di utilizzo da parte della popolazione aziendale ogni mese.
Entro la fine del 2026, inoltre, coinvolgeremo ogni dipendente nella compilazione di un **questionario di gradimento**, volto a raccogliere le valutazioni iniziali sull'andamento del servizio nel suo primo anno di attività. Opinioni, punti di vista e suggerimenti rappresenteranno un contributo prezioso per migliorare e affinare ulteriormente questo importante benefit, rendendolo sempre più aderente alle esigenze di tutte e tutti.
Perché condividere le proprie idee su un servizio così centrale significa partecipare attivamente alla costruzione di un'esperienza di benessere condivisa. **Perché solo insieme possiamo continuare a dare forma al futuro di *Taste the Change***.

PIÙ GUSTO E RELAX DURANTE LA PAUSA: NUOVE MACCHINETTE CON BEVANDE GRATUITE NELLE AREE COMUNI

Dare a tutti e tutte la possibilità di concedersi un momento autentico di benessere, per rigenerarsi e ricaricare le energie: è con questo obiettivo che, nella seconda metà del 2025, **sostituiremo le macchinette attualmente presenti presso la nostra Sede con nuovi modelli tecnologicamente più avanzati** che, oltre al caffè macinato al momento, amplieranno l'offerta di **bevande completamente gratuite e sempre disponibili**, trasformando ogni momento di relax in un'occasione piacevole e accessibile.
Grazie alla loro presenza in entrambe le Sale Mensa e in tutte le aree comuni, ciascuno potrà scegliere liberamente come accompagnare la propria pausa e renderla ancora più speciale: latte, cappuccino, cioccolata calda, tè e altre bevande saranno a disposizione ogni giorno e potranno essere gustate in tazze e tazzine in ceramica o in bicchierini compostabili, in linea con i nostri valori di sostenibilità, cura delle persone e rispetto per l'Ambiente. Un piccolo gesto quotidiano per nutrire corpo e mente, trasformando ogni sorso in un momento di piacere e serenità, e contribuendo a creare attimi di benessere autentico.

UN WELFARE IN CONTINUA EVOLUZIONE: LA SCELTA DI UN NUOVO PROVIDER PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Per arricchire ulteriormente l'esperienza di lavoratori e lavoratrici in ambito di welfare aziendale, nel corso dell'estate 2025 ci impegneremo a **individuare un provider per l'erogazione del Premio di Risultato quanto più allineato ai nostri valori di sostenibilità, innovazione e digitalizzazione**. L'obiettivo sarà quello di indentificare una **soluzione completa e intuitiva**, in grado di rispondere in modo efficace alle esigenze personali e familiari di tutte e tutti, restando al contempo coerente con il nostro impegno verso scelte responsabili, semplici e flessibili, capaci di migliorare concretamente l'esperienza di chi lavora con noi.
Al fine di supportare una scelta consapevole tra l'erogazione del Premio di Risultato in busta paga o la sua conversione in welfare, una volta selezionata la piattaforma organizzeremo, nel corso dell'autunno, **momenti formativi** in Sede dedicati a illustrare le funzionalità del provider, le modalità di attivazione e i benefici connessi alla conversione del Premio.
In un'ottica di creazione di valore condiviso, auspichiamo di raggiungere un tasso di conversione in welfare superiore all'80%, così da garantire vantaggi concreti per ogni dipendente anche in termini di detassazione, contribuendo al contempo a un utilizzo più consapevole e sostenibile delle risorse.
Questo progetto rappresenterà un ulteriore passo in avanti nel nostro percorso verso il benessere delle persone, grazie all'adozione di un **sistema di welfare aziendale sempre più accessibile, evoluto e vicino ai bisogni concreti di chi, ogni giorno, contribuisce con passione e competenza alla crescita della nostra realtà**. Una soluzione capace di offrire **libertà di scelta, concretezza e valore reale**.

CONVENZIONI AZIENDALI: IN ARRIVO UNO SPORTELLO DIPENDENTI AD HOC

Per noi, il successo di un'azienda si misura anche dalla capacità di prendersi cura delle persone che ne fanno parte, giorno dopo giorno, con gesti concreti che parlano di vicinanza autentica. In quest'ottica, il **sistema di convenzioni aziendali** rappresenta molto più di un elenco di scontistiche: è uno strumento pratico, pensato per rispondere ai bisogni quotidiani dei e delle dipendenti e alleggerire, dove possibile, il peso delle spese familiari. Accanto agli strumenti di comunicazione già attivi – come la sezione dedicata del portale interno, i monitor e la newsletter trimestrale *Peanuts*, che diffondono con regolarità informazioni sulle convenzioni disponibili – nel 2026 daremo vita a una nuova forma di presenza e ascolto: uno **sportello dedicato alle convenzioni, attivo con cadenza mensile in Area Produzione**. Questo punto informativo rappresenterà un mezzo diretto e accessibile, un luogo dove poter chiedere informazioni, ricevere supporto operativo e chiarimenti sull'utilizzo delle convenzioni attive, rendendo il servizio davvero alla portata di tutti e tutte.
Ma non solo: diventerà anche un canale di ascolto strutturato, un momento prezioso per raccogliere feedback, suggerimenti e nuove esigenze, permettendoci di costruire partnership sempre più aderenti alle aspettative reali delle persone. Un presidio che rafforza il dialogo interno e trasforma l'attenzione al benessere in benefici tangibili, misurabili e, soprattutto, sentiti. Perché prendersi cura significa anche esserci, essere presenti, ascoltare. E questo è esattamente ciò che vogliamo fare.

NUOVI UFFICI

Nel prossimo biennio apriremo le porte dei nostri **nuovi uffici**, situati nel nuovo stabile adiacente all'attuale Sede. Gli spazi, che comprendono già la nuova Mensa Aziendale e che ospiteranno presto anche il Centro Direzionale, sono stati **progettati per accogliere ogni stakeholder e favorire connessioni, scambio e collaborazione**. **Un ambiente moderno, confortevole e informale**, pensato come un luogo da vivere capace di stimolare relazioni, benessere e senso di appartenenza, rappresentando in modo autentico chi siamo. Uno spazio per accompagnare il lavoro quotidiano e amplificarne il valore, traducendo i nostri principi in un'esperienza concreta, condivisa e riconoscibile.

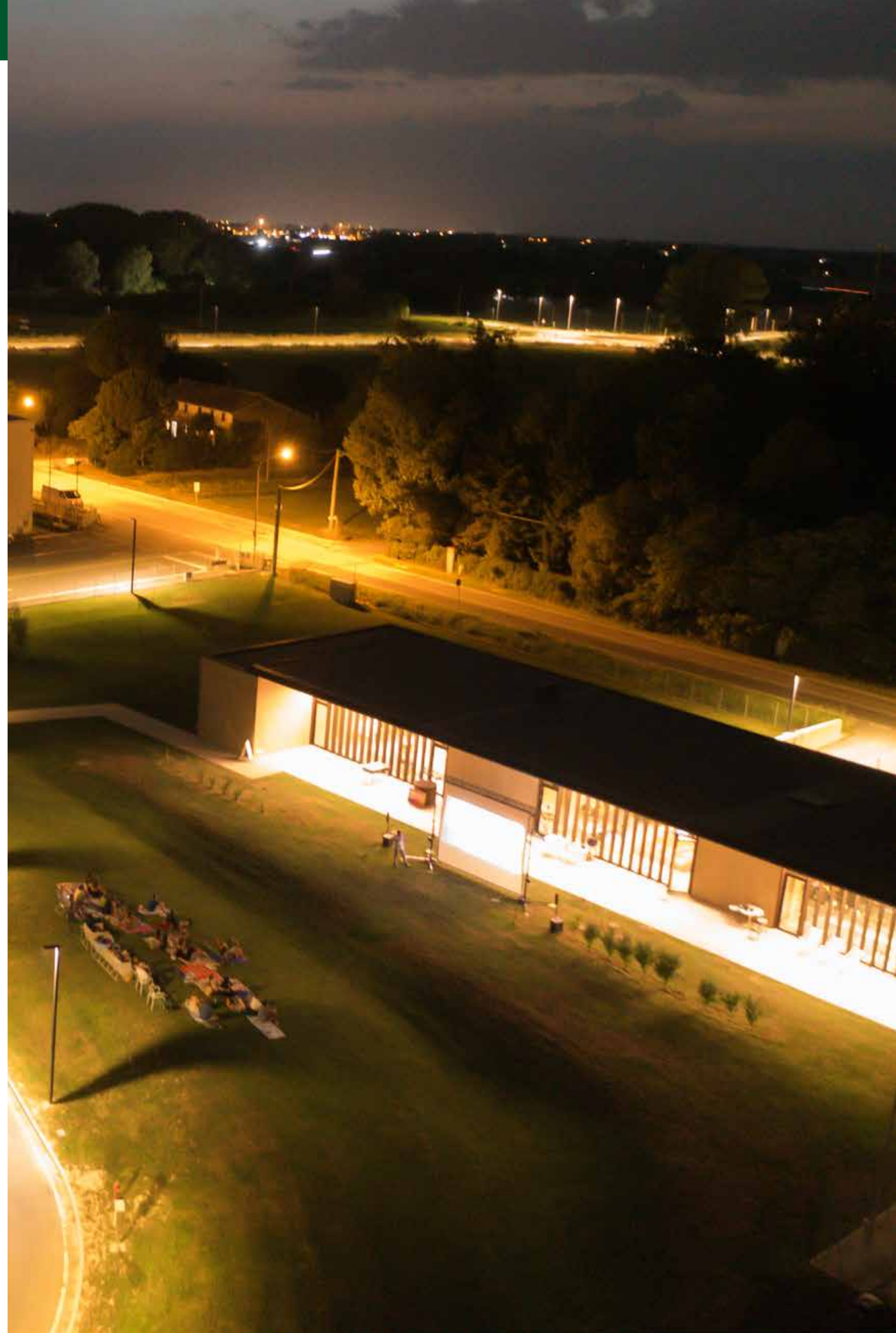
COUNSELING E SUPPORTO PSICOLOGICO IN AZIENDA

La vera essenza di Euro Company risiede in chi la vive ogni giorno. È per questo che investire nel **benessere psicologico** della nostra comunità aziendale rappresenta una priorità strategica: perché quando le persone si sentono bene crescono, e quando crescono l'intera Organizzazione ne beneficia, generando valore condiviso e risultati straordinari.

A questo fine, nel prossimo triennio metteremo a disposizione di tutte le persone interessate un **servizio di indirizzo per supporto psicologico e counseling**, progettato per accompagnare collaboratori e collaboratrici durante momenti delicati di stress o cambiamento, sia nella sfera privata che professionale. Un alleato proattivo, presente accanto a chi lo desidera, capace di trasformare le difficoltà in opportunità di crescita e di supportare il raggiungimento dei propri obiettivi con maggiore consapevolezza e lucidità.
In questa stessa ottica rientrano le iniziative che attiveremo all'interno del ciclo di seminari ***Pillole di Ossigeno***, aperte a tutta la popolazione aziendale. Il loro obiettivo sarà semplice ma potente: rafforzare la consapevolezza che prendersi cura di sé non sia un lusso, ma una priorità. Perché, quando l'equilibrio fisico e mentale diventa parte della quotidianità, ogni aspetto della vita personale e professionale si trasforma in un'esperienza più ricca e significativa.
Ogni passo che faremo in questa direzione ci porterà verso un'Organizzazione ancora più coesa e umana. Una vittoria che appartiene a tutti e tutte.

APERTURA DEL PARCO OSSIGENO ALLA COMUNITÀ

Valorizzare il territorio che ci accoglie e riconoscere il ruolo che ha avuto nella crescita della nostra Organizzazione: è con questo spirito che, nel prossimo triennio, **apriremo le porte del Parco Ossigeno alla comunità**, promuovendo – grazie alla preziosa collaborazione della **Fondazione Ossigeno** – eventi e iniziative pensate per chi vive nell'area in cui la nostra Azienda è nata e si è sviluppata nel corso degli anni. Un impegno che va oltre le parole: aprire le porte significa costruire ponti, coltivare relazioni e lasciare un segno positivo, insieme, nel cuore della comunità che ci ha visto crescere.



POLITICHE – RADICE #01

[ESRS 2 - GDR-P]

In Euro Company adottiamo un approccio strutturato e integrato alla sostenibilità, articolando la nostra strategia lungo i sette punti, le sette Radici della nostra Mission, ciascuna corrispondente a un ambito specifico di intervento. Queste Radici, condivise e sottoscritte da tutte le persone che lavorano in Euro Company, guidano l'Azienda nel perseguimento di obiettivi concreti e misurabili, in coerenza con gli standard internazionali e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030.
Ogni Radice è supportata da Politiche aziendali dedicate, che definiscono modalità operative, responsabilità e obiettivi specifici.
Questo approccio ci consente di monitorare e rendicontare in modo trasparente e coerente i risultati ottenuti, consolidando ancora di più la nostra identità di Società Benefit e contribuendo attivamente al benessere delle persone e del Pianeta.

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo le **Politiche aziendali che accompagnano la Radice #01, pensate per offrire a ogni dipendente un ambiente etico e stimolante**:

WELCOME BOOK

Il **Welcome Book** è un documento pensato per **facilitare l'orientamento nei primi giorni in Euro Company e accompagnare ogni dipendente nel suo percorso in Azienda**, fornendo una cornice chiara e immediata delle informazioni essenziali.
Al suo interno sono riportate linee guida relative a diversi ambiti: valori e organizzazione aziendale, Codice di Condotta (orari di lavoro, ritardi, utilizzo delle dotazioni informatiche), flussi, procedure operative, utilizzo del portale per la gestione di presenze, permessi e ferie.
Vengono inoltre illustrate le modalità di inserimento e le opportunità di formazione continua e sviluppo professionale, finalizzate a sostenere la crescita e il potenziale di chi lavora in Azienda.
Il Welcome Book include anche le regole per l'utilizzo di Palestra e Playground, della Mensa e dei principali benefit aziendali.
Sono riportate, inoltre, le modalità di comunicazione interna ed esterna, oltre che gli strumenti e i canali disponibili per favorire un flusso di informazioni chiaro, trasparente e tempestivo tra tutti i membri dell'Organizzazione.
Oltre alla copia cartacea fornita all'ingresso, il documento è disponibile per la consultazione anche sul WorkFlow dedicato ai e alle dipendenti.

POLITICA DI SMART WORKING

La **Politica di Smart Working** aziendale promuove un **modello fondato su fiducia, autonomia e responsabilizzazione**, offrendo a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori con mansioni compatibili la possibilità di operare **fino a due giorni a settimana in modalità agile**. Fermo restando il raggiungimento degli obiettivi giornalieri e la continuità operativa, l'approccio flessibile consente alle persone di gestire in autonomia orari e luoghi di lavoro, mantenendo alta l'efficienza e assicurando il rispetto dei risultati aziendali. Il piano di smart working ordinario favorisce un **equilibrio sostenibile tra benessere individuale e operatività, supportato dall'utilizzo di soluzioni tecnologiche che agevolano collaborazione, comunicazione e monitoraggio delle performance**. La Politica definisce inoltre criteri chiari per la condivisione delle attività, la comunicazione costante e la verifica dei risultati, così da bilanciare in modo trasparente le esigenze individuali con gli obiettivi aziendali. Per accedere allo smart working sono previsti alcuni passaggi fondamentali: **la sottoscrizione di un Accordo Individuale, la consultazione del vademecum per smart worker, il rispetto delle norme sulla riservatezza dei dati e la definizione di fasce essenziali di reperibilità**. Attraverso questo approccio flessibile e inclusivo, l'Azienda sostiene modalità organizzative capaci di generare valore per le persone e per l'impresa, contribuendo alla costruzione di un ambiente di lavoro efficiente, partecipato e orientato al miglioramento continuo.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il **Contratto Integrativo Aziendale**, siglato e rinnovato a inizio 2025, si pone come obiettivo principale il benessere aziendale, introducendo importanti miglioramenti che mettono al centro il valore delle persone, rafforzando e valorizzando l'impegno e il riconoscimento del contributo di ciascuno.
Ciò favorendo ulteriormente l'armonizzazione tra vita professionale e personale e promuovendo ancora di più la parità di genere sul luogo di lavoro. In particolare, il Contratto Integrativo Aziendale norma **il funzionamento dei Premi di Risultato, la disciplina degli straordinari, la flessibilità oraria, l'assistenza sanitaria complementare estesa al nucleo familiare e le misure introdotte per il sostegno alla genitorialità**, dal congedo di paternità di trenta giorni aggiuntivi a carico Azienda, all'integrazione della tredicesima mensilità, fino al 100% della retribuzione in caso di congedo di maternità anticipata e obbligatoria.

POLITICA VIAGGI E TRASFERTE DI LAVORO

La **Politica Trasferte** di Euro Company definisce le **modalità di rimborso delle spese sostenute per esigenze aziendali, transitorie e contingenti**. L'obiettivo è stabilire criteri chiari e trasparenti per il rimborso delle spese legate a viaggi, soggiorni e altre necessità aziendali, assicurando che siano conformi alle esigenze operative e al budget aziendale. Oltre a ciò, abbiamo messo a disposizione dei e delle dipendenti che effettuano viaggi e trasferte di lavoro una **polizza viaggi**, a copertura di incidenti e danni e di tutto quello che ne può conseguire, utilizzabile attraverso un'**app dedicata** – che fornisce un accesso semplice e immediato, direttamente dal telefono, ai servizi di assistenza medica e di sicurezza, oltre che a informazioni e consigli utili. In particolare, l'app permette di usufruire di consigli pre-viaggio e di una formazione online sui rischi prima della partenza, unitamente a una serie di informazioni utili per evitare situazioni problematiche durante la trasferta.

POLITICA RETRIBUTIVA

La **Politica Retributiva** di Euro Company ha l'obiettivo di creare un sistema di valutazione delle performance basato su **trasparenza, merito ed equità**, garantendo un sistema retributivo competitivo rispetto al mercato e che assicuri la parità di genere a tutti i livelli aziendali. Il sistema è strutturato in cluster omogenei, definiti in base al "peso" dei ruoli aziendali, per garantire una valutazione coerente e giusta delle retribuzioni. La Politica è condivisa nella sua interezza con il Consiglio di Amministrazione, con i Responsabili delle quattro macroaree aziendali e, a seconda dell'ambito, con le rispettive funzioni di riferimento.

POLITICA DEI

Nel corso degli anni passati abbiamo redatto, definito e perfezionato una **Policy aziendale sul Diversity Management – la Politica DEI - Diversità, Equità e Inclusione – al fine di valorizzare la diversità all'interno del nostro ambiente di lavoro** costruendo un'Organizzazione sempre più inclusiva, improntata all'accoglienza. Tale Policy è attualmente in fase di revisione finale. La sua diffusione è prevista nel corso del 2026.

POLITICA INTEGRATA SICUREZZA E AMBIENTE

La **Politica Integrata Sicurezza e Ambiente** di Euro Company è volta a garantire **luoghi di lavoro sicuri, salubri e conformi alla normativa vigente, con l'obiettivo di prevenire malattie e infortuni**. L'Azienda si impegna a eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza, favorendo la partecipazione attiva di tutti i lavoratori e le lavoratrici nelle iniziative di miglioramento. È promossa una **continua formazione e sensibilizzazione, anche per la catena di fornitura, sulle tematiche della sicurezza**. Euro Company implementa procedure di controllo, audit e aggiornamenti regolari sul Sistema di Gestione della Sicurezza.
La Politica prevede inoltre la manutenzione delle attrezzature, la sorveglianza sanitaria, la gestione delle emergenze e il monitoraggio degli incidenti, con l'adozione di azioni correttive e preventive volte a migliorare costantemente le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

CONTRATTO DI ADESIONE ALLA FONDAZIONE LIBELLULA

La **Fondazione Libellula** è un network di aziende unite nella lotta contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere. L'obiettivo principale della Fondazione è mettere in rete realtà aziendali che pongono la parità di genere come valore fondamentale, impegnandosi attraverso **azioni concrete per promuovere l'uguaglianza tra generi e creare un cambiamento culturale partendo dai luoghi di lavoro**. Il tutto agendo sui concetti di rispetto, cura e attenzione, con formazioni specifiche rivolte alla popolazione aziendale per diffondere una cultura sul tema. La Politica di partecipazione a questa rete di aziende coinvolge Euro Company in un impegno costante per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere.

Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso i e le Dipendenti**, contribuiamo al raggiungimento di **14** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:

LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #02:

Riduciamo al minimo possibile le lavorazioni della materia prima, per garantire ogni giorno la migliore frutta secca ed essiccata ai nostri consumatori.

[ESRS E5-4; ESRS 2 - GDR-P]

Promuoviamo una sana e corretta alimentazione attraverso il consumo di frutta secca ed essiccata il più naturale possibile, per offrire ai nostri consumatori tutto il gusto della **materia prima della migliore qualità**.

PRODOTTI DI QUALITÀ: LA GARANZIA DEL MIGLIORE PRODOTTO POSSIBILE

Diffondere una cultura alimentare fondata sulla naturalità e sul benessere è la Missione che ci guida e ci spinge nella creazione di nuovi prodotti per il mercato finale. Dalla frutta secca ed essiccata alle creme 100%, fino ai prodotti fermentati, ogni nostra proposta nasce dall'attenzione costante per la **qualità della materia prima** e dalla voglia di offrire **diverse modalità di consumo della frutta secca ed essiccata**, riducendo l'uso di conservanti, coloranti e additivi, perché crediamo che una materia prima eccellente non abbia bisogno di nient'altro.

In questo contesto, puntiamo su una **comunicazione chiara e diretta**, che attraverso il packaging racconti le peculiarità dei nostri alimenti. I consumatori vogliono e devono comprendere ciò che portano in tavola: informarli con chiarezza e trasparenza significa promuovere consapevolezza ed educazione alimentare. In un mercato in cui cresce l'attenzione verso gli ingredienti contenuti all'interno degli alimenti, liste di ingredienti brevi e leggibili rappresentano per noi il primo strumento di trasparenza. I claim nutrizionali e/o salutistici si inseriscono in questo contesto come elementi complementari, utili a evidenziare specifiche caratteristiche relative ai prodotti. Nel corso dell'anno 2024-2025, il **20% dei prodotti in assortimento (142 referenze su 699 totali) presenta claim nutrizionali e/o salutistici**, facendo registrare un leggero incremento rispetto allo scorso anno fiscale, nel quale rappresentavano il 18% del totale.

Analizzando più nel dettaglio le singole categorie, si evidenziano dinamiche interessanti: per una gamma di prodotti come **frutta secca, essiccata, semi e snack**, al momento il 12% delle referenze (per un totale di 64 prodotti) presenta claim.
I **prodotti fermentati** mostrano un notevole aumento nell'incidenza di questi ultimi: nell'anno 2024-2025 ben il 78% dei prodotti freschi, pari a 25 prodotti su 32, presenta un claim, rispetto al 47% dell'anno fiscale precedente. Ciò a dimostrazione della volontà di rafforzare sempre più la nostra comunicazione in merito alle caratteristiche distintive di questa categoria di alimenti.
Allo stesso modo, le **creme spalmabili** registrano un aumento altrettanto significativo: il 42% delle creme, ovvero 53 referenze su 127, presenta un claim, rispetto al 18% dell'anno fiscale passato.
Infine, in risposta al crescente interesse di consumatori e consumatrici verso uno stile di vita attivo e il mondo del fitness, continuiamo a investire nello **sviluppo di prodotti caratterizzati da claim proteici**. Attualmente, 44 referenze su un totale di 699, pari a circa il 6% dell'assortimento complessivo, testimoniano la progressiva crescita del segmento High Protein all'interno della nostra offerta.

COMBATTERE L'ABUSO DI ZUCCHERO E SALE

Lo **zucchero** è un ingrediente spesso nascosto, anche in prodotti in cui non ce lo aspetteremmo. Nell'industria alimentare viene impiegato per molteplici scopi: non solo per dolcificare, ma anche per conferire colore, prolungare la conservazione ed esaltare i sapori. Senza volerlo demonizzare, è importante saperlo riconoscere e comprenderne gli utilizzi, così da poterlo inserire consapevolmente all'interno di un'alimentazione equilibrata.
Spesso, però, la presenza di zuccheri aggiunti non è immediatamente evidente: può comparire nella lista degli ingredienti in modo discreto, con denominazioni non immediate, quasi a voler passare inosservato.
Riteniamo che le nostre materie prime siano buone così come sono, per questo motivo **nella maggior parte dei nostri prodotti non utilizziamo zuccheri aggiunti**: ci affidiamo solo alla naturale dolcezza della frutta, offrendo un gusto semplice e naturale. Nello specifico: **il 93% del nostro assortimento (647 prodotti su 699) non contiene zuccheri aggiunti**, ma solo quelli naturalmente già presenti nel frutto. In particolare, è senza zuccheri aggiunti il **90%** della nostra offerta di **frutta essiccata** e il **100%** delle nostre **creme di frutta secca**.
Per sensibilizzare i consumatori sull'importanza di una corretta assunzione di zucchero, in Euro Company abbiamo creato **Semplicemente Frutta,** la nostra linea di frutta secca ed essiccata priva di zuccheri aggiunti. Siamo infatti convinti che una materia prima di qualità non necessiti di altro: la frutta è perfetta nella sua autenticità, senza bisogno di alterarne gusto o caratteristiche. Semplicemente Frutta è presente anche nella Grande Distribuzione, e viene scelta da chi desidera un'esperienza di gusto semplice, creata solo dalla naturale bontà della migliore frutta essiccata.

Discorso analogo per il **sale**, su cui è importante che consumatori e consumatrici siano a conoscenza delle modalità e quantità di assunzione giornaliera: come lo zucchero, anche il sale è un ingrediente ampiamente utilizzato dall'industria alimentare, spesso per rendere i prodotti più saporiti o per mascherare eventuali imperfezioni della materia prima. Il sale richiede però un consumo consapevole, poiché un eccesso può avere effetti negativi sulla salute. Per questo abbiamo ridotto il quantitativo di sale in molti dei nostri prodotti che lo contenevano, e aumentato l'offerta di prodotti senza sale aggiunto. Attualmente l'**81% del nostro assortimento è privo di sale aggiunto (566 prodotti su 699)**; un **6%** in più rispetto all'anno fiscale precedente (un +15%, invece, se consideriamo l'anno 2022-2023). Per rispondere a questa esigenza, negli scorsi anni abbiamo inoltre introdotto **Vitamore**: frutta secca tostata e non fritta con una presenza di sale pari solo allo 0,25%, ideale per abbassarne il quantitativo all'interno della propria alimentazione, senza dover rinunciare al gusto. Tra i prodotti in cui non figura la presenza di sale aggiunto troviamo, inoltre, il **100% delle nostre creme spalmabili di frutta secca** – che produciamo senza aggiungere né zuccheri né sale, per mantenere inalterati il gusto e le proprietà organolettiche della materia prima di origine.

NO ADDITIVI

È per noi importantissimo dare vita a prodotti coerenti con i nostri valori e con ciò in cui crediamo. Per questo, riduciamo al minimo il numero di trasformazioni della materia prima e la quantità di additivi, coloranti e aromi aggiunti. Questi sono limitati a una piccola parte di prodotti e principalmente per rispettare gli standard qualitativi, o ai fini della sicurezza e della stabilità del prodotto.
Crediamo in un'alimentazione consapevole, in cui la naturalità del prodotto ha sempre la priorità rispetto ai cibi processati. Puntiamo sulla semplicità degli ingredienti e dei processi, perchè sappiamo che la naturalità degli alimenti è un vero pregio. Sulla base di ciò, il **90% dei nostri prodotti è oggi senza additivi o aromi aggiunti (627 su 699 prodotti totali**, a giugno 2025). Per alcune categorie, come i **prodotti freschi fermentati e le creme spalmabili**, questa attenzione è assoluta: il **100%** delle referenze è infatti realizzato senza alcun additivo o aroma aggiunto.
Guardando all'intero assortimento (esclusi i prodotti fermentati), il 58% dei prodotti – pari a 385 articoli su 667 – è composto da ingredienti che non hanno subito processi come tostatura, frittura o cottura, mantenendo così intatte le loro caratteristiche originarie.
In tema di **fermentazione**, il **100% dei nostri prodotti freschi** deriva da questo processo; una delle pratiche più autentiche e preziose, capace di conservare più a lungo il cibo, facilitarne la digestione e regalare sapori unici e ricchi di storia.

PANEL DI ASSAGGIO

Il nostro obiettivo è sviluppare e condividere sempre più il know-how legato al mondo della frutta secca ed essiccata, per offrire a consumatori e consumatrici il miglior prodotto possibile, anche da un punto di vista gustativo. Da alcuni anni abbiamo quindi avviato con successo un percorso di **analisi sensoriale**, in collaborazione con la società di consulenza specializzata **Good Senses**, coinvolgendo un gruppo multidisciplinare di colleghi e colleghe provenienti da diverse aree aziendali – fra cui Qualità, Marketing, Acquisti, Commerciale e Produzione. L'analisi sensoriale rappresenta una metodologia oggettiva che, attraverso i sensi, consente di valutare parametri fondamentali come sapore, aroma, consistenza e aspetto degli alimenti.
Le valutazioni sono condotte da un **panel**, un gruppo dedicato all'assaggio (Giudici Sensoriali o Addestrati) adeguatamente allenato in modo da rispondere allo stesso modo e in maniera oggettiva allo stimolo a cui viene sottoposto, mediante la compilazione di schede di assaggio. Ci sono poi i e le Panel Leader, in grado di organizzare una sessione di panel e di elaborare e interpretare i dati ottenuti. Il gruppo di assaggio interno a Euro Company è composto da assaggiatori esperti in veste di Giudici Addestrati. Il panel è indispensabile per poter condurre test analitici: deve saper descrivere, ma anche discriminare e misurare. Deve essere affidabile, ripetibile e riproducibile, per questo la sua componente edonistica deve essere assente.
Oggi possiamo contare quindi su **45 Giudici Addestrati** e **una cinquantina di sessioni panel** dedicate ai nostri prodotti – dalla frutta secca, alle creme, ai fermentini. Avere un gruppo interno di esperti sensoriali significa disporre di uno strumento concreto per migliorare ogni fase del lavoro, dal controllo qualità allo sviluppo di nuovi prodotti, garantendo valutazioni sempre più accurate, condivise e affidabili.
Quest'anno abbiamo proseguito nell'investimento sulle competenze interne attraverso la nostra **Academy**, con l'obiettivo di diffondere una cultura condivisa della qualità, dell'innovazione e della conoscenza dei prodotti anche verso gli stakeholder.
A novembre 2024 è stato così svolto un **percorso formativo di circa 16 ore** – che ha coinvolto una decina di colleghe e colleghi delle aree Ricerca e Sviluppo, Innovazione, Marketing e del nostro e-commerce Frutta e Bacche. Al termine del percorso, queste

persone sono state abilitate come **trainer interni** e ora possono condurre in autonomia seminari e workshop, sia in presenza che online, rivolti a buyer, clienti e altri stakeholder. Tutto, con l'obiettivo di trasmettere competenze e conoscenze a partire dall'analisi sensoriale, offrendo un'esperienza immersiva nel mondo della sensorialità, della percezione organolettica e della qualità dei prodotti Euro Company.

COLLABORAZIONE CON LE UNIVERSITÀ PER MASTER E TESI

Crediamo che la collaborazione con il mondo accademico sia essenziale per alimentare un dialogo continuo tra ricerca e impresa, capace di generare nuove idee, conoscenza e innovazione. Attraverso queste sinergie, possiamo crescere come Azienda e contribuire a un sistema alimentare più consapevole e sostenibile. Nel corso dell'esercizio 2024-2025, abbiamo consolidato e ampliato le nostre collaborazioni con il mondo accademico e della ricerca, con l'obiettivo di promuovere l'innovazione sostenibile e la diffusione della conoscenza scientifica legata alla qualità dei nostri prodotti e dei processi produttivi.
Tra le varie iniziative, abbiamo avviato una sinergia con il **DISTAL - Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari**, per la valutazione delle performance bioprotettive di ceppi di batteri lattici in un prodotto fermentato vegetale a crosta fiorita, oltre che per l'analisi delle proprietà reologiche e termiche su campioni di creme di arachidi, finalizzate a comprendere meglio le caratteristiche fisiche e sensoriali dei nostri prodotti. Abbiamo inoltre partecipato al loro evento di apertura dell'anno accademico, incentrato sul tema dell'innovazione sostenibile, offrendo il nostro contributo al dialogo tra imprese e università sui temi della ricerca applicata e dei percorsi di transizione verso modelli alimentari più sostenibili.

Nel mese di maggio 2025 abbiamo ospitato presso la nostra Sede trenta studenti e studentesse del Corso di Laurea in Scienze e Tecnologie Alimentari dell'**Università di Teramo** insieme al Prof. Paparella, loro docente di Microbiologia Alimentare, offrendo loro un'esperienza diretta del nostro modello aziendale, con particolare attenzione al mondo delle creme spalmabili 100% e dei prodotti fermentati.

Abbiamo infine preso parte alle celebrazioni per il ventennale dell'**UNISG - Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo** (CN), occasione che ha permesso di rafforzare il dialogo con il mondo accademico e di esplorare nuove sinergie e collaborazioni future sui temi dell'educazione alimentare, della sostenibilità e della valorizzazione delle filiere etiche.

È proseguita anche la storica collaborazione con l'**Università di Bologna**, attraverso il coinvolgimento di studenti e studentesse con tesi sperimentali in corso nel Reparto di Ricerca e Sviluppo. Nel periodo di rendicontazione 2024–2025 sono inoltre stati attivati **due percorsi di ricerca**, che si concluderanno nel prossimo esercizio con la stesura delle rispettive tesi, dedicate all'analisi degli effetti riguardanti origine e sistema di macinazione sulle caratteristiche reologiche delle creme di arachidi 100%, oltre che al prolungamento della shelf-life di un prodotto fermentato vegano a crosta fiorita.

La presenza di studenti e studentesse all'interno dell'Area Ricerca e Sviluppo ha contribuito, ancora una volta, a consolidare il legame con il mondo accademico, favorendo uno scambio continuo di competenze e conoscenze, a supporto dell'innovazione di prodotto e di processo.

COLLABORAZIONI CON REALTÀ ACCADEMICHE E AZIENDE PER L'AREA DEI FERMENTATI

Nel corso dell'anno sono proseguite e sono state ampliate le collaborazioni con realtà accademiche e industriali per lo sviluppo di **nuove soluzioni nell'ambito dei nostri prodotti freschi fermentati.**
In particolare, la partnership con l'Università di Bologna ha portato allo sviluppo di microrganismi in grado di ottimizzare la shelf-life dei prodotti mantenendone la naturalità, attraverso la realizzazione di challenge test volti a garantire la massima sicurezza alimentare e a individuare possibili miglioramenti nei processi produttivi e fermentativi. Sono inoltre in fase di studio **colture bioprotettive**: batteri "benefici" che contribuiscono a preservare la qualità di prodotti più delicati, come il nostro crosta fiorita di frutta secca, anche in condizioni di stress, prolungandone la shelf-life.
Parallelamente, abbiamo avviato lo sviluppo di nuovi prodotti basati sulla fermentazione della frutta secca, tra cui un prodotto fresco simile alla ricotta a base di anacardi e uno stagionato a pasta dura.
Per sostenere queste attività ed effettuare una valutazione della loro sicurezza alimentare abbiamo collaborato in fase esplorativa con varie realtà, fra cui la **SSICA - Stazione Sperimentale per l'Industria delle Conserve Alimentari**, conducendo test di pastorizzazione su uno dei prodotti fermentati in sviluppo.
A supporto della ricerca, abbiamo beneficiato della consulenza del Dott. Carlo Papetti, professionista con oltre trent'anni di esperienza nel settore, che ha contribuito allo sviluppo di un nuovo prodotto. Da questa collaborazione sono nate ulteriori opportunità con nuove aziende e potenziali partner di fornitura, ampliando le nostre prospettive di innovazione.
La fase di sviluppo ha coinvolto anche **Prodor**, azienda specializzata nella produzione di batteri, con la quale la collaborazione è proseguita e si è consolidata. L'azienda è stata infatti qualificata come partner per la selezione dei ceppi batterici che verranno utilizzati nella fermentazione dei prodotti attualmente in sviluppo.
Proseguendo nelle attività di R&D, ci siamo confrontati con l'azienda ferrarese **Macè Fruit**, realtà specializzata in tecnologie innovative per la valorizzazione della frutta fresca. La collaborazione ha riguardato una fase di test e valutazione preliminare della tecnologia HPP - High Pressure Processing applicata alla nostra alternativa vegetale alla ricotta. Il processo, che avviene a freddo, consente di preservare al meglio le caratteristiche qualitative del prodotto, evitando gli effetti degradanti delle alte temperature, e di prolungarne in modo significativo la shelf-life – da alcuni giorni del prodotto non trattato, a circa trenta giorni dopo il trattamento. Visti i risultati ottenuti, è in corso la valutazione dell'estensione del trattamento anche ai nostri spalmabili di frutta secca, con l'obiettivo di ridurre la percentuale di eccedenze nei punti vendita, diminuendo così sia lo spreco alimentare che l'impatto ambientale associato.
A completamento dell'attività di ricerca, è stata inoltre portata avanti una collaborazione con **l'IZSLER - Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna**, a cui abbiamo affidato due studi riguardanti la ricotta vegetale – il cui lancio è previsto nell'autunno del 2025. Gli interventi sono stati focalizzati sulla stabilità del prodotto e sulla sicurezza alimentare, con particolare attenzione al:

- protocollo di studio per la valutazione dell'effetto del trattamento ad alte pressioni idrostatiche, ossia dell'HPP, sulla contaminazione da *Salmonella, Listeria innocua, Staphylococcus aureus* e *Bacillus cereus* in un formaggio spalmabile a base di anacardi;

- protocollo di studio per la valutazione del potenziale di crescita di *Listeria monocytogenes, Staphylococcus aureus* e *Bacillus cereus* in un formaggio a base di anacardi, mediante challenge test.

OPEN INNOVATION: COLLABORAZIONI PER L'INNOVAZIONE SOSTENIBILE

L'**Open Innovation** rappresenta uno strumento fondamentale per le aziende orientate, come noi, alla realizzazione di prodotti innovativi. Per questo, da anni collaboriamo attivamente con stakeholder come fornitori, start-up, centri di ricerca, università e governi, per accelerare l'innovazione e generare nuove idee e soluzioni.
Su questo fronte, la nostra priorità nel prossimo futuro sarà rafforzare il legame con produttori e agricoltori, mantenendo un approccio selettivo e coerente con la nostra identità. Per noi, infatti, l'innovazione nasce camminando tra i filari, ascoltando le storie dei contadini e costruendo insieme a loro progetti che raccontano il territorio e le sue unicità.
Siamo convinti che l'Open Innovation più autentica si realizzi attraverso relazioni concrete e confronti quotidiani con chi condivide la nostra passione per la qualità, la sostenibilità e lo sviluppo responsabile delle filiere.

INAUGURAZIONE DELLA NUOVA AREA LABORATORIO E R&D

A marzo 2025 abbiamo inaugurato con grande entusiasmo la nostra **nuova Area Laboratorio e R&D**: uno spazio fondamentale nel quale ricerca continua, innovazione e qualità sono sempre al centro del nostro impegno quotidiano, per garantire prodotti sicuri e all'avanguardia. Questo ambiente, progettato per soddisfare le esigenze di un mondo in continua evoluzione, è un punto di riferimento strategico per la nostra realtà: è stata quindi una gioia aprire le porte di questo nuovo spazio ai nostri colleghi e alle nostre colleghe, che durante l'inaugurazione hanno avuto l'opportunità di esplorare le due aree chiave che lo compongono:

- il **Reparto Laboratorio**, dedito alle analisi chimico-fisiche, come quelle per la determinazione dei perossidi nell'ossidazione lipidica, le analisi colorimetriche e la parte dedicata ai test microbiologici;
- il **Reparto R&D**, area dedicata alla ricerca e sviluppo, in cui è stato possibile degustare i nostri fermentini (prodotti freschi che nascono dalla fermentazione della frutta secca), le creme 100% e alcuni test di frutta secca speziata, esempi tangibili di come la nostra ricerca continua si traduca in innovazione concreta.

Questo nuovo laboratorio, più spazioso e luminoso, non solo ci consente di perfezionare ulteriormente i controlli e la qualità dei nostri prodotti, ma rappresenta **anche un investimento nel futuro, un impegno costante a raggiungere e mantenere i massimi livelli di eccellenza**.
In questa fase di importante rinnovamento, abbiamo deciso di donare all'ITIS di Ravenna alcune attrezzature di laboratorio precedentemente utilizzate del valore di circa 800 euro, ancora perfettamente funzionali, contribuendo così a supportare la formazione tecnica e scientifica delle nuove generazioni. Questo perché crediamo fortemente che il sapere vada condiviso e che il legame tra impresa e scuola sia fondamentale per costruire professionalità solide, curiose e preparate. Investire nelle e nei giovani significa investire nel futuro del nostro territorio e del nostro settore.

Sostenere l'educazione, promuovere la cultura scientifica e restituire valore alla comunità sono per noi parte integrante del modo in cui intendiamo fare impresa, oggi e domani.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI

Siamo convinti che misurare l'impatto dei nostri alimenti sulla salute e sulla nutrizione debba essere parte delle nostre priorità. Per questo motivo, anche quest'anno, abbiamo mantenuto importanti certificazioni in ambito alimentare ed etico, tra cui:

INCREMENTO PRODOTTI CON CERTIFICAZIONE BIO COMMERCIALIZZATI

La certificazione biologica si occupa di prendere in esame gli impatti ambientali del processo di produzione in modo indiretto, attestando la conformità al regolamento comunitario. Secondo quanto riportato dalla Legge 23/2022 – art. 1, comma 2: *"La produzione biologica è un sistema globale di gestione dell'azienda agricola e di produzione alimentare, basato sull'interazione tra le migliori prassi in materia di ambiente e azione per il clima e di salvaguardia delle risorse naturali e, grazie all'applicazione di norme rigorose di produzione, contribuisce alla qualità dei prodotti, alla sicurezza alimentare, al benessere degli animali, allo sviluppo rurale, alla tutela dell'ambiente e dell'ecosistema, alla salvaguardia della biodiversità e al raggiungimento degli obiettivi di riduzione dell'intensità delle emissioni di gas a effetto serra stabiliti dall'articolo 7-bis, paragrafo 2, della Direttiva 98/70/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 ottobre 1998 [...]".*

I prodotti bio commercializzati nell'anno 2024-2025 sono stati 509, pari al 43,8% del totale (1.162).
Nell'anno oggetto di analisi le vendite di prodotti bio in Euro Company hanno raggiunto il **15,54% sul volume di affari totale**, e l'**8,04%** considerando i chilogrammi di prodotto bio venduti sul totale annuo.
La quantità in termini di chilogrammi di prodotto biologico, nel dettaglio, ha visto un **aumento dei volumi di 42.438 kg**, corrispondente a una crescita percentuale del **2,37%** rispetto all'anno precedente.

	30/06/2025		30/06/2024	
	FATTURATO	QUANTITÀ IN KG	FATTURATO	QUANTITÀ IN KG
Prodotti bio	€ 25.167.886	1.830.321	€ 21.527.298	1.787.883
Vendite totali	€ 161.916.201	22.776.770	€ 138.099.412	19.175.656
% bio sul tot.	**15,54%**	**8,04%**	**15,59%**	**9,32%**

[ESRS E5-4]

FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA: USO DI MATERIE PRIME VERGINI NELL'APPROVVIGIONAMENTO DI MATERIALI

		Euro Company
Flussi di risorse in entrata	**UdM**	**2024-2025**
Peso totale complessivo di prodotto utilizzato per la produzione	**t**	**18.722,3**
Di cui prodotto convenzionale[3]	t	16.593,8
	%	88,6%
Di cui prodotto biologico	t	2.128,5
	%	11,4%

Per maggiori dettagli sulla suddivisione (in percentuale e come peso in tonnellate) di materie prime convenzionali e biologiche utilizzate per la produzione, si rimanda alla tabella riportata nelle pagine seguenti.

[3] La frutta secca convenzionale di Euro Company è coltivata utilizzando metodi agricoli tradizionali, che possono includere l'uso di fertilizzanti chimici e pesticidi sintetici, nel rispetto delle normative vigenti. Sebbene il processo di produzione non preveda restrizioni specifiche sull'uso di sostanze chimiche, il prodotto finito è sicuro per il consumo e conforme agli standard di qualità richiesti dalle autorità competenti.

[ESRS E5-4]

FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA: USO DI MATERIE PRIME VERGINI NELL'APPROVVIGIONAMENTO DI MATERIALI

Flussi di risorse in entrata	UdM	2024-2025		
		Convenzionale	Biologico	TOTALE
Peso totale complessivo di prodotto utilizzato per la produzione	t	16.593,8	2.128,5	18.722,3
	%	88,6%	11,4%	100%
ARACHIDI	t	5.190,3	597,0	5.787,3
	%	89,7%	10,3%	100%
NOCI	t	1.924,4	254,0	2.178,4
	%	88,3%	11,7%	100%
MANDORLE	t	1.721,5	230,0	1.951,5
	%	88,2%	11,8%	100%
PISTACCHI	t	1.515,9	88,2	1.604,1
	%	94,5%	5,5%	100%
ANACARDI	t	1.063,2	122,0	1.185,2
	%	89,7%	10,3%	100%
CREME	t	272,9	495,0	767,9
	%	35,5%	64,5%	100%
MAIS	t	765,2	-	765,2
	%	100,0%	-	100%
UVA	t	531,2	95,0	626,2
	%	84,8%	15,2%	100%
NOCCIOLE	t	460,8	21,0	481,8
	%	95,6%	4,4%	100%
SNACK*	t	428,5	-	428,5
	%	100,0%	-	100%
SEMI DI ZUCCA	t	403,0	-	403,0
	%	100,0%	-	100%
COCCO	t	359,0	13,0	372,0
	%	96,5%	3,5%	100%
DATTERI	t	296,5	7,0	303,5
	%	97,7%	2,3%	100%
ALBICOCCHE	t	183,6	66,0	249,6
	%	73,6%	26,4%	100%
MANGO	t	231,3	6,0	237,3
	%	97,5%	2,5%	100%
ZENZERO	t	158,0	25,0	183,0
	%	86,3%	13,7%	100%
MIRTILLI	t	152,7	20,0	172,7
	%	88,4%	11,6%	100%
PINOLI	t	165,3	7,5	172,8
	%	95,7%	4,3%	100%

Flussi di risorse in entrata	UdM	2024-2025		
		Convenzionale	Biologico	TOTALE
ANANAS	t	122,0	2,0	124,0
	%	98,4%	1,6%	100%
SEMI DECORTICATI	t	96,0	20,0	116,0
	%	82,8%	17,2%	100%
BANANE	t	96,7	-	96,7
	%	100,0%	-	100%
NOCI BRASILE	t	87,0	6,0	93,0
	%	93,5%	6,5%	100%
CROSTINI*	t	82,2	-	82,2
	%	100,0%	-	100%
NOCI PECAN	t	79,0	3,0	82,0
	%	96,3%	3,7%	100%
PRUGNE	t	76,1	-	76,1
	%	100,0%	-	100%
NOCI MACADAMIA	t	48,4	4,5	52,9
	%	91,5%	8,5%	100%
SEMI DI GIRASOLE	t	25,5	13,0	38,5
	%	66,2%	33,8%	100%
CIOCCOLATO*	t	24,2	-	24,2
	%	100,0%	-	100%
FICHI	t	9,8	2,0	11,80
	%	83,3%	16,7%	100%
PERE	t	10,6	-	10,6
	%	100,0%	-	100%
PAPAYA	t	4,0	-	4,0
	%	100,0%	-	100%
POLVERI	t	3,2	-	3,2
	%	100,0%	-	100%
GOLDEN BERRIES	t	3,0	-	3,0
	%	100,0%	-	100%
FRAGOLE	t	2,7	-	2,7
	%	100,0%	-	100%
PESCHE	t	0,1	-	0,1
	%	100,0%	-	100%
GOJI BERRIES	t	-	30,0	30,0
	%	-	100,0%	100%
SEMI DI CHIA	t	-	1,0	1,0
	%	-	100,0%	100%
INGREDIENTI - OLIO - SALE - BATTERI	t	-	0,3	0,3
	%	-	100,0%	100%

Si specifica che Snack, Crostini e Cioccolato rappresentano le uniche voci in tabella acquistate come **prodotti derivati, a differenza delle restanti materie prime vergini.*

LANCIARE NUOVI PRODOTTI, IN LINEA CON LA NOSTRA FILOSOFIA

L'innovazione rappresenta per noi un impegno concreto e continuativo, orientato a coniugare i nostri valori e ciò in cui crediamo con le esigenze sempre in evoluzione di consumatrici e consumatori. Per noi di Euro Company ogni nuova referenza rappresenta quindi un atto di responsabilità verso le persone e la Terra, ma anche verso chi sceglie consapevolmente prodotti quanto più vicini alla Natura. Per questo motivo, vogliamo offrire una panoramica approfondita del lavoro svolto nell'ultimo anno in ambito di innovazione e sviluppo dei prodotti, mantenendo lo sguardo sul futuro con obiettivi sempre concreti e ambiziosi.
Nel corso dell'anno fiscale 2024-2025 abbiamo lavorato intensamente su diversi progetti, sviluppando referenze innovative per i canali di vendita tradizionali (GDO italiana ed estera), specializzati (canali bio) e per il nostro canale e-commerce **fruttaebacche.it**. Proprio attraverso questo canale, ad esempio, abbiamo lanciato diversi prodotti con un focus particolare sull'italianità e la filiera corta, in grado di raccontare le eccellenze e la ricchezza dei territori italiani più vocati per alcune materie prime, come la mandorla di Avola, il pistacchio siciliano, i marroni IGP del Mugello.

Tra i prodotti innovativi introdotti per il canale e-commerce rientrano:

- Marroni cotti IGP del Mugello;
- Marroni essiccati;
- Mandorle di Avola pelate e sgusciate;
- Semi (come canapa, girasole, zucca, lino, chia);
- Fragole e frutti di bosco liofilizzati;
- Frutta disidratata italiana (come more di gelso, cachi, mandarini).

Tra le nuove creme a base di frutta secca, troviamo:

- Crema pura di Pistacchio Siciliano;
- Crema pura di Mandorla di Avola Pelata;
- Crema Mix di Frutta Secca e Semi.

Nella Grande Distribuzione, invece, le **creme 100%** sono diventate ormai un prodotto di punta del nostro assortimento: negli ultimi cinque anni sono state in grado di rivoluzionare il modo di consumare la frutta secca, donando nuova linfa a tutta la categoria. Il mercato ha infatti visto una inarrestabile crescita, incontrando l'entusiasmo di una platea sempre più attenta e interessata a sperimentare questa nuova modalità di consumo della frutta secca. Grazie alla nostra esperienza e a uno straordinario lavoro del nostro Reparto R&D, nell'ultimo anno abbiamo quindi sperimentato e ampliato la linea delle creme pure con due nuovi prodotti nel formato da 175 grammi: la **Crema 100% Mix Nuts**, composta da arachidi, mandorle e nocciole, e l'irresistibile **Pink Edition**, che nasce dall'unione tra mandorle pelate, cocco e fragole. Perché per noi innovare nel mondo della frutta secca significa trovare sempre nuovi modi di gustarla, senza dover ricorrere a ingredienti che ne alterino il sapore.

EVENTI E INIZIATIVE A SUPPORTO DEI NOSTRI PRODOTTI

I nostri prodotti sono strumenti concreti attraverso cui comunichiamo i valori che guidano la nostra attività: innovazione, eccellenza della materia prima, rispetto per le persone e per l'Ambiente. Riteniamo quindi fondamentale raccontarli attraverso il contatto diretto con consumatori e consumatrici e aprirci al confronto con gli esperti del settore.

Proprio per questo, la **partecipazione a eventi dedicati a nutrizione, salute e benessere** costituisce un momento irrinunciabile nella nostra strategia: nell'ultimo anno, numerose figure esperte del settore della nutrizione hanno preso parte alle nostre iniziative, supportandoci nella divulgazione delle caratteristiche delle Creme 100% frutta secca e fornendo preziosi feedback per il miglioramento continuo dei prodotti.
Nell'ottobre 2024 abbiamo partecipato nuovamente a **Spazio Nutrizione**, a Milano, alla sua XV edizione: il più importante congresso in Italia di nutrizione e nutraceutica rivolto a medici, biologi, dietisti e in generale operatori del benessere. Nello stesso mese abbiamo presenziato al **Congresso Nazionale ADI Associazione Italiana di Dietetica e Nutrizione Clinica**, dedicato a medici e professionalità del settore ospedaliero specializzate in nutrizione.
Abbiamo inoltre avuto modo di collaborare con la **Clinica Mangiagalli**, storica unità di ostetricia e ginecologia all'interno del Policlinico di Milano, specializzata in gravidanze e parti: un punto di riferimento in Italia che ospita il pronto soccorso ostetrico-ginecologico più attivo della Lombardia. Le nostre creme 100% sono state la merenda conclusiva di alcuni degli appuntamenti gratuiti per ***Le ore della salute in gravidanza***, nel quale un team di figure esperte ha trattato diversi temi legati a questo delicato momento della vita delle donne, tra cui una sana e corretta alimentazione.
A giugno siamo stati invece protagonisti di **Rimini Wellness**, evento di riferimento per amanti del fitness e del benessere, sempre con il nostro brand Creme 100% frutta secca: un prezioso momento di incontro con i consumatori per far conoscere le proprietà nutrizionali e la bontà delle nostre creme di sola frutta secca.
La partecipazione a fiere ed eventi di settore si è rivelata fondamentale anche per il nostro brand e-commerce, **Frutta e Bacche**, nella raccolta di nuovi utenti e nell'acquisizione di nuovi clienti. Attraverso il contatto diretto con consumatrici e consumatori, abbiamo potuto presentare la qualità e il gusto dei nostri prodotti, offrendo piccoli assaggi e favorendo la conoscenza del nostro sito. Inoltre, la distribuzione di codici per la spedizione gratuita ha contribuito ad avvicinare nuovi utenti al nostro e-commerce.
Nel corso dell'anno, abbiamo preso parte ad altri eventi significativi a livello nazionale come **Biosalus** a Urbino, **Liberamente** a Bologna, **Fa' la cosa giusta** a Milano e la **Fiera del tempo libero** a Udine. Questi eventi hanno arricchito il nostro database di contatti, una risorsa preziosa per le attività future di comunicazione e marketing digitale, permettendoci di costruire relazioni durature con chi ci sceglie.

POTENZIAMENTO DEL MERCATO ESTERO

Nel corso dell'anno fiscale 2024-2025 abbiamo compiuto importanti passi avanti nel percorso di crescita, consolidando una presenza capillare in oltre venti paesi, dal Nord Europa all'Asia. Le nostre creme di frutta secca hanno fatto il loro ingresso in nuovi mercati europei – Belgio, Spagna e Polonia – sotto il marchio **Nut's Amore**, mentre in Sud Corea e in Polonia abbiamo esteso la presenza di **Econoce**, brand dedicato al canale specializzato del biologico e composto da creme pure e frutta secca naturale, non processata, proveniente da filiere il più possibile sostenibili e corte. Guardando ai prossimi sviluppi, il nostro impegno sarà rivolto a valorizzare ulteriormente il posizionamento distintivo e autentico dei brand dedicati al mercato estero promuovendo una **proposta completa, tra creme 100% e frutta secca ed essiccata tal quale**, provenienti da filiere il più possibile sostenibili, trasparenti e corte. Di fatto, consumatori e consumatrici sono

sempre più attenti al benessere e alla trasparenza degli ingredienti e premiano la purezza delle nostre referenze, che rispondono perfettamente alla loro ricerca di un prodotto naturale e dal gusto autentico.

ALLA RICERCA DELL'INNOVAZIONE SOSTENIBILE: PARTECIPAZIONE ALLE FIERE INTERNAZIONALI COME TRAMPOLINO PER IL PROGRESSO

La partecipazione a fiere estere rappresenta un'opportunità preziosa per espandere i nostri orizzonti, avviare nuove collaborazioni e far conoscere a livello internazionale i nostri brand e i valori che più ci contraddistinguono. Nel corso dell'anno 2024-2025 le nostre Creme 100% frutta secca e i nostri fermentini sono stati protagonisti di diversi appuntamenti, tra i quali **BioSüd** ad Augusta, in Germania (29 settembre), **SIAL** a Parigi (19-23 ottobre), **BIOFACH** a Norimberga (11-14 febbraio), **Foodex Japan** a Tokyo (5-8 marzo), **PLMA** ad Amsterdam (28-29 maggio). Questi eventi ci hanno permesso di confrontarci con i trend globali, rafforzare la nostra presenza sul mercato estero e cogliere opportunità di crescita strategica.

I NOSTRI E-COMMERCE: FRUTTA E BACCHE E NUTURALLY

Anche nell'anno 2024-2025 il nostro e-commerce **Frutta e Bacche**(www.fruttaebacche.it), dedicato a chi ama la frutta secca, disidratata e le creme di frutta secca 100%, ha continuato a crescere, registrando un aumento significativo dei nuovi utenti e degli ordini ricevuti. Un risultato che testimonia la fiducia della nostra clientela e il valore dell'esperienza che offriamo, basata su un'ampia selezione di materie prime di qualità in tutta la loro naturale bontà, senza sale e zuccheri aggiunti. Un modo semplice per trasformare ogni acquisto in un piccolo piacere genuino.
Da cinque anni il nostro progetto raggiunge anche Germania e Austria con l'e-commerce **Nuturally** (www.nuturally.com), che nel tempo è diventato un punto di riferimento per tutti i consumatori e le consumatrici che prestano particolare attenzione alla qualità.
La prerogativa dei nostri e-commerce è quella di lavorare con passione costante per proporre prodotti sempre nuovi, in grado di rispondere alle esigenze di chi ci sceglie. Manteniamo quindi saldo l'impegno a essere un punto di riferimento per chi ricerca frutta secca ed essiccata di qualità, ampliando l'assortimento di prodotti italiani e dedicando un'attenzione particolare alle varietà più tipiche delle diverse regioni.
Nel corso dell'anno – oltre al miglioramento dei processi interni per un'evasione sempre più rapida degli ordini – abbiamo intrapreso un significativo intervento di aggiornamento grafico sui nostri e-commerce, con l'obiettivo di migliorare l'esperienza per ogni utente e rendere la navigazione più intuitiva e piacevole. Ciò è stato possibile tramite un ascolto puntuale dei consumatori e delle consumatrici attraverso **survey e analisi delle recensioni**.

Particolare attenzione è stata dedicata all'accessibilità dei siti, garantendo che tutti e tutte, indipendentemente dalle esigenze personali, abbiano la possibilità di fruire facilmente dei nostri prodotti e servizi. Un intervento, quest'ultimo, che riflette il nostro costante impegno a coniugare innovazione digitale, qualità e attenzione al cliente.

Nell'anno 2024-2025 abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

+35%
Numero ordini Frutta e Bacche: 47.858, rispetto ai 35.524 dell'anno 2023-2024

+54%
Numero ordini Nuturally: 4.212, rispetto ai 2.726 dell'anno 2023-2024

Oltre 70.000
Utenti registrati/e ai siti Frutta e Bacche e Nuturally da inizio attività

RICONOSCIMENTI E-COMMERCE

Un risultato che si conferma nel tempo e per cui nutriamo particolare orgoglio: anche quest'anno fruttaebacche.it è stato eletto **al 1° posto della categoria Gastronomia** tra i **Migliori e-commerce d'Italia 2025-2026**.
Tale classifica nasce da un'analisi approfondita condotta su un ampio campione di oltre 9.000 negozi online di lingua italiana, con sede in Italia.
Lo studio combina due approcci complementari: da un lato la valutazione tecnica di profili esperti del settore, che analizzano ogni sito in base a 15 criteri specifici; dall'altro, un maxi-sondaggio che ha coinvolto più di 320.000 clienti in Italia, con l'invito a esprimere il proprio livello di soddisfazione.

Le classifiche finali si basano su un sistema di valutazione trasparente e rigoroso. Per ciascuno dei 63 settori analizzati, è stato così assegnato un punteggio complessivo che unisce due componenti principali: la valutazione tecnica degli esperti (50%) e il livello di soddisfazione dei e delle clienti (50%).
I negozi online che ottengono un punteggio superiore alla media del proprio settore hanno poi diritto a ricevere la **certificazione ufficiale ITQF - Istituto Tedesco Qualità e Finanza**, il cui marchio può essere utilizzato previa acquisizione della relativa licenza d'uso.

Sigillo rilasciato dall'ITQF. Per maggiori informazioni sui risultati della ricerca e sulla metodologia, consultare: www.istituto-qualita.com

INVESTIMENTI R&D

Per noi innovare significa investire nello sviluppo di prodotti gustosi, che facciano bene alle persone e all'Ambiente: per questo dedichiamo energie e competenze alla progettazione di soluzioni nuove, sostenute da investimenti coerenti con il continuo miglioramento dei processi aziendali. Anche quest'anno, le risorse destinate alle attività di ricerca, sviluppo e innovazione tecnologica – orientate alla creazione di nuovi prodotti e all'evoluzione dei processi produttivi – si attestano nella fascia 1-5% del nostro fatturato.

POLITICHE – RADICE #02

[ESRS 2 - GDR-P]

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo le **Politiche aziendali che accompagnano la Radice #02, per garantire ogni giorno a chi ci sceglie il miglior prodotto possibile**:

POLITICA DI GESTIONE RECLAMI E ATTENZIONE AL CLIENTE

La **Politica di Gestione dei Reclami** di Euro Company definisce **modalità e responsabilità per l'analisi dei reclami e la valutazione della soddisfazione delle e dei clienti**. L'obiettivo principale è garantire che ogni reclamo venga gestito con attenzione, tempestività ed efficacia, valorizzando i feedback ricevuti come strumenti di miglioramento continuo.
Tutte le segnalazioni vengono registrate e tracciate attraverso la sezione dedicata del **nuovo software dipartimentale dell'Area Qualità,** assicurando un coordinamento puntuale e monitorabile del processo. Il Direttore Commerciale e l'Ufficio Qualità sono responsabili della valutazione e della gestione dei reclami, che vengono classificati per gravità e impatto. Ogni reclamo è analizzato per determinare la causa e adottare azioni correttive. I e le clienti ricevono risposte formali, e vengono monitorati i risultati per identificare opportunità di miglioramento continuo, con statistiche periodiche per verificare l'andamento del processo.

QUALIFICA FORNITORI MATERIE PRIME

La **procedura di qualifica dei fornitori di materie prime** di Euro Company ha l'obiettivo di **garantire la selezione di partner affidabili che forniscano prodotti coerenti con le specifiche tecniche aziendali.** L'azienda dà priorità ai fornitori certificati secondo gli standard GFSI, come IFS o BRCGS, per assicurare il **rispetto degli elevati requisiti di qualità e sicurezza alimentare.** Il processo include la valutazione e la rivalutazione periodica dei fornitori, anche per il tramite di audit e controlli sui prodotti. Per le materie prime in conto lavorazione il monitoraggio è gestito dal cliente, mentre Euro Company assicura la supervisione del processo di fornitura, l'accettazione e la lavorazione in conformità agli standard richiesti.

Il miglior prodotto possibile

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

ANCORA NUOVI PRODOTTI

In Euro Company l'**innovazione è un valore centrale, che guida il nostro percorso nel settore della frutta secca ed essiccata**. Il nostro obiettivo è sviluppare prodotti che non solo rispecchino i nostri valori etici, ma che soddisfino anche le aspettative e le richieste di ogni consumatrice e consumatore. L'innovazione strategica è focalizzata sulla creazione di referenze dal gusto eccellente e dalle elevate proprietà nutritive, garantendo al contempo standard rigorosi di qualità e sicurezza.
Oltre al consolidamento dei nostri prodotti nei canali già presenti, il nostro impegno in Ricerca e Sviluppo si concentrerà in particolare sia sul potenziamento delle creme di frutta secca ed essiccata – ampliando la linea con l'integrazione di ingredienti naturali anche in versioni salate – sia sull'esplorazione di nuove opportunità all'interno del segmento dei prodotti fermentati 100% plant-based, includendo anche materie prime come i legumi. Riteniamo che questi prodotti, infatti, siano fondamentali per un cambiamento alimentare che integri la salute delle persone con la sostenibilità ambientale. Manterremo quindi saldo l'obiettivo di offrire prodotti naturali, caratterizzati da liste di ingredienti corte e trasparenti, agendo in piena coerenza con i nostri valori e il Protocollo Interno di Qualità Etica. Contestualmente, con l'obiettivo di snellire i processi produttivi e ottimizzare le performance, nel prossimo periodo l'Area Engineering collaborerà attivamente con il Reparto Qualità, per perfezionare lo sviluppo dei nuovi prodotti e migliorare quelli già esistenti.

L'IMPEGNO SUI FERMENTINI

L'attenzione rimane massima sui **fermentini**, i nostri prodotti a base di frutta secca fermentata: l'obiettivo è continuare a **investire su ricerca e innovazione per migliorare gusto e texture, anche grazie all'esplorazione di nuove tecniche di fermentazione e all'ottimizzazione delle attuali**.
Allo stesso tempo, vogliamo rendere i nostri prodotti più accessibili, unendo innovazione di prodotto e impegno per la sostenibilità economica, sociale ed etica. Questo approccio ci permette e ci permetterà, anche nel prossimo periodo, di soddisfare le esigenze di consumatori e consumatrici e, in linea con i nostri valori aziendali, di contribuire attivamente al benessere delle comunità e alla salvaguardia dell'Ambiente. Questi sforzi non solo rafforzeranno la fiducia delle e dei clienti, ma faranno dei nostri fermentini una scelta quotidiana ancora più amata e alla portata di tutti e tutte.

Nel prossimo anno, quindi, lanceremo **nuovi prodotti fermentati**, che rispondono alla crescente richiesta dei consumatori di prodotti vegetali e con liste di ingredienti cortissime e trasparenti: un'alternativa fresca, simile alla ricotta, ottenuta dalla fermentazione degli anacardi, e una versione stagionata, simile al parmigiano.

Nel corso del prossimo triennio intendiamo dunque approfondire soluzioni volte a rendere i processi produttivi dei fermentini sempre più efficienti e sostenibili. In particolare, valuteremo la possibilità di ridurre l'impiego di acqua microfiltrata, indispensabile per lo sviluppo dei fermenti starter, ottimizzando la fase di ammollo degli anacardi mediante l'utilizzo di marne coibentate, in grado di garantire maggiore stabilità e il mantenimento della temperatura a 90 °C. È infatti in programma la messa a punto di un progetto orientato al risparmio di circa 300.000 litri di acqua all'anno, capace di stabilizzare i parametri produttivi e, di conseguenza, apportare ulteriori miglioramenti delle condizioni di lavoro degli operatori e delle operatrici, attraverso la minimizzazione delle movimentazioni di materie prime e acqua nelle fasi precedenti al confezionamento.
Parallelamente, per il crosta fiorita Camelia, prodotto di riferimento della Casa del Fermentino, prenderemo in considerazione l'introduzione di un sistema di incarto automatico in sostituzione dell'attuale processo manuale. Un intervento che consentirebbe di migliorare i tempi e le condizioni di lavoro, incrementando la capacità produttiva e assicurando standard qualitativi sempre più rispondenti alle aspettative di chi sceglie i nostri prodotti.

COLLABORAZIONI CON POLI UNIVERSITARI

Nel prossimo futuro intendiamo **proseguire nel rafforzamento delle nostre attività strategiche, a partire dall'estensione delle collaborazioni accademiche**: oltre a consolidare il rapporto con l'Università di Bologna e con l'UNISG di Pollenzo, valuteremo nuove partnership con altri atenei italiani – tra cui Torino, Padova e Pisa – per ampliare le nostre competenze e valorizzare il nostro modello aziendale. Queste collaborazioni ci permetteranno di approfondire temi centrali per il nostro business, favorire lo scambio di know-how con ricercatori e professionisti di settore, e allo stesso tempo valorizzare il nostro modello aziendale attraverso progetti di ricerca condivisi, percorsi formativi dedicati e iniziative congiunte di innovazione. In questo modo intendiamo costruire un ecosistema di competenze che supporti la crescita futura dell'Azienda e contribuisca alla diffusione di una cultura alimentare più consapevole e sostenibile.

AMPLIAMENTO TEAM GIUDICI ADDESTRATI E CREAZIONE SALA PANEL

Il **panel sensoriale** costituisce una risorsa analitica imprescindibile: la sua funzione primaria è quella di descrivere, discriminare e misurare gli attributi sensoriali con rigore scientifico. Affinché i dati prodotti siano considerati equivalenti a quelli strumentali, il panel deve quindi garantire affidabilità, ripetibilità e riproducibilità delle misurazioni. Per tale motivo è fondamentale l'assoluta neutralità edonistica dei Giudici, che devono concentrarsi sull'analisi oggettiva, piuttosto che sulla preferenza personale.
Nell'anno 2025-2026 prevediamo di **ampliare ulteriormente il numero dei Giudici Addestrati** attraverso sessioni di formazione dedicate, con l'obiettivo di raggiungere il numero di sessanta persone qualificate grazie a due appuntamenti annuali, in autunno e in primavera. Inoltre, per rendere le sessioni di assaggio sempre più precise e performanti, creeremo un'area ad hoc per i panel all'interno dell'Azienda, con un angolo di preparazione e postazioni sensoriali.

WORKSHOP SENSORIALI

Nel 2024-2025 è stato avviato un percorso di formazione interna, in collaborazione con Good Senses, finalizzato a preparare i nostri e le nostre trainer all'erogazione di **seminari e workshop dedicati all'analisi sensoriale**. Le attività di coinvolgimento dei nostri clienti – anche in sinergia con il canale e-commerce – saranno avviate a partire dall'autunno/inverno e costituiranno uno degli obiettivi principali per il 2025-2026. A questo proposito sono state create **mappe sensoriali per ciascuna crema** a partire dalla materia prima, ovvero la frutta secca. Si è lavorato al fine di definire la struttura base dei seminari e i materiali necessari, e si sono delineati i profili sensoriali delle nove referenze individuate come prodotti base degli incontri. I seminari saranno **rivolti ai buyer dei nostri clienti, oltre che ai consumatori premium di Frutta e Bacche**, con l'obiettivo di offrire un'esperienza formativa e sensoriale approfondita sul mondo della frutta secca e delle creme.

FAR CRESCERE LE COMMUNITY DI FRUTTA E BACCHE E DI NUTURALLY

Vogliamo continuare a consolidare **Frutta e Bacche**, insieme a **Nuturally**, come punti di riferimento online per chi ricerca frutta secca ed essiccata senza sale né zuccheri aggiunti. Il nostro impegno è **far crescere la community e continuare a promuovere con coerenza i valori in cui crediamo**: per questo intendiamo sviluppare nuove referenze da inserire nel nostro assortimento e rafforzare la collaborazione con produttori locali, valorizzando le eccellenze della frutta secca naturale e delle creme, puntando sull'italianità e sul rispetto della stagionalità delle materie prime. Nello specifico, ci focalizzeremo su materie prime di origine italiana o provenienti da agricoltura biologica, biodinamica e organica rigenerativa, privilegiando cultivar specifiche.
Accoglieremo inoltre le innovazioni digitali, per potenziare il canale online senza mai compromettere la nostra identità e il rapporto autentico con chi ci sceglie ogni giorno. Il nostro traguardo è fidelizzare e ampliare il numero di clienti che condividono la passione per la frutta secca di qualità.

ESPANSIONE MERCATO FRANCESE E PRESENZA SUL MERCATO TEDESCO CON NUTURALLY

Nei prossimi anni, un altro importante obiettivo sarà l'**espansione nel mercato francese** tramite una selezione attenta delle migliori varietà di frutta secca, con particolare attenzione a quelle italiane. La priorità, anche per il prossimo anno, sarà inoltre mantenere il focus sulla **lead generation** – ossia, sul processo per attirare l'interesse di nuove persone potenzialmente interessate e raccoglierne i contatti – aumentando **inoltre la presenza fieristica sul mercato tedesco**. Per questo motivo, abbiamo individuato alcuni importanti appuntamenti, come **VeggieWorld** (8-9 novembre, Monaco) e **Veganmania** (6-9 giugno, Vienna). Queste iniziative ci permetteranno di rafforzare la nostra presenza internazionale, consolidare relazioni con nuove e nuovi clienti e continuare a diffondere la qualità e la sostenibilità dei nostri prodotti.

ULTERIORE SVILUPPO DEL MERCATO INTERNAZIONALE E PARTECIPAZIONE ALLE FIERE ESTERE

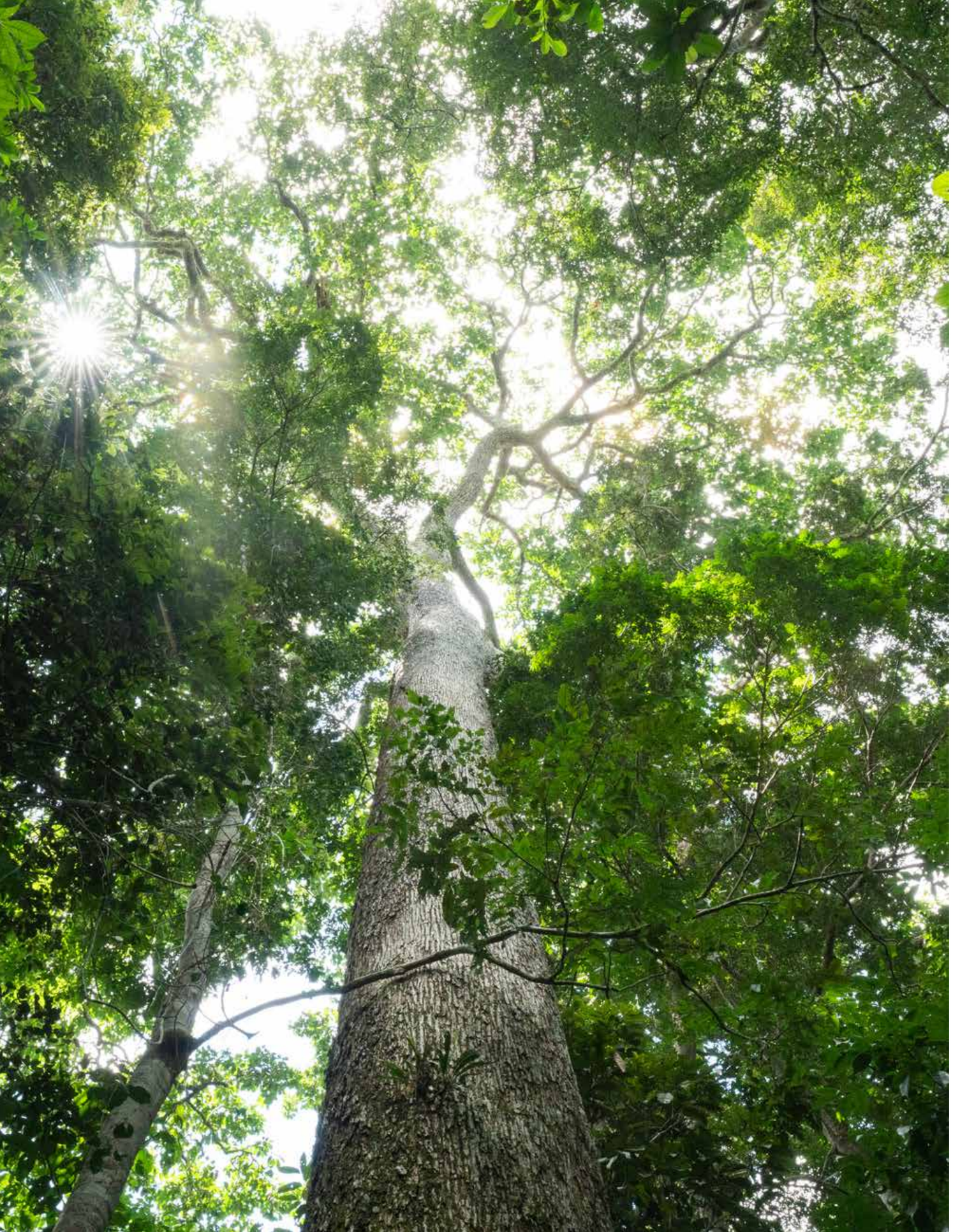
Nel prossimo futuro, continueremo a rafforzare la nostra presenza internazionale nel comparto della frutta secca ed essiccata attraverso lo sviluppo di linee MDD - a Marchio Del Distributore e di brand che incarnino i nostri valori di qualità, sostenibilità e trasparenza.
In particolare, ci impegneremo a sviluppare nuove referenze di private label nel reparto ortofrutta del cliente **Albert Heijn, nei Paesi Bassi**, con prodotti biologici premium confezionati nella nostra esclusiva vaschetta trasparente ultralight, progettata per ridurre l'impatto ambientale. Parallelamente, daremo avvio ad alcune **referenze di origine 100% italiana per una catena della GDO svizzera** – valorizzando le nostre origini e la Mission di promuovere una filiera sostenibile – e proseguiremo con il consolidamento di un **progetto dedicato alle noci di macadamia in Malawi**, volto allo sviluppo di una filiera corta e responsabile, **in collaborazione con il distributore belga Colruyt**, con l'obiettivo di generare valore condiviso nei territori di origine. Inoltre, nel corso del prossimo anno rafforzeremo la nostra presenza inserendo nuove referenze presso il cliente **REMA 1000, in Danimarca**, con le vaschette ultralight di Nut's Amore. Parallelamente, avvieremo la **collaborazione con Biedronka, la principale insegna della GDO in Polonia**, introducendo le creme 100% destinate a marchi legati ai prodotti di origine italiana e alla loro linea salutistica.
A livello di brand, punteremo a **consolidare il posizionamento distintivo di Nut's Amore ed Econoce**, rafforzando la loro identità nel retail specializzato bio e nella GDO, ampliando la distribuzione di creme e frutta secca naturale in mercati chiave come Belgio, Spagna e nei Paesi Scandinavi. Continueremo quindi a proporre prodotti genuini e sani, provenienti da filiere il più possibile corte e sostenibili, in linea con la nostra visione di un'alimentazione buona per le persone e per il Pianeta. Allo sviluppo di nuovi prodotti affiancheremo la nostra presenza ai più importanti eventi fieristici del settore: pianificheremo quindi diversi momenti di scambio prezioso con i nostri interlocutori del mondo B2B attraverso le principali fiere internazionali, dal Fruit Attraction di Madrid al SIAL di Parigi, dall'ISM di Colonia al BIOFACH di Norimberga, fino al Foodex Japan di Tokyo.

Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso Clienti e Consumatori**, contribuiamo al raggiungimento di **4** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:



LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #03:

Investiamo nelle energie rinnovabili, nella riduzione dei rifiuti e nello sviluppo di packaging più sostenibili, per la salvaguardia del Pianeta.

[ESRS E1-5; ESRS E5-4; ESRS E5-5; ESRS E1-6; ESRS E3-4; ESRS 2 - GDR-P]

Il futuro del Pianeta è una responsabilità che sentiamo nostra. È per questo che dedichiamo ogni giorno alla selezione e all'implementazione di soluzioni in linea con i nostri valori, orientate a sostenere attivamente il bene comune. La sostenibilità è un impegno che desideriamo condividere e rafforzare con l'intera rete di fornitori e partner. Lavoriamo insieme per un obiettivo chiaro: **fare la differenza, oggi, per proteggere il nostro Pianeta domani**.

ENERGIA 100% RINNOVABILE E SOSTENIBILE

Mettere in pratica la sostenibilità è una priorità costante per noi di Euro Company. Ogni nostra azione, infatti, mira a generare un impatto positivo e misurabile. Ne è prova il nostro approccio energetico: **l'energia elettrica impiegata è interamente rinnovabile e certificata**.
Una scelta che è stata ulteriormente rafforzata con l'installazione di **due impianti fotovoltaici** che ci permettono di autoprodurre energia pulita, principalmente utilizzata per alimentare i processi produttivi. Grazie a una potenza complessiva di 618 kWp, ottenuta da un impianto da 318 kWp e da uno da 300 kWp, abbiamo realizzato un investimento di lungo periodo che ha ridotto significativamente il nostro impatto ambientale, al contempo valorizzando al massimo l'energia rinnovabile prodotta internamente. Il tutto consolidando il nostro impegno verso la sostenibilità energetica. Nutriamo infatti la convinzione che il ricorso a fonti rinnovabili rappresenti una delle leve principali per affrontare la crisi climatica e promuovere uno sviluppo responsabile, nel rispetto delle risorse naturali del Pianeta.

[ESRS E1-5]

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

	Euro Company	
	UdM	2024-2025
Consumo totale di energia dalle operazioni proprie dell'impresa, suddiviso in:	**MWh**	**5.894**
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	-
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	%	-
Consumo totale di energia da fonti nucleari	MWh	-
Quota di fonti nucleari sul consumo totale di energia	%	-
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	5.894
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	%	100%
Consumo totale di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa (che include i rifiuti industriali e urbani di origine biologica), i biocarburanti, il biogas, l'idrogeno da fonti rinnovabili, ecc.	MWh	-
Consumo totale di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistate o acquisite	MWh	5.509
Consumo totale di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	MWh	385

Euro Company rientra tra i settori ad alto impatto climatico e, in particolare, nel Settore G del Regolamento (CE) 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, come definiti nel Regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione, riguardante – tra le altre – le attività di commercio all'ingrosso e al dettaglio.
Come evidenziato nella tabella della pagina precedente, il 100% dell'energia consumata proviene da fonti rinnovabili. Di questa, il 93,5% è acquistato, mentre il restante 6,5% è autoprodotto attraverso i pannelli fotovoltaici installati sullo stabilimento.

[ESRS E1-5]

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA

	Euro Company	
	UdM	2024-2025
Consumo totale di energia	**MWh**	**9.804,5**
Consumo totale di combustibile da fonti non rinnovabili	**MWh**	**3.910,5**
Benzina	**MWh**	**58**
per la flotta aziendale (mezzi uso promiscuo)	MWh	58
Gas naturale	**MWh**	**3.350**
per il riscaldamento	MWh	504
*per altri scopi (i.e. produzione forni)**	MWh	2.846
Gasolio	**MWh**	**502,5**
per la flotta aziendale (mezzi uso aziendale)	MWh	29,4
per la flotta aziendale (mezzi uso promiscuo)	MWh	473,1
Consumo di energia elettrica	**MWh**	**5.894**
Acquisto di energia elettrica	**MWh**	**5.509**
di cui energia elettrica rinnovabile - da terze parti	MWh	5.509
Autogenerazione di energia elettrica (senza combustione)	**MWh**	**385**
di cui da impianti solari fotovoltaici	MWh	385

** Ai fini del calcolo è stato considerato il 5% del consumo totale di gas del civico 280, mentre il restante 95% è attribuito ai consumi della Tostatura, relativi al funzionamento dei forni.*

VERSO PACKAGING 100% RICICLABILI

Per noi, il ruolo del packaging è determinante. Non solo funge da veicolo per le caratteristiche dei nostri prodotti e per la nostra identità aziendale, ma incarna anche la nostra responsabilità concreta verso la sostenibilità. La nostra ferma convinzione è che le decisioni attuali debbano essere lungimiranti, con l'obiettivo primario di preservare l'Ambiente a beneficio delle generazioni che verranno.
In coerenza con la nostra filosofia, nel 2020 è stato condotto uno **studio LCA - Life Cycle Assessment**, un'analisi oggettiva certificata da un organismo esterno. Questo strumento ci ha consentito di analizzare l'impatto ambientale del nostro packaging in modo completo, coprendone l'intero ciclo di vita. La valutazione ha permesso di identificare la soluzione migliore, bilanciando in modo efficace la sostenibilità dei materiali e la loro riciclabilità con l'aspetto critico e irrinunciabile della shelf-life dei prodotti.

Sulla base delle indicazioni emerse da questo studio, la nostra produzione utilizza oggi **esclusivamente strutture in monomateriale PP (polipropilene) o poliaccoppiato poliolefinico**. Questo percorso di transizione ci ha portato, nell'ultimo anno, a incrementare l'assortimento con 67 nuove referenze. Quelle che non hanno ancora completato la transizione sono circa venti – meno del 5% dei film in assortimento – e riguardano in particolare i prodotti che richiedono il confezionamento sottovuoto. La necessità di mantenere una conservabilità ottimale ci impedisce, per ora, di procedere con la loro riconversione. Per questo motivo, la ricerca continua: stiamo concentrando i nostri sforzi per mettere a punto una soluzione che possa unire, in maniera efficace, l'obiettivo di sostenibilità con le esigenze di conservazione.

La tabella seguente mette a confronto la situazione degli ultimi quattro anni commerciali per quanto riguarda gli **imballi primari**.

Totale film utilizzati per gli imballi primari	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Totale film utilizzati	**562**	**528**	**452**	**519**
Film eliminati o in fase di eliminazione	166	161	63	**50**
Film già riciclabili	328	330	371	**450**
Film in fase di modifica	68	37	18	**19**

Una volta individuati i materiali, ci siamo concentrati sulla **riduzione dei pesi degli imballi flessibili** impiegati per il confezionamento dei nostri prodotti. Nel corso dell'esercizio 2024-2025 abbiamo conseguito risultati significativi sul fronte della sostenibilità degli imballaggi. In particolare, **il peso della plastica impiegata negli imballi flessibili è stato ridotto del 36%**, per un totale di quasi 260 tonnellate risparmiate.

Nel medesimo periodo si è concluso lo studio condotto dall'Università degli Studi di Napoli Federico II – Dipartimento di Scienza degli Alimenti, volto ad analizzare i materiali utilizzati nelle confezioni di 0,99 e la loro influenza sulla shelf-life dei prodotti. Il progetto ha portato all'individuazione e all'ottimizzazione di nuovi polimeri per creare una classe di imballaggi poliaccoppiati sostenibili, denominata GreenPack, come alternativa riciclabile a materiali tradizionali (poliammidi, poliesteri, alluminio). Il know-how acquisito rappresenta una soluzione concreta e innovativa per il packaging alimentare, migliorando la sostenibilità e la performance dei materiali su scala industriale e supportando l'Azienda nel rispetto delle future normative di mercato.

Per quanto riguarda **cartoni e imballi secondari,** l'utilizzo di materiale riciclato è rimasto costante e pari al 100%, un risultato già raggiunto negli anni precedenti che confermiamo, con particolare orgoglio, anche per l'esercizio appena trascorso.

[ESRS E5-4]

FLUSSI DI RISORSE IN ENTRATA: MATERIALI PER IL PACKAGING

		Euro Company	
Flussi di risorse in entrata	**UdM**	**2024-2025**	
Peso totale dei materiali utilizzati per il packaging	**Kg**	**5.813.508**	**100%**
Cartone	Kg	2.492.727	43%
Carta	Kg	8.786	0,2%
Plastica	Kg	649.603	11%
Alluminio	Kg	64.555	1%
Legno	Kg	105.110	1,8%
Vetro	Kg	2.492.727	43%
Peso totale dei materiali utilizzati che provengono da riciclo	**Kg**	**2.470.810**	**43%**
Cartone	Kg	2.193.599	38%
Plastica	Kg	148.570	3%
Vetro	Kg	128.641	2%

Nel periodo di riferimento 2024-2025, i principali materiali utilizzati per il packaging sono stati cartone e vetro, che insieme rappresentano circa l'86% del totale. Seguono, in proporzioni più ridotte, plastica e altri materiali quali alluminio, legno e carta.
Quasi la metà del peso complessivo del packaging proviene da materiali riciclati. In particolare, il cartone ne rappresenta la quota più significativa (pari all'89%), seguito dalla plastica (6%) e dal vetro (5%), che contribuiscono in misura minore.
Tale dato riflette così il nostro impegno nell'adottare pratiche sostenibili, come l'utilizzo di materiali riciclati, con l'obiettivo di ridurre il nostro impatto ambientale e favorire pratiche di economia circolare.

Coerentemente con l'obiettivo di promuovere modelli di economia circolare, per gli imballaggi flessibili prevediamo di introdurre, nel prossimo futuro, la totalità di monomateriale polipropilene, identificato dal codice di riciclo 5, che rappresenta una soluzione innovativa per incrementare il contenuto di materiale potenzialmente riciclabile negli imballaggi, riducendo l'impiego di plastica vergine e il relativo impatto ambientale.

[ESRS E5-5]

FLUSSI DI RISORSE IN USCITA: PACKAGING RICICLABILE

Si evidenzia che per le categorie relative a cartone, carta, alluminio, legno e vetro, il 100% dei materiali utilizzati per il packaging è riciclabile. Il dato per la plastica non è, invece, disponibile, in quanto non è tuttora possibile disporre di una mappatura puntuale della capacità degli impianti di riciclo sulle plastiche.

MATERIALI CERTIFICATI FSC

Nel corso dell'esercizio 2024-2025 abbiamo inoltre raggiunto un altro importante traguardo: il **100% dei cartoni e degli imballi secondari è ora realizzato con materiali certificati FSC**, un valore nettamente cresciuto rispetto al 68% dell'anno precedente. Un ulteriore risultato che testimonia il nostro impegno costante nella scelta di fornitori e materiali provenienti da una filiera responsabile e gestita in modo sostenibile.

Cartone utilizzato		2023-2024	2024-2025
Totale cartoni/imballi secondari	n.	239	**120**
Con materiali riciclati	%	100%	**100%**
Con materiali non riciclati	%	0%	**0%**
Con certificazione FSC	%	68%	**100%**
Non certificati FSC	%	32%	**0%**

ECOPROGETTAZIONE: NUOVE VASCHETTE

L'ampia diffusione sul mercato delle **vaschette in plastica,** apprezzate in questi anni da consumatori e consumatrici per la praticità d'uso e la conservazione, ci ha spinto nell'ultimo biennio a investire significativamente nella ricerca e nello sviluppo per elevare il profilo di sostenibilità di questa tipologia di imballaggio. Il risultato dei nostri sforzi è **una nuova vaschetta esclusiva, composta per il 90% da rPET** (polietilene tereftalato riciclato post-consumo). Questa soluzione non solo risponde alle crescenti aspettative dei consumatori, ma testimonia in modo concreto il nostro impegno verso i principi dell'economia circolare.

L'adozione di questa nuova tipologia di vaschetta ha richiesto un ulteriore passo in avanti: l'introduzione di **nuove linee di produzione, caratterizzate da un elevato livello di automazione**. Il progetto è ufficialmente partito nella primavera del 2025, segnando un'importante sinergia tra sostenibilità e innovazione tecnologica.

La **riduzione del peso** rispetto alle vaschette precedenti è significativa:

	Vaschetta precedente (g)	Nuova vaschetta (g)	Risparmio plastica in %
S	20	10	**50,0%**
M	29	11,5	**60,34%**
L	37	14	**62,16%**
XL	45	18	**60,0%**
Pistacchi	27	18	**33,33%**
Cocktail	52	18	**65,38%**
Macedonia	54	18	**66,67%**
Flowpack	15	11,5	**23,33%**

Questo progetto rappresenta non solo un vantaggio per l'Ambiente, ma anche un esempio di come innovazione e sostenibilità possano andare di pari passo, rispondendo alle aspettative di consumatrici e consumatori che hanno sempre più a cuore l'impatto delle loro scelte. Investire nella sostenibilità non è solo una necessità ambientale, ma anche un'opportunità di crescita e innovazione. La transizione verso soluzioni di packaging più sostenibili è, infatti, una scelta strategica e un dovere nei confronti dell'Ambiente e delle generazioni future. É dunque per noi motivo di grande orgoglio poter contribuire a questo cambiamento con una confezione che unisce innovazione, qualità e responsabilità ambientale: con progetti come questo, il packaging si avvicina sempre più a un futuro in cui efficienza e rispetto per l'Ambiente saranno i pilastri fondamentali.

COLLABORAZIONE CON ISIA DI FAENZA PER LO SVILUPPO DI UN NUOVO DESIGN DI PRODOTTO

A fine 2024 è stato avviato un progetto in collaborazione con l'**ISIA - Istituto Superiore per le Industrie Artistiche di Faenza** (RA), dedicato allo sviluppo di un design esclusivo per il nostro **vasetto delle creme 100%**. Il percorso ha previsto alcuni interventi del team Sviluppo Prodotto e Marketing presso l'Istituto per condividere i briefing progettuali, oltre a visite studentesche ai nostri stabilimenti per approfondire processi, esigenze e contesto produttivo.
Il progetto, che ha coinvolto alunni e alunne dell'ultimo anno, si è caratterizzato per l'assenza di vincoli tecnici: abbiamo scelto di lasciare loro **totale libertà creativa**, incoraggiando un approccio sperimentale e innovativo. Al termine del lavoro sono stati selezionati **cinque concept**, che saranno presentati e resi disponibili a settembre 2025.
Maggiori dettagli sull'iniziativa sono disponibili fra le attività di employer branding raccontate nella Radice #07.

PARTECIPAZIONE ALLO STUDIO *PACK AROUND* 2024

Nel periodo di rendicontazione abbiamo preso parte a ***Pack Around*, uno studio inedito e innovativo** promosso dalla rivista *Largo Consumo* e dalla società di consulenza Stratego Group, **volto ad analizzare in chiave prospettica le diverse dimensioni del packaging, con particolare attenzione agli investimenti del futuro**.
L'iniziativa ha coinvolto circa cinquanta aziende, tra industria e distribuzione, afferenti al settore alimentare, e si è conclusa con la presentazione dei risultati nel corso di un forum dedicato ai temi della sostenibilità, della tecnologia, del design e del marketing.
Euro Company è stata selezionata tra le dieci aziende del largo consumo coinvolte come decision maker. Un'esperienza che ci ha permesso di approfondire il ruolo strategico del packaging attraverso approcci innovativi e multidisciplinari, offrendo spunti concreti per rafforzare una prospettiva orientata al domani, confermando la nostra volontà di investire in soluzioni innovative e sostenibili, guardando al futuro con responsabilità e lungimiranza.

RIDUZIONE RIFIUTI DA IMBALLAGGIO

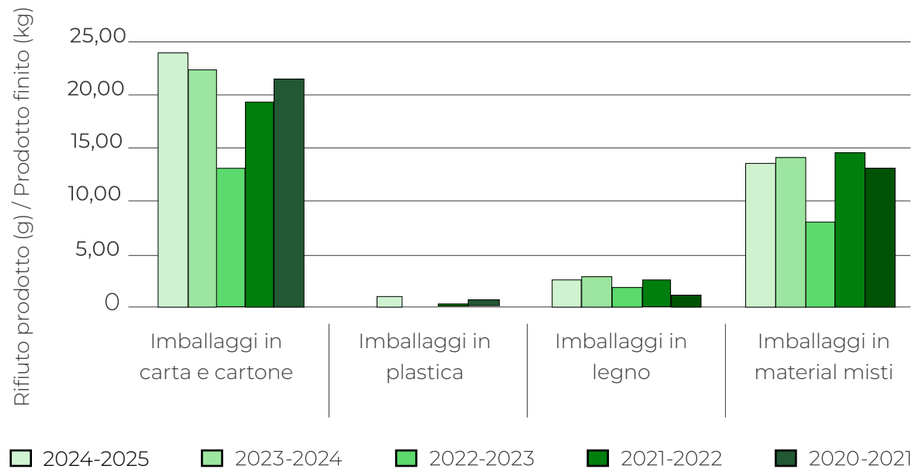
In Euro Company gestiamo prevalentemente **quattro tipologie di imballaggio** che, al termine del loro ciclo di utilizzo, vengono smaltite secondo le seguenti categorie di rifiuto:

- imballaggi in carta e cartone;
- imballaggi di plastica;
- imballaggi in legno;
- imballaggi in materiali misti (compositi, metallo, plastica, vetro e latta).

Il nostro obiettivo è promuoverne una progressiva riduzione, generando benefici concreti per l'Ambiente e, conseguentemente, ricadute positive anche sul piano economico.

Nel periodo di riferimento, gli imballaggi di carta e cartone e gli imballaggi di plastica sono aumentati rispetto all'anno precedente, portando alla diminuzione degli imballaggi misti e di legno:

Andamento produzione di rifiuti da imballaggio per kg di prodotto nell'ultimo quinquennio



Quantità di rifiuti prodotti per kg di prodotto finito [g/kg]	2023-2024	2024-2025
Cod.CER 15 01 01 – imballaggi in carta e cartone	21,65	**23,34**
Cod.CER 15 01 02 – imballaggi in plastica	0,00	**1,06**
Cod.CER 15 01 03 – imballaggi in legno	2,71	**2,49**
Cod.CER 15 01 06 – imballaggi in materiali misti	13,75	**13,08**

Rispetto all'anno precedente, si è registrato un aumento complessivo nella produzione dei rifiuti da imballaggio. Questo incremento è direttamente legato alla **significativa crescita della produzione**, che ha comportato un utilizzo maggiore di imballaggi, in particolare di carta e cartone. Anche i rifiuti in plastica risultano in aumento perché, nell'ottica di migliorare la raccolta differenziata degli imballaggi, una parte di quelli misti è stata separata e conferita come plastica. L'incremento della plastica è inoltre influenzato dallo smaltimento di film plastici inutilizzati, successivamente destinati a recupero o smaltimento.

Tale dato è stato calcolato prendendo in considerazione i grammi di rifiuti prodotti nell'anno e i chilogrammi di prodotto finito, tra cui:
- frutta secca confezionata;
- fermentini;
- creme;
- big-bag.

[ESRS E5-5]

FLUSSI DI RISORSE IN USCITA: DURABILITÀ DEI PRODOTTI IMMESSI SUL MERCATO

		Euro Company	
Flussi di risorse in uscita		**UdM**	**2024-2025**
Durabilità[4] prevista dei prodotti immessi sul mercato	**Atmosfera protettiva**	**Mesi**	
Arachidi	Sì	Mesi	10
	No	Mesi	5
Crema	Sì	Mesi	18
Farina	Sì	Mesi	12
	No	Mesi	11
Frutta disidratata	Sì	Mesi	8
	No	Mesi	7
Frutta secca	Sì	Mesi	10
	No	Mesi	8
Frutta secca e disidratata mista	Sì	Mesi	9
	No	Mesi	6
Semi decorticati	Sì	Mesi	10
	No	Mesi	9
Semi in guscio	Sì	Mesi	12
Snack salati	Sì	Mesi	12
	No	Mesi	8

Nell'elenco riportato sopra, la shelf-life è indicata per ciascuna categoria di prodotto, distinguendo tra prodotti confezionati in atmosfera protettiva e non.

In tema di durabilità dei prodotti, la tabella evidenzia come l'adozione di confezionamento in atmosfera protettiva contribuisca in modo significativo all'estensione della shelf-life dei prodotti immessi sul mercato. Un aspetto che rappresenta un elemento chiave in ottica di economia circolare, poiché una maggiore durabilità dei prodotti consente di ridurre gli sprechi alimentari lungo l'intera catena del valore, dalla distribuzione al consumo finale.

[4] Per durabilità si intende la capacità di un prodotto, di un componente o di un materiale di rimanere funzionale e pertinente, se utilizzato come previsto. Per quanto riguarda gli alimenti, essa si traduce nel mantenimento delle proprietà nutrizionali e organolettiche originali e della sicurezza microbiologica fino al momento del consumo.

L'allungamento della vita utile dei prodotti permette infatti di valorizzare in modo più efficiente le risorse impiegate nelle fasi di approvvigionamento, trasformazione e logistica, limitando la quantità di prodotto non consumato che diventa rifiuto. Tale approccio si traduce in una conseguente riduzione dei flussi di risorse in uscita, ed è coerente con i principi di prevenzione dei rifiuti e di uso responsabile delle risorse promossi dalla normativa europea e dagli standard ESRS.

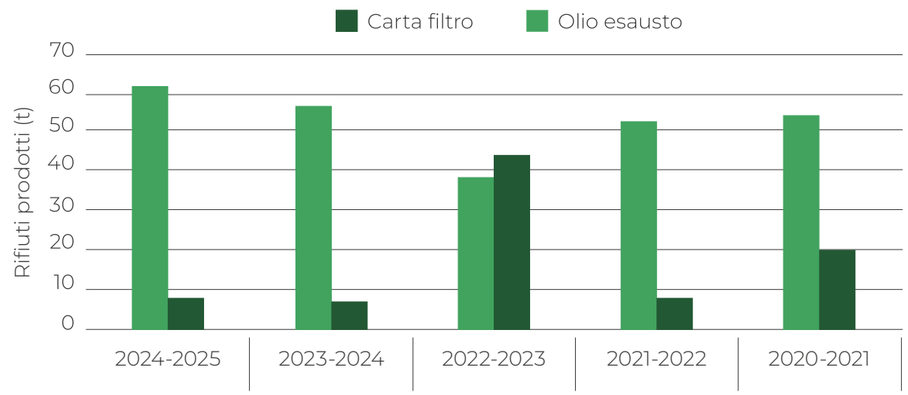
Dal punto di vista ambientale, la riduzione degli sprechi alimentari contribuisce anche a limitare le emissioni indirette associate alla produzione di nuovi lotti e allo smaltimento dei rifiuti organici. Parallelamente, prestiamo attenzione agli impatti associati agli imballaggi utilizzati, orientando le scelte verso soluzioni riciclabili, riutilizzabili o caratterizzate da un ridotto impiego di materiale, al fine di minimizzare gli impatti ambientali complessivi.

Nel complesso, i dati mostrano un approccio orientato alla prevenzione degli sprechi e al miglioramento dell'efficienza delle risorse, rafforzando la transizione verso modelli produttivi più sostenibili e coerenti con i principi dell'economia circolare.

MONITORAGGIO DEGLI SCARTI DI PRODUZIONE

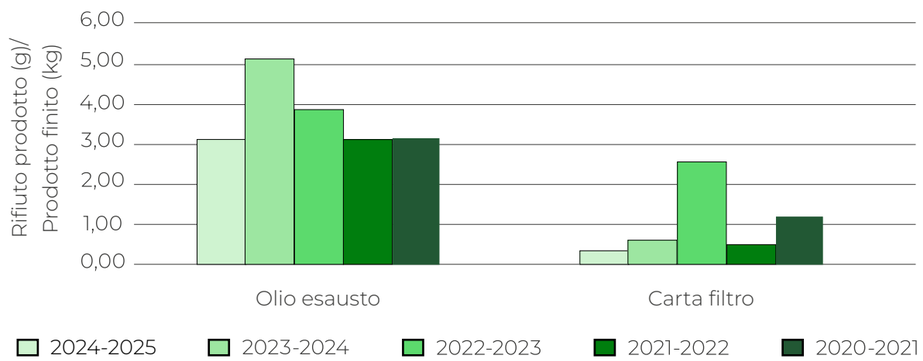
L'attivazione, negli ultimi anni, di un impianto per la **separazione dell'olio esausto** ci ha consentito di differenziare in modo più efficace lo smaltimento dell'olio di frittura da quello presente nella carta filtro. Un intervento che ha contribuito a migliorare la gestione dei rifiuti generati dal processo produttivo, permettendo un più efficiente recupero dell'olio residuo presente nella carta filtro e una conseguente, significativa riduzione del peso del materiale da smaltire.
Durante l'anno 2024-2025, la produzione di rifiuti derivanti da carta filtro ha raggiunto le otto tonnellate, registrando un incremento del 20% rispetto all'anno precedente. Nello stesso periodo, la produzione di olio di frittura esausto è stata di **61 tonnellate**, con un aumento del 7% rispetto all'esercizio 2023-2024. Tali incrementi sono riconducibili all'aumento complessivo dei volumi produttivi dell'Azienda, non a una minore efficienza nella gestione dei rifiuti.

L'olio di frittura – sotto forma di fanghi e oli – viene conferito a un impianto autorizzato alla produzione di biocombustibili e di energia elettrica da fonti biologiche, contribuendo al recupero di valore e alla riduzione degli impatti ambientali complessivi.



L'analisi dei dati evidenzia un incremento di rifiuti prodotti nel 2024-2025 correlabile all'incremento della produzione. Analizzando più in dettaglio i dati relativi alla sola fase di frittura è possibile costruire la seguente tabella che rapporta i rifiuti generati alla produzione di prodotto finito.

Rifiuto prodotto/kg di prodotto finito [g/kg]	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Olio esausto	3,1	3,1	3,9	5,1	**3,13**
Carta filtro	1,14	0,45	2,7	0,6	**0,41**



Da questa analisi si evince che l'**incremento complessivo dei rifiuti è solo apparente**, perché la produzione per unità di prodotto presenta un trend in calo dal 2021 a oggi, sia in relazione all'olio di frittura che alla carta filtro. Il confronto con i chilogrammi di prodotto finito mostra chiaramente una diminuzione specifica del quantitativo di olio e carta utilizzati: questo si traduce in una **significativa riduzione dei rifiuti reali**.

[ESRS E5-5]

FLUSSI DI RISORSE IN USCITA: VOLUME TOTALE DI RIFIUTI PRODOTTI DALLE OPERAZIONI PROPRIE

		Euro Company	
RIFIUTI		**UdM**	**2024-2025**
Volume totale di rifiuti prodotti dalle operazioni proprie		**t**	**1.047**
Volume totale di rifiuti non destinati allo smaltimento		**t**	**1.041**
di cui non pericolosi		**t**	**1.039**
- preparazione per il riutilizzo		t	-
- riciclo		t	184
- altre operazioni di recupero		t	855
di cui pericolosi		**t**	**2**
- preparazione per il riutilizzo		t	-
- riciclo		t	-
- altre operazioni di recupero		t	2
Volume totale di rifiuti destinati allo smaltimento		**t**	**6**
di cui non pericolosi		**t**	**4**
- incenerimento		t	-
- smaltimento in discarica		t	-
- altre operazioni di smaltimento		t	4
di cui pericolosi		**t**	**2**
- incenerimento		t	-
- smaltimento in discarica		t	-
- altre operazioni di smaltimento		t	2
Percentuale di rifiuti non riciclati		**%**	**1%**

Nel periodo di riferimento, la quasi totalità dei rifiuti prodotti è stata gestita mediante operazioni di recupero. La maggior parte dei rifiuti non pericolosi è stata trattata principalmente tramite processi di recupero e riciclo. Solo una piccola parte dei rifiuti prodotti è stata classificata come pericolosa, e anch'essa è stata gestita tramite processi di recupero.
I rifiuti destinati allo smaltimento, invece, rappresentano una quota minima, comprendendo sia rifiuti non pericolosi che pericolosi, gestiti attraverso altre operazioni di smaltimento e senza ricorrere all'incenerimento o alla discarica.
Questo approccio testimonia concretamente il nostro impegno nel minimizzare l'impatto ambientale associato alla gestione dei rifiuti.

INIZIATIVE INTERNE PER UNA CORRETTA GESTIONE DEI RIFIUTI

In linea con il costante impegno verso la gestione responsabile dei rifiuti, nel corso dell'esercizio 2024-2025 è stato avviato un **percorso formativo** rivolto a ogni dipendente, **orientato a rafforzare le competenze sulle corrette modalità di stoccaggio**. L'iniziativa è stata supportata dalla realizzazione di aree dedicate, contrassegnate in verde e corredate da apposita cartellonistica, per facilitare la distinzione tra le diverse tipologie di rifiuto e garantirne una gestione corretta e sicura.
Parallelamente, sono state definite e pianificate procedure operative finalizzate a garantire una supervisione responsabile degli aspetti ambientali, comprendendo la gestione dei rifiuti, delle risorse idriche, del rumore, la rintracciabilità delle fonti di approvvigionamento e il monitoraggio delle emissioni.
Con riferimento alla prevenzione e alla gestione degli sprechi, nello stabilimento produttivo è stata inoltre predisposta un'**area specifica per lo stoccaggio degli scarti alimentari non consumabili e non recuperabili**, smaltiti con codice CER 02 03 04 (scarti inutilizzabili per il consumo o la trasformazione). Grazie a questa, il materiale non riutilizzabile, destinato allo smaltimento, viene temporaneamente stoccato in attesa di conferimento a soggetti autorizzati, per essere successivamente recuperato. A partire da gennaio 2025, i rifiuti smaltiti con codice CER 02 03 04 hanno raggiunto complessivamente i 19.093 kg.
Inoltre, a marzo 2025 abbiamo avviato un intervento di **efficientamento delle bilance di testa delle linee di confezionamento del nostro brand 0,99**, con il costante obiettivo di ridurre gli scarti di materia prima e migliorare l'efficienza complessiva del processo produttivo. L'attività ha previsto una revisione e ottimizzazione dei parametri di pesata, attraverso la riduzione della deviazione standard di ciascuna singola misurazione. In termini operativi, ciò ha reso il processo di dosaggio più preciso e stabile, limitando le variazioni tra una pesata e l'altra e contribuendo così a una significativa riduzione delle eccedenze di prodotto.
Infine, a seguito dell'introduzione nei Reparti Produttivi di stampanti integrate con il gestionale Business Central, abbiamo definito un **piano strutturato per la progressiva eliminazione dei ribbon di stampa utilizzati per le etichette** – che generano rifiuti plastici misti difficilmente riciclabili – con una conseguente riduzione di residui e scarti.

PROGETTO VALORIZZAZIONE OLI

Le nostre attività di tostatura generano oli e grassi commestibili esausti, per i quali abbiamo implementato un sistema di gestione finalizzato al recupero e alla valorizzazione di tali risorse. A partire da aprile 2024 abbiamo attivato un contratto con Hera, multiutility italiana di riferimento a livello ambientale, per il **servizio di ritiro e trasporto – finalizzato all'avvio a recupero – degli oli vegetali esausti** prodotti dalla nostra attività, classificati con codice CER 20 01 25.
La gestione di tali rifiuti si inserisce all'interno di un progetto di economia circolare che abbiamo avviato con l'obiettivo di valorizzare gli scarti di produzione e ridurne l'impatto ambientale. Gli oli esausti vengono conferiti a un impianto di recupero autorizzato, convenzionato con Hera, dove sono sottoposti a un processo di trattamento che ne consente la trasformazione in RUCO - Regenerated Used Cooking Oil, poi avviato alla produzione di biocarburante sostenibile presso una raffineria parimenti convenzionata con Hera.
In questo modo, i rifiuti prodotti dalla nostra filiera vengono totalmente recuperati, valorizzando appieno tali risorse e abbracciando lo sviluppo di soluzioni energetiche più sostenibili, in coerenza con i principi dell'economia circolare e con i nostri obiettivi di sostenibilità ambientale.

INSTALLAZIONE DELLA CALDAIA A BIOMASSA

Quest'anno è stata ultimata la realizzazione e l'installazione, all'interno della nostra Azienda, di una **caldaia a biomassa alimentata con scarti di frutta secca** (nello specifico, trito di gusci di nocciole), destinata al sistema di riscaldamento e alla produzione di acqua calda sanitaria. Questa scelta ha rappresentato un passo fondamentale nella nostra strategia di efficientamento energetico rispetto all'utilizzo di una caldaia tradizionale, utilizzando una materia di scarto per produrre nuova energia – e quindi dare nuova vita a un sottoprodotto.
Tale sistema di riscaldamento contribuisce a valorizzare risorse altrimenti sottoutilizzate, promuovendo l'economia circolare. Siamo entusiasti di aver intrapreso questo percorso per investire in soluzioni energetiche sostenibili e ridurre la produzione di rifiuti: è un punto fondamentale e un dovere nei confronti dell'Ambiente per uno sviluppo sostenibile e un risparmio di risorse per le generazioni future.
L'energia prodotta dalla biomassa è una fonte rinnovabile cruciale. Il suo impiego non solo permette di sostituire fonti più inquinanti, ma contribuisce attivamente alla riduzione dei rifiuti destinati allo stoccaggio e agli inceneritori. L'utilizzo di biomassa, inoltre, è associato a processi che tendono alla neutralità carbonica e non incidono negativamente sulla produzione netta di gas serra e sul riscaldamento globale.

CONFERIMENTO DEL SOTTOPRODOTTO A UN IMPIANTO DI PRODUZIONE DI BIOGAS

Nel corso dell'ultimo anno abbiamo perfezionato ulteriormente il **sistema di raccolta separata e di smaltimento del sottoprodotto delle linee di confezionamento**, per rendere possibile una separazione più efficace del materiale di scarto organico dagli imballaggi e dalla differenziata. Il sottoprodotto generato dalle nostre linee produttive è, infatti, materiale organico composto prevalentemente da gusci e da scarti di frutta secca e prodotti non conformi. Questo sistema di raccolta separata ci permette di avere minori costi di smaltimento e di destinare il **materiale di scarto a un impianto di digestione anaerobica, con lo scopo di produrre biogas**.

Di seguito riportiamo i dati sulla produzione annuale del sottoprodotto organico:

RIFIUTI NON PERICOLOSI NON DESTINATI A SMALTIMENTO	UdM	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Scarto di lavorazione per produzione biogas	kg	194.010	151.900	198.800	**215.700**

La vendita di sottoprodotti è aumentata nel corso dell'ultimo anno in correlazione con l'aumento della produzione, ma anche relativamente a una maggiore accortezza sulla riduzione degli sprechi della materia prima lavorata.

ANALISI DELLE EMISSIONI DI GHG (CO_2 EQ.)

Per ridurre in modo efficace il nostro impatto ambientale riteniamo fondamentale intervenire sulle nostre attività con tempestività, partendo da una misurazione accurata delle emissioni che generiamo. La loro quantificazione rappresenta infatti il primo passo per individuare le principali aree di intervento e definire azioni concrete di riduzione nel medio-lungo termine.
Nel periodo di rendicontazione luglio 2024 – giugno 2025 abbiamo aggiornato la nostra misurazione delle emissioni di **GES - Gas a Effetto Serra** (o *GHG - Greenhouse Gas*), responsabili dell'intrappolamento del calore nell'atmosfera e tra i principali fattori del cambiamento climatico in corso. L'analisi è stata condotta secondo lo **standard internazionale GHG Protocol,** applicando specifici fattori di emissione: per le emissioni dirette (Scope 1) sono stati utilizzati i fattori DEFRA (più adeguati per una realtà produttiva come la nostra), mentre per le emissioni indirette da consumi energetici (Scope 2) sono stati mantenuti i fattori ABI, considerati più appropriati per il calcolo di questo dato.
L'obiettivo dell'analisi è definire la nostra carbon footprint di Organizzazione. Le emissioni rilevate sono state suddivise nelle seguenti macrocategorie:

- Scope 1 – **Emissioni dirette** di GHG:
  - Gas naturale per la produzione di energia termica;
  - Gasolio per le attività di stabilimento (es. idropulitrici);
  - Gasolio e benzina per l'alimentazione della flotta aziendale;
  - Gas refrigeranti, F-Gas.

- Scope 2 – **Emissioni indirette** di GHG da consumi energetici:
  - Energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.

[ESRS E1-6]

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

	Euro Company	
	UdM	2024-2025
Scope 1	t CO_2 eq.	**789**
Scope 2 (location-based)	t CO_2 eq.	**1.700**
Scope 2 (market-based)	t CO_2 eq.	**-**

Come anticipato sopra, rispetto al precedente anno di rendicontazione, per il calcolo dello Scope 1 sono stati adottati i fattori di conversione DEFRA - Department for Environment, Food & Rural Affairs, anziché quelli ABI. Tale scelta deriva da un crescente allineamento agli standard ESRS e alla metodologia del GHG Protocol, che individuano i fattori DEFRA come i più adeguati per una realtà produttiva come la nostra.

Per le emissioni di Scope 2 sono invece stati mantenuti i fattori di emissione ABI, ritenuti più completi e accurati per il calcolo di questo dato.

Rispetto allo scorso anno, abbiamo registrato un leggero incremento delle emissioni complessive, riconducibile all'aumento del fatturato e dei volumi produttivi.

ENERGY SAVING: ARIA COMPRESSA

Per una gestione più efficiente dell'energia, abbiamo adottato un **sistema di precisione per l'individuazione di eventuali guasti e l'ottimizzazione di perdite d'aria nell'area produttiva**. Grazie all'impiego di una **tecnologia a ultrasuoni**, siamo in grado di rilevare in modo affidabile e completo anche le microperdite e i raccordi meno performanti. Questo ci ha permesso non solo di migliorare la gestione del sistema di aria compressa, ma anche di ottenere una significativa riduzione dei consumi energetici, con un conseguente abbattimento dei costi operativi, eliminando sprechi per un valore complessivo di circa € 13.000.
A seguito dell'installazione delle nuove linee produttive, inoltre, è stato effettuato un intervento di efficientamento con l'**installazione di un nuovo compressore oil-free da 75 kW e di un nuovo produttore di azoto**. Questi investimenti si inseriscono nel nostro percorso di sostenibilità mirato a ottimizzare i consumi, ridurre l'impatto ambientale e sostenere l'innovazione tecnologica, con l'obiettivo globale di migliorare le performance produttive e ambientali complessive dello stabilimento.

MONITORAGGIO DEI CONSUMI IDRICI

Nel nostro percorso di riduzione dei consumi, particolare attenzione viene attribuita anche a quelli idrici aziendali. L'acqua utilizzata nel nostro processo produttivo deriva principalmente dalle operazioni di igienizzazione di attrezzature e linee di confezionamento, dalle tre aree dedicate al lavaggio, dai servizi igienici e dalle docce rese disponibili per i e le dipendenti. Un'altra fonte di consumo d'acqua nel periodo estivo – non direttamente correlata con la produzione – proviene dalle torri evaporative e dal sistema di irrigazione dei nostri spazi verdi.
Grazie a un approccio sempre più responsabile e consapevole, nell'esercizio 2024-2025 abbiamo ottenuto un ottimo risultato: una **riduzione del 17,12% nel consumo di acqua** rispetto all'anno precedente. Un traguardo che conferma il nostro impegno a ridurre l'impatto ambientale e a promuovere un futuro sempre più sostenibile per la nostra Azienda e per le persone che ne fanno parte.

Anno di riferimento	Consumo di acqua (m^3)
Anno 2023-2024	**9.448**
Anno 2024-2025	**8.245**

[ESRS E3-4]

CONSUMO IDRICO

	Euro Company	
Consumo idrico	**UdM**	**2024-2025**
Consumo idrico totale	**m^3**	**8.245**
di cui in zone a rischio idrico, incluse quelle a elevato stress idrico*	m^3	**8.245**
Volume totale di acqua riciclata e riutilizzata	m^3	**-**
Volume totale di acqua immagazzinata	m^3	**-**
Variazioni di acqua immagazzinata	m^3	**-**
Intensità idrica (consumo idrico totale nelle operazioni proprie in m^3 per milione di EUR di ricavi netti)	m^3/€	**0,008245**

**Euro Company è classificata in zona a rischio medio di alluvione secondo l'ISPRA - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale.*

I dati sopra riportati sono il frutto di misurazioni dirette effettuate tramite contatori presenti nello stabilimento.

NUOVA TECNOLOGIA PER GLI IMPIANTI FRIGORIFERI DELLE CELLE

A novembre 2024 abbiamo compiuto un significativo passo avanti nell'ottimizzazione dei nostri processi, implementando una nuova tecnologia negli impianti frigoriferi delle celle. Questo aggiornamento ha portato a un **notevole aumento del nostro COP, il Coefficiente di Prestazione, migliorando radicalmente l'efficienza energetica del sistema.** Un COP più alto significa un sistema più performante, con una riduzione dell'energia elettrica consumata; questo valore, infatti, indica quanta energia termica utile (il c.d. *effetto frigorifero*) l'impianto è in grado di produrre per ogni unità di energia elettrica consumata per farlo funzionare. Col nuovo impianto il valore del coefficiente di prestazione è pari a circa 5,6, rispetto all'1,2 del precedente impianto: ciò significa che, a parità di lavoro frigorifero richiesto, il nuovo impianto consuma molta meno energia elettrica rispetto al precedente.
Questa innovazione ci ha permesso di incrementare così la nostra efficienza operativa, garantendo un maggiore risparmio energetico, una riduzione dei consumi complessivi e, di conseguenza, dell'impatto ambientale delle nostre attività. Inoltre, l'aggiornamento ha portato miglioramenti tangibili in termini di sicurezza, garantendo un funzionamento più affidabile e protetto degli impianti, in linea con i nostri standard elevati e con il nostro impegno per un ambiente di lavoro sempre più sicuro per il personale e sostenibile per l'Ambiente.

IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI ILLUMINAZIONE INTELLIGENTE PER L'OTTIMIZZAZIONE ENERGETICA

L'aggiornamento tecnologico è parte integrante della nostra strategia di sostenibilità. Un'azione chiave in corso di implementazione è l'installazione di un **sistema di illuminazione intelligente**. Stiamo dotando i punti nevralgici dello stabilimento (come magazzini, aree di spedizione e picking) di sensori crepuscolari e timer astronomici. Questo sistema avanzato garantisce l'attivazione dell'illuminazione solo quando strettamente necessario, eliminando gli sprechi dovuti ad accensioni superflue (ad esempio, durante i giorni non lavorativi o in presenza di luce naturale sufficiente).
Prevediamo che questa misura all'avanguardia porterà a un risparmio energetico stimato attorno al 50%, rafforzando concretamente il nostro impegno contro lo spreco.

NOLEGGIO DEI PALLET CHEP PER RIDURRE L'IMPATTO AMBIENTALE

I pallet rappresentano uno strumento essenziale per le nostre attività: ogni anno ne movimentiamo centinaia di migliaia, motivo per cui è fondamentale adottare soluzioni a basso impatto lungo l'intera filiera logistica. Da diversi anni abbiamo in essere una **proficua collaborazione con CHEP**, azienda leader globale nelle soluzioni per la catena di fornitura nei settori produttivi e distributivi, che opera attraverso un modello di business pienamente circolare.
Nell'ultimo anno, **i pallet CHEP spediti sono stati oltre 172.000**, ovvero l'**88% del nostro totale (196.360)**. Abbiamo inoltre avviato un'attività di ottimizzazione mirata ad aumentare il più possibile il numero di clienti che effettuano la transizione verso CHEP, un obiettivo che sosteniamo con piacere, favorendo l'adesione del maggior numero possibile di partner.
Da alcuni anni, infatti, stiamo coinvolgendo i nostri fornitori affinché utilizzino i pallet CHEP per le spedizioni a noi destinate, promuovendo insieme un modello di logistica sostenibile e **generando un vero e proprio circolo virtuoso**. In questo modo, diminuiamo il numero di trasporti necessari per l'approvvigionamento dei pallet, riducendo i costi e l'impatto ambientale nel flusso di ingresso e uscita dei materiali.
Anche quest'anno, CHEP ci ha fornito un **Certificato di Sostenibilità**: uno strumento prezioso per valutare e monitorare i benefici derivanti dall'utilizzo dei loro pallet rispetto alla gestione EPAL a interscambio. Il Certificato documenta infatti, in modo chiaro e trasparente, l'impatto positivo e i risultati ottenuti grazie alla collaborazione con CHEP, presentando dati numerici e oggettivi che quantificano il legno risparmiato, la riduzione delle emissioni di CO_2 e la diminuzione dei rifiuti generati. Tali informazioni sono basate su uno studio LCA realizzato dall'azienda belga RDC Environment, che certifica l'efficacia delle azioni intraprese in termini di sostenibilità.

PARTECIPAZIONE AL PROGETTO CONAD TMS PER UNA FORNITURA PIÙ SOSTENIBILE

Dal 2021 aderiamo al **progetto Conad TMS, un piano per l'ottimizzazione delle consegne alla Grande Distribuzione Organizzata**. Questo programma prevede la consegna della nostra merce ai Ce.Di. Conad in modalità franco fabbrica. Conad Logistics S.r.l. è responsabile dell'organizzazione logistica dalla nostra struttura di stoccaggio alla destinazione finale, incaricando aziende di trasporto da loro selezionate. Attraverso la collaborazione con il maggior numero possibile di fornitori, l'obiettivo del progetto è consolidare i flussi di consegna verso i magazzini Conad, massimizzando l'efficienza dei viaggi al fine di rendere l'intera catena di approvvigionamento più sostenibile. In aggiunta all'ottimizzazione dei trasporti, Conad Logistics promuove la sostenibilità tramite il **ricorso esclusivo ad aziende dotate di veicoli a ridotto carico emissivo**, come quelli con certificazione Euro 6, LNG e HVO, nonché l'organizzazione di **viaggi intermodali** per le rotte più lunghe.

I dati confermano un andamento più che positivo del progetto e la sua crescente importanza: il numero di realtà fornitrici che hanno adottato questa modalità di consegna è aumentato anche quest'ultimo anno, arrivando a 56. Questo aumento di supplier interessati ha fatto registrare inoltre un conseguente aumento dei posti pallet a terra gestiti da Conad Logistics, superando le 850.000 unità. Merita menzione il fatto che l'80% dei posti pallet è stato trasportato con mezzi Euro 6, il 7,5% con mezzi alimentati a biocarburante HVO, il 3,42% con mezzi a metano, il 3,7% circa con trasporto ferroviario. Una percentuale, quest'ultima, che – se dettagliata per regione di destinazione – pur riflettendo le difficoltà legate alla ristrutturazione della rete ferroviaria nazionale, raggiunge punte del 40%. Questa crescita continua del progetto permette di trasportare sempre più merce ogni anno senza aumentare in modo proporzionale le emissioni di CO_2 equivalenti e le emissioni di particolato (PMx). Considerando i risultati positivi ottenuti dal 2020 a oggi, il progetto è destinato a proseguire anche nei prossimi anni, coinvolgendo un numero sempre maggiore di supplier e contribuendo così a rendere l'intera catena di approvvigionamento sempre più sostenibile.

COLLABORAZIONE CON CORRIERI ATTENTI ALL'IMPATTO AMBIENTALE DELLE SPEDIZIONI

Affidiamo la **logistica del nostro e-commerce Frutta e Bacche** esclusivamente a partner che condividano e dimostrino concretamente il loro impegno per la sostenibilità, coerentemente con i valori che ci caratterizzano. Proprio per questo, abbiamo trovato in GLS un partner solido, il cui impegno per ridurre l'impatto ambientale è tangibile e diversificato in azioni concrete e misurabili. Per allinearci alla loro strategia ambientale, contribuiamo economicamente per ogni spedizione, finanziando progetti mirati alla compensazione delle emissioni prodotte.
Come **Climate Partner di GLS**, il nostro contributo va **a supporto del loro progetto nell'Amazzonia brasiliana**, che si pone l'obiettivo di ridurre le emissioni di carbonio evitando la deforestazione della foresta nativa. Per prevenire il disboscamento illegale, il progetto sostiene le **popolazioni *ribeirinhas***, che vivono lungo fiumi e piccoli ruscelli e vengono incoraggiate a utilizzare tecniche agroforestali sostenibili, ricevendo in cambio diritti di utilizzo del territorio per il loro contributo alla conservazione della Natura. Il progetto supporta il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, con una riduzione annuale delle emissioni complessivamente stimata in 260.334 t CO_2. Grazie al nostro contributo al progetto, siamo riusciti a ridurre le **emissioni di 61.866 kg di CO_2**, supportando concretamente la lotta contro il cambiamento climatico.

ClimatePartner

Certificato

Partner per la protezione del clima

GLS.

EUROCOMPANY S.P.A. SB

WTW Transport Emissions since 04.2022

Questo certificato conferma il finanziamento di progetti di protezione del clima.

CO_2-equivalente
61.866 kg

Progetto di protezione del clima supportato
Progetti diversi

ID di ClimatePartner
19353-2306-73442

Per ulteriori informazioni usare il seguente URL:
climatepartner.com/19353-2306-73442

RIDUZIONE DEGLI SPRECHI E IMBALLAGGI SOSTENIBILI PER I NOSTRI E-COMMERCE

Poiché i nostri e-commerce Frutta e Bacche e Nuturally si basano interamente sugli ordini online, la gestione responsabile dei materiali – compresi quelli da imballaggio – e la riduzione degli sprechi rappresentano per noi un atto di responsabilità imprescindibile. Ci impegniamo quindi a **promuovere attivamente il concetto di *no spreco***: per ogni ordine completato, ogni cliente riceve via mail un link che rimanda a una pagina web apposita da cui

può scaricare i nostri e-book dedicati alla stagionalità della frutta secca e disidratata, insieme a ricettari ricchi di consigli pratici per la tostatura e l'utilizzo delle nostre Creme 100% frutta secca. Inoltre, nella sezione del blog presente sul sito, illustriamo alcune idee creative per riutilizzare le confezioni dei prodotti e dar loro nuova vita.

Parallelamente, da oltre due anni abbiamo **eliminato il pluriball in plastica**, sostituendolo prima con un'alternativa in carta e introducendo successivamente il **proteggi-crema**, una struttura innovativa – anch'essa in carta rigida – che ha permesso di ridurre in modo significativo le rotture durante il trasporto e migliorato l'efficienza dell'imballaggio. Grazie a questa soluzione, infatti, abbiamo registrato una notevole diminuzione delle segnalazioni ricevute per rotture dei nostri vasetti di creme da 200 g e 500 g, passando dal 30,3% del 2023-2024 al 25,5% del 2024-2025, segno di un ulteriore miglioramento nella qualità del servizio e nella sostenibilità delle nostre operazioni.

PROGETTO RETE CLIMA

Anche per l'anno 2024-2025 abbiamo rinnovato con entusiasmo la nostra adesione al **progetto CO_2web® di Rete Clima** per il web sostenibile, sia per il nostro e-commerce Frutta e Bacche, rivolto al mercato italiano, sia per Nuturally, destinato invece al mercato estero. Rete Clima® è un ente che sviluppa azioni di tutela ambientale in modo trasparente e tracciabile: le emissioni generate dai siti web vengono neutralizzate mediante l'acquisto di crediti di carbonio provenienti da progetti internazionali certificati, affiancati dal sostegno a progetti forestali nazionali. Per il periodo di rendicontazione di riferimento, **i nostri e-commerce hanno così neutralizzato l'impronta di carbonio a loro associata**. Felici di proseguire su questa strada di responsabilità e sostenibilità, anche il prossimo anno rinnoveremo questo impegno, per contribuire a un futuro sempre più verde e consapevole.

DALLE BORRACCE AL CAFFÈ: ACCORGIMENTI PER LA TUTELA AMBIENTALE

In perfetta coerenza con la Prima Radice della nostra Mission, che pone al centro il benessere della comunità aziendale, mettiamo a disposizione di tutti i collaboratori e le collaboratrici **caffè macinato in chicchi e acqua microfiltrata** erogata tramite colonnine dedicate, dislocate negli ambienti di lavoro, in modo totalmente gratuito e illimitato. Inoltre, dotiamo ogni dipendente di una **borraccia in metallo da 0,5 L**: questa iniziativa, oltre a rappresentare un piccolo passo verso un ambiente di lavoro più green, permette a tutte e tutti di rifornirsi gratuitamente di acqua, incentivando un'abitudine più sostenibile e riducendo l'utilizzo di bottiglie di plastica monouso.
Grazie agli erogatori di acqua, abbiamo infatti **risparmiato nell'ultimo anno oltre 270.000 bottigliette**[5], l'equivalente di **3.578 kg di plastica**, riducendo il consumo di risorse per produrre questo materiale e, di conseguenza, lo smaltimento delle stesse come rifiuto. Utilizzare una borraccia consente, fra l'altro, di ridurre le emissioni di gas a effetto serra, proprio perché questa ha un ciclo di vita significativamente più lungo rispetto a quello delle tradizionali bottiglie di plastica. Nel 2021, tramite la metodologia LCA (ISO 14040-14044) abbiamo potuto stimare le emissioni di anidride carbonica equivalente legate al ciclo di vita di una borraccia, rispetto alla convenzionale bottiglia di plastica. Sono state considerate le seguenti fasi del ciclo di vita per entrambi i prodotti: produzione bottiglia, produzione tappo, trasporto e smaltimento. L'analisi ha evidenziato che, utilizzando 100 volte (dato fissato come riferimento) una borraccia da 0,5 L, si risparmiano 100 bottigliette di plastica di capacità equivalente. Da questo studio emerge inoltre che per una borraccia in acciaio sono state emesse 0,942 kg CO_2eq., mentre per 100 bottiglie di plastica sono state emesse 3,85 kg CO_2eq., per cui **con la borraccia si ha una riduzione di circa il 76% delle emissioni**, rispetto alla controparte in plastica. L'utilizzo di una borraccia per 100 volte è inoltre un numero sottostimato, perché di fatto è possibile riutilizzarla pressoché infinite volte, riducendo ulteriormente le emissioni di GHG.
Allo stesso modo, grazie all'utilizzo in Azienda di macchine da caffè con macinatura dei chicchi istantanea, anche quest'anno abbiamo evitato l'utilizzo di capsule, risparmiandone ben 116.286 – pari a circa 350 kg, considerando il loro packaging misto tra plastica e alluminio[6].

[5] *Il dato qui riportato è stato calcolato considerando un utilizzo medio di 1 L di acqua per persona al giorno, corrispondente a due bottiglie di acqua da 0,5 L.*

[6] *Il dato inserito è stato ottenuto stimando il consumo annuale di caffè da parte dei e delle dipendenti, confrontandolo con l'equivalente numero di capsule che sarebbe stato necessario, considerando il peso medio del packaging per singola capsula e l'impiego di chicchi macinati al momento.*

IL PROGETTO RIFRUTTA CONTINUA: DALLA CREMA 100% FRUTTA SECCA ED ESSICCATA, ALLA SALSA DRESSING

Lo spreco alimentare è un problema che coinvolge l'intera catena produttiva. Ogni anno, in Italia, vengono persi e sprecati oltre 8,2 milioni di tonnellate di cibo lungo l'intera filiera – dalla produzione agricola fino al consumo domestico. Questo volume impressionante, che posiziona il nostro paese tra i primi in Europa per quantità di spreco, ha un costo economico e ambientale devastante. Si stima che il valore complessivo dello spreco superi i 17 miliardi di euro a livello nazionale. Buttare o lasciare scadere il cibo non significa solo sperperare materie prime, ma disperdere anche le immense quantità di energia, acqua e lavoro impiegate per produrlo. Le conseguenze di questi sprechi si ripercuotono pesantemente sulla società e sull'Ambiente, contribuendo significativamente alle emissioni di gas serra (sulla base di elaborazioni del Centro Studi Divulga su dati Eurostat 2022, e osservatori quali Waste Watcher International e CREA 2024-2025).
È con questo intento che, nel 2021, abbiamo dato vita al progetto **Rifrutta** per offrire un contributo concreto nella lotta allo spreco ingente di risorse: dalle conserve di frutta disidratata *(Rifrutta – la conserva che non spreca)* alle creme di frutta secca *(Rifrutta – la crema che non spreca)* fino alle innovative salse dressing vegetali *(Rifrutta – la salsa che non spreca).*
La volontà di promuovere il riutilizzo e la valorizzazione delle materie prime, riducendo gli sprechi alimentari, ha dato origine a questo progetto. L'iniziativa è partita con la realizzazione di due conserve – arance caramellate e prugne sciroppate – ottenute dalla nostra frutta disidratata, recuperando oltre una tonnellata di materie prime di altissima qualità che sarebbero state scartate dalle logiche di mercato.
Il progetto è poi proseguito utilizzando la nostra eccellente frutta secca, qualitativamente straordinaria ma esteticamente o dimensionalmente non conforme alle richieste del mercato, e che per questo rischiava di essere scartata. Abbiamo dunque dato vita a una nuova crema spalmabile 100% frutta secca, ricavata dalla macinatura della materia prima per ottenere una cremosa consistenza, senza l'aggiunta di nessun altro ingrediente.
Dopo la prima versione di crema spalmabile 100% frutta secca – una combinazione di anacardi, mandorle, nocciole e pinoli – distribuita a collaboratori e amici di Euro Company nel 2023, nel marzo del 2024 abbiamo dato vita a una nuova referenza in crema 100%, composta da mandorle, nocciole, arachidi, pistacchi e anacardi. Questa iniziativa ha permesso di valorizzare oltre 680 kg di materia prima per la produzione di circa 5.000 vasetti da 175 g. Inoltre, lo scorso dicembre, la gamma si è arricchita di una nuova referenza con frutta secca ed essiccata, prodotta in circa 5.000 vasetti da 175 g. Nello stesso mese abbiamo realizzato oltre 3.500 vasetti di una innovativa salsa vegetale: partendo sempre dalla macinazione della frutta secca, è nato un dressing cremoso a base di noci di macadamia e anacardi, delicatamente aromatizzato con spezie, ideale per condire bruschette, insalate e primi piatti.
Alla distribuzione a tutta la popolazione aziendale di Euro Company si è affiancata la donazione esclusiva di **oltre 8.000 vasetti di Rifrutta alla Fondazione Banco Alimentare Emilia Romagna Onlus** – che ha attivato, a sua volta, una seconda distribuzione attraverso la propria rete di organizzazioni caritative territoriali. Sono questi enti, infatti, il tramite essenziale per garantire che i prodotti distribuiti arrivino quotidianamente sulla tavola di migliaia di famiglie in stato di bisogno.

Questo perché, ancora una volta e sempre, il nostro desiderio di sostenere le comunità locali in cui operiamo ci ha spinto ad appoggiare e supportare chi, ogni giorno, aiuta e nutre le persone in difficoltà.

Rifrutta è quindi il nostro progetto contro lo spreco alimentare che – assumendo sapori sempre differenti – rappresenta il nostro modo di agire concretamente verso lo spreco di risorse.

INSIEME A TOO GOOD TO GO CONTRO LO SPRECO ALIMENTARE

Nell'anno 2024-2025 abbiamo deciso di avviare una collaborazione con **Too Good To Go**, app fondata nel 2016 a Copenaghen per combattere lo spreco alimentare. Oggi l'azienda è cresciuta fino a raggiungere oltre 100 milioni di utenti registrati e 180.000 partner commerciali attivi in 19 paesi, tra Europa e Nord America.
Too Good To Go ha contribuito a evitare lo spreco di oltre 400 milioni di pasti salvati, pari a più di un milione di tonnellate di CO_2 evitate.
Nell'ambito di questa partnership, **mettiamo a disposizione alcuni dei nostri prodotti** – tra frutta secca ed essiccata – che vengono inseriti nelle **Box Dispensa**: confezioni di alimenti ancora perfettamente buoni, raccolti e consegnati a chi li richiede tramite l'applicazione. In questo modo contribuiamo a valorizzare prodotti eccellenti, riducendo gli sprechi e sostenendo un modello di consumo più responsabile e sostenibile.

POLITICHE – RADICE #03

[ESRS 2 - GDR-P]

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo la **Politica aziendale che accompagna la Radice #03 per contribuire concretamente alla salvaguardia del Pianeta:**

POLITICA INTEGRATA SICUREZZA E AMBIENTE

La gestione responsabile, efficiente e sostenibile delle risorse è un aspetto cruciale per noi. Per questo, la **Politica Integrata Sicurezza e Ambiente** di Euro Company mira a **garantire il rispetto delle normative ambientali e il miglioramento continuo delle prestazioni**. L'Azienda promuove la sensibilizzazione di dipendenti e fornitori, la prevenzione dell'inquinamento e l'ottimizzazione delle risorse, con un focus sulla corretta gestione dei rifiuti, sulla riduzione delle emissioni e sull'uso di energie rinnovabili, puntando a **zero emissioni nette entro il 2040**. Favorisce inoltre l'economia circolare, sostenendo l'impiego delle risorse naturali in maniera razionale ed efficiente – riducendo i consumi, in particolare quello idrico – e tutelando la biodiversità, promuovendo al contempo la formazione del personale e la prevenzione degli incidenti ambientali.

Salvaguardia del Pianeta

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

LA LOTTA ALLO SPRECO ALIMENTARE CONTINUA

Il nostro impegno e il desiderio di dare un contributo concreto al tema dello spreco alimentare ci porteranno, anche nel prossimo esercizio, a sviluppare **nuovi gusti per il progetto Rifrutta**, studiati per valorizzare le materie prime in giacenza che rischierebbero di andare perdute. Continueremo a trasformare sottoprodotti delle lavorazioni, non conformi a standard estetici o dimensionali, in referenze creative e gustose e, come sempre, questi nuovi prodotti verranno distribuiti in esclusiva alla Fondazione Banco Alimentare Emilia Romagna e a collaboratori e collaboratrici. Così, Rifrutta sarà per noi il modo di ricercare continuamente, all'interno della nostra Organizzazione, possibili opportunità di valorizzazione della nostra preziosa materia prima, per evitare eventuali sprechi e, al tempo stesso, mantenere la linfa vitale del progetto.
Ma non solo: la nostra volontà di combattere lo spreco alimentare ci porterà, anche nel prossimo anno, a collaborare con **Too Good To Go**, azienda a impatto sociale che si impegna a ispirare, responsabilizzare e combattere lo spreco alimentare; insieme continueremo a far sì che frutta secca ed essiccata di qualità trovino la giusta valorizzazione, rafforzando concretamente il nostro impegno per un modello di consumo più consapevole e sostenibile.

STUDIO E PROGETTAZIONE DI PACKAGING SEMPRE ALL'AVANGUARDIA

Promuovere la creatività e l'innovazione nel design dei nostri prodotti attraverso progetti formativi in collaborazione con istituti di eccellenza è uno dei nostri obiettivi per il prossimo anno: dopo aver avviato un percorso con l'ISIA - Istituto Superiore per le Industrie Artistiche di Faenza, dedicato allo **sviluppo di un design esclusivo per il vasetto delle creme 100%**, prenderemo visione dei concept innovativi che verranno presentati nell'autunno del prossimo anno fiscale, come sintesi del lavoro e della creatività sviluppata durante il progetto. Uno di questi potrà eventualmente essere scelto per modificare e aggiornare il nostro packaging. Anche qualora non venisse adottato direttamente, il progetto rappresenta e rappresenterà comunque un'esperienza estremamente positiva sia per l'Azienda che per studenti e studentesse, aprendo la strada a nuovi sviluppi futuri per altri packaging e stimolando l'innovazione creativa all'interno della nostra Organizzazione.

INSTALLAZIONE DI UN DEPURATORE E NUOVE PRATICHE DA ADOTTARE PER RIDURRE I CONSUMI DI ACQUA

È attualmente in fase di progettazione e realizzazione, con completamento previsto entro il 2026, un **nuovo impianto di depurazione dedicato al trattamento delle acque industriali**. L'obiettivo è quello di risanare le acque reflue e valutarne un possibile riutilizzo, ad esempio per l'irrigazione o per altri usi interni, contribuendo così alla riduzione degli sprechi idrici e del carico ambientale.
Parallelamente, vogliamo sviluppare una **water map** – uno strumento che permetterà di monitorare i consumi idrici di ciascun processo produttivo. Attraverso la raccolta e il confronto periodico, mensile e annuale, dei volumi utilizzati sarà possibile identificare anomalie, definire obiettivi concreti di riduzione dei consumi e valutare l'efficacia degli interventi adottati. Una volta reso operativo il depuratore, si procederà inoltre alla valutazione strutturata di percorsi di riciclo interno dell'acqua trattata.

PROGETTO DI RIDUZIONE DEGLI SCARTI ALIMENTARI NON UTILIZZABILI

Un ulteriore obiettivo per il prossimo triennio riguarda lo **sviluppo di un'analisi del ciclo di vita dei prodotti a maggiore volume di vendita**, con l'obiettivo di valutarne gli impatti in termini di emissioni, consumi energetici e idrici, nonché di produzione di rifiuti. I risultati dell'analisi costituiranno una base informativa fondamentale per individuare azioni di miglioramento mirate, volte a favorire un utilizzo più efficiente delle risorse e a generare benefici ambientali ed economici nel medio-lungo periodo.
Entro il 2028 vogliamo avviare inoltre un **progetto strutturato di riduzione degli scarti alimentari non recuperabili** (classificati con codice CER 02 03 04) attualmente in larga parte avviati a smaltimento. In collaborazione con l'Area Operations, saranno analizzate e implementate soluzioni operative finalizzate a incrementare il recupero interno di prodotto, riducendo progressivamente i quantitativi destinati allo smaltimento e migliorando l'efficienza complessiva della gestione dei flussi di rifiuto, in coerenza con i principi dell'economia circolare.

MOBILITÀ SOSTENIBILE: COLONNINE DI RICARICA PER VEICOLI ELETTRICI

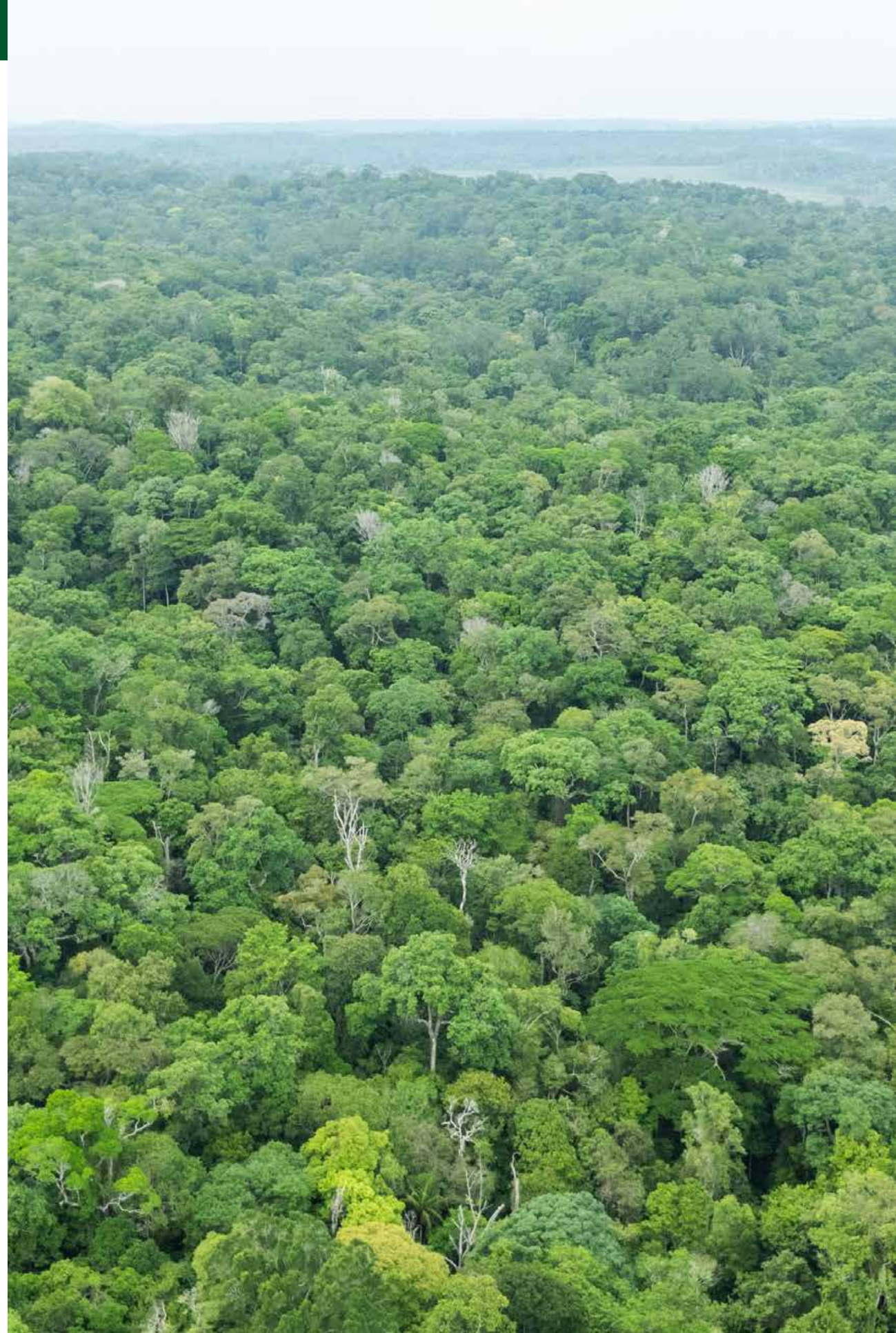
Con il costante intento di prenderci cura del Pianeta che ci ospita, nel corso del 2026 installeremo – nel parcheggio della nostra Sede – quattro **colonnine di ricarica per veicoli elettrici**. Un'iniziativa che, insieme alla nostra app di mobilità sostenibile, si pone un obiettivo ben chiaro: favorire una mobilità sempre più green, riducendo le emissioni legate al tragitto casa-lavoro e incentivando comportamenti responsabili, rafforzando così il nostro impegno a tutela dell'Ambiente.

MISURAZIONE DELLE EMISSIONI DI SCOPE 3

Nel corso del 2026 avvieremo una **misurazione strutturata e puntuale delle emissioni di Scope 3** – comprendenti tutte le emissioni indirette lungo la nostra catena del valore, *a monte* e *a valle*. L'obiettivo è ampliare e rendere più completo il perimetro di analisi della nostra impronta climatica, per disporre di un quadro ancora più chiaro e dettagliato dei nostri impatti ambientali complessivi.
Questo percorso rappresenterà, per noi, un passaggio strategico fondamentale, consentendoci di identificare con precisione le aree a maggiore incidenza emissiva e di concentrare su di esse le future azioni di riduzione, trasformando la conoscenza in decisioni concrete e impatti tangibili.
La misurazione dello Scope 3 ci offrirà inoltre l'opportunità di rafforzare il dialogo con soggetti fornitori e partner, promuovendo pratiche più sostenibili lungo l'intera filiera, e di allinearci progressivamente alle migliori pratiche internazionali. Con questo approccio, costruiremo così le basi per una strategia climatica sempre più integrata, trasparente e proattiva, in grado di creare valore sostenibile nel lungo periodo.

PROGETTO GREEN IT

Nel corso del prossimo esercizio fiscale intendiamo proseguire il processo di miglioramento intrapreso per **ridurre ulteriormente l'impatto ambientale delle nostre infrastrutture tecnologiche**.
Ciò diminuendo l'utilizzo di carta e di materiali di consumo, sostituendo gradualmente stampanti a toner con soluzioni a getto d'inchiostro a minore impatto ambientale, e adottando procedure di spegnimento automatico dei dispositivi tecnologici. Il tutto per contribuire a una maggiore efficienza operativa e a un concreto miglioramento delle performance di sostenibilità aziendali. Un modo semplice ma immediato per trasformare ogni operazione quotidiana in un gesto consapevole.



Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso l'Ambiente**, contribuiamo al raggiungimento di **8** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:

LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #04:

Crediamo nelle relazioni eque e durature con i nostri fornitori, che tutelino il loro lavoro, unica via per garantire il miglior prodotto possibile ai nostri consumatori.

[ESRS 2 - GDR-P]

Garantire l'eccellenza del prodotto finale destinato ai nostri consumatori è per noi un obiettivo primario. Raggiungiamo questo scopo attraverso l'applicazione del Protocollo Interno di Qualità Etica, per noi il modello a cui ispirarsi, che guida e orienta le nostre scelte. Questo modello è, infatti, la nostra fonte d'ispirazione per costruire relazioni di filiera sempre più etiche e garantire che la frutta secca ed essiccata sia sempre di massima qualità. Nel corso degli anni, abbiamo incrementato il numero di rapporti basati su tale Protocollo e conserviamo la ferma determinazione a proseguire su questa traiettoria di crescita e cura delle filiere anche nel prossimo futuro.

ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI COMMERCIALI

La nostra catena del valore si articola in diverse fasi e abbraccia l'intero processo produttivo, dall'approvvigionamento delle materie prime fino alla distribuzione dei prodotti finiti. In Euro Company, infatti, ci occupiamo della produzione, del confezionamento e della distribuzione di frutta secca ed essiccata in molteplici formati, operando prevalentemente nel canale della GDO - Grande Distribuzione Organizzata, composta da supermercati e ipermercati, che rappresenta circa il 90% della clientela totale.

Per quanto concerne l'approvvigionamento, collaboriamo con fornitori particolarmente attenti alla sostenibilità dal punto di vista ambientale, privilegiando materie prime di elevata qualità e pratiche orientate alla riduzione dell'impatto sull'Ambiente.

In Euro Company, l'attività produttiva si svolge all'interno dello stabilimento, tecnologicamente avanzato, di oltre 60.000 metri quadrati presente presso la nostra Sede, e dotato di quaranta linee di confezionamento di ultima generazione, che consentono di gestire un'ampia varietà di formati, assicurando elevati livelli di efficienza produttiva e il rispetto di rigorosi standard di qualità.

Specialmente in fase di distribuzione finale, vogliamo distinguerci per l'attenzione che da sempre prestiamo ai temi di sostenibilità e responsabilità sociale, implementando soluzioni green come l'utilizzo di imballaggi a ridotto impatto ambientale e iniziative mirate alla diminuzione dell'impronta di carbonio. Particolare attenzione è inoltre dedicata alla gestione e allo smaltimento dei rifiuti, al fine di limitarne l'impatto ambientale, in coerenza con la nostra Missione di promuovere uno stile di vita sano e rispettoso dell'Ambiente.

'ETICA' È CIÒ IN CUI CREDIAMO E COME OGNI GIORNO DECIDIAMO DI AGIRE. 'QUALITÀ ETICA' PER NOI È QUESTO: RELAZIONI EQUE CON I NOSTRI FORNITORI, LONTANI DALLA LOGICA DEL PREZZO PIÙ BASSO, CERCANDO DI OFFRIRE AI NOSTRI CONSUMATORI IL PRODOTTO MIGLIORE E PIÙ NATURALE POSSIBILE.

I Quattro Pilastri:

1. Rapporto diretto con i produttori;
2. Remunerazione equa;
3. Relazioni di fornitura a lungo termine;
4. Supporto alla comunità di produzione.

La **Qualità Etica** è il modello che ispira le nostre scelte: i quattro principi cardine che segnano il nostro percorso e definiscono la strada da seguire per costruire catene di fornitura sempre più etiche.

Abbiamo concretizzato il nostro impegno in questo Protocollo Interno, il cui obiettivo è chiaro: fare da guida per valorizzare i frutti del territorio e riconoscere il ruolo vitale ed essenziale dei coltivatori, veri custodi del sapere agricolo. Proteggere questi aspetti significa anche diffondere conoscenza, investendo in ricerca, studi, strumenti e attrezzature per ottimizzare la produttività. Questo è il nostro modo per creare un beneficio sociale diffuso, restituendo alla terra una parte della ricchezza che ci offre. I Quattro Pilastri della Qualità Etica sono la nostra promessa di qualità per l'Ambiente e le persone, e la sicurezza di offrire il miglior prodotto finale possibile per chi ci sceglie.

RAPPORTO DIRETTO

La nostra priorità è stabilire una **connessione diretta con i fornitori**, facilitando il loro coinvolgimento e il sostegno operativo nelle attività quotidiane. Questa relazione privilegiata è essenziale per la condivisione e la misurazione dei nostri standard di etica e sostenibilità. Meno intermediari, infatti, si traducono in una filiera più corta, tracciata e trasparente per chi acquista i nostri prodotti. Il nostro impegno è concreto: per la progettazione integrata della filiera, il nostro team è supportato da **due agronomi**; una figura è dedicata dal 2020 alle filiere italiane, mentre la seconda – entrata in Azienda ad agosto 2024 – gestisce le filiere estere specialty/tropicali.

L'integrazione di due agronomi specializzati nel nostro team costituisce così un elemento prezioso, fornendo un presidio tecnico costante e profondo dei processi di approvvigionamento e sviluppo delle materie prime, impossibile da replicare con un approccio esterno.

È un investimento diretto in qualità e innovazione, che ci permette di rispettare i nostri valori – dalla semina, al prodotto finito – valorizzando pratiche agricole responsabili e accompagnando i fornitori in un percorso condiviso di crescita e miglioramento continuo, rafforzando relazioni basate su fiducia e trasparenza.

Rapporto diretto, che si traduce per noi anche in **visite costanti ai fornitori sul territorio**, per osservare da vicino le attività produttive ed entrare in contatto con le comunità agricole locali. Nel corso degli anni, questi incontri sono stati raccontati attraverso una serie di **videoreportage**, pensati per testimoniare il nostro impegno nel valorizzare e tutelare ogni protagonista della filiera nella sua quotidianità.

Nello specifico, nell'anno commerciale 2024-2025 abbiamo dato vita a **una serie di videoreportage** per documentare la nostra attività e la collaborazione con i fornitori del Sud America: il viaggio è partito quindi dall'Amazzonia, toccando con mano la situazione in Brasile, Perù e Bolivia. Abbiamo deciso di intervenire e supportare le comunità agricole locali, nella consapevolezza che una materia prima di qualità possa nascere solo in condizioni eque e sostenibili per chi ogni giorno cura i frutti della terra. Questi documentari vogliono quindi essere il nostro modo per porre l'attenzione su luoghi e popolazioni che necessitano di una collaborazione mirata e proficua a lungo termine, in grado di fare del bene alle persone e al Pianeta.
I nostri videoreportage possono essere visionati nella loro interezza sul canale YouTube di Euro Company.

REMUNERAZIONE EQUA DEI PRODUTTORI

Il rischio di compromettere la qualità del lavoro e della materia prima è intrinseco alla ricerca del prezzo più basso: per questo motivo, riteniamo che il vero rispetto della qualità si traduca nel **garantire una giusta remunerazione agli agricoltori**, prescindendo dalle fluttuazioni di mercato. Solo così possiamo offrire stabilità, dignità e un trattamento giusto a chi quotidianamente custodisce e valorizza il territorio.
Prendere posizione su questo tema non è solo una scelta strategica: è un impegno morale. **Proteggere l'integrità di ogni protagonista della filiera significa riconoscere il valore del loro lavoro e ricompensarlo come merita**, perché la qualità non è solo un prodotto, ma la storia, la passione e la cura di chi lo rende possibile.

RELAZIONI DI FORNITURA A LUNGO TERMINE

Garantiamo continuità e sicurezza ai nostri partner stipulando, ove possibile, **contratti di durata non inferiore ai cinque anni**. Una tempistica, per noi, in grado di assicurare loro la serenità necessaria per investire nella qualità e rafforzare il legame di fiducia e correttezza, elementi che incrementano il valore reciproco della collaborazione. Stiamo investendo in modo strategico per consolidare diverse produzioni e commercializzazioni, offrendo a ogni consumatrice e consumatore un prodotto che eccelle in termini di salubrità e sostenibilità certificata. La **tracciabilità totale del sistema** permette di seguire il prodotto in ogni fase: dai dati di origine delle materie prime, attraverso lo stoccaggio e la lavorazione iniziale, fino alla consegna alla rete di distribuzione. Tale tipologia di accordo è la nostra assicurazione per un approvvigionamento a lungo termine e una qualità impeccabile, supportata da una forte responsabilità verso la salvaguardia del suolo e dell'Ambiente.
La scelta di stipulare accordi di durata quinquennale riduce l'esigenza di cercare nuove collaborazioni ogni anno, permettendoci di focalizzare le nostre risorse sul mantenimento e il rafforzamento delle relazioni esistenti. Il cuore del nostro impegno si manifesta nel coltivare continuamente i nostri accordi, attraverso **momenti strutturati di confronto e revisione**. Questo ci permette di allinearci costantemente alla realtà dei raccolti e alle evoluzioni del mercato, trasformando ogni aggiornamento in un'opportunità per rafforzare la collaborazione e ottenere risultati concreti e condivisi.

SUPPORTO ALLA COMUNITÀ DI PRODUTTORI

Il nostro impegno nel sostenere la rete produttiva agricola si traduce in una presenza attiva e in un supporto quotidiano, costante e tangibile. Un esempio concreto di questa dedizione si è verificato nella primavera del 2024, quando, assumendo il ruolo di capofila della filiera, abbiamo messo a disposizione la nostra solidità finanziaria (e il nostro rating) per **agevolare l'accesso al credito dei fornitori**. Un'iniziativa mirata, pensata per migliorare in modo significativo l'efficienza dell'intera catena di approvvigionamento.
Parallelamente, abbiamo attivato **sistemi di acconto diretto ai fornitori**, offrendo soluzioni finanziarie in grado di garantire l'anticipo dei pagamenti ai nostri partner. Per loro, ricevere un acconto significa entrare immediatamente in una condizione di certezza e stabilità finanziaria: l'anticipo consente di operare con maggiore serenità, di pianificare le attività in modo efficace e di allocare le risorse con chiarezza, favorendo un allineamento positivo che rafforza la collaborazione e la qualità del risultato finale.
In particolare, per la filiera delle arachidi italiane, il sostegno finanziario a chi le coltiva fin dalle prime fasi del ciclo produttivo rappresenta un elemento strategico. Nel corso dell'ultimo esercizio, questo supporto è stato garantito attraverso il **reverse factoring,** che ha permesso l'emissione dei contratti già al momento della semina e l'accesso a finanziamenti anticipati fino a un anno prima della raccolta.
Per il ciclo produttivo successivo abbiamo scelto di far evolvere ulteriormente questo modello, introducendo uno strumento di anticipo diretto per rispondere in modo ancora più efficace alle esigenze iniziali dell'annata agraria. Tale modalità è stata applicata al raccolto dell'autunno 2025, prevedendo un anticipo pari al 30% dell'importo complessivo già nel mese di aprile. Questo tipo di intervento consente di coprire tempestivamente i costi iniziali della produzione e di garantire agli agricoltori la liquidità necessaria per affrontare con continuità e sicurezza la prima fase della stagione.

VALUTAZIONE DEI FORNITORI ATTRAVERSO CRITERI SOCIALI E AMBIENTALI

Valutiamo i nostri fornitori sulla base di criteri sociali e ambientali, con l'obiettivo di costruire una filiera trasparente e sostenibile, allineata ai nostri valori aziendali. Il processo di qualificazione dei fornitori di materia prima prende avvio con la condivisione e la relativa sottoscrizione del **Codice di Condotta dei Fornitori**.
Si tratta di un documento composto da punti che affrontano diverse tematiche, tra cui l'adozione di politiche di uguaglianza di genere, tolleranza zero al lavoro minorile, rispetto del suolo e dell'Ambiente

e l'assicurazione di un salario equo per chi collabora con loro.

I PUNTI DISCIPLINATI DAL CODICE COMPRENDONO:

1. Lavoro infantile e giovanile;
2. Forza lavoro;
3. Salute e sicurezza;
4. Discriminazione;
5. Ore di lavoro;
6. Salari;
7. Pratiche disciplinari;
8. Libertà di associazione e diritti alla contrattazione collettiva;
9. Sistemi di gestione;
10. Ambiente e salute del suolo;
11. Concorrenza leale, conflitto di interessi e approvvigionamento responsabile.

Sotto entrambi i profili, sia quello sociale che ambientale, il processo prosegue con la verifica dell'eventuale possesso di certificazioni riconosciute e dell'iscrizione al portale **Sedex - Supplier Ethical Data Exchange**, con verifica della completa compilazione del SAQ - Self Assessment Questionnaire, oltre che con l'eventuale svolgimento di un audit SMETA (per maggiori dettagli su Sedex si rimanda alla Radice #06, dedicata alla selezione di partner che condividono i nostri valori etici).
Qualora il fornitore non disponga di certificazioni e/o non risulti la sua registrazione al portale Sedex, richiediamo la compilazione del nostro Questionario di Responsabilità Sociale – inteso come strumento di dialogo, confronto e miglioramento continuo, che include anche quesiti sul monitoraggio ambientale. Per le ditte fornitrici italiane, tali aspetti sono invece considerati come già presidiati, in quanto operanti all'interno di un quadro normativo strutturato che garantisce una gestione adeguata e attenta sia dal punto di vista etico, che ambientale.
Durante il periodo di riferimento, sono **59** i fornitori che hanno **firmato il Codice di Condotta**, di cui 34 nuovi e 25 sottoposti a rinnovo qualifica (che avviene ogni tre anni), mentre sono stati somministrati **34 Questionari di Responsabilità Sociale**, di cui 10 per rinnovo e 24 riferiti a nuovi fornitori.
Di seguito, invece, un dettaglio dei **nuovi fornitori introdotti nell'anno 2024-2025**, con una specifica di quelli valutati mediante i criteri sociali e ambientali sopra descritti:

	UdM	2024-2025
Nuovi fornitori nell'anno di rendicontazione	N.	**35**
Nuovi fornitori valutati tramite criteri ambientali e sociali	N.	**34**

Dei **34 Questionari di Responsabilità Sociale**, 10 sono stati sottoposti per rinnovo della qualifica e 24 indirizzati a nuovi fornitori.

Per noi, equità e fiducia non sono solo etica, ma la base dei prodotti che offriamo. **Ogni fornitore assume così un ruolo strategico, il cui impegno si traduce direttamente nella qualità, nell'autenticità e nella sostenibilità della nostra offerta. Riconoscendo e tutelando il loro lavoro, costruiamo un rapporto solido e trasparente che non solo rispetta i valori, ma assicura al consumatore un prodotto di altissimo livello e una filiera resiliente**.

POLITICHE – RADICE #04

[ESRS 2 - GDR-P]

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo la **Politica aziendale che accompagna la Radice #04, dedicata alla costruzione di relazioni etiche e durature con i nostri fornitori:**

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI

Il Codice di Condotta dei Fornitori di Euro Company stabilisce i **requisiti etico-sociali che i partner commerciali devono rispettare, con l'obiettivo principale di garantire il rispetto dei diritti umani e delle normative sul lavoro lungo tutta la filiera produttiva**. Il Codice è allineato con le principali dichiarazioni internazionali sui diritti umani, come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia e il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici, nonché con le convenzioni dell'OIL - Organizzazione Internazionale del Lavoro, le Direttive CEE e le leggi nazionali sul lavoro. All'interno del documento vengono affrontate tutte le aree fondamentali per una gestione responsabile della catena di fornitura. Tra queste rientrano **il divieto assoluto di lavoro infantile e la tutela del lavoro giovanile, il rispetto dei diritti e della dignità della forza lavoro, la garanzia di condizioni di salute e sicurezza adeguate e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione**. Il Codice stabilisce inoltre criteri chiari su **orari di lavoro, equità salariale, correttezza delle pratiche disciplinari e riconoscimento della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva**. Accanto agli aspetti sociali, il Codice richiede ai fornitori di adottare **sistemi di gestione idonei, di tutelare l'ambiente e la salute del suolo, di operare nel rispetto dei principi di concorrenza leale e di prevenire situazioni di conflitto di interessi.**
Viene inoltre posta attenzione alla protezione della privacy e dei dati trattati e all'impegno verso un approvvigionamento responsabile rispetto alle condizioni economico-contrattuali e all'approvvigionamento locale. Attraverso questo Codice confermiamo – come Euro Company – la volontà di collaborare con partner che condividono valori di integrità, sostenibilità e trasparenza, contribuendo alla costruzione di una filiera etica, affidabile e rispettosa delle persone e dell'Ambiente.

Relazione etica con i fornitori

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

CONDIVISIONE DI PERCORSI E NUOVI ACCORDI DI FILIERA

Nel prossimo triennio continueremo a **sostenere le relazioni di fornitura già in essere, affiancando questo impegno a un'attenta valutazione di nuovi partner**, in Italia e all'estero, con cui sviluppare ulteriori accordi di filiera. Particolare attenzione sarà dedicata al consolidamento delle collaborazioni già attive sul mercato italiano, rafforzando le relazioni costruite nel tempo. Siamo convinti che selezionare e valorizzare realtà che condividono i nostri valori di sostenibilità, trasparenza e rispetto reciproco sia un elemento essenziale per crescere insieme e generare un impatto positivo sul futuro. In questo modo, la collaborazione si configura come un'esperienza di valore condiviso, capace di produrre risultati sostenibili, duraturi e riconoscibili nel tempo.

NUOVA FIGURA PER RAFFORZARE LE RELAZIONI CON I FORNITORI

Per noi, la sostenibilità si esprime anche attraverso il modo in cui costruiamo e coltiviamo le relazioni con ogni partner lungo la filiera. In questa prospettiva, a partire da settembre 2025 inseriremo una **nuova figura dedicata al coordinamento del Reparto Acquisti di Materie Prime**, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente un'area strategica per la nostra Organizzazione.
Questo ruolo sarà centrale nel consolidare relazioni fondate su fiducia, correttezza e reciprocità, promuovendo al contempo scelte di approvvigionamento etiche ed efficienti, in grado di generare valore non solo per l'Azienda, ma per l'intera filiera.
L'inserimento di questa figura, in sinergia con il contributo degli agronomi, rappresenta un segnale concreto della nostra volontà di riconoscere i fornitori non come semplici interlocutori commerciali, ma come attori chiave di una catena del valore sempre più equa, responsabile e sostenibile.

SOSTEGNO E PROMOZIONE DI PROGETTI LOCALI

Proseguiremo nel nostro intento di essere un **solido punto di riferimento per i fornitori**, valorizzando il loro contributo per un impatto positivo sul territorio che li ospita. Per noi, è essenziale creare le condizioni affinché possano dedicarsi alla promozione di iniziative locali, investendo risorse nel contesto sociale e nel futuro delle loro comunità. Il nostro ruolo sarà quello di garantire un supporto continuativo e attivo affinché ogni partner possa contribuire positivamente alla tutela del Pianeta e al mantenimento di relazioni di filiera etiche e rispettose.
Proprio per questo, stiamo rivolgendo la nostra attenzione a importanti filiere in Sud America, in particolare in Amazzonia. La catena di approvvigionamento della noce amazzonica presenta criticità complesse, che intendiamo affrontare e risolvere attraverso una collaborazione strategica con partner locali affidabili. Abbiamo condotto un'approfondita raccolta di informazioni sulle difficoltà della filiera, che ha orientato la nostra scelta a favore della tutela delle comunità locali che abitano l'area dei maestosi alberi della foresta amazzonica. Queste aree sono particolarmente vulnerabili a causa della deforestazione e dell'uso di pratiche di raccolta che si avvicinano allo sfruttamento e alla schiavitù.
Guardiamo quindi al futuro con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di filiere sempre più trasparenti, resilienti e rispettose delle persone e dell'Ambiente. Il nostro impegno è quello di trasformare queste sfide in opportunità di crescita condivisa, sostenendo concretamente chi, giorno dopo giorno, custodisce la ricchezza della foresta amazzonica. Insieme ai nostri partner, intendiamo promuovere un modello di approvvigionamento che protegga il Pianeta, valorizzi le comunità locali e generi un impatto positivo duraturo.

SVILUPPO DEL PROGETTO AMAZONAS

Stiamo sviluppando un ulteriore progetto ambizioso per il prossimo triennio: il **Progetto Amazonas**, un programma di **finanza etica** volto a sostenere direttamente le comunità di piccole realtà agricole in Sud America, facilitando l'accesso al credito, la stabilità economica e la transizione verso modelli di produzione sostenibili e rigenerativi. Il progetto si pone come obiettivo quello di introdurre un meccanismo evoluto di

finanza d'impatto, attraverso il quale supporteremo ogni partner di filiera con prestiti dedicati, garantiti dai contratti di vendita futuri e con condizioni agevolate legate al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali. In questo modo, l'iniziativa favorirà l'accesso al credito per cooperative agricole e piccole realtà produttrici prive di garanzie bancarie tradizionali, sostenendo pratiche di agricoltura rigenerativa, preservando la biodiversità, contrastando la deforestazione e garantendo un equo ritorno economico per chi produce. Il tutto, stabilizzando al contempo il reddito e incentivando il commercio diretto.
Il progetto sarà sviluppato in collaborazione con un partner specializzato in programmi ESG e climate finance, in grado di favorire l'erogazione del credito fino al 70% del valore del raccolto prima della vendita, il rimborso automatico tramite i proventi delle esportazioni e premialità per chi adotta pratiche certificate di conservazione forestale e tutela della biodiversità.
Tra il 2025 e il 2028 con il Progetto Amazonas ci auguriamo, quindi, di coinvolgere oltre 500 piccole realtà produttrici certificate bio, promuovendo la creazione di un fondo rotativo dedicato alla filiera sostenibile delle noci dell'Amazzonia e di altre varietà ad alto valore sociale, al fine di garantire stabilità economica e accesso al credito per i soggetti produttori locali, la riduzione delle emissioni Scope 3 attraverso metodi di coltivazione a basso impatto e un incremento del reddito agricolo locale del 20%, con benefici diretti per le comunità indigene e rurali. In questo modo, il Progetto Amazonas rappresenterà un'evoluzione del modello di relazione con la nostra catena di fornitura, trasformando il rapporto commerciale in una partnership di sviluppo sostenibile a lungo termine, coerente con il nostro ruolo di impresa capofila di filiera e con gli impegni sanciti dal nostro Statuto di Società Benefit.

PROGETTO DI SVILUPPO RURALE – COMUNITÀ DI CAMPO CENTRAL (BENI, BOLIVIA)

Nel corso del prossimo triennio, con la Fondazione Ossigeno intendiamo sostenere in maniera concreta la comunità di Campo Central, nell'area del Beni, in Bolivia, visitata durante le nostre attività di reportage in Sud America. La comunità affronta attualmente una significativa difficoltà di accesso all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari di base, limitazioni che interessano oltre 80 famiglie con bambine e bambini, con conseguenti rischi rilevanti per la salute.
Il nostro intervento si concentrerà su tre progetti principali, volti a generare un impatto duraturo e misurabile. Il primo prevedrà la **realizzazione di un pozzo e di un serbatoio sopraelevato**, per assicurare l'approvvigionamento e la distribuzione sicura di acqua potabile.

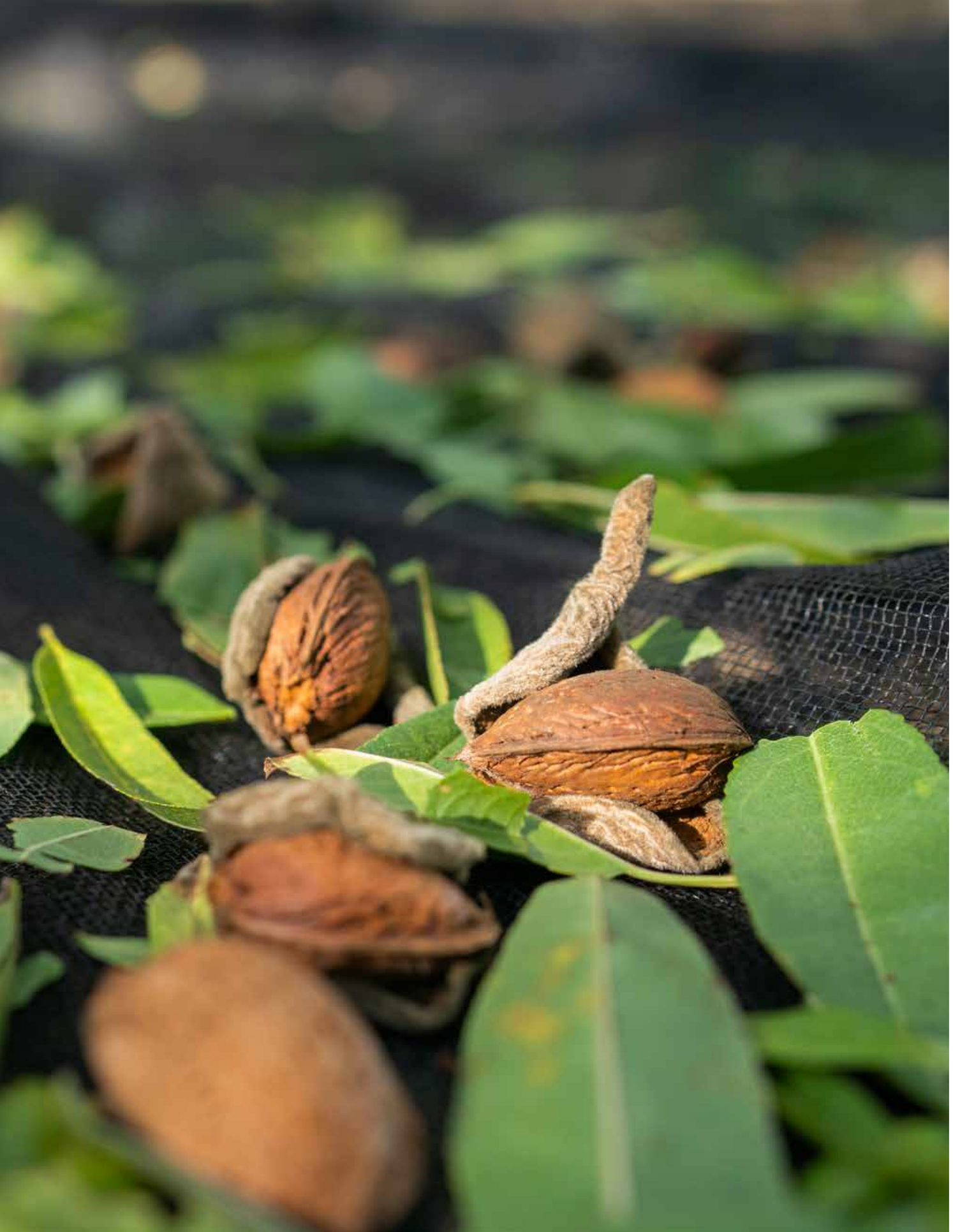
Il secondo intervento riguarderà la **realizzazione di una struttura per i servizi sanitari di base**, al fine di garantire condizioni igienico-sanitarie adeguate per l'intera comunità.
Il terzo, invece, mirerà all'**ampliamento** e al **potenziamento dell'infrastruttura educativa**, attualmente precaria e con accesso limitato all'acqua potabile, migliorando così le opportunità educative e il diritto allo studio per l'infanzia.
Questi interventi non solo contribuiranno a promuovere la salute e l'istruzione, ma supporteranno anche la principale attività economica locale, la **raccolta delle noci amazzoniche**, favorendo continuità e qualità del lavoro. Attraverso questo progetto di sviluppo rurale intendiamo rispondere a una necessità urgente e prioritaria, generando benefici concreti e duraturi per la comunità in termini di tutela della salute, accesso all'istruzione e sostenibilità delle materie prime amazzoniche. L'iniziativa rappresenta, così, un esempio tangibile di come il nostro impegno si traduca in azioni concrete, misurabili e capaci di avere un impatto positivo sulle persone e sull'Ambiente.

Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso i Fornitori**, contribuiamo al raggiungimento di **4** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:



LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #05:

Sosteniamo il mercato italiano e il nostro territorio, prediligendo fornitori locali ogni volta che ciò è possibile.

La nostra Missione è salvaguardare il territorio e incentivarne la crescita sostenibile, **privilegiando il sostegno ai fornitori locali**. Operare in termini di sostenibilità è il nostro modo per contribuire attivamente al benessere della comunità. Costruire filiere corte riduce gli intermediari, velocizza i processi e abbatte i costi, permettendoci di concentrare gli sforzi sulla difesa delle coltivazioni e delle persone che se ne prendono cura. L'esito finale è la **creazione di valore aggiunto duraturo nel territorio di riferimento**.

Il **sostegno al mercato italiano** rappresenta per noi di Euro Company un valore imprescindibile. Significa non solo preservare la biodiversità e la ricchezza territoriale, ma anche dare impulso all'economia locale, investendo sia nelle tradizioni consolidate che nelle nuove metodologie di lavoro. I nostri accordi di filiera sono lo strumento con cui valorizziamo le aree agricole più vocate, assicurando che i prodotti forniti si distinguano per qualità, freschezza, tracciabilità e trasparenza per il consumatore finale. La scelta di favorire una filiera locale si traduce, perciò, in maggiore efficienza: la riduzione degli anelli della catena di approvvigionamento **limita l'impatto ambientale del trasporto e incentiva l'adozione di metodologie agricole più sostenibili**. A livello economico e sociale, questo approccio ci permette di valorizzare l'identità territoriale e l'economia delle comunità locali, contribuendo attivamente alla conservazione delle specificità regionali. Questa trasparenza, unita al legame autentico con il territorio, rappresenta un elemento distintivo che le consumatrici e i consumatori, sempre più esigenti e consapevoli, ricercano in modo concreto.
Con contratti di filiera che si estendono per almeno cinque anni, miriamo a promuovere innovazione e opportunità di investimento. La nostra scelta di garantire una remunerazione equa e concordata, grazie a una collaborazione stabile, permette ai nostri agricoltori di investire con piena fiducia nel futuro e di dedicarsi esclusivamente alla qualità superiore delle loro materie prime. La **sicurezza del contratto** e il **modello di filiera corta** sono, dunque, gli elementi fondanti per preservare la nostra visione di sostenibilità. Tali principi sono alla base dell'**accordo tra produttore e distributore**, stabilendo ruoli precisi e un cammino comune per la valorizzazione e la sostenibilità di tutta la catena produttiva.

Compiti del produttore:

- Coltivazione e raccolta;
- Pulitura, selezione, essiccatura e altre attività utili a seconda della tipologia della materia prima;
- Consegna della materia prima secondo le caratteristiche individuate.

Compiti del distributore:

- Controllo organolettico, chimico-fisico, merceologico, microbiologico della materia prima;
- Analisi e studio delle potenzialità di mercato del prodotto;
- Studio e definizione dei materiali più idonei al confezionamento;
- Definizione del packaging più adatto e a minore impatto ambientale;
- Cura e realizzazione di un piano di marketing dedicato;
- Logistica commerciale e distribuzione nei mercati.

CURA DELLA FILIERA PRODUTTIVA

La cura costante della nostra filiera è guidata dalla profonda convinzione che **aderire ai Pilastri interni di Qualità Etica sia l'unico modo per garantire a consumatori e consumatrici la frutta secca ed essiccata della migliore qualità disponibile**. Coerentemente con le Radici della nostra Missione, i valori aziendali ci spingono a dare una priorità crescente all'approvvigionamento dal mercato locale e nazionale italiano.
Il consumo di prodotti italiani è un motore di sviluppo che apporta ricchezza e genera un impatto positivo diretto sulla comunità locale. Siamo orgogliosi delle relazioni di crescita reciproca instaurate con i fornitori del territorio. Per questo motivo, **sulle etichette dei prodotti nati da queste partnership desideriamo mettere in risalto tutta la filiera italiana coinvolta**, trasformando l'acquisto di consumatori e consumatrici in un atto di piena consapevolezza.

Attualmente, il 14% dell'assortimento a nostro marchio **(101 prodotti su 699)** proviene da **filiera italiana**. Nell'ultimo anno, abbiamo inserito nel nostro e-commerce fruttaebacche.it diversi prodotti che possiedono **marchi DOP - Denominazione di Origine Protetta**, e **IGP - Indicazione Geografica Protetta** – come la mandorla di Avola pelata e sgusciata, il cui progetto ha visto la selezione di piccole realtà produttrici siciliane, preservando varietà antiche e tecniche agricole che rispettano i cicli naturali. E ancora: la crema pura di pistacchio siciliano; fragole e frutti di bosco liofilizzati grazie alla collaborazione con una start-up italiana guidata da giovani artigiani; i marroni cotti IGP del Mugello, il cui progetto contribuisce a sostenere le economie montane e a preservare le varietà autoctone. Abbiamo inoltre reintrodotto in assortimento la frutta disidratata di origine italiana – tra cui more di gelso, aronia, cachi e mandarini – lavorata con essiccazione a bassa temperatura in piccoli laboratori artigianali, e sviluppato referenze basate sui semi di alta qualità come canapa, girasole, zucca, lino, chia.

CONSOLIDAMENTO DEGLI ACCORDI DI FILIERA ESISTENTI

In linea con il nostro impegno per una gestione di filiera etica, trasparente e orientata al valore condiviso, **confermiamo con soddisfazione la piena solidità di tutti gli accordi di filiera precedentemente sottoscritti**. Questi strumenti rappresentano le radici profonde delle nostre partnership con produttori agricoli e fornitori, basate sulla fiducia, la condivisione di valori e una prospettiva di lungo periodo, elementi imprescindibili del nostro essere Società Benefit e B Corp.
Il fatto che, nell'ultimo anno, non siano stati stipulati nuovi accordi non è indice

di staticità, ma piuttosto la prova della maturità e della **stabilità del nostro modello relazionale**. Abbiamo infatti concentrato le nostre energie sul consolidamento e l'ottimizzazione dei rapporti esistenti. Questo approccio ci permette di massimizzare l'efficacia del Protocollo Interno di Qualità Etica, garantendo a chi coltiva prospettive economiche stabili e la possibilità di investire con serenità, e a noi l'accesso a materie prime eccellenti, tracciabili e coltivate nel rispetto delle persone e dell'Ambiente. Continuare a **onorare e far evolvere gli impegni già presi** è, per noi di Euro Company, la dimostrazione più tangibile della nostra coerenza e responsabilità verso ogni stakeholder della filiera. L'attenzione resta focalizzata sulla **qualità della relazione**, sulla **remunerazione equa** e sul **supporto agronomico**, pilastri che non hanno bisogno di nuove firme per ribadire la loro fondamentale importanza.

MARCHI E PRODOTTI PER LA TUTELA E LA VALORIZZAZIONE DELLA FILIERA

La valorizzazione della filiera italiana, per noi di Euro Company, è una missione che supera l'obiettivo di fornire prodotti di alta qualità. È un impegno a sostenere un sistema produttivo che tuteli persone, territorio e Ambiente, creando valore autentico e duraturo per ogni realtà coinvolta. Tale approccio prevede che ogni nostro prodotto sia portavoce di una storia radicata nel territorio e nei valori che guidano le nostre azioni.
Per sostenere questa prospettiva, abbiamo potenziato negli anni lo sviluppo di prodotti che provengono dai territori che ci circondano, associando a questi marchi i principi cardine del nostro lavoro. Ci siamo concentrati sulla creazione di filiere che sappiano narrare la passione e la ricchezza dei luoghi d'origine delle materie prime: il risultato è che ogni prodotto ed eccellenza gastronomica diventa portavoce dei nostri valori e della nostra identità, offrendo a chi ci sceglie materie prime autentiche e sostenibili, frutto del rispetto per il territorio e per chi lo coltiva.
Sull'onda del successo riscosso dalle nostre Creme 100% Bio frutta secca, dal 2022 abbiamo ampliato la nostra offerta lanciando sul mercato le esclusive creme italiane nel pratico formato da 300 g. **Arachidi, nocciole e mandorle italiane** nella loro versione più vellutata: tre Creme 100% frutta secca, a base di materie prime selezionate dai territori d'eccellenza del nostro paese e coltivate nel pieno rispetto dei Pilastri di Qualità Etica. La formula è essenziale: un solo ingrediente, la frutta secca, senza alcun additivo, aroma, olio o emulsionante aggiunto, per far assaporare il gusto della migliore frutta secca italiana e conservarne intatti i preziosi valori nutrizionali.

Per tradurre il nostro sostegno concreto all'agricoltura italiana in un prodotto da assaporare, negli anni scorsi abbiamo ideato e sviluppato anche la linea di monoporzioni **100% Frutta Italiana**. Questa gamma di bicchierini non è semplicemente un'offerta commerciale, ma un'espressione della nostra Missione: celebrare attivamente i sapori più genuini e autentici del nostro paese.
Inoltre, il prodotto è un esempio eccellente della nostra coerenza in termini di sostenibilità: **il packaging è realizzato in plastica rPET**, derivata da materiale riciclato e a sua volta interamente riciclabile. Questa scelta non solo riduce l'impatto ambientale legato alla produzione di plastica vergine, ma riflette in modo esplicito il nostro incessante impegno verso l'adozione di soluzioni di confezionamento sempre più circolari e responsabili.
La linea 100% Frutta Italiana incarna, quindi, un ciclo virtuoso completo, che parte dal supporto all'economia agricola locale per giungere all'effettiva riduzione dell'impronta ecologica.

Ma il nostro coinvolgimento va ben oltre: l'assortimento è arricchito e impreziosito da numerosi marchi che sottolineano il profondo legame con il territorio italiano e la tutela delle sue unicità. Ogni prodotto è testimone della nostra volontà di valorizzare e proteggere le eccellenze locali, celebrando l'autenticità delle nostre radici. In questo modo, offriamo a ogni consumatrice e consumatore la preziosa possibilità di mantenere un legame genuino con il territorio, assaporando prodotti che raccontano una storia di tradizione, qualità e passione italiana.

BIANCANOCE:
LA NOCE ITALIANA DAL GHERIGLIO BIANCO

Biancanoce nasce da una selezione della varietà Chandler che vanta un gheriglio bianco e un profilo organolettico superiore, affermandosi come eccellenza territoriale grazie al guscio sottile, al gusto delicato e al frutto consistente. Questo prodotto eccezionale è stato nuovamente protagonista della campagna di solidarietà *Noci per l'Alzheimer* per il Natale 2024, sposando la causa della Fondazione Maratona Alzheimer. L'iniziativa si è svolta con successo sia nelle piazze che sulla piattaforma online durante il periodo di festa, raccogliendo complessivamente € 18.000, fondi devoluti per il progetto *Caffè Alzheimer Diffuso*. Tale progetto, promosso in collaborazione con l'Associazione Italiana di Psicogeriatria e l'Istituto di Neuroscienze del CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche, è finalizzato alla creazione di una rete nazionale di centri di supporto che forniscono assistenza sociale, psicologica e informativa alle persone con demenza e alle loro famiglie su tutto il territorio italiano.

DOLCINA:
LA MANDORLA ITALIANA

La mandorla, con la sua croccantezza e dolcezza, è un frutto capace di regalare un'esperienza di gusto che conquista i sensi. Tuttavia, l'idillio può essere interrotto da una singola mandorla amara, una nota sgradita che si insinua a causa di una selezione poco accurata o di innesti su piante selvatiche.
Per difendere l'essenza pura e dolce di questa prelibatezza, abbiamo scelto di collaborare con produttori che operano con maestria nella selezione della varietà Tuono. Utilizzando cultivar autofertili in mandorleti di nuova generazione, assicuriamo che ogni mandorla custodisca una dolcezza naturale e una qualità straordinaria, risultando croccante e perfetta a ogni morso. Per celebrare questa eccellenza l'abbiamo chiamata **Dolcina,** la mandorla naturalmente dolce, un omaggio al frutto che racchiude tutto il sapore della sua terra.

ETRUSCA:
L'AUTENTICA NOCCIOLA DELLA TUSCIA

Nel cuore della Tuscia, terra ricca di storia, nasce la nocciola più buona: un piccolo tesoro dal sapore intenso e fragrante. Questo frutto, tuttavia, nascondeva una difficoltà: la sua scorza era difficile da rimuovere, ostacolando l'espressione della sua bontà. L'incontro con un partner allineato alla nostra Visione ha permesso la nascita di **Etrusca**, perfetto esempio della nostra Qualità Etica concretizzata in una collaborazione equa e duratura. Abbiamo sviluppato un metodo di lavorazione unico che ci permette di pelare con precisione la nocciola della Tuscia, offrendo una croccantezza ottimale a ogni morso. È per noi una grande gioia, oggi, condividere il risultato della nostra ricerca: la perfezione della nocciola autentica della Tuscia, frutto di una terra intrisa di passione e tradizione.

NOCI CHANDLER ITALIANE BIOLOGICHE

Le nostre **noci Chandler biologiche italiane** non sono solo un prodotto, ma il risultato di un profondo rispetto per un ecosistema unico: il Delta del Po. Incastonato tra la ricchezza verde dell'Emilia-Romagna e le valli d'acqua dolce e salmastra del Veneto, questo territorio è la culla del nostro accordo di filiera con la OP Apo Conerpo. È qui che il connubio tra Natura e avanguardia trova la sua massima espressione.
L'impegno della cooperativa si è elevato ulteriormente, integrando sistemi di agricoltura di precisione 4.0 come strumento etico per ottimizzare l'uso delle risorse idriche ed energetiche, rispettando il ritmo biologico di questo paesaggio fragile e prezioso.

Questa meticolosità nel campo si estende alla fase di lavorazione: un processo industriale evoluto che si svolge in tre centri dedicati, dove le più recenti tecnologie per l'essiccazione garantiscono un'integrità organolettica superiore. I **controlli di ultima generazione**, inclusa la sofisticata tecnologia laser, sono la nostra garanzia di sicurezza e qualità, assicurando una tracciabilità totale, dal singolo albero alla confezione finale. Questo percorso virtuoso ci permette di portare sulle tavole di ogni consumatrice e consumatore una noce dalle caratteristiche inconfondibili: fragranza intensa, consistenza burrosa e un gusto naturalmente elegante che accarezza il palato. È la sintesi perfetta tra l'eccellenza italiana e la nostra visione di filiera etica.

PRODOTTI EDITORIALI PER COMUNICARE STRATEGIE E RISULTATI OPERATIVI

La diffusione della conoscenza e la trasparenza informativa sono, per noi, la chiave per un miglioramento continuo che va ben oltre i confini aziendali, abbracciando l'intera filiera produttiva. Questa convinzione ci spinge a mettere tutta la nostra passione e le nostre competenze nella **realizzazione**, nella **stampa** e nella **diffusione di riviste, newsletter e pubblicazioni dedicate al complesso e dinamico mercato della frutta secca ed essiccata**.
Non solo strumenti di comunicazione, ma veri e propri supporti operativi realizzati grazie al contributo di professionalità qualificate e multidisciplinari: queste opere editoriali, raccontate nel dettaglio nella Radice #07, sono ideate per offrire agli operatori del settore – produttori, trasformatori, distributori – una lente chiara sulle sfide e le innovazioni da affrontare nel settore della frutta secca ed essiccata.

L'obiettivo è duplice: facilitare la gestione quotidiana e, al tempo stesso, fornire una visione strategica che elevi gli standard qualitativi e competitivi dell'intero comparto agroalimentare. In questo modo, traduciamo la nostra competenza ed esperienza in strumenti pratici e diffusi, capaci di accompagnare l'intera filiera nell'affrontare con consapevolezza, lungimiranza e competitività le evoluzioni del settore.

PROGETTI CONGIUNTI TRA AGRICOLTURA, INDUSTRIA E DISTRIBUZIONE

Nel corso dell'ultimo esercizio, la nostra azione si è nuovamente concentrata sull'**essere motori di una trasformazione che metta in dialogo diretto agricoltura, industria e Grande Distribuzione**. Abbiamo messo a punto e realizzato iniziative di co-sviluppo mirate alla creazione di catene di fornitura sempre più corte, improntate all'etica e alla totale trasparenza. Questi progetti congiunti non sono solo accordi commerciali, ma veri e propri **laboratori di innovazione sostenibile**, finalizzati a costruire un'offerta alimentare che risponda in modo autentico e misurabile alle crescenti aspettative dei consumatori.
Ne sono testimonianza due importanti iniziative, concepite per valorizzare specifiche materie prime biologiche e di filiera italiana: il **progetto sulle Noci biologiche** (avviato in collaborazione con un leader della GDO nel 2022) e il **programma dedicato alle Mandorle di filiera** (lanciato l'anno successivo con un'altra primaria rete di distribuzione). Questi percorsi virtuosi, sebbene avviati in momenti differenti, sono entrati nella fase operativa nel corso del 2024 e hanno trovato concreta realizzazione con i primi ordini a giugno 2025.

I risultati ottenuti non solo testimoniano la maturità delle nostre filiere, ma attestano anche la nostra capacità di costruire rapporti di scambio e fiducia a lungo termine, trasformando il nostro know-how etico e produttivo in un'offerta di alta qualità, perfettamente allineata alle esigenze del consumatore moderno e ai valori della distribuzione responsabile.

Tutela dell'eccellenza

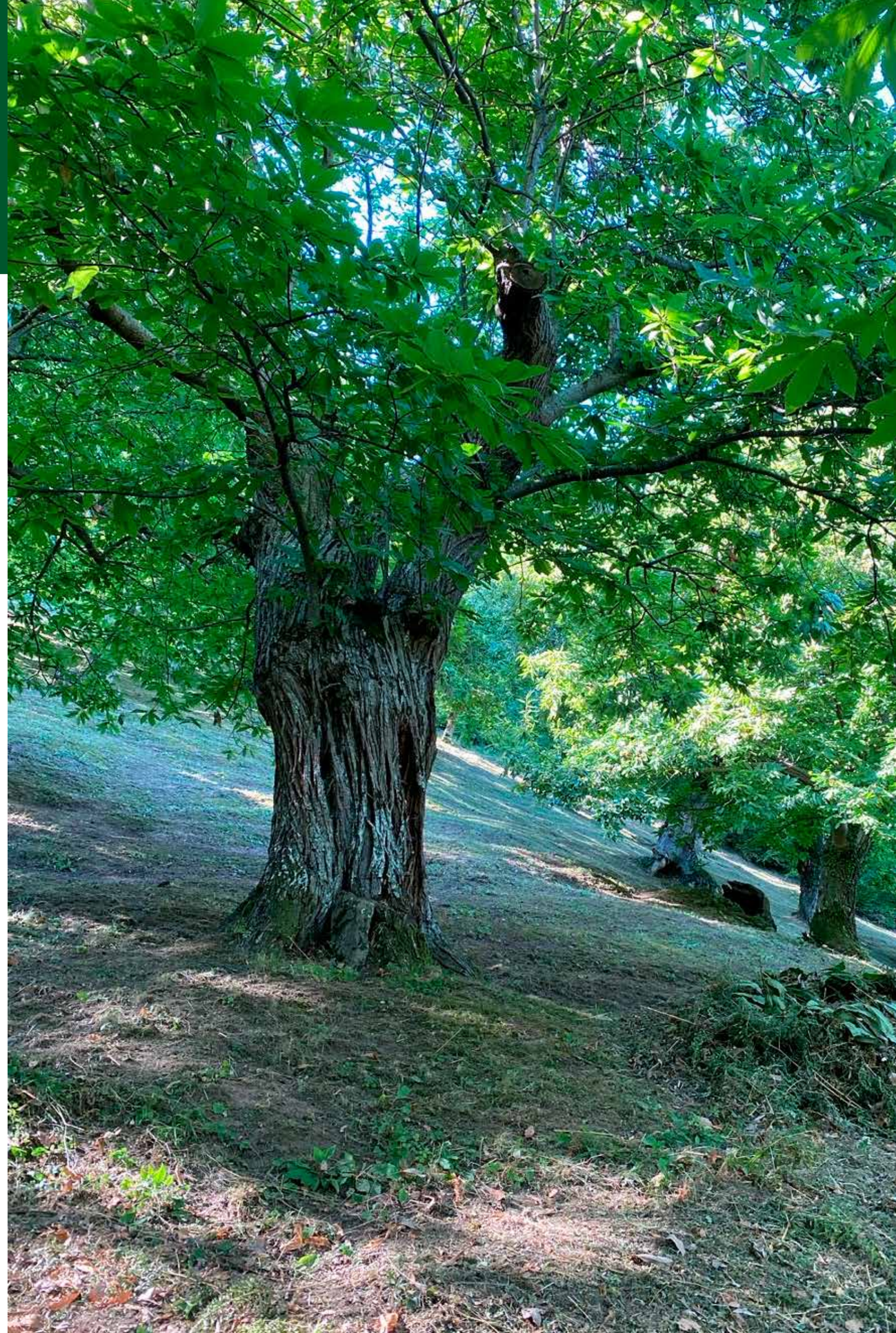
OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

SOTTOSCRIZIONE E MANTENIMENTO DEGLI ACCORDI DI FILIERA

La nostra visione di filiera è costruita sull'affidabilità delle collaborazioni. In questa ottica, la nostra priorità è duplice: da un lato, non escluderemo l'attivazione di nuove e strategiche intese pluriennali con l'eccellenza della produzione agricola italiana, mirando a valorizzare e confermare il pregio delle nostre coltivazioni locali. Dall'altro, e in misura preponderante, ci concentreremo sul consolidamento e sul potenziamento dei protocolli esistenti.
Gli accordi già in vigore sono punti di partenza per un miglioramento continuo. Per questo, le materie prime già tutelate dai nostri patti di filiera saranno oggetto di una costante e meticolosa gestione. Questo approccio si traduce in incontri operativi sistematici, momenti cruciali per analizzare in tempo reale l'andamento produttivo, identificare congiuntamente le sfide e cogliere le opportunità di efficientamento e crescita con gli agricoltori. **Mantenere e curare questo stretto legame, basato sulla fiducia reciproca e sul monitoraggio proattivo, si conferma per noi non solo un fondamentale fattore di stabilità, ma una leva strategica per l'innovazione e la resilienza di tutta la catena del valore**.

SVILUPPARE NUOVI PROGETTI CONGIUNTI TRA AGRICOLTURA, INDUSTRIA E DISTRIBUZIONE

Siamo profondamente convinti che il futuro del settore dipenda dalla capacità di operare in sinergia. Per questo, il nostro impegno prosegue e si rafforzerà nell'**estendere e proporre lo sviluppo di progetti su misura che coinvolgano i nostri partner della Grande Distribuzione**. Il nostro obiettivo è elevare gli standard, superando le dinamiche tradizionali per costruire un mercato della frutta secca ed essiccata più responsabile, equo e a valore condiviso.



Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso i Fornitori**, contribuiamo al raggiungimento di **4** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:

LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #06:

Scegliamo clienti e fornitori che condividano i nostri stessi valori.

[ESRS 2 - SBM-2; ESRS 2 - GDR-P]

La costruzione di relazioni solide e trasparenti con fornitori e clienti che condividono i nostri valori di qualità, responsabilità e fiducia è parte fondamentale del nostro modo di operare. Consideriamo la collaborazione lungo tutta la filiera come un elemento strategico per garantire l'eccellenza dei nostri prodotti e, al tempo stesso, per promuovere un modello di business fondato su sostenibilità, equità e correttezza. Il confronto continuo e costruttivo con la nostra rete di partner ci permette di individuare insieme soluzioni innovative, migliorare i processi e rafforzare l'impatto positivo delle nostre attività sul territorio. In questo percorso condiviso, l'etica, il rispetto e l'integrità rappresentano i principi guida che orientano ogni scelta e ogni azione.

CONTRO LA LOGICA DEL PREZZO PIÙ BASSO

In linea con i nostri valori distintivi e la nostra identità aziendale, diversi anni fa abbiamo intrapreso una decisione cruciale: **interrompere ogni collaborazione commerciale con i canali discount**. È nostra ferma convinzione che l'applicazione di prezzi eccessivamente ridotti possa compromettere irrimediabilmente il riconoscimento dovuto a chi è la fonte della nostra qualità: l'agricoltore. Anziché piegarci alle logiche di un mercato orientato esclusivamente al ribasso, abbiamo scelto di percorrere un sentiero opposto, definito dalla Qualità Etica. Il nostro impegno primario è **garantire una giusta retribuzione a chi coltiva la terra e stabilire relazioni commerciali basate sul rispetto, rispondendo in modo concreto alle esigenze di chi produce**.
Crediamo che un'economia focalizzata unicamente sul prezzo sia deleteria e incapace di generare valore nel lungo periodo. L'approccio che abbiamo scelto rappresenta, invece, la condizione essenziale per costruire un sistema autenticamente equo e sostenibile, offrendo a consumatrici e consumatori un prodotto eccellente sotto ogni profilo.

PIATTAFORMA SEDEX

Un obiettivo centrale, per noi, è prendere decisioni ponderate e proattive che elevino costantemente le nostre performance in aree chiave come diritti del lavoro, salute e sicurezza, impatto ambientale ed etica aziendale. A supporto di questo impegno, da diversi anni adottiamo la **la piattaforma digitale Sedex,** gestita dall'omonima organizzazione non profit, che facilita lo scambio di dati tra imprese e promuove pratiche commerciali responsabili per un miglioramento diffuso nelle catene di fornitura globali, mirando a rafforzare il commercio etico tra aziende. Sedex rappresenta per noi uno strumento prezioso per raccogliere informazioni essenziali, permettendoci di prendere decisioni aziendali informate e di guidare il miglioramento continuo all'interno della nostra catena del valore.
Questo ci consente di supervisionare la nostra filiera in relazione a Quattro Pilastri fondamentali:

- Etica d'impresa
- Rapporti di lavoro
- Salute e sicurezza
- Impatto sull'Ambiente

Fornire dati trasparenti sull'origine e sui processi produttivi delle nostre referenze è una priorità assoluta. Sedex è, in questo senso, un'alleata fondamentale che supporta la nostra volontà di una gestione sostenibile e responsabile della filiera.
Sono in totale **53** i fornitori (diretti o subfornitori) collegati a Euro Company tramite il portale Sedex, di cui tre di nuova adesione nell'anno 2024-2025.

	UdM	2024-2025
Fornitori iscritti al portale Sedex (diretti o subfornitori)	N.	**53**
di cui nuovi fornitori	N.	**3**

Oltre a ciò, come raccontato nella Radice #04, nel periodo di rendicontazione 2024-2025 si evidenziano:

*- N. **Nuovi fornitori che hanno firmato il Codice di Condotta**: 59, di cui 34 nuovi fornitori e 25 soggetti a rinnovo qualifica (che avviene ogni tre anni);*
*- N. **Questionari di Responsabilità Sociale** sottoposti ai fornitori: 34, di cui 24 nuovi fornitori e 10 come rinnovo qualifica;*
*- N. **Nuovi fornitori valutati per criteri sociali e ambientali:** 34.*

VALORI CONDIVISI E RESPONSABILITÀ SOCIALE: LA PARTNERSHIP CON GALA MACS

I principi che guidano ogni nostra scelta sono anche il filo che ci unisce ai fornitori con cui collaboriamo. Attraverso il nostro impegno costante per la sostenibilità, l'etica e la responsabilità sociale, costruiamo relazioni fondate sull'adesione a una stessa Visione: quella di un sistema produttivo capace di generare valore, nel rispetto delle persone e dell'Ambiente. Insieme alla nostra rete di partner promuoviamo pratiche responsabili e inclusive, contribuendo alla realizzazione di un futuro più equo e sostenibile. È quindi per noi cruciale collaborare solo con fornitori che ne condividano la Visione e l'impegno etico.
Ne è un esempio la nostra **partnership con Gala Macs - Gala Agriculture Ltd**: l'azienda si è affermata come una delle principali produttrici di **noci di macadamia** in guscio in **Malawi**, e si distingue nel settore per l'adozione di buone pratiche sociali e ambientali – dimostrando una profonda responsabilità sociale verso le proprie persone e le comunità locali, offrendo diversi benefit a collaboratori e collaboratrici tra cui pasti sovvenzionati, supporto sanitario per loro e per le loro famiglie, assistenza educativa per le figlie e i figli delle persone che lavorano al suo interno. Gala Macs pone quindi l'accento sul coinvolgimento di ogni stakeholder e di ogni membro delle comunità circostanti in diversi progetti per migliorare la loro condizione economica e, al tempo stesso, per trasmettere le competenze e le conoscenze relative alla coltivazione della macadamia.
Tra i suoi progetti c'è il *Bee and Honey Project,* tramite il quale l'azienda malawiana sta procedendo alla costruzione e al posizionamento graduale di oltre 8.000 arnie con il diretto coinvolgimento delle comunità locali, e con particolare attenzione all'emancipazione femminile. Su questo filone, l'azienda collabora inoltre con LUANAR - Lilongwe University of Agriculture and Natural Resorces, su terreni di proprietà per sostenere un innovativo programma di apprendimento esperienziale rivolto alle giovani generazioni, che vengono formate su metodi di coltivazione relativi alla macadamia. Questi interventi dimostrano un impegno che va oltre il business, rendendo Gala Macs un partner in linea con i nostri valori e con la volontà di lasciare un segno tangibile su persone e Ambiente.

AZIONI CONCRETE PER LO SCAMBIO DOCUMENTALE EDI

Prosegue il consolidamento delle nostre relazioni commerciali grazie all'implementazione di sistemi di interscambio elettronico dei dati attraverso l'infrastruttura digitale **EDI - Electronic Data Interchange**. Nel corso dell'anno 2024-2025, sono state attivate **quattro** ulteriori **connessioni EDI con clienti di rilievo della Grande Distribuzione Organizzata**, portando il totale a un livello che riflette la crescente automazione nello scambio di informazioni con i nostri partner. Queste integrazioni hanno consentito di automatizzare in maniera sempre più estesa lo scambio documentale, migliorando l'efficienza dei flussi e riducendo i tempi di elaborazione delle informazioni. Nel medesimo periodo è stata inoltre avviata un'**integrazione, all'interno del nuovo gestionale ERP, della nostra partecipata Dream Fruits**, che ha permesso l'automatizzazione dei processi di scambio documentale e la gestione diretta di documenti di trasporto, ordini di vendita e ordini di acquisto.

Questo traguardo rappresenta, per noi di Euro Company, un passo rilevante verso una digitalizzazione sempre più completa della catena del valore, rafforzando la collaborazione con partner che condividono i nostri valori di trasparenza, efficienza e sostenibilità.

RAFFORZAMENTO DELLA PARTNERSHIP LOGISTICA ATTRAVERSO L'INTEGRAZIONE DEI SISTEMI INFORMATIVI

Nel corso del 2024 è stato avviato un **progetto di integrazione dei sistemi informativi aziendali** con un partner logistico esterno incaricato delle attività di stoccaggio e di logistica outbound. L'iniziativa nasce dall'esigenza di garantire un elevato livello di coordinamento operativo e di qualità del servizio, in un contesto caratterizzato da volumi crescenti e da una sempre maggiore complessità della catena di fornitura.

Il primo step di integrazione, completato nell'ottobre 2024, ha consentito lo scambio strutturato, tempestivo e puntuale delle principali informazioni operative tra i sistemi aziendali e quelli del provider logistico. In particolare, l'integrazione ha permesso una gestione più efficiente dei flussi relativi alla disponibilità di magazzino, alla preparazione degli ordini e alle spedizioni, riducendo le attività manuali e il rischio di errori, a beneficio dell'affidabilità del servizio offerto a ogni cliente finale.

Grazie a questo progetto, è stato possibile migliorare la visibilità lungo l'intero processo logistico, rafforzando la collaborazione con il partner e garantendo una maggiore reattività rispetto alle esigenze del mercato. L'automatizzazione dello scambio dati contribuisce inoltre a una gestione più efficiente delle risorse, con ricadute positive sia in termini operativi che in ottica di sostenibilità dei processi.

[ESRS 2 - SBM-2]

DESCRIVERE COME GLI INTERESSI E LE OPINIONI DEGLI STAKEHOLDER INFLUENZANO LA STRATEGIA E IL MODELLO DI BUSINESS DELL'AZIENDA

Gli interessi e le opinioni dei nostri stakeholder orientano in modo concreto le scelte strategiche e l'evoluzione del nostro modello di business: *il dialogo continuo con collaboratori, collaboratrici, fornitori, clienti, istituti bancari e comunità locali ci permette infatti di integrare le loro aspettative nei nostri obiettivi di sostenibilità.*

Ad esempio, banche e grandi clienti ci richiedono il possesso del rating di legalità per poter operare come fornitori qualificati. Queste richieste contribuiscono a orientare le nostre politiche operative e i piani di investimento, rafforzando il nostro percorso come Società Benefit e promuovendo un modello d'impresa trasparente, responsabile e orientato al valore condiviso.

La collaborazione con alcuni fornitori e produttori si rafforza poi tramite il Protocollo Interno di Qualità Etica, volto a promuovere responsabilità, tracciabilità e pratiche sostenibili lungo l'intera filiera.

In linea generale, ***il Consiglio di Amministrazione è pienamente informato e coinvolto in questo processo****, partecipando attivamente alle decisioni strategiche e supervisionando l'integrazione delle aspettative delle e degli stakeholder nel percorso di sostenibilità dell'Azienda.*

POLITICHE – RADICE #06

[ESRS 2 - GDR-P]

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo la **Politica aziendale che accompagna la Radice #06, per promuovere la collaborazione con partner che condividano i nostri stessi valori**:

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI

Il Codice di Condotta dei Fornitori di Euro Company stabilisce i requisiti etico-sociali che ogni partner commerciale deve rispettare, con l'obiettivo principale di garantire il rispetto dei diritti umani e delle normative sul lavoro lungo tutta la filiera produttiva. Attraverso questo Codice, confermiamo – come Euro Company – la volontà di identificare e coinvolgere partner che condividano i nostri valori di integrità, sostenibilità e trasparenza, contribuendo alla **costruzione di una filiera etica, affidabile e rispettosa delle persone e dell'Ambiente**. Il dettaglio completo di quanto riportato all'interno del Codice di Condotta è disponibile e consultabile tra le Politiche della Radice #04, a pagina 219.

Condivisione dei valori

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

FORNITORI SEMPRE IN LINEA CON I NOSTRI VALORI

Siamo convinti che costruire un futuro sostenibile parta da una selezione attenta e consapevole della nostra catena di fornitura. Per questo cerchiamo partner che interpretino concretamente i nostri valori aziendali di etica, eccellenza e qualità, elementi indispensabili per generare fiducia reciproca, far nascere e coltivare relazioni stabili e durature nel tempo. In questa prospettiva, nel prossimo periodo proseguiremo a **integrare nella nostra rete collaborazioni che non solo garantiscano prodotti di qualità, ma che dimostrino anche una concreta responsabilità ambientale e sociale**. Manterremo quindi i nostri standard qualitativi e valoriali elevati grazie alla raccolta e all'analisi rigorosa di dati etici, sociali ed economici. A tal fine, nel corso del prossimo esercizio commerciale daremo vita a un **nuovo gruppo di lavoro interfunzionale che coinvolgerà referenti delle aree Acquisti, Qualità – Valutazione Fornitori e Sostenibilità**, con l'obiettivo di integrare competenze e prospettive complementari, guidando in modo coordinato lo sviluppo responsabile della nostra catena del valore.

UN PROGETTO PER VALORIZZARE LA FILIERA DELLA MACADAMIA IN MALAWI

Il prossimo anno svilupperemo un progetto dedicato al mercato estero insieme a Gala Macs, una delle maggiori aziende produttrici di noci di macadamia nel continente africano. L'azienda, attiva in Malawi e impegnata nell'ottenimento della certificazione GlobalGAP, sta portando avanti un **importante percorso di riconversione delle vecchie piantagioni di tabacco in frutteti di macadamia**. Il progetto coinvolge anche un programma pilota con circa quaranta piccole realtà produttrici locali, con l'obiettivo di ampliare progressivamente la partecipazione delle comunità agricole.
Per sostenere la crescita della filiera, Gala Macs ha inoltre realizzato una struttura dedicata alla produzione di piante di macadamia, dove si sviluppano competenze agronomiche e si coltivano anche specie autoctone utili ai programmi di riforestazione del paese. È stato anche approvato l'investimento per un impianto di sgusciatura locale, che sarà operativo per il raccolto del 2026: questo consentirà di ridurre la dipendenza dagli impianti sudafricani e di esportare direttamente nell'Unione Europea.
All'interno di questo percorso, **realizzeremo delle vaschette in rPET di noci di macadamia destinate ai mercati del Nord Europa**, con un volume annuo previsto di 15 tonnellate. La prima raccolta si è svolta tra gennaio e aprile 2025, con lavorazione prevista tra giugno e luglio, al fine di garantire a ogni cliente la possibilità di acquistare il prodotto a partire da novembre. Dalla seconda stagione in poi, la sgusciatura sarà effettuata direttamente in Malawi. Attraverso questa collaborazione, continueremo a sostenere i valori e gli obiettivi di Gala Macs, contribuendo al ripristino di oltre 3.000 ettari di terreno attraverso la valorizzazione della vegetazione autoctona, con il potenziale di generare significativi benefici in termini di biodiversità e mitigazione delle emissioni di carbonio.

PORTALE DI GESTIONE DEI QUESTIONARI DI VALUTAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Al fine di rafforzare la governance della catena di fornitura e migliorare la qualità, l'affidabilità e la tracciabilità dei dati raccolti, nel corso del 2026 intendiamo implementare un **portale digitale dedicato alla gestione integrata del questionario ESG dei nostri fornitori di materia prima**.
La piattaforma consentirà di automatizzare i processi di invio, compilazione e raccolta dei questionari, garantendo una gestione strutturata e centralizzata delle informazioni ESG lungo la filiera. L'introduzione del portale permetterà una maggiore tracciabilità dei dati, un monitoraggio più efficace delle performance dei fornitori e un supporto concreto alle attività di analisi, rendicontazione e miglioramento continuo.
L'iniziativa si inserisce nel più ampio percorso di digitalizzazione dei processi, contribuendo a una gestione più efficiente, trasparente e responsabile della catena di fornitura, in linea con il nostro impegno verso la sostenibilità e con la volontà di prediligere sempre più fornitori che condividano pienamente i nostri valori.

ULTERIORE RAFFORZAMENTO DELLA PARTNERSHIP LOGISTICA

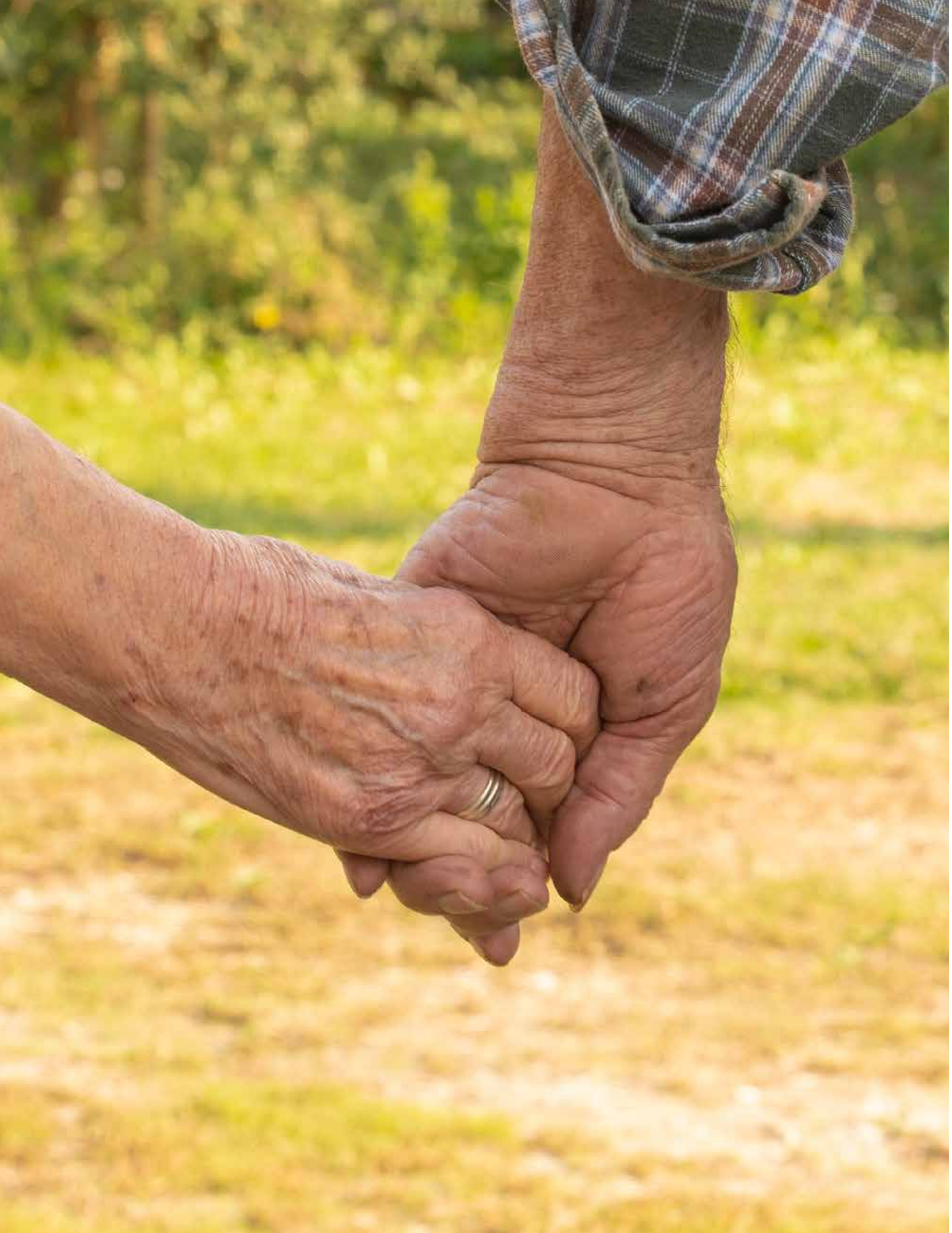
Nel prossimo esercizio, il progetto proseguirà con l'obiettivo di esternalizzare progressivamente una quota sempre più rilevante delle attività di magazzino. Questo percorso sarà accompagnato da un **ulteriore rafforzamento dell'integrazione applicativa, puntando a una sincronizzazione sempre più stretta, efficiente ed efficace tra i sistemi informativi aziendali e quelli del provider logistico**.
L'evoluzione dell'integrazione IT rappresenta un elemento abilitante fondamentale per sostenere la crescita aziendale, migliorare il livello di servizio alla clientela e favorire una gestione logistica più strutturata, scalabile e sostenibile nel medio-lungo periodo.

Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso Clienti e Fornitori**, contribuiamo al raggiungimento di **4** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:



LA NOSTRA MISSIONE
RADICE #07:

Stimoliamo un corretto stile di vita attraverso progetti, percorsi ed eventi rivolti alla comunità.

[ESRS 2 - GDR-P]

Essere parte attiva della comunità, ascoltando necessità e desideri delle persone che la compongono, è parte integrante del nostro impegno, formalizzato all'interno della Mission aziendale.
Questo, per noi, significa **mettere al centro le persone**, creando valore duraturo e restituendo al territorio, con gratitudine, ciò che ci ha generosamente donato negli anni.
Ogni **progetto, evento o percorso che sviluppiamo per la comunità** nasce dalla ferma convinzione che le aziende non solo possano, ma debbano avere un ruolo attivo nello sviluppo del territorio.
Perché la reciprocità è il cuore di ogni relazione, la linfa che nutre e fa prosperare ogni legame.

EMPLOYER BRANDING

Investiamo nelle giovani generazioni, nel loro domani e nel futuro del nostro Pianeta: un futuro che va coltivato con attenzione e che merita di essere accompagnato verso il mondo del lavoro con responsabilità e consapevolezza.
Ogni azione che compiamo oggi, infatti, non è altro che un passo verso un domani migliore, più sostenibile e ricco di opportunità.
Per questo, come Euro Company ci impegniamo a rigenerare il territorio in cui operiamo, costruendo con esso un legame solido e generativo. Un impegno che passa anche attraverso le attività di **employer branding**, strumento fondamentale per promuovere una crescita responsabile e favorire l'innovazione.
Il nostro obiettivo è chiaro: avviare un primo dialogo con i talenti del futuro – le giovani promesse del territorio – accompagnandoli alla scoperta del mondo del lavoro e della nostra realtà. Un'occasione per raccontare chi siamo, condividere i valori che ci guidano e presentare le opportunità che la nostra Azienda offre, creando un **primo ponte tra impresa e scuola, individuando ragazzi e ragazze che condividano i valori che più ci stanno a cuore**.

Ecco le **iniziative di employer branding** realizzate fra luglio 2024 e giugno 2025:

CAREER DAY – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Lo scorso 8 aprile, presso i padiglioni di BolognaFiere, si è svolto il **Career Day**: il principale **appuntamento annuale che mette in dialogo le aziende del territorio con giovani studenti e studentesse, laureandi e neolaureati dell'Università di Bologna**. Un evento a cui abbiamo partecipato con entusiasmo, insieme a oltre 170 realtà nazionali e internazionali, che ha visto la presenza di centinaia di giovani promesse pronte a esplorare nuovi percorsi professionali e a muovere i primi passi nel mondo del lavoro.
Una giornata ricca di dialogo e confronto, un'occasione preziosa per creare connessioni e fare networking. In sole otto ore abbiamo accolto numerosi talenti al nostro stand e al workshop dedicato, ascoltando le loro aspirazioni e condividendo chi siamo, cosa facciamo e **i valori che guidano ogni nostra scelta** – in qualità di Società Benefit e B Corp certificata – presentando le varie opportunità professionali presenti in Azienda.
Durante la giornata, abbiamo svolto **oltre 100 brevi colloqui conoscitivi e raccolto ben 232 CV** tra candidature cartacee e online: un dato sorprendente, a conferma dell'interesse autentico di tante giovani promesse verso la nostra realtà, e della loro attenzione ai temi della sostenibilità sociale e ambientale – segno che stiamo percorrendo il cammino del cambiamento in ottima compagnia.

L'ultimo Career Day ci ha regalato tante belle soddisfazioni, confermandosi **un'occasione speciale per incontrare nuove menti curiose**, motivate e desiderose di intraprendere il proprio cammino professionale. **Perché credere nelle nuove generazioni e accompagnarle nella loro crescita personale e lavorativa significa investire, concretamente, nel futuro di Euro Company**.

Oltre 230
CV raccolti

Oltre 100
Brevi colloqui effettuati
in sole 8 ore di fiera

PROGETTI CON SCUOLE E UNIVERSITÀ

1. PARTECIPAZIONE A B CORP SCHOOL IN QUALITÀ DI GIURIA

Essere una B Corp, per noi, **significa far parte di un movimento che condivide valori, Visione e obiettivi concreti, con l'ambizione di generare un cambiamento reale a partire dalle nuove generazioni**. Significa credere nel **potere dell'educazione** e nell'importanza di costruire connessioni solide tra il mondo dell'impresa e quello della scuola.
Con questo spirito, per l'ottavo anno consecutivo, a maggio 2025 abbiamo preso parte con piacere alla **giuria della Changemaker Competition di B Corp School**.
Un'iniziativa unica, organizzata da InVento Lab e riconosciuta dal Ministero dell'Istruzione e del Merito come progetto di valorizzazione delle eccellenze, che unisce imprenditorialità rigenerativa, sostenibilità e prevenzione della violenza di genere in un percorso formativo ad alto impatto.
L'obiettivo è formare giovani changemaker, futuri protagonisti e protagoniste del cambiamento, coinvolgendo studenti e studentesse delle scuole superiori – con il supporto di una rete di Società Benefit e B Corp italiane – nella **progettazione di B Start-up ispirate a modelli imprenditoriali a impatto positivo**, sia ambientale che sociale.

I numeri dell'edizione 2025 parlano chiaro:

Più di 1.000
Studenti e studentesse
provenienti
da **50 Classi**
di oltre 30 scuole, da tutta Italia

120 Docenti
e **oltre 600 Ore**
di mentorship

Oltre 110
Aziende partner

Vedere con quanta passione e consapevolezza ragazzi e ragazze abbiano affrontato temi complessi è stato un momento di profonda ispirazione.
Ogni progetto esposto, infatti, è stato frutto di mesi di lavoro e dedizione, segno tangibile dell'impegno profuso per cercare di rendere il Pianeta un posto migliore.
Le idee sviluppate, in linea con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, hanno spaziato dalla tutela ambientale alla prevenzione degli incendi, dalla riduzione delle plastiche all'economia circolare, dalla valorizzazione dei territori alla mobilità sostenibile, passando per l'inclusione sociale e la promozione della parità di genere e delle competenze STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Dopo aver ascoltato le presentazioni di tutte le cinquanta classi in gara, 13 B Start-up sono state selezionate per la finalissima, svoltasi a Parma, città candidata a Capitale Europea dei Giovani 2027. Tredici gruppi di studenti e studentesse delle scuole superiori con idee coraggiose, spirito critico e tanta voglia di cambiare le cose hanno animato la sala con energia – assieme a istituzioni, aziende, professionisti e ospiti, in un'atmosfera carica di futuro.

Il primo posto dell'ottava edizione della Changemaker Competition è infatti stato assegnato alla classe 3^N dell'Istituto Enzo Ferrari di Roma con la B Start-up **DroneForce**: un progetto, sostenuto dal Fondo per la Repubblica Digitale, che utilizza droni e rover per affrontare criticità ambientali tipiche del territorio italiano come la gestione degli incendi boschivi e il monitoraggio di aree difficilmente accessibili. I dispositivi, alimentati da fonti rinnovabili e dotati di tecnologie avanzate di rilevamento terrestre e acquatico, sono stati progettati per essere riutilizzabili e facilmente programmabili, rappresentando un esempio concreto di come idee innovative possano trasformarsi in strumenti operativi e sostenibili.

Anche quest'anno, la partecipazione alla Changemaker Competition è stata un'esperienza straordinaria: un'occasione preziosa per scoprire nuovi talenti, ascoltare voci giovani e autentiche, incontrare esempi virtuosi che rappresentano il meglio del presente e, soprattutto, del nostro futuro.
Perché dare spazio e fiducia alle nuove generazioni, educarle alla sostenibilità e accompagnarle verso un'imprenditorialità più etica e responsabile è la chiave per costruire un futuro più verde, giusto e inclusivo. Nella certezza che il momento di agire sia adesso.

2. VISITE AZIENDALI

In Euro Company nutriamo la convinzione che le aziende debbano avere un ruolo attivo nel promuovere uno sviluppo florido del territorio. Per raggiungere questo obiettivo, riteniamo essenziale partire dalle fondamenta: investire nelle giovani generazioni, sostenendo la loro crescita umana e professionale attraverso progetti e attività mirate. **La condivisione di saperi, esperienze e know-how è per noi un gesto prezioso, capace di far comprendere come le competenze acquisite nei percorsi formativi possano essere applicate concretamente all'interno del contesto lavorativo.**
Con questo approccio, nel corso dell'anno abbiamo accolto numerosi gruppi di studenti, studentesse e docenti, organizzando **visite aziendali** per far conoscere da vicino i nostri spazi, le attività, i processi produttivi e le referenze confezionate. **Un'occasione unica per offrire un'esperienza diretta e formativa del mondo del lavoro e delle dinamiche aziendali.**

Oltre 80
Studentesse e studenti in visita in Euro Company nell'anno 2024-2025

In questa sezione, vi presentiamo le visite che hanno reso possibile un arricchente e proficuo scambio di conoscenze, dando a studenti e studentesse l'opportunità di apprendere in modo concreto e immersivo:

1 VISITA AZIENDALE > CORSO "TECNICO DI SOSTENIBILITÀ NELLA FILIERA AGRO-ALIMENTARE" – IRECOOP

A ottobre 2024 abbiamo avuto il piacere di ospitare un gruppo di ragazzi e ragazze del corso di **Tecnico di Sostenibilità nella Filiera Agroalimentare** promosso da **Irecoop - Istituto Regionale per l'Educazione Cooperativa**, permettendo loro di **conoscere da vicino le nostre pratiche aziendali e l'approccio adottato in materia di sostenibilità**. Guidati dalla Responsabile di Produzione, ogni partecipante ha avuto modo di esplorare i nostri processi e le tecnologie adottate per promuovere la sostenibilità all'interno dello stabilimento produttivo. La visita ha così fornito loro una panoramica concreta su come integriamo i principi di sostenibilità ambientale, economica e sociale nei processi aziendali, in coerenza con i contenuti formativi del loro percorso di studi.

2 VISITA AZIENDALE > CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN TECNICHE DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

La nostra **attenzione a prevenzione, salute e sicurezza** è stata al centro della visita aziendale che lo scorso gennaio ha coinvolto studenti e studentesse del **Corso di Laurea triennale in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei luoghi di lavoro**, dell'**Università di Bologna**.
La giornata è iniziata con una presentazione a cura del nostro RSPP, finalizzata ad approfondire l'impegno di Euro Company su questi temi – in piena continuità con il percorso accademico dei e delle presenti – che hanno così avuto modo di trattare tematiche cruciali su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La Responsabile di Produzione ha poi guidato il gruppo in un tour all'interno dello stabilimento produttivo mostrando loro, in prima persona, **le pratiche e le tecnologie adottate per garantire un ambiente di lavoro sicuro, efficiente e orientato al miglioramento continuo**.

3 VISITA AZIENDALE > ITIS NULLO BALDINI - INDIRIZZO MECCANICA CON LAVOROPIÙ GOES TO SCHOOL – RAVENNA

Nel mese di marzo, in collaborazione con l'agenzia per il lavoro **Lavoropiù**, abbiamo aperto le porte della nostra Azienda a venti studenti dell'**indirizzo di Meccanica dell'ITIS Nullo Baldini di Ravenna**. Con il supporto del Reparto Produzione, i ragazzi hanno avuto l'opportunità di esplorare lo stabilimento, comprendendo come i nostri **investimenti tecnologici** e l'**innovazione nelle linee produttive** stiano plasmando il futuro dell'Azienda. Un'esperienza concreta che ha offerto loro la possibilità di **vedere da vicino il lavoro che ci permette di mantenere alti gli standard di qualità e innovazione**, con un focus sulle figure dedicate alla conduzione degli impianti e alla manutenzione.

4 VISITA AZIENDALE > CORSO "TECNICO PER LA PROGRAMMAZIONE DELLA PRODUZIONE E DELLA LOGISTICA SOSTENIBILE E DIGITALE" – IRECOOP

Ad aprile 2025 abbiamo accolto in Sede i ragazzi e le ragazze del corso di **Tecnico per la Programmazione della Produzione e della Logistica Sostenibile e Digitale** promosso da **Irecoop**, offrendo loro l'opportunità di immergersi direttamente nel mondo della produzione e della logistica di Euro Company.
In compagnia di referenti delle aree di Programmazione della Produzione e Logistica, ogni partecipante ha potuto **osservare da vicino le varie fasi del processo di pianificazione e le pratiche di logistica sostenibile che adottiamo quotidianamente**.
La visita ha mostrato concretamente come strumenti digitali e strategie sostenibili possano lavorare insieme per ottimizzare i flussi produttivi e logistici, trasformando le competenze teoriche apprese a scuola in esperienze tangibili nella realtà aziendale. Un'occasione che ha acceso curiosità, stimolato riflessioni e mostrato come sia possibile **coniugare efficienza, innovazione e sostenibilità**.

5 VISITA AZIENDALE > ISIA - ISTITUTO SUPERIORE PER LE INDUSTRIE ARTISTICHE – FAENZA

Come anticipato nella Radice #03, un'altra visita aziendale ha avuto come protagonisti, nel mese di maggio, gli studenti e le studentesse dell'ultimo anno dell'**ISIA - Istituto Superiore per le Industrie Artistiche di Faenza**. Nel corso dell'anno, i ragazzi e le ragazze hanno lavorato allo sviluppo di un **design esclusivo per il vasetto delle nostre Creme 100% frutta secca**, supportati passo dopo passo dai Reparti Packaging e Marketing, che hanno accompagnato le varie fasi del progetto con competenza e suggerimenti pratici. Anche in questo caso, centrale è stata la visita allo stabilimento per **immergersi nel contesto produttivo**, osservare da vicino i processi e comprendere le esigenze operative reali. Un'esperienza che ha permesso loro di collegare creatività e design alle dinamiche concrete della produzione, trasformando il progetto teorico in un'occasione di apprendimento concreta e stimolante, per capire come innovazione e creatività si intreccino quotidianamente con il lavoro aziendale.

6 VISITA AZIENDALE > DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI E AMBIENTALI – UNIVERSITÀ DI TERAMO

Sempre nel mese di maggio 2025, come raccontato nella Radice #02, trenta ragazzi e ragazze del **Corso di Laurea in Scienze e Tecnologie Alimentari** dell'**Università di Teramo** ci hanno fatto visita, insieme al loro docente di Microbiologia Alimentare. Durante la visita hanno potuto toccare con mano i processi produttivi, scoprendo sul campo come nascono le nostre **Creme 100% frutta secca e i prodotti fermentati**. Camminando tra le linee produttive e interagendo con i nostri colleghi e colleghe, hanno trasformato la teoria in esperienza concreta, percependo come qualità, innovazione e passione si fondano nel nostro modello aziendale.

Le visite aziendali qui descritte hanno, così, aperto le porte della nostra impresa a studenti e studentesse, offrendo loro l'opportunità di entrare in contatto diretto con le persone, i processi e i valori che animano il nostro lavoro quotidiano. Accoglierli all'interno dell'Azienda ha significato permettere loro di vivere da vicino la nostra realtà, osservando come idee, competenze e passione prendano forma ogni giorno. Esperienze che rafforzano il dialogo con il mondo accademico e testimoniano il nostro impegno nell'accompagnare la crescita delle nuove generazioni, trasformando le conoscenze teoriche in una consapevolezza pratica, orientata al futuro.

3. DIALOGO CONTINUO CON GLI ISTITUTI SUPERIORI DEL TERRITORIO: TECHNICAL GI DAY – ITIS NULLO BALDINI DI RAVENNA

Coinvolgere gli istituti superiori del nostro territorio rappresenta per noi il primo passo per essere presenti nel mondo della formazione, ancora prima del contesto universitario. Per questo motivo, nell'ultimo anno abbiamo aderito a un **progetto che porta le aziende direttamente nelle scuole**, offrendo alle e ai più giovani l'opportunità di **avvicinarsi consapevolmente al mondo del lavoro**, scoprendo possibili percorsi professionali e confrontandosi con esperienze concrete.

Lo scorso 24 gennaio, infatti, abbiamo partecipato al **Technical Gi Day**, l'evento promosso da **Gi Group** e dedicato all'**orientamento professionale** delle classi quinte di Elettronica, Elettrotecnica e Informatica dell'ITIS Nullo Baldini di Ravenna.

Ben ottanta studenti e studentesse hanno vissuto una mattinata intensa e stimolante, durante la quale hanno potuto scoprire il ruolo strategico del **processo di manutenzione** all'interno di Euro Company, comprendendo l'impatto concreto degli investimenti tecnologici realizzati negli ultimi anni per rendere i nostri impianti sempre più efficienti e innovativi.

L'incontro ha favorito un dialogo aperto e partecipativo, offrendo ai ragazzi e alle ragazze l'opportunità di **porre domande, approfondire temi tecnici e scoprire direttamente il funzionamento della nostra realtà produttiva**. In questo modo, l'iniziativa si è trasformata in una **vera occasione di orientamento e confronto**, evidenziando l'importanza di **accompagnare le nuove generazioni nel loro ingresso nel mondo del lavoro** e contribuendo, al tempo stesso, alla costruzione di un futuro rigoglioso.

Perché ogni esperienza condivisa, ogni conoscenza trasferita, è un mattoncino in più per costruire, passo dopo passo, il futuro che desideriamo: un futuro migliore per le nuove generazioni, in cui ciascuno possa sentirsi parte di un mondo che cresce, evolve e si apre a nuove possibilità.

80 Studentesse e studenti
delle classi quinte
per gli indirizzi di Elettronica, Elettrotecnica e Informatica
dell'ITIS di Ravenna
partecipanti all'iniziativa
a cui abbiamo raccontato la nostra realtà e presentato le nostre opportunità in ambito produttivo e manutentivo

INSERIMENTO DELLE CATEGORIE SVANTAGGIATE

Ogni anno confermiamo il nostro impegno nel **favorire l'accesso e il reinserimento nel mercato del lavoro di persone disoccupate, inoccupate, con disabilità e appartenenti alle categorie protette**. Un impegno che va oltre il rispetto degli obblighi normativi e che riflette la volontà di promuovere pari opportunità e valorizzare le diversità.
I percorsi di inserimento e accompagnamento che attiviamo sono pensati per allineare le competenze e le potenzialità individuali con ruoli in cui ciascuno possa esprimere al meglio il proprio contributo. In questo modo promuoviamo lo sviluppo professionale, favoriamo la piena partecipazione alla vita aziendale e contribuiamo a costruire un contesto di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, convinti che il **lavoro** possa rappresentare un **potente strumento di accoglienza, un'opportunità concreta per creare condizioni facilitanti per i soggetti coinvolti**.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo accolto con grande entusiasmo nuovi studenti e studentesse delle scuole superiori in **percorsi di alternanza scuola-lavoro**. Un impegno che rinnoviamo ogni anno, nella convinzione che tali esperienze rappresentino uno strumento fondamentale per creare un ponte solido fra sistema educativo e mondo del lavoro. Attraverso un primo contatto con un contesto produttivo e organizzativo strutturato, **questi percorsi sostengono l'orientamento delle nuove generazioni**, offrendo concrete opportunità di apprendimento, favorendo lo sviluppo di competenze trasversali e professionali e valorizzando le attitudini personali.

15 Ragazzi e ragazze
in alternanza scuola-lavoro
ospitati/e nell'anno 2024-2025
(10 in più rispetto all'anno 2023-2024)

TIROCINI FORMATIVI, CURRICULARI E PER TESI

Dare spazio a giovani universitari e universitarie per tirocini formativi, curriculari e per la redazione della tesi rappresenta per noi un impegno concreto a sostegno della loro crescita professionale.
Un'iniziativa che mira a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di chi abiterà il domani, offrendo loro l'opportunità di **mettersi alla prova in un contesto lavorativo** e di **conoscere da vicino processi e dinamiche di una grande realtà imprenditoriale.**
Un'esperienza che riteniamo fondamentale per garantire una **transizione agevole dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro**, consolidando il legame tra formazione accademica e impresa.

16

Tirocinanti ospitati
nell'anno 2024-2025
(10 in più rispetto all'anno 2023-2024)

*di cui il **25%** confermati al 30 giugno 2025*

N. 7 Tirocinanti curriculari *da istituti superiori e università*

N. 6 Tirocinanti formativi *accolti nel corso dell'anno*

N. 3 Tirocinanti ospitati per tesi

L'aumento del numero di tirocini ospitati testimonia in maniera tangibile la volontà di investire sulle giovani risorse, valorizzandone le competenze e sostenendole nei primi passi verso il mondo del lavoro.

SUPPORTO A TESI DI LAUREA TRIENNALI E MAGISTRALI SU SOSTENIBILITÀ, SOCIETÀ BENEFIT E B CORP

Come B Corp e Società Benefit, ogni giorno mettiamo cuore e impegno per accelerare la transizione verso modelli di business rigenerativi e sostenibili, con la viva convinzione che un cambiamento reale possa nascere solo coinvolgendo attivamente le nuove generazioni nella costruzione del futuro che desideriamo.
È questo il nostro modo di generare valore autentico: valore per le persone, per le relazioni, per l'Ambiente e per l'intero sistema agroalimentare, costruendo connessioni profonde e significative.
Perché chi oggi studia, domani sarà protagonista del mondo del lavoro.
Per questo motivo, **ogni anno collaboriamo con laureande e laureandi di diversi atenei supportandoli nella realizzazione di progetti di tesi e di ricerca aventi come tema la sostenibilità in tutte le sue sfaccettature, e l'impatto positivo di B Corp e Società Benefit su dipendenti, comunità e Ambiente.**
Questa attenzione si trasforma, così, in uno strumento prezioso per ispirare le nuove generazioni, accompagnandole nella conoscenza del movimento e avvicinandole a forme più attente, responsabili ed etiche di fare impresa.

2
Progetti di tesi di laureandi e laureande supportati nell'anno 2024-2025
incentrati sugli strumenti di misurazione dell'impatto e sulle motivazioni al lavoro all'interno delle Società Benefit

2
Collaborazioni a progetti di ricerca
che hanno esplorato il ruolo del Purpose nelle aziende italiane e nelle B Corp, e la qualità delle informazioni contenute nei Report di Impatto

VALORE PER LA COMUNITÀ: PERMESSO PER ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO

Compiere, con semplicità e sensibilità, un gesto di solidarietà verso il prossimo: è in linea con questa filosofia che, anche per l'anno 2024-2025, abbiamo offerto a tutte le persone interessate la possibilità di usufruire di **otto ore annue di permesso retribuito da dedicare ad attività di volontariato presso un'associazione a scelta**.
Questo perché crediamo fermamente che sia fondamentale, oltre che doveroso, mantenere uno sguardo attento su ciò che accade al di fuori dell'Azienda e comprendere le esigenze della comunità. Solo così è possibile generare un impatto positivo che vada oltre i propri confini, sostenendo il territorio e favorendo la partecipazione attiva delle persone.
Grazie a questo permesso, in modo semplice e pratico tutti e tutte possono **dedicare il proprio tempo a una causa più grande durante l'orario lavorativo**.

Il permesso volontariato – come tutti gli altri permessi dedicati a iniziative di valore sociale – diventa così una risorsa preziosa, trasformando l'impegno individuale in azioni concrete e generando un impatto positivo che si riflette tanto nelle vite di chi riceve supporto, quanto in chi sceglie di offrirlo. Perché la responsabilità sociale non è solo un valore, ma un'esperienza vissuta che arricchisce chi la pratica e chi ne beneficia.

581,5 Ore di lavoro offerte dall'Azienda per la comunità
(inclusi i permessi per donazioni di sangue e plasma, attività di Protezione Civile e il congedo di paternità a carico Azienda)

+ 101,5 Ore
rispetto all'anno 2023-2024

Ogni piccolo gesto conta. È il potere trasformativo della solidarietà: ogni ora dedicata alla comunità è un atto di cura che va oltre il lavoro quotidiano e, sommato ad altri contributi, crea un cambiamento reale e duraturo, rafforzando la connessione tra l'Azienda e chi la circonda.

FERIE SOLIDALI

La salute è un bene fondamentale che noi di Euro Company cerchiamo di tutelare il più possibile. Sappiamo, però, che nel corso della vita possono emergere situazioni difficili e impreviste che richiedono tempo, presenza e supporto. In questi momenti, strumenti come le **ferie solidali** diventano un aiuto concreto, capace di fare la differenza per chi si trova ad affrontare una fase delicata.

Essere una comunità significa anche questo: lavorare insieme ogni giorno, condividere i successi e sostenersi quando serve di più. Per noi, la sostenibilità sociale è un pilastro fondamentale dello sviluppo responsabile e rappresenta il percorso attraverso cui costruiamo, passo dopo passo, un ambiente di lavoro più equo, coeso e attento alle persone.
Con questo spirito, a gennaio 2022 abbiamo introdotto in Azienda le ferie solidali, un prezioso strumento di solidarietà collettiva regolato dall'Accordo Integrativo siglato con le parti sociali. Grazie a questa iniziativa, in Euro Company è attiva per ogni dipendente la possibilità di **cedere volontariamente una parte dei propri permessi retribuiti o delle ferie a colleghi o colleghe in difficoltà** che non dispongano di un ammontare di ore di ferie/permessi sufficienti, regalando loro il tempo necessario da dedicare al momento difficile che stanno affrontando – che si tratti di problemi di salute personali, o della necessità di stare vicino a una persona cara malata o non autosufficiente. Ogni dipendente può compiere un gesto nobile e virtuoso: cedere un massimo di cinque giorni annui (dieci per i e le dirigenti) tra ferie e permessi, mentre ogni richiedente può ricevere fino a trenta giorni all'anno.
Nel corso dell'esercizio 2024-2025 non sono pervenute richieste di attivazione dello strumento. Di conseguenza, non si sono registrate né donazioni né utilizzi di ore di ferie solidali. Anche in assenza di casi attivi, il sistema rimane pienamente a disposizione di tutti e tutte, rappresentando un segnale concreto della nostra cultura aziendale che valorizza la cura reciproca, promuove la solidarietà e costruisce reti di supporto reali, capaci di mettere le persone nelle condizioni di affrontare le sfide della vita con maggiore serenità.

FONDAZIONE OSSIGENO

Da sempre, in Euro Company, ci muove la volontà di generare un impatto positivo e duraturo, non solo a livello ambientale, ma anche sociale e culturale. Questo approccio si riflette nelle nostre scelte quotidiane e nei progetti in cui investiamo con convinzione. Per questo motivo, nel 2019 abbiamo dato vita alla **Fondazione Ossigeno**, Ente del Terzo Settore senza fini di lucro, fondata sulla volontà di sostenere attivamente le comunità scientifiche, le realtà del volontariato e i progetti che promuovono un'alimentazione sana, consapevole e sostenibile. Coordinata con dedizione da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, la Fondazione ha una chiara vocazione: **creare valore condiviso contribuendo alla diffusione di buone pratiche, al supporto della ricerca e alla valorizzazione di chi lavora con passione per costruire un futuro migliore**. Realizzare progetti, percorsi ed eventi rivolti alla comunità fa infatti parte della Missione di Euro Company, formalizzata anche all'interno dello Statuto di Società Benefit. Per questo motivo, tutti e tutte noi lavoriamo costantemente per garantire lo sviluppo e il benessere della comunità in cui operiamo, **nella convinzione che le aziende debbano avere un ruolo attivo nello sviluppo e nella crescita del territorio in cui svolgono la loro attività, per creare valore condiviso**.

DONAZIONE DA PARTE DELLA FONDAZIONE OSSIGENO PER L'OSPEDALE DI RUSSI (RA)

La Fondazione Ossigeno rappresenta il nostro braccio operativo, uno strumento concreto attraverso cui tradurre in azioni tangibili i nostri valori più profondi.

A questo proposito, nel maggio 2025, tramite la Fondazione abbiamo donato circa **€ 170.000 destinati al completamento dell'Ospedale di Comunità di Russi**, in provincia di Ravenna, entrato in funzione a giugno: un gesto concreto per supportare un presidio sanitario fondamentale per il territorio e per tutte le persone che ne fanno parte.
Crediamo fortemente che il benessere di una comunità passi anche dalla salute, dalla cura e dalla solidarietà. Questa donazione, quindi, ha permesso di sostenere l'AUSL Romagna nel suo impegno a migliorare gli ambienti di cura e la qualità dell'assistenza, per rendere gli spazi ospedalieri sempre più a misura di persona. La nostra partecipazione si è inserita in una più ampia rete di donazioni da parte di associazioni, imprese, istituzioni bancarie e cittadinanza, che insieme hanno reso possibile l'apertura di questo nuovo presidio, simbolo di solidarietà e collaborazione tra pubblico e privato.

€ 170.000
Donati dalla Fondazione Ossigeno
per il completamento dell'Ospedale di Comunità di Russi

ISCRIZIONE AL RUNTS

Siamo orgogliosi di condividere un'importante novità per la Fondazione Ossigeno, che dall'inizio del 2025 è ufficialmente **iscritta al RUNTS - Registro Unico Nazionale del Terzo Settore;** un riconoscimento che conferma il nostro impegno nella tutela e nella promozione di iniziative a beneficio della collettività. Grazie all'iscrizione al RUNTS, oggi e nel prossimo futuro sarà possibile sostenere la Fondazione Ossigeno donando il 5×1000 nella propria dichiarazione dei redditi. Un gesto semplice ma di grande impatto, che ci aiuterà a realizzare nuovi progetti di valore e crescita per la collettività e il territorio. **Mettere al centro le persone della nostra comunità è infatti uno dei principi che orienta le nostre azioni.** Solo così possiamo generare una crescita condivisa e restituire al territorio, con gratitudine, ciò che con generosità ci ha offerto nel corso degli anni. **La reciprocità rappresenta il fondamento delle nostre relazioni**, poiché solo attraverso il mutuo sostegno possiamo far crescere e far prosperare la comunità in cui viviamo: di conseguenza, ogni contributo non rappresenterà solo un gesto di generosità, ma anche un investimento nella crescita e nella sostenibilità di progetti da noi promossi, come quello comunitario del Parco Ossigeno. Con il supporto di tutti e tutte potremo dare vita a nuove iniziative ed eventi capaci di generare un impatto positivo sulla comunità di cui facciamo parte.

THINKING LIKE A FOREST: UN PROGETTO PER RIFIORIRE

A seguito della donazione effettuata dalla Fondazione Ossigeno alle scuole colpite dall'alluvione del 2023, siamo rimasti in stretto contatto e sinergia con queste realtà scolastiche, nel fermo intento di continuare ad affiancarle nel loro percorso di ripresa sostenendo progetti educativi, ambientali e culturali. Ciò con l'obiettivo di rafforzare la resilienza delle comunità scolastiche e favorire una ricostruzione consapevole, partecipata e sostenibile.
Per questo motivo, abbiamo deciso di supportare il **progetto *Thinking like a Forest*** ideato da Valeria Margherita Mosca – forager, antropologa culturale, guida escursionistica, ricercatrice e ambientalista. Questo percorso si compone di una serie di attività che sviluppano una coscienza ambientale profonda all'interno delle classi scolastiche – e che ha visto protagonista, come prima tappa, l'Asilo Azzaroli di Sant'Agata sul Santerno (RA), duramente colpita dall'alluvione degli anni scorsi. Nel primo di tre

appuntamenti svoltosi a maggio 2025, i bambini e le bambine partecipanti hanno potuto colorare fiori stampati, ispirandosi ai colori delle erbe spontanee locali. **Il laboratorio è stato pensato per stimolare una prima consapevolezza ecologica e incoraggiare un rapporto empatico con la Natura**, avvicinando i più piccoli alla biodiversità che li circonda.
L'obiettivo del corso è quello di favorire la conoscenza delle piante selvatiche del territorio e promuovere in bimbi e bimbe uno sguardo attento, curioso e rispettoso verso l'Ambiente, in un dialogo creativo tra educazione ecologica e linguaggi artistici. **Condividere con chi si affaccia ora al mondo i valori che ci contraddistinguono è per noi fonte di grande orgoglio e felicità e ci permette di avere un impatto positivo sull'intera comunità, promuovendo uno stile di vita corretto**.

SOSTEGNO AGLI ENTI DEL TERZO SETTORE E ALLA RICERCA

Sostenere la ricerca scientifica e il volontariato, per noi di Euro Company, significa investire nel futuro delle persone. Siamo infatti profondamente convinti che la solidarietà possa generare un impatto reale sul benessere della collettività e garantire a tutti e tutte il diritto alla salute.
La ricerca apre nuove strade, offre risposte e dà speranza a chi affronta sfide difficili; il volontariato, con la sua umanità, porta vicinanza, ascolto e forza. Insieme rappresentano due energie complementari che, giorno dopo giorno, contribuiscono a costruire una società più equa, empatica e solidale.
Come Società Benefit dal 2018, la nostra responsabilità va oltre i risultati economici e si traduce in una scelta consapevole: investire nel futuro della salute e del benessere collettivo. Per questo, **ogni anno destiniamo il 10% dei nostri utili a iniziative di elevato valore sociale**. Questo non è solo un contributo: è il nostro modo per fare la differenza e lasciare un segno positivo e tangibile nella vita delle persone.
Di conseguenza, è con profondo orgoglio che ogni anno rinnoviamo il sostegno a progetti di ricerca e attività di volontariato che incarnano la nostra Vision e i nostri valori, contribuendo a una comunità più forte, più supportata e in cui tutti e tutte possano accedere alle cure e all'aiuto di cui hanno bisogno.

Nel corso dell'anno 2024-2025, la nostra azione si è concentrata sui seguenti **beneficiari**:

Cooperativa Sociale San Vitale

Istituto Oncologico Romagnolo

Associazione Amici di Casa Insieme

Fondazione Libellula

Arteinte Social Project

Fondazione Megamark Onlus

World Servants Netherlands Foundation

IL SUPPORTO AI PROGETTI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE DI WORLD SERVANTS NETHERLANDS FOUNDATION

La sostenibilità e il sostegno alle comunità in difficoltà sono al centro della nostra Missione aziendale. Nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo così collaborato con **World Servants,** organizzazione olandese che da oltre trent'anni promuove il volontariato internazionale per lo sviluppo di **comunità vulnerabili**.
Il nostro supporto alla loro iniziativa è stato tangibile: abbiamo donato oltre 2.500 vasetti di crema di arachidi crunchy biologica da 500 g – che, venduti in Olanda dal volontariato di World Servants, hanno generato ricavi interamente destinati a iniziative di sviluppo sostenibile:

- **Progetto Bele, Etiopia:** il contributo ha permesso la costruzione di un edificio agricolo multifunzionale, che oggi supporta le attività quotidiane e lo sviluppo di oltre 500 famiglie di agricoltori locali. All'iniziativa hanno preso parte 35 giovani volontarie e volontari di Reeuwijk, che hanno partecipato direttamente alla costruzione della struttura;
- **Esercito della Salvezza, Paesi Bassi:** una parte del ricavato ha sostenuto persone in difficoltà, rafforzando il nostro impegno verso il territorio locale.

Questa iniziativa ha rappresentato per noi un perfetto esempio di come le imprese possano mettere a disposizione le proprie risorse per affrontare sfide globali e locali. Crediamo, infatti, fermamente che la responsabilità sociale d'impresa sia un'opportunità per fare del bene, promuovendo i nostri valori attraverso azioni concrete.

Un grazie speciale ai volontari e a tutte e tutti coloro che hanno sostenuto questa iniziativa acquistando i vasetti di crema di arachidi, rendendo questo impatto possibile.

Abbiamo inoltre sostenuto alcuni progetti legati a ricerca, solidarietà e valorizzazione delle materie prime e dei prodotti, tra cui:

Fondazione Banco Alimentare Emilia Romagna ETS

Progetto *Noci per l'Alzheimer* – in collaborazione con l'Associazione Amici di Casa Insieme e la Fondazione Maratona Alzheimer

Oltre € 345.000
Donati complessivamente

€ 295.000
Donati tramite Fondazione Ossigeno

Oltre € 50.000
Donati tramite Euro Company

PACCO DI NATALE SOLIDALE

Anche per il Natale 2024, abbiamo scelto di dare valore a ciò che conta davvero: contribuire a costruire un mondo più giusto e sostenibile. **Come ogni anno, abbiamo voluto trasformare il pacco natalizio dedicato a chi lavora con noi in un gesto concreto di responsabilità e condivisione.** All'interno, abbiamo inserito prodotti provenienti da realtà italiane sostenibili, capaci di raccontare i principi che ci guidano ogni giorno – il rispetto per l'Ambiente, il sostegno alle comunità di produttrici e produttori e l'impegno verso un impatto positivo per il Pianeta.
Per il quarto anno consecutivo, la preparazione dei pacchi è stata poi affidata con fiducia e gratitudine alla Cooperativa San Vitale di Ravenna, che da oltre trent'anni

promuove inclusione, autonomia e crescita individuale per persone in situazioni di fragilità. Una collaborazione che per noi rappresenta molto più di un aiuto concreto: è un esempio di come il lavoro possa diventare incontro, dignità e opportunità. **Questo momento di scambio e di cura è, per tutti e tutte noi, un motivo di orgoglio e di gioia condivisa, che rinnova il senso autentico del Natale**.

FRUTTA SECCA E SOLIDARIETÀ: OMAGGI DI NATALE AL TERRITORIO

In linea con i valori che da sempre ci guidano, in Euro Company ci occupiamo di curare costantemente il legame profondo instaurato con il territorio e con la comunità che ci ospita. Per questo sosteniamo iniziative a favore di scuole e associazioni locali, con l'obiettivo di contribuire in modo concreto alla crescita, all'educazione e al futuro delle nuove generazioni.
In quest'ottica, nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo **omaggiato con frutta secca e disidratata**, in monoporzione o sfusa, **scuole e associazioni che ce ne hanno fatto richiesta per la creazione di cesti natalizi, lotterie e tombole solidali – i cui proventi sono stati destinati al finanziamento di attività educative, all'acquisto di materiale didattico e al sostegno di famiglie in difficoltà**.
Un modo semplice per offrire un contributo concreto, coerente con il nostro impegno nel promuovere comportamenti responsabili, rafforzando relazioni di prossimità basate su attenzione, cura e condivisione del valore.

Nel periodo di riferimento abbiamo così **sostenuto, omaggiandole con frutta secca ed essiccata, le iniziative solidali di 15 realtà:**

Scuola dell'infanzia paritaria Don F. Conti – San Pancrazio

Scuola primaria A. Spallicci – Cervia

Scuola dell'infanzia L'Aquilone – Godo

Scuola elementare R. Campagnoni – San Pietro in Campiano

Scuola dell'infanzia La Filastrocca – Lugo

Scuola dell'infanzia V. Capucci – Lugo

Nido comunale A. Corelli – Lugo

Scuola dell'infanzia paritaria S. Maria in Ferculis – Piangipane

Istituto comprensivo F. Berti e scuola secondaria L. Graziani – Bagnacavallo

Scuola elementare G. Garibaldi – Porto Corsini

Scuola dell'infanzia Fondo Stiliano – Lugo

Scuola dell'infanzia Il Grillo Parlante – Barbiano

Associazione di promozione sociale Le Case Franche – Forlì

Associazione Amici Di Enzo – Ravenna

Parrocchia S. Margherita in Rivalta – Faenza

Azioni semplici ma immediate, per rendere concreta la nostra vicinanza alla comunità di cui facciamo parte.

CAMPAGNA *NOCI PER L'ALZHEIMER*

Un sostegno concreto da ciò che amiamo di più, la frutta secca. Le nostre noci Chandler italiane **Biancanoce** sono state le protagoniste della campagna ***Noci per l'Alzheimer*** promossa dalla **Fondazione Maratona Alzheimer**. Per il quinto anno consecutivo, abbiamo donato 2.000 confezioni da 400 g di noci Chandler italiane a questa importante realtà, affinché i proventi della vendita durante le campagne natalizie e pasquali potessero essere di sostegno alle attività delle associazioni locali che si dedicano alle persone malate di Alzheimer e ai loro caregiver.
Sotto lo slogan *A Natale fai un regalo che vale*, la campagna è stata promossa sui canali social della Fondazione – attraverso newsletter mirate a contatti, aziende, sostenitrici e sostenitori – e nelle piazze italiane, grazie alla rete delle Associazioni Alzheimer locali (tra cui a Novara, Milano, Genova, Livorno, Fabriano, Alberobello e in molte altre località), con i tradizionali banchetti solidali.

Dopo la campagna di Natale 2024, le noci sono state protagoniste anche della Pasqua 2025, grazie a una nuova iniziativa solidale che si è sviluppata in eventi locali organizzati dalla Fondazione.
Complessivamente, le campagne hanno raccolto € 18.000 a favore del progetto *Caffè Alzheimer Diffuso* – un'iniziativa promossa dalla Fondazione Maratona Alzheimer in collaborazione con l'Associazione Italiana di Psicogeriatria e con l'Istituto di Neuroscienze del CNR, che crea una rete nazionale di luoghi di incontro distribuiti nel territorio italiano per offrire supporto sociale, psicologico e informativo alle persone con demenza e a chi se ne prende cura.

PROGETTI DI SOSTEGNO A EVENTI SPORTIVI

Il nostro sostegno allo sport è un riflesso diretto della nostra Missione aziendale: promuovere uno stile di vita sano e riconoscere l'importanza dell'attività fisica per il benessere individuale e la coesione sociale. **Attraverso le iniziative sportive che supportiamo, non solo incoraggiamo le persone a prendersi cura della propria salute, ma favoriamo anche la diffusione di principi fondamentali come la disciplina, il rispetto e la collaborazione.** Questo perché crediamo con convinzione che lo sport rappresenti uno strumento potente per unire le persone e costruire una comunità più forte e solidale.
Per promuovere uno stile di vita sano, nell'ultimo anno abbiamo supportato i seguenti **eventi sportivi:**

Maratona del Lamone

Trail del Marrone e Trail del Raviolo – Scardovi & Giordani

Maratona Alzheimer

Maratona di Ravenna Città d'Arte

Podisti per Caso – Maratona di Cornaredo

Trail del Cinghiale – ASD Leopodistica Faenza

Krash Trail – ASD Leopodistica Faenza

Diabetes Marathon

Maratona 100 km del Passatore

Podistica Granarolo – Memorial Luciano Zani

Polisportiva Giovanile Salesiana – Comitato Provinciale di Ravenna

FONDAZIONE LIBELLULA

A maggio 2019 siamo entrati a far parte della **Fondazione Libellula** *(ex Progetto Libellula)*, la prima rete di aziende unite nella lotta contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere, nata con l'obiettivo di creare **connessioni tra realtà aziendali desiderose di innescare un cambiamento**

culturale partendo dai luoghi di lavoro, agendo sui concetti di rispetto, cura e attenzione.
Nel corso dell'anno 2024-2025 abbiamo rinnovato il nostro impegno a fianco della Fondazione come espressione concreta della nostra **responsabilità sociale d'impresa**, consapevoli che le aziende possano e debbano svolgere un ruolo attivo nella promozione dell'equità e del benessere sociale.

Per operare concretamente sul piano culturale, rafforzando il senso di appartenenza e di benessere collettivo, durante l'anno il Reparto Sostenibilità, Welfare e Comunicazione interna ha così partecipato attivamente a **incontri formativi e informativi del network**, potenti mezzi per acquisire nuovi strumenti utili a generare un cambiamento reale.
Al tempo stesso, nel nostro ruolo di supporto alla Fondazione, abbiamo invitato tutte le persone in età lavorativa – dipendenti, familiari e contatti di ogni dipendente – a partecipare su base volontaria alla **survey L.E.I. - Lavoro, Equità, Inclusione**. Il questionario, anonimo e sviluppato in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, ha consentito di rilevare le principali forme di discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, valutando il livello di equità e rispetto nelle relazioni interpersonali anche al di fuori del contesto lavorativo. I risultati, elaborati in forma aggregata, hanno contribuito a supportare la Fondazione nella definizione di strategie di intervento mirate, per generare un impatto sociale più ampio sia nei contesti organizzativi che nella società.

Accanto alle attività di rete, abbiamo lavorato sulla **sensibilizzazione culturale interna attraverso la nostra newsletter trimestrale *Peanuts*, per favorire un cambiamento consapevole e promuovere comportamenti coerenti con i valori di equità e inclusione che guidano la nostra Organizzazione anche fuori dalle mura aziendali**, nella consapevolezza che la responsabilità sociale non si esaurisca nel rispetto delle regole, ma si esprima nella capacità di generare impatti positivi duraturi sulle persone, le relazioni e le comunità.
Nel corso dell'anno, tramite *Peanuts*, **abbiamo così affrontato diversi temi centrali, dalla parità di genere** – raccontando storie di uomini che hanno assunto una posizione netta e coraggiosa nella lotta alla discriminazione, dimostrando come l'unione delle persone nel raggiungimento di un benessere comune possa portare a risultati che fino a quel momento si credevano impossibili – **al tema del Dream Gap**, analizzando come stereotipi e messaggi culturali interiorizzati fin dall'infanzia influenzino aspettative, autostima e libertà di scelta. Un contenuto pensato per offrire spunti concreti di azione e, allo stesso tempo, stimolare una riflessione collettiva sul ruolo che individui e organizzazioni ricoprono nel creare contesti capaci di valorizzare pienamente il potenziale di ogni persona – con la consapevolezza che il cambiamento reale possa avvenire solo a partire da un cambiamento nel modo di pensare.
Abbiamo infine dedicato particolare attenzione al tema del **linguaggio abilista**, riconoscendone il forte impatto sociale nel plasmare percezioni, relazioni e dinamiche di inclusione o esclusione. Anche espressioni apparentemente innocue possono infatti veicolare stereotipi e rafforzare, seppur involontariamente, discriminazioni. Promuovere una comunicazione più consapevole e responsabile ha rappresentato per noi un ulteriore passo concreto verso la costruzione di ambienti rispettosi delle diversità e orientati al benessere collettivo.
Le parole, infatti, hanno un potere straordinario: se scelte con attenzione, possono contribuire a far sentire tutte e tutti parte di una comunità più serena e coesa.
Crediamo profondamente nel **valore dell'interconnessione**: solo riconoscendo ogni individuo come parte integrante della nostra comunità possiamo generare valore, come Azienda e come persone. Operare con responsabilità, Visione e coerenza significa anche prestare attenzione al modo in cui comunichiamo, ci relazioniamo e costruiamo ambienti sempre più inclusivi.

INSIEME PER IL CAMBIAMENTO: IL NOSTRO IMPEGNO CON IL NETWORK DELLE B CORP

Ogni giorno ci impegniamo a fare impresa in modo responsabile, creando un impatto positivo su persone, comunità e Ambiente. La certificazione di B Corp ottenuta sin dal 2019 ne è una chiara testimonianza.
Per noi, **essere una B Corp** non è solo un marchio: **è una Visione, un modo di guardare al mondo e di guidarlo verso il meglio**. Generare valore per le persone e per il Pianeta è il nostro impegno, e far parte di questo movimento globale non rappresenta una meta, ma **un viaggio continuo verso la creazione di un'economia più inclusiva, equa e rigenerativa**.
Essere una B Corp significa, innanzitutto, orientarsi al progresso e **misurarsi costantemente**.
Significa impegnarsi a migliorare le proprie performance ambientali e sociali e contribuire a un **movimento virtuoso di aziende che vogliono rivoluzionare il tradizionale modo di fare impresa:** non guardando solo al profitto, ma **utilizzando il business come forza positiva per generare valore, per tutti e tutte**.
Il movimento, in continua crescita, oggi conta **oltre 9.500 aziende certificate nel mondo (di cui più di 330 in Italia)**, in 102 paesi e 161 settori, con un impiego collettivo di oltre 950.000 persone. Una dimostrazione concreta di come cambiare il mondo, tutte e tutti insieme, sia un'impresa possibile.

Proprio per questo, insieme alla **community delle B Corp italiane**, ci impegniamo a dare risalto al movimento con iniziative come il **B Corp Month**, che si celebra ogni

IL MESE B CORP

anno a marzo: un momento fondamentale per mostrare al mondo come possiamo progredire insieme, con consapevolezza.
Il B Corp Month del 2025 è stato un potente promemoria: ci ha ispirato a rafforzare il nostro impegno verso un futuro più etico e sostenibile, alimentando ulteriormente il nostro orgoglio nel far parte di una rete globale di aziende in continua crescita che lavora per costruire un'economia centrata sul benessere delle persone e del Pianeta – affrontando sfide globali attraverso azioni che, collettivamente, possano generare impatti positivi tangibili.
Nel mese di marzo abbiamo così utilizzato i nostri canali social per diffondere la campagna del movimento, far conoscere il network e celebrare le aziende che ne fanno parte.

La strada è chiara, ed è quella che percorreremo insieme, cercando di portare a bordo quante più realtà possibili lungo il cammino.

PREMIO BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

Con grande emozione, a fine marzo abbiamo ricevuto il **Premio Bilancio di Sostenibilità 2025 nella categoria Grandi Aziende**: un prestigioso riconoscimento, istituito dal *Corriere della Sera* insieme

a *NeXt - Nuova Economia per Tutti*, per celebrare le trenta migliori aziende impegnate a fare impresa in modo trasparente, responsabile e attento all'impatto sociale e ambientale.
L'iniziativa, infatti, premia ogni anno le aziende che eccellono nella rendicontazione della sostenibilità, distinguendosi per trasparenza, qualità dell'informazione e integrazione dei principi ESG nel modello di business.
All'edizione 2025 hanno partecipato 231 imprese – suddivise in 115 grandi aziende, 76 medie e 40 piccole – provenienti da 14 regioni italiane e operanti in 18 diversi settori economici. La valutazione si è basata su trenta criteri riferiti ai tre pilastri ESG, analizzando aspetti quali la tracciabilità della catena di fornitura, l'uso di energie rinnovabili, le politiche di benessere aziendale e le pratiche di governance responsabile.
Ricevere questo riconoscimento per il nostro **Bilancio di Sostenibilità 2023-2024** (il primo redatto secondo gli standard internazionali GRI, anticipando gli obblighi della Direttiva CSRD) ha rappresentato per noi un risultato straordinario e un traguardo significativo.
È la conferma di come la sostenibilità sia un valore concreto che guida ogni nostra azione, insieme alle sette Radici della nostra Mission.
È il risultato tangibile del grande lavoro di squadra svolto negli ultimi anni e della fiducia di fornitori e partner che credono, come noi, in un domani più responsabile ed etico, da consegnare alle generazioni future.
È una nuova tappa del nostro percorso, frutto di un cammino condiviso in cui abbiamo definito, passo dopo passo, gli indirizzi di sostenibilità aziendali con l'obiettivo di creare valore condiviso, promuovere il benessere di consumatrici e consumatori

e contribuire positivamente alla comunità in cui operiamo.
È un incentivo che ci ispira a fare sempre di più, rafforzando il nostro impegno a comunicare in modo chiaro e trasparente i progressi raggiunti e gli obiettivi che ci poniamo.
È un esempio che ci auguriamo possa ispirare altre realtà a intraprendere percorsi analoghi: perché più imprese crederanno in questa Visione, maggiore sarà l'impatto positivo sul futuro di tutti e tutte.

CONDIVIDERE LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ TRA GLI STAKEHOLDER

Promuovere un circolo virtuoso di conoscenza e diffusione di buone pratiche: è con questo obiettivo che, nell'ultimo anno, abbiamo affiancato diversi portatori di interesse in tema di sostenibilità, nella convinzione che ogni collaborazione possa diventare un'opportunità per generare valore condiviso e crescita reciproca nel tempo.
Nell'esercizio 2024-2025 abbiamo così **sostenuto diverse iniziative, mettendo a disposizione competenze, esperienze e strumenti maturati nel nostro viaggio verso la sostenibilità.**

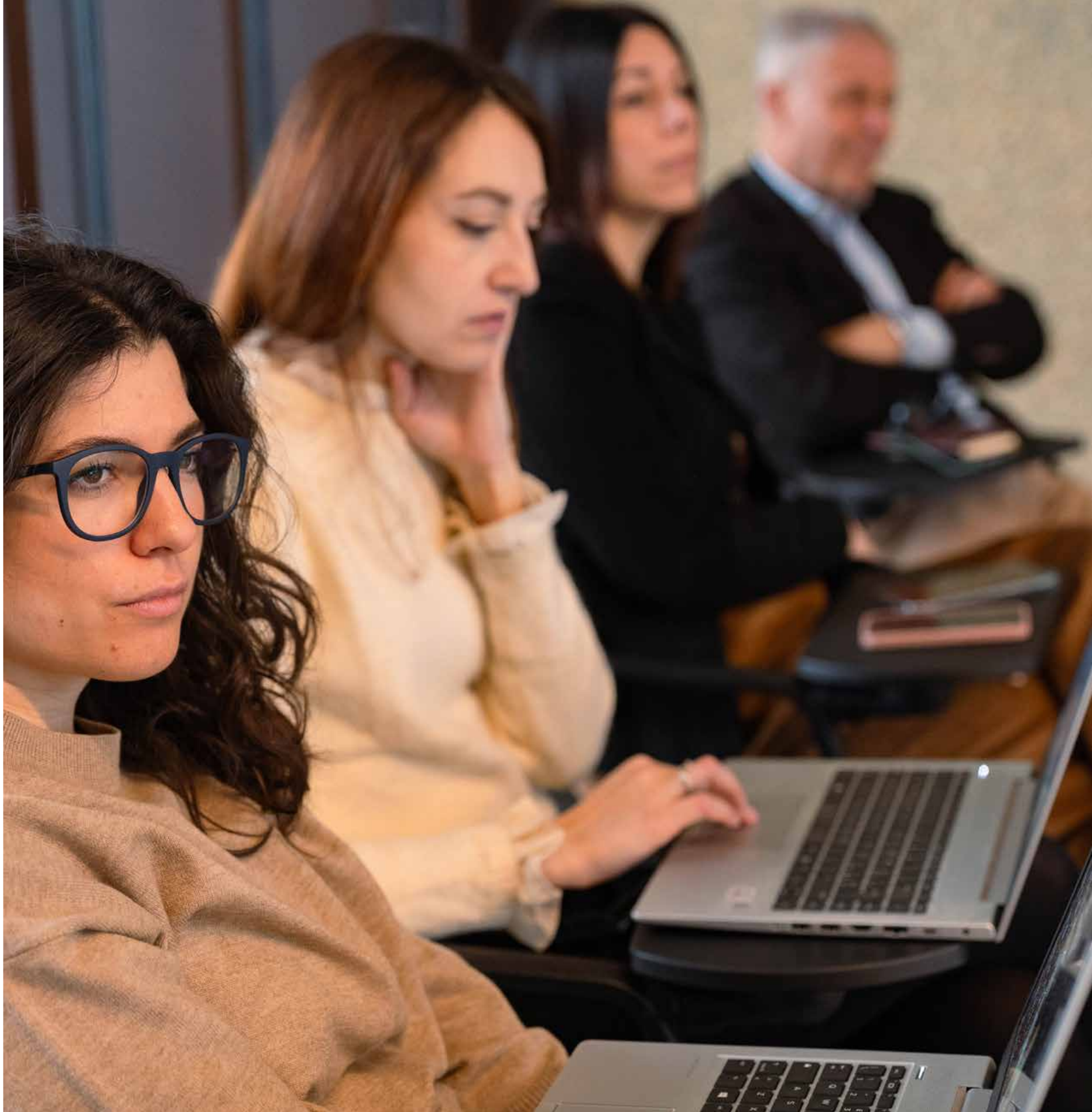
In particolare, abbiamo accompagnato un cliente nella costruzione della matrice di materialità e condiviso con un'importante realtà alimentare del territorio preziose informazioni sul nostro percorso di sostenibilità, dal passaggio a Società Benefit fino all'ottenimento e al mantenimento della certificazione B Corp.
Parallelamente, abbiamo partecipato a cinque questionari di sostenibilità per importanti realtà italiane ed estere, preso parte a una survey sul perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nelle B Corp dell'Emilia-Romagna e contribuito a una ricerca universitaria sulle pratiche sostenibili adottate dalle organizzazioni italiane, condividendo dati ed esperienze.
A fine maggio abbiamo avuto inoltre il piacere di partecipare come **primo fornitore e speaker alla Green Academy di Cigierre** – nostro importante cliente del Friuli-Venezia Giulia, tra le principali realtà italiane della ristorazione commerciale. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione preziosa, che abbiamo accolto con entusiasmo e senso di responsabilità, con l'obiettivo di condividere il nostro percorso di sostenibilità e stimolare consapevolezza, confronto e crescita all'interno dei diversi Reparti dell'Organizzazione, a partire da un tema strategico per il futuro comune.
Durante il workshop abbiamo raccontato il nostro percorso di crescita ed evoluzione, illustrando le principali tappe della nostra storia, le sette Radici della Mission e il nostro approccio alla sostenibilità, basato su trasparenza, misurazione e prospettiva sistemica. Cigierre, al tempo stesso, ha condiviso il cammino intrapreso verso un futuro più equo e responsabile, contribuendo a un confronto autentico e costruttivo.
L'incontro ha generato stimoli, domande e riflessioni condivise, rafforzando la nostra convinzione che il cambiamento si costruisca attraverso il contributo congiunto delle parti coinvolte, fondato su responsabilità, coerenza e coraggio. **Crediamo infatti che la sostenibilità esprima il suo massimo valore quando diventa una pratica consapevole e partecipata**: diffondere cultura sul tema e affiancare altre realtà nell'avvio di percorsi simili al nostro significa attivare un cambiamento positivo fuori dalle mura aziendali, capace di generare benefici concreti e duraturi per le organizzazioni, le persone e i territori in cui operiamo.

10 Iniziative di sostenibilità
dei nostri stakeholder supportate
nell'anno 2024-2025

GESTIONE DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO: POSSIBILITÀ DI SCELTA INDIVIDUALE

Per armonizzare i tempi di vita e lavoro, favorendo il benessere aziendale, dal 2021 ogni dipendente ha la possibilità di **scegliere individualmente come gestire le eventuali ore di lavoro straordinario svolte**. Una possibilità confermata anche dal rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale siglato a inizio 2025, con cui abbiamo voluto rinnovare **la facoltà**, per ogni collaboratrice e collaboratore, **di modificare entro luglio di ogni anno** (o alla prima assunzione utile) **la propria scelta, decidendo se convertire le ore di lavoro straordinario autorizzato in flessibilità** – recuperandole entro la fine dell'anno di maturazione o entro la risoluzione del rapporto di lavoro – **oppure riceverle come retribuzione direttamente nel cedolino del mese di competenza, con le relative maggiorazioni.**

Una misura pensata non solo per sostenere la popolazione aziendale, ma anche le famiglie e la comunità in cui operiamo. Facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita personale, infatti, significa anche favorire una maggiore partecipazione alla vita familiare e sociale, supportando le persone e generando valore per l'intera comunità.



SOSTEGNO A PROGETTI EDITORIALI DI QUALITÀ

Ossigeno
è il manifesto dei valori della nostra Azienda, il racconto di un cammino alla scoperta della bellezza. L'obiettivo, in ogni numero di questa pubblicazione culturale bilingue a carattere semestrale, è contribuire alla diffusione di informazioni e offrire spunti per un pensiero aggiornato, e ragionato, sul rapporto tra persona e Ambiente. Una preziosa e ricercata pubblicazione in cui ci impegniamo a raccontare, e fare raccontare a grandi autori, il meglio, il buono e il nuovo che c'è nella nostra società. Ogni numero è un approfondimento monografico che affronta un particolare tema attraverso testi, immagini, illustrazioni, interviste. Nell'ultimo anno, i temi affrontati da *Ossigeno* sono stati il Rispetto e la Responsabilità. L'obiettivo è contribuire alla diffusione di informazioni e riflessioni per un'analisi profonda sul legame tra l'essere umano e il suo ambiente di vita. *Ossigeno* è sfogliabile al link: *www.ossigeno.it*

Capitan Bananas e il pianeta Cibosano
è un **fumetto periodico per bambini e bambine** che racconta le incredibili avventure dei coraggiosi Frutteroi, che lottano ogni giorno contro il cibo spazzatura. Con un approccio divertente e coinvolgente, il fumetto insegna a chi si avvicina al mondo della lettura l'importanza di un'alimentazione sana, illustrando le proprietà benefiche dei cibi genuini e mettendo in guardia dai rischi del junk food. Dall'avvio del progetto, il fumetto di Capitan Bananas è stato scaricato oltre 26.380 volte, mentre il *Libro delle Ricette* – una raccolta di 44 semplici ricette da realizzare, accompagnate da valori nutrizionali e illustrazioni – ha raggiunto oltre 25.000 download complessivi. Il profilo Facebook dedicato è inoltre arrivato, nell'ultimo anno, a una copertura di oltre un milione di contatti, con quasi 5 milioni di impression e una community di 18.000 follower. Tutte le avventure di Capitan Bananas sono scaricabili dal sito ufficiale: *www.capitanbananas.it*

Oltre € 290.000
Investiti, fra Euro Company e Fondazione Ossigeno, **per realizzare i nostri progetti editoriali**

Il Giornale della Nocicoltura
è un progetto editoriale trimestrale avviato nel 2019, dedicato alla **qualità nella coltivazione della noce**: la rivista offre aggiornamenti sulle innovazioni tecniche e promuove elevati standard nelle relazioni di filiera. Pubblicata e distribuita gratuitamente, nasce per evidenziare le soluzioni di un settore ortofrutticolo orientato alla qualità del prodotto e al benessere di chi opera nella filiera. Spedito alle figure di interesse nel settore – consorzi, enti, fornitrici e fornitori – è scaricabile dal sito: *www.nutsforlife.it/ilgiornaledellanocicoltura*

Il Giornale della Mandorlicoltura
è la pubblicazione trimestrale dedicata a chi opera nel **mondo della mandorlicoltura**, che offre aggiornamenti costanti su innovazioni tecniche, pratiche agronomiche avanzate e tendenze di mercato. Con l'obiettivo di promuovere qualità ed etica nella filiera, ogni numero esplora tematiche cruciali per sostenere la crescita del settore, dalla sostenibilità alla valorizzazione dei rapporti commerciali. In sintonia con il susseguirsi delle stagioni, *Il Giornale della Mandorlicoltura* è un punto di riferimento per chi cerca informazioni e approfondimenti per lo sviluppo di un'ortofrutta d'eccellenza.
Divulgato alle figure del settore, è scaricabile dal sito: *www.nutsforlife.it/il-giornale-della-mandorlicoltura*

Il Giornale della Coricoltura
è la rivista trimestrale dedicata al **mondo della coltivazione del nocciolo**, nata per informare su innovazioni tecniche, pratiche agronomiche avanzate e nuovi scenari di mercato. Con un focus su qualità e sostenibilità, ogni numero esplora le sfide e le opportunità della filiera, supportando una crescita responsabile e redditizia del settore. Pubblicato a cadenza stagionale, è uno strumento prezioso per chi cerca aggiornamenti e approfondimenti mirati alla valorizzazione di una coricoltura d'eccellenza.
La pubblicazione è disponibile per il download al link: *www.nutsforlife.it/il-giornale-della-coricoltura*

NutsPaper
è il periodico nato nel 2022 – giunto alla sua quarta uscita nell'anno 2024-2025 – che offre **contenuti e informazioni di qualità per l'industria alimentare e per chi opera nel mondo dell'ortofrutta**. Caratterizzato da un formato che richiama quello di un quotidiano, ogni numero fornisce approfondimenti tecnici su una specifica materia prima, esplorata attraverso la prospettiva del marketing, della sostenibilità e delle dinamiche di filiera. Con una tiratura di oltre mille copie per numero, *NutsPaper* è distribuito capillarmente ai e alle buyer della Grande Distribuzione, al mondo Ho.Re.Ca. e ai canali specializzati, con l'obiettivo di essere un punto di riferimento per il mondo ortofrutticolo e, in particolare, della frutta secca ed essiccata.

POLITICHE – RADICE #07

[ESRS 2 - GDR-P]

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo le **Politiche aziendali che accompagnano la Radice #07, dedicate al sostegno alla comunità**:

FONDAZIONE OSSIGENO

La **Fondazione Ossigeno**, istituita da Euro Company, è un Ente del Terzo Settore senza scopo di lucro. Guidata da un Consiglio di Amministrazione fondato da tre membri, svolge principalmente attività di interesse indicate nella Mission di Euro Company, come finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale in grado di avere un forte impatto sulla comunità. Questo impegno si inserisce nell'ambito delle Politiche aziendali volte a generare un impatto positivo su società e Ambiente, promuovendo progetti e iniziative che favoriscano il benessere collettivo e lo sviluppo sostenibile. **La Politica di partecipazione a Fondazione Ossigeno riflette l'impegno di Euro Company a operare in modo responsabile e a sostenere cause di rilevanza sociale**, in linea con la Mission aziendale.

CONTRATTO DI ADESIONE ALLA FONDAZIONE LIBELLULA

La **Fondazione Libellula** è un network di aziende unite nella lotta contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere. Attraverso progetti di sensibilizzazione come webinar, percorsi formativi e la nostra partecipazione al network delle e degli Ambassador, sosteniamo un cambiamento culturale che parte dall'Azienda e si estende al territorio, creando consapevolezza anche oltre le mura aziendali, con un focus particolare sulle famiglie di chi lavora con noi e sulle nuove generazioni. **La Politica di partecipazione a questa iniziativa si applica a Euro Company, che aderisce a questo impegno per contribuire concretamente a una società che respinge la violenza, valorizza le differenze e promuove l'equità per tutti e tutte**. In Euro Company scegliamo così di mettere in circolo benessere collettivo: perché informazione, ascolto ed empatia hanno un impatto reale sulla comunità.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Avvalendoci dello strumento della contrattazione collettiva e instaurando un dialogo costruttivo con le parti sindacali, a inizio 2025 abbiamo siglato il nuovo Contratto Integrativo Aziendale. Unito ad altre azioni che, come Azienda, mettiamo in campo ogni giorno, esso riflette il benessere dei e delle dipendenti, il progresso del nostro ambiente lavorativo e la creazione di un impatto positivo sulla comunità di cui facciamo parte. In particolare, a livello di impatto sulla comunità, il Contratto disciplina strumenti concreti di sostegno – quali le ferie solidali, i permessi in caso di decesso o di documentata infermità di familiari, il congedo di trenta giorni aggiuntivi per tutti i neopapà e l'estensione dell'assistenza sanitaria al nucleo familiare. In questo modo, ogni scelta e ogni diritto previsto dal Contratto contribuiscono a costruire un futuro più sostenibile, con ricadute positive per l'intera collettività.

Benessere della persona e della comunità

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

COLTIVARE COMPETENZE, CREARE VALORE: ATTIVITÀ DI EMPLOYER BRANDING CON SCUOLE, ENTI DI FORMAZIONE E UNIVERSITÀ DEL TERRITORIO

Creare un legame florido con le nuove generazioni e con il mondo dell'istruzione è essenziale per costruire il futuro della nostra Organizzazione. Ne abbiamo la ferma convinzione: investire nelle giovani generazioni significa contribuire allo sviluppo del territorio. Per questo, nel prossimo triennio intendiamo **consolidare e ampliare le attività di employer branding oggi avviate con scuole e università**, così da raggiungere e coinvolgere sempre più talenti presenti sul mercato, generando al tempo stesso un impatto positivo sul sistema formativo locale.
Pertanto, il prossimo anno proseguiremo con iniziative mirate per far conoscere la nostra realtà, trasmettere i nostri valori e facilitare l'incontro tra giovani e mondo del lavoro. Ci focalizzeremo su percorsi di orientamento rivolti alle classi quarte e quinte degli istituti tecnici del territorio, con laboratori dedicati alla ricerca attiva del lavoro e alla redazione del curriculum vitae. Continueremo inoltre ad accogliere in Sede le classi quinte degli istituti tecnici, per offrire un primo contatto diretto con il mondo produttivo e le principali figure professionali aziendali. A livello universitario, rafforzeremo inoltre la nostra presenza ai principali Career Day e agli eventi organizzati dagli atenei della Regione, occasioni utilissime per creare un primo dialogo con studentesse, studenti e persone neolaureate, raccogliere candidature e svolgere colloqui conoscitivi. Al tempo stesso, per aumentare l'attrattività di profili tecnici e specializzati, potenzieremo i rapporti con la Facoltà di Ingegneria e le scuole tecniche post-diploma.
Parallelamente, organizzeremo Recruiting Day dedicati a figure operative – tra cui il personale addetto al confezionamento e alla manutenzione – così da ampliare la platea delle candidature motivate, offrire una conoscenza diretta del nostro ambiente di lavoro e favorire un incontro efficace tra domanda e offerta. Con il medesimo obiettivo, proseguirà la collaborazione con i centri per l'impiego di Ravenna, Faenza e Russi.
Attraverso tutte queste iniziative, nel prossimo triennio consolideremo ancora di più un rapporto con il mondo della scuola e dell'università, favorendo un accesso consapevole al mondo del lavoro di candidati e candidate brillanti, che condividono i nostri valori e la nostra Visione di sviluppo sostenibile.

SOSTEGNO ALLE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO E NUOVI PROGETTI DELLA FONDAZIONE OSSIGENO

Per noi di Euro Company, **supportare le associazioni di volontariato è una responsabilità e un'opportunità concreta di restituire valore alla comunità**. Siamo consapevoli del ruolo cruciale e prezioso che gli ETS - Enti del Terzo Settore svolgono nell'affrontare sfide sociali, ambientali ed economiche, contribuendo in modo significativo al miglioramento della qualità della vita delle persone.
Crediamo quindi che il sostegno a queste realtà associative sia un investimento a lungo termine per un impatto positivo e duraturo. Il nostro obiettivo per il prossimo anno è chiaro: continuare a sostenere il volontariato e gli ETS, come la nostra **Fondazione Ossigeno**, rafforzando così il nostro legame con il territorio e contribuendo a un futuro di maggiore equità e inclusione.
In particolare, attraverso la Fondazione Ossigeno intendiamo consolidare e ampliare il nostro impegno sostenendo iniziative e progetti di beneficio comune. Ciò dando continuità alle nostre azioni di responsabilità sociale, valorizzando progetti ad alto valore comunitario e creando nuove opportunità di crescita condivisa.

SOSTEGNO ALLE STRUTTURE SCOLASTICHE COLPITE DALL'ALLUVIONE

Anche per i prossimi anni, confermiamo la nostra presenza a sostegno delle strutture scolastiche colpite dall'alluvione del 2023, proseguendo il percorso avviato nel periodo post-emergenza insieme alle scuole del territorio coinvolte. L'impegno è orientato a sostenere iniziative educative, ambientali e culturali che accompagnino le comunità scolastiche nel loro percorso di ripresa, rafforzandone la resilienza e favorendo una ricostruzione consapevole, partecipata e sostenibile. In questo quadro, continueremo a supportare progetti come ***Thinking like a Forest***, e a estendere progressivamente il coinvolgimento in questa iniziativa ad altre scuole del territorio. Attraverso queste azioni, vogliamo contribuire in modo concreto alla ricostruzione del tessuto educativo e sociale, sostenendo le nuove generazioni e valorizzando il ruolo della scuola come presidio fondamentale per la comunità.

DAL CONFRONTO INTERNO ALL'IMPATTO ESTERNO: DIFFONDERE BUONE PRATICHE NEI TAVOLI DI TRATTATIVA NAZIONALI E AZIENDALI

Nel prossimo periodo intendiamo continuare a essere **protagonisti attivi nei tavoli di trattativa nazionali e aziendali**, con l'obiettivo di generare valore all'interno e all'esterno dell'Organizzazione. Ciò rafforzando la nostra funzione di promozione e diffusione di buone pratiche, affinché possano diventare esempi replicabili in altri contesti. Per farlo, manterremo un dialogo diretto e continuo con le persone che lavorano in Azienda: questo perché ascoltare le loro esigenze, raccogliere proposte e confrontarci su ciò che funziona e ciò che può essere migliorato è la chiave per perfezionare le pratiche interne e trasformarle in modelli di valore condiviso anche all'esterno.

DIVULGARE UNA POLICY DEI – DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Nel corso degli ultimi anni abbiamo redatto, definito e perfezionato una **Policy DEI aziendale**. Ciò per valorizzare la diversità all'interno del nostro ambiente di lavoro – tra cui, ad esempio, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, le radici e la provenienza, la pluralità culturale, le differenti abilità fisiche – promuovendo al tempo stesso principi di equità e inclusione. Attraverso questa Policy intendiamo non solo riconoscere e rispettare le differenze, ma anche garantire pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo per tutte le persone che lavorano con noi, mettendo tutte e tutti nelle condizioni di contribuire pienamente alla vita aziendale, per abbattere le distanze e costruire un'Organizzazione sempre più inclusiva e improntata all'accoglienza. Per accompagnare gradualmente la popolazione aziendale verso l'introduzione di questa Policy, nel corso degli ultimi tre anni abbiamo avviato in Euro Company percorsi dedicati all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e alla diffusione di pratiche comunicative rispettose e comprensive. Al fine di potenziare la nostra azione, nel prossimo periodo ci impegneremo a divulgare tale Policy a tutta l'Organizzazione, nella profonda consapevolezza che il rispetto dei diritti, la valorizzazione delle diversità e la promozione di equità e inclusione debbano non solo costituire principi fondamentali dell'agire quotidiano di ogni realtà imprenditoriale, ma anche fungere da esempio per la comunità in cui ogni azienda opera.

FONDAZIONE LIBELLULA: NUOVE INIZIATIVE PER CONTINUARE A FARE CULTURA SULLA DIVERSITÀ

Per Euro Company, contrastare ogni forma di disuguaglianza è una scelta consapevole e continua, che nasce all'interno dell'Organizzazione e si estende naturalmente verso l'esterno. Crediamo infatti che un'azienda possa dirsi davvero sana solo quando ogni persona ha la possibilità di esprimersi pienamente, nella vita professionale e personale, accedendo alle stesse opportunità e agli stessi diritti, in un clima di rispetto reciproco, indipendentemente da etnia, religione, età, genere o orientamento sessuale.

Custodiamo la convinzione che le organizzazioni debbano avere un ruolo attivo nella costruzione di una società più equa, capace di generare valore non solo per chi ne fa parte, ma anche per le comunità e i territori in cui operano. Per questo, il nostro impegno sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione si traduce in azioni per diffondere cultura. Per aumentare la consapevolezza rispetto ai meccanismi cognitivi e relazionali che guidano i comportamenti – spesso influenzati da bias e stereotipi anche inconsapevoli – nei prossimi anni, rinnovando la collaborazione con la **Fondazione Libellula**, daremo vita a nuovi progetti formativi volti a comprendere e superare l'impatto di pregiudizi e stereotipi di genere nel mondo del lavoro. I percorsi proposti analizzeranno come gesti, linguaggi, aspettative culturali e schemi appresi influenzino le nostre vite quotidiane, con l'obiettivo di decostruire automatismi limitanti e favorire la libera espressione dell'individualità sul lavoro.

In parallelo, attraverso la nostra newsletter interna *Peanuts* continueremo a nutrire una cultura condivisa di inclusione e consapevolezza, coinvolgendo tutte le persone dell'Organizzazione nella diffusione di storie, esempi virtuosi e buone pratiche dal mondo.

Un modo per amplificare le nostre azioni e contribuire, anche indirettamente, a un cambiamento culturale più ampio. Un impegno che rafforza la convinzione che il cambiamento culturale inizi dalle persone, si consolidi nelle organizzazioni e possa estendersi alle comunità, crescendo ogni giorno attraverso scelte, comportamenti e linguaggi più attenti, responsabili e inclusivi.

ASSISTENZA SANITARIA COMPLEMENTARE AL FONDO EST, ESTESA AL NUCLEO FAMILIARE

In Euro Company crediamo che la **salute** non sia un lusso, ma **un valore da coltivare e un diritto da tutelare con responsabilità**. Siamo infatti certi che il benessere – fisico, psicologico ed emotivo – rappresenti il punto di partenza per vivere con consapevolezza e contribuire in modo positivo all'Ambiente, alle relazioni e alla comunità. Perché solo chi sta bene può davvero prendersi cura di ciò che ha intorno. È con questo spirito che, all'inizio del 2025, abbiamo lavorato con impegno al rinnovo del **Contratto Integrativo Aziendale**, introducendo nuove misure concrete a supporto del benessere di dipendenti e famiglie. Tra queste, un'iniziativa a cui teniamo particolarmente: l'**Assistenza Sanitaria Complementare estesa al nucleo familiare**, pensata per garantire un accesso più ampio ed economicamente sostenibile alle cure sanitarie. Questo straordinario benefit, che sarà attivo da luglio 2025, avrà l'obiettivo di **migliorare il benessere riducendo**, al tempo stesso**, l'impatto economico sulle spese sanitarie**. Ciò **favorendo prevenzione e salute a lungo termine**, dando la possibilità a dipendenti e familiari di avere accesso a controlli sanitari a costi ridotti, rendendo più fruibili cure mediche, specialistiche e diagnostiche. Perché investire nel benessere delle persone, per noi, significa anche aiutarle a mantenersi in salute, prima ancora che a curarsi.
Grazie a una mappatura preventiva dei nuclei familiari dell'intera popolazione aziendale, la copertura potrà essere estesa a ogni componente del nucleo – o, nel caso di dipendenti mononucleo, alla o al dipendente – incrementando massimali e prestazioni coperte dal fondo di categoria. Per favorire un utilizzo consapevole ed efficace del nuovo benefit, nel corso dell'anno 2025-2026 saranno messi a disposizione di tutti e tutte vademecum informativi dedicati e verrà organizzato un infopoint in Sede, in presenza di una referente della compagnia assicurativa e del nostro broker, per rispondere a dubbi e curiosità sulla polizza. Inoltre, per individuare eventuali azioni di miglioramento, con cadenza annuale sarà somministrato un questionario di valutazione, per monitorare l'efficacia della copertura sanitaria integrativa. Attraverso questo percorso vogliamo così consolidare la nostra visione di comunità – basata su relazioni autentiche, cura della persona e benessere collettivo. Perché la salute è la base su cui costruire un futuro più sereno, per tutti e tutte.

PROGETTI EDITORIALI DI QUALITÀ

Continueremo anche nel prossimo anno a realizzare **materiali editoriali di alto valore**, pensati per diffondere informazioni affidabili e condividere le competenze che abbiamo maturato in questi oltre 45 anni nel settore. Attraverso contenuti chiari, approfonditi e facilmente fruibili, ci impegniamo anche nel prossimo anno a supportare ogni stakeholder che ci accompagna – il mondo agricolo, le realtà della Grande Distribuzione, la popolazione aziendale, la clientela. Queste pubblicazioni, prodotte e distribuite gratuitamente, riflettono infatti il nostro obiettivo di un futuro più consapevole e sostenibile e contribuiscono a rafforzare il dialogo lungo l'intera catena del valore.

UNA NUOVA PUBBLICAZIONE ENCICLOPEDICA SULLE CREME 100%

Il 2024 si è aperto con la pubblicazione del *Dried Fruit Book*, un'opera enciclopedica disponibile in italiano e in inglese che racchiude oltre un decennio di ricerche, conoscenze e approfondimenti dedicati alla frutta essiccata. Sulla scia di questo impegno nella diffusione della conoscenza, nell'anno 2024-2025 abbiamo iniziato a progettare e realizzare il prossimo ambizioso progetto editoriale: il ***Cream Book***.
Questo nuovo volume sarà interamente **dedicato alle Creme 100% frutta secca**, un segmento di mercato in forte espansione, sul quale Euro Company ha sviluppato un know-how specialistico e registrato una crescita solida e costante negli ultimi anni. Il *Cream Book* offrirà approfondimenti tecnici sulla selezione delle materie prime, sui processi di trasformazione e, per la prima volta, presenterà i risultati dei panel test condotti per valutare e ottimizzare l'eccellenza organolettica dei prodotti. Con questa nuova opera, miriamo a promuovere una maggiore consapevolezza sulla qualità e le caratteristiche uniche di questi prodotti, oltre che a condividere in modo trasparente il patrimonio di competenze sviluppato negli anni sul tema.

Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Con il nostro **impegno verso la Comunità**, contribuiamo al raggiungimento di **4** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:

I NOSTRI VALORI
ETICA E LEGALITÀ

Per noi, etica e legalità non sono semplici principi, ma valori vivi che mettiamo in pratica ogni giorno.

[ESRS G1-4; ESRS S1-17; ESRS 2 - GOV-1; ESRS 2 - GOV-2; ESRS 2 - GOV-4; ESRS 2 - GDR-P]

Insieme alle **sette Radici della nostra Mission, etica e legalità** guidano il nostro operato, definiscono la nostra identità e orientano le decisioni strategiche, il modello di governance e le relazioni di fiducia con ogni stakeholder.

Adottare un **modello di business rigenerativo** significa assumersi la responsabilità di agire secondo elevati standard di **integrità, trasparenza e correttezza**, mettendo al centro le persone, l'Ambiente e le comunità. In questo percorso, etica e legalità – pienamente integrate nei processi decisionali e nei presidi di controllo – diventano un faro quotidiano, che illumina le scelte e sostiene una **crescita solida e consapevole, coerente con la Mission aziendale e il nostro impegno verso il bene comune**.

MOG 231 E ODV - ORGANISMO DI VIGILANZA

Etica e legalità rappresentano valori fondamentali e imprescindibili, che guidano ogni giorno la nostra azione, orientando al contempo le scelte strategiche del management.
Crediamo, infatti, che etica, trasparenza e responsabilità sociale costituiscano i pilastri su cui costruire tutte le nostre azioni, assicurando una gestione sostenibile, responsabile e coerente con i nostri valori.

In questo quadro si inserisce il **D.Lgs. 231/2001**, che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità penale delle società al verificarsi di determinati reati, anche di natura colposa.

Coerentemente con tali principi, a fine 2018 il Consiglio di Amministrazione di Euro Company ha deliberato l'adozione di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** conforme alle disposizioni del Decreto.
Il Modello è stato sviluppato a partire da un'analisi strutturata delle attività aziendali, che ha consentito di mappare preliminarmente le aree a maggiore esposizione al rischio, di individuare i reati potenzialmente commissibili nell'interesse o a vantaggio della Società e di adottare comportamenti organizzativi da parte di ogni dipendente finalizzati a prevenire e annullare tali rischi.

Contestualmente all'adozione del Modello, è stata poi definita la struttura gestionale necessaria per la prevenzione di tali reati, a supporto della sua efficace attuazione.
In particolare, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è stato nominato un **OdV - Organismo di Vigilanza** composto da due professionisti esterni e indipendenti, entrambi avvocati penalisti, incaricati di vigilare – oggi e nel prossimo futuro – sulla corretta applicazione del Modello stesso da parte di tutti i soggetti destinatari, riferendo al Presidente e al Consiglio di Amministrazione ogni eventuale comportamento e/o azione a questo contraria.
L'Organismo di Vigilanza attualmente in carica sarà regolarmente rinnovato per il prossimo triennio, garantendo continuità nelle funzioni di vigilanza e nel presidio dei rischi.

Entrando nel merito dell'anno commerciale oggetto del presente Bilancio, ossia il 2024-2025, nel corso del periodo di riferimento l'OdV ha effettuato **audit con cadenza trimestrale**, con particolare attenzione alle aree maggiormente esposte a rischio di reato e ai flussi commerciali con l'estero. Le verifiche realizzate non hanno evidenziato criticità sostanziali e tutte le raccomandazioni dei precedenti controlli sono state recepite e chiuse, confermando una **progressiva maturità del Sistema 231 e un elevato presidio dei rischi di conformità da parte di Euro Company**.
Nel corso dell'esercizio è stato inoltre **rafforzato il flusso informativo tra l'OdV e le diverse funzioni aziendali**, anche grazie all'introduzione di nuove procedure digitali finalizzate a migliorare la tracciabilità delle verifiche e delle attività di controllo.

OPERAZIONI VALUTATE PER I RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE

Con specifico riferimento al tema della **corruzione**, poi, all'interno del Modello 231 sono state individuate una serie di attività sensibili, potenzialmente esposte a tale rischio. Poiché Euro Company non intrattiene rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, i principali profili di rischio riguardano la corruzione tra privati, in particolare nell'ambito della gestione dei rapporti commerciali, delle attività di marketing e comunicazione commerciale e della gestione della forza vendita esterna.
Un ulteriore ambito di attenzione è rappresentato dai rapporti con gli enti di certificazione, come quelli relativi ai prodotti biologici, che sono oggetto di monitoraggio periodico da parte dell'OdV in collaborazione con l'Ufficio Qualità.
Rischi residuali, seppur meno significativi, sono inoltre connessi alla gestione degli acquisti di beni e servizi e, in via astratta, ai processi di selezione e gestione del personale.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE IN MATERIA DI POLITICHE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE

Per quanto riguarda la **comunicazione** e la **formazione sui temi della legalità e dell'anticorruzione**, negli ultimi anni tutti i membri dell'organo di governo hanno partecipato a percorsi formativi specifici sul D.Lgs. 231/2001, con particolare attenzione agli aspetti legati alla prevenzione della corruzione, sia nel settore pubblico che in quello privato. Analogamente, personale dirigente, quadri, impiegati e impiegate hanno ricevuto una formazione dedicata, con particolare attenzione alle funzioni maggiormente esposte a rischi corruttivi quali le aree commerciali (lato attivo) e quelle dedicate agli acquisti (lato passivo), che sono inoltre periodicamente coinvolte nelle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza.
Attualmente, inoltre, è in corso l'**aggiornamento del Modello 231**, che sarà ultimato e presentato nel mese di settembre 2025. Il nuovo Modello includerà l'introduzione di uno specifico **Codice Anticorruzione**, ispirato ai principi della norma ISO 37001.
A seguito di questa revisione, verrà **avviato un nuovo percorso formativo strutturato**, rivolto all'intera popolazione aziendale potenzialmente esposta al rischio, con particolare attenzione a oltre cinquanta figure con ruoli di coordinamento di team, per continuare a garantire una **diffusione capillare della cultura della legalità e della prevenzione della corruzione in Azienda**.

[ESRS G1-4]

EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI E AZIONI INTRAPRESE

Nel corso dell'esercizio 2024-2025, in Euro Company non abbiamo registrato alcuna condanna per violazioni delle norme in materia di corruzione attiva e passiva. Di conseguenza, non si è reso necessario adottare misure correttive o disciplinari legate a comportamenti contrari alle procedure aziendali o alla normativa anticorruzione.
I dati qui riportati derivano dalle verifiche svolte dall'Organismo di Vigilanza e dai flussi informativi da esso ricevuti, anche nell'ambito della disciplina sul Whistleblowing.
Come anticipato sopra, infatti, la nostra Azienda opera sia in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ex D.Lgs. 231/2001) che al Codice Etico, che definiscono protocolli e principi volti a prevenire e gestire i rischi di reato, inclusi quelli connessi alla corruzione pubblica e privata.
In linea generale, nel periodo considerato non si sono verificati casi accertati di corruzione, episodi che abbiano comportato il licenziamento o la sanzione di dipendenti, né situazioni che abbiano portato alla risoluzione o al mancato rinnovo di contratti con partner commerciali per motivi legati a condotte corruttive.
Mantenendo costante il focus sulla prevenzione della corruzione tra privati, nel corso dell'esercizio 2024-2025 l'Organismo di Vigilanza ha inoltre svolto una specifica verifica con la Direzione Commerciale. Anche in questo caso, non sono emersi casi di non conformità.

MECCANISMI DI CONTROLLO FINANZIARIO

L'Organizzazione applica i seguenti **meccanismi di controllo finanziario**:

- **I sistemi IT aziendali dispongono di meccanismi avanzati di protezione delle credenziali,** che prevedono cambi periodici delle password e livelli di accesso differenziati a seconda di chi accede all'informazione.
  In conformità alla **Direttiva NIS2** – Network and Information Security Directive (UE) 2022/2555, normativa che stabilisce misure per garantire un elevato livello di sicurezza informatica, con l'obiettivo di migliorare la resilienza delle infrastrutture critiche e dei servizi essenziali contro le minacce informatiche – a fine 2024 è stato effettuato un **audit approfondito sullo stato delle politiche, delle procedure e delle misure di sicurezza informatica dell'Azienda**. L'obiettivo era valutare la capacità di Euro Company di prevenire, rilevare e gestire eventuali incidenti informatici, assicurando piena conformità alla normativa. **I risultati hanno confermato un elevato livello di sicurezza, con protezione dei dati efficace e infrastrutture resilienti**. Sono state tuttavia identificate alcune aree di miglioramento procedurale, che saranno affrontate mediante un piano di adeguamento progressivo previsto per il 2026, a supporto del miglioramento continuo della governance della sicurezza informatica.
  Parallelamente, sono state realizzate una **simulazione di attacco hacker mirato** (il c.d. *penetration test*) e una **campagna di phishing controllata sulla popolazione aziendale**, finalizzate a valutare consapevolezza e preparazione del personale in materia di cybersecurity. Per entrambe sono stati monitorati la percentuale di coinvolgimento del personale e i relativi tempi di reazione. **I risultati hanno confermato una solida consapevolezza del nostro organico e un'elevata capacità di risposta dei sistemi IT**, a ulteriore conferma dell'impegno costante della nostra realtà nel rafforzare sicurezza informatica e resilienza organizzativa. Per potenziare ancora di più questi risultati, è stato poi deciso di implementare programmi di formazione mirati nel prossimo periodo, con l'obiettivo di arrivare a una piena compliance della procedura entro il 30 giugno 2026.

- **Siamo dotati di un Organismo di Vigilanza esterno che esegue audit trimestrali per la valutazione del rischio di frode e di qualsiasi insufficienza identificata di controllo interno**.
  Nel corso dell'anno, tali verifiche hanno permesso di monitorare costantemente la salute, la sicurezza, la qualità, la compliance e la gestione dei rischi aziendali, fornendo indicazioni preziose per interventi correttivi, aggiornamenti procedurali e iniziative di miglioramento continuo.
  Come anticipato nelle pagine precedenti, i risultati degli audit hanno confermato l'efficacia del Modello 231, non rilevando problematiche significative. Tutte le raccomandazioni formulate sono state tempestivamente implementate, dimostrando non solo la piena conformità normativa, ma anche l'impegno costante di Euro Company nel rafforzare la cultura della responsabilità, della trasparenza e della gestione proattiva dei rischi.

- In Azienda è presente un **Collegio Sindacale**, quale organo di controllo interno incaricato di vigilare sulla corretta gestione aziendale, sull'osservanza delle disposizioni di legge e sul rispetto dei principi di adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.
  Nel corso dell'esercizio, il Collegio ha preso atto di un significativo rafforzamento del sistema di controllo interno rispetto all'anno precedente.
  In particolare, è stato introdotto un nuovo **sistema gestionale ERP**, che ha consentito una maggiore automazione dei controlli sui pagamenti, sui processi di riconciliazione e sulla gestione degli impegni finanziari, migliorando l'efficienza e la tracciabilità dei flussi.
  Contestualmente, è stato **potenziato il principio di segregazione delle funzioni** (la c.d. *segregation of duties*), realizzato attraverso **l'implementazione del processo di acquisti indiretti** resa possibile dal nuovo ERP. Tale modello prevede un doppio livello di controllo e la validazione digitale degli ordini di acquisto mediante un sistema integrato di RDA - Richieste di Acquisto, e ODA - Ordini di Acquisto, assicurando una chiara separazione delle responsabilità tra autorizzazione della spesa, emissione dell'ordine e contabilizzazione delle operazioni.
  A supporto di questo assetto è stata inoltre creata una **nuova figura dedicata alla gestione degli ordini indiretti**, con compiti di controllo dei processi di approvvigionamento e di qualificazione dei fornitori, rafforzando ulteriormente la governance e l'affidabilità del sistema di controllo interno.

- **Le linee di informativa finanziaria, le responsabilità e i limiti di autorizzazione, approvazione e verifica degli esborsi sono formalizzati per iscritto e pienamente documentati**.
  Le attività di controllo finanziario sono tracciate e, come minimo, includono controlli di esborsi in denaro contante, crediti esigibili o debiti, e gestione dell'inventario. A supporto di tali presidi è presente in Euro Company un software informatico dedicato alla gestione finanziaria dei pagamenti, che – dalla sua introduzione a oggi – ha contribuito a ridurre in modo significativo il rischio di frodi e ha azzerato gli esborsi in denaro privi di flusso, garantendo la piena corrispondenza tra gli esborsi e le relative poste contabili.

  In coerenza con questo sistema di controllo e in conformità con l'art. 12, paragrafo 3, della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, in Azienda vengono vietate espressamente le seguenti pratiche:
  - La creazione di conti off-the-book (ossia fuori bilancio);
  - La realizzazione di transazioni off-the-book (cioè, non registrate);
  - La registrazione di spese inesistenti;
  - L'iscrizione di passività con errata identificazione della loro natura o del relativo oggetto;
  - L'uso di documenti falsi;
  - La distruzione intenzionale di documenti contabili prima dei termini previsti per legge.

Tali divieti, unitamente ai presidi procedurali e ai sistemi informativi adottati, contribuiscono a garantire correttezza, trasparenza e affidabilità dell'informativa finanziaria aziendale.

CODICE ETICO

In Euro Company abbiamo un **Codice Etico** che orienta i nostri comportamenti e guida le relazioni con ogni stakeholder. Esso riflette **la nostra mappa dei valori e ne traduce i principi in comportamenti concreti e condivisi**. Il Codice Etico è, inoltre, **reso pubblico sul nostro sito web**, a conferma del nostro impegno verso trasparenza e responsabilità, favorendo un dialogo aperto e costante con ogni portatore e portatrice di interesse.

WHISTLEBLOWING POLICY

Noi di Euro Company ci impegniamo quotidianamente ad agire con onestà e integrità, nel pieno rispetto della normativa vigente e dei principi sanciti dal nostro Codice Etico. Per questo, promuoviamo attivamente la prevenzione e il monitoraggio di qualsiasi condotta illecita o comunque contraria al Codice Etico e al Modello 231.
In linea con questi valori, sosteniamo la **cultura dello speak up**, intesa come la libertà di rivolgersi, in un'ottica di confronto, a colleghi o superiori gerarchici ogni volta che si ritenga opportuno manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi, proporre idee o, più in generale, condividere opinioni finalizzate al miglioramento continuo del lavoro all'interno dell'Organizzazione.
A supporto di questo approccio, abbiamo adottato misure specifiche per garantire a ogni dipendente la possibilità di segnalare – anche in via riservata – un possibile reato, un illecito o una qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti alla Società stessa **(Whistleblowing)**. Chi segnala una sospetta irregolarità non può subire alcuna conseguenza negativa, salvo l'ipotesi di segnalazioni infondate, effettuate con dolo o colpa grave. Non è tollerata, infatti, alcuna forma di ritorsione contro i e le dipendenti.
Su questo tema, negli ultimi anni abbiamo inoltre organizzato diversi incontri formativi dedicati a tutte le persone con ruoli di responsabilità in Azienda, al fine di illustrare la normativa e le procedure di segnalazione adottate da Euro Company, rafforzando così ulteriormente una cultura aziendale basata su trasparenza, responsabilità e legalità.

[ESRS S1-17]

INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

*Nell'anno 2024-2025, **né Euro Company né Dream Fruits** hanno registrato:*

- ***episodi di discriminazione connessi al lavoro***[7]*, incluse le molestie;*
- ***denunce presentate attraverso i canali predisposti per sollevare preoccupazioni da parte di lavoratori e lavoratrici,** compresi i meccanismi di reclamo;*
- ***ammende, sanzioni o risarcimenti di danni** derivanti da incidenti o denunce.*

Nel periodo di riferimento non si sono inoltre verificati incidenti gravi in materia di diritti umani relativi alla forza lavoro dell'impresa, né risultano ammende, sanzioni o risarcimenti correlati a tali eventi.
I dati riportati sono stati elaborati sulla base delle verifiche condotte dall'Organismo di Vigilanza e dei flussi informativi ricevuti dallo stesso, in conformità con la procedura di Whistleblowing.

[7] *Per ragioni legate a identità di genere, origine etnica, nazionalità, religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o altre forme di discriminazione che coinvolgono portatori di interessi interni e/o esterni in tutte le operazioni del periodo di riferimento.*

GOVERNANCE

- **S.p.A.: Euro Company è una Società per Azioni**, una forma giuridica scelta per garantire una configurazione e una struttura societaria adeguata alla Mission aziendale e per creare una struttura azionaria partecipativa – che permetta, cioè, a ogni dipendente di partecipare attivamente, accrescendone la consapevolezza e il protagonismo nella Vision aziendale.
  La trasformazione in S.p.A., avvenuta negli ultimi anni, ha comportato anche una modifica dell'organo di controllo, passato dal Sindaco Unico al Collegio Sindacale, come anticipato nelle pagine precedenti. Il Collegio Sindacale è composto da tre membri, a garanzia di continuità rispetto al lavoro svolto negli anni precedenti.
  Oggi, **il 67% dei membri del Collegio Sindacale di Euro Company è costituito da donne**, a conferma dell'impegno dell'Azienda verso una governance inclusiva e paritaria.

- **Struttura e composizione della governance**
  Insieme al passaggio alla forma giuridica di S.p.A., nella prima parte del 2024 abbiamo vissuto un momento di particolare rilievo per Euro Company: il **rinnovo della Presidenza e del Consiglio di Amministrazione**.
  Mario Zani, con esperienza e visione, ha assunto il ruolo di Presidente e la qualifica di Datore di Lavoro. **Italo Zani**, in qualità di Presidente Onorario – grazie al prezioso contributo profuso nell'Organizzazione nel corso degli anni – continua parimenti a rappresentare una parte molto importante dell'Azienda.
  Alla Presidenza oggi si affiancano – in qualità di membri del CdA con incarichi esecutivi – **Maurizio Castagnoli** (Direttore Generale), **Francesca Buccella** (Direttrice Area Qualità) ed **Etles Albonetti** (Direttore Area Finance).
  Una transizione che ha rappresentato un segno tangibile dell'impegno verso la continuità aziendale e i nostri valori fondamentali di Mission e Vision, segnando al contempo il passaggio a una gestione aziendale manageriale, slegata dall'Assemblea dei Soci.
  In questo quadro di rafforzamento della governance, il Consiglio di Amministrazione di Euro Company ha una durata di tre anni e – allo stato attuale – nessuna figura al suo interno ricopre incarichi esterni.

[ESRS 2 - GOV-1]

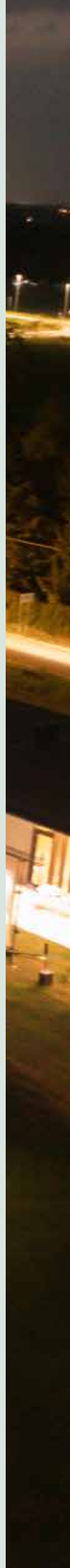
NUMERO TOTALE DI MEMBRI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

*La tabella sottostante confronta la **composizione degli organi di governo di Euro Company e Dream Fruits**, evidenziandone la distribuzione per genere e la tipologia di incarichi ricoperti dai membri.*

		Euro Company			Dream Fruits		
Organi di governo	**UdM**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Donne**	**Uomini**	**Totale**
Numero totale di membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo	**N.**	**3**	**4**	**7**	**1**	**2**	**3**
	%	**43%**	**57%**	**100%**	**33%**	**67%**	**100%**
Numero di membri con incarichi esecutivi*	N.	1	3	**4**	1	1	**2**
	%	33%	75%	**57%**	100%	50%	**67%**
Numero di membri senza incarichi esecutivi**	N.	2	1	**3**	-	1	**1**
	%	67%	25%	**43%**	-	50%	**33%**
Numero di membri indipendenti	N.	-	-	**-**	-	-	**-**
	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Membri che rappresentano la popolazione aziendale e altre figure professionali	N.	-	-	**-**	-	-	**-**
	%	-	-	**-**	-	-	**-**
Membri che hanno esperienza relativa ai settori, ai prodotti e alle aree geografiche dell'impresa	N.	-	-	**-**	-	-	**-**
	%	-	-	**-**	-	-	**-**

Euro Company presenta un organo di governo con sette membri, composto dal 43% di donne e dal 57% di uomini. Di questi, quattro membri (57% del totale) – corrispondenti alla Dirigenza Aziendale – hanno deleghe con poteri esecutivi (*). Le restanti tre figure, prive di incarichi esecutivi e con una maggioranza femminile (67%), fanno parte del Collegio Sindacale (**).

Dream Fruits ha, invece, un organo di governo di dimensioni più contenute, formato complessivamente da tre membri, con una presenza femminile pari al 33%. Di tale composizione, due su tre hanno incarichi esecutivi, con una ripartizione di genere equilibrata tra la componente maschile e quella femminile.



In entrambi i casi, non risultano membri indipendenti né rappresentanti della popolazione aziendale o componenti con esperienza specifica nei settori di attività, nei prodotti o nelle aree geografiche del Gruppo.

[ESRS 2 - GOV-1]

RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO A LIVELLO DI SOSTENIBILITÀ

In Euro Company, ***la supervisione della sostenibilità e la definizione degli obiettivi legati a Impatti, Rischi e Opportunità sono integrate nei processi decisionali aziendali e si sviluppano in modo trasversale tra i diversi organi di governance****.*

Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo centrale di indirizzo e controllo, approvando le strategie e gli obiettivi di sostenibilità, in coerenza con la Missione aziendale e con gli impegni assunti in materia di benessere delle persone, tutela ambientale e promozione di una filiera etica e trasparente. In qualità di Società Benefit, abbiamo inoltre identificato il Responsabile dell'Impatto nella persona del Presidente del CdA.

La Direzione Generale, insieme al Comitato Interdipartimentale per la Sostenibilità Etica e al Reparto Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna, assicura il coordinamento operativo delle azioni e monitora l'avanzamento dei progetti rispetto agli obiettivi ESG, valutando periodicamente rischi e opportunità emergenti. Poiché il Comitato include anche membri del CdA, questi partecipano attivamente al monitoraggio dei progressi, contribuendo direttamente a definire i KPI, fornire dati di sostenibilità e verificarli per la parte di propria competenza durante il processo annuale di raccolta delle informazioni e reporting.

L'Ufficio Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna – in collaborazione con le diverse funzioni aziendali – cura la raccolta dei dati, valuta gli impatti e propone obiettivi di miglioramento misurabili, condividendo analisi e risultati con il management e con la Direzione al fine di garantire una supervisione informata.

A supporto di questo modello, è prevista la partecipazione del Consiglio di Amministrazione a sessioni informative e formative interne volte a rafforzare le competenze collettive in materia di sviluppo sostenibile. In qualità di dirigenti, i membri del CdA prendono parte a incontri incentrati principalmente sul reporting di sostenibilità, con particolare attenzione all'evoluzione delle normative aventi come tema la sostenibilità a tutto tondo. Le attività formative che proponiamo sono profondamente allineate a Vision e Mission aziendali, con un forte focus sullo sviluppo sostenibile e sugli obiettivi strategici dell'Azienda. I membri del CdA condividono e abbracciano questi principi, fondamento della nostra Mission, che si articola su sette temi fondamentali basati sulla promozione dell'innovazione sostenibile.

Questo modello partecipativo garantisce così che la sostenibilità sia parte integrante delle decisioni strategiche e operative dell'Azienda, *pienamente in linea con la Vision di Euro Company di promuovere un modello alimentare sano, giusto e sostenibile per le persone e per il Pianeta.*

- **Stock options**
  Per creare una partecipazione azionaria ancora più diffusa, dall'anno 2023-2024 ci siamo dotati di un **piano di stock options**, coinvolgendo e individuando alcune figure di rilevanza aventi diritto all'interno dell'Organizzazione. Tale piano, che è stato e sarà portato avanti nel prossimo periodo coinvolgendo gradualmente anche altre funzioni aziendali, ha l'obiettivo ultimo di allineare sempre di più gli interessi di Azienda e dipendenti, favorendo una crescita condivisa nel lungo termine.

[ESRS 2 - GOV-2]

INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI IN TERMINI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

In Euro Company, il sistema di stock options destinato alle figure chiave dell'Organizzazione è affiancato da un sistema incentivante strutturato.

Nel corso dell'esercizio 2024-2025 è stata attuata la prima tranche del piano di stock options, con l'esercizio effettivo dei diritti da parte della popolazione aziendale assegnataria. I beneficiari e le beneficiarie sono così entrati a far parte della compagine sociale, diventando soci e socie della Società.

Pur non essendo collegato a traguardi di sostenibilità, il piano rappresenta un passaggio fondamentale e strategico per rafforzare la governance partecipativa, come previsto dallo Statuto di Società Benefit, in coerenza con i ***principi ESG di equa distribuzione del valore****. In linea generale, tale piano rientra fra le iniziative di retention orientate alla crescita dell'Azienda, con obiettivi di fatturato.*

Per quanto riguarda il sistema incentivante, sebbene solo alcune figure chiave presentino nell'esercizio 2024-2025 obiettivi specifici a livello di sostenibilità, tutti i profili beneficiari di tale sistema sono stati valutati anche sulla base di aderenza a Mission e valori aziendali, elemento che costituisce il 20% della componente qualitativa del sistema incentivante.
Complessivamente le persone coinvolte sono 33, pari a oltre il 7% della popolazione aziendale (dato puntuale al 30 giugno 2025). Di queste, 25 rientrano in un sistema incentivante che include specifici criteri qualitativi legati all'aderenza ai valori e al contributo del ruolo al raggiungimento della Mission aziendale. Quest'ultima si articola nelle sette Radici descritte nel presente documento, collegate alle principali tematiche ESG, e rappresenta un riferimento strategico anche per la definizione della pesatura dei ruoli nella Politica Retributiva aziendale, nonché per la successiva pianificazione dei percorsi remunerativi e di crescita dei e delle dipendenti.

I sistemi di incentivazione vengono predisposti annualmente dall'Ufficio Relazioni Umane, in collaborazione con il Board e con ogni Responsabile di riferimento, per garantire coerenza con gli obiettivi strategici e con l'evoluzione delle priorità aziendali.

A partire dall'esercizio 2025-2026, il sistema incentivante sarà ulteriormente potenziato nella sua strutturazione anche grazie al coinvolgimento del Reparto Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna con l'introduzione di obiettivi specifici legati alla sostenibilità, tra cui:

1. il contributo puntuale alla rendicontazione ESG, assicurando il rispetto delle scadenze, la correttezza, la tracciabilità e la completezza dei dati forniti;
2. la promozione di comportamenti inclusivi e collaborativi, anche attraverso la partecipazione a momenti formativi, iniziative aziendali o gruppi di lavoro dedicati a diversità, sostenibilità, benessere o impatto sociale.

Nel suo insieme, questo impianto retributivo e incentivante contribuisce a diffondere una cultura aziendale sempre più orientata alla responsabilità, alla partecipazione e al miglioramento continuo, in coerenza con i valori, la Mission e la Vision di Euro Company.

[ESRS 2 - GOV-4]

GESTIONE DEI RISCHI E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Per quanto riguarda la gestione del rischio, in Euro Company è presente un Documento di Valutazione dei Rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, uno strumento fondamentale per l'identificazione, la prevenzione e il monitoraggio dei rischi connessi.

Inoltre, disponiamo di ***processi e sistemi strutturati di controllo interno dedicati alla rendicontazione di sostenibilità****. A questo scopo opera il Comitato Interdipartimentale per la Sostenibilità Etica, il gruppo di lavoro interfunzionale incaricato di coordinare le iniziative con impatto sulla nostra Mission aziendale. Il Comitato, che include anche figure del Consiglio di Amministrazione, svolge un ruolo centrale nella definizione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità, con il presidio e la supervisione del Reparto Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna.*

Nelle fasi più significative del processo partecipano, inoltre, anche ulteriori membri del CdA, a testimonianza dell'attenzione e del coinvolgimento diretto della governance nelle tematiche ESG.
Il Comitato condivide periodicamente i progetti di responsabilità sociale, ambientale e organizzativa, monitorandone gli impatti attraverso misurazioni oggettive e verificando la coerenza con la Mission aziendale.
Ogni membro del Comitato contribuisce, per la propria area di competenza, alla definizione dei KPI e all'identificazione dei temi materiali rilevanti, garantendo un presidio interno costante e un processo di controllo efficace e trasparente lungo l'intero ciclo di rendicontazione.

I contenuti del Bilancio di Sostenibilità sono infine sottoposti al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale, che avviene nel corso di una seduta dedicata, in concomitanza con l'approvazione del bilancio d'esercizio, ed è formalizzata mediante apposito verbale.

- **Dream Fruits S.r.l.: percorso di consolidamento**
  Nel corso del 2025 è stato avviato un **percorso di consolidamento di Dream Fruits** – azienda toscana operante nel medesimo settore di Euro Company e acquisita con una quota di maggioranza nell'esercizio precedente – finalizzato a supportarne lo sviluppo verso una struttura sempre più efficiente e sostenibile. Il percorso ha previsto l'integrazione dei processi amministrativi, delle politiche di governance, dei sistemi informativi e delle procedure di controllo interno. Ciò per contribuire, anche nel prossimo periodo, all'ampliamento del perimetro strategico del Gruppo, favorendo un maggiore allineamento organizzativo e una gestione unitaria della filiera.

- **Organigramma aziendale: principali aggiornamenti**
  Nel corso dell'anno sono state **confermate e aggiornate le procure**, in coerenza con l'organigramma societario, con **l'assegnazione di limiti di spesa** per ogni area, al fine di garantire una gestione sempre più efficiente delle risorse e un monitoraggio costante dei consumi. L'organigramma di Euro Company si fonda su un principio chiaro: decentralizzare le responsabilità su più soggetti per ridurre il rischio di frodi o di errori nelle attività critiche.
  In ambito di **risk control**, la **segregation of duties** ha assunto un ruolo di primaria importanza. A tal fine, sono stati adottati strumenti volti a mappare i processi a rischio, individuare i punti in cui inserire controlli e definire ownership e responsabilità in tutte le fasi operative, garantendo al contempo l'agilità e l'efficienza delle attività aziendali.
  Parallelamente, per rafforzare ulteriormente la segregazione nella gestione degli ordini di acquisto, è stata istituita una struttura dedicata agli acquisti indiretti, con compiti di controllo dei processi di approvvigionamento e di qualifica dei fornitori, rafforzando ulteriormente la governance e l'affidabilità del sistema di controllo interno.
  L'introduzione del nuovo ERP ha inoltre permesso un ulteriore potenziamento della segregazione delle funzioni, attraverso l'implementazione di un doppio controllo e la validazione obbligatoria degli ordini di acquisto, garantendo maggiore sicurezza, tracciabilità e affidabilità dei processi.

La crescita rigogliosa vissuta nell'ultimo anno, inoltre, ha reso necessario ridisegnare la nostra organizzazione interna per individuare la strada più idonea a sostenere il cambiamento, le persone e il loro sviluppo.
Proprio per questo, a inizio 2025 – come anticipato nella Radice #01 del presente Bilancio – ha visto la luce un **nuovo Reparto a riporto diretto della Direzione Generale, dedicato a Sostenibilità, Welfare e Comunicazione Interna**. Tali attività, precedentemente gestite all'interno dell'Ufficio Relazioni Umane, sono state ricondotte a una struttura autonoma in considerazione della crescente rilevanza strategica di questi ambiti per lo sviluppo sostenibile del Gruppo.
La nuova struttura è stata progettata, infatti, per rafforzare il presidio di temi chiave quali il benessere delle persone, il cambiamento organizzativo e il coordinamento delle attività di misurazione e rendicontazione della sostenibilità, contribuendo a una più efficace integrazione dei principi ESG nei processi e nella cultura aziendale.

A marzo 2025, inoltre, abbiamo inserito un **Temporary Manager per l'Area Operations,** con l'obiettivo di garantire la continuità operativa in una fase di significativa crescita e trasformazione organizzativa. Un inserimento finalizzato a superare le sfide attuali e del futuro, cogliendo nuove opportunità di sviluppo.
Grazie a una consolidata esperienza nel settore Food, questa figura opera e opererà in stretto contatto con il management e con i referenti dell'Area Operations, contribuendo al miglioramento continuo dei processi e al raggiungimento di obiettivi strategici per costruire l'Euro Company del futuro, con soluzioni coerenti con i valori che guidano l'azione di ogni giorno.

In aggiunta, per accompagnare il significativo processo di trasformazione organizzativa e rafforzare l'efficienza operativa, è stata istituita una **figura dedicata al Facility Management**, con il compito di favorire una maggiore integrazione e funzionalità delle diverse aree aziendali. Un ruolo pensato per presidiare in modo strutturato le attività connesse alla gestione degli ambienti di lavoro, attraverso l'individuazione e l'implementazione di soluzioni orientate al miglioramento e all'evoluzione delle strutture aziendali. Il tutto garantendo continuità operativa, sicurezza e adeguata funzionalità degli spazi di lavoro, creando contesti idonei allo svolgimento delle attività quotidiane e alla generazione di valore per il Gruppo.

POLITICHE – ETICA E LEGALITÀ

[ESRS 2 - GDR-P]

A supporto del percorso illustrato nelle pagine precedenti, di seguito vi presentiamo le **Politiche aziendali che accompagnano questo capitolo, dedicato alla promozione di Etica e Legalità**:

MODELLO 231/2001

In Azienda è stato adottato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** previsto dal **D.Lgs. 231/2001**, al fine di garantire una gestione improntata ai principi di legalità, trasparenza e prevenzione.
A vigilare sulla corretta osservanza del Modello, è stato istituito un **Organismo di Vigilanza** composto da due avvocati penalisti esterni e indipendenti.
L'obiettivo di questa Politica è **assicurare un contesto operativo sicuro e responsabile, riducendo i rischi di illeciti e promuovendo comportamenti eticamente conformi in tutte le attività aziendali**.

CODICE ETICO

Il Codice Etico rappresenta il riferimento fondamentale per tutte le attività dell'Azienda ed è vincolante per i soci, i componenti degli organi sociali, l'Alta Direzione, i dipendenti, compresi i dirigenti, nonché per tutti coloro che – pur esterni alla Società – operino, direttamente o indirettamente, per la stessa, ivi compresi clienti e fornitori, Pubblica Amministrazione e mass media. Esso **definisce i valori di integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, tutela dell'Ambiente, rispetto delle persone, lotta alla discriminazione, qualità e sicurezza alimentare, tutela della concorrenza, divieto di sfruttamento, divieto di contrabbando** che devono osservare tutti i destinatari del Codice nell'esercizio della propria attività. Il Codice individua anche **principi e criteri in ordine alla prevenzione e alla sicurezza sul lavoro**, nonché in relazione alla **prevenzione dei reati ambientali**; impone altresì **l'osservanza della normativa fiscale e tributaria**, nonché **delle leggi in materia di antiriciclaggio ed autoriciclaggio**. Il controllo, l'attuazione e il rispetto del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001. La Società promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico e al Modello 231. La Società ha inoltre inteso garantire ai propri dipendenti e apicali la possibilità di segnalare, anche in via riservata, un possibile reato, un illecito o una qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti alla Società stessa (Whistleblowing).

POLITICA DI WHISTLEBLOWING

La **Politica di Whistleblowing** di Euro Company definisce un sistema strutturato per la prevenzione, l'individuazione e la segnalazione di violazioni, illeciti o comportamenti non conformi, con l'obiettivo di istituire canali informativi chiari, sicuri e riservati. La Politica promuove una **cultura della legalità all'interno dell'Azienda, garantendo la tutela sia della parte segnalante che di quella segnalata grazie alla valutazione delle istanze da parte di figure competenti attraverso processi imparziali, con eventuale attivazione di misure correttive.** La gestione della segnalazione è infatti affidata a soggetti esterni all'Azienda quali i membri dell'OdV (ai sensi del D.Lgs. 231/2001), in modo da garantire la massima tutela della riservatezza e, nel contempo, assicurare il rispetto del divieto di ritorsione nei confronti della parte segnalante, favorendo così la **cultura aziendale dello speak up**.
Integrata nel Modello 231, la Politica rafforza la governance etica dell'Azienda e sostiene l'**impegno verso integrità, trasparenza e responsabilità**, garantendo al contempo la **conformità alle normative** e la **protezione delle persone coinvolte.** La Policy, inoltre, è affiancata da momenti formativi rivolti alle figure con ruoli di responsabilità, al fine di accrescere consapevolezza circa la corretta applicazione della disciplina in materia.

POLITICA DI UTILIZZO DELLE ATTREZZATURE INFORMATICHE

La **Politica di Utilizzo delle Attrezzature Informatiche** di Euro Company fornisce istruzioni precise per l'uso corretto del sistema informatico aziendale, garantendo al contempo la tutela della privacy. La Politica è in linea con il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR - General Data Protection Regulation) e il D.Lgs. 196/2003, che disciplina la protezione dei dati personali. Questa Politica stabilisce le **linee guida per proteggere le informazioni sensibili e garantire un utilizzo sicuro e conforme di Internet e delle risorse aziendali, dalle attrezzature informatiche alla posta elettronica**.

Etica e Legalità

OBIETTIVI PER IL PROSSIMO TRIENNIO

Nel prossimo triennio, vogliamo intraprendere una serie di progetti strutturali volti a **rafforzare la governance, promuovere la progressiva digitalizzazione dei processi e consolidare la cultura della partecipazione di collaboratori e collaboratrici**, in linea con gli standard di sostenibilità e con la nostra strategia di crescita di lungo periodo.
Iniziative, queste, volte a potenziare ulteriormente la nostra capacità di pianificazione e la resilienza finanziaria, **evolvendo verso un modello di governance in linea con le migliori pratiche delle principali società europee a impatto**, ponendo ancora di più trasparenza, tracciabilità e sostenibilità come elementi distintivi del nostro Gruppo.

DIGITALIZZAZIONE E SISTEMI INFORMATIVI

Nel corso del prossimo anno **completeremo l'implementazione dell'ERP di Gruppo**, con successiva migrazione sulla piattaforma Microsoft Business Central, al fine di garantire una maggiore integrazione tra Produzione, Logistica, Finanza e Controllo di Gestione.
Parallelamente, introdurremo un sistema avanzato di **FP&A - Financial Planning and Analysis**, che ci consentirà di disporre di uno strumento digitale per la pianificazione economico-finanziaria, la gestione dei flussi di cassa e la definizione del piano industriale a cinque anni, con simulazioni di scenario e indicatori ESG integrati.

EVOLUZIONE DELLA GOVERNANCE

Per sostenere il percorso di crescita e rafforzare lo sviluppo internazionale nel lungo termine, nella seconda metà del 2025 **un nuovo partner strategico entrerà nel capitale come azionista di minoranza**.
Il nuovo socio sarà una realtà impegnata nella creazione di valore sostenibile nei settori del consumo consapevole, dell'healthy living e della transizione energetica, già attivo con aziende che condividono una visione di imprenditorialità responsabile e sostenibile, in linea con i valori che guidano quotidianamente il nostro Gruppo.
Questa partnership, basata su principi e obiettivi condivisi, rappresenta un'opportunità strategica per consolidare la crescita del Gruppo, preservandone l'identità e i valori distintivi: sostenibilità, qualità, innovazione e responsabilità sociale. La quota di maggioranza del capitale resterà detenuta dalla famiglia Zani che, insieme ai nuovi soci e al Consiglio di Amministrazione, assicurerà **continuità**, **stabilità e solidità nella governance**, a supporto delle sfide e delle opportunità connesse all'evoluzione del Gruppo.
Inoltre, **il CdA sarà arricchito con l'ingresso di nuovi membri non esecutivi**, che apporteranno competenze strategiche indipendenti e rafforzeranno l'allineamento di Euro Company alle best practice delle Società Benefit e delle imprese quotate.
La strategia del Gruppo resterà orientata a una crescita sostenuta e responsabile, basata sull'innovazione e sul rafforzamento del posizionamento competitivo. Nei prossimi anni, anche grazie a queste nuove energie, sarà possibile aumentare ulteriormente l'efficienza operativa, incrementare gli investimenti in innovazione e valorizzare il potenziale umano, elementi centrali per lo sviluppo di un modello di impresa coerente con la nostra Visione di *Food for Change* – che pone al centro la salute delle persone, il rispetto per il Pianeta e l'eccellenza dei prodotti.
Parallelamente, è previsto il **rinnovamento degli organi di governance**, con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale. Un'iniziativa che mira a rafforzare la continuità dei controlli interni e a garantire l'adeguamento alle nuove normative europee – nella fattispecie, alle Direttive NIS2 e CSRD – in materia di cybersecurity ed ESG. Il cambio del Collegio Sindacale, previsto entro fine settembre 2025, assicurerà una gestione solida, trasparente e allineata alle migliori pratiche di corporate governance, a supporto della crescita sostenibile e della creazione di valore per ogni stakeholder.

PARTECIPAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE, FULCRO DELL'AZIENDA

Nel corso del 2025-2026 sarà avviato un **secondo piano di stock options**, pensato per coinvolgere un numero più ampio di figure strategiche.
Un progetto volto a consolidare il senso di appartenenza e la partecipazione al capitale dell'Azienda, favorendo un allineamento ancora più stretto agli obiettivi di lungo periodo. Attraverso questo strumento, ci impegneremo a promuovere un modello evoluto di **azionariato diffuso**, incentivando il coinvolgimento attivo di risorse chiave e sostenendo la creazione di valore durevole e condiviso nel tempo.

Agenda ONU 2030

Euro Company e il perseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030

United Nations

Attraverso la nostra azione, contribuiamo al raggiungimento complessivo di **15** dei 17 Obiettivi fissati dall'Agenda ONU 2030:

NOTA METODOLOGICA

[ESRS 2 - SBM-1; ESRS 2 - BP-1; ESRS 2 - BP-2]

Il presente documento costituisce il **secondo Bilancio di Sostenibilità di Euro Company**, relativo al **periodo di rendicontazione dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025**, redatto tramite l'**adozione volontaria e graduale**[8] **degli ESRS - European Sustainability Reporting Standards,** elaborati su richiesta dell'Unione Europea da EFRAG - European Financial Reporting Advisory Group. Tale documento risponde inoltre alle richieste del D.Lgs. 208/2015 che norma le attività delle Società Benefit.

[ESRS 2 - SBM-1]

Il core business di Euro Company si basa sulla lavorazione, selezione, confezionamento e commercializzazione di frutta secca ed essiccata e dei prodotti derivati. Il modello di business è, infatti, fondato sulla produzione, selezione e commercializzazione di questi prodotti con un forte impegno verso la sostenibilità, la qualità e la trasparenza lungo l'intera filiera – con l'obiettivo di garantire a consumatrici e consumatori il miglior prodotto possibile. Siamo presenti in diversi canali commerciali, tra cui GDO ed e-commerce, sia in Italia che all'estero, oltre che nei canali Ho.Re.Ca., Bio e Specializzato. Rispetto all'anno precedente si registrano evoluzioni significative, in particolare grazie all'ampliamento della gamma di prodotti derivati dalla frutta secca; un'estensione dell'offerta volta a valorizzare ingredienti semplici e naturali e a promuovere uno stile di vita sano e consapevole, rafforzando così il nostro impegno verso la sostenibilità.

A livello contrattuale, Euro Company applica il CCNL delle Aziende Ortofrutticole e Agrumarie, mentre Dream Fruits il CCNL Commercio e Terziario.

[ESRS 2 - BP-1; ESRS 2 - BP-2]

Il presente documento costituisce il primo Bilancio consolidato dell'Azienda, e integra, ove possibile, le informazioni inerenti a Dream Fruits, Società operante nel medesimo mercato di Euro Company, acquisita nel 2024 con quota di maggioranza. Al fine di avviare il percorso di allineamento agli standard ESRS, la redazione di questo Bilancio ha visto l'elaborazione di un'analisi di doppia materialità che, tramite il coinvolgimento delle principali figure aziendali, ha permesso di identificare gli Impatti, i Rischi e le Opportunità materiali per Euro Company e Dream Fruits. Per non tralasciare informazioni rilevanti – e in linea con quanto richiesto dagli standard ESRS – l'analisi di doppia materialità è stata elaborata considerando la catena del valore, o value chain, sia di Euro Company che di Dream Fruits. Per maggiori informazioni circa la metodologia adottata si faccia riferimento al capitolo di competenza.

[8] *L'adozione graduale è stata guidata dall'attesa della pubblicazione degli standard definitivi da parte di EFRAG, alla luce delle più recenti evoluzioni normative.*

Queste analisi e l'adozione graduale degli standard ESRS hanno determinato un aggiornamento della metodologia di raccolta dei dati rispetto all'anno precedente, con la revisione degli strumenti utilizzati per integrarvi le nuove richieste di EFRAG e un conseguente diverso coinvolgimento delle funzioni aziendali. Tuttavia, data la necessità di rispondere al D.Lgs. 208/2015 che disciplina le Società Benefit, e visto il forte elemento identitario che le Radici – ossia, i nostri benefici comuni – rappresentano, è stato deciso di non modificare la distribuzione dei contenuti, che è quindi la medesima della precedente rendicontazione.

L'analisi di doppia materialità ha fatto emergere come materiali Impatti, Rischi e Opportunità afferenti ai topic E1 – Cambiamenti climatici, E3 – Acqua e risorse marine, E5 – Uso delle risorse ed economia circolare, S1 – Forza lavoro propria, S2 – Forza lavoro nella catena del valore, S3 – Comunità interessate, S4 – Consumatori e utilizzatori finali, e G1 – Condotta delle imprese. Sulla base di queste risultanze sono state selezionate le rispondenti metriche ESRS, che sono state rendicontate in allineamento allo standard e comprendendo Dream Fruits ove ci fossero dati disponibili.
Si evidenzia anche un cambio di metodologia nella rendicontazione delle emissioni di Scope 1 e 2: maggiori informazioni in tal senso sono riportate nella Radice #03, all'interno del paragrafo *Analisi delle emissioni di GHG (CO_2 eq.).*
Inoltre, è stata effettuata la mappatura e la rendicontazione di tutte le Policy e i documenti di gestione a presidio degli IRO materiali, che sono stati riportati al termine del capitolo di competenza, in paragrafi dedicati. Tali documenti fanno principalmente riferimento a Euro Company, ma verranno progressivamente estesi a livello consolidato.
Gli obiettivi riportati nel documento sono stati sviluppati per rispondere alle esigenze della Società Benefit in ottica di pianificazione delle attività per il prossimo triennio. Si valuterà un loro affinamento in ottica ESRS nelle prossime annualità.
In ultimo, si sottolinea che è stato adottato lo standard ESRS 2 con l'obiettivo di rendicontare le informazioni trasversali e di governance, mentre è stato deciso di rimandare l'adozione dei Data Requirement dei Topical Standard fino alla pubblicazione della versione definitiva degli standard ESRS semplificati, in fase di revisione al momento della scrittura del presente documento.

Per maggiori informazioni sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate nel presente Bilancio, si prega di scrivere all'indirizzo mail: **sostenibilita@eurocompany.it**

ESRS INDEX

INFORMAZIONI GENERALI		
ESRS	**Descrizione**	**Capitolo di riferimento**
BP-1	Base per la redazione della dichiarazione di sostenibilità	Nota metodologica
BP-2	Informazioni specifiche se l'impresa utilizza opzioni di introduzione graduale	Nota metodologica
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo in relazione alla sostenibilità	I nostri valori: Etica e Legalità
GOV-2	Integrazione delle performance legate alla sostenibilità nei sistemi di incentivazione	I nostri valori: Etica e Legalità
GOV-4	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione della sostenibilità	I nostri valori: Etica e Legalità
SBM-1	Strategia, business model e catena del valore	Nota metodologica Doppia materialità, unico obiettivo: creare valore condiviso
SBM-2	Interessi e opinioni degli stakeholder	Radice #06: per la condivisione dei nostri valori etici
SBM-3	Interazione degli impatti materiali, dei rischi e delle opportunità con la strategia e il business model e gli effetti finanziari	Doppia materialità, unico obiettivo: creare valore condiviso
IRO-1	Descrizione del processo per identificare e valutare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità e le informazioni materiali da segnalare	Doppia materialità, unico obiettivo: creare valore condiviso
IRO-2	Impatti materiali, rischi e opportunità e requisiti di informativa inclusi nella dichiarazione di sostenibilità	Doppia materialità, unico obiettivo: creare valore condiviso
GDR-P	Obbligo generale di informativa per le politiche	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante Radice #02: per offrire il migliore prodotto possibile Radice #03: per la salvaguardia del Pianeta Radice #04: per una relazione etica e duratura con i nostri fornitori Radice #06: per la condivisione dei nostri valori etici Radice #07: per il benessere del corpo, della mente e delle comunità I nostri valori: Etica e Legalità

INFORMAZIONI AMBIENTALI		
ESRS	**Descrizione**	**Capitolo di riferimento**
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	Radice #03: per la salvaguardia del Pianeta
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Radice #03: per la salvaguardia del Pianeta
E3-4	Consumo idrico	Radice #03: per la salvaguardia del Pianeta
E5-4	Flussi di risorse in entrata	Radice #02: per offrire il migliore prodotto possibile Radice #03: per la salvaguardia del Pianeta
E5-5	Flussi di risorse in uscita	Radice #03: per la salvaguardia del Pianeta

INFORMAZIONI SOCIALI		
ESRS	**Descrizione**	**Capitolo di riferimento**
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-9	Metriche della diversità	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-12	Persone con disabilità	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-16	Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	Radice #01: per un ambiente etico e stimolante
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	I nostri valori: Etica e Legalità

INFORMAZIONI DI GOVERNANCE		
ESRS	**Descrizione**	**Capitolo di riferimento**
G1-4	Casi di corruzione attiva o passiva	I nostri valori: Etica e Legalità

www.eurocompany.it