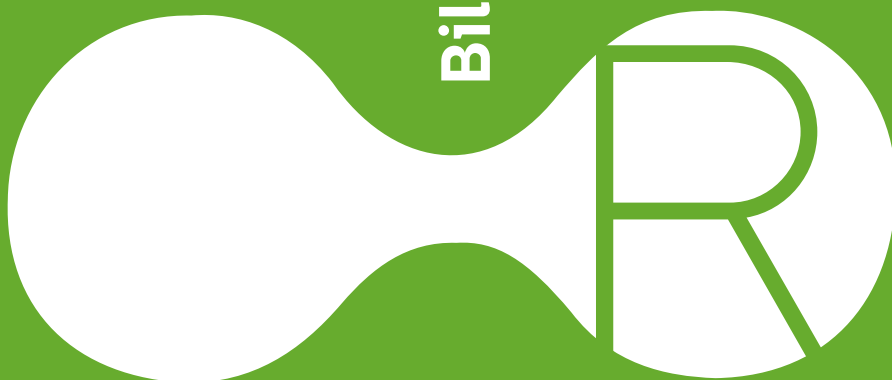


ecosuntek_{s.p.a.}

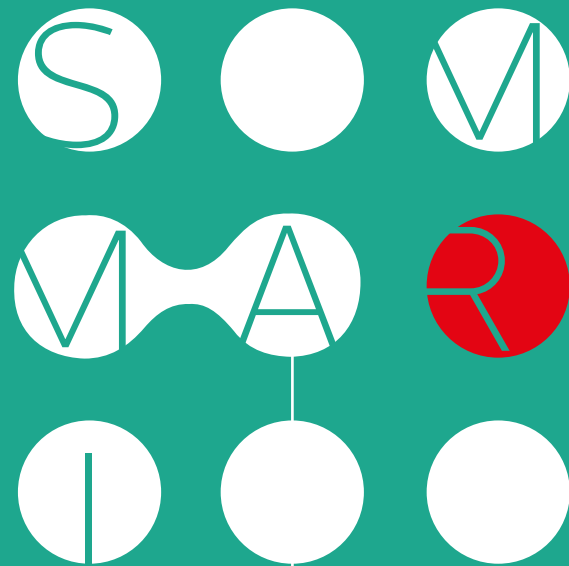
Bilancio di Sostenibilità



Esercizio 2025

Bilancio di Sostenibilità

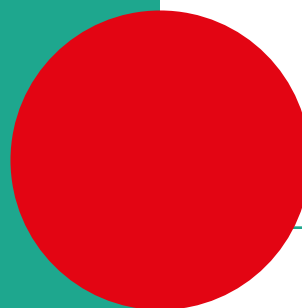
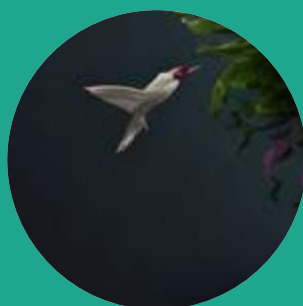
Esercizio 2025



CAP.		PAG.
1.	Cos'è la sostenibilità?	.4
2.	Nota metodologica	.5
3.	Selezione degli indicatori chiave di prestazione (KPI)	.8
4.	Dichiarazione d'uso dei GRI Standards	.9
5.	Il periodo di reporting	.9
6.	Lettera ai nostri stakeholder	.10
7.	Il Gruppo	.12
7.1.	Highlights	.12
7.2.	La storia del Gruppo	.18
7.3.	Le prospettive future	.22
7.4.	Modello di business del gruppo nel segmento energia	.22
7.5.	Da consumatori a produttori di energia: costruiamo il futuro sostenibile a impatto zero	.26
7.6.	I nostri impianti	.38
8.	La nostra leadership	.40
9.	Rendicontazione degli indicatori chiave	.42
10.	Mappatura degli stakeholders del Gruppo e analisi di materialità	.46
10.2.	Le nostre priorità di sostenibilità	.52
10.3.	Contributo all'agenda 2030	.53
10.4.	Il Territorio di riferimento: la Regione Umbria	.56
11.	Valore ambientale	.58
11.1.	Materiali utilizzati	.58
11.2.	Energie	.58
11.3.	Acque	.63
11.4.	Biodiversità	.63
11.5.	Emissioni	.64
11.6.	Rifiuti	.65
12.	Valore sociale	.66
12.1.	La nostra forza: le persone	.66
12.2.	Occupazione	.68
12.3.	Salute e sicurezza sul lavoro	.80
12.4.	Formazione e istruzione	.88
12.5.	Diversità e pari opportunità	.92
12.6.	Non discriminazione	.95
12.7.	Lavoro forzato o obbligatorio	.96
12.8.	Pratiche di sicurezza riguardanti i diritti umani	.97
12.9.	Comunità interessate	.97
12.10.	Privacy dei clienti	.97
13.	L'organizzazione	.98
13.1.	Corporate governance	.98
13.2.	I valori del Gruppo	.100
13.3.	Politiche Anticorruzione	.104
13.4.	La gestione dei rischi	.106
13.5.	Sistema di valutazione dei fornitori	.114
14.	Azioni intraprese	.117
15.	AZIONI DI MIGLIORAMENTO 2025	.118

1 Cos'è la sostenibilità?

La sostenibilità rappresenta la capacità di un'azienda di prosperare in un contesto competitivo e in costante evoluzione, affrontando le sfide del presente e del futuro attraverso un approccio responsabile e lungimirante. Le imprese in grado di anticipare e gestire i rischi e le opportunità di natura economica, ambientale e sociale, orientando le proprie azioni verso qualità, innovazione e produttività, saranno le più preparate ad affermarsi nel mercato globale. Le aziende che adottano modelli di gestione sostenibili sono maggiormente predisposte a generare valore durevole per tutti gli stakeholder, creando un vantaggio competitivo strutturale. La sostenibilità non è più solo un elemento distintivo, ma un fattore strategico integrato nelle decisioni di investimento, capace di influenzare direttamente il core business e la capacità di attrarre capitale, talenti e fiducia.



2 Nota metodologica

Il presente documento costituisce il quarto Bilancio di Sostenibilità di Ecosuntek S.p.A. ed è lo strumento attraverso cui l'azienda intende comunicare in modo trasparente e responsabile agli stakeholder interni ed esterni i propri impegni, la strategia adottata, le modalità di gestione e i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio, analizzati secondo le tre dimensioni della sostenibilità: economica, ambientale e sociale.

La redazione di questo Report rappresenta per l'organizzazione un momento centrale del proprio percorso di crescita sostenibile, volto a consolidare una governance integrata e a rafforzare la fiducia e il dialogo con tutti i portatori di interesse.

Nota informativa – CSRD e doppia rilevanza

La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) è la nuova direttiva europea che ridefinisce il quadro normativo per la rendicontazione di sostenibilità. Essa estende l'obbligo di reporting a un numero più ampio di imprese, imponendo la divulgazione di informazioni su impatti ambientali, diritti sociali, diritti umani e fattori di governance. Uno dei principi cardine introdotti dalla CSRD è quello della “doppia rilevanza” (double materiality), secondo cui le imprese devono rendicontare sia:

- l'impatto delle proprie attività su ambiente e società (outside-in),
- sia l'influenza dei fattori ESG sull'impresa stessa (inside-out).

Le informazioni devono essere fornite anche quando risultano rilevanti solo da una delle due prospettive, favorendo una lettura integrata dei rischi, degli impatti e delle opportunità.

L'implementazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) avvia per le imprese un processo sistemico di mappatura e raccolta di dati ESG, volto a comprendere non solo la natura dei rischi potenziali ed effettivi connessi ai temi tradizionalmente considerati “non finanziari”, ma anche a prevenire impatti rilevanti nel breve termine.

Nel quadro tracciato dalla CSRD, le tematiche di sostenibilità possono generare effetti tangibili sui risultati economico-finanziari, incidendo sulla posizione competitiva, sulla capacità di generare valore nel lungo periodo e, in alcuni casi, sulla continuità operativa dell'impresa. Tali effetti rientrano nella definizione di materialità finanziaria (financial materiality).

A titolo esemplificativo, si evidenziano i principali ambiti in cui si possono manifestare rischi rilevanti:

01

AMBIENTE

rischi legati a cambiamento climatico, mancato rispetto della normativa ambientale, gestione inefficiente di rifiuti e sostanze pericolose, utilizzo non sostenibile delle risorse idriche ed energetiche.

02

SOCIALE

criticità inerenti alla sicurezza informatica (cyber security), alla qualità e sicurezza dei prodotti/servizi, alla gestione dei clienti e dei reclami, nonché ai rischi operativi di natura digitale..

03

PERSONALE

mancato rispetto della normativa su salute e sicurezza sul lavoro, violazioni dei diritti dei lavoratori, perdita di figure chiave o know-how critico.

04

ANTICORRUZIONE

reati di corruzione attiva o passiva, riciclaggio, finanziamento al terrorismo, frodi e altre attività illecite che possono compromettere la reputazione e la conformità normativa.

05

DIRITTI UMANI

violazioni in ambito di parità, diversità e inclusione, discriminazioni dirette o indirette, mancata tutela dei diritti umani nelle attività proprie o lungo la catena del valore.

06

CATENA DI FORNITURA

esposizione a rischi ambientali, sociali e reputazionali derivanti da una gestione non responsabile dei fornitori o da una mancanza di due diligence.

07

COMPLIANCE

rischi di non conformità a normative fiscali, antitrust, privacy e protezione dei dati, con potenziali impatti legali ed economici significativi.

Rendicontare le informazioni non finanziarie consente alle imprese di monitorare e valutare i rischi ESG, misurandone la probabilità di accadimento e l'entità dell'impatto, e di conseguenza implementare misure mirate di mitigazione. La trasparenza sui temi ambientali, sociali e di governance non è solo una risposta a obblighi normativi, ma uno strumento strategico per rafforzare la capacità di gestione e prevenzione.

Le imprese caratterizzate da una struttura familiare, da un forte coinvolgimento dell'imprenditore nelle dinamiche sociali e da una chiara consapevolezza del proprio impatto sul benessere dei dipendenti e delle loro famiglie, spesso adottano spontaneamente comportamenti responsabili nei confronti dei propri stakeholder. Il reporting di sostenibilità, in questo contesto, rappresenta un'opportunità concreta per sistematizzare tale approccio, trasformandolo in una leva di valore e di governance. Attraverso la raccolta strutturata di dati e la comunicazione trasparente delle informazioni non finanziarie, le imprese possono favorire uno sviluppo economico durevole, in equilibrio con le esigenze ambientali e sociali, rafforzare la propria legittimazione sociale e prevenire conflitti sia interni che esterni, migliorando i rapporti con i principali portatori di interesse.

I principali benefici del reporting non finanziario per l'impresa

- **Maggiore efficacia nel risk assessment e nella mitigazione dei rischi, sia finanziari che non finanziari;**
- **Accesso facilitato ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e alle gare pubbliche;**
- **Migliore dialogo con il sistema finanziario, con ricadute positive sull'accesso al credito e agli strumenti di finanza sostenibile;**
- **Capacità di attrarre e fidelizzare talenti, valorizzando le competenze in linea con i valori aziendali;**
- **Sviluppo di una filiera sostenibile, basata su principi di responsabilità condivisa;**
- **Rafforzamento della legittimazione sociale e del sostegno da parte degli stakeholder chiave;**
- **Vantaggi nelle operazioni di aggregazione o partnership aziendali;**
- **Miglioramento dell'immagine aziendale e della reputazione del marchio, elemento chiave di competitività nel lungo periodo.**

3 Selezione degli indicatori chiave di prestazione (KPI)

Gli indicatori chiave di prestazione (KPI) sono stati selezionati dal Gruppo Ecosuntek in quanto elementi ritenuti fondamentali, rilevanti e strategici per l'adozione di un approccio strutturato e proattivo alla sostenibilità. I KPI non rappresentano esclusivamente strumenti di misurazione delle performance, ma costituiscono un presidio di monitoraggio continuo del percorso di miglioramento intrapreso dal Gruppo, consentendo di valutare in modo progressivo il raggiungimento di obiettivi concreti, misurabili e trasparenti nel tempo. In coerenza con questa impostazione, il Gruppo ha scelto di attribuire particolare rilevanza alle dimensioni sociali e di governance, in considerazione dell'importanza delle persone, della responsabilità sociale e dei presidi organizzativi nel proprio modello di sviluppo, pur mantenendo attenzione anche ai temi ambientali, in particolare legati alla produzione di energia da fonti rinnovabili e alla riduzione delle emissioni.

I KPI individuati sono concepiti come strumenti essenziali per:

- monitorare le performance ESG;
- supportare il processo decisionale interno;
- orientare le azioni di miglioramento;
- rafforzare la qualità, l'affidabilità e la comparabilità della rendicontazione di sostenibilità.

La definizione dei KPI è stata effettuata in coerenza con i Sustainability Linked Bond Principles (SLBP) dell'International Capital Market Association (ICMA) e con le migliori pratiche internazionali in materia di finanza sostenibile, con l'obiettivo di garantire credibilità, trasparenza e allineamento alle aspettative degli stakeholder finanziari e non finanziari. L'adozione di tali indicatori riflette l'impegno del Gruppo a perseguire obiettivi di sostenibilità progressivi e verificabili, rafforzando l'integrazione delle tematiche ESG nella strategia aziendale e nel percorso di crescita di medio lungo periodo.

SLBP: Sustainability-Linked Bond Principles

ICMA: International Capital Market Association

I Sustainability-Linked Bonds ("SLBs") mirano a sviluppare ulteriormente il ruolo chiave che i mercati del debito possono svolgere nel finanziare e incoraggiare le aziende che intendono investire in sostenibilità (dal punto di vista ambientale e/o sociale e/o di governance, "ESG"). Affinché un tale ruolo possa essere svolto ed il mercato prosperare, l'integrità dell'approccio riveste la massima importanza. I Sustainability-Linked Bond Principles ("SLBP") forniscono linee guida che raccomandano caratteristiche inerenti alla strutturazione, all'informativa e alla rendicontazione. Sono destinati all'utilizzo da parte degli operatori di mercato e sono progettati per guidare l'apporto delle informazioni necessarie finalizzate ad aumentare l'allocazione di capitale verso tali strumenti finanziari.

Indicatori chiave di prestazione individuati

- **KPI #1: incremento dei volumi prodotti di energia da fonti rinnovabili**
- **KPI #2: adozione di un piano strategico di sostenibilità con target annui**
- **KPI #3: sviluppo e monitoraggio del piano della formazione dei dipendenti**
- **KPI #4: emissioni di CO2 delle auto del Gruppo**
- **KPI #5 attuazione di un'azione di responsabilità sociale**
- **KPI #6 formalizzazione e adozione di una politica di responsabilità sociale**

Nel corso del presente Report, per ciascun KPI vengono illustrati:

- lo stato di avanzamento;
- le azioni già intraprese;
- le azioni di miglioramento previste, con riferimento all'esercizio 2025 e agli sviluppi futuri, in un'ottica di miglioramento continuo.

4 Dichiarazione d'uso dei GRI Standards

Per la redazione della Dichiarazione di Sostenibilità abbiamo scelto di seguire i **"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"**. Per preparare un rapporto in conformità con lo standard GRI, un'organizzazione è tenuta a rendicontare i propri temi materiali. Gli standard GRI definiscono un tema materiale come un "tema che riflette l'impatto economico, ambientale e sociale dell'organizzazione che redige il report; o che influenza in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli Stakeholder".

La rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione non è stata soggetta a revisione da parte di un soggetto qualificato.



5 Il periodo di reporting

Il periodo di rendicontazione decorre dal 1° gennaio 2025 sino al 31 dicembre 2025.

6 Lettera ai nostri stakeholder



Amministratore Delegato

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentarvi per il quarto anno consecutivo il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Ecosuntek, uno strumento di trasparenza e dialogo continuo con cui rendicontiamo le nostre performance ambientali, sociali e di governance. Questo documento nasce dunque dalla volontà di rendere accessibile, chiaro e misurabile il nostro impegno verso tutti coloro che ci hanno accordato fiducia e che continuano a camminare al nostro fianco con responsabilità, dedizione e visione comune: investitori, operatori economici, cittadini.

Intendiamo condividere la responsabilità che guida il nostro operato, affiancando clienti, imprenditori e aziende nei loro piani di sviluppo energetico con un approccio ai temi ESG quanto più virtuoso e concreto possibile. La nostra non è una proposta definitiva o risolutiva ma una visione solida e significativa, capace di generare valore per il Paese e di rappresentare un punto di riferimento per chi crede in un modello di crescita sostenibile.

La tutela dell'ambiente e la persona restano, come sempre, centrali nella nostra azione. L'energia solare è il nostro DNA: crediamo nell'innovazione e nello sviluppo di soluzioni tecnologiche in grado di coniugare alte prestazioni, efficienza e rispetto profondo per l'ambiente.

In queste pagine vi racconteremo numeri, risultati e traguardi raggiunti grazie ad un Gruppo di lavoro giovane, competente, professionale e altamente motivato, che rappresenta uno dei principali asset del nostro successo. Volgendo uno sguardo al futuro, desideriamo anche condividere con cittadini, partner, istituzioni e stakeholder economici non solo ciò che abbiamo realizzato ma anche ciò che intendiamo fare: contribuire a una transizione ecologica giusta e inclusiva, accompagnando il Paese nella transizione verso un nuovo modello di approvvigionamento energetico sostenibile.

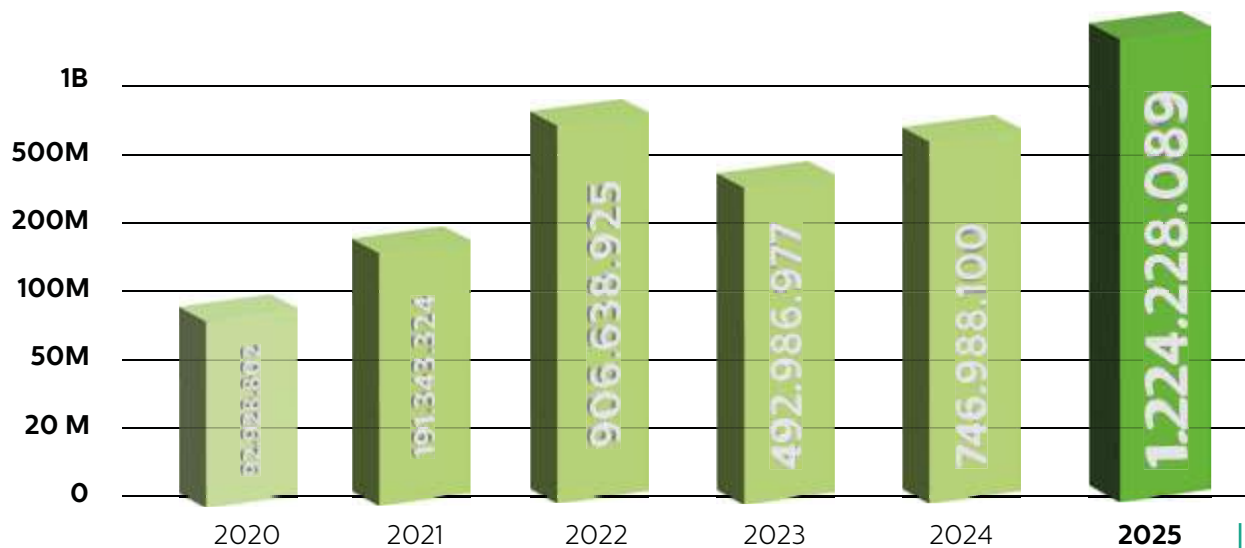
Questi risultati e gli obiettivi futuri non sarebbero possibili senza l'impegno e la partecipazione di tutto il Gruppo. Per questo, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, desidero ringraziare tutti i Collaboratori, gli Azionisti e gli Stakeholder per il contributo, gli stimoli e la fiducia che continuano ad accordarci.

Un ringraziamento particolare va inoltre ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per il costante e determinante supporto alla crescita del Gruppo. Quello che condividiamo nel nuovo Bilancio di Sostenibilità è frutto di una visione che tratterà il percorso verso il nostro futuro: siamo convinti che il nostro Gruppo abbia le competenze necessarie e l'energia giusta per continuare il cammino di crescita intrapreso, lungo ed ambizioso, ricco di sfide e risultati che sono certo raggiungeremo insieme.

Amministratore Delegato
Matteo Minelli

7 Il Gruppo

Highlights



Il Gruppo nel corso del 2019 ha registrato un fatturato pari ad € 86.082.642 per passare nel 2020 ad € 92.928.802 con una crescita del 8%. Nel 2021 la crescita è rilevante al 106% con un valore di fatturato consolidato pari ad € 191.343.324. I valori dell'esercizio 2022 sono stati influenzati dall'incremento considerevole del prezzo delle materie prime energia elettrica e gas. Tale dinamica, proseguita nel 2023, ha determinato una flessione dei ricavi di Gruppo rispetto all'esercizio precedente. I ricavi sono stati conseguiti essenzialmente nell'attività di vendita di energia elettrica e gas e solo marginalmente nella power generation proprietaria. Nel corso del 2024 il Gruppo ha conseguito un valore della produzione pari a euro 747 milioni, in incremento rispetto agli euro 493 milioni dell'esercizio 2023, grazie all'aumento dei volumi e, in parte, ai prezzi delle materie prime. Grazie al positivo andamento delle società del Gruppo, nell'esercizio 2025 si registra il record storico del valore della produzione, pari a euro 1.224 milioni. I ricavi futuri sono previsti in aumento in considerazione:

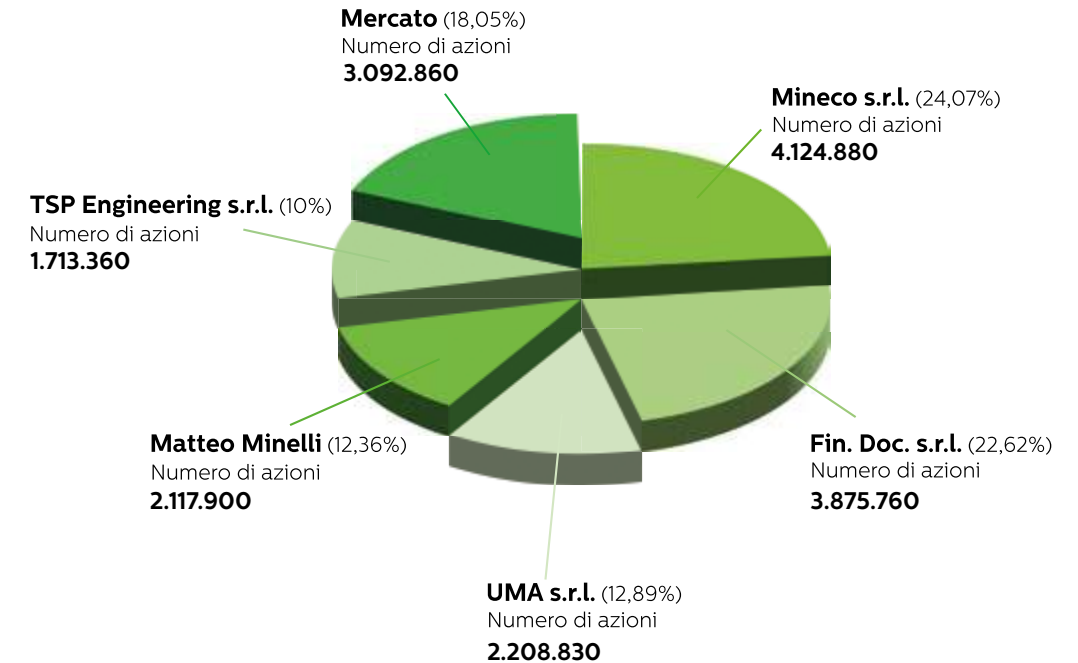
- della realizzazione di nuovi impianti fotovoltaici ed agrivoltaici, in base al piano di investimenti che il Gruppo ha avviato alla fine dell'esercizio 2025;
- delle attività di revamping-repowering su alcuni degli impianti attualmente detenuti;
- del probabile incremento dei volumi di energia e gas che verranno gestiti dal Gruppo.

Tali interventi determineranno un incremento della potenza installata ed il conseguente aumento della producibilità degli impianti.

Tutte le entità incluse nel rendiconto finanziario dell'organizzazione, il bilancio di esercizio consolidato, sottoposto a revisione legale, sono incluse nell'attuale rendicontazione di sostenibilità; per i dettagli riferiti alle grandezze economico-patrimoniali e finanziarie, al valore monetario dell'assistenza finanziaria ricevuta dal Gruppo dalla Pubblica Amministrazione durante il periodo di rendicontazione, si rimanda al rendiconto consolidato depositato presso gli uffici preposti.

Struttura del capitale sociale

Alla data del 31 dicembre 2025, il capitale sociale di Ecosuntek S.p.A. ammonta a **€ 2.856.401,27**, ed è suddiviso in n. 17.133.590 azioni ordinarie prive di valore nominale. Si segnala che, a seguito del frazionamento azionario avvenuto in data 17 luglio 2025, che ha comportato l'assegnazione di n. 10 nuove azioni per ogni n. 1 azione preesistente, il numero totale delle azioni è passato da 1.713.359 a 17.133.590, senza modificare l'ammontare complessivo del capitale sociale. Alla medesima data, la composizione dell'azionariato risulta la seguente:



Alla data del 31 dicembre 2025, il capitale sociale e la relativa ripartizione tra i soci risultano invariati rispetto all'esercizio precedente, fatta eccezione per gli effetti meramente quantitativi derivanti dal frazionamento azionario.

Presenza territoriale e sedi operative

Il Gruppo opera sull'intero territorio nazionale attraverso una rete articolata di sedi secondarie, a supporto delle attività amministrative, operative e commerciali. Questa presenza capillare consente di garantire un presidio efficace dei mercati di riferimento, assicurando prossimità ai clienti, agli stakeholder territoriali e alle filiere locali, nonché una maggiore integrazione con i contesti economici e sociali in cui il Gruppo opera.



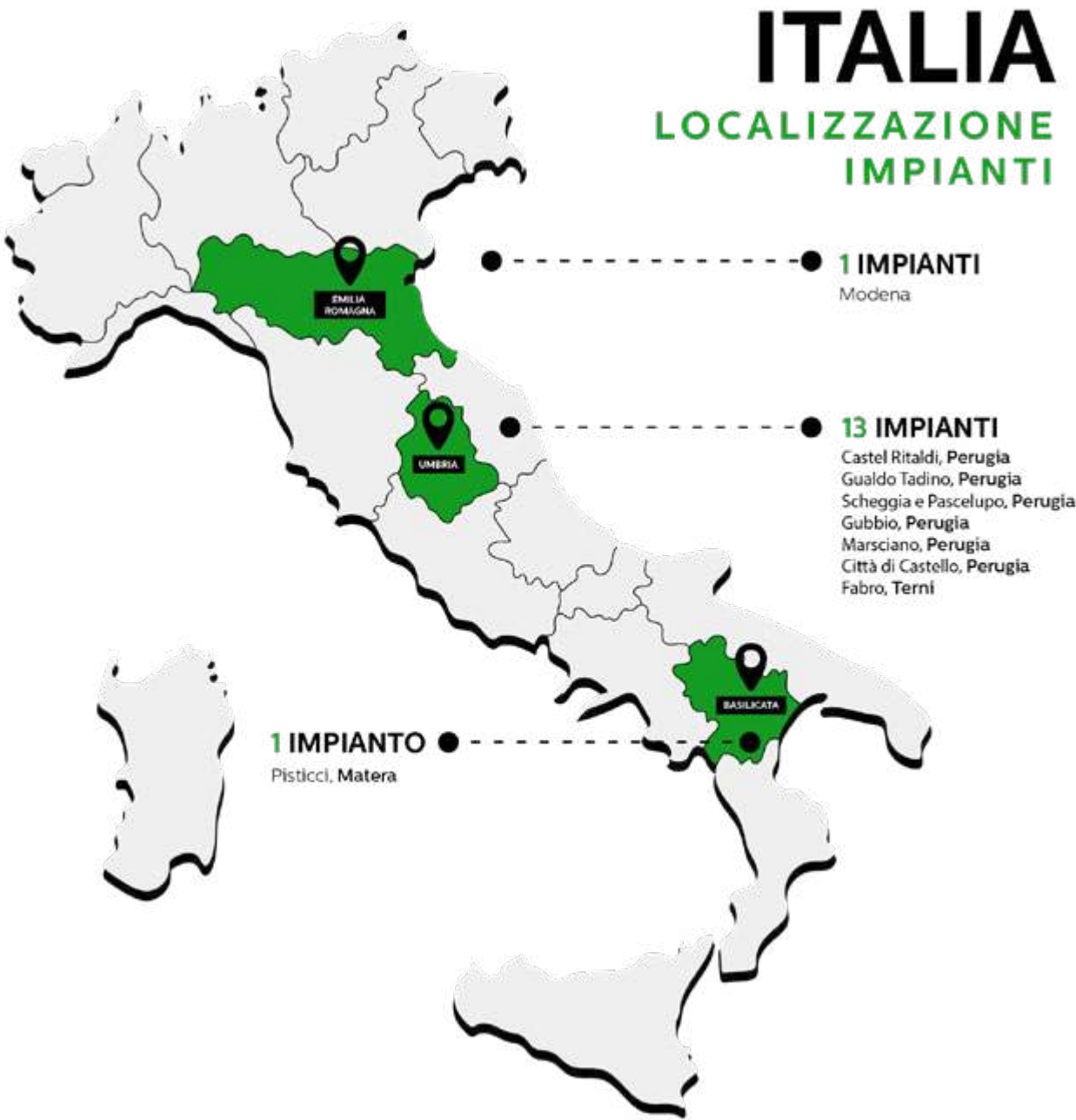
Sede legale: Via Fratelli Cairoli, snc – 06023 Gualdo Tadino (PG)

Alla data del presente Bilancio, le sedi secondarie del Gruppo risultano ubicate nelle seguenti località:

- Arezzo (AR) – Zona industriale Rigutino Ovest;
- Assisi (PG) – Vai Assisana snc;
- Avellino (AV) – Via Brigata 47;
- Bastia Umbra (PG) – Via dei Pioppi 2;
- Casalecchio di Reno (BO) – Via Isonzo 67;
- Civitanova Marche (MC) – Corso Vittorio Emanuele 159;
- Fabbro (TR) – Località Ponticelli snc;
- Foligno (PG) – Via Fedeli 2/A;
- Gualdo Tadino (PG) – Via Fratelli Cairoli snc;
- Magione (PG) – Via dei Pioppi 37;
- Milano (MI) – Piazzale Aquileja 22;
- Milano (MI) – Via Maddalena 9;
- Montesilvano (PE) – Via Verrotti 174;
- Pisticci (MT) – Contrada Pantoni snc;
- Roma (RM) – Via Tiburtina, Edificio B, Interno H, 1166;
- San Cesario (RM) – Via Casilina 188.

La distribuzione geografica delle sedi riflette la strategia del Gruppo orientata a un modello operativo diffuso, finalizzato a sostenere la crescita, garantire efficienza organizzativa e rafforzare il rapporto con i territori in un'ottica di sviluppo sostenibile.

Localizzazione degli impianti ed integrazione col territorio



Complessivamente gli impianti riconducibili alla controllante ammontano ad un totale di potenza istallata pari a **17,4 MW**.

Breve storia del fotovoltaico

La prima cella fotovoltaica è stata progettata da Charles Fritts, che ha costruito una cella di 30 cm di selenio e oro nel 1883. La moderna tecnologia fotovoltaica al silicio è stata scoperta nel 1954 dai ricercatori di Bell Labs, che hanno accidentalmente sviluppato la giunzione p-n che consente al fotovoltaico di produrre elettricità. Nel 1958, la NASA ha iniziato a utilizzare il fotovoltaico come sistema di alimentazione di backup per i suoi satelliti. La prima residenza a energia solare è stata costruita presso l'Università del Delaware nel 1973 e il primo progetto fotovoltaico su scala megawatt è stato installato in California nel 1984.

ROMANIA

LOCALIZZAZIONE IMPIANTI



ECOSUNTEK S.P.A.	PAESE	PROVINCIA	TIPOLOGIA	POTENZA (kWp)
Poggiovalle	Italia	Terni	Pv. Industriale	430,00
San Rocco	Italia	Perugia	Pv. residenziale	67,00
SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE	PAESE	PROVINCIA	TIPOLOGIA	POTENZA (kWp)
MMI Srl	Italia	Perugia	Pv. a terra	708,40
Ecoimmobiliare Srl	Italia	Perugia	Pv. Industriale	795,00
Mappa Rotonda Srl	Italia	Perugia	Pv. a terra	987,00
Cantante Srl	Italia	Perugia	Pv. a terra	987,00
Piandana Srl	Italia	Perugia	Pv. a terra	982,96
Tulipano Srl	Italia	Perugia	Pv. a terra	713,00
Edil Energy Esco srl	Italia	Perugia	Pv. Industriale	1.000,00
Tadino Energia srl	Italia	Perugia	Pv. Industriale	1.500,00
Tiresia Srl	Italia	Perugia	Pv. a terra	1.000,00
Bioenergy Srl-En-doc Srl	Romania	-	Pv. a terra	4.900,00
Mowbray Srl	Italia	Modena	Pv. Industriale	1.441,02
Ecotrade PV	Italia	Matera	Pv. a terra	977,44
Umbria Viva Srl*	Italia	Perugia	Pv. a terra	496,32
Annifo- Endoc Srl*	Italia	Perugia	Eolico	400,00
TOTALE				17.385,14
* non consolidata integralmente				

Le attività del gruppo

Nel corso dell'esercizio 2025 come era anche per il 2024, il Gruppo è stato attivo nella power generation, attraverso 17,4 MW di impianti di proprietà, e nella compravendita di energia elettrica e gas, entrambe sviluppate dalla Capogruppo, le controllate Eco Trade S.r.l., Eco Sviluppo S.r.l. e +Energia S.p.A..

Attività di compravendita di energia elettrica e gas

Tale attività, iniziata dalla Capogruppo a partire dal 2015, consiste nell'acquisto di energia e gas, da impianti del Gruppo, da produttori terzi o sui mercati all'ingrosso, e la successiva rivendita prevalentemente a clienti diretti del Gruppo o ad operatori reseller. Il Gruppo sta acquisendo quote di mercato sia grazie alle nuove installazioni di impianti fotovoltaici di taglia industriale sia grazie al consolidamento della propria posizione di mercato che lo vede tra i principali player nazionali del settore.

Nei primi mesi dell'anno risultano in forte crescita le quantità di energia elettrica e gas in vendita sul mercato wholesale. Le attività di vendita di energia elettrica e gas al dettaglio vengono svolte dalle controllate Eco Trade e Più Energia. Durante l'esercizio il Gruppo ha concluso nuovi accordi per il ritiro e dispacciamento di energia elettrica da impianti di produzione da fonti rinnovabili. Grazie a tali accordi, il portafoglio gestito ha raggiunto circa 1.250 impianti, per una capacità complessiva pari a circa 1.000 MWp, evidenziando un significativo salto dimensionale rispetto all'esercizio precedente e confermando il ruolo della Società quale operatore di riferimento nel mercato delle energie rinnovabili.

Power generation

Gli impianti fotovoltaici del Gruppo in esercizio hanno operato regolarmente. Si segnalano tuttavia la mancata produzione dell'impianto Mowbray, a partire dal secondo semestre, dovuta ad un furto di cavi in rame, il malfunzionamento di alcuni inverter nell'impianto rumeno ed il necessario spegnimento degli impianti Cantante, Tiresia e Mappa Rotonda, avvenuto nei mesi di novembre e dicembre. Quanto descritto ha comportato una produzione totale di Gruppo pari a 16.846.760 kWh, in diminuzione del 6,02% rispetto al dato 2024, pari a 17.926.120.

Grazie agli impianti rientrati in posizione utile nella graduatoria dei progetti iscritti all'Asta indetta con il Bando GSE del 31 Maggio 2024 e successiva asta di riapertura dei termini, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica n. 436 del 22 dicembre 2023 ("D.M. Agrivoltaico"), e ad ulteriori sviluppi in itinere, l'obiettivo del Gruppo è accrescere in modo significativo nel prossimo triennio la power generation di proprietà.

Attenzione alle risorse umane

Il Gruppo considera le risorse umane un elemento centrale della propria strategia di sviluppo sostenibile. Le persone rappresentano un fattore determinante per la solidità organizzativa, la qualità dei servizi offerti e la capacità di rispondere in modo efficace alle evoluzioni del mercato e del contesto normativo.



Anno 2024

Nel corso del 2024, il Gruppo ha impiegato mediamente 108 dipendenti, con una composizione di genere articolata come segue:

- 59 donne
- 49 uomini

Le categorie professionali presenti nel corso dell'esercizio risultavano così distribuite:

- 81 impiegati
- 6 dirigenti
- 9 quadri
- 1 operaio
- 11 risorse con ulteriori tipologie contrattuali

La struttura occupazionale del 2024 evidenzia una prevalenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, confermando l'orientamento del Gruppo verso la stabilità occupazionale e la continuità delle competenze interne.



Anno 2025

Alla data del 31 dicembre 2025, la forza lavoro complessiva del Gruppo risulta pari a 140 persone, così suddivise:

- 123 dipendenti
- 17 persone con incarichi negli organi di governance

La distribuzione complessiva per genere è pienamente equilibrata, con:

- 70 donne
- 70 uomini

Con riferimento ai 123 dipendenti, la ripartizione per qualifica professionale è la seguente:

- 67 impiegati
- 7 dirigenti
- 14 quadri
- 7 apprendisti
- 2 operatori di vendita
- 2 guardie giurate
- 8 collaboratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)
- ulteriori figure operative e commerciali coerenti con le esigenze organizzative delle singole società del Gruppo

Anche nel 2025 si conferma la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, affiancato da un utilizzo limitato e mirato di forme contrattuali flessibili (apprendistato, stage e co.co.co.), finalizzate all'inserimento graduale delle risorse e alla flessibilità operativa.

Considerazioni di sintesi

Il confronto tra 2024 e 2025 evidenzia:

- un rafforzamento dimensionale della forza lavoro;
- il raggiungimento nel 2025 di un equilibrio di genere complessivo;
- una maggiore articolazione dei ruoli e delle competenze, in risposta all'evoluzione delle attività del Gruppo;
- il mantenimento di una politica occupazionale orientata alla stabilità, alla valorizzazione del capitale umano e alla sostenibilità nel lungo periodo.

Nel complesso, il Gruppo conferma nel biennio un modello organizzativo solido, inclusivo e resiliente, coerente con i principi ESG e con gli obiettivi di responsabilità sociale d'impresa, rafforzando il ruolo delle persone come leva strategica per la creazione di valore durevole per gli stakeholder e per i territori in cui opera.

La storia del Gruppo

La società **Ecosuntek S.p.A.** è attiva nel settore delle energie rinnovabili e nasce nel 2008 come fornitore di servizi EPC per il mercato fotovoltaico, ed è diventata negli anni un player di riferimento nella **produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili**, principalmente in **Italia centrale**. Oggi, il Gruppo, attraverso la controllata **Ecotrade**, è attivo nell'intera filiera del mondo energetico attraverso la produzione di energia da fonti rinnovabili, il successivo ritiro della stessa, il dispacciamento sulle reti elettriche nazionali e la vendita a primarie società nazionali del settore. Inoltre, attraverso la controllata Ecosviluppo, il Gruppo opera nel mercato del gas naturale su tutta la catena del valore. In particolare, **Ecosviluppo** svolge attività di ottimizzazione degli asset energetici, anche attraverso un'attività di short trading (a basso rischio), detenendo diritti e contratti sulle infrastrutture di trasporto e gli stoccaggi e inoltre svolge attività di vendita a primarie società del settore nazionale. Le controllate Ecotrade e Ecosviluppo, per scelta strategica, non effettuano vendite significative di energia elettrica e gas sul mercato retail, essendosi posizionate nel midstream del mercato. Ecosuntek è oggi molto conosciuta all'interno del territorio nazionale ed internazionale non solo per il suo contributo economico, ma soprattutto per quello sociale. Fin da subito, **la politica di Ecosuntek si è basata sui giovani e sull'ambiente**, due elementi fondamentali che è possibile identificare anche all'interno dell'operato dell'azienda, fortemente impegnata in progetti locali e non, come "il progetto di Aula Multimediale presso il Bambin Gesù" o "la regola delle tre r: riciclare, riusare, rispettare", quest'ultimo portato avanti all'interno delle scuole primarie e secondarie limitrofe all'azienda per educare anche i più piccoli al rispetto dell'ambiente e all'eco sostenibilità. Altro punto fondamentale che distingue Ecosuntek S.p.a. è la freschezza del proprio team e delle sue idee. **L'azienda è composta da giovani** (l'età media è di trent'anni), capaci di condividere l'idea di uno sviluppo economico e sociale basato sulle energie rinnovabili. L'impegno ambientale, sociale ed economico dell'azienda è stato premiato con successi che l'hanno portata a crescere e migliorarsi sempre di più in vista di **un futuro migliore ed un mondo più pulito**.

2011 - L'impegno al Gran Premio di San Marino - Il progetto Maia

L'impegno al Gran Premio di San Marino

Dal 2011 al 2013 Ecosuntek S.p.a. è diventato uno dei protagonisti del **Gran Premio di San Marino e riviera di Rimini**, agendo sia come sponsor dell'evento che come fornitore di servizi. L'azienda ha infatti realizzato un impianto fotovoltaico da 440 Kw sopra le coperture delle sue tribune, facendone il primo autodromo italiano a dotarsi di tale tecnologia per la produzione di energia pulita.

Il progetto Maia

Maia è una soluzione high tech per la ricarica dei veicoli elettrici ideata dall'Arch. Carlo Meccoli e prodotta da Ecosuntek SpA. La struttura permette di caricare le batterie delle vetture elettriche nei parcheggi e aree pubbliche e private, è dotata di un impianto fotovoltaico che produce energia ad impatto zero.

2014 - Ecosuntek entra in borsa

Nel maggio 2014 **Ecosuntek S.p.a. è entrata in Borsa su AIM Italia-MAC** (Mercato Alternativo del Capitale organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.a.) e, contestualmente ad esso, ha effettuato uno spin off delle Business Unit relative ai settori EPC ed O&M per focalizzarsi esclusivamente sull'unico **business della power generation**.

2015 - Il controllo dell'intera filiera del business dell'energia

Dal 2015 il Gruppo si occupa dell'**intera filiera del business dell'energia**, con anche lo svolgimento di attività di reseller e commercializzazione dell'energia prodotta sia dagli impianti delle società controllate che acquisita da terzi in favore del cliente finale. Infatti, nel 2015 è stata costituita Ecotrade, dando così avvio all'attività di rivendita dell'energia.

2017 - Sviluppo di Ecotrade

Consolidamento dell'attività svolta da Ecotrade nell'ambito della commercializzazione dell'energia e scouting da parte del Gruppo di opportunità in paesi esteri legate al mondo delle energie rinnovabili

2008 - L'origine e le politiche di Ecosuntek

2009

2010

2012

2013

2016

2018

2019 – Nuovo Decreto FER

Il nuovo Decreto FER entrato in vigore il 10 agosto 2019, che ha sancito il rilancio degli incentivi legati alla costruzione di nuovi impianti fotovoltaici. Questo evento ha segnato un primo passo verso il ritorno agli investimenti nel fotovoltaico che si erano di fatto bloccati nel 2015.

2020 – Ampliamento del parco impianti

2021

2022 – Ecosviluppo entra nel mercato del gas

Inizia l'attività della controllata Ecosviluppo nell'ambito del mercato del gas naturale. In particolare, la società svolge attività di ottimizzazione dei propri asset gas e partecipa attivamente al mercato dello stoccaggio del gas naturale.

2023 – Più Energia



Entra nel Gruppo una nuova grande entità, Più Energia S.p.A., attiva nel business della vendita di energia elettrica e gas a clienti finali retail.

.20

Avvio dello sviluppo di nuovi impianti fotovoltaici su terreni industriali e in copertura con costituzione di specifiche SPV.

.21

Dunque, ad oggi, la struttura del Gruppo comprende, oltre alle società controllate/collegate titolari di impianti fotovoltaici:

Eco Trade S.r.l.

nasce alla fine del 2015 con la missione di valorizzare il portafoglio di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili del Gruppo e diventare una dinamica azienda commerciale nel mercato energetico italiano. Negli anni ha consolidato la sua pozione sul mercato, crescendo sia nel numero di impianti di produzione, dai quali ritirare l'energia elettrica, e sia nel numero di clienti serviti. Dal 2024 al 2025 Eco Trade ha registrato una crescita significativa delle proprie attività: dai oltre 450 impianti rinnovabili gestiti e più di 2.000 GWh commercializzati nel 2024, si è passati, al 31 dicembre 2025, a oltre 900 impianti, una produzione annua superiore a 650 mila MWh e volumi commercializzati pari a circa 6.131 GWh di energia elettrica e 3.566 GWh di gas. In dieci anni ha maturato le competenze e l'esperienza per gestire ed ottimizzare l'energia prodotta da fonti rinnovabili, sia di impianti di proprietà del Gruppo che per conto di numerosi produttori indipendenti. Nel 2022 sviluppa il progetto di trasformare la società in una Energy Asset Management company, impegnata su tutto il mercato energy e nel mercato ambientale. A questo fine vengono coinvolti nuovi manager, con una lunga esperienza nel mercato, che entrano nel capitale sociale. Nel marzo 2022 Eco Trade ha quindi integrato le proprie attività di commercializzazione di energia elettrica e gas con la creazione di una divisione di Energy Asset Management, seguita da un apposito Desk con base a Milano, formato da operatori altamente professionali e con esperienza più che decennale nel settore. In questo modo, Eco Trade intende posizionare non solo il suo core business nel segmento midstream della catena del valore del mercato dell'energia e del gas naturale, ma anche valorizzare a pieno i suoi asset (impianti di produzione, portafoglio commerciale, diritti sulle infrastrutture energetiche).

Eco Sviluppo S.r.l.

inizia l'attività nel 2022 e opera nel mercato del gas naturale quale nomination agent della stessa Eco Trade; a questo fine, assume per conto di Eco Trade obbligazioni (quali a titolo di esempio, nomine di prelievo e consegna presso un HUB) ed impegni verso controparti commerciali di Eco Trade e verso i TSO (Transmission System Operator). La società sviluppa attività di ottimizzazione dei propri asset gas e in particolare, partecipa attivamente al mercato dello stoccaggio di gas naturale.

Più Energia S.p.A.

opera ormai da più di 15 anni nel libero mercato della vendita di energia elettrica ed è società accreditata presso l'Autorità per l'Energia Elettrica, il Gas ed il Sistema Idrico. Sin dalla sua costituzione, avvenuta nel 2008, +Energia si afferma come realtà dinamica ed innovativa, diventando in breve una delle primarie società energetiche operante nel libero mercato. Più Energia ha subito catalizzato l'attenzione della clientela, domestica ed aziendale, partendo dal Centro Italia, per espandersi in tutto il resto del territorio nazionale. Nell'ottica di essere vicini al cliente e quindi di avere una reale presenza nei territori, la Società ha aperto varie sedi commerciali operative: Roma, Milano, Bologna, Civitanova Marche, Avellino, Magione, San Cesareo e Pescara. A queste vanno affiancate le sedi dei business partner di Più Energia che operano nelle principali città italiane e la sede centrale dell'Azienda in Umbria. Con riferimento alle controllate, le linee guida strategiche del Gruppo ambiscono al potenziamento dell'attività svolta in ambito energetico e gas, attraverso le seguenti attività:

- **in ambito energetico proseguirà nel corso del prossimo biennio il piano strategico volto a consolidare ulteriormente le attività relative alla gestione dell'intera filiera attraverso la produzione di energia da fonti rinnovabili, il successivo ritiro della stessa, il dispacciamento sulle reti elettriche nazionali e la vendita a primarie società del settore;**
- **nel segmento gas, sarà potenziata l'attività di ottimizzazione degli asset energetici, , detenendo diritti e contratti sulle infrastrutture di trasporto e stoccaggio e, inoltre, saranno consolidate le attività commerciali al fine di incrementare la base clienti.**

L'obiettivo, grazie anche agli ulteriori sviluppi autorizzativi in corso, è quello di accrescere in modo significativo nel prossimo triennio il portafoglio delle unità di produzione del Gruppo. Nei prossimi anni infatti il settore della produzione da fonti rinnovabili, con in testa il fotovoltaico, registrerà una crescita rilevante sia in Italia che in tutta Europa ed il Gruppo aspira a rivestire un ruolo da protagonista.

Il Gruppo inoltre sta esaminando con attenzione anche le opportunità rappresentate dai sistemi di Storage di taglia industriale (cd. BESS – Battery Energy Storage System).

Le prospettive future

Gli obiettivi del prossimo futuro si articolano lungo tre direttrici principali: produzione di energia, commercializzazione e fornitura di servizi energetici in continuità con le attività attualmente svolte dal Gruppo. Con riferimento al segmento della produzione di energia elettrica, il Gruppo intende proseguire nel rafforzamento della propria capacità produttiva attraverso:

- **la realizzazione di nuovi impianti alimentati da fonti rinnovabili;**
- **le attività di revamping e repowering degli impianti esistenti;**
- **l'ottenimento di ulteriori sviluppi autorizzativi in corso, con l'obiettivo di incrementare in modo significativo nel prossimo triennio il portafoglio delle unità di produzione di proprietà.**

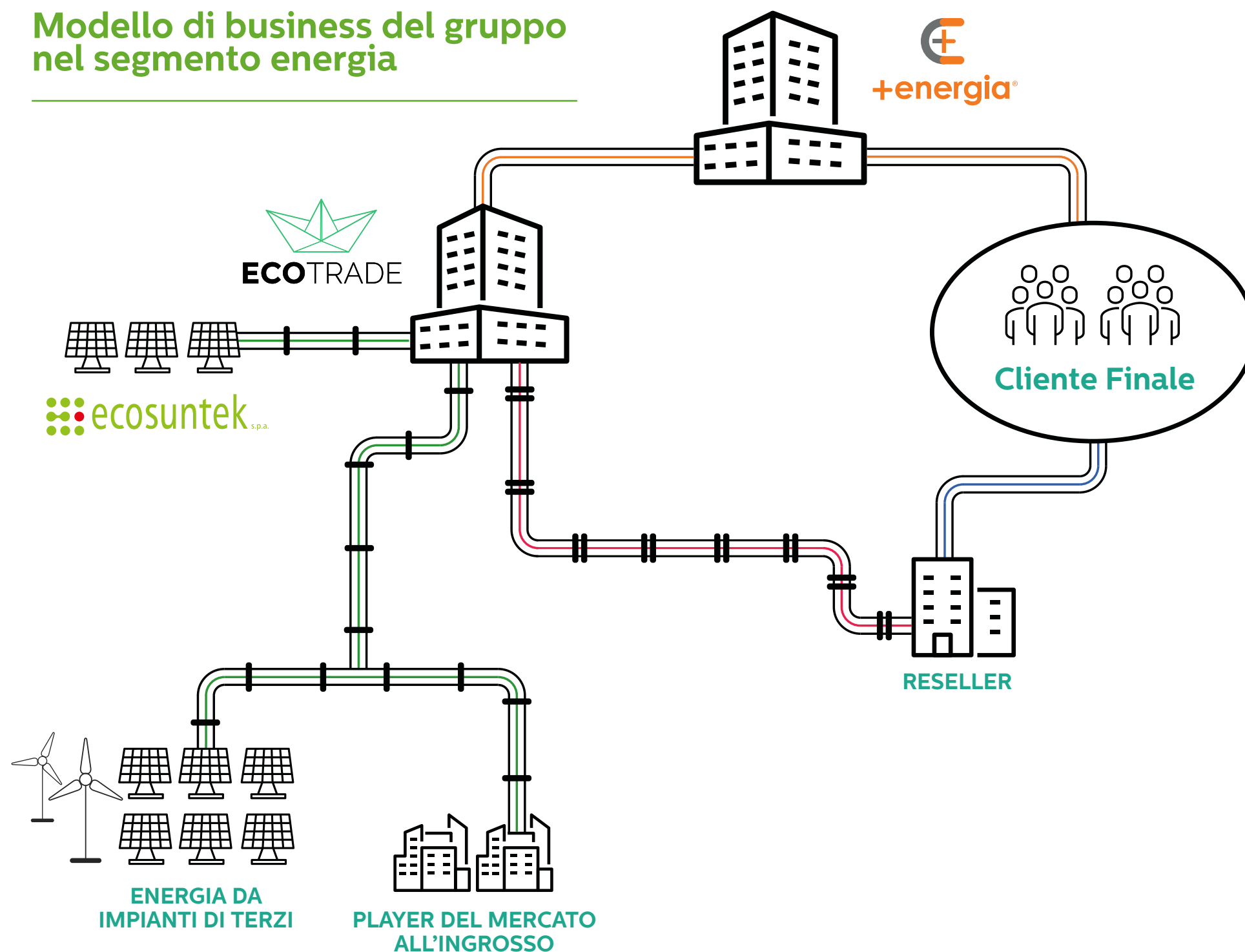
Parallelamente, il Gruppo prevede di aumentare la quantità di energia elettrica approvvigionata, sia mediante l'acquisto di MWh dal mercato secondario sia attraverso la sottoscrizione di Power Purchase Agreement (PPA) a medio lungo termine, al fine di garantire continuità degli approvvigionamenti e una maggiore stabilità operativa.

Con riferimento all'attività di commercializzazione dell'energia, l'obiettivo è quello di rafforzare il posizionamento nel mercato libero, proponendosi come rivenditore di energia elettrica proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili non solo fotovoltaiche ma anche idroelettriche ed eoliche, in linea con la crescente domanda di soluzioni energetiche sostenibili.

Accanto alle attività di produzione e vendita, il Gruppo intende proseguire nello sviluppo della fornitura di servizi energetici, valorizzando le competenze maturate nella gestione dell'intera filiera dell'energia, dal ritiro e dispacciamento alla vendita, nonché nelle attività di ottimizzazione degli asset energetici.

Nel complesso, le prospettive future del Gruppo si fondano su una strategia orientata alla crescita progressiva e sostenibile, supportata dallo sviluppo delle energie rinnovabili, dal rafforzamento delle attività commerciali e dall'integrazione di servizi energetici, in coerenza con gli obiettivi industriali e di sostenibilità delineati nel presente Report

Modello di business del gruppo nel segmento energia



1. Le Società di Progetto del Gruppo (proprietarie degli impianti fotovoltaici) cedono l'energia prodotta alla Controllante Ecosuntek;

2. La controllante Ecosuntek acquista tutta l'energia prodotta dagli impianti del Gruppo e da società correlate al Gruppo.

3. Ecosuntek vende tutta l'energia acquistata ad Eco Trade, società del Gruppo deputata alla vendita dell'energia sul mercato finale.

4. Eco Trade acquista energia da Ecosuntek, produce internamente energia tramite un proprio impianto (Eco Trade PV), acquista energia sul mercato e vende l'energia acquistata e prodotta sul mercato finale rappresentato da primarie società del settore. Non viene svolta attività di vendita retail (attività ad oggi del tutto marginale).

5. Ecosviluppo acquista GAS sul libero mercato;

6. Ecosviluppo svolge un'attività di ottimizzazione dei propri asset gas e partecipa attivamente al mercato dello stoccaggio di gas naturale;

7. Ecosviluppo rivende il gas acquistato e stoccato sul mercato a primarie società del settore.

8. Dal 2023, con l'ingresso di Più Energia S.p.A., viene notevolmente rafforzata la vendita al mercato retail.

Impianto	Codice IGO	Codice UP/UPNR	Nr GO 2025
CANTANTE SRL	IGO2378	UPN_0304859_01	1157
ECOIMMOBILIARE	IGO2380	UPN_0405280_01	810
ECOSUNTEK ENERGY SRL	IGO2364	UPN_0495897_01	534
ECOSUNTEK SPA	IGO2381	UPN_0570400_01	424
EDIL ENERGY ESCO SRL	IGO2377	UPN_0495416_01	1089
MAPPA ROTONDA SRL	IGO2385	UPN_0304854_01	1236
MM1 SRL	IGO2383	UPN_2017458_01	370
MM1 SRL	IGO2382	UPN_2017447_01	349
PIANDANA SRL	IGO2379	UPN_0386290_01	1082
TADINO ENERGIA SRL	IGO2371	UPN_0612776_01	208
TADINO ENERGIA SRL	IGO2369	UPN_0612758_01	410
TADINO ENERGIA SRL	IGO2367	UPN_0612670_01	131
TADINO ENERGIA SRL	IGO2373	UPN_0612782_01	146
TADINO ENERGIA SRL	IGO2368	UPN_0612714_01	307
TADINO ENERGIA SRL	IGO2374	UPN_0612795_01	150
TIRESIA SRL	IGO2386	UPN_0386379_01	965
TULIPANO SRL	IGO2343	UPN_0386358_01	796
Energia green fornita dal Gruppo			10.164

Tab. 1 Energia pulita fornita dagli impianti del Gruppo Ecosuntek

La Garanzia di Origine (GO) è una certificazione elettronica che attesta l’origine rinnovabile delle fonti utilizzate dagli impianti qualificati IGO, ovvero alimentati con energia pulita. Per ogni MWh di energia elettrica rinnovabile prodotta in rete da impianti qualificati IGO, il GSE (Gestore Servizi Energetici) rilascia un titolo GO, in conformità con la Direttiva 2009/28/CE.

L’energia green prodotta dal Gruppo proviene da impianti correttamente accreditati. Nel 2025, la produzione complessiva degli impianti del Gruppo si è attestata a

16.846,760 MWh di energia pulita

Di tale quantitativo, 10.167 MWh, pari a circa il 60,4% della produzione totale, risultano coperti da Garanzie di Origine (GO) emesse, attestando la quota di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili certificate e pienamente tracciabili.

Il confronto con l’esercizio precedente evidenzia un miglioramento significativo: nel 2024 la quota di produzione coperta da GO emesse era pari al 54%, mentre nel 2025 è salita al 60,4%. L’intero quantitativo di energia prodotta risulta coperto da Garanzie di Origine (GO), a conferma della totale tracciabilità e certificazione green della produzione, evidenziando un modello di generazione completamente sostenibile.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, le imprese di vendita hanno l’obbligo di approvvigionarsi di una quantità di titoli GO pari all’energia elettrica venduta. Per fare questo ciascuna impresa entro il 31 marzo dell’anno successivo a quello in cui è stata fornita energia elettrica ai clienti finali è tenuta ad annullare una quantità di GO pari all’energia elettrica venduta come rinnovabile e riferita al medesimo anno.

**Da consumatori
a produttori
di energia:
costruiamo il
futuro sostenibile
a impatto zero**

Ciclo di vita di un impianto fotovoltaico

Per sua natura, la produzione di energia elettrica da fotovoltaico non genera emissioni di sostanze climalteranti, né altera in maniera significativa l'equilibrio del territorio. I principali impatti sono legati ad altre fasi del ciclo di vita: riguardano la produzione dei pannelli e la gestione del loro smaltimento. Come azienda che si occupa di gestione di impianti, Ecosuntek S.p.A. persegue l'efficienza ambientale massimizzando le prestazioni degli impianti, estendendone la loro vita utile, e riducendo al minimo gli impatti connessi alla loro manutenzione.

La fabbricazione e il trasporto dei moduli solari

La maggior parte dei pannelli solari oggi sono realizzati in Cina: il Paese nel 2024 ha prodotto circa il 86% dei pannelli solari a livello mondiale.

Questa tendenza può essere spiegata dal fatto che la Cina possiede il know-how sulla produzione di pannelli fotovoltaici. Ad oggi è considerata una dei pochi a investire largamente nell'energia fotovoltaica dall'inizio degli anni 2000, con l'intento di perseguire diversi obiettivi:

- **Sviluppare un settore economicamente promettente**
- **Creare milioni di posti di lavoro nel Paese**
- **Diventare più indipendente dal punto di vista energetico**

Questa strategia ha portato dei grandi risultati, dato che la maggior parte dei produttori di pannelli solari sono cinesi. Il secondo motivo per cui i pannelli solari sono prodotti in Cina è per un fattore logistico. Infatti, la Cina possiede la materia prima necessaria per la loro fabbricazione.

Quanta energia richiede la produzione di un pannello solare?

La realizzazione di un modulo solare è un processo abbastanza lungo suddiviso in diverse fasi:

- . **Fabbricazione del silicio**
- . **Stampa del circuito elettrico**
- . **Collegamento delle celle fotovoltaiche**

Queste fasi richiedono una notevole quantità di energia, soprattutto per quanto riguarda la fusione del vetro e la cristallizzazione del silicio. Nonostante ciò, la Cina sta diventando sempre più green ed i processi di produzione di pannelli solari si evolvono anno per anno diventando più efficienti e consumando sempre meno energia.

Vita del pannello

Molti pensano che un pannello solare abbia circa 10 anni di vita utile. Tuttavia, questo equivoco deriva dal fatto che i pannelli per un certo periodo sono stati garantiti per 10 anni. Oggi però questa garanzia varia dai 25 ai 30 anni e dopo tale data i pannelli possono comunque continuare a funzionare. Ad oggi, i professionisti affermano che i pannelli solari hanno una durata di almeno 40 anni. Ciò significa che investire in un impianto solare consente di beneficiare a lungo di energia pulita.

Riciclo di pannelli solari

Per capire meglio come funziona il riciclaggio dei pannelli solari è bene prendere in considerazione le loro componenti. Un pannello fotovoltaico è composto da:

- . **Alluminio che costituisce il telaio**
- . **Vetro che rappresenta tra il 75 e l'80% del pannello**
- . **Celle fotovoltaiche, a loro volta composte da silicio**
- . **Pellicola di plastica**
- . **Connessioni in rame e/o argento**

Una volta separato e smistato, ogni componente viene inviato al proprio canale di riciclo:

- . **Il vetro è un materiale riciclabile all'infinito e può essere utilizzato per realizzare contenitori in vetro, fibra di vetro o prodotti isolanti**
- . **L'alluminio, una volta riciclato, viene utilizzato per formare nuovi oggetti, come ad esempio le lattine**
- . **Il silicio può essere riutilizzato fino a 4 volte e viene di solito usato per creare nuove celle fotovoltaiche**
- . **Il rame e l'argento vengono fusi per essere riutilizzati**
- . **Solo la plastica non può essere riciclata**

In breve, quasi il **95%** del pannello viene riciclato. Quindi l'energia solare non produce quasi nessun rifiuto.

I pannelli fotovoltaici hanno una vita utile ottimale media di 25 anni. Si stima dunque che globalmente entro il 2030 verranno prodotti scarti da pannelli fotovoltaici tra 1,7 e 8 milioni di tonnellate. Valore che potrebbe raggiungere i 78 milioni a fronte di una potenza installata di circa 4,500 GW entro il 2050 (Fonte: IEA International Energy Agency). Tale quantitativo, oltre che rappresentare un importante aspetto ambientale legato alla corretta gestione dei rifiuti, apre anche un aspetto economico. Si stima di fatti che il valore economico legato al recupero e riutilizzo dei componenti possa superare i 15 miliardi USD.

La carbon footprint di un pannello solare

Per calcolare la carbon footprint di un pannello fotovoltaico dobbiamo considerare tutte le emissioni di gas serra emesse durante la sua fabbricazione, durante il suo trasporto dalla Cina all'Italia, quando produce elettricità e quando viene riciclato.

Come abbiamo precedentemente anticipato, la maggior parte dei pannelli solari sono realizzati in Cina e una volta fabbricati devono essere quindi trasportati in Italia. I pannelli solari sono solitamente trasportati su barche di grandi dimensioni che possono trasportare diverse tonnellate di pannelli fotovoltaici. Nonostante questo mezzo di trasporto emetta CO₂ l'inquinamento individuale di ogni pannello durante il trasporto è minimo. È da notare anche che il problema non scomparirebbe se i pannelli fossero assemblati in Italia: la silice estratta in Cina dovrebbe comunque essere trasportata. Una volta nel nostro Paese i pannelli fotovoltaici vengono poi installati sui tetti e producono elettricità per vari decenni. Poi alla fine della loro vita vengono riciclati.

Arrivati a questo punto, qual è l'impronta di carbonio di un pannello fotovoltaico? Se prendiamo in considerazione l'intera durata di un pannello solare, un kWh prodotto da un pannello fotovoltaico un tetto emette in media 0,053 kg di anidride carbonica. Inoltre, grazie ai progressi e alle approfondite ricerche nel mondo del fotovoltaico, i pannelli solari stanno diventando sempre più ecologici. Infatti, considerando l'intera vita di un modulo solare, si produce molta più energia di quella necessaria per la sua fabbricazione.

Secondo uno studio condotto all'Università di Utrecht, un pannello impiegherà due anni di funzionamento per ripagare l'impronta di carbonio generata per produrlo (cosiddetto "pay-back energetico"), pari a 20g/kWh di CO₂. Quindi, considerato che un pannello solare ha una vita media superiore ai 25 anni, circa un dodicesimo di questa vita è dedicato a ripagare l'impronta ambientale.

Nulla in confronto ai 400-500 g/kWh prodotti dai pannelli in commercio negli anni '70, smaltibili in 20 anni. Ma soprattutto nulla in confronto ad altre fonti di energia, in particolare non rinnovabile. Lo studio ha inoltre dimostrato che la crescita della capacità di produzione di energia solare riduce l'energia necessaria per la produzione di un pannello e anche le relative emissioni di CO₂ (rispettivamente del 12% e del 17-24%, ad ogni raddoppio di capacità produttiva). Dopo un periodo medio di 25 anni un pannello fotovoltaico raggiunge una fase in cui può convenire la sua sostituzione, nonostante esso continui ad operare e a produrre energia pulita. Si parla così, anche se impropriamente della fine della sua vita e si deve parlare quindi del suo smaltimento. Quando si produce elettricità, i pannelli solari non emettono sostanze inquinanti. La loro produzione, trasporto e riciclaggio hanno un impatto molto basso sull'ambiente. Inoltre, durante la sua vita, un pannello solare produce molta più energia di quella necessaria per la sua fabbricazione. Il suo impatto sull'ambiente è positivo e sempre in miglioramento.

Consideriamo, per esempio, la capacità fotovoltaica installata nel mondo. Questa supera i 400 GW, con una produzione di circa 370 TWh nell'ultimo anno. Questa cifra corrisponde a circa l'1,5% della fornitura totale di energia elettrica globale che riduce la produzione di CO₂ approssimativamente di 170 milioni di tonnellate. In altre parole, investire in un impianto solare fa bene al Pianeta.

Il 12 dicembre 2015 viene sottoscritto l'Accordo di Parigi, che rappresenta una pietra miliare della governance mondiale per la lotta al cambiamento climatico. Firmato da 197 Stati, si pone l'obiettivo di mantenere l'aumento della temperatura media mondiale al di sotto dei 2 °C, compiendo tutti gli sforzi per limitarlo al di sotto di 1,5 °C rispetto al periodo preindustriale. Per raggiungere questi obiettivi è fondamentale che anche il settore privato sia chiamato a far parte della soluzione, portando innovazioni nel proprio modello di business, riducendo drasticamente i propri impatti ambientali e investendo nella ricerca tecnologica in grado di garantire nuove soluzioni di mitigazione e adattamento

L'accordo di Parigi



Soglia per il riscaldamento globale (gradi centigradi tollerabili in più, rispetto alla temperatura media del mondo in età preindustriale)

sotto i 2 gradi d'obbligo

sforzi fino a 1,5



Fotovoltaico protagonista della strategia italiana

Per conseguire i traguardi di produzione di energia elettrica da fotovoltaico è necessario accelerare la realizzazione di nuovi impianti ricorrendo a tutte le opzioni disponibili: piccoli impianti domestici, medi impianti industriali e commerciali, grandi impianti a terra.

Qui ci concentriamo però anche su un altro segmento fondamentale: il presidio degli impianti FV già esistenti per mantenere o, se possibile, aumentare la loro produzione attraverso le attività di revamping e repowering.

La maggior parte degli impianti fotovoltaici esistenti in Italia è stata realizzata negli anni 2010 e 2011 e pertanto è giunta quasi alla metà del ciclo medio di vita (attorno ai 20-25 anni). Inoltre, l'efficienza degli impianti cala progressivamente nel tempo.

È quindi assolutamente necessario che gli impianti esistenti non calino la loro produzione e ancor più che non smettano di produrre quando arriveranno a fine vita e quando cesseranno gli incentivi ventennali sulla base di quali sono stati realizzati. Grazie al calo dei costi di questi anni, dovuto ai volumi di vendita cresciuti nel mondo in maniera esponenziale, e all'aumento delle prestazioni consentito dal progresso tecnologico, investire sugli impianti esistenti è oggi un'opportunità concreta.



Revamping e Repowering

Il revamping permette di ammodernare gli impianti sostituendo componenti datate e inefficienti con nuove tecnologie molto più performanti in grado di aumentare la produttività e prolungare la vita degli impianti. Grazie ai moduli più performanti in parallelo è possibile anche incrementare la potenza degli impianti esistenti senza necessità di consumo di suolo e di nuove infrastrutture di connessione alla rete, attuando il così il repowering. Il presupposto di questi interventi è costituito dall'incrocio tra:

- i progressi tecnologici che mettono a disposizione pannelli e inverter sempre più performanti e meno costosi;
- il decadimento delle prestazioni degli impianti nel tempo, implicito nella tecnologia costruttiva e spesso aumentato da una componentistica difettosa o a causa di una carente manutenzione.

Manutenzione

Il Gruppo usufruisce di un servizio esclusivo di manutenzione, finalizzato al mantenimento dello stato conservativo e della piena fruibilità degli apparati, non che a garantire la funzionalità e l'efficienza, mediante interventi preventivi e/o interventi tempestivi di ripristino degli stati di degrado, oltre ad assicurare la continuità dei servizi di monitoraggio e la rispondenza alla normativa vigente per gli impianti in oggetto. L'attività di manutenzione può essere controllata anche mediante sistema di monitoraggio e telecontrollo, del quale sono dotati gli impianti.

INTERVENTI PREVENTIVI

Si intendono tutte quelle attività che, con cadenza periodica, mirano a mantenere efficiente gli impianti fotovoltaici, mediante interventi ordinari quali:

- Lavaggio moduli con getto d'acqua osmotizzata;
- Controllo ed eventuale serraggio delle bullonerie di ancoraggio dei moduli fotovoltaici alla struttura e di questa alla sotto-copertura;
- Servizio monitoraggio e telecontrollo a distanza;
- Controllo a vista delle apparecchiature elettriche;
- Controllo e serraggio dei collegamenti elettrici;
- Prove di funzionamento degli interruttori di protezione;
- Pulizia delle apparecchiature;
- Prove di funzionamento elettriche;
- Verifica della produzione dell'impianto in funzione dell'irraggiamento istantaneo mediante solarimetro.

INTERVENTI TEMPESTIVI

Sono tutte quelle attività svolte, a seguito di avvisi comunicati dal sistema di monitoraggio e telecontrollo alla nostra stazione operativa o tramite specifica richiesta del cliente. Il servizio comprende tutti gli interventi di riparazione e/o sostituzione necessari al ripristino della corretta funzionalità degli impianti in caso di guasti e/o rotture. Tali servizi comprendono:

- Riparazione dei guasti e sostituzione delle apparecchiature danneggiate;
- Ordine delle parti necessarie alle riparazioni relative all'ordinaria manutenzione, fornitura delle parti, sostituzione e smaltimento di quelle vecchie.



Pulire i pannelli solari senza acqua

Perché l'impianto fotovoltaico produca sempre al massimo delle sue possibilità è importante che i moduli siano puliti. Polvere, sabbia, incrostazioni e lo stesso smog possono infatti ridurre in maniera significativa la resa, arrivando a tagliare anche il 30% della produzione in poche settimane. Ma se da un lato è fondamentale rimuovere la sporcizia, dall'altro lo è anche farlo in maniera sostenibile. Secondo una stima riportata dal Massachusetts Institute of Technology (MIT), pulire tutti i pannelli solari installati a livello mondiale richiederebbe circa 37 miliardi di litri d'acqua l'anno. In realtà esistono già sistemi che non impiegano acqua ma nel complesso risultano più laboriosi e complicati. E, con o senza acqua, queste attività rappresentano circa

il 10% dei costi operativi degli impianti solari

A fornire una nuova alternativa è oggi lo stesso MIT. Qui un gruppo di ricercatori ha messo a punto un sistema in grado di rimuovere la polvere senza neppure toccare il modulo. Il processo utilizza la repulsione elettrostatica per causare il distacco delle particelle di polvere. Nel dettaglio il sistema si compone di un elettrodo "mobile" ed un sottilissimo strato conduttivo trasparente a copertura del vetro dei moduli. Per pulire i pannelli l'elettrodo passa sopra la superficie come una sorta di scanner, conferendo una carica elettrica alle piccole particelle di sporcizia depositate sopra. Una carica opposta viene applicata allo strato conduttivo. Calcolando la giusta tensione, il team del MIT ha trovato come superare la forza di gravità e quelle di adesione, permettendo alle particelle di essere spinte via. È un progetto ambizioso quello di passare a questa tecnologia innovativa che permetterà di raggiungere il traguardo del consumo 0 di acqua.

Opere di mitigazione visiva

Al fine di mitigare l'impatto visivo che l'impianto potrebbe determinare verranno messe a dimora lungo il perimetro dello stesso delle siepi polifitiche arbustive, inoltre per spezzare il lay-out dell'impianto sono previste tre zone prive di pannelli in cui, in armonia con quanto presente nell'area di intervento, verranno piantumati nuclei di vegetazione arboreo-arbustivi. Il progetto prevede l'utilizzo esclusivamente di specie autoctone di provenienza certificata e al fine di ottenere le massime garanzie di attecchimento e assicurare le condizioni ideali per lo sviluppo verranno previsti interventi di irrigazione di soccorso.

Il sistema di piantumazioni messo in atto risponde alle esigenze di schermare alle brevi distanze (siepi) e di fornire una rottura dell'uniformità visiva dell'impianto tramite l'inserimento di "isole" verdi. La disposizione delle stringhe di pannelli è stata studiata per rendere minimo l'effetto delle ombre portate dalla vegetazione e garantire livelli di produttività di energia rinnovabile elevati.



I nostri impianti

La maggior parte delle società di seguito rappresentate detengono come unico asset uno o più impianti fotovoltaici, pertanto non impiegano alcuna forza lavoro. Alla data del presente Report, il gruppo risulta così composto:

ECOSUNTEK S.P.A.

Via Mameli SNC, GUALDO TADINO (PG) - 06023,
entrato in funzione il 14/08/2012

ECOSUNTEK S.P.A.

Località Ponticelli SNC, FABRO (TR) - 05015,
entrato in funzione il 24/08/2012

ECO TRADE S.R.L.

Contrada Pantoni SNC, PISTICCI (MT) - 75015,
entrato in funzione il 30/11/2011

EDIL ENERGY ESCO S.R.L.

Via dei Cinque Colli 74, GUBBIO (PG) - 06024,
entrato in funzione il 20/06/2012

M.M.1 S.R.L.

Strada del Ponte SNC, Località Morcella, MARSCIANO
(PG) - 06055, entrato in funzione il 28/04/2011

MAPPA ROTONDA S.R.L.

Località Castel San Giovanni SNC, CASTEL RITALDI
(PG) - 06044, entrato in funzione il 30/05/2011

MOWBRAY S.R.L.

Viale Virgilio 70/90, MODENA (MO) - 41123,
entrato in funzione il 18/04/2011

PIANDANA S.R.L.

Località Coldipozzo SNC, CITTA' DI CASTELLO
(PG) - 06081, entrato in funzione il 18/08/2011

ENDOC S.R.L.

ANNIFO
in funzione dal 07/05/2015

BIOENERGY GREEN PODARI

Sc Escudero, DN56, Romania,
entrato in funzione il 25/11/2013

CANTANTE S.R.L.

Località Castel San Giovanni SNC, CASTEL RITALDI
(PG) - 06044, entrato in funzione il 31/05/2011

ECOIMMOBILIARE S.R.L.

Via Madre Teresa di Calcutta SNC, GUALDO TADINO
(PG) - 06023, entrato in funzione il 25/10/2011

TADINO ENERGIA S.R.L.

Via San Michele Arcangelo SNC, GUALDO TADINO
(PG) - 06023, entrato in funzione il 27/12/2012

TADINO ENERGIA S.R.L.

Via Sandro Pertini SNC, GUALDO TADINO
(PG) - 06023, in funzione dal 28/12/2012

TADINO ENERGIA S.R.L.

Via Perugia SNC, GUALDO TADINO (PG) - 06023,
in funzione dal 27/12/2012

TADINO ENERGIA S.R.L.

Via Giuseppe Verdi SNC, GUALDO TADINO (PG) - 06023,
in funzione dal 28/12/2012

TADINO ENERGIA S.R.L.

Via Zona Industriale Nord SNC, GUALDO TADINO
(PG) - 06023, in funzione dal 28/12/2012

TADINO ENERGIA S.R.L.

Via G. Mameli SNC, GUALDO TADINO (PG) - 06023,
in funzione dal 27/12/2012

TULIPANO S.R.L.

Località Papiano SNC, MARSCIANO
(PG) - 06055, in funzione dal 27/08/2011

UMBRIA VIVA S.R.L.

in funzione il 18/08/2011

TIRESIA S.R.L.

Vocabolo Santa Orsola SNC, MARSCIANO
(PG) - 06055, in funzione dal 30/08/2011



8 La nostra leadership

La governance del Gruppo Ecosuntek si fonda su una struttura di leadership solida, trasparente e orientata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in linea con le best practice di mercato e con i principi ESG in materia di responsabilità d'impresa.

Struttura di governo societario

Ecosuntek S.p.A. adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, articolato in:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **Collegio Sindacale**
- **Società di Revisione legale**

Tale assetto garantisce l'equilibrio tra indirizzo strategico, gestione operativa e controllo indipendente, assicurando una chiara separazione dei ruoli e un efficace presidio dei rischi.



Consiglio di Amministrazione

A seguito dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 27 giugno 2025, è stato nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione di Ecosuntek S.p.A., che resterà in carica nel triennio 2025-2027 e dunque sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027. Il Consiglio di Amministrazione è composto da sette membri, così articolati:

- **Vittorio Rondelli**, Presidente del Consiglio di Amministrazione
- **Matteo Minelli**, Amministratore Delegato
- **Matteo Passeri**, Consigliere
- **Lorenzo Bargellini**, Consigliere
- **Gianluca Fedele**, Consigliere indipendente
- **Enrico Guarducci**, Consigliere
- **Carlo Fanelli**, Consigliere

Tutti i componenti del Consiglio sono stati tratti dall'unica lista presentata dagli azionisti di riferimento e dispongono di esperienze professionali consolidate nei settori industriale, energetico, finanziario e gestionale, funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, nel rispetto delle attribuzioni riservate all'Assemblea, ed esercita un ruolo centrale nella definizione delle strategie industriali, finanziarie e di sostenibilità.

Presidente e Amministratore Delegato

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono attribuiti poteri di rappresentanza istituzionale e di coordinamento, esercitati nell'ambito dei piani e dei budget approvati dal Consiglio.

L'Amministratore Delegato, cui è conferita la qualifica di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, è titolare dei poteri di gestione operativa e ordinaria della Società, con firma libera fino a 5 milioni di euro per singolo atto o operazione. L'Amministratore Delegato coordina tutte le funzioni aziendali, assicura il corretto funzionamento del sistema organizzativo e sovrintende all'attuazione delle strategie approvate dal Consiglio.

Collegio Sindacale e controllo indipendente

L'Assemblea ordinaria del 27 giugno 2025 ha inoltre nominato il Collegio Sindacale per il triennio 2025-2027, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti:

- **Luca Vannucci**, Presidente del Collegio Sindacale
- **Sabrina Pugliese**, Sindaco effettivo
- **Riccardo Sollevanti**, Sindaco effettivo
- **Annalisa Monelletta**, Sindaco supplente
- **Stefano Sdei**, Sindaco supplente

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società.

Revisione legale dei conti

Per il triennio 2025-2027, l'Assemblea degli Azionisti ha conferito l'incarico di revisione legale dei conti alla società **BDO Italia S.p.A.**, a presidio dell'affidabilità, della trasparenza e della correttezza dell'informativa economico finanziaria.

9

Rendicontazione degli indicatori chiave

KPI #1: incremento dei volumi prodotti di energia da fonti rinnovabili

Produzione [kWh]				Variazione		
ECOSUNTEK S.P.A.	2022	2023	2024	2025	2024-2025	POTENZA (kWp)
Poggiovale	456.894,00	432.578,00	414.783,05	423.801,11	-2%	430,00
San Rocco	69.634,00	65.725,00	65.041,25	68.142,70	+5%	67,00
SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE	2022	2023	2024	2025	2024-2025	POTENZA (kWp)
MMI Srl	802.724,00	719.932,00	686.857,44	718.753,92	+5%	708,40
Ecoimmobiliare Srl	857.985,00	810.378,00	796.226,00	809.710,00	+2%	795,00
Mappa Rotonda Srl	1.300.515,00	1.181.268,00	1.252.757,00	1.238.977,50	-1%	987,00
Cantante Srl	1.349.882,00	1.254.525,00	1.235.654,00	1.86.066,50	+3%	987,00
Piandana Srl	1.194.113,00	1.086.553,00	1.024.672,50	1.082.657,50	+6%	982,96
Tulipano Srl	868.019,00	833.620,00	763.527,60	796.219,20	+4%	713,00
Edil Energy Esco srl	1.133.029,00	1.030.091,00	1.009.934,00	1.089.294,50	+8%	1.000,00
Tadino Energia srl	1.414.440,00	985.933,00	1.338.628,84	1.354.112,21	+1%	1.500,00
Tiresia Srl	1.289.546,00	1.153.357,00	1.200.341,50	1.045.411,50	-13%	1.000,00
Bioenergy Srl-En-doc Srl	4.688.235,00	4.877.214,00	5.142.322	4.413.645,00	-5%	4.900,00
Mowbray Srl	1.182.165,00	1.245.036,00	1.088.540,00	725.095,10	-33%	1.441,02
Ecotrade PV	1.427.025,00	1.346.524,00	1.333.429,00	1.294.709,10	-3%	977,44
Umbria Viva Srl*	631.127,00	595.883,00	573.419,70	600.165,90	+5%	496,32
Annifo- Endoc Srl*	6.928,00	-	-	-		400,00
Totale	18.672.261,00	17.618.617,00	17.926.120	16.846.760,74	-6,02%	17.385,14
* non consolidata integralmente						

Tab. Le produzioni storiche del Gruppo

Gli impianti fotovoltaici del Gruppo in esercizio hanno operato regolarmente. Si segnalano tuttavia la mancata produzione dell'impianto Mowbray, a partire dal secondo semestre, dovuta ad un furto di cavi in rame, il malfunzionamento di alcuni inverter nell'impianto rumeno ed il necessario spegnimento degli impianti Cantante, Tiresia e Mappa Rotonda, avvenuto nei mesi di novembre e dicembre. Quanto descritto ha comportato una produzione totale di Gruppo pari a 16.846.760 kWh, in diminuzione del 6,02% rispetto al dato 2024, pari a 17.926.120 kWh.

Nel corso del 2025 la società ha proseguito e rafforzato il proprio percorso di sviluppo, concludendo nuovi accordi per il ritiro e il dispacciamento di energia elettrica da impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili.

Grazie a tali accordi, il portafoglio gestito ha raggiunto circa 1.250 impianti, per una capacità complessiva pari a circa 1.000 MWp, evidenziando un significativo salto dimensionale rispetto all'esercizio precedente e confermando il ruolo della Società quale operatore di riferimento nel mercato delle energie rinnovabili.

7

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Motivazione

Attraverso la produzione e la fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili, il Gruppo contribuisce in maniera diretta alla transizione energetica e agli obiettivi di decarbonizzazione, favorendo l'aumento della quota di energie rinnovabili nel mix energetico. L'attività del Gruppo è coerente con il Goal 7 dell'Agenda 2030 – Energia pulita e accessibile, in particolare con il Target 7.2.

Metodologia di calcolo

Il dato di produzione è calcolato sulla base dell'energia elettrica effettivamente prodotta dagli impianti rinnovabili di proprietà e delle società controllate e collegate. Alla data del 31 dicembre 2025, il Gruppo dispone di una potenza installata complessiva pari a circa **17,4 MW**, destinata ad aumentare in funzione degli investimenti programmati, con obiettivi di:

+10%

► esercizio 2026

+15%

► esercizio 2027

Tali incrementi potrebbero subire variazioni in funzione delle condizioni di irraggiamento e di fattori meteorologici.

Perimetro

Il perimetro del KPI include tutte le società del Gruppo coinvolte nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili.

KPI #2: adozione di un piano strategico di sostenibilità con target annui

Aggiornamento

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo Ecosuntek ha avviato un percorso strutturato di aggiornamento e formalizzazione del Piano Strategico di Sostenibilità, con l'obiettivo di integrare in modo progressivo i temi ambientali, sociali e di governance (ESG) nella pianificazione aziendale. Nel medesimo esercizio è stato nominato un referente per la sostenibilità, incaricato di:

- **coordinare trasversalmente le tematiche ESG;**
- **favorire il raccordo tra le diverse funzioni aziendali;**
- **supportare la definizione e l'attuazione del Piano Strategico di Sostenibilità.**

Tale nomina rappresenta un passaggio propedeutico fondamentale al rafforzamento della governance ESG e alla successiva formalizzazione del Piano Strategico.

Ambiente

- sviluppo e ottimizzazione della produzione di energia da fonti rinnovabili;
- miglioramento dell'efficienza e della producibilità degli impianti;
- riduzione progressiva degli impatti ambientali connessi alle attività operative, in particolare in relazione alla mobilità aziendale.

Sociale

- sviluppo e valorizzazione delle competenze del capitale umano;
- promozione della salute, della sicurezza e del benessere dei lavoratori;
- prosecuzione delle iniziative di responsabilità sociale e di sostegno al territorio.

Governance

- rafforzamento dei presidi di governance ESG;
- diffusione di una cultura aziendale orientata all'etica, alla trasparenza e alla compliance;
- integrazione progressiva dei temi di sostenibilità nei processi decisionali.

Motivazione

L'integrazione dei temi ESG nella strategia di sviluppo del Gruppo costituisce un elemento chiave per la crescita sostenibile nel medio lungo periodo. L'avvio del Piano Strategico di Sostenibilità e la nomina del referente dedicato consentono di strutturare un percorso coerente con i requisiti della CSRD e con gli standard ESRS, rafforzando nel tempo il sistema di governance e di rendicontazione.

Metodologia di calcolo

Il Piano Strategico ESG sarà sviluppato sulla base delle attività già avviate e formalizzato in un documento pluriennale condiviso, finalizzato a integrare in modo strutturato le tematiche ambientali, sociali e di governance nella pianificazione aziendale. L'attuazione e il monitoraggio del Piano avverranno attraverso indicatori chiave di prestazione (KPI) definiti e aggiornati su base periodica, al fine di garantire tracciabilità delle azioni intraprese, coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e progressivo allineamento ai requisiti normativi applicabili.

Perimetro

Gruppo Ecosuntek.

KPI #3: sviluppo e monitoraggio del piano della formazione dei dipendenti

Aggiornamento

Nel 2024, il Gruppo ha erogato complessivamente 207 ore di formazione, con una media pari a circa 1,5 ore pro capite, concentrate prevalentemente su attività di formazione obbligatoria, in particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel 2025, le ore complessive di formazione erogate sono aumentate a 258 ore, con una media di circa 7,9 ore pro capite, evidenziando un rafforzamento significativo dell'impegno formativo rispetto all'esercizio precedente. L'incremento ha riguardato sia l'ampliamento dei contenuti sia una maggiore sistematicità delle iniziative formative.

KPI #4: emissioni di CO₂ delle auto del Gruppo

Aggiornamento

Il Gruppo possiede 59 auto aziendali, di cui:

- **2 di Ecosuntek S.p.A.;**
- **2 di Eco Sviluppo;**
- **8 di Eco Trade;**
- **46 +Energia.**

KPI #5 Attuazione di un'azione di responsabilità sociale

Nel corso degli ultimi esercizi, con continuità nel 2025, il Gruppo Ecosuntek ha proseguito l'attuazione di azioni di Responsabilità Sociale d'Impresa, integrando i valori etici e sociali nelle proprie attività e nel rapporto con il territorio.

Le iniziative si sono concentrate principalmente su educazione ambientale, sostegno sociale, valorizzazione del territorio e promozione della crescita dei giovani. Tali attività testimoniano un approccio continuativo e strutturato alla responsabilità sociale, in affiancamento allo sviluppo industriale del Gruppo.

KPI #6 Formalizzazione e adozione di una politica di responsabilità sociale

La Politica RSI definisce il quadro di riferimento per una gestione corretta, trasparente e responsabile delle persone e dei rapporti con gli stakeholder, ed è rivolta alla Direzione e ai dipendenti del Gruppo.

1 Mappatura degli stakeholders del Gruppo e analisi di materialità

Engagement

È l'attività che si sostanzia nel dialogo con gli stakeholders su questioni di sostenibilità. Si tratta di un processo di lungo periodo, finalizzato ad influenzare positivamente i comportamenti dell'impresa ed aumentarne il grado di trasparenza. Il supporto di tutta l'organizzazione è fondamentale per raggiungere più rapidamente gli obiettivi ESG. Ecco perché è buona norma indicare nella dichiarazione non finanziaria anche un percorso di engagement progressivo dei diversi portatori di interesse, identificando aspettative ed esigenze di lavoratori, soci e investitori per integrarle in modo efficace nelle strategie aziendali.

Coinvolgimento degli stakeholder

Nel 2022 il Gruppo ha iniziato un percorso volto a identificare e valutare gli aspetti non finanziari connessi al business e rafforzare il suo profilo e il modello di sviluppo in ottica di sostenibilità, coerentemente con l'ambizione di essere riconosciuta come leader anche su questi temi.

Ne è testimonianza l'ESG ITA Growth Index, il primo indice specifico per la valutazione ESG delle PMI quotate nel comparto Euronext Growth Milan, creato da REPAiR Lab di SDA Bocconi School of Management e CRIF, principale azienda italiana che valuta la solvibilità delle aziende attraverso sistemi di informazioni creditizie e business information; Ecosuntek ha fatto parte delle 30 piccole e medie imprese quotate intervenute alla presentazione dell'indice, ottenendo il riconoscimento come "ESG Best in class".

Il primo passo per il riconoscimento dei temi rilevanti è stato l'elaborazione di un'analisi di materialità che ha restituito le tematiche chiave da presidiare, che sono anche alla base dei contenuti del Rapporto di Sostenibilità. Dunque, al fine di stimolare un confronto costruttivo con i principali interlocutori e comprendere quali siano le tematiche di maggior interesse in tema di sostenibilità, abbiamo scelto di coinvolgere direttamente le varie categorie di portatori di interesse attraverso un semplice questionario di indagine.

I risultati focalizzeranno le esigenze maggiormente significative per gli stakeholder e di conseguenza ci consentiranno di individuare gli aspetti più rilevanti sui quali pianificare le strategie di sostenibilità del nostro Gruppo in futuro.

L'analisi di materialità permette di identificare e prioritizzare gli aspetti – economici, sociali e ambientali – che più significativamente incidono sulla capacità di generare valore nel tempo e quindi di definire e anticipare le scelte strategiche.

Il coinvolgimento degli stakeholders è uno dei fattori che influenzano sempre di più la definizione di una strategia aziendale; per stakeholder si intendono i clienti, i dipendenti, i fornitori, gli investitori e tutti i soggetti coinvolti, anche solo potenzialmente e in misura diversa, nell'organizzazione: opinione pubblica, comunità, partner, potenziali clienti, organizzazioni esterne...

Ecosuntek considera di fondamentale importanza il coinvolgimento degli stakeholder e si impegna ad instaurare un dialogo attivo con lo scopo di alimentare uno scambio continuo di informazioni atto ad influenzare e fornire spunti per la crescita aziendale.

Nel contesto in cui opera il Gruppo sono presenti diverse tipologie di stakeholders, con interessi differenti; le azioni intraprese al fine della mappatura in questione hanno determinato i seguenti cluster di portatori di interesse:

Stakeholder	Descrizione	Metodi di dialogo e frequenza di coinvolgimento
DIPENDENTI	Persone che lavorano nel Gruppo Ecosuntek	- Redazione del bilancio di sostenibilità - Somministrazione di un questionario sulla employee experience
FORNITORI	Fornitori di componentistica per impianti fotovoltaici	Rapporto giornaliero con reparto operativo via mail/telefono
CLIENTI	Clienti B2B e B2C	- Rapporto giornaliero con reparto operativo via mail/telefono - Fiere di settore - Presentazioni del prodotto in azienda
PARTNER ECONOMICI	Società che forniscono beni e servizi e società collegate	Rapporto giornaliero con reparto operativo via mail/telefono
AZIONISTI, INVESTITORI, BANCHE	Finanziatori	Presenza quotidiana nelle attività aziendali
ISTITUZIONI	PA, autorità nazionali e internazionali	- Comunicazione formale e fornitura di dati richiesti per legge - Partecipazione a progetti di finanziamento nazionali ed europei
COMUNITÀ LOCALI	Cittadini che risiedono nel Comune di Gualdo Tadino e nelle aree limitrofe, famiglie di collaboratori, organizzazioni operanti nelle stesse aree	- Sito web - Social media - Attività di beneficenza e donazioni - Sponsorizzazione eventi
UNIVERSITÀ E CENTRI DI RICERCA	Partnership con l'Università degli studi di Perugia	- Collaborazione con Agenzia Umbria Ricerche - Opportunità di inserimento tirocinanti
CONSULENTI ESTERNI	Professionisti chiamati dal Gruppo per realizzare progetti dedicati	Rapporto quotidiano via mail, riunioni in presenza/online

I GRI Standards prevedono che le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità si riferiscano agli aspetti che:

- riflettono gli impatti significativi del Gruppo sui temi ESG (Environmental, Social e Governance)
- influenzano considerevolmente le decisioni degli stakeholders

La materialità considera, quindi, non solo la prospettiva dell'organizzazione ma anche quella degli stakeholders.

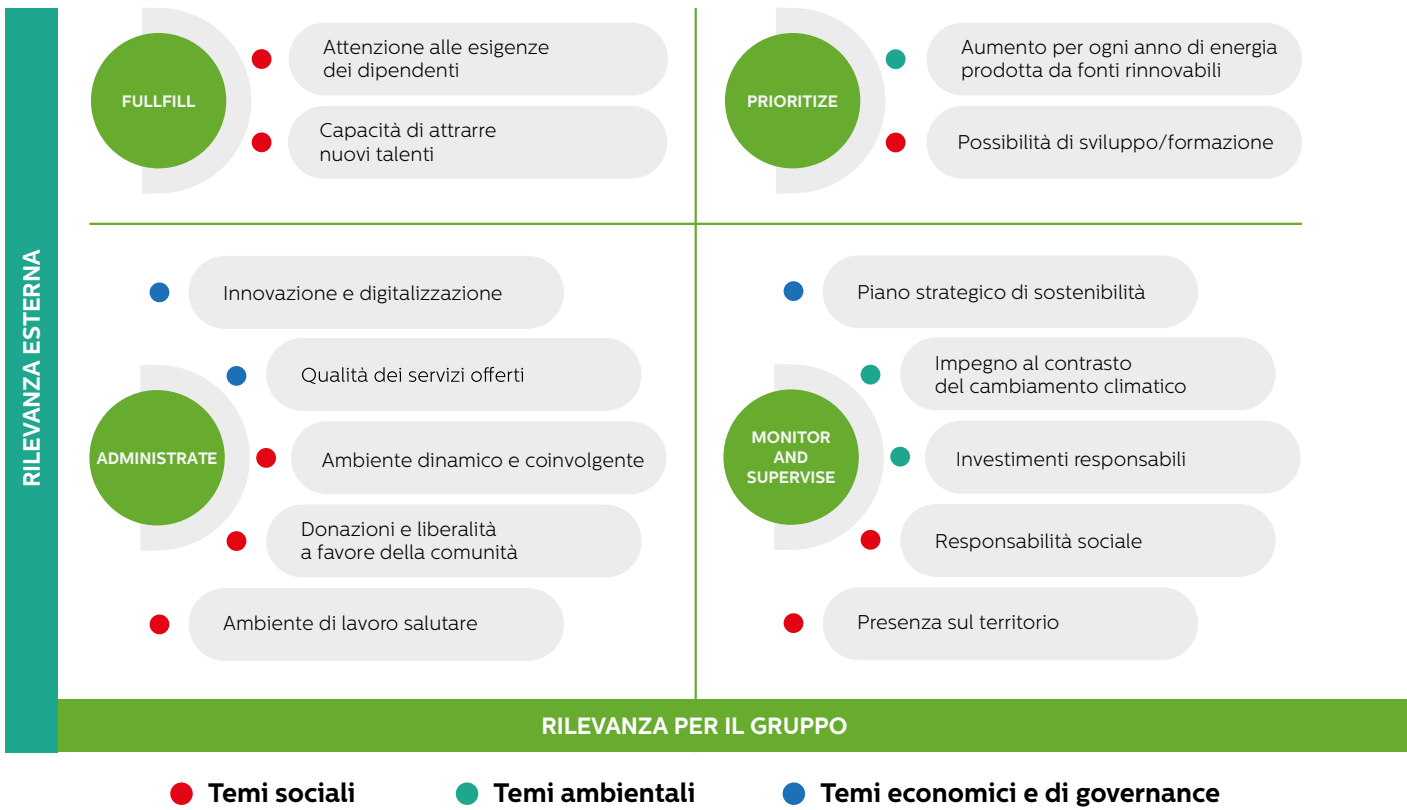
Il lavoro di mappatura e di ascolto degli stakeholders, svolto anche con la collaborazione del Board, confluirà all'interno della matrice di materialità, dove verranno rappresentati graficamente i temi percepiti come materiali. L'ordine dei temi sarà definito secondo rilevanza strategica per l'Azienda e la rilevanza comunicata dagli stakeholders. La matrice temi materiali/stakeholders non è uno strumento statico, ma in continua evoluzione e aggiornamento: costituisce la base della pianificazione di sostenibilità, in linea con i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030

PRINCIPALI OBIETTIVI DELLO STAKEHOLDER ENGAGEMENT

- 1. Raccolta feedback e delle opinioni degli stakeholders in merito alle 14 tematiche individuate dal Board
- 2. Raccolta dei consigli per l'identificazione dei trend emergenti di sostenibilità connessi al business del Gruppo per l'aggiornamento degli obiettivi strategici di sostenibilità
- 3. Allineamento dei contenuti del Report di Sostenibilità con le aspettative degli stakeholders

L'esito dell'analisi è riportato nella matrice di seguito. I temi sono stati collocati in quattro quadranti - formati dall'incrocio di due dimensioni, la rilevanza interna ed esterna - che ne descrivono l'approccio di gestione. L'esito del processo dimostra la consapevolezza dell'azienda e la focalizzazione del management sulle principali sfide del settore ed anche sulle questioni interne più importanti, che riguardano la costruzione di un'identità comune e il rafforzamento dell'organizzazione.

Attraverso questa analisi è possibile verificare il livello di allineamento o disallineamento tra rilevanza interna e aspettative esterne sulle varie tematiche aziendali, in modo da poterne tenere conto per l'individuazione delle attività di sostenibilità per il futuro, non solo in termini di rendicontazione, ma di strategia e azioni vere e proprie.



Sull'asse delle ascisse è indicata la rilevanza che ciascun tema di sostenibilità riveste per la Governance aziendale mentre, sull'asse delle ordinate viene rappresentata la rilevanza per gli stakeholders. Il quadrante della materialità, in alto a destra, è il luogo in cui si collocano le più alte aspettative sia per l'impresa che per i suoi stakeholders e, pertanto, identifica gli aspetti di sostenibilità di maggior rilievo sui quali occorre focalizzare e concentrare i propri impegni d'azione. Identificati i temi prioritari, al fine di creare valore condiviso, Ecosuntek ha individuato le intenzioni strategiche connesse e i piani d'azione per dare concreta attuazione alle intenzioni.

TEMI MATERIALI	TOPIC GRI	PERIMETRO D'IMPATTO	TIPOLOGIA D'IMPATTO
Innovazione e digitalizzazione	n.a.	Gruppo	Causato dal Gruppo
Possibilità di sviluppo/formazione	GRI 404: Formazione e sviluppo	Gruppo	Causato dal Gruppo
Qualità dei servizi offerti	n.a.	Gruppo	Causato dal Gruppo
Impegno al contrasto del cambiamento climatico	GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni	Gruppo, fornitori e partner commerciali	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
Ambiente di lavoro salutare	GRI 403: Salute e sicurezza dei lavoratori	Gruppo	Causato dal Gruppo
Presenza sul territorio	GRI 401: Occupazione	Gruppo	Causato dal Gruppo
Responsabilità sociale	GRI 413: Comunità	Gruppo	Causato dal Gruppo
Capacità di attrarre nuovi talenti	GRI 401-1: Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento di dipendenti	Gruppo	Causato dal Gruppo
Attenzione alle esigenze dei dipendenti	GRI 401-2: Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time GRI 401-3: Congedo parentale	Gruppo	Causato dal Gruppo
Ambiente dinamico e coinvolgente	n.d.	Gruppo	Causato dal Gruppo
Investimenti responsabili	n.d.	Gruppo	Causato dal Gruppo
Aumento per ogni anno di energia prodotta da fonti rinnovabili	GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni	Gruppo, fornitori e partner commerciali	Causato dal Gruppo e direttamente connesso alle sue attività
Piano strategico di sostenibilità	n.d.	Gruppo	Causato dal Gruppo
Donazioni e liberalità in favore della comunità	GRI 413: Comunità	Gruppo	Causato dal Gruppo

Approccio alla doppia materialità e transizione verso gli ESRS

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo Ecosuntek ha effettuato una valutazione preliminare delle implicazioni introdotte dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e dai relativi European Sustainability Reporting Standards (ESRS), avviando un percorso di avvicinamento metodologico al nuovo quadro normativo europeo in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Nel periodo di rendicontazione, l'analisi di doppia materialità non è stata ancora formalmente condotta, in quanto il Gruppo è attualmente impegnato nel progressivo rafforzamento dei presidi organizzativi, informativi e di governance ESG, considerati propedeutici all'adozione strutturata degli ESRS.

Il Gruppo prevede di avviare l'analisi di doppia materialità nei successivi esercizi, quale fase centrale del processo di transizione dal framework GRI agli ESRS, in coerenza con i requisiti della normativa europea e con l'evoluzione del proprio sistema di rendicontazione di sostenibilità.

Le nostre priorità di sostenibilità

Impegno di Ecosuntek

Target

Implementazione futura di sistemi di pulizia degli impianti fotovoltaici ad impatto 0;
Donazione di borracce in alluminio e colonnine alle scuole del territorio



6.b
Sostenere e rafforzare la partecipazione delle comunità locali nel miglioramento della gestione idrica e fognaria.

Attività tipica di Ecosuntek S.p.A.

Investimenti nel revamping e nel repowering



7.2
Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale

7.3
Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica

Supporto all'economia e alla cultura locale, anche attraverso donazioni e liberalità verso progetti ad impatto sociale, come ad esempio il programma di costruire nel corso del 2023 un aula multimediale per la Scuola Bambin Gesù di Gualdo Tadino, oppure il "bonus bollette" erogato ai dipendenti nel dicembre 2022;

Impiego di giovani e di persone che vivono in loco

Implementazione futura del Progetto "Comunità Energetiche";

Rivedere il sistema di controllo interno e gestione dei rischi;

Integrare la sostenibilità nelle politiche di remunerazione;

messa a disposizione ai dipendenti, a prezzi agevolati, degli impianti sportivi situati nei pressi della sede del Gruppo.



8.5
Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

Progetto agrivoltaico



9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti 9.4 Entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità

Redazione del Report di Sostenibilità

Integrare la sostenibilità nei processi di pianificazione strategica



13.1
Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi

Contributo all'agenda 2030

L'Agenda 2030

I 17 obiettivi delle Nazioni Unite previsti nell'Agenda 2030 A livello internazionale l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sottoscritta nel 2015 da 193 Stati, ha contribuito a definire una strategia globale di crescita industriale al 2030 per lo sviluppo sostenibile. Suddivisa in 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, il programma permette a governi, ad istituzioni pubbliche e private e, più in generale, alla società civile di pianificare e monitorare il raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). In una prospettiva globale, l'Agenda 2030 rappresenta la risposta alla critica mossa al Framework degli MDGs (Millenium Development Goals), relativa alla mancata previsione di un meccanismo di accountability in grado di responsabilizzare i 193 paesi membri dell'ONU rispetto agli 8 MDGs. Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals o SDGs), previsti dall' Agenda 2030, hanno, pertanto, l'indiscusso pregio di aver introdotto, oltre ad un allargamento del concetto di sostenibilità non più focalizzato soltanto sulla dimensione ambientale, un'azione di controllo efficace verso quei Paesi che hanno sottoscritto l'accordo, attraverso un complesso sistema di misurazione basato su 17 obiettivi, 169 target e oltre 240 indicatori. L'integrazione di una strategia ESG alla strategia aziendale è ora più che mai un imperativo. Oggi avere consapevolezza dei propri impatti ambientali, sociali, di governance e dei rischi ad essi associati, permette alle aziende di intervenire tempestivamente alla loro mitigazione oltre che sviluppare un modello di business sempre più sostenibile. Questo si traduce anche nella generazione di maggiori profitti per il gruppo Ecosuntek, che dimostra coerenza con la propria primaria missione. Una delle principali sfide che si trova ad affrontare un'azienda che decide di implementare una strategia ESG nel proprio modello organizzativo è rappresentato dall'affidabilità della misurazione della propria performance, dall'identificazione dei KPIs più consoni e dal fissare obiettivi coerenti con le esigenze della crisi climatica e sociale che tutto il mondo si trova ad affrontare.



BIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni

Nel 2021, la quota di energia primaria da fonti rinnovabili a livello mondiale è arrivata al 13,5%, mentre la quota di produzione mondiale di energia elettrica rinnovabile al 25%. In Italia, al 2020, la media nazionale delle fonti rinnovabili sui consumi lordi finali ha raggiunto il 19%. La produzione elettrica rinnovabile registrata nel 2021 si è attestata al 36% (ma dovrà superare l'80% entro il 2030). È pacifico che l'attività tipica del Gruppo contribuisce direttamente al conseguimento dell'obiettivo 7 Energia pulita ed accessibile.

Progetto agri-voltaico: benefici, obiettivi e sviluppo

L'agri-fotovoltaico rappresenta la nuova frontiera delle energie rinnovabili: una soluzione innovativa che coniuga le esigenze energetiche con quelle dell'agricoltura e della pastorizia, attraverso l'utilizzo e lo sviluppo di impianti capaci di creare sinergia con le due diverse attività. Nello specifico "agrivoltaico" significa l'uso di un terreno sia per produrre energia fotovoltaica, grazie all'installazione di pannelli solari, sia per realizzare attività agricole e di allevamento. La rilevanza dell'agri-voltaico è evidenziata dall'importante stanziamento previsto dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che ammonta a ben 1,1 miliardi di euro, con l'obiettivo di installare 1,04 GWp di impianti fotovoltaici (che comporterebbero una riduzione di 0,8 milioni di tonnellate di CO₂).

Numerosi sono i vantaggi del progetto agri-voltaico, dando vita ad una coesistenza unica e virtuosa non solo per l'ambiente ma anche per le comunità e l'economia locale, creando sistemi capaci di unire l'innovazione alla tradizione.

Ad esempio, l'utilizzo dell'agri-voltaico contrasta l'abbandono dei terreni agricoli creando nuove opportunità di lavoro. Nel caso di serre fotovoltaiche, protegge le colture da eventi atmosferici e sbalzi di temperature e diminuisce il fabbisogno idrico con una minore richiesta di acqua per irrigazione (anche fino al 20%), proteggendo le colture dal calore.

Tra gli altri benefici troviamo l'ottimizzazione dell'ombreggiamento per le colture (anche con sistemi ad inseguimento), la possibilità di pascolo per bestiame con ombreggiamento dove poter riposare, possibile impiego efficiente di moduli bifacciali e ultimo, ma non per importanza, il bilanciamento delle emissioni di gas serra; si stima infatti che solo il settore agricolo immetta il 10% di CO₂ totale in Europa.

Questo rappresenta anche uno stimolo agli investimenti che accrescono la competitività dell'azienda agricola, che si affida ad un partner energetico come Ecosuntek attraverso la digitalizzazione e la diversificazione della propria azienda.

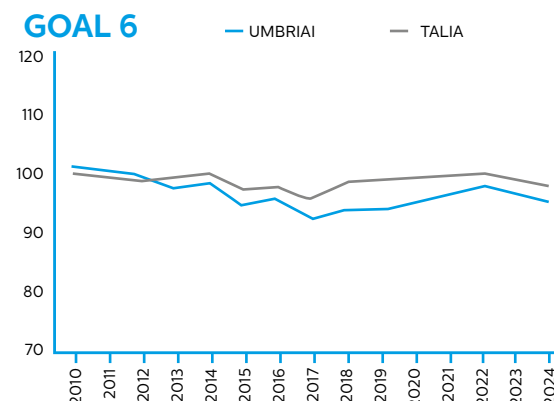
L'agrivoltaico è un progetto pionieristico che aiuta anche in termini di comunicazione a condividere valore tra i diversi attori coinvolti (azienda agricola, azienda energy management), quindi dimostra una spiccata attenzione verso temi moderni e di fondamentale importanza, conosciuti comunemente come fattori ESG.

Dal punto di vista della tecnologia, sono molte le modalità di installazione: le strutture di montaggio possono essere ad inseguimento solare, di altezza tale da consentire il passaggio di mezzi agricoli e distanziate adeguatamente, secondo opportune ottimizzazioni; fanno parte di questa categoria anche gli impianti fotovoltaici installati su serre.

Ci sono tuttavia ancora degli aspetti da superare, ad esempio un sistema regolatorio e di permessi poco semplice, eventuali regimi di incentivazione, la necessità di un'appropriata definizione urbanistica degli impianti agro-voltaici e l'accettazione di questo tipo di impianti dalla comunità. I nostri obiettivi in termine di agrivoltaico sono molteplici. Tra questi, spicca l'implementazione di progetti con impianti sia agrivoltaici che galleggianti (sui bacini idrici da valorizzare). In una fase secondaria all'installazione, ci ripromettiamo di monitorare l'efficacia delle installazioni e valutare sia aspetti energetici che delle attività agricole, così come di monitorare gli effetti sul suolo, in particolare sulla resilienza ai cambiamenti climatici. L'obiettivo ultimo sarà quello di rendere più competitivo il settore agricolo con l'abbattimento dei consumi energetici.

Il Territorio di riferimento: la Regione Umbria

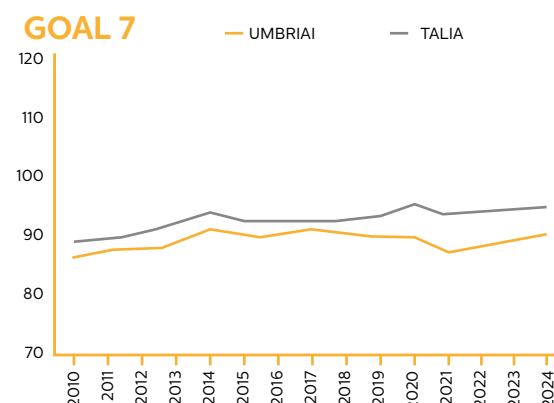
6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



Il grafico relativo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) è stato aggiornato con i dati disponibili più recenti riferiti all'anno 2024. L'analisi evidenzia le seguenti dinamiche:

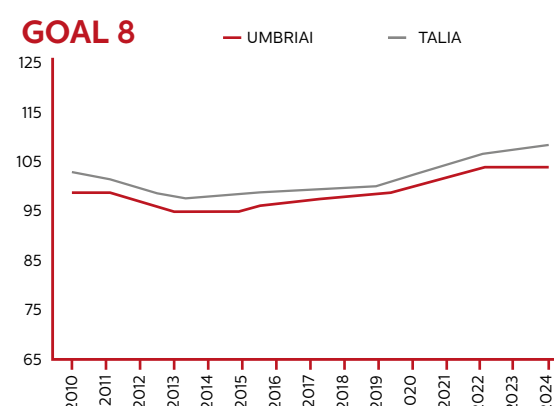
GOAL 6 – ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI:
è presente un peggioramento poiché è aumentata la dispersione idrica (+11,2% fra il 2012 e 2022);

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



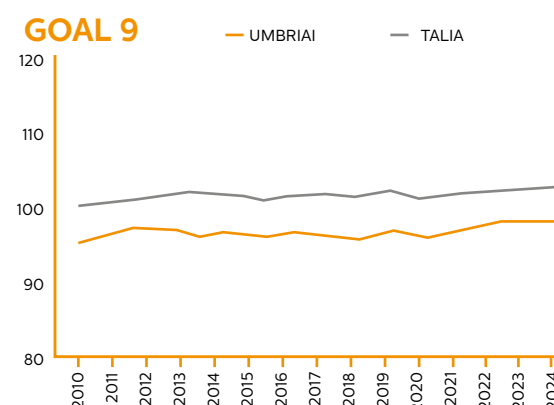
GOAL 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE:
rimane una sostanziale stabilità per questo non presenta variazioni trascurabili tutti gli indicatori analizzati;

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



GOAL 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA:
è presente un lieve miglioramento poiché diminuiscono le quote dei NEET e della mancata partecipazione al lavoro rispettivamente (-8,8% e -6,6% tra il 2018 e il 2024). Di contro, si riduce il rapporto tra gli investimenti fissi lordi e il PIL (-2,4% tra 2010 e il 2022);

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE



GOAL 9 – IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE:
rimane una sostanziale stabilità poiché aumentata la copertura della rete fissa di accesso ultraveloce a internet (+44,9% tra il 2018 e 2024) ma diminuisce la quota di utenti assidui dei mezzi pubblici (-1,8%).

1 Valore ambientale

1 Materiali utilizzati

Il core business del Gruppo è storicamente indirizzato verso gli obiettivi dell'agenda 2030, e non si rilevano temi materiali riferiti al consumo di risorse. L'installazione, manutenzione, repowering e revamping dei pannelli sono attività che comportano una gestione di materiali importante ma che non è gestita direttamente da società del gruppo consolidate. Verranno dunque integrati dati mediante l'impegno di definire in maniera sempre più accurata l'impatto della catena del valore nell'arco dei prossimi esercizi.

Energie

I consumi energetici del Gruppo Ecosuntek S.p.A. sono stati principalmente riconducibili all'impiego di:

- ENERGIA ELETTRICA PER LE ATTIVITÀ OPERATIVE E AMMINISTRATIVE,
- ENERGIA TERMICA (GAS COMBUSTIBILE) PER IL RISCALDAMENTO,
- COMBUSTIBILI LIQUIDI DESTINATI ALLA MOBILITÀ AZIENDALE.

Consumi di energia elettrica

Nel corso dell'anno 2025, il Gruppo Ecosuntek ha continuato a monitorare e rendicontare i propri consumi di energia elettrica, distinguendo tra energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, in coerenza con i principi di trasparenza e tracciabilità previsti dalla normativa europea in materia di sostenibilità. Nello specifico:

- Ecosuntek S.p.a ha registrato un consumo di circa 8,5 MWh, di cui il 13,44% proviene da fonti rinnovabili. Nel 2025, il consumo di energia elettrica della Società si è attestato a circa 7,5 MWh; la quota di energia da fonti rinnovabili si mantiene invariata al 13,44%, in linea con il medesimo mix energetico adottato nell'esercizio precedente.
- Nel 2024, Eco Trade S.r.l. ha registrato un consumo totale di 58 MWh, interamente coperto da energia elettrica certificata da fonti rinnovabili, come attestato dagli annullamenti delle Garanzie d'Origine (GO). Nel 2025, la Società conferma e rafforza il proprio impegno in ambito ambientale, registrando un consumo complessivo pari a 68 MWh, anch'esso integralmente coperto da energia elettrica certificata green mediante annullamento delle Garanzie d'Origine. Il lieve incremento dei consumi si inserisce in un contesto di crescita operativa del Gruppo e risulta comunque pienamente coerente con gli obiettivi di sostenibilità ambientale, contribuendo al mantenimento di un modello energetico a emissioni indirette nulle (Scope 2).
- La totale copertura dei consumi elettrici con energia da fonti rinnovabili testimonia la volontà di Eco Trade di allineare le proprie attività agli obiettivi climatici europei e ai requisiti degli ESRS, in particolare con riferimento alla mitigazione dei cambiamenti climatici.
- Più Energia S.p.A. ha registrato un consumo complessivo pari a 130,35 MWh, di cui solo il 7,02% proveniente da fonti rinnovabili. La restante quota deriva da energia di origine mista, non certificata tramite GO. Nel 2025, Più Energia ha mantenuto consumi sostanzialmente stabili, pari a 130.330 kWh (circa 130,3 MWh), con un miglioramento della quota di energia da fonti rinnovabili, salita all'8,67%. Tale incremento, pur ancora contenuto, segnala una prima inversione di tendenza rispetto all'esercizio precedente e rappresenta un ambito di sviluppo prioritario nell'ottica di una progressiva decarbonizzazione del mix di approvvigionamento.

Il confronto tra il 2024 e il 2025 evidenzia andamenti differenziati tra le società del Gruppo in termini di consumi di energia elettrica e di approvvigionamento da fonti rinnovabili. Ecosuntek S.p.A. registra una lieve riduzione dei consumi complessivi, accompagnata dal mantenimento invariato della quota di energia rinnovabile, coerente con il mix energetico adottato nell'esercizio precedente. Eco Trade S.r.l. consolida il proprio posizionamento di eccellenza ambientale, continuando a coprire integralmente i consumi elettrici con energia certificata da fonti rinnovabili sia nel 2024 sia nel 2025, nonostante l'incremento dei volumi legato alla crescita operativa. Più Energia S.p.A., a fronte di consumi sostanzialmente stabili nei due esercizi, mostra invece un primo miglioramento nel ricorso a energia da fonti rinnovabili, con un aumento della relativa quota nel 2025. Nel complesso, l'analisi comparativa conferma la solidità delle performance ambientali di Eco Trade e segnala per Più Energia un percorso di progressivo allineamento agli obiettivi di decarbonizzazione, in coerenza con i principi della CSRD e con i requisiti degli standard ESRS.

Energia termica

Nel 2024, Ecosuntek S.p.A. ed Eco Trade non hanno registrato consumi di gas naturale per il riscaldamento, in quanto fanno ricorso a sistemi di climatizzazione basati su tecnologie elettriche. Nel medesimo anno, Più Energia ha rilevato un consumo pari a 1.032 smc di gas naturale, corrispondenti a circa 11 MWh di energia termica. Nel 2025, Ecosuntek ed Eco Trade continuano a non registrare consumi di gas naturale per il riscaldamento, proseguendo nell'utilizzo di soluzioni tecnologiche che consentono di evitare l'impiego di combustibili fossili per la climatizzazione degli ambienti. Per quanto riguarda Più Energia, nel 2025 il consumo di gas naturale si è attestato a 1.576 smc, equivalenti a circa 17,2 MWh di energia termica, evidenziando un aumento rispetto all'esercizio precedente. Nel 2025 si registrano inoltre consumi di gas naturale riferibili a Ecoimmobiliare, pari a 1.496 smc, corrispondenti a circa 16,3 MWh di energia termica, connessi alla gestione degli immobili di competenza. Nel complesso, il confronto tra i dati 2024 e 2025 evidenzia la continuità delle performance di Eco Trade, caratterizzate dall'assenza di consumi di gas per il riscaldamento, e un incremento dei consumi per Più Energia ed Ecoimmobiliare, che rappresentano ambiti di monitoraggio ai fini del miglioramento dell'efficienza energetica e dell'allineamento agli obiettivi di mitigazione dei cambiamenti climatici.

Il confronto tra il 2024 e il 2025 conferma la continuità dell'approccio di Ecosuntek ed Eco Trade, che in entrambi gli esercizi non hanno fatto ricorso a gas naturale per il riscaldamento, grazie all'utilizzo di soluzioni di climatizzazione elettriche. Al contempo, nel 2025 si rileva un incremento dei consumi di gas naturale per Più Energia e l'emergere di consumi per Ecoimmobiliare, ambiti che saranno oggetto di monitoraggio in ottica di miglioramento dell'efficienza energetica e di progressivo allineamento agli obiettivi di mitigazione dei cambiamenti climatici.

Mobilità

Nel 2025, il Gruppo ha affinato la metodologia di rilevazione delle emissioni legate alla mobilità aziendale, basandosi sui chilometri effettivamente percorsi dai veicoli in uso e sui fattori di emissione specifici (gCO₂/km) riportati per ciascun automezzo. Tale approccio ha consentito una stima diretta e puntuale delle emissioni di CO₂, superando il ricorso a stime basate sui consumi medi di carburante utilizzate negli esercizi precedenti. Nel corso dell'esercizio, i veicoli del Gruppo hanno percorso complessivamente 1.386.839 km, generando emissioni totali pari a 210,52 tCO₂. I dati includono esclusivamente le emissioni dirette associate alla mobilità aziendale e risultano pienamente coerenti con le informazioni tecniche fornite dai produttori dei veicoli. Nel 2025 il Gruppo ha inoltre avviato un processo di rinnovo del parco auto, che ha portato alla sostituzione di tre veicoli tradizionali con un veicolo ibrido e due veicoli elettrici. Tale intervento si inserisce in un percorso strutturato di riduzione dell'impatto ambientale legato alla mobilità e rappresenta un primo passo verso una progressiva elettrificazione della flotta aziendale. Il confronto tra 2024 e 2025, effettuato su parametri omogenei di emissioni complessive (tCO₂), evidenzia un miglioramento delle performance ambientali del Gruppo legate alla mobilità. Le emissioni complessive sono infatti diminuite da 231,15 tCO₂ nel 2024 a 210,52 tCO₂ nel 2025, nonostante l'elevato volume di chilometri percorsi. La riduzione è attribuibile in particolare al rinnovamento del parco veicoli e all'introduzione di soluzioni a minore intensità emissiva, confermando l'efficacia delle azioni intraprese in coerenza con gli obiettivi di decarbonizzazione e con i principi della CSRD e degli standard ESRS.

Energia elettrica venduta

Nel 2024, Più Energia S.p.A. ha commercializzato complessivamente 334.842,03 MWh di energia elettrica. L'analisi del mix energetico dell'energia venduta evidenzia una composizione ancora fortemente influenzata da fonti convenzionali, in particolare il gas naturale, a fronte di una quota limitata di energia da fonti rinnovabili.

In particolare, nel 2024 il mix energetico di Più Energia risulta così articolato:

Fonte	Mix Energetico Più Energia 2022	Mix Energetico Nazionale 2022
Fonti Rinnovabili	7,94 %	36,84 %
Carbone	17,75 %	9,43 %
Gas Naturale	62,35 %	46,92 %
Prodotti petroliferi	2,72 %	2,01 %
Nucleare	2,78 %	0,00 %
Altre Fonti	6,46 %	4,80 %

Nel 2025, i volumi di energia elettrica venduta da Più Energia sono aumentati, raggiungendo 379.130 MWh. Il mix energetico mostra alcune variazioni nella composizione delle fonti, con un lieve incremento della quota rinnovabile e una diversa distribuzione delle fonti convenzionali. Nel dettaglio, nel 2025 il mix energetico si compone come segue:

Fonte	Mix Energetico Più Energia 2024	Mix Energetico Nazionale 2024
Fonti Rinnovabili	8,67 %	51,83 %
Carbone	11,8 %	1,52 %
Gas Naturale	66,05 %	42,01 %
Prodotti petroliferi	1,1 %	0,47 %
Nucleare	5 %	0,00 %
Altre Fonti	7,38 %	4,17 %

Il confronto tra 2024 e 2025 evidenzia per Più Energia una crescita dei volumi di energia elettrica venduta, accompagnata da un marginale aumento della quota di fonti rinnovabili nel mix energetico. Permane tuttavia una forte prevalenza del gas naturale, a fronte di un mix complessivo che risulta ancora distante dalla composizione media nazionale. Tali dinamiche confermano l'opportunità di proseguire nel rafforzamento delle strategie di approvvigionamento e commercializzazione di energia da fonti rinnovabili, in coerenza con gli obiettivi di transizione energetica e con i requisiti degli standard ESRS.

Nel corso del 2024, il Gruppo Ecosuntek ha registrato una produzione complessiva di 17.926 MWh di energia elettrica, dato che include anche l'impianto Umbria Viva, responsabile della produzione di 573 MWh. Su questo totale, 9.725 MWh risultano coperti da Garanzie di Origine (GO) emesse, mentre 233 MWh sono GO cancellate, a dimostrazione dell'effettivo impiego di energia rinnovabile tracciata. Nel 2025, la produzione complessiva di energia elettrica del Gruppo si è attestata a 16.846,76 MWh. Di questo totale, 10.167 MWh risultano coperti da Garanzie di Origine (GO) emesse, nel medesimo esercizio, 232 MWh sono stati inoltre oggetto di cancellazione delle GO, a conferma dell'effettivo utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Il confronto tra i due esercizi evidenzia la continuità dell'impegno del Gruppo Ecosuntek nella produzione di energia rinnovabile certificata, con un progressivo rafforzamento dei presidi di tracciabilità e valorizzazione ambientale dell'energia prodotta, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e con i requisiti previsti dagli standard ESRS.

Per quanto riguarda l'attività di vendita, nel 2024 Eco Trade S.r.l. ha commercializzato complessivamente 3.419.649,67 MWh di energia elettrica, registrando una marcata crescita rispetto all'esercizio precedente. I volumi risultano così articolati:

- 2.780.495 MWh attraverso il PCE (Piattaforma Conti Energia);
- 639.154,67 MWh tramite POD, di cui:
- 478.574,30 MWh destinati ad attività di reseller;
- 160.580,38 MWh forniti direttamente a clienti finali.
- Nel 2025, Eco Trade ha ulteriormente rafforzato il proprio posizionamento commerciale, arrivando a 6.131.556,81 MWh di energia elettrica venduta, con un incremento del 79,30% rispetto al 2024.

La ripartizione dei volumi evidenzia:

- 4.931.003,7 MWh tramite PCE;
- 1.200.553,11 MWh tramite POD, di cui:
- 750.904,24 MWh destinati ad attività di reseller;
- 449.648,87 MWh forniti direttamente a clienti finali.

Nel 2024, dell'energia totale venduta, 33.717 MWh risultavano certificati tramite Garanzie d'Origine (GO) annullate, pari al 5,28% del totale venduto e al 21% dell'energia fornita ai clienti finali. Nel 2025, i volumi di energia elettrica certificata tramite GO cancellate sono saliti a 85.592 MWh, rappresentando il 7,13% dell'energia totale venduta e il 19,04% di quella destinata ai clienti finali. L'incremento dei volumi certificati, in termini assoluti, testimonia il rafforzamento dell'impegno della Società nella promozione di energia da fonti rinnovabili anche nella fase di vendita, in un contesto di significativa espansione complessiva dei volumi commercializzati.

Fonte	Mix Energetico Eco Trade 2023	Mix Energetico Eco Trade 2024	Mix Energetico Nazionale 2024
Fonti Rinnovabili	13,44 %	28,95 %	51,83 %
Carbone	17,65 %	9,18 %	1,52 %
Gas Naturale	58,02 %	51,39 %	42,01 %
Prodotti petroliferi	1,55 %	0,86 %	0,47 %
Nucleare	2,78 %	3,89 %	0,00 %
Altre Fonti	6,56 %	5,74 %	4,17 %

L'analisi comparativa del mix energetico dell'energia elettrica venduta da Eco Trade evidenzia un'evoluzione significativa tra il 2023 e il 2024, con un miglioramento complessivo della composizione delle fonti. In particolare, la quota di energia da fonti rinnovabili è aumentata in modo rilevante, passando dal 13,44% nel 2023 al 28,95% nel 2024, segnando un rafforzamento della componente green nel mix venduto. Parallelamente, si osserva una riduzione del peso delle fonti più emissive, con il carbone in calo dal 17,65% al 9,18%.

La quota di gas naturale, pur rimanendo la fonte prevalente, si riduce dal 58,02% nel 2023 al 51,39% nel 2024, evidenziando un primo riequilibrio del mix verso fonti a minore intensità emissiva. Le restanti componenti mostrano variazioni più contenute: i prodotti petroliferi passano dall'1,55% allo 0,86%, mentre il nucleare aumenta dal 2,78% al 3,89%; le altre fonti si mantengono sostanzialmente stabili (dal 6,56% al 5,74%). Nel complesso, il confronto tra 2023 e 2024 mette in evidenza un miglioramento qualitativo del mix energetico venduto, coerente con l'incremento dei volumi di energia certificata tramite Garanzie d'Origine e con la strategia di Eco Trade orientata a una progressiva riduzione dell'intensità ambientale dell'energia commercializzata.

Il biennio analizzato evidenzia una significativa crescita commerciale nel segmento energia elettrica, trainata in particolare da Eco Trade, che si è rafforzata come operatore di riferimento. Tuttavia, a fronte di un calo della produzione interna, vi è la necessità di bilanciare l'espansione dei volumi con un miglioramento della composizione del mix, incrementando la quota effettiva (e non solo tracciata) di energia rinnovabile. La progressiva integrazione delle GO cancellate rappresenta un primo passo verso una maggiore sostenibilità delle vendite, ma sarà fondamentale rafforzare l'orientamento green anche nelle strategie di approvvigionamento per allinearsi agli obiettivi del Green Deal europeo e ai requisiti della CSRD e degli ESRS.

Energia termica venduta (gas)

Con riferimento alla valutazione dell'efficienza energetica dell'organizzazione, è stato calcolato un rapporto di intensità energetica del Gruppo pari a 1,9 kWh per ogni 1.000 euro di fatturato (1,9 kWh/k€). Tale indicatore mette in relazione il consumo complessivo di energia – includendo i consumi elettrici e termici di Scope 1 e Scope 2, nonché i consumi di carburante relativi alla flotta aziendale – con i ricavi generati.

È importante sottolineare che il rapporto non considera l'energia necessaria alla produzione e al trasporto dell'energia elettrica e del gas, limitandosi dunque ai consumi diretti registrati all'interno del perimetro organizzativo del Gruppo. Questo parametro risulta utile per valutare l'efficienza complessiva delle attività rispetto alla crescita economica. Nel 2024, Eco Sviluppo ha venduto energia termica per un totale di 4.117.166 MWh, corrispondenti a 376.340.571 smc di gas naturale, registrando un incremento significativo dei volumi rispetto all'esercizio precedente.

Nel medesimo anno, Eco Trade ha registrato un volume complessivo di energia termica venduta pari a 1.568.780,75 MWh, equivalenti a 148.699.596,85 smc di gas naturale. Di tale quantitativo, 118.133.976,06 smc sono stati allocati presso i PSV (Punti di Scambio Virtuali), mentre 30.565.620,79 smc sono stati consegnati direttamente a reseller e clienti finali tramite PDR (Punti di Riconsegna). Nel 2024, Più Energia ha registrato per la prima volta nel perimetro di rendicontazione un volume di vendita di gas naturale pari a 5.429.272 smc, corrispondenti a circa 59.396,2 MWh di energia termica. Nel 2025, i volumi di vendita di energia termica evidenziano un'evoluzione articolata tra le diverse società del Gruppo. Eco Sviluppo ha venduto 3.566.746,61 MWh, corrispondenti a 326.297.416 smc di gas naturale, mantenendo volumi rilevanti nonostante una riduzione rispetto al 2024. Eco Trade ha ulteriormente ampliato il proprio perimetro commerciale, registrando nel 2025 un volume complessivo di energia termica venduta pari a 1.810.479,16 MWh, equivalenti a 171.609.399,37 smc di gas naturale. Di questi, 100.599.869,37 smc sono stati allocati presso i PSV, mentre 71.009.530 smc sono stati consegnati attraverso PDR, evidenziando un rafforzamento delle vendite verso reseller e clienti finali.

Per quanto riguarda Più Energia, nel 2025 le vendite di gas naturale hanno raggiunto 9.186.839 smc, pari a circa 100.504 MWh di energia termica, registrando un incremento significativo rispetto al 2024 e segnando un progressivo consolidamento dell'operatività commerciale della società nel segmento gas. Nel complesso, il confronto tra 2024 e 2025 mette in evidenza:

- la continuità del ruolo di Eco Sviluppo quale operatore di riferimento per volumi assoluti di energia termica;
- la crescita strutturale di Eco Trade, con un aumento dei volumi venduti e una maggiore incidenza delle forniture tramite PDR, a testimonianza di una strategia commerciale orientata al rafforzamento della presenza diretta sul mercato;
- l'emersione e la rapida crescita di Più Energia, che rappresenta un nuovo contributo rilevante al perimetro di vendita di energia termica del Gruppo.

Acque

Il lavaggio delle superfici dei pannelli fotovoltaici comporta attualmente un consumo medio di circa 20 metri cubi d'acqua (pari a 20.000 litri) per ogni MW installato. Considerata la potenza complessiva degli impianti di proprietà di Ecosuntek, questo fabbisogno rappresenta un impatto significativo in termini di utilizzo di risorse idriche, soprattutto in un contesto di crescente attenzione alla scarsità e alla tutela dell'acqua come bene comune.

L'uso intensivo di acqua per la pulizia dei pannelli costituisce quindi un aspetto materiale e un impatto ambientale rilevante nel ciclo di gestione e manutenzione degli impianti. Il Gruppo riconosce la criticità del tema e lo individua come priorità di miglioramento nella propria strategia ambientale.

In tale direzione, sono già in corso valutazioni preliminari e contatti con partner strategici per individuare e adottare soluzioni più sostenibili, tra cui tecnologie per la pulizia a secco, sistemi ad alta efficienza idrica o interventi programmati basati su dati climatici e produttivi, al fine di minimizzare l'impatto sull'ambiente e l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili.

Biodiversità

Il gruppo non dispone di siti operativi di proprietà, detenuti in locazione, gestiti in (o adiacenti ad) aree protette e aree ad elevato valore di biodiversità esterne alle aree protette. Il gruppo è inoltre attivo in progetti importanti come l'agrovoltaico. L'agrovoltaico, una pratica innovativa che combina la produzione agricola con quella di energia solare. Questa tecnologia prevede l'installazione di pannelli fotovoltaici sui terreni agricoli, consentendo l'uso simultaneo della terra per coltivazioni e generazione di energia rinnovabile. I benefici dell'agri-voltaico sono molteplici: riduce le emissioni di gas serra, contribuendo alla lotta contro il cambiamento climatico, e può aumentare la biodiversità. Infatti, l'ombreggiamento fornito dai pannelli può creare microclimi favorevoli per alcune colture e specie, promuovendo un ambiente agricolo più diversificato.

Fino al 2024 l'assenza di una regolamentazione adeguata è risultato un notevole ostacolo. Il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica ha pubblicato il decreto che promuove la realizzazione di sistemi agri-voltaici innovativi e che è entrato in vigore il 14 febbraio. Al fine di promuovere l'adozione di tali sistemi, la misura prevede l'erogazione di un contributo a fondo perduto, finanziato dal PNRR, nella misura massima del 40 % dei costi ammissibili, abbinato a una tariffa incentivante a valere sulla quota di energia elettrica netta immessa in rete.

Da rilevare uno studio del WWF (2025 – Valerio Renzoni) intitolato “Un'energia che fa bene alla natura: i benefici del fotovoltaico”, sul quale sono analizzati gli effetti positivi che una programmazione ragionata dei pannelli fotovoltaici potrebbe avere sulla biodiversità, ovvero sulle piante, sugli insetti impollinatori, sul suolo e sui piccoli vertebrati. La struttura stessa dei pannelli, per esempio, potrebbe favorire la nascita di microclimi favorevoli alla crescita di piante autoctone in grado di adattarsi alle nuove condizioni, andando a modificare semplici parametri, come la temperatura, l'umidità e le precipitazioni sul suolo sottostante. Lo studio del Wwf, che mette insieme anche i risultati di altre ricerche pubblicate negli ultimi anni, dimostra inoltre come questo mosaico di nuovi microclimi aumenti la biodiversità favorendo addirittura la proliferazione di alcune specie nelle aree sottostanti le file di moduli. Ma non solo. Questi nuovi microhabitat attirerebbero, grazie alle nuove condizioni e alla diversificazione delle comunità vegetali, una categoria che secondo l'Iucn (Unione mondiale per la conservazione della natura) per il 10% è a rischio estinzione, ovvero i lepidotteri e gli apodei. L'integrazione di questa energia con l'agricoltura può riservare altre sorprese. Un esempio? L'acqua impiegata per il lavaggio dei pannelli fotovoltaici può essere recuperata per irrigare il terreno sottostante. I potenziali benefici riguardano anche il suolo: grazie agli impianti fotovoltaici crescerebbe infatti di una certa misura il sequestro di carbonio, attraverso l'aumento della biomassa vegetale.

Emissioni

Emissioni Dirette – Scope 1

Le emissioni dirette (Scope 1) derivano principalmente da due fonti: l'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento e carburante per la flotta aziendale.

- Gas naturale (riscaldamento):
 - o 2024: 1.032 Smc → 2,28 tCO₂eq
 - o 2025: 3.072 Smc → 6,79 tCO₂eq
 - o Si osserva un incremento del 197% delle emissioni.
- Flotta aziendale:
 - o 2024: 1.283.343 km percorsi → 231 tCO₂eq
 - o 2025: 1.386.839 km percorsi → 210,5 tCO₂eq
 - o a fronte di un aumento dei chilometri percorsi dell'8,1%, le emissioni si sono ridotte dell'8,9% evidenziando un significativo miglioramento dell'efficienza emissiva, attribuibile anche al rinnovo della flotta aziendale, che nel 2025 ha visto la sostituzione di veicoli tradizionali con automezzi elettrici e ibridi.

Totale Scope 1:

- 2024: circa 233 tCO₂eq
- 2025: circa 217,31 tCO₂eq
- Il Gruppo ha registrato una riduzione netto 6,7% delle emissioni dirette nel 2025.

Emissioni Indirette da Energia Elettrica – Scope 2

Le emissioni Scope 2 rappresentano l'impatto derivante dall'energia elettrica acquistata e consumata. Due approcci sono utilizzati per calcolarle:

- Approccio Location-Based (basato sul mix energetico nazionale):
 - o 2024: 25,68 tCO₂eq
 - o 2025: 22,61 tCO₂eq
 - o le emissioni indirette calcolate sul mix energetico nazionale registrano una riduzione dell'11,9%
- Approccio Market-Based (basato sulle specifiche scelte di acquisto energetico):
 - o 2024: 32,15 tCO₂eq
 - o 2025: 29,07 tCO₂eq
 - o le emissioni basate sulle scelte di approvvigionamento energetico diminuiscono del 9,6%.

L'approccio Market-Based evidenzia che, pur con una leggera crescita delle emissioni, il Gruppo mantiene un basso impatto indiretto grazie all'acquisto di energia rinnovabile certificata.

Emissioni Indirette nella Catena del Valore – Scope 3

Le emissioni Scope 3 includono tutte le fonti non direttamente controllate ma legate alle attività del Gruppo, tra cui:

- Pendolarismo dei dipendenti:
 - o 2024: 233 tCO₂eq
 - o 2025: 49tCO₂eq
- Energia elettrica venduta (uso da parte dei clienti):
 - o 2024:
 - . Eco Trade: 729.688 tCO₂eq
 - . Più Energia: 77.880 tCO₂eq
 - o 2025:
 - . Eco Trade: 1.004.342 tCO₂eq
 - . Più Energia: 79.817 tCO₂e

- Gas naturale venduto:
 - o 2024:
 - . Eco Trade: 316.831 tCO₂eq
 - . Eco Sviluppo: 831.503 tCO₂eq
 - . Più Energia: 11.996 tCO₂eq
 - o 2025:
 - . Eco Trade: 365.644 tCO₂eq
 - . Eco Sviluppo: 720.935 tCO₂eq
 - . Più Energia: 20.298 tCO₂eq

Totale Scope 3

- o 2024: 2.168.131 tCO₂eq
- o 2025: 2.204.602 tCO₂eq

Nel 2025, le emissioni Scope 3 del Gruppo si sono attestate a 2.204.602 tCO₂eq, in lieve aumento rispetto al 2024 (2.168.131 tCO₂eq). Tale andamento è riconducibile principalmente all'incremento delle emissioni legate all'uso finale dell'energia elettrica e del gas naturale venduti, in particolare per Ecotrade, in un contesto di crescita dei volumi commercializzati. Tuttavia, l'entità delle emissioni indirette riconducibili alla vendita di energia e gas evidenzia la centralità della catena del valore nella strategia climatica del Gruppo.

Conclusioni

- Nel 2025, il totale delle emissioni dirette (Scope 1) del Gruppo si è attestato a circa 217,31 tCO₂eq, registrando una riduzione netta del 6,7% rispetto al 2024, nonostante l'aumento delle percorrenze della flotta aziendale. Il miglioramento è attribuibile principalmente all'incremento dell'efficienza emissiva della mobilità, supportato dal rinnovo del parco veicoli con l'introduzione di mezzi elettrici e ibridi.
- Le emissioni indirette da energia elettrica (Scope 2) mostrano un andamento in diminuzione secondo entrambi gli approcci di calcolo:
 - Location-Based: -11,9% rispetto al 2024,
 - Market-Based: -9,6% rispetto al 2024,
 confermando l'efficacia delle scelte di approvvigionamento energetico e il ricorso a energia rinnovabile certificata.
- Le emissioni Scope 3 rimangono la componente maggioritaria dell'impronta carbonica del Gruppo, superando i 2,2 milioni di tCO₂eq nel 2025, prevalentemente legate all'uso finale dell'energia elettrica e del gas naturale venduti. Il lieve incremento rispetto al 2024 riflette la crescita delle attività commerciali, ribadendo il ruolo centrale della catena del valore nella strategia climatica complessiva del Gruppo.
- Nel complesso, i risultati del 2025 evidenziano un rafforzamento del controllo delle emissioni dirette e indirette, supportato dall'uso delle Garanzie di Origine, dal miglioramento dell'efficienza della flotta e da una maggiore qualità dei dati. Permangono tuttavia ulteriori margini di miglioramento sul fronte delle emissioni Scope 3, che rappresentano l'ambito prioritario di intervento per il conseguimento degli obiettivi di decarbonizzazione in linea con la CSRD e gli standard ESRS.

Rifiuti

Tema non materiale.

1 Valore sociale

2 La nostra forza: le persone

Anno 2024

- ▶ Quasi il 100% dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato
- ▶ 1 infortunio denunciato
- ▶ Nessuna malattia professionale denunciata
- ▶ Raggiungimento della parità di genere tra i dipendenti
- ▶ Presenza di benefit aziendali, tra cui assicurazione sanitaria integrativa (Fondo Est, Fondo QUAS e MetaSalute) e buoni pasto

Anno 2025

- ▶ Prevalenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato, con utilizzo residuale di contratti a termine, apprendistato e stage per finalità formative e operative
- ▶ 1 infortunio sul lavoro denunciato, non classificato come grave
- ▶ Nessuna malattia professionale riconosciuta
- ▶ Conferma dell'equilibrio di genere nella forza lavoro complessiva
- ▶ Mantenimento delle forme di welfare aziendale, inclusa l'assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est, Fondo QUAS e MetaSalute); presenza di buoni pasto per le società che li prevedono
- ▶ Incremento delle attività formative, con particolare attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro

Valorizzazione del capitale umano

Questo insieme di indicatori riflette l'impegno del Gruppo nella gestione responsabile e strategica del capitale umano, considerato un elemento centrale per il successo e la qualità dei servizi offerti. Le persone rappresentano un valore inestimabile e svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere lo sviluppo del business e nel consolidare il rapporto con i territori in cui il Gruppo opera.

Il Gruppo promuove un ambiente professionale inclusivo, meritocratico e orientato alla performance, nel quale le opportunità di crescita e sviluppo sono garantite a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Le decisioni in materia di valorizzazione delle risorse umane si basano esclusivamente su criteri di competenza, potenziale e merito, in un contesto retributivo equo e competitivo.

Consapevole della rilevanza della dimensione umana, il Gruppo favorisce inoltre il dialogo e il confronto costruttivo con il personale, promuovendo un ambiente fondato su rispetto e fiducia, che si estende oltre i confini organizzativi e coinvolge famiglie, comunità locali e stakeholder interni ed esterni.

Formazione, sicurezza e sviluppo continuo

Il Gruppo è costantemente impegnato nella formazione e nello sviluppo delle competenze delle proprie persone, riconoscendo tali ambiti come leve fondamentali per la tutela della salute e sicurezza, il miglioramento delle performance e la crescita sostenibile dell'organizzazione. Particolare attenzione è rivolta ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, attraverso programmi formativi mirati, attività di aggiornamento periodico e azioni di sensibilizzazione, in piena conformità al D.Lgs. 81/2008. L'obiettivo è garantire ambienti di lavoro sicuri, consapevoli e conformi agli standard normativi e operativi, prevenendo rischi e promuovendo una cultura della sicurezza condivisa.

Nel biennio 2024–2025, il Gruppo ha rafforzato in modo significativo il proprio impegno formativo, incrementando il numero complessivo di ore dedicate alla formazione, con particolare riferimento:

- alla formazione obbligatoria generale e specifica per i lavoratori;
- all'aggiornamento delle figure chiave in materia di sicurezza (RLS, primo soccorso, antincendio);
- allo sviluppo di competenze trasversali e tecnico organizzative, anche attraverso l'utilizzo di strumenti digitali e modalità e learning.

Nel 2025, l'aumento delle ore di formazione testimonia la volontà del Gruppo di consolidare e ampliare i percorsi già avviati, integrando la formazione sulla sicurezza con iniziative volte allo sviluppo professionale continuo, in linea con l'evoluzione organizzativa e normativa. Accanto alla formazione, il Gruppo promuove il benessere dei lavoratori attraverso misure strutturate di welfare aziendale, tra cui l'accesso a forme di assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST, Fondo QUAS e MetaSalute) e, per le società che lo prevedono, l'erogazione di buoni pasto, contribuendo a rafforzare la tutela del benessere psico fisico delle persone. Nel complesso, l'approccio adottato riflette una visione integrata che considera formazione, sicurezza e sviluppo continuo come elementi interconnessi e strategici, in grado di valorizzare il capitale umano, sostenere la continuità operativa e consolidare il rapporto di fiducia tra il Gruppo, i lavoratori e gli stakeholder di riferimento.

Risultati 2024–2025: inclusione, sicurezza e welfare

Nel biennio 2024–2025, il Gruppo ha confermato elevati standard occupazionali e sociali, rafforzando il proprio approccio alla gestione responsabile del capitale umano e consolidando i risultati in termini di sicurezza, inclusione e benessere dei lavoratori. Sotto il profilo contrattuale, in entrambi gli esercizi la quasi totalità dei dipendenti è risultata assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre il ricorso a contratti a termine, apprendistato e stage si è mantenuto limitato e coerente con finalità formative e operative. Tale configurazione conferma l'orientamento del Gruppo verso la stabilità occupazionale e la continuità delle competenze interne. In materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel 2024 è stato registrato un solo infortunio, mentre nel 2025 si è verificato nuovamente un singolo evento infortunistico, entrambi non classificati come gravi. In entrambi gli anni non sono stati denunciati casi di malattie professionali, a testimonianza dell'efficacia delle misure di prevenzione, della formazione obbligatoria e della sorveglianza sanitaria adottate dal Gruppo. Sul piano dell'inclusione e della parità di genere, il Gruppo ha mantenuto nel biennio un equilibrio sostanziale nella composizione della forza lavoro, confermando un percorso consolidato verso la parità e le pari opportunità, sia in termini di accesso all'occupazione sia di trattamento professionale.

Welfare e benefit aziendali

Nel 2024, il Gruppo ha rafforzato le proprie politiche di welfare, garantendo ai dipendenti l'accesso a forme di assistenza sanitaria integrativa attraverso i fondi MetaSalute e Fondo EST, ed estendendo ulteriormente le tutele con l'introduzione del Fondo QUAS per i lavoratori con qualifica di Quadro. Nello stesso anno sono stati inoltre attivati i buoni pasto per le società che ne prevedono l'erogazione.

Nel 2025, tali misure sono state confermate e mantenute, consolidando il sistema di welfare aziendale come elemento strutturale a supporto del benessere psico fisico dei dipendenti e dell'equilibrio tra vita professionale e personale.

Sintesi

Nel complesso, il biennio 2024–2025 evidenzia un rafforzamento delle politiche HR del Gruppo, con risultati positivi in termini di:

- stabilità occupazionale;
- tutela della salute e della sicurezza;
- inclusione e pari opportunità;
- attenzione al benessere dei lavoratori.

Tali risultati sono coerenti con i principi di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa e confermano il ruolo centrale delle persone nel sostenere lo sviluppo del business e la qualità dei servizi offerti dal Gruppo nei territori in cui opera.

Occupazione

La nostra forza lavoro

Turnover e composizione della forza lavoro – 2024

Nel 2024, il numero di dipendenti del Gruppo è rimasto stabile, con le seguenti nuove assunzioni:

- Ecosuntek: 1 assunzione
- Ecotrade: 5 assunzioni
- Ecosviluppo: 7 assunzioni
- Più Energia: 23 assunzioni

Tutti i dipendenti risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, confermando la strategia del Gruppo orientata a stabilità e consolidamento delle competenze interne.

Il Gruppo nel 2024 ha impiegato mediamente 136 dipendenti, così ripartiti tra le diverse società e funzioni:

ECOSUNTEK Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2024, Ecosuntek S.p.A. ha assunto 1 nuovo dipendente, tra cui assunto con contratto a tempo determinato. Non si sono registrate cessazioni di rapporti di lavoro nel medesimo periodo. L'organico complessivo risulta composto da 9 dipendenti, di cui 5 maschi e 4 femmine, con la seguente distribuzione per fasce d'età:

- 5 femmine tra i 30 e i 50 anni;
- 1 maschio sotto i 30 anni;
- 3 maschi tra i 30 e i 50 anni;

Tutti i dipendenti risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, fatta eccezione di 1 dipendente assunto nel 2024 con contratto a tempo determinato.

Premi e riconoscimenti economici

Ha erogato riconoscimenti economici legati alla maturazione degli scatti di anzianità, che hanno comportato un incremento dello stipendio base per i dipendenti aventi diritto.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro è composta da 9 dipendenti tutti d'origine italiana.

Tutti i lavoratori risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendale

Non sono stati erogati benefit aziendali nel periodo di rendicontazione.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso dell'anno 2024, nessun dipendente del Gruppo è stato assunto tramite agenzie per il lavoro.

Lavoratori autonomi

Nel corso dell'anno di rendicontazione, il Gruppo si è avvalso della collaborazione continuativa e prevalente di quattro professionisti esterni, operanti in regime di lavoro autonomo. Pur non configurandosi come rapporti di lavoro subordinato, tali collaborazioni sono state considerate rilevanti ai fini della rendicontazione della forza lavoro non dipendente, in linea con quanto previsto dagli standard ESRS. Le figure coinvolte comprendono un legale e tre consulenti.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti risultano coperti da assicurazione INAIL e beneficino di assistenza sanitaria integrativa tramite il Fondo MetaSalute, applicabile all'intera forza lavoro aziendale.

Il Fondo MetaSalute è il fondo sanitario integrativo nazionale destinato ai lavoratori dell'industria metalmeccanica e affini, con particolare riferimento a operai, impiegati e quadri. Finanziato interamente dall'azienda, il fondo eroga prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale, tra cui: visite specialistiche, esami diagnostici, ricoveri ospedalieri, cure odontoiatriche, programmi di prevenzione, maternità e assistenza domiciliare.

Le prestazioni possono essere fruite attraverso strutture convenzionate del circuito UniSalute oppure mediante richiesta di rimborso diretto.

Non è prevista assicurazione sulla vita, né l'erogazione di contributi pensionistici aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL applicato.

Orario di lavoro variabile

Non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell'orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Non risultano assunzioni effettuate ai sensi della Legge 68/1999 (inserimento lavorativo delle persone con disabilità).

ECOTRADE Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2024, Ecotrade S.r.l. ha assunto cinque nuovi dipendenti, tra cui una risorsa con contratto di stage universitario attivo da aprile ad agosto. Non si sono registrate cessazioni di rapporti di lavoro nel medesimo periodo.

L'organico complessivo risulta composto da 23 dipendenti, di cui 12 maschi e 11 femmine, con la seguente distribuzione per fasce d'età:

- 10 femmine tra i 30 e i 50 anni;
- 1 femmina oltre i 50 anni;
- 2 maschi sotto i 30 anni;
- 9 maschi tra i 30 e i 50 anni;
- 1 maschio oltre i 50 anni.

Tutti i dipendenti risultano assunti con contratto a tempo indeterminato, fatta eccezione per:

- 1 apprendista, il cui contratto scadrà nel 2026;
- 1 stagista universitario, impiegato da aprile ad agosto 2024.

Premi e riconoscimenti economici

Nel corso del 2024, sono stati erogati premi retributivi a cinque dipendenti, nello specifico quattro dirigenti e un Quadro, in riconoscimento dei risultati raggiunti e dell'impegno professionale.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro è composta da 20 dipendenti di origine italiana e 3 di origine straniera:

- 1 proveniente dalla Francia,
- 1 dalla Germania,
- 1 dall'India.

Tutti i lavoratori risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendale

Ecotrade fornisce buoni pasto e fringe benefit a sostegno del benessere dei propri dipendenti.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso dell'anno, due lavoratrici sono state assunte tramite l'agenzia interinale Randstad con il ruolo di impiegate amministrative, rientrando tra i lavoratori non dipendenti ma integrati nelle attività operative.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti sono coperti da assicurazione INAIL e da assistenza sanitaria integrativa attraverso due diversi fondi:

- Fondo Est, destinato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, apprendisti e lavoratori a tempo determinato di durata superiore ai tre anni. Il fondo offre il rimborso di spese mediche tramite strutture convenzionate.
- Fondo QUAS Quadri, rivolto ai dipendenti inquadrati come Quadri in base al CCNL chimico, farmaceutico ed energia, e copre prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto al SSN, inclusi ricoveri, odontoiatria, maternità e assistenza sanitaria all'estero. L'iscrizione è obbligatoria e interamente a carico dell'azienda.

Non è prevista assicurazione sulla vita, né l'erogazione di contributi pensionistici aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL applicato.

Orario di lavoro variabile

Non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell'orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Non risultano assunzioni effettuate ai sensi della Legge 68/1999 (inserimento lavorativo delle persone con disabilità).

ECOSVILUPPO Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2024, Ecosviluppo S.r.l. ha assunto 7 nuovi dipendenti, a fronte di nessuna cessazione di rapporti di lavoro. L'organico aziendale risulta composto da 10 dipendenti, di cui 9 uomini e 1 donna. Tra questi, 9 risultano assunti con contratto a tempo indeterminato e 1 con contratto a tempo determinato.

La distribuzione per genere ed età è la seguente:

- 1 donna tra i 30 e i 50 anni;
- 3 uomini sotto i 30 anni;
- 4 uomini tra i 30 e i 50 anni;
- 3 uomini oltre i 50 anni.

Premi e riconoscimenti economici

Nel corso dell'anno, sono stati erogati premi retributivi a due dipendenti, entrambi inquadrati con la qualifica di Quadro, in relazione ai risultati professionali conseguiti.

Provenienza geografica e residenza

Dei 10 dipendenti, 9 sono di origine italiana, mentre 1 dipendente proviene dal Kosovo. Tutti i lavoratori risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendale

Ai dipendenti vengono riconosciuti buoni pasto e fringe benefit, a sostegno del benessere personale e familiare.

Lavoratori autonomi

Nel corso dell'anno, due figure professionali sono state inserite tramite agenzie per il lavoro: una tramite Energetique, con il ruolo di Junior Power Trader, e una tramite Experis, con la mansione di IT Manager. Sebbene non formalmente inquadrare come dipendenti, tali risorse operano stabilmente all'interno dell'organizzazione e sono considerate parte della forza lavoro propria dell'impresa per le finalità della rendicontazione.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti sono coperti da assicurazione INAIL e da assistenza sanitaria integrativa attraverso due fondi distinti, in funzione dell'inquadramento contrattuale:

- Fondo Est, rivolto ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, apprendisti e lavoratori a tempo determinato di durata superiore ai tre anni, garantisce il rimborso delle spese mediche sostenute presso strutture sanitarie convenzionate.
- Fondo QUAS Quadri, destinato ai lavoratori inquadrati come Quadri in base al CCNL chimico, farmaceutico ed energia, prevede prestazioni sanitarie aggiuntive rispetto a quelle garantite dal Servizio Sanitario Nazionale. Tra queste rientrano: visite specialistiche, esami diagnostici, ricoveri ospedalieri, cure odontoiatriche, programmi di prevenzione, maternità e assistenza sanitaria all'estero.

L'iscrizione al fondo è obbligatoria, il contributo è interamente a carico dell'azienda e le prestazioni sono accessibili tramite la rete Previmedical o mediante rimborso.

Non è prevista assicurazione sulla vita, né sono presenti contributi pensionistici aggiuntivi, oltre a quelli previsti dal CCNL di riferimento.

Orario di lavoro variabile

Non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell'orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Non sono stati assunti dipendenti ai sensi della Legge 68/1999 per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

PIÙ ENERGIA Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2024, Più Energia S.p.A. ha registrato 23 nuove assunzioni, a fronte di 8 cessazioni di rapporto di lavoro. I nuovi assunti sono stati inquadrati con diverse tipologie contrattuali: 3 dipendenti sono stati assunti con contratto di apprendistato, 17 con contratto a tempo indeterminato e 3 con contratto a tempo determinato.

L'organico complessivo ammonta a 94 dipendenti, di cui 38 uomini e 56 donne. La distribuzione per genere ed età è la seguente:

- 3 donne con età inferiore ai 30 anni;
- 6 uomini con età inferiore ai 30 anni;
- 36 donne tra i 30 e i 50 anni;
- 19 dipendenti maschi tra i 30 e i 50 anni;
- 17 donne oltre i 50 anni;
- 13 uomini oltre i 50 anni.

Premi e riconoscimenti economici

Durante l'anno, 26 dipendenti hanno ricevuto premi retributivi, così suddivisi:

- 2 con qualifica di Dirigente,
- 19 Impiegati,
- 5 Quadri.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro è composta da 91 dipendenti di origine italiana e 3 di origine estera, provenienti da:

- Romania
- Svizzera
- Uzbekistan

Tutti i dipendenti risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendali

Non sono stati erogati benefit aziendali nel periodo di rendicontazione.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso dell'anno, a febbraio, è stata inserita una nuova lavoratrice presso Più Energia S.p.A., assunta tramite l'agenzia Manpower S.r.l. con contratto a tempo indeterminato.

Lavoratori autonomi

Risultano attivi quattro incarichi professionali conferiti ad avvocati, che prestano attività nell'ambito del recupero crediti e della gestione del contenzioso legale.

Protezione sociale

Non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile.

Tutti i lavoratori sono coperti da assicurazione INAIL e beneficiano di assistenza sanitaria integrativa garantita tramite il Fondo Est, in coerenza con l'inquadramento contrattuale previsto. Non è prevista alcuna forma di assicurazione sulla vita, né vengono riconosciuti contributi pensionistici aggiuntivi rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Questa configurazione riflette una gestione standardizzata dei benefit previdenziali e sanitari, conforme alle normative vigenti.

Orario di lavoro variabile

Non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell'orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

La società ha adempiuto agli obblighi previsti dalla Legge 68/1999, integrando nel proprio organico quattro dipendenti appartenenti alle categorie protette. È opportuno precisare che tali dipendenti non sono stati assunti nel corso dell'anno di rendicontazione 2024, bensì risultano già inseriti all'interno dell'organico societario negli esercizi precedenti.

Turnover e composizione della forza lavoro – 2025

Nel corso del 2025, il numero complessivo di dipendenti del Gruppo è rimasto sostanzialmente stabile. Nel periodo di riferimento sono state effettuate nuove assunzioni mirate, così ripartite tra le diverse società del Gruppo:

- Ecosuntek: 1 nuova assunzione
- Eco Trade: 7 nuove assunzioni
- Eco Sviluppo: nessuna nuova assunzione
- Più Energia: 4 nuove assunzioni

La quasi totalità dei dipendenti del Gruppo è assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sono presenti, in misura limitata, anche rapporti di stage e stage universitari, contratti di apprendistato e contratti a tempo determinato, in linea con le esigenze operative e formative delle singole società. Tale composizione contrattuale conferma la strategia del Gruppo orientata alla stabilità occupazionale e al consolidamento delle competenze interne. Nel 2025, il Gruppo ha impiegato mediamente 140 dipendenti, distribuiti tra le diverse società e funzioni operative, come illustrato nel dettaglio di seguito.

ECOSUNTEK Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2025, Ecosuntek S.p.A. ha effettuato 1 nuova assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Al 31 dicembre 2025, l'organico aziendale risulta composto da 11 persone, di cui 10 dipendenti e 1 amministratore. La popolazione dipendente è composta da 6 uomini e 5 donne. La distribuzione dei dipendenti per fasce di età è la seguente:

- 1 uomo di età inferiore ai 30 anni;
- 4 donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 4 uomini di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 1 donna di età superiore ai 50 anni.

L'età dell'amministratore non è oggetto di rilevazione ai fini della presente rendicontazione. Tutti i dipendenti risultano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a conferma dell'orientamento della Società verso stabilità occupazionale e valorizzazione del capitale umano.

Premi e riconoscimenti economici

Nel corso del 2025, la Società ha erogato riconoscimenti economici legati alla maturazione degli scatti di anzianità, che hanno determinato un incremento dello stipendio base per i dipendenti aventi diritto, in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo applicato.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro di Ecosuntek è composta da 10 dipendenti e 1 amministratore, tutti di nazionalità italiana. Tutti i lavoratori risultano residenti sul territorio nazionale.

Benefit e welfare aziendale

Nel periodo di rendicontazione non sono stati erogati benefit aziendali ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa e dal contratto collettivo di riferimento.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso del 2025, Ecosuntek non ha fatto ricorso a lavoratori somministrati tramite agenzie per il lavoro.

Lavoratori autonomi

Nel corso dell'anno di rendicontazione, la Società si è avvalsa della collaborazione di:

- 2 professionisti in ambito legale;
- 1 professionista in ambito economico-amministrativo.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti di Ecosuntek risultano coperti da assicurazione INAIL e beneficiano di assistenza sanitaria integrativa tramite il Fondo MetaSalute, applicabile all'intera forza lavoro aziendale. Il Fondo MetaSalute è il fondo sanitario integrativo nazionale per i lavoratori dell'industria metalmeccanica e settori affini ed è interamente finanziato dall'azienda. Il fondo garantisce prestazioni integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, tra cui:

- visite specialistiche ed esami diagnostici;
- ricoveri ospedalieri;
- cure odontoiatriche;
- programmi di prevenzione;
- prestazioni legate alla maternità;
- assistenza domiciliare.

Le prestazioni possono essere fruite tramite strutture convenzionate del circuito UniSalute oppure mediante richiesta di rimborso. Non sono previste coperture assicurative sulla vita né contribuzioni pensionistiche aggiuntive, oltre a quanto previsto dal CCNL applicato.

Orario di lavoro variabile

Nel corso del 2025 non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell'orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Nel periodo di rendicontazione non sono state effettuate assunzioni ai sensi della Legge n. 68/1999, relativa all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

ECOTRADE Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2025, Eco Trade S.r.l. ha effettuato 7 nuove assunzioni. Nello stesso periodo si è registrata 1 cessazione del rapporto di lavoro, avvenuta prima della chiusura dell'esercizio. Nel corso dell'anno sono stati pertanto considerati 29 dipendenti, mentre l'organico al 31 dicembre 2025 risulta pari a 28 unità. La composizione complessiva della forza lavoro analizzata è pari a 29 dipendenti, di cui 18 uomini e 11 donne, con la seguente distribuzione per fasce di età:

- 9 uomini di età inferiore ai 30 anni;
- 10 donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 8 uomini di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 1 uomo di età superiore ai 50 anni;
- 1 donna di età superiore ai 50 anni.

La quasi totalità dei dipendenti risulta assunta con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ad eccezione di:

- 2 uomini con contratto di stage;
- 3 uomini con stage universitario;
- 1 uomo con contratto a tempo determinato della durata di 6 mesi (rinnovato nel 2026);
- 1 uomo con contratto di apprendistato.

Premi e riconoscimenti economici

Nel corso del 2025, Eco Trade ha riconosciuto premi legati alla produttività, correlati al raggiungimento di obiettivi individuali, in coerenza con il sistema di valutazione delle performance adottato dalla Società.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro di Eco Trade è composta da 29 dipendenti, così suddivisi per luogo di nascita:

- 26 dipendenti nati in Italia;
- 1 dipendente nato in Germania;
- 1 dipendente nato in India;
- 1 dipendente nato in Iran.

Tutti i lavoratori risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendale

Eco Trade riconosce fringe benefit a sostegno del benessere dei propri dipendenti. Sono inoltre messe a disposizione auto aziendali per i dirigenti.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso del 2025, Eco Trade non ha fatto ricorso a lavoratori somministrati tramite agenzie interinali.

Lavoratori autonomi

Nel periodo di rendicontazione, la Società si è avvalsa della collaborazione di:

- 1 professionista in ambito legale;
- 1 professionista in ambito di consulenza commerciale.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti risultano coperti da:

- assicurazione obbligatoria INAIL;
- assistenza sanitaria integrativa, attraverso i seguenti fondi:
 - o Fondo EST, destinato ai dirigenti;
 - o Fondo QUAS, per i dipendenti inquadrati come Quadri secondo il CCNL chimico;
 - o Fondo Mediolanum, quale fondo di riferimento per l'accantonamento del TFR.

Non sono previste polizze assicurative sulla vita, né contributi pensionistici aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato.

Orario di lavoro variabile

Nel corso del 2025 non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell'orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Nel periodo di rendicontazione è presente 1 dipendente assunto ai sensi della Legge n. 68/1999, relativa all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

ECOSVILUPPO Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell’anno di rendicontazione 2025, Eco Sviluppo S.r.l. non ha effettuato nuove assunzioni. Nello stesso periodo si sono verificate 3 cessazioni di rapporti di lavoro, avvenute prima della chiusura dell’esercizio. Nel corso dell’anno sono stati pertanto presi in considerazione 10 dipendenti, mentre l’organico al 31 dicembre 2025 risulta pari a 7 unità. La composizione complessiva della forza lavoro analizzata è pari a 10 dipendenti, di cui 9 uomini e 1 donna. Dal punto di vista contrattuale:

- 9 dipendenti risultano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 1 dipendente risulta assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

La distribuzione dei dipendenti per genere ed età è la seguente:

- 3 uomini di età inferiore ai 30 anni;
- 4 uomini di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 1 donna di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 1 uomo di età superiore ai 50 anni;
- 1 donna di età superiore ai 50 anni.

Premi e riconoscimenti economici

Nel corso del 2025, Eco Sviluppo ha riconosciuto premi legati alla produttività, correlati al raggiungimento di obiettivi individuali, in coerenza con il sistema di valutazione delle performance adottato dalla Società.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro di Eco Sviluppo è composta da 10 dipendenti, così suddivisi per luogo di nascita:

- 9 dipendenti nati in Italia;
- 1 dipendente nato in Kosovo.

Tutti i lavoratori risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendale

Eco Sviluppo riconosce fringe benefit a sostegno del benessere dei propri dipendenti. Sono inoltre previste auto aziendali per i dipendenti inquadrati come Quadri.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso del 2025, Eco Sviluppo non ha fatto ricorso a lavoratori somministrati tramite agenzie interinali.

Lavoratori autonomi

Nel periodo di rendicontazione non sono presenti lavoratori autonomi.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti risultano coperti da:

- assicurazione obbligatoria INAIL;
- assistenza sanitaria integrativa, attraverso fondi distinti in funzione dell’inquadramento contrattuale:

- o Fondo EST, destinato ai dirigenti;
- o Fondo QUAS, per i dipendenti inquadrati come Quadri in base al CCNL chimico.

Non sono previste polizze assicurative sulla vita, né contribuzioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Orario di lavoro variabile

Nel corso del 2025 non sono presenti dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell’orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Nel periodo di rendicontazione non sono state effettuate assunzioni ai sensi della Legge n. 68/1999, relativa all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

PIÙ ENERGIA Composizione e turnover della forza lavoro

Nel corso dell’anno di rendicontazione 2025, +Energia S.p.A. ha effettuato 4 nuove assunzioni, di cui:

- 3 con contratto di lavoro a tempo determinato, tra cui 1 operatore di vendita;
- 1 con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

Nel medesimo periodo si sono registrate 7 cessazioni di rapporti di lavoro.

Nel corso dell’anno sono stati considerati complessivamente 90 dipendenti, di cui 36 uomini e 54 donne.

La distribuzione della forza lavoro per genere ed età è la seguente:

- 1 donna di età inferiore ai 30 anni;
- 6 uomini di età inferiore ai 30 anni;
- 37 donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 17 uomini di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- 16 donne di età superiore ai 50 anni;
- 13 uomini di età superiore ai 50 anni.

Premi e riconoscimenti economici

Nel corso del 2025 sono stati erogati riconoscimenti economici legati alla maturazione degli scatti di anzianità, che hanno comportato un incremento dello stipendio base per i dipendenti aventi diritto, in conformità alle previsioni del contratto collettivo applicato.

Provenienza geografica e residenza

La forza lavoro di +Energia è composta da:

- 89 dipendenti di origine italiana;
- 1 dipendente di origine estera.

Tutti i dipendenti risultano residenti in Italia.

Benefit e welfare aziendali

Nel periodo di rendicontazione non sono stati erogati benefit aziendali aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa e dal contratto collettivo di riferimento.

Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Nel corso del 2025, +Energia non ha fatto ricorso a lavoratori somministrati tramite agenzie interinali.

Lavoratori autonomi

Nel periodo di rendicontazione, la Società si è avvalsa di 4 professionisti legali, operanti in regime di lavoro autonomo, principalmente nell’ambito del recupero crediti e della gestione delle controversie legali.

Protezione sociale

Tutti i dipendenti di +Energia risultano coperti da assicurazione obbligatoria INAIL e beneficiano di assistenza sanitaria integrativa attraverso il Fondo EST, applicabile all’intera forza lavoro aziendale.

Il Fondo EST è un fondo sanitario integrativo nazionale destinato ai lavoratori del settore di riferimento ed è interamente finanziato dall’azienda. Il fondo garantisce prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, tra cui:

- visite specialistiche;
- esami diagnostici;
- ricoveri ospedalieri;
- cure odontoiatriche;
- programmi di prevenzione;
- prestazioni legate alla maternità;
- assistenza domiciliare.

Le prestazioni possono essere fruiti tramite il circuito di strutture convenzionate UniSalute oppure mediante richiesta di rimborso.

Non sono previste polizze assicurative sulla vita, né contribuzioni pensionistiche aggiuntive rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato

Orario di lavoro variabile

Nel corso del 2025 non risultano dipendenti con orario di lavoro variabile, inteso come articolazione flessibile dell’orario giornaliero o settimanale non stabilita contrattualmente in modo uniforme.

Persone con disabilità

Al 31 dicembre 2025, risultano 6 dipendenti assunti ai sensi della Legge n. 68/1999, relativa all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Conclusioni sul confronto tra il 2023 e il 2024: forza lavoro del Gruppo e delle società

Il confronto tra gli esercizi 2024 e 2025 evidenzia una sostanziale continuità nella gestione del capitale umano del Gruppo, coerente con una strategia orientata alla stabilità occupazionale, al consolidamento delle competenze interne e al presidio dei ruoli chiave. Nel 2024, il Gruppo ha registrato una fase di rafforzamento dell'organico, caratterizzata da un numero significativo di nuove assunzioni, in particolare presso Più Energia ed Eco Sviluppo, accompagnata da un ampliamento della struttura operativa e da un incremento complessivo della forza lavoro, pari a una media annua di 136 dipendenti. Nel 2025, il Gruppo ha invece attraversato una fase di stabilizzazione, con un numero di assunzioni più contenuto e mirato, bilanciato da alcune cessazioni di rapporti di lavoro, soprattutto presso +Energia ed Eco Sviluppo. Tale dinamica ha consentito di mantenere sostanzialmente invariato il perimetro occupazionale, con una media annua di 140 dipendenti, confermando la capacità del Gruppo di gestire l'evoluzione organizzativa in modo equilibrato. In entrambi gli esercizi, la prevalenza di contratti a tempo indeterminato rappresenta un elemento distintivo della politica del personale del Gruppo. La presenza residuale di contratti a termine, apprendistati, stage e collaborazioni coordinate si inserisce in un quadro di flessibilità funzionale, finalizzata alla formazione, all'inserimento graduale delle risorse e alla risposta a specifiche esigenze operative. Nel complesso, l'analisi comparata del biennio 2024–2025 conferma un modello di gestione del capitale umano solido e coerente, fondato su:

- **valorizzazione delle professionalità interne;**
- **attenzione alla continuità occupazionale;**
- **rispetto delle normative in materia di protezione sociale e inclusione;**
- **allineamento alle best practice di rendicontazione ESG e agli standard di sostenibilità applicabili.**

Tale approccio costituisce la base su cui il Gruppo intende continuare a sviluppare il proprio capitale umano, sostenendo nel tempo la crescita responsabile e la creazione di valore condiviso.

Congedo parentale 2024

Nel corso dell'anno 2024, il Gruppo ha complessivamente erogato congedi parentali a 12 dipendenti, ripartiti tra le diverse società come segue:

- **Ecosuntek: nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale;**
- **Ecotrade ha concesso il congedo parentale a 2 dipendenti, di cui 1 uomo e 1 donna;**
- **Ecosviluppo ha erogato il congedo parentale a 1 dipendente di sesso maschile;**
- **Più Energia ha erogato il congedo parentale a 9 dipendenti, tutte di sesso femminile;**

Congedo parentale 2025

Nel corso dell'anno 2025, il numero complessivo di dipendenti del Gruppo che ha usufruito del congedo parentale è salito a 13 unità, con la seguente distribuzione:

- **Ecosuntek: nessun dipendente ha usufruito del congedo parentale;**
- **Eco Trade: 2 dipendenti di sesso femminile hanno usufruito del congedo parentale;**
- **Eco Sviluppo: 1 dipendente di sesso femminile ha usufruito del congedo parentale;**
- **Più Energia: 10 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale, tutte di sesso femminile.**

Conclusioni – Congedo parentale 2024–2025

L'analisi comparativa dei dati relativi al congedo parentale nel biennio 2024–2025 evidenzia una sostanziale continuità nell'accesso agli strumenti di conciliazione vita lavoro all'interno del Gruppo, con un lieve incremento nel numero complessivo di beneficiari nel 2025. In entrambi gli esercizi, il ricorso al congedo parentale ha interessato prevalentemente la componente femminile della forza lavoro, in particolare all'interno di +Energia, società caratterizzata da una maggiore presenza di donne. Nel 2024 si rileva tuttavia anche una partecipazione maschile, seppur limitata, nei casi di Eco Trade ed Eco Sviluppo, elemento che segnala un utilizzo più trasversale dello strumento. Nel 2025, l'accesso al congedo parentale risulta concentrato esclusivamente sulla componente femminile, riflettendo l'evoluzione della composizione demografica della forza lavoro e le dinamiche organizzative delle singole società, senza evidenziare criticità nell'applicazione dell'istituto. Nel complesso, l'andamento del biennio conferma l'attenzione del Gruppo al rispetto dei diritti genitoriali, in coerenza con la normativa vigente e con i principi di tutela della persona, pari opportunità e supporto alla genitorialità. Il tema del congedo parentale continuerà a rappresentare un ambito di monitoraggio rilevante per favorire, nel tempo, una più ampia condivisione delle responsabilità familiari e una gestione inclusiva delle politiche del personale.

Servizi di medicina del lavoro

Al fine dell'identificazione e dell'eliminazione dei pericoli e della minimizzazione dei rischi, vengono programmate visite mediche periodiche dei lavoratori secondo le scadenze stabilite dal protocollo sanitario e dal medico competente.

Retribuzione e CCNL adottati

Nel corso del 2024, il Gruppo ha applicato i seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL):

- **Ecosuntek: 9 dipendenti assunti con CCNL Metalmeccanico;**
- **Eco Trade: 23 dipendenti assunti con CCNL Commercio Terziario;**
- **Eco Sviluppo: 10 dipendenti assunti con CCNL Metalmeccanico;**
- **Più Energia: 94 dipendenti assunti con CCNL Commercio Terziario.**

Ripartizione percentuale dei CCNL applicati nel Gruppo 2024

Sulla base dei dati sopra indicati, la distribuzione percentuale dei contratti collettivi applicati è la seguente:

- CCNL Metalmeccanico (Somma dei dipendenti di Ecosuntek ed Eco Sviluppo): $19 / 136 = 14\%$
- CCNL Commercio Terziario (Somma dei dipendenti di Eco Trade e Più Energia): $117 / 136 = 86\%$

In merito al rapporto di retribuzione per l'anno 2024, di seguito si rendiconta il rapporto tra la retribuzione totale annuale percepita dalla persona con la retribuzione più elevata nel Gruppo e la retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti. Il rapporto è così calcolato: $433.266 / 31.132 = 14$ è il rapporto retributivo.

Ripartizione per società del Gruppo nel 2024

Ecosuntek

La retribuzione totale annua massima è pari a € 29.098, mentre la media retributiva annua dei dipendenti è pari a € 21.457.

Il rapporto è pertanto calcolato come:

$29.098 / 21.475 = 1,35$ è il rapporto retributivo.

Eco Trade

La retribuzione totale annua più elevata è pari a € 433.266 (ricopre il ruolo di Amministratore), a fronte di una media annua per i dipendenti pari a € 36.154.

Il rapporto è calcolato come:

$433.266 / 36.154 = 11,98$ è il rapporto retributivo.

Eco Sviluppo

La retribuzione più elevata ammonta a € 69.249 (ricopre il ruolo di Quadro), mentre la media retributiva annua dei dipendenti è pari a € 30.233.

Il rapporto è calcolato come:

$69.249 / 30.233 = 2,29$ è il rapporto retributivo.

Più Energia

La retribuzione totale annua massima è pari a € 108.360 (ricopre il ruolo di Dirigente), mentre la retribuzione media annua dei dipendenti è pari a € 29.484.

Il rapporto è calcolato come:

$108.360 / 29.484 = 3,68$ è il rapporto retributivo.

A titolo informativo sono stati esclusi i dipendenti assunti con contratto co.co.co (contratto di collaborazione coordinata e continuativa).

Retribuzione e CCNL adottati 2025

Nel corso dell'anno 2025, il Gruppo ha applicato i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di riferimento in funzione delle attività svolte e dell'inquadramento delle singole società, garantendo uniformità di trattamento, tutela dei diritti dei lavoratori e conformità alla normativa vigente. In particolare, i CCNL adottati nel periodo di rendicontazione risultano i seguenti:

- **Ecosuntek S.p.A.**
applica il **CCNL Metalmeccanico**, a cui risultano inquadrati **10 dipendenti e 1 amministratore**;
- **Eco Trade S.r.l.**
applica il **CCNL Commercio, Terziario**, a cui risultano inquadrati **28 dipendenti e 1 amministratore**;
- **Eco Sviluppo S.r.l.**
applica il **CCNL Commercio, Terziario**, che interessa complessivamente **10 dipendenti**;
- **+Energia S.p.A.**
applica il **CCNL Commercio, Terziario**, a cui risultano inquadrati **90 dipendenti**.

L'adozione dei CCNL sopra indicati assicura al personale del Gruppo il riconoscimento dei minimi retributivi, delle tutele normative, dei meccanismi di progressione economica e delle misure di protezione sociale previste dai contratti di riferimento, in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e responsabilità sociale che guidano la gestione delle risorse umane del Gruppo.

Ripartizione percentuale dei CCNL applicati nel Gruppo 2025

Sulla base dei dati relativi alla forza lavoro media del Gruppo nel 2025, pari a 140 dipendenti, la distribuzione percentuale dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati risulta la seguente:

- **CCNL Metalmeccanico**
applicato ai dipendenti di **Ecosuntek S.p.A.**
11 dipendenti su 140, pari a circa l'8% del totale della forza lavoro del Gruppo;
- **CCNL Commercio, Terziario**
applicato ai dipendenti di **Eco Trade S.r.l., Eco Sviluppo S.r.l. e +Energia S.p.A.**
129 dipendenti su 140, pari a circa il 92% del totale della forza lavoro del Gruppo.

Ripartizione per società del Gruppo – Rapporto retributivo 2025

In riferimento all'anno 2025, di seguito si rendiconta il rapporto retributivo, inteso come il rapporto tra la retribuzione totale annua percepita dalla persona con la retribuzione più elevata e la retribuzione totale annua media dei dipendenti, calcolato su base consolidata per il Gruppo. Il rapporto retributivo è determinato secondo la seguente formula:

Retribuzione totale annua massima (€ 252.453) / Retribuzione totale annua media dei dipendenti (€ 47.936) = 5,27

Il valore risultante indica che, nel 2025, la retribuzione annua più elevata all'interno del Gruppo è pari a 5,27 volte la retribuzione media annua dei dipendenti. Questo indicatore consente di monitorare nel tempo la coerenza e l'equità del sistema retributivo, in linea con i principi di trasparenza e responsabilità sociale adottati dal Gruppo.

Ecosuntek

La retribuzione totale annua massima è pari a € 86.628 (dirigente), mentre la retribuzione media annua dei dipendenti è pari a € 34.056.
Il rapporto retributivo risulta pertanto:
€ 86.628 / € 34.056 = 2,54

Eco Trade

La retribuzione totale annua massima è pari a € 252.452 (dirigente/amministratore), mentre la retribuzione media annua dei dipendenti è pari a € 44.902.
Il rapporto retributivo risulta pertanto:
€ 252.452 / € 44.902 = 5,62

Eco Sviluppo

La retribuzione totale annua massima è pari a € 92.965 (Senior Account Manager), mentre la retribuzione media annua dei dipendenti è pari a € 54.483.
Il rapporto retributivo risulta pertanto:
€ 92.965 / € 54.483 = 1,71

+Energia

La retribuzione totale annua massima è pari a € 131.460 (dirigente), mentre la retribuzione media annua dei dipendenti è pari a € 31.669.
Il rapporto retributivo risulta pertanto:
€ 131.460 / € 31.669 = 4,02
A fini informativi e per garantire l'omogeneità del confronto, sono stati esclusi dal calcolo i lavoratori assunti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).

Lavoratori non dipendenti

Nel corso del 2024, il Gruppo si è avvalso del contributo di lavoratori non dipendenti, intesi come soggetti che, pur non essendo legati all'impresa da un contratto di lavoro subordinato, hanno svolto attività professionali continuative o di supporto diretto ai processi operativi.

La situazione per il 2024 risulta così articolata:

- **Ecosuntek: nel periodo di rendicontazione non si è avvalsa di lavoratori non dipendenti all'interno della propria forza lavoro**;
- **Eco Trade: è stato incaricato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno, che opera in qualità di professionista, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro**;
- **Eco Sviluppo: nel periodo di rendicontazione non si è avvalsa di lavoratori non dipendenti**;
- **+Energia: risultano attivi quattro contratti professionali con avvocati, operanti in regime di lavoro autonomo nell'ambito del recupero crediti e della gestione delle controversie legali**.

Anche nel corso del 2025, il Gruppo ha monitorato il perimetro dei lavoratori non dipendenti, rilevando tuttavia un ridimensionamento del ricorso a tali collaborazioni rispetto all'esercizio precedente.

In particolare, nel 2025:

- **Ecosuntek: non si è avvalsa di lavoratori non dipendenti**;
- **Eco Trade: non si è avvalsa di lavoratori non dipendenti**;
- **Eco Sviluppo: non si è avvalsa di lavoratori non dipendenti**;
- **+Energia: non si è avvalsa di lavoratori non dipendenti**.

Conclusione sui lavoratori non dipendenti

Il confronto tra i due esercizi evidenzia una riduzione significativa del ricorso a lavoratori non dipendenti nel 2025, a favore di una maggiore internalizzazione delle competenze e di un rafforzamento della forza lavoro diretta. Tale andamento è coerente con la strategia del Gruppo orientata a:

- consolidare il perimetro organizzativo interno;
- garantire una maggiore continuità operativa;
- presidiare in modo diretto le attività strategiche e di supporto.

Salute e sicurezza sul lavoro

Sistemi di gestione e della salute e sicurezza sul lavoro

Nel corso dell'anno 2025, il Gruppo non risulta in possesso di certificazioni in ambito ambientale, sociale, di qualità o di salute e sicurezza sul lavoro. Tale situazione era già presente nel 2024 e, pertanto, non si rilevano variazioni rispetto all'esercizio precedente.

Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

Il Gruppo, ai fini dell'identificazione dei pericoli e della valutazione dei rischi relativi agli incidenti sul lavoro, ha redatto i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008.

I DVR riguardano le società Ecosuntek, Eco Trade ed Eco Sviluppo e risultano strutturati secondo i seguenti contenuti principali

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, con indicazione dei criteri adottati;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale (DPI) adottati;
- il programma delle misure di miglioramento per garantire nel tempo un livello elevato di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure di attuazione delle misure e dei ruoli dell'organizzazione aziendale responsabili, assegnati a soggetti dotati di adeguate competenze e poteri;
- l'indicazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o territoriale e del Medico Competente;
- l'individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici, per le quali è richiesta particolare competenza, esperienza, formazione e addestramento.
- L'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

All'interno dei DVR sono inoltre riportati:

- il datore di lavoro e le principali figure aziendali coinvolte nella gestione della sicurezza (RSPP, medico competente, addetti antincendio, evacuazione, salvataggio e primo soccorso);
- le sedi di lavoro e le mansioni svolte dai collaboratori.

Tipologie di rischio valutate

I DVR analizzano in modo sistematico le seguenti categorie di rischio:

Rischio generico;

Rischi particolari:

- Stress da lavoro correlato;
- Lavoratrici madri;
- Differenze tra i lavoratori;

Rischi specifici, tra cui:

- movimentazione manuale dei carichi (sollevamento, trasporto, spinta, traino, elevata frequenza);
- posture incongrue (metodo OWAS);
- utilizzo di attrezzature munite di videoterminali;
- rumore;
- vibrazioni;
- campi elettromagnetici;
- radiazioni ottiche artificiali;
- agenti chimici;
- agenti cancerogeni e mutageni;
- scariche atmosferiche;
- rischio incendio.
- Incendio;



Programmi di miglioramento

All'interno dei DVR sono definiti specifici programmi di miglioramento, che includono, tra le altre, le seguenti misure:

- **spostamento e riposizionamento delle stampanti;**
- **aggiornamento della formazione generale e specifica dei lavoratori;**
- **aggiornamento della formazione di primo soccorso;**
- **aggiornamento della formazione antincendio;**
- **aggiornamento e implementazione del piano di emergenza;**
- **miglioramento della segnaletica di sicurezza;**
- **formazione dei dirigenti e degli RLS;**
- **verifica periodica dell'impianto di messa a terra;**
- **aggiornamento del Piano di Emergenza ed Evacuazione (PEE).**

DVR – Società Più Energia

Per la società Più Energia, il Documento di Valutazione dei Rischi è stato revisionato in data 02/01/2023. Il documento riporta la valutazione dei rischi suddivisa in:

- rischi di natura igienico ambientale (agenti fisici, chimici e biologici);
- rischi trasversali, di natura organizzativa e gestionale;
- programmazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare.

L'obiettivo della valutazione è consentire al datore di lavoro di adottare i provvedimenti necessari a salvaguardare la sicurezza e la salute dei lavoratori, prevenendo infortuni e malattie professionali mediante misure tecnico organizzative adeguate.

Il metodo di indagine adottato prevede:

- verifica della documentazione relativa ad ambienti di lavoro, impianti, macchine e attrezzature;
- indagini in sito mediante check list basate sulla normativa vigente;
- coinvolgimento diretto dei lavoratori tramite interviste.

Per ciascun rischio sono individuati:

- i possibili pericoli;
- le misure di prevenzione e protezione;
- il programma temporale di attuazione delle misure correttive.

Il DVR di Più Energia include inoltre l'anagrafica societaria, le caratteristiche dei luoghi di lavoro, il medico competente, l'RSPP e il RLS.

Validità dei DVR nel periodo di rendicontazione

I Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) delle società del Gruppo sono considerati validi e applicabili anche per l'anno di rendicontazione 2024, in quanto conformi alla normativa vigente e coerentemente aggiornati rispetto al contesto organizzativo e operativo delle singole realtà aziendali.

Con riferimento all'anno 2025, si specifica che:

- il DVR di Eco Trade S.r.l. è stato aggiornato in data 11 dicembre 2025. Alla data della rendicontazione, il documento risulta formalmente in fase di sottoscrizione, ma è già completamente predisposto, aggiornato e allineato alle effettive condizioni operative e ai rischi presenti in azienda, garantendo la piena continuità nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Servizi per la salute professionale

Nel corso dell'anno di rendicontazione, al fine di garantire e mantenere un adeguato livello di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, il Gruppo ha erogato specifici percorsi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, avvalendosi del supporto di professionisti esterni qualificati.

In particolare, nel 2025, il Gruppo ha svolto attività formative dedicate all'aggiornamento del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.

Per la società Eco Sviluppo S.r.l., i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza risultano programmati a partire dal 2026, in coerenza con la pianificazione formativa aziendale. La società +Energia S.p.A. ha inoltre svolto corsi di formazione sul primo soccorso, sulla prevenzione incendi e sull'aggiornamento del RLS, assicurando il costante allineamento delle competenze del personale ai requisiti normativi.

Contestualmente, la sorveglianza sanitaria è stata regolarmente garantita tramite il medico competente del lavoro nominato, nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo promuove il coinvolgimento attivo e la consultazione dei lavoratori sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, anche attraverso la formazione continua e il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Nel 2024, tale impegno è stato significativamente rafforzato, con un totale di 207 ore di formazione erogate, a conferma di una crescente attenzione alla prevenzione dei rischi, alla diffusione della cultura della sicurezza e alla tutela del benessere dei lavoratori.

Nel 2025, l'attività formativa in materia di salute e sicurezza ha registrato un ulteriore incremento, raggiungendo 258 ore di formazione erogate. L'aumento delle ore testimonia il consolidamento del sistema di partecipazione e consultazione dei lavoratori, nonché la volontà del Gruppo di rafforzare le competenze interne e il dialogo strutturato sui temi H&S.

Nel complesso, l'andamento del biennio evidenzia un impegno progressivo e continuativo del Gruppo nel garantire elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro, favorendo la partecipazione delle risorse e il miglioramento costante delle condizioni operative.

Formazione su salute e sicurezza

Il Gruppo, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, organizza annualmente attività formative rivolte ai dipendenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali attività sono coordinate dall'Ufficio HR, che provvede alla raccolta e all'analisi dei fabbisogni formativi sulla base delle indicazioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Sulla base di tale analisi viene definito un programma formativo strutturato, in linea con la normativa vigente, finalizzato alla tutela della salute dei lavoratori, alla prevenzione degli infortuni e alla diffusione di una cultura della sicurezza condivisa.

Il piano formativo comprende:

- la formazione obbligatoria generale e specifica per lavoratori a rischio basso (art. 37 D.Lgs. 81/2008);
- corsi dedicati a figure con specifiche responsabilità in materia di sicurezza, quali i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i preposti e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- corsi di aggiornamento periodico e sessioni tematiche sull'uso di attrezzature specifiche (es. piattaforme mobili elevabili).

La formazione è erogata sia in presenza sia in modalità e learning ed è integrata da momenti di aggiornamento e confronto tra lavoratori e responsabili della sicurezza.

Anno 2024 – Consolidamento e ampliamento della formazione

Nel 2024, il Gruppo ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno in materia di formazione sulla salute e sicurezza, raggiungendo un totale di 207 ore di formazione, rispetto alle 60 ore erogate nel 2023, con un incremento pari al +245%.

Nel dettaglio:

- **Ecosuntek ha erogato:**

- o un corso di aggiornamento di primo soccorso della durata di 3 ore;
- o un corso di aggiornamento RLS della durata di 4 ore, entrambi seguiti da una dipendente.

- **Eco Trade ha attivato un percorso di formazione generale e specifica ai sensi dell'art. 37, per un totale di 42 ore, coinvolgendo 6 dipendenti (5 donne e 1 uomo).**

- **Eco Sviluppo ha svolto un corso conforme all'art. 37 della durata complessiva di 62 ore, destinato a 8 dipendenti (1 donna e 7 uomini).**

- **+Energia S.p.A. ha realizzato un corso completo di 96 ore, che ha coinvolto 12 dipendenti (7 donne e 5 uomini).**

Formazione – Confronto 2024 e 2025

Nel biennio 2024–2025, il Gruppo ha consolidato il proprio impegno nella formazione continua, con particolare attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità al D.Lgs. 81/2008, nonché allo sviluppo di competenze trasversali e organizzative.

Nel 2024, l'attività formativa ha registrato un significativo rafforzamento, con un totale di 207 ore di formazione, a testimonianza di un approccio strutturato volto alla prevenzione dei rischi, alla diffusione della cultura della sicurezza e al rafforzamento delle competenze del personale.

Nel 2025, tale impegno è stato ulteriormente consolidato, con un incremento delle ore di formazione erogate, pari a 258 ore complessive. L'aumento dell'attività formativa riflette la volontà del Gruppo di garantire la continuità dei percorsi già avviati, ampliandone al contempo la portata e assicurando l'aggiornamento delle competenze in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa e operativa.

Nel complesso, il confronto tra i due esercizi evidenzia una crescente attenzione del Gruppo alla formazione come leva strategica, sia per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sia per il supporto allo sviluppo professionale e all'innovazione organizzativa, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale.

Anno 2025 – Rafforzamento dell'impegno formativo

Nel 2025, il Gruppo ha continuato a investire nella formazione in materia di salute e sicurezza, erogando complessivamente 258 ore di formazione, rispetto alle 207 ore del 2024, con un incremento del +24,6% su base annua.

Nel dettaglio:

- **Ecosuntek ha erogato:**

- o un corso di aggiornamento RLS della durata di 4 ore, seguito da una dipendente;
- o un corso di lingua inglese della durata complessiva di 20 ore, seguito da un dipendente.

- **Eco Trade ha attivato:**

- o un percorso formativo generale e specifico ai sensi dell'art. 37 della durata di 40 ore, che ha coinvolto 5 dipendenti (tutti uomini);
- o corsi di aggiornamento antincendio per 10 ore complessive, con la partecipazione di 4 dipendenti (3 uomini e 1 donna);
- o un corso di aggiornamento di primo soccorso della durata di 8 ore, seguito da 2 dipendenti (1 uomo e 1 donna).

- **Eco Sviluppo non ha svolto attività formative in materia di salute e sicurezza nel corso dell'anno; i corsi risultano programmati a partire dal 2026.**

- **+Energia S.p.A. ha realizzato:**

- o un corso completo di 104 ore, che ha coinvolto 13 dipendenti (10 donne e 3 uomini), svolto anche in modalità e learning;
- o un corso di primo soccorso di 4 ore, seguito da 3 dipendenti donne;
- o un corso di antincendio di 12 ore, seguito da 4 dipendenti (3 uomini e 1 donna);
- o un corso di aggiornamento RLS della durata di 4 ore, seguito da 1 dipendente uomo.

Promozione della salute dei lavoratori

Il Gruppo riconosce la promozione della salute e del benessere dei lavoratori come un elemento centrale delle proprie politiche di welfare aziendale e di responsabilità sociale. In quest'ottica, mette a disposizione dei dipendenti servizi di assistenza sanitaria integrativa, interamente finanziati dall'azienda, attraverso l'adesione a fondi sanitari quali MetaSalute e Fondo EST.

Tali fondi sono accessibili a tutti i lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, e garantiscono l'accesso a un'ampia gamma di prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale (SSN), tra cui:

- visite specialistiche ed esami diagnostici;
- cure odontoiatriche;
- programmi di prevenzione;
- prestazioni legate alla maternità.

Accanto alla copertura sanitaria, il Gruppo promuove attivamente la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso programmi periodici di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale. Tali iniziative sono finalizzate a rafforzare la cultura della prevenzione, ridurre il rischio di infortuni e malattie professionali e garantire il pieno rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel corso del 2024, per alcune società del Gruppo è stato inoltre attivato il Fondo QUAS Quadri, destinato esclusivamente ai lavoratori con qualifica di Quadro. Tale fondo integra le tutele offerte dai fondi sanitari generali, prevedendo un pacchetto assistenziale ampliato, che include, tra l'altro:

- ricoveri ospedalieri;
- cure odontoiatriche;
- assistenza sanitaria all'estero;
- prestazioni specialistiche non coperte dal SSN.

L'adesione al Fondo QUAS Quadri è proseguita anche nel 2025, contribuendo a rafforzare ulteriormente la copertura sanitaria dedicata ai lavoratori con responsabilità intermedie nelle società interessate.

Attualmente, i fondi MetaSalute, Fondo EST e QUAS Quadri risultano pienamente operativi e rappresentano un elemento strutturale del sistema di welfare aziendale del Gruppo, volto a tutelare il benessere psico fisico dei dipendenti e a consolidare un clima organizzativo improntato a fiducia, attenzione e responsabilità reciproca.

Infortuni sul lavoro

Nel corso dell'anno 2024, il Gruppo ha registrato un solo caso di infortunio sul lavoro, verificatosi presso +Energia.

L'evento ha comportato un'assenza dal lavoro di 7 giorni ed è stato classificato come non grave, senza conseguenze ulteriori per il lavoratore coinvolto.

Nel 2025, anno di rendicontazione, si è verificato un ulteriore caso di infortunio, anch'esso presso +Energia, che ha determinato un'assenza dal lavoro di 26 giorni. Anche in questo caso, l'evento non è stato classificato come grave e non ha prodotto ulteriori conseguenze.

Per quanto riguarda le altre società del Gruppo:

- Ecosuntek;
- Eco Trade;
- Eco Sviluppo

non sono stati registrati infortuni sul lavoro nel corso del 2025.

Malattie professionali

Nel corso dell'anno 2024, non sono stati registrati casi di malattie professionali, né decessi a esse correlati. Le principali patologie potenzialmente associate alle attività svolte dal Gruppo riguardano prevalentemente condizioni connesse all'uso prolungato di videotermini e a mansioni a carattere sedentario, quali:

- affaticamento visivo;
- disturbi muscolo scheletrici;
- sindrome del tunnel carpale;
- problematiche articolari legate a movimenti ripetitivi.

I principali fattori di rischio – tra cui vibrazioni, microclima sfavorevole (temperature estreme), movimenti ripetitivi, utilizzo continuativo di videotermini e stress lavoro correlato – sono stati analizzati e valutati nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Nel periodo di rendicontazione nessuno di tali fattori ha causato né contribuito all'insorgenza di malattie professionali.

Nel corso del 2025, la situazione ha mostrato una lieve variazione, con la registrazione di casi di malattia (non qualificabili come malattie professionali), così ripartiti:

- Ecosuntek S.p.A.: 2 casi di malattia, riferiti a 1 dipendente uomo e 1 dipendente donna;
- Eco Trade S.r.l.: nessun caso registrato;
- Eco Sviluppo S.r.l.: nessun caso registrato;
- +Energia S.p.A.: nessun caso registrato.

Conclusione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Nel confronto tra il 2024 e il 2025, il Gruppo conferma un livello contenuto di eventi infortunistici e l'assenza di malattie professionali riconosciute. In entrambi gli anni si è registrato un solo infortunio per esercizio, limitato alla società +Energia S.p.A., non classificato come grave e senza conseguenze permanenti, sebbene nel 2025 l'evento abbia comportato un numero maggiore di giorni di assenza.

Con riferimento alle malattie, nel 2024 non sono stati rilevati casi, mentre nel 2025 si sono registrati episodi di malattia non riconducibili a cause professionali, circoscritti a una sola società e senza collegamento ai fattori di rischio individuati nei DVR.

Nel complesso, l'andamento del biennio evidenzia l'efficacia delle misure di prevenzione, della formazione e della sorveglianza sanitaria adottate dal Gruppo, che continueranno a rappresentare elementi centrali per il mantenimento di elevati standard di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.



Formazione e istruzione

Ore medie di formazione annua per dipendente

Il Gruppo monitora regolarmente le ore di formazione erogate ai dipendenti, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo delle competenze professionali, la diffusione della cultura della sicurezza e il miglioramento continuo delle capacità operative. Di seguito si riporta il dettaglio della media delle ore di formazione per dipendente, suddivisa per anno, genere e società.

Anno 2024

Nel 2024, il Gruppo ha registrato un significativo incremento delle attività formative, con un totale di 207 ore di formazione erogate. Sulla base di una forza lavoro media pari a 136 dipendenti, la formazione media risulta così distribuita:

Media complessiva di Gruppo

- Media per dipendente:
207 ore / 136 dipendenti = 1,5 ore

- Media dipendenti di genere femminile:
107 ore / 72 dipendenti = 1,5 ore

- Media dipendenti di genere maschile:
100 ore / 64 dipendenti = 1,6 ore

Suddivisione per società

Ecosuntek

- Media per dipendente: 7 ore / 9 dipendenti = 0,8 ore
- Media femminile: 7 ore / 4 dipendenti = 1,8 ore
- Media maschile: nessuna formazione erogata

Eco Trade

- Media per dipendente: 42 ore / 23 dipendenti = 1,8 ore
- Media femminile: 36 ore / 11 dipendenti = 3,3 ore
- Media maschile: 6 ore / 12 dipendenti = 0,5 ore

Eco Sviluppo

- Media per dipendente: 62 ore / 10 dipendenti = 6,2 ore
- Media femminile: 8 ore / 1 dipendente = 8,0 ore
- Media maschile: 54 ore / 9 dipendenti = 6,0 ore

+Energia

- Media per dipendente: 96 ore / 94 dipendenti = 1,0 ora
- Media femminile: 56 ore / 56 dipendenti = 1,0 ora
- Media maschile: 40 ore / 38 dipendenti = 1,1 ore

Anno 2025

Nel 2025 il Gruppo ha potenziato le attività formative. Sulla base delle ore effettivamente attribuibili ai dipendenti e delle società coinvolte, la media della formazione risulta così distribuita:

Media complessiva di Gruppo

- Media per dipendente:
262 ore / 33 dipendenti = 7,94 ore

Ripartizione per genere

- Media dipendenti di genere femminile:
114 ore / 16 dipendenti = 7,13 ore

- Media dipendenti di genere maschile:
148 ore / 17 dipendenti = 8,71 ore



Suddivisione per società

Ecosuntek

- Media per dipendente: 24 ore / 2 dipendenti = 12,00 ore
- Media femminile: 4 ore / 1 dipendente = 4,00 ore
- Media maschile: 20 ore / 1 dipendente = 20,00 ore

Eco Trade

- Media per dipendente: 58 ore / 9 dipendenti = 6,44 ore
- Media femminile: 6 ore / 1 dipendente = 6,00 ore
- Media maschile: 52 ore / 8 dipendenti = 6,50 ore

Eco Sviluppo

- Nessun corso di formazione svolto nel periodo di rendicontazione

+Energia

- Media per dipendente: 180 ore / 22 dipendenti = 8,18 ore
- Media femminile: 104 ore / 14 dipendenti = 7,43 ore
- Media maschile: 76 ore / 8 dipendenti = 9,50 ore

Confronto 2024–2025

Il confronto tra il 2024 e il 2025 evidenzia un rafforzamento dell'impegno formativo del Gruppo. Nel 2024 sono state erogate complessivamente 207 ore di formazione, con una media pari a 1,5 ore per dipendente, mentre nel 2025 le ore di formazione sono aumentate significativamente, raggiungendo 286 ore complessive.

L'incremento registrato nel 2025 riflette una maggiore strutturazione delle attività formative e un'estensione dei percorsi di aggiornamento, in particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, confermando la formazione come leva strategica per lo sviluppo delle competenze e per il miglioramento continuo delle condizioni operative e organizzative del Gruppo.

Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e assistenza nella transizione

Il Gruppo promuove lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti attraverso iniziative formative e strumenti di supporto finalizzati a garantire la continuità occupazionale e il rafforzamento delle professionalità interne.

In particolare, nel periodo di rendicontazione il Gruppo ha attivato:

- percorsi di formazione interna, volti ad accrescere le competenze tecniche e organizzative dei dipendenti;
- la concessione di periodi di congedo, nel rispetto della normativa vigente, garantendo il mantenimento del posto di lavoro.

Sono inoltre presenti forme di assistenza alla transizione rivolte ai dipendenti che concludono il rapporto di lavoro, principalmente attraverso la gestione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), quale strumento di supporto economico nella fase di uscita.

Nel corso dell'anno 2025, il Gruppo non ha adottato un sistema strutturato e periodico di valutazione delle performance dei dipendenti; pertanto, la percentuale di forza lavoro sottoposta a valutazione formale delle performance risulta pari a zero.

Tuttavia, alcune società del Gruppo hanno adottato modalità di monitoraggio informale e momenti di confronto organizzativo, finalizzati alla comunicazione interna, all'aggiornamento delle attività e alla gestione delle esigenze operative, come di seguito riportato:

- Ecosuntek: nel corso dell'anno di rendicontazione non ha attivato sistemi di valutazione delle performance, né formali né informali;
- Eco Trade: la comunicazione con i dipendenti avviene, ove necessario, attraverso riunioni interne, in particolare in presenza di urgenze operative o modifiche organizzative. In tali occasioni vengono

condivise eventuali variazioni delle mansioni, che possono essere riviste, integrate o annullate in funzione delle esigenze aziendali;

- Eco Sviluppo: adotta modalità analoghe a quelle di Eco Trade, basate su riunioni operative occasionali, volte ad aggiornare i dipendenti in merito a cambiamenti nei processi o nelle responsabilità operative;
- +Energia: nel corso dell'anno di rendicontazione non ha attivato sistemi di valutazione delle performance, né formali né informali.

Nel complesso, l'approccio adottato dal Gruppo riflette una gestione delle risorse umane basata sul dialogo organizzativo, sull'aggiornamento continuo delle competenze e su strumenti di supporto alla transizione, in coerenza con il contesto organizzativo e con le dimensioni delle singole società.

Riunioni con i propri dipendenti

Il Gruppo promuove il confronto e il dialogo interno quale strumento di supporto alla gestione operativa, al coordinamento delle attività e alla condivisione delle informazioni rilevanti in ambito organizzativo e strategico.

Anno 2024

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2024, le società del Gruppo hanno organizzato riunioni operative con i propri dipendenti, finalizzate a favorire la trasparenza, la comunicazione interna e il coinvolgimento del personale in relazione a cambiamenti organizzativi, processi gestionali e attività aziendali. In particolare:

- Ecosuntek: nel corso dell'anno sono state organizzate riunioni operative tra i dipendenti, finalizzate al coordinamento delle attività lavorative. Tali incontri non sono stati oggetto di verbalizzazione formale né strutturati secondo procedure codificate di coinvolgimento;
- Eco Trade: ha organizzato riunioni operative con il personale, orientate alla riorganizzazione delle mansioni e alla gestione delle relazioni con la clientela, in risposta all'evoluzione dei processi interni;
- Eco Sviluppo: ha svolto riunioni periodiche con i dipendenti, volte a supportare la riorganizzazione delle mansioni e l'ottimizzazione delle attività legate alla gestione dei clienti, in linea con le esigenze operative e gli obiettivi del team;
- +Energia: ha tenuto riunioni tematiche con il personale dedicate, tra l'altro, alla predisposizione del bilancio, alle attività di marketing, alla gestione legale e all'implementazione delle procedure contabili, con l'obiettivo di migliorare il coordinamento interfunzionale e l'efficienza dei processi aziendali.

Anno 2025

Anche nel corso del 2025, tutte le società del Gruppo hanno continuato a organizzare riunioni operative con i propri dipendenti, finalizzate al coordinamento delle attività, alla gestione delle esigenze operative e alla condivisione delle informazioni organizzative. Tali momenti di confronto hanno contribuito a mantenere un dialogo costante tra struttura aziendale e personale, pur in assenza di sistemi formalizzati e periodici di consultazione strutturata.

Percorso andata e ritorno

Emissioni da pendolarismo dei dipendenti (Scope 3)

Le emissioni indirette legate agli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti rientrano nella categoria Scope 3 e sono state stimate adottando un approccio prudenziale, basato su parametri medi standardizzati.

Per la quantificazione delle distanze percorse giornalmente dai dipendenti, si sono considerate le seguenti medie chilometriche per tratta:

- Eco Trade: 32 km
- Eco Sviluppo: 6 km
- Ecosuntek: 21 km

In assenza di informazioni specifiche sulla tipologia di veicoli utilizzati dalla maggior parte dei dipendenti, si è ipotizzato l'impiego di veicoli alimentati a gasolio, con un consumo medio pari a 5,6 litri ogni 100 chilometri.

Il calcolo è stato condotto considerando 252 giornate lavorative annue, in linea con un'ipotesi realistica di presenza lavorativa su base annuale.

Questo approccio consente di ricostruire in modo trasparente e coerente il contributo del pendolarismo alle emissioni indirette del Gruppo, e rappresenta un primo passo verso una rendicontazione più dettagliata e consapevole delle emissioni lungo la catena del valore.

Il mobility management è l'insieme delle iniziative che ciascun Ente, sia pubblico che privato, pone in essere per gestire la mobilità dei propri lavoratori, con particolare attenzione agli spostamenti sistematici casa-lavoro-casa. L'obiettivo è promuovere forme di mobilità sostenibili, da un punto di vista ambientale, economico e sociale, e il conseguente cambiamento degli atteggiamenti e delle abitudini degli utenti.

Il PSCL (Piano Spostamenti Casa - Lavoro) è finalizzato alla riduzione del traffico veicolare privato ed individua le misure utili a orientare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente verso forme di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato. Il PSCL definisce, altresì, i benefici conseguibili con l'attuazione delle misure in esso previste, valutando i vantaggi sia per i dipendenti coinvolti, in termini di tempi di spostamento, costi di trasporto e comfort di trasporto, sia per l'impresa che lo adotta, in termini economici e di produttività, nonché per la collettività, in termini ambientali, sociali ed economici.

Il Gruppo è sempre attento e sensibile alle tematiche socio-ambientali; pertanto, ha già programmato misure atte a diminuire l'impatto negativo legato agli spostamenti dei dipendenti su auto privata; una di queste è la possibilità per il personale che proviene da comuni di residenza limitrofi di pranzare sul luogo di lavoro, il tutto a carico del Gruppo, al fine di ridurre al minimo gli spostamenti in auto.

Implementazione Piano Spostamento Casa-Lavoro: le evoluzioni che hanno interessato il Gruppo durante il 2023, tramite soprattutto l'ingresso di Più Energia, hanno stimolato la sensibilità ambientale facendo propendere gli amministratori ad avviare una nuova azione di miglioramento. Infatti, è volontà condivisa quella di approfondire la possibilità di istituire un sistema di monitoraggio degli spostamenti delle diverse risorse umane, con lo scopo di attuare azioni di riduzione delle emissioni riconducibili al trasporto.

Diversità e pari opportunità

Anno 2024

Nel corso dell'anno 2024, il Gruppo è composto complessivamente da 136 persone, di cui 17 con incarichi negli organi di governance e 119 dipendenti.

All'interno dell'organico non risultano presenti lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili, ad eccezione dei casi già riportati nei paragrafi dedicati alla disabilità, in conformità alla normativa vigente.

Organi di governance

La composizione degli organi di governance per società risulta la seguente:

• Ecosuntek

1 Amministratore Delegato e 1 dirigente, entrambi con età compresa tra 30 e 50 anni.

• Eco Trade

3 dirigenti, 1 Quadro, 1 datore di lavoro, 1 amministratore e 1 consigliere. Tutte le figure apicali rientrano nella fascia 30–50 anni, ad eccezione di 1 dirigente con età superiore ai 50 anni. Tutti i ruoli apicali sono ricoperti da uomini.

• Eco Sviluppo

2 Quadri di genere maschile, uno nella fascia 30–50 anni e uno over 50. Non sono presenti dirigenti né amministratori.

• +Energia

5 Quadri (4 donne e 1 uomo) e 2 dirigenti (1 donna e 1 uomo). Le età si concentrano prevalentemente nelle fasce 30–50 anni e over 50.

Composizione della forza lavoro

(esclusi gli organi di governance)

• Ecosuntek: 9 dipendenti

- o 1 uomo d'età inferiore a 30 anni
- o 6 dipendenti tra 30–50 anni (4 donne, 2 uomini)
- o 1 donna d'età superiore a 50 anni

• Eco Trade: 12 dipendenti

- o 2 uomini d'età inferiore a 30 anni
- o 13 tra 30–50 anni (10 donne, 3 uomini)
- o 1 donna d'età superiore a 50 anni

• Eco Sviluppo: 8 dipendenti

- o 3 uomini d'età inferiore a 30 anni
- o 3 tra 30–50 anni (2 uomini, 1 donna)
- o 2 uomini d'età superiore a 50 anni

• +Energia: 69 dipendenti

- o 9 d'età inferiore a 30 anni (6 uomini, 3 donne)
- o 51 tra 30–50 anni (33 donne, 18 uomini)
- o 27 d'età superiore a 50 anni (15 donne, 12 uomini)

Anno 2025

Nel corso del 2025, il Gruppo risulta composto da 140 persone, di cui 17 con incarichi negli organi di governance e 123 dipendenti. Anche nel 2025, non risultano presenti lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili, salvo quanto già indicato nei paragrafi relativi alla disabilità.

Organi di governance

La composizione degli organi di governance è così articolata:

• **Ecosuntek**

1 amministratore (età non rilevata) e 1 dirigente con età 30–50 anni, entrambi di genere maschile.

• **Eco Trade**

3 dirigenti e 1 Quadro con età 30–50 anni, e 1 amministratore over 50. Tutte le figure apicali sono di genere maschile.

• **Eco Sviluppo**

2 Quadri di genere maschile, entrambi nella fascia 30–50 anni. Non sono presenti amministratori né dirigenti.

• **+Energia**

6 Quadri (4 donne e 2 uomini) e 2 dirigenti (1 donna e 1 uomo), con una distribuzione anagrafica compresa tra 30–50 anni e over 50.

Composizione della forza lavoro

(esclusi gli organi di governance)

• **Ecosuntek: 9 dipendenti (4 donne, 5 uomini)**

- o 1 uomo d'età inferiore a 30 anni
- o 7 tra 30–50 anni (3 donne, 4 uomini)
- o 1 donna d'età superiore a 50 anni

• **Eco Trade: 17 dipendenti con qualifica di impiegati, di cui 6 uomini e 11 donne.**

La distribuzione per genere ed età degli impiegati è la seguente:

- o 3 uomini di età inferiore ai 30 anni;
- o 3 uomini di età compresa tra 30 e 50 anni;
- o 9 donne di età compresa tra 30 e 50 anni;
- o 2 donne di età superiore ai 50 anni.
- o Accanto al personale impiegato, l'organico comprende:
- o 1 uomo con contratto di apprendistato, di età compresa tra 30 e 50 anni;
- o 2 uomini con contratto di stage, di età inferiore ai 30 anni;
- o 3 uomini con stage universitario, di età inferiore ai 30 anni;
- o 1 uomo con contratto a tempo determinato della durata di 6 mesi, di età inferiore ai 30 anni.

• **Eco Sviluppo: 6 dipendenti (5 uomini, 1 donna)**

- o 3 uomini d'età inferiore a 30 anni
- o 3 tra 30–50 anni (2 uomini, 1 donna)
- o 2 uomini d'età superiore a 50 anni

• **+Energia: 67 dipendenti, oltre a apprendisti, guardie giurate, operatori di vendita e 8 co.co.co.**

(per alcune figure non sono state indicate le fasce d'età)

Rapporto tra retribuzione di donne e uomini

Il Gruppo monitora periodicamente il rapporto tra la retribuzione lorda media degli uomini e quella delle donne, al fine di valutare l'equità retributiva e individuare eventuali differenze riconducibili alla struttura organizzativa, ai ruoli ricoperti e alla seniority.

Anno 2024

Nel 2024, il monitoraggio ha evidenziato i seguenti risultati:

• **Ecosuntek**

La retribuzione lorda media maschile è pari a € 23.103, mentre quella femminile è pari a € 21.698, con un rapporto retributivo pari a 1,06, in miglioramento rispetto all'anno precedente.

Il dato include dirigenti, impiegati, impiegati direttivi e apprendisti.

• **Eco Trade**

La retribuzione lorda media degli uomini è pari a € 86.576, mentre quella delle donne è pari a € 17.250, con un rapporto pari a 5,02.

Il calcolo comprende impiegati, quadri, dirigenti, amministratori, consiglieri e stagisti universitari.

• **Eco Sviluppo**

La retribuzione media maschile è pari a € 35.557, mentre quella femminile è pari a € 21.327, con un rapporto retributivo pari a 1,67.

Sono stati considerati impiegati, quadri e personale commerciale.

• **+Energia**

La retribuzione lorda media maschile risulta pari a € 34.044, contro una media femminile di € 28.327, con un rapporto pari a 1,20.

Il dato include impiegati, quadri, dirigenti, operatori di vendita, apprendisti e guardie giurate; sono esclusi i lavoratori co.co.co., non comparabili ai fini dell'analisi.

Anno 2025

Nel 2025, il monitoraggio è stato aggiornato, mostrando le seguenti evidenze:

• **Ecosuntek**

La retribuzione lorda media maschile è pari a € 42.424, mentre quella femminile è pari a € 34.648, con un rapporto retributivo pari a 1,22.

Il dato include dirigenti e impiegati, con esclusione dell'amministratore.

• **Eco Trade**

La retribuzione lorda media degli uomini è pari a € 73.162, mentre quella delle donne è pari a € 24.049, con un rapporto pari a 3,04, in miglioramento rispetto al 2024.

L'analisi include impiegati, quadri, dirigenti, amministratori, consiglieri e stagisti universitari.

• **Eco Sviluppo**

La retribuzione lorda media maschile è pari a € 57.026, mentre quella femminile è pari a € 70.079, con un rapporto pari a 0,81, evidenziando una retribuzione media femminile superiore a quella maschile.

Sono inclusi impiegati, quadri e personale commerciale.

• **+Energia**

La retribuzione lorda media maschile è pari a € 37.582, mentre quella femminile è pari a € 33.230, con un rapporto pari a 1,13, in miglioramento rispetto all'anno precedente.

Sono inclusi impiegati, quadri, dirigenti, operatori di vendita, apprendisti e guardie giurate; esclusi i co.co.co.

Il confronto tra il 2024 e il 2025 evidenzia, nel complesso, una riduzione dei divari retributivi di genere in diverse società del Gruppo. In particolare, nel 2025 si registra un miglioramento del rapporto retributivo uomini/donne in Eco Trade e +Energia, mentre in Eco Sviluppo la retribuzione media femminile risulta superiore a quella maschile.

Le variazioni osservate tra i due esercizi risultano principalmente influenzate dalla diversa distribuzione dei ruoli, dai livelli di seniority e dalla composizione dell'organico per genere, più che da politiche retributive differenziate. Il monitoraggio continuo del rapporto retributivo conferma l'impegno del Gruppo nella promozione di equità, trasparenza e pari opportunità.

Non discriminazione

Nel corso dell'anno di rendicontazione 2025, il Gruppo non ha registrato episodi di discriminazione nei confronti del personale. Non risultano pervenute segnalazioni formali, reclami o attivazioni di procedimenti interni riconducibili a comportamenti discriminatori. Tale risultato conferma l'impegno costante del Gruppo nella promozione delle pari opportunità, nella tutela della dignità delle persone e nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, in coerenza con i valori aziendali e con i principi fondamentali in materia di diritti umani e non discriminazione.

Lavoro forzato o obbligatorio

Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio

In relazione alla tipologia di attività svolta e alle aree geografiche coinvolte, il Gruppo ha condotto un’analisi preliminare dei propri fornitori, finalizzata a individuare eventuali rischi connessi a episodi di lavoro forzato o obbligatorio lungo la catena di fornitura.

Sulla base delle verifiche effettuate, non risultano attualmente fornitori che presentino un rischio significativo di episodi di lavoro forzato. Tale valutazione tiene conto:

- della natura dei beni e servizi forniti;
- del grado di controllo esercitato dal Gruppo sui rapporti di fornitura;
- della localizzazione geografica dei partner commerciali;
- del contesto normativo dei Paesi di provenienza.

Il Gruppo è tuttavia consapevole della crescente importanza di adottare un approccio strutturato alla due diligence nella catena del valore e si impegna a integrare progressivamente azioni di monitoraggio diretto nei confronti dei fornitori, con l’obiettivo di valutare e mitigare i rischi connessi a tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG).

Fornitori extra UE – Anno 2024

Nel corso del 2024, alcune società del Gruppo hanno intrattenuto rapporti con fornitori localizzati in Paesi extra UE, secondo la seguente articolazione:

- Ecosuntek
Non ha intrattenuto rapporti con fornitori localizzati in Paesi extra UE.
- Eco Trade

Ha intrattenuto rapporti con fornitori extra UE. Di seguito si riporta l’elenco dei principali fornitori, con indicazione della nazione di provenienza e della tipologia di attività svolta:

Rag.Soc. CliFor	Nazione	Attività
EDF TRADING LIMITED	Inghilterra	Energia e Gas
FUTURESTECHS LTD	Inghilterra	Servizi
HS ORKA	Islanda	Servizi
ICE DATA DESKTOP SOLUTIONS LIMITED	Inghilterra	Servizi
ILLIMITY CONSULTING SAGL	Svizzera	Servizi
PICO SYSTEMS SAGL	Svizzera	Servizi
PPD GLOBAL SA	Svizzera	Energia e Gas
SIRIUS ENERGY SA	Svizzera	Energia e Gas
TP ICAP E&C LIMITED	Inghilterra	Servizi
TRADITION DUBAI LTD	Dubai	Servizi
TRADITION FINANCIAL SERVICES LTD	Inghilterra	Servizi
VOLUE INSIGHT AS	Norvegia	Servizi
WU XI SHI XIN ZHI YAN KE JI YOU XIAN GONG SI	Cina	Servizi

Come evidenziato nella tabella, i fornitori extra UE non risultano localizzati in aree geografiche classificate a rischio significativo di sfruttamento del lavoro minorile o forzato. La valutazione è basata su un’analisi preliminare che considera sia il quadro normativo locale sia la natura dei servizi e dei beni forniti, prevalentemente di tipo professionale e specialistico.

- Eco Sviluppo
Non ha intrattenuto rapporti con fornitori localizzati in Paesi extra UE.
- +Energia
Non ha intrattenuto rapporti con fornitori localizzati in Paesi extra UE.

Anno 2025

Nel corso del 2025, Eco Trade S.r.l. ha continuato a intrattenere rapporti con fornitori extra UE, coincidenti con quelli già attivi nel 2024.

Le restanti società del Gruppo (Ecosuntek, Eco Sviluppo e +Energia) non hanno intrattenuto rapporti con fornitori extra UE anche nel 2025.

Pratiche di sicurezza riguardanti i diritti umani

Nel corso dell’anno di rendicontazione 2024, il Gruppo non ha erogato formazione formale ai dipendenti in merito alle politiche aziendali o alle procedure specifiche relative ai diritti umani. Di conseguenza, la percentuale di personale formato su tali tematiche è risultata pari a 0%. Analogamente, anche nel 2025 non sono stati avviati programmi formativi strutturati dedicati ai diritti umani e nessun dipendente ha partecipato a iniziative di formazione formale su tali contenuti. La percentuale di formazione erogata con riferimento alla tutela dei diritti umani si attesta pertanto ancora al 0%. Il Gruppo riconosce tuttavia la rilevanza strategica dei diritti umani nell’ambito della gestione responsabile dell’impresa e si impegna a valutare, nei prossimi esercizi, l’introduzione di percorsi formativi specifici, in coerenza con i requisiti degli ESRS e con i principi internazionali in materia di responsabilità sociale d’impresa.

Comunità interessate

Il Gruppo Ecosuntek riconosce l’importanza di gestire in modo responsabile gli impatti sulle comunità locali, adottando un approccio orientato alla prevenzione, al dialogo e alla valorizzazione del territorio in cui opera. La gestione delle relazioni con le comunità interessate si basa su:

- l’attenzione agli impatti effettivi e potenziali delle attività aziendali;
- la pianificazione di misure di mitigazione;
- il coinvolgimento degli stakeholder locali al fine di comprenderne aspettative ed esigenze.

Con riferimento alle attività di produzione di energia da fonti rinnovabili, i principali impatti potenzialmente rilevanti sono riconducibili a effetti di natura paesaggistica, in particolare nel caso di impianti fotovoltaici inseriti in contesti agricoli. A tal fine, il Gruppo adotta misure di mitigazione volte a ridurre l’impatto visivo, tra cui interventi di piantumazione con essenze autoctone e soluzioni di integrazione paesaggistica dei siti produttivi.

Parallelamente, il Gruppo contribuisce allo sviluppo socio economico dei territori attraverso la creazione di valore, il sostegno all’occupazione e l’attivazione di iniziative di carattere sociale, educativo e culturale, secondo un approccio di responsabilità condivisa.

Il Gruppo ha inoltre avviato un processo strutturato di identificazione e coinvolgimento degli stakeholder, volto a intercettare le istanze delle comunità locali e a valutare come le attività aziendali possano influenzarle. Tale approccio consente di presidiare i potenziali rischi sociali e di rafforzare nel tempo il rapporto di fiducia e collaborazione con il territorio.

Le iniziative di Responsabilità Sociale d’Impresa rivolte alle comunità locali, incluse quelle a carattere educativo, culturale, sportivo e di sostegno sociale, sono descritte nel KPI #5 e nelle relative Azioni di miglioramento, cui si rimanda per approfondimento.

Privacy dei clienti

Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

Nel corso dell’anno di rendicontazione 2025, il Gruppo non ha registrato alcun reclamo fondato relativo a violazioni della privacy dei clienti, né episodi di perdita, furto o utilizzo improprio di dati personali.

Non risultano, inoltre, segnalazioni formali, procedimenti o contestazioni presentate da clienti, dipendenti o altri stakeholder in relazione alla protezione dei dati personali o alla gestione delle informazioni riservate. Il numero di reclami fondati in materia di privacy e protezione dei dati è pertanto pari a zero.

Tale risultato conferma l’attenzione del Gruppo nel garantire una gestione responsabile e conforme dei dati personali, in linea con la normativa vigente in materia di protezione dei dati e con i principi di trasparenza, correttezza e tutela dei diritti degli stakeholder.

1 L'organizzazione

Corporate governance

In considerazione della crescente attenzione dedicata alle tematiche ESG da parte del mercato finanziario, degli stakeholder e dei regolatori, il Gruppo Ecosuntek riconosce la necessità di rafforzare progressivamente i presidi di governance a supporto della sostenibilità, con l'obiettivo di rendere più strutturata, coerente e trasparente l'integrazione di tali tematiche nei processi aziendali.

L'evoluzione dell'approccio alla sostenibilità richiede infatti un percorso di integrazione graduale nei processi di business, volto a favorire una trasformazione organizzativa e culturale che coinvolga le diverse funzioni aziendali. Tale percorso si fonda sullo sviluppo di competenze dedicate, sulla revisione progressiva dei processi interni e su un rafforzamento della capacità di governo delle tematiche ESG.

In questo contesto, la Governance del Gruppo assume un ruolo centrale nell'indirizzare e monitorare il percorso di rafforzamento della sostenibilità, garantendo una visione unitaria, responsabile e orientata alla creazione di valore nel medio lungo periodo.

In particolare, il Gruppo persegue l'integrazione della sostenibilità nella propria strategia attraverso:

- l'inserimento progressivo delle tematiche ESG nei processi di pianificazione e sviluppo strategico;
- lo sviluppo di competenze trasversali e integrate, promuovendo un approccio collaborativo e interfunzionale tra le diverse aree aziendali;
- una valutazione strutturata dei principali rischi strategici, ambientali, sociali e reputazionali, quale supporto ai processi decisionali;
- il rafforzamento dei presidi di governance, controllo e compliance, in coerenza con i principi di correttezza, trasparenza e responsabilità;
- una comunicazione chiara e trasparente verso gli stakeholder in merito alle iniziative intraprese e ai progressi raggiunti in ambito di sostenibilità.

Questi elementi costituiscono la base del percorso di maturazione della governance ESG del Gruppo e supportano l'evoluzione futura del sistema di gestione e rendicontazione della sostenibilità, in coerenza con il quadro normativo europeo. Per garantire un ambiente lavorativo etico, sicuro e conforme alla normativa, il Gruppo ha implementato un sistema interno di segnalazione delle irregolarità, in conformità al D.Lgs. 24/2023, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 sul whistleblowing. Il sistema adottato risponde ai seguenti principi fondamentali:

- **Riservatezza e anonimato:** tutte le segnalazioni possono essere effettuate attraverso canali sicuri e, se desiderato, in forma anonima, tutelando l'identità del segnalante.
- **Accessibilità:** i canali sono facilmente utilizzabili da parte di dipendenti, collaboratori e fornitori, secondo un modello inclusivo e conforme alla normativa.
- **Gestione tempestiva e imparziale:** le segnalazioni vengono trattate da personale dedicato o da un organismo di vigilanza interno, che ne garantisce la corretta gestione.
- **Protezione da ritorsioni:** è vietata qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione nei confronti del segnalante, come previsto dalla normativa vigente.

Il Gruppo ha messo a disposizione sia un canale interno, gestito tramite un indirizzo e-mail riservato, sia, ove applicabile, la possibilità di accedere a un canale esterno conforme alle disposizioni previste dall'Autorità competente.

I valori del Gruppo

Il Codice Etico del Gruppo

Il Codice Etico rappresenta il documento di riferimento che definisce i valori, i principi di comportamento, i diritti, i doveri e le responsabilità del Gruppo nei confronti dei propri stakeholder.

Esso costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e si applica a tutti i componenti degli organi sociali, ai dipendenti, ai collaboratori e, più in generale, a tutti i soggetti che operano per conto o nell'interesse delle società del Gruppo.

Nel corso degli anni di rendicontazione 2024 e 2025, il Codice Etico ha rappresentato uno strumento centrale nella diffusione della cultura della legalità, dell'integrità e della responsabilità, costituendo la base valoriale delle politiche di governance e di condotta d'impresa.

Principi di comportamento

Il Codice Etico di ECOSUNTEK S.p.A. e del Gruppo si fonda su quindici principi ispiratori che guidano ogni attività aziendale:

01

Centralità della persona

Valorizzazione delle risorse umane quali fattore essenziale di creazione di valore.

02

Etica e responsabilità

Conduzione delle attività nel rispetto dei valori etici, sociali, ambientali e di sicurezza.

03

Innovazione

Ricerca continua di soluzioni tecnologiche e organizzative innovative.

04

Ascolto e confronto

Dialogo aperto e costante con gli stakeholder interni ed esterni.

05

Equità e trasparenza

Comportamenti improntati all'equità, all'assenza di discriminazioni e alla trasparenza informativa.

06

Sviluppo aziendale

Creazione di valore economico nel rispetto della sostenibilità nel lungo periodo.

07

Soddisfazione dei clienti

Centralità del cliente e qualità dei servizi offerti.

08

Rispetto delle leggi

Osservanza della normativa vigente e richiesta di analoghi comportamenti a partner e fornitori.

09

Riservatezza

Tutela delle informazioni riservate e dei dati personali.

10

Salute e sicurezza sul lavoro

Tutela dell'integrità fisica e morale dei lavoratori.

11

Tutela ambientale

Riduzione degli impatti ambientali e rispetto delle normative ambientali.

12

Documentazione delle attività

Tracciabilità, correttezza e trasparenza amministrativa.

13

Efficienza

Utilizzo responsabile ed efficiente delle risorse.

14

Spirito di servizio

Contributo al valore sociale dell'impresa e alla collettività.

15

Concorrenza leale

Rispetto delle regole di mercato e promozione di una concorrenza corretta.

Il Codice Etico di Ecotrade S.r.l.

Eco Trade S.r.l. ha adottato un proprio Codice Etico, che definisce i principi di comportamento, i diritti e i doveri applicabili a tutti i soggetti aziendali nei rapporti interni ed esterni. Il Codice costituisce parte integrante del Modello 231 e vincola i destinatari al rispetto dei valori di legalità, integrità e responsabilità.

Tra i principi fondamentali adottati si evidenziano:

- **legalità e correttezza;**
- **integrità e professionalità;**
- **trasparenza informativa e contabile;**
- **tutela della riservatezza e dei dati personali;**
- **dignità, pari opportunità e divieto di discriminazione;**
- **divieto di lavoro minorile e forzato;**
- **salute e sicurezza sul lavoro;**
- **prevenzione dei conflitti di interesse;**
- **tutela del segnalante (whistleblowing);**
- **responsabilità verso la collettività e sviluppo sostenibile;**
- **correttezza nei rapporti con clienti, fornitori e Pubblica Amministrazione.**

Le violazioni del Codice devono essere segnalate tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, tramite canali sicuri che garantiscano la riservatezza del segnalante e la protezione da ogni forma di ritorsione.

Il Codice Etico di Più Energia S.p.A.

Il Codice Etico di +Energia S.p.A. rappresenta il quadro di riferimento valoriale e comportamentale adottato dalla Società per orientare l'azione degli organi sociali, dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner commerciali.

Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è parte integrante del Modello 231 e costituisce condizione essenziale per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'Azienda.

Revisione del Codice Etico di +Energia S.p.A.

Nel corso del 2024, +Energia S.p.A. ha avviato un processo di revisione e aggiornamento del proprio Codice Etico, conclusosi con l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2025.

La revisione si inserisce nel percorso di:

- adeguamento agli obblighi introdotti dal D.Lgs. 125/2024 (CSRD);
- allineamento agli standard ESRS, con particolare riferimento alla dimensione G1 – Governance;
- rafforzamento del sistema di controllo interno.

La nuova versione del Codice valorizza i principi di legalità, trasparenza, tutela della persona, responsabilità sociale e integrità, configurandosi come strumento essenziale per la diffusione di una cultura aziendale coerente con gli obiettivi ESG.

Elementi innovativi introdotti

Tra le principali innovazioni introdotte si segnalano:

- strutturazione sistematica del documento;
- allineamento esplicito agli ESRS;
- rafforzamento delle regole di contabilità trasparente;
- introduzione di specifiche disposizioni su tutela della persona, prevenzione di molestie e abusi;
- regolamentazione dell'uso dei beni aziendali;
- rafforzamento delle norme su privacy, proprietà intellettuale e rapporti con i media;
- introduzione di un sistema strutturato di whistleblowing;
- definizione chiara del sistema disciplinare.

Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Il Gruppo ha adottato politiche e strumenti di governance finalizzati a identificare, valutare e gestire gli impatti, i rischi e le opportunità connessi alla condotta d'impresa, in un'ottica di integrità, legalità e trasparenza.

È stata inoltre formalizzata una procedura operativa per la gestione di eventuali incidenti legati alla condotta aziendale, inclusi i fenomeni corruttivi, prevedendo:

- raccolta delle segnalazioni;
- attivazione di istruttorie interne;
- adozione di misure correttive o disciplinari, ove necessario.

Sistema di whistleblowing di Ecosuntek S.p.A.

In conformità al D.Lgs. 24/2023, Ecosuntek S.p.A. ha implementato un sistema di whistleblowing strutturato, adottando una specifica Whistleblowing Policy e procedendo alla nomina formale di un Gestore delle Segnalazioni esterno e indipendente, incaricato tramite apposita lettera di incarico.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- **opera con autonomi poteri di iniziativa e controllo;**
- **garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, dei segnalati e del contenuto delle segnalazioni;**
- **assicura il rispetto dei termini di riscontro previsti dalla normativa;**
- **mantiene un registro delle segnalazioni;**
- **riferisce periodicamente agli organi societari competenti;**
- **propone, ove necessario, aggiornamenti del sistema di controllo interno e delle procedure aziendali.**

Il sistema garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione ed è conforme alle disposizioni del GDPR in materia di trattamento dei dati personali.

Politiche adottate dalle società del Gruppo

• Ecosuntek

Adotta Codice Etico, Modello 231, protocolli anticorruzione e sistema di whistleblowing strutturato. La formazione sulla cultura della legalità è rivolta ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti, anche in modalità e learning. Non sono previsti sistemi incentivanti specifici.

• Eco Trade

Fa riferimento al Codice Etico della società controllante per la definizione dei principi di condotta.

• Eco Sviluppo

Si attiene al Codice Etico adottato dalla società controllante.

• +Energia

Gestisce la condotta d'impresa tramite Codice Etico aggiornato, Modello 231, Policy Whistleblowing, DVR e strumenti di Risk Assessment (anche in ambito NIS2). È previsto un programma di formazione obbligatoria annuale su cybersecurity e salute e sicurezza sul lavoro.

Politiche Anticorruzione

Il Gruppo ha intrapreso il proprio percorso volto a formalizzare politiche e procedure in materia di anticorruzione. La volontà è vietare espressamente ogni forma di corruzione, allineandosi alle Convenzioni ONU e prevedere l'obbligo di diligenza, integrità e trasparenza per tutti i dipendenti; i Modelli già intrapresi hanno delineato le responsabilità dei vertici, anche attraverso la formalizzazione di chiari codici etici e di condotta.

Sono state effettuate valutazione del rischio di corruzione tramite un'adeguata mappatura ed è stato strutturato il sistema di controllo interno al fine di effettuare una congrua segregazione dei compiti e una revisione contabile indipendente. Come obiettivo per i prossimi esercizi, il Gruppo prevede di rafforzare ulteriormente la struttura anticorruzione attraverso l'introduzione di programmi di formazione dedicati a tutto il personale, con l'intento di diffondere la consapevolezza e le competenze necessarie a prevenire comportamenti illeciti e tutelare l'integrità dell'organizzazione.



La gestione dei rischi I nostri successi:

► **Nessun caso di corruzione rilevato o segnalato, confermando l'efficacia delle misure preventive e del sistema di controllo interno adottato.**

► **Formazione anticorruzione ex D.Lgs. 231/2001 erogata al 100% dei membri dell'organo di governo, a testimonianza dell'impegno del Gruppo nella diffusione della cultura della legalità ai massimi livelli decisionali.**

► **Nessuna azione legale intrapresa nei confronti del Gruppo per violazioni in materia ambientale o per mancato rispetto delle normative ambientali applicabili.**

Tali risultati si confermano anche per l'anno di rendicontazione 2025, evidenziando la continuità dell'impegno del Gruppo nell'adozione e nel mantenimento di politiche aziendali responsabili, orientate al rispetto delle normative vigenti e alla promozione di una cultura etica e di gestione consapevole dei rischi.

Sistema di valutazione dei rischi e Modello 231

La valutazione dei rischi costituisce la base metodologica su cui si fonda il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle società del Gruppo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Si tratta di un processo trasversale e sistematico, che interessa tutte le attività aziendali ed è finalizzato a identificare, valutare e mitigare i rischi connessi alla possibile commissione di reati, nonché a rafforzare il sistema di controllo interno e di governance. L'approccio adottato dal Gruppo è di tipo dinamico, volto a garantire l'adeguamento continuo del sistema di prevenzione ai mutamenti normativi, tecnologici, organizzativi e di contesto, in coerenza con le aspettative degli stakeholder e con le disposizioni introdotte dal legislatore nazionale ed europeo in materia di responsabilità d'impresa e sostenibilità.

Ecosuntek S.p.A. – Modello 231 e sistema di gestione dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione di Ecosuntek S.p.A. ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, provvedendo contestualmente alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (OdV), incaricato di vigilare sull'efficace attuazione del Modello, sulla sua osservanza e sul suo aggiornamento.

Nel corso degli anni di rendicontazione 2024 e 2025, il Modello 231 è rimasto pienamente operativo e ha continuato a rappresentare uno strumento centrale di prevenzione dei rischi, attraverso:

- la supervisione dei flussi informativi verso l'OdV;
- la verifica della corretta applicazione dei protocolli;
- l'analisi dell'evoluzione normativa rilevante.

Il Modello prevede una mappatura dei processi aziendali sensibili, accompagnata da:

- valutazione del rischio inerente (in assenza di presidi);
- valutazione del rischio residuo (a seguito dell'adozione delle misure di controllo);
- definizione di procedure, controlli e responsabilità idonei a prevenire i reati presupposto.

Nel corso del periodo di rendicontazione, il Modello è stato allineato ai requisiti introdotti dal D.Lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni interne (whistleblowing), rafforzando i presidi a tutela della legalità e dell'integrità aziendale.

Sistema di whistleblowing di Ecosuntek S.p.A.

In conformità al D.Lgs. 24/2023, Ecosuntek S.p.A. ha reso operativo un sistema di whistleblowing strutturato, adottando una specifica Whistleblowing Policy e procedendo alla nomina formale di un Gestore delle Segnalazioni esterno e indipendente. Il Gestore delle Segnalazioni:

- opera con autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- gode di piena indipendenza funzionale rispetto alle strutture operative aziendali;
- gestisce le segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, dei soggetti segnalati e del contenuto delle segnalazioni;
- assicura la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione;
- conserva un registro delle segnalazioni, nel rispetto dei principi di tracciabilità e riservatezza;
- fornisce riscontro al segnalante entro i termini previsti dalla normativa;
- riferisce periodicamente agli organi societari competenti.

Il sistema è progettato e gestito nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR) e costituisce un presidio essenziale del sistema di controllo interno e di prevenzione dei rischi 231.

Rischi ESG individuati nell'ambito del Modello 231 – Ecosuntek

In relazione agli ambiti della sostenibilità, il processo di risk assessment ha portato all'individuazione e valutazione delle seguenti categorie di rischio:

- Rischi etici e di integrità, connessi a possibili fenomeni corruttivi, operazioni con parti correlate non trasparenti e violazioni della normativa sulla protezione dei dati personali;
- Rischi in ambito salute e sicurezza sul lavoro, legati al rispetto degli obblighi di tutela dei lavoratori ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- Rischi ambientali, di entità complessivamente contenuta, principalmente associati ad attività d'ufficio (consumi energetici, gestione dei rifiuti);
- Rischi legati ai cambiamenti climatici, che possono incidere sull'efficienza produttiva degli impianti fotovoltaici (eventi climatici estremi, riduzione delle ore di insolazione);
- Rischi connessi all'economia circolare, legati alla gestione e allo smaltimento dei pannelli fotovoltaici a fine vita;
- Rischi di malfunzionamento degli impianti, dovuti a eventi esogeni (guasti, calamità naturali, furti), mitigati attraverso attività di monitoraggio e manutenzione;
- Rischi strategici, connessi alla diversificazione delle attività (mini idroelettrico, mini eolico, reseller di energia);
- Rischi normativi, derivanti dalla complessità e dall'evoluzione del quadro regolatorio nazionale ed europeo in materia di energia, incentivi e autorizzazioni.

L'approccio adottato è improntato alla prevenzione integrata del rischio e al miglioramento continuo del sistema di controllo interno.

Più Energia S.p.A. – Modello 231 (aggiornamento 21 febbraio 2025)

La Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Più Energia S.p.A. è stata aggiornata e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2025.

Il Modello è stato predisposto con l'obiettivo di:

- prevenire la commissione di illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- assicurare che le attività aziendali siano svolte nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità;
- rafforzare il sistema di controllo interno e la cultura della compliance.

Contenuti principali del Modello 231 di Più Energia S.p.A.

1. Quadro normativo di riferimento

Analisi delle fattispecie di reato rilevanti e del regime di responsabilità amministrativa degli enti.

2. Finalità e struttura del Modello

Articolazione in:

- Parte Generale;
- Parte Speciale dedicata ai rischi specifici delle aree operative.

3. Principi del sistema di prevenzione

Chiarezza organizzativa, procedure formalizzate, tracciabilità delle attività, controlli periodici e monitoraggio continuo.

4. Organismo di Vigilanza

Organo dotato di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, incaricato di vigilare sull'attuazione del Modello.

5. Flussi informativi e segnalazioni

Obbligo di collaborazione dei soggetti aziendali e utilizzo di canali dedicati e riservati.

6. Formazione e comunicazione

Programmi periodici di formazione sulla compliance e diffusione del Modello a tutti i destinatari.

7. Sistema disciplinare

Applicazione di sanzioni proporzionate in caso di violazione del Modello o dei protocolli aziendali.

8. Gestione delle segnalazioni – Whistleblowing

Adozione di una procedura conforme al D.Lgs. 24/2023, con possibilità di segnalazione anche anonima, tutela del segnalante e gestione riservata da parte dell'OdV.

Combattere la corruzione

La condotta responsabile e l'integrità nei comportamenti rappresentano un pilastro strategico dell'approccio del Gruppo alla sostenibilità. Il Gruppo promuove comportamenti etici, trasparenti e conformi alla normativa vigente, sia nei rapporti interni sia nelle relazioni con soggetti terzi, attraverso l'adozione di presidi organizzativi strutturati, protocolli di comportamento, sistemi di controllo interno e attività di formazione.

Nel corso degli anni di rendicontazione 2024 e 2025, non sono stati registrati casi di corruzione, né attiva né passiva, all'interno del Gruppo.

Ecosuntek

Le politiche di prevenzione della corruzione di Ecosuntek S.p.A. sono formalizzate nel Codice Etico, in particolare nei paragrafi dedicati ai rapporti con clienti, fornitori e Pubblica Amministrazione, che vietano espressamente qualsiasi forma di corruzione, abuso di potere o elargizione indebita.

Tali principi sono recepiti e rafforzati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che include protocolli specifici di controllo relativi:

- alla stipula e gestione dei contratti;
- all'interazione con soggetti pubblici e autorità;
- alla gestione dei flussi finanziari e delle operazioni sensibili.

Il Modello 231 definisce inoltre i principi generali di comportamento, tra cui il divieto di omaggi, regali o altre utilità non consentite, nonché di qualsiasi comportamento volto a ottenere vantaggi indebiti.

A supporto del sistema di prevenzione, la Società:

- ha implementato un sistema di whistleblowing conforme al D.Lgs. 24/2023, che consente la segnalazione di condotte illecite in modo riservato e protetto;
- affida all'Organismo di Vigilanza (OdV) il compito di monitorare l'efficace attuazione del Modello e di gestire le segnalazioni;
- inserisce nei contratti con partner, consulenti e fornitori specifiche clausole 231, che vincolano tali soggetti al rispetto del Codice Etico e delle normative anticorruzione.

Completa il presidio anticorruzione l'attività di formazione obbligatoria rivolta ai soggetti apicali e al personale sottoposto, finalizzata alla diffusione della cultura della legalità e alla corretta applicazione del Modello 231.

+Energia

Anche +Energia S.p.A. ha consolidato il proprio impegno in materia di integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione attraverso il rafforzamento del sistema di controllo interno.

A seguito di una revisione del contesto operativo e dell'analisi dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 21 febbraio 2025, ha approvato la Revisione 1 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comprensiva:

- del Codice Etico aggiornato;
- del Sistema Disciplinare;
- dell'adeguamento dell'organigramma e del mansionario aziendale, al fine di garantire una chiara attribuzione delle responsabilità.

A supporto delle misure adottate, nel corso del 2025 l'Organismo di Vigilanza ha promosso un'attività formativa dedicata al D.Lgs. 231/2001, rivolta a tutto il personale aziendale, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza delle regole di comportamento e dei rischi connessi a condotte illecite.

Procedura per le operazioni con parti correlate

La presente procedura definisce le modalità adottate per l'approvazione e l'esecuzione delle operazioni poste in essere con parti correlate, direttamente o per il tramite di società controllate, fiduciari o interposta persona, al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza, sia sostanziale che procedurale delle operazioni medesime anche in considerazione della quotazione della Società su Euronext Growth Milan, sistema multilaterale di negoziazione organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Ecosuntek rientrando tra le società di cui all'art. 10 del Regolamento 17221, applica il disposto dell'art. 13 del Regolamento Emittenti Euronext Growth Milan di Borsa Italiana S.p.A. e, pertanto, adotta per l'approvazione delle Operazioni con Parti Correlate un'unica procedura (procedura semplificata), sia con riferimento alle Operazioni di Maggiore Rilevanza, sia con riferimento alle Operazioni di Minore Rilevanza.

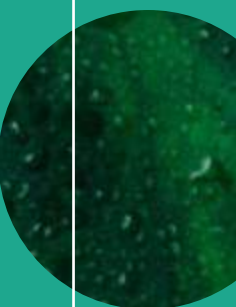
In merito alla gestione dei rapporti con parti correlate è necessario assicurare:

- il rispetto di quanto previsto nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di amministrazione della Società e nel Regolamento OPC (Disposizioni in tema di parti correlate pubblicate da Borsa Italiana S.p.A.);
- la presenza di una mappatura di tali rapporti;
- la congruità dei prezzi praticati fra le parti, valutando che gli stessi siano congrui con i prezzi di mercato;
- la formalizzazione di un contratto tra le controparti;
- l'attestazione di effettiva erogazione del servizio, resa da un soggetto diverso rispetto a colui che ha rapporto di correlazione. Assicurare, inoltre, lo svolgimento di verifiche a campione da parte dell'OdV circa la presenza dei contratti tra parti correlate e la relativa congruità con la documentazione contabile.

Anche la Società Eco Trade ha adottato il proprio Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Privacy-GDPR

Si attesta che il Gruppo, in materia di trattamento dei dati personali, ha adottato procedure organizzative e tecniche conformi al Regolamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR). Tali procedure sono finalizzate a garantire che ogni operazione di trattamento sia effettuata nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione dei dati, nonché a tutelare i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche con riguardo alla riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni trattate.



Organismo di vigilanza

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza (OdV) della società è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e attualmente opera in forma monocratica, in linea con quanto deliberato dal Consiglio di amministrazione. L'autonomia e indipendenza dell'OdV sono garantite da una serie di elementi organizzativi e procedurali:

• **Posizionamento organizzativo:** l'OdV è collocato in staff al Consiglio di amministrazione, al quale riferisce direttamente e senza intermediazioni operative;

• **Requisiti soggettivi:** al soggetto incaricato sono richiesti requisiti di indipendenza, onorabilità e comprovata professionalità, in coerenza con le previsioni normative e best practice di settore;

• **Linea di riporto:** l'OdV riferisce esclusivamente e direttamente al Consiglio di amministrazione.

Per garantire la continuità di azione e la piena operatività nelle attività di vigilanza, l'Organismo può avvalersi del supporto di personale aziendale o, ove necessario, di consulenti esterni dotati delle competenze specialistiche richieste. L'azienda si impegna a fornire all'OdV tutte le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie allo svolgimento delle attività di competenza. Eventuali dinieghi da parte del Consiglio di amministrazione nell'allocazione delle risorse dovranno essere formalmente motivati per iscritto.

È prevista una procedura di segnalazione dedicata, che consente a tutti i dipendenti di comunicare situazioni potenzialmente illecite o che configurino violazioni significative del Codice Etico. Tali segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, garantendo riservatezza dell'identità del segnalante e divieto di ritorsione per chi segnala in buona fede, conformemente al D.Lgs. 24/2023. A tale scopo, è stato attivato un canale interno dedicato e istituita una cassetta postale fisica ubicata presso la sede sociale al secondo piano, accessibile per l'invio delle segnalazioni. L'Organismo di Vigilanza, con autonomia di giudizio, valuta l'opportunità di attivare audit, approfondimenti o ulteriori misure istruttorie in base alla rilevanza delle segnalazioni ricevute. In presenza di situazioni critiche, l'OdV ha facoltà di informare tempestivamente il Consiglio di amministrazione.

Whistleblowing

Il Gruppo Ecosuntek ha adottato una Policy Whistleblowing in conformità al D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione dei segnalanti di illeciti, nonché agli articoli 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) relativi al trattamento dei dati personali. A supporto del sistema è stata predisposta un'apposita Informativa Privacy Whistleblowing, che descrive in modo chiaro e trasparente:

- **l'identità del Titolare del trattamento;**
- **la tipologia di dati trattati, inclusi quelli appartenenti a categorie particolari;**
- **i soggetti autorizzati al trattamento e i relativi ruoli;**
- **le finalità e le modalità del trattamento;**
- **la base giuridica e la natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati;**
- **la durata del trattamento;**
- **i destinatari o le categorie di destinatari dei dati;**
- **i diritti dell'interessato, incluso il diritto alla protezione della propria identità.**

La Policy Whistleblowing disciplina la trasmissione, la gestione e la verifica delle segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti illeciti, violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 o di altre normative applicabili.

Il sistema garantisce il divieto di ritorsione, la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela di eventuali facilitatori o persone coinvolte.

Sistema di gestione delle segnalazioni

In attuazione del D.Lgs. 24/2023, Ecosuntek S.p.A. ha formalizzato la nomina di un Gestore delle Segnalazioni esterno e indipendente, incaricato mediante apposito atto di nomina. Il Gestore opera con autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è responsabile della ricezione, valutazione e gestione delle segnalazioni.

In particolare, il sistema prevede:

- **il rilascio di un avviso di ricezione della segnalazione entro 7 giorni;**
- **il riscontro al segnalante entro 3 mesi, nei termini previsti dalla normativa;**
- **la tenuta di un registro delle segnalazioni;**
- **la possibilità di interlocuzione con il segnalante per eventuali integrazioni;**
- **l'accesso, senza autorizzazioni preventive, a documenti, funzioni aziendali e informazioni rilevanti;**
- **la facoltà di proporre miglioramenti al sistema di controllo interno, alle procedure aziendali e alle attività formative;**
- **la piena tutela della riservatezza dei soggetti coinvolti e la protezione da ogni forma di ritorsione.**

Il Gestore riferisce periodicamente agli organi societari competenti, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e garantendo l'anonimato dei soggetti interessati.

Ammissibilità e inammissibilità delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere presentate in buona fede e, ove possibile, in modo circostanziato e documentato, al fine di agevolare l'attività istruttoria.

Sono considerate inammissibili e vengono archiviate le segnalazioni:

- **di carattere personale, non attinenti alla condotta aziendale;**
- **contenenti offese, giudizi morali o toni ingiuriosi;**
- **presentate con finalità diffamatorie o calunniose;**
- **basate su meri sospetti o prive di fondamento;**
- **relative a presunte discriminazioni basate su orientamenti sessuali, religiosi o politici, prive di collegamento con violazioni normative o aziendali.**

Implementazione del sistema nel Gruppo

Il sistema di whistleblowing è stato implementato nelle società del Gruppo soggette agli obblighi normativi, in particolare:

- **Ecosuntek**
- **Eco Trade**
- **+Energia**

Le principali azioni realizzate includono:

- **la nomina del Gestore delle Segnalazioni (interno o esterno, in funzione della struttura societaria);**
- **la predisposizione di un regolamento interno per la gestione delle segnalazioni;**
- **l'adozione di una piattaforma digitale dedicata, che consente l'invio sicuro e, ove previsto, anonimo delle segnalazioni;**
- **la comunicazione alle rappresentanze sindacali, in conformità al D.Lgs. 24/2023.**

Nel corso degli esercizi 2024 e 2025, non sono pervenute segnalazioni tramite il sistema di whistleblowing da parte di dipendenti o soggetti terzi. Tale dato conferma la solidità del contesto etico interno e l'efficacia dei presidi di prevenzione adottati dal Gruppo.

Procedura per la gestione interna e la diffusione di informazioni privilegiate e istituzione della insider list

In vigore dalla data di ammissione a quotazione a Euronext Growth Milan di ECOSUNTEK S.p.A. modificata e integrata, da ultimo, in data 30 maggio 2022 con efficacia dal 30 maggio 2022.

La procedura si applica con riferimento alla diffusione delle informazioni che si possono definire privilegiate ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento MAR ed alla diffusione di qualunque altro avviso o comunicato, che il Gruppo intenda diffondere volontariamente o in base ad un obbligo previsto dalla normativa vigente.

Coinvolge i seguenti portatori di interesse:

Dipendenti segnalano al proprio responsabile (Soggetto Rilevante) le informazioni che considerino potenzialmente di natura privilegiata di cui siano venuti a conoscenza in ragione della propria attività lavorativa

Amministratori e Sindaci segnalano l'eventuale esigenza di effettuare una comunicazione al pubblico e forniscono i dati e le informazioni necessarie affinché la specifica comunicazione possa essere predisposta e diffusa in maniera tempestiva e idonea a consentire una valutazione completa e corretta degli eventi e delle circostanze rappresentate, nonché collegamenti e raffronti con il contenuto delle comunicazioni precedenti

Amministratore delegato a valuta ed autorizza la diffusione al pubblico di una comunicazione

Chief Legal Officer à predisporre la comunicazione sulla base dei dati e delle informazioni trasmesse dai Soggetti Rilevanti e provvede alla diffusione nel rispetto delle disposizioni di legge e se del caso secondo le eventuali ed ulteriori modalità e tempistiche definite dalla Direzione Generale; provvede alla redazione, gestione ed aggiornamento dell'elenco delle persone aventi accesso alle informazioni privilegiate (Insider List), nonché alla trasmissione dell'elenco all'autorità competente non appena possibile dietro sua richiesta e alla conservazione dello stesso.

Approccio alle imposte

La trasparenza dei pagamenti ai governi può aiutare a distinguere l'importanza economica del settore, consentire il dibattito pubblico e informare i processi decisionali del governo. Può inoltre fornire informazioni sui termini contrattuali, aumentare la responsabilità dei governi e rafforzare la gestione e la riscossione delle entrate. Una trasparenza insufficiente su questi pagamenti, d'altro canto, può impedire l'individuazione di un'errata allocazione delle entrate e della corruzione.

Tasse, royalty e altri pagamenti da organizzazioni nel settore petrolifero e del gas sono una fonte importante di investimenti e ricavi per comunità locali, Paesi e regioni. Tuttavia, pratiche fiscali aggressive o mancata conformità fiscale possono portare a minori entrate dalle tasse nei Paesi in cui le organizzazioni operano.

Il Gruppo risulta avere un approccio alle imposte conforme alla normativa italiana; non è presente una strategia fiscale, e sono in atto misure ragionevoli per determinare e seguire il rispetto delle norme di riferimento onde evitare prassi fiscali aggressive.

Con particolare riferimento alla vendita retail dell'energia elettrica e del gas, il Gruppo monitora attentamente i suoi obblighi nei confronti dello stato in merito alle accise che riscuote per conto della Pubblica Amministrazione.

Non sono state rilevate irregolarità fiscali dagli organi preposti, ad eccezione di quanto indicato nelle note al bilancio contabile di esercizio.

Da diversi anni, le principali società del Gruppo hanno esercitato l'opzione per il regime fiscale del Consolidato fiscale nazionale ex artt. 117-129 TUIR che consente di determinare l'Ires su una base imponibile corrispondente alla somma algebrica degli imponibili positivi e negativi delle singole società. Al 31.12.2025, tutte le controllate ad eccezione di Society Solar Srl, Bioenergy GP Srl, En.doc Srl e +Energia Spa, hanno aderito al regime.

Influenza politica e attività di lobbying

Il gruppo garantisce la propria trasparenza sulle attività e sugli impegni connessi all'esercizio di un'influenza politica; non risultano contributi politici finanziari e in natura forniti direttamente o indirettamente, e non risultano attività di lobbying. Inoltre, nessun membro degli organi di amministrazione, direzione e controllo ha ricoperto una posizione comparabile nella pubblica amministrazione, nei due anni precedenti la nomina nel periodo di riferimento attuale.

Sistema di valutazione dei fornitori

Gestione responsabile dei fornitori e sistema di approvvigionamento

Il Gruppo riconosce l'importanza strategica del proprio sistema di approvvigionamento quale leva fondamentale per generare valore sostenibile lungo tutta la catena di fornitura. È consapevole che il sostegno ai fornitori locali può contribuire allo sviluppo dell'economia del territorio, rafforzare i legami con la comunità e incentivare investimenti diretti e indiretti, favorendo la resilienza del tessuto economico locale. La selezione dei fornitori avviene secondo criteri di imparzialità, concorrenza e trasparenza. Il Gruppo evita qualsiasi forma di discriminazione, promuove l'accesso equo alle opportunità commerciali e garantisce che le scelte di approvvigionamento si basino su elementi oggettivi quali:

- **qualità ed economicità della prestazione;**
- **idoneità tecnico professionale;**
- **rispetto della normativa ambientale e sociale;**
- **affidabilità finanziaria e reputazionale.**

Attualmente, sebbene il sistema di selezione sia consolidato nelle prassi operative delle singole società, non risulta formalizzata una procedura strutturata di valutazione dei fornitori a livello di Gruppo. Tuttavia, è ferma intenzione dell'organizzazione integrare progressivamente criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nelle fasi di qualifica, selezione e monitoraggio dei fornitori, in linea con quanto previsto dal Piano di sostenibilità.

Nel periodo di rendicontazione, il Gruppo si è avvalso prevalentemente di fornitori locali, fatta eccezione per le forniture di energia elettrica e gas, che sono gestite attraverso reti e operatori di scala nazionale o extra nazionale. Per l'acquisto di prodotti e servizi informatici, la selezione dei fornitori si è basata principalmente sulla valutazione delle competenze tecniche e dell'affidabilità professionale. Tra le società del Gruppo, Più Energia S.p.A. si distingue per l'adozione di un criterio parzialmente formalizzato nella valutazione dei fornitori più rilevanti dal punto di vista economico. Tale approccio prevede l'effettuazione di visite camerali finalizzate a verificare la regolarità e l'affidabilità dei soggetti selezionati, in coerenza con i principi di trasparenza e conformità normativa. L'approvvigionamento della materia prima (energia elettrica e gas) avviene secondo dinamiche di mercato, basate su criteri di competitività economica e affidabilità del servizio. Per i servizi bancari, Più Energia collabora con i principali istituti di credito, inclusa Banco Poste.

Nel periodo considerato, alcune società del Gruppo hanno inoltre intrattenuto rapporti con fornitori localizzati al di fuori dell'Unione Europea, nel rispetto dei criteri di affidabilità e delle normative applicabili.

Gestione dei rapporti con i fornitori e puntualità nei pagamenti

Il Gruppo adotta politiche e strumenti gestionali volti a garantire la regolarità e puntualità dei pagamenti ai fornitori, ispirandosi a principi di correttezza, affidabilità e prevenzione dei ritardi. Ogni società del Gruppo applica autonomamente strumenti operativi coerenti con il proprio assetto organizzativo, assicurando il rispetto delle scadenze contrattuali e la trasparenza nei rapporti commerciali.

Nel dettaglio:

• Ecosuntek

La Società si avvale del sistema di Tesoreria Doc Finance, che consente l'importazione automatica delle scadenze contabili dalla contabilità generale e l'esecuzione integrata dei bonifici bancari. I fornitori vengono selezionati in base alla data di scadenza e alla data valuta, quest'ultima modificabile manualmente in funzione delle esigenze di gestione della liquidità. Al momento, non sono previsti sistemi incentivanti collegati alla gestione della tesoreria o alla puntualità nei pagamenti.

• Eco Trade

Utilizza un sistema di cash flow mensile per il monitoraggio delle scadenze di entrate e uscite. I pagamenti sono programmati in anticipo e soggetti a controllo quotidiano da parte del CFO, che autorizza preventivamente l'Ufficio Amministrazione all'esecuzione dei pagamenti.

• Eco Sviluppo

Adotta un sistema analogo a quello di Eco Trade, basato su un file di cash flow mensile. Anche in questo caso, il CFO esercita controlli giornalieri e autorizza preventivamente i pagamenti, garantendo il rispetto delle scadenze concordate con i fornitori.

• Più Energia

Utilizza un software integrato di gestione documentale e dei processi. Le fatture ricevute tramite Sistema di Interscambio (SdI) sono validate dai responsabili di area; in presenza di anomalie, viene attivato un confronto con il fornitore e il pagamento è sospeso fino alla risoluzione. L'Area Amministrazione e Finanza procede al pagamento esclusivamente delle fatture validate, assicurando un elevato livello di controllo e tracciabilità dell'intero ciclo passivo.

Prassi di pagamento e descrizione dei termini standard di pagamento

Il Gruppo adotta prassi organizzative e gestionali mirate a garantire il rispetto dei termini di pagamento concordati con i fornitori, promuovendo la puntualità nei rapporti commerciali e la trasparenza nella gestione dei flussi finanziari.

Nonostante l'impegno costante nella programmazione e nel monitoraggio dei pagamenti, alcune società del Gruppo risultano coinvolte in procedimenti giudiziari pendenti connessi a controversie sui termini di pagamento, come di seguito dettagliato:

- **Ecosuntek: adotta politiche di pagamento differenziate in funzione della tipologia di fornitore e della natura del rapporto commerciale. In particolare:**
 - o I pagamenti tramite Ri.Ba vengono generalmente eseguiti nella stessa data di scadenza indicata dal fornitore.
 - o I bonifici bancari vengono effettuati entro un intervallo di 5–7 giorni dalla scadenza, compatibilmente con le condizioni concordate e con la regolarità della fornitura.
 - o Per i fornitori reseller (rivenditori di energia), i tempi di pagamento possono variare in funzione del mese di competenza della vendita e previa validazione tecnica da parte del personale incaricato.
 - o I fornitori di energia costituiscono circa il 90% del totale complessivo delle controparti commerciali del Gruppo.
 - o Nel corso dell'esercizio non risultano pendenti procedimenti giudiziari in relazione a ritardi nei pagamenti o contenziosi con i fornitori.

• **Eco Trade adotta una politica chiara e rigorosa in materia di pagamenti ai fornitori, impegnandosi a rispettare in modo sistematico le scadenze pattuite. Eventuali eccezioni sono limitate a casi in cui si rendano necessari chiarimenti sugli importi fatturati o in caso di ricezione tardiva della documentazione contabile. I termini di pagamento, calcolati a partire dalla data di emissione della fattura, sono articolati come segue:**

- o Terna: 16° giorno lavorativo del mese;
- o Produttori diretti: 60 giorni;
- o Altri produttori: 10 giorni;
- o Distributori di energia elettrica: 30 giorni;
- o Distributori di gas: 30 giorni.

La società conferma il rispetto tassativo di tali scadenze.

Non risultano procedimenti giudiziari in corso riconducibili a ritardi nei pagamenti.

• **Eco Sviluppo si impegna a effettuare i pagamenti entro le scadenze previste, salvo casi legati a discrepanze negli importi fatturati o a ricezione tardiva delle fatture. I termini applicati, calcolati dalla data di emissione, sono i seguenti:**

- o Snam Rete Gas: 10 giorni;
- o Eco Trade: 10 giorni;
- o Stogit: 30 giorni;
- o Edison Stoccaggi: 30 giorni;
- o IGS: 30 giorni;
- o Gestore dei Mercati Energetici (GME): 16° giorno lavorativo del mese.

Anche in questo caso, la società conferma di rispettare puntualmente i termini contrattuali. Non risultano procedimenti giudiziari in corso per ritardi nei pagamenti.

• **Più Energia S.p.A. applica, per i fornitori di materia prima (energia elettrica e gas), un termine medio di pagamento pari a 30 giorni dalla data di emissione della fattura. Per i fornitori generici, la scadenza è fissata a 30 giorni fine mese, in linea con le prassi consolidate del settore. Tuttavia, si segnala la presenza di un procedimento giudiziario pendente (RG 53195/2022) avviato presso il giudice Belli Valeria, nel quale Più Energia ricopre il ruolo di attore nei confronti di Green Network S.p.A. Il contenzioso è riconducibile a dinamiche contrattuali in ambito di fornitura e comprende anche elementi relativi ai termini di pagamento.**



Azioni intraprese

Azioni intraprese nel 2025

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo ha proseguito e rafforzato il percorso avviato negli esercizi precedenti, concentrandosi sul consolidamento dei presidi organizzativi, sul rafforzamento della governance e sulla valorizzazione degli impatti positivi generati dalle proprie attività.

Le azioni intraprese nel periodo si inseriscono in un quadro di maturazione dell'approccio alla sostenibilità, orientato a una gestione sempre più strutturata e responsabile degli ambiti ambientali, sociali e di governance.

In particolare:

• Consolidamento del sistema di whistleblowing

Nel 2025 il Gruppo ha assicurato la piena operatività del sistema di whistleblowing, attraverso l'applicazione della relativa Policy, l'utilizzo di una piattaforma digitale dedicata e il coinvolgimento di un Gestore delle Segnalazioni esterno e indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

• Attivazione di una struttura di supporto per le Comunità Energetiche Rinnovabili (CER)

Nel periodo di rendicontazione è stata attivata una struttura interna dedicata a fornire informazioni, orientamento e chiarimenti alla cittadinanza e agli stakeholder sul funzionamento delle Comunità;

• Prosecuzione dell'incremento della produzione di energia da fonti rinnovabili

Il Gruppo ha continuato a rafforzare la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, confermandola come principale leva per la mitigazione degli impatti ambientali e per il contributo attivo alla transizione energetica e alla decarbonizzazione.



Azioni di miglioramento

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo Ecosuntek ha proseguito il percorso di rafforzamento e strutturazione delle proprie politiche ESG, individuando e attuando azioni di miglioramento coerenti con i KPI ambientali, sociali e di governance.

Le azioni descritte di seguito comprendono sia interventi effettivamente realizzati o consolidati nel periodo, sia ambiti di sviluppo e attività propedeutiche su cui il Gruppo intende intervenire progressivamente, in un'ottica di miglioramento continuo.

AMBIENTE

KPI #1:

Incremento dei volumi prodotti di energia da fonti rinnovabili

Azioni di miglioramento:

- **Pianificazione a medio termine: integrare nel piano industriale un target vincolante di incremento annuo della potenza installata (es. +10%/a) con milestone per impianti nuovi, revamping, repowering**

Il Piano Industriale del Gruppo include già target vincolanti di incremento della potenza installata, formalizzati e rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2024, con un orizzonte temporale fino al 2026 e milestone operative riferite allo sviluppo di nuovi impianti, nonché ad attività di revamping e repowering. Nel corso del 2025, il Gruppo ha confermato tali obiettivi e avviato un'estensione della pianificazione strategica oltre il 2026, prevedendo un significativo rafforzamento della capacità installata, anche mediante interventi di ottimizzazione degli asset esistenti e sviluppo di nuova potenza rinnovabile;

- **Valutazione ex-ante degli impatti climatici: stimare l'incremento di produzione di energia green in CO₂ evitata, comunicandolo nel bilancio (obbligo ESRS E1-6).**

Nel 2025 il Gruppo ha avviato un'analisi ex ante degli impatti climatici associati agli interventi di revamping e repowering attualmente in corso su cinque impianti. Sulla base delle stime disponibili, tali interventi consentiranno, entro il 2026, un incremento della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili pari a circa 1.104 MWh, con una corrispondente riduzione stimata delle emissioni pari a circa 121 tCO₂ evitate. Nel 2027, l'extra produzione green attesa salirà a circa 2.208 MWh, con un contributo complessivo stimato di circa 243 tCO₂ evitate, rafforzando il ruolo degli investimenti in rinnovabili nella strategia di mitigazione climatica del Gruppo e nella rendicontazione degli impatti evitati, in linea con i requisiti dello standard ESRS E1 6.

- **Monitoraggio con KPI disaggregati per impianto e fonte (fotovoltaico, agrivoltaico, eolico)**

Nel 2025 l'azienda ha implementato un sistema strutturato di monitoraggio basato su KPI disaggregati per singolo impianto e tecnologia, che rileva mensilmente la produzione di ciascun impianto fotovoltaico e le Garanzie di Origine (GO) emesse per ogni periodo. L'iniziativa ha consentito di rafforzare la tracciabilità, l'affidabilità e la granularità dei dati energetici.

KPI #4:

Emissioni di CO₂ delle auto del Gruppo

Azioni di miglioramento:

- **Piano di transizione della flotta: adottare un piano di progressiva elettrificazione con target annuali (es. 30% veicoli a basse emissioni entro 2026, 100% entro 2030)**

Nel 2025 sono state avviate le prime azioni concrete del piano di elettrificazione della flotta aziendale: tre veicoli tradizionali sono stati sostituiti con due veicoli elettrici e un veicolo ibrido. Tale intervento rappresenta un primo avanzamento verso il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni e la progressiva transizione verso veicoli a basse emissioni;

- **Installazione colonnine interne: integrare la strategia di mobilità sostenibile con le installazioni previste (già 10 colonnine entro 2030) e linkarle alle sedi aziendali**

Nel 2025 non risultano colonnine di ricarica attivate direttamente a nome di Ecosuntek S.p.A., ad eccezione della colonnina installata da Tadino Energia presso il parcheggio dello Stadio Comunale. Parallelamente, è stato avviato uno studio di fattibilità per l'installazione presso la sede di Gualdo Tadino di n. 2 colonnine di ricarica, ciascuna dotata di 2 prese da 22 kW, al fine di rafforzare nel medio periodo le infrastrutture a supporto della transizione energetica;

- **Misurazione emissioni Scope 1: calcolo annuale e rendicontazione delle emissioni da veicoli (CO₂ eq in kg/km) e monitoraggio delle performance vs baseline 2023**

Nel 2025 il Gruppo ha consolidato il calcolo annuale delle emissioni Scope 1 legate alla flotta aziendale, basato sui chilometri effettivamente percorsi e sui fattori emissivi specifici dei veicoli (gCO₂ /km). Il confronto con la baseline 2023 evidenzia un incremento delle emissioni complessive, coerente con l'aumento delle percorrenze nel periodo; tuttavia, rispetto al 2024, nel 2025 si registra una riduzione delle emissioni totali (da 231 tCO₂ eq a 210,5 tCO₂ eq) nonostante l'ulteriore crescita dei chilometri percorsi, a conferma di un miglioramento dell'efficienza emissiva della flotta e dell'efficacia delle azioni di rinnovo e ottimizzazione introdotte.

SOCIALE

KPI #3

Sviluppo e monitoraggio del piano di formazione

Azioni di miglioramento:

- **Definizione Piano di Formazione Pluriennale con focus su competenze tecniche, digitali, soft skill, ESG**

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo ha avviato le attività propedeutiche alla definizione di un Piano di Formazione pluriennale, prevedendo per Ecosuntek S.p.A. l'individuazione di un referente dedicato al coordinamento delle tematiche formative.

Contestualmente, è stato avviato lo sviluppo di uno strumento di monitoraggio strutturato, finalizzato alla raccolta e sistematizzazione delle informazioni relative alla formazione, che consenta di tracciare in modo omogeneo:

- o le ore di formazione per risorsa;
- o la distinzione tra formazione obbligatoria e formazione aggiuntiva/non obbligatoria;
- o la tipologia di corso;
- o la partecipazione del personale alle diverse iniziative formative.

Tale approccio rappresenta la base operativa per la formalizzazione del Piano di Formazione pluriennale e per il rafforzamento progressivo del sistema di monitoraggio e rendicontazione delle competenze del capitale umano del Gruppo;

• **Tracciamento ore e impatti: creazione dashboard interna per ore/formazione pro-capite per categoria professionale (obbligo ESRS S1-13)**

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo ha avviato un percorso di strutturazione dei flussi informativi legati alla formazione, con l'obiettivo di migliorare la qualità, la tracciabilità e la comparabilità dei dati ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

In coerenza con le attività di sviluppo avviate sul piano formativo, è stata programmata l'introduzione di una dashboard interna di supporto alla rendicontazione, concepita per consentire una lettura sistematica e continuativa delle informazioni relative alla formazione. Tale strumento consentirà di rappresentare il livello di formazione medio per risorsa, la distribuzione delle iniziative formative per categoria professionale, la distinzione tra percorsi di formazione obbligatoria e iniziative formative ulteriori, nonché l'evoluzione nel tempo dei percorsi di crescita delle competenze. Il KPI costituisce un presidio metodologico fondamentale per il rafforzamento del sistema di monitoraggio della formazione e rappresenta un passaggio chiave nel percorso di progressivo allineamento del Gruppo agli standard ESRS in ambito sociale;

• **Valutazione dell'efficacia: predisposizione di survey di gradimento post-formazione e indicatori di impatto sul benessere/turnover**

Nel corso dell'esercizio 2025, il Gruppo ha previsto l'implementazione di un questionario di gradimento post formazione, quale primo strumento volto a raccogliere in modo sistematico il feedback dei partecipanti sulle iniziative formative erogate. Il questionario è concepito per rilevare aspetti quali la percezione dell'utilità dei contenuti, la qualità dell'esperienza formativa e la coerenza dei corsi rispetto alle esigenze professionali dei partecipanti. L'introduzione di questo strumento rappresenta un passaggio iniziale verso lo sviluppo di un sistema più strutturato di valutazione dell'efficacia della formazione, che potrà essere progressivamente ampliato nei successivi esercizi anche in relazione a indicatori di clima, benessere organizzativo e retention del personale.

KPI #5

Attuazione di un'azione di responsabilità sociale

Azioni di miglioramento:

• **Lancio di progetti ad impatto: es. iniziative per accesso all'energia (comunità energetiche), educazione ambientale, riqualificazione spazi pubblici**

Nel corso degli ultimi esercizi, con continuità nel 2025, Ecosuntek S.p.A. ha sviluppato e sostenuto un insieme strutturato di progetti ad impatto sociale, educativo e territoriale, rivolti in particolare alle scuole, ai giovani, alle famiglie e alla comunità locale.

In particolare, si segnalano le seguenti iniziative:

Progetto educativo “Stella e Cosmo”

Ecosuntek S.p.A. ha sviluppato i personaggi “Stella e Cosmo” per accompagnare bambini e ragazzi in un percorso educativo dedicato all'energia, alla sostenibilità e al rispetto dell'ambiente. Il progetto è rivolto alle scuole del territorio umbro, dalla scuola dell'infanzia alla scuola secondaria di primo grado, e utilizza un linguaggio semplice e accessibile per sensibilizzare i più giovani sull'importanza delle azioni quotidiane legate al risparmio energetico e alla tutela del pianeta. L'iniziativa è tuttora attiva e prevede l'accoglienza delle scuole presso la sede aziendale, con giornate dedicate alla sostenibilità, distribuzione di materiale informativo e coinvolgimento diretto dei collaboratori di Ecosuntek.

Progetto ecosostenibile nelle scuole – Colonnine d'acqua e borracce riutilizzabili

Nel 2022 Ecosuntek S.p.A. ha ideato e finanziato un progetto ecosostenibile rivolto alle scuole elementari e medie del territorio, finalizzato alla riduzione dell'utilizzo della plastica monouso e alla promozione di comportamenti sostenibili tra gli studenti. Il progetto, realizzato in collaborazione con l'amministrazione comunale, ha previsto l'installazione di colonnine erogatrici d'acqua all'interno dei plessi scolastici e la distribuzione di borracce riutilizzabili brandizzate Ecosuntek. L'iniziativa, sostenuta interamente dall'azienda, è tuttora attiva e rappresenta un esempio concreto di responsabilità sociale e sensibilizzazione ambientale.

“Aiutaci a crescere, regalaci un libro”

Dal 2024 Ecosuntek S.p.A. aderisce all'iniziativa “Aiutaci a crescere, regalaci un libro”, promossa dalla libreria Giunti di Foligno e dedicata alle scuole dell'infanzia e primarie. Grazie al sostegno dell'azienda, sono stati donati libri selezionati per trasmettere ai bambini valori legati alla sostenibilità, all'economia circolare, al rispetto dell'ambiente e alla responsabilità sociale, incentivando al contempo la lettura.

Biblioteche pediatriche negli ospedali

Dal 2024 Ecosuntek S.p.A., in collaborazione con la libreria Giunti, sostiene la distribuzione di biblioteche nei reparti pediatrici ospedalieri. Le donazioni hanno interessato il reparto di Oncoematologia Pediatrica dell'Ospedale Santa Maria della Misericordia di Perugia (ottobre 2024) e l'Ospedale di Branca (2025); nel 2026 il progetto prosegue con nuove installazioni presso gli Ospedali di Foligno e Fabriano. L'obiettivo è offrire ai bambini ricoverati uno spazio di evasione e leggerezza attraverso la lettura, contribuendo a rendere più umano il percorso ospedaliero.

Sostegno allo sport e ai giovani talenti

Ecosuntek S.p.A. sostiene da anni iniziative sportive e progetti dedicati alla crescita delle giovani generazioni, riconoscendo nello sport uno strumento di formazione, inclusione e sviluppo personale. Dal 2022 l'azienda supporta il Team SIC58 Squadra Corse (Moto3) e sostiene giovani atleti del territorio che si distinguono a livello nazionale, come Matteo Sargolini (FITP Under 18). Ecosuntek è inoltre Main Sponsor del Padel Arena Fastweb, riconosciuto nel 2026 come “Migliore Scuola Padel d'Italia”.

Sostegno alla cultura e agli eventi territoriali – Umbria che Spacca

Ecosuntek S.p.A. sostiene manifestazioni culturali e musicali capaci di valorizzare il territorio umbro e favorire il coinvolgimento delle nuove generazioni. In tale ambito, l'azienda partecipa attivamente a “Umbria che Spacca” (UCS), evento che si svolge a Perugia e rappresenta uno dei principali appuntamenti musicali e culturali del territorio regionale. La partecipazione è regolata da un contratto triennale (2025–2027) e sostiene un'iniziativa dedicata alla musica, all'aggregazione sociale, alla creatività e alla valorizzazione dei giovani artisti e delle eccellenze locali. Il supporto all'evento rappresenta per Ecosuntek un esempio concreto di vicinanza alla comunità, alla cultura contemporanea e alle attività che favoriscono socialità, inclusione e crescita territoriale, contribuendo alla diffusione di valori di partecipazione e condivisione culturale.

Sostegno allo Ski Club Valsorda “Roberto Materazzi” e iniziative ambientali

Ecosuntek S.p.A. sostiene lo Ski Club Valsorda “Roberto Materazzi” di Gualdo Tadino, associazione storica impegnata nella promozione dello sport e della montagna. Nel 2025 il contributo dell'azienda ha consentito il rinnovo di segnaletiche presso la località Valsorda. Nel 2026, attraverso la collaborazione con lo Ski Club e un'associazione naturalistica locale, Ecosuntek ha sostenuto l'iniziativa di educazione ambientale “Anche gli alberi hanno un nome”, realizzata in occasione della Giornata della Terra e rivolta a studenti e giovani atleti.

Sostegno alle associazioni culturali e alle tradizioni del territorio

Ecosuntek S.p.A. sostiene associazioni e manifestazioni culturali radicate nel territorio umbro, contribuendo alla valorizzazione delle tradizioni storiche locali e al rafforzamento del senso di comunità. Tra queste, l'azienda supporta l'Ente Giochi de le Porte di Gualdo Tadino, riconoscendo il valore sociale, aggregativo e identitario della storica manifestazione medievale cittadina.

Sostegno alle realtà solidali del territorio

Ecosuntek S.p.A. sostiene associazioni impegnate nel supporto sociale e assistenziale delle famiglie del territorio. In particolare, collabora con la CVS Caritas territoriale di Gualdo Tadino, contribuendo all'acquisto di beni destinati a famiglie in difficoltà economica e alimentare. L'iniziativa coinvolge circa 190 famiglie e rappresenta un impegno concreto a favore delle situazioni di fragilità sociale.

Collaborazione con l'Istituto di Istruzione Superiore “Raffaele Casimiri”

Nel 2026, Ecosuntek S.p.A. ha promosso, in collaborazione con l'Istituto di Istruzione Superiore “Raffaele Casimiri” di Gualdo Tadino, una giornata dedicata ai giovani, alla formazione e alla crescita personale dal titolo “Oltre il campo – come la mente costruisce il futuro”. L'iniziativa ha visto la partecipazione di Demetrio Albertini, ex calciatore del Milan e della Nazionale Italiana, e di Riccardo Ceccarelli, fondatore di Formula Medicine e mental coach di atleti e campioni sportivi di livello nazionale e internazionale.

Durante l'intera mattinata, gli ospiti hanno dialogato con gli studenti affrontando temi legati all'importanza della mente, della consapevolezza personale, della gestione emotiva e del percorso di crescita individuale, trasmettendo valori fortemente connessi alla responsabilità sociale, allo sport come strumento educativo e alla formazione umana. L'iniziativa si inserisce nel più ampio impegno del Gruppo a favore delle nuove generazioni, promuovendo occasioni di confronto e crescita che rafforzano il legame tra impresa, scuola e territorio.

Comunicazione e coinvolgimento della comunità

Ecosuntek S.p.A. promuove una comunicazione costante e trasparente delle iniziative sociali, educative e territoriali sostenute dal Gruppo, attraverso i propri canali digitali e istituzionali, tra cui il sito internet e i profili aziendali Instagram e LinkedIn. L'attività di comunicazione è concepita come strumento di condivisione e sensibilizzazione, finalizzato a valorizzare i progetti realizzati, favorire il coinvolgimento attivo della comunità e rafforzare il dialogo con stakeholder, famiglie, giovani e territorio. Tale approccio accompagna e supporta le iniziative ad impatto sociale promosse dal Gruppo, contribuendo a consolidare un rapporto di vicinanza e ascolto con il territorio e a diffondere i valori che guidano l'operato di Ecosuntek S.p.A., tra cui sostenibilità, innovazione, responsabilità e crescita condivisa.

Sostegno alle realtà solidali del territorio

Ecosuntek S.p.A. sostiene associazioni e realtà impegnate nel supporto sociale e assistenziale delle famiglie del territorio, con particolare attenzione alle situazioni di fragilità economica e sociale. Tra queste, l'azienda collabora con la CVS Caritas territoriale di Gualdo Tadino, contribuendo concretamente, attraverso l'acquisto di prodotti, al sostegno di famiglie in condizioni di difficoltà economica e alimentare. L'iniziativa coinvolge circa 190 famiglie del territorio, che nel corso dell'anno ricevono supporto e aiuti grazie all'attività svolta dall'associazione e al contributo delle realtà imprenditoriali locali. Attraverso tale intervento, Ecosuntek S.p.A. conferma il proprio impegno verso la comunità e verso le situazioni di fragilità sociale presenti sul territorio, promuovendo valori di solidarietà, vicinanza e responsabilità condivisa;

• Rendicontazione impatti sociali: attivazione di indicatori qualitativi e quantitativi (es. n. beneficiari, fondi stanziati, partnership avviate)

Con riferimento alle iniziative ad impatto sociale, educativo e territoriale già descritte nel KPI precedente, Ecosuntek S.p.A. ha avviato un percorso di strutturazione della rendicontazione degli impatti sociali, con l'obiettivo di rafforzare la misurabilità, la trasparenza e la comparabilità delle azioni intraprese.

In relazione ai progetti sopra indicati, l'azienda sta progressivamente definendo e raccogliendo un set di indicatori qualitativi e quantitativi, che comprende:

- o il numero di beneficiari coinvolti, riferiti alle diverse iniziative, tra cui:
 - . studenti delle scuole del territorio;
 - . bambini ricoverati nei reparti pediatrici ospedalieri;
 - . giovani e atleti coinvolti in iniziative sportive e formative;
 - . famiglie in condizioni di fragilità sociale;
- o la tipologia di impatto generato, distinguendo tra impatti di natura educativa, ambientale, culturale, sociale e inclusiva;
- o le partnership e collaborazioni avviate, comprendenti istituti scolastici, associazioni culturali, sportive e sociali, enti del territorio e strutture sanitarie;
- o la continuità temporale delle iniziative, con particolare riferimento ai progetti pluriennali o ricorrenti;
- o le risorse economiche stanziate dall'azienda a supporto delle singole iniziative, quale base informativa per un'evoluzione della rendicontazione nei prossimi esercizi.

Le attività sopra descritte costituiscono la base operativa per lo sviluppo di un sistema strutturato di monitoraggio degli impatti sociali, coerente con i principi della rendicontazione ESG e con i requisiti degli standard ESRS, consentendo al Gruppo di migliorare progressivamente la qualità e l'affidabilità delle informazioni sociali rendicontate.

KPI #6

Formalizzazione e adozione di una politica di responsabilità sociale

Azioni di miglioramento:

• Redazione Politica RSI conforme a SA8000/PdR 125:2022, che comprenda impegni su diritti umani, inclusione, contrasto discriminazioni

In relazione al presente KPI, Ecosuntek S.p.A. ha provveduto alla redazione e adozione di una Politica di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) di Gruppo, volta a formalizzare i principi e gli impegni in materia di responsabilità sociale, diritti umani e inclusione.

La Politica RSI è stata redatta facendo riferimento ai principali standard e prassi in materia di responsabilità sociale, tra cui lo standard SA8000 e la UNI PdR 125:2022, assunti esclusivamente quali linee guida di orientamento e riferimenti metodologici, senza che ciò implichi l'adozione di sistemi certificati né il possesso di specifiche certificazioni da parte del Gruppo.

Il documento formalizza in modo strutturato gli impegni del Gruppo in relazione a:

- o tutela dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori;
- o promozione dell'inclusione, delle pari opportunità e della parità di genere;
- o contrasto a ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità della persona;
- o valorizzazione delle diversità;
- o salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- o integrità, trasparenza e correttezza nei rapporti con dipendenti, collaboratori e stakeholder.

La Politica RSI si applica a tutte le società del Gruppo Ecosuntek ed è rivolta a dipendenti, collaboratori e soggetti della catena del valore, rappresentando un presidio di governance sociale a supporto del percorso di rafforzamento del sistema ESG del Gruppo.

L'adozione della Politica costituisce la base strutturale per il progressivo sviluppo, monitoraggio e miglioramento delle politiche sociali e di inclusione, nonché per il futuro affinamento dei processi di rendicontazione in coerenza con i requisiti degli standard ESRS;

• Diffusione e adesione: firmata da apicali, comunicata a tutti i dipendenti e stakeholder di catena del valore

In relazione al presente KPI, la Politica di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) è stata formalmente approvata e sottoscritta dagli Organi Apicali del Gruppo Ecosuntek, a conferma dell'impegno della Direzione sui temi della responsabilità sociale, dei diritti umani e dell'inclusione. La Politica è stata quindi comunicata e diffusa a tutti i dipendenti del Gruppo, attraverso i canali di comunicazione interna, al fine di garantirne la conoscenza, la comprensione e l'allineamento ai principi e agli impegni in essa contenuti. In aggiunta, la Politica RSI è stata resa disponibile agli stakeholder rilevanti della catena del valore, inclusi collaboratori, fornitori e partner, quale riferimento per la conduzione dei rapporti in coerenza con i valori di integrità, correttezza, inclusione e rispetto dei diritti fondamentali. La diffusione e l'adesione alla Politica rappresentano un presidio di governance sociale volto a promuovere comportamenti responsabili e a rafforzare l'integrazione dei principi ESG nei processi aziendali e nelle relazioni con gli stakeholder.



GOVERNANCE

KPI #2:

Adozione di un piano strategico di sostenibilità con target annui

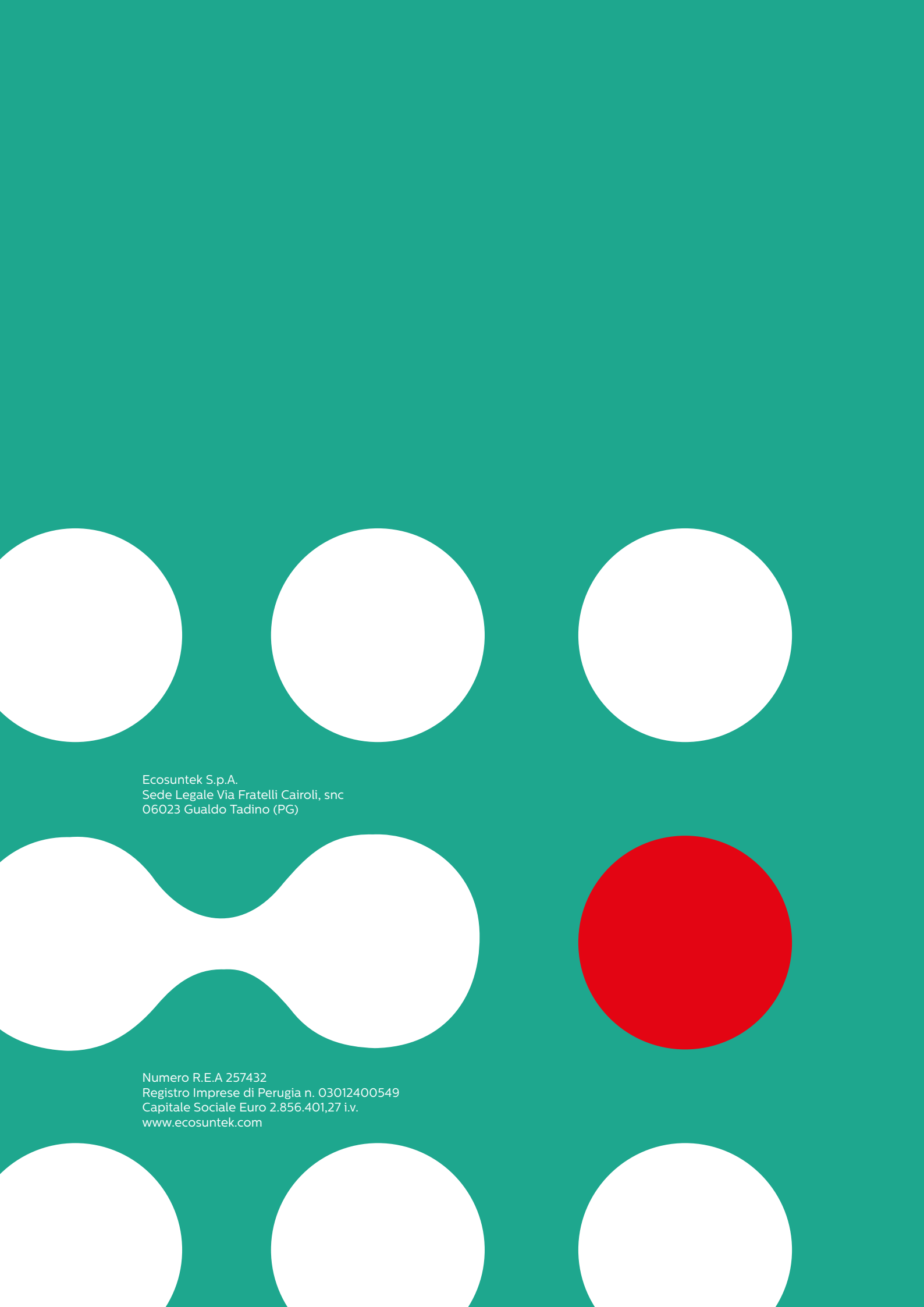
Azioni di miglioramento:

- **Formalizzazione del Piano Strategico ESG: approvazione da CdA entro Q2 2026 con obiettivi triennali misurabili (obbligo ESRS 2)**

Nel 2025 il Gruppo ha avviato una riflessione strutturata sulla definizione di un Piano Strategico ESG, finalizzato all'integrazione di obiettivi ambientali, sociali e di governance nella pianificazione aziendale. La formalizzazione del Piano, con obiettivi triennali misurabili e sistemi di monitoraggio, è prevista nelle fasi successive del percorso di adeguamento alla CSRD, anche con il possibile supporto di consulenti specializzati.

- **Nomina di un Sustainability Officer con competenze ESG e presidio trasversale su ambiente, sociale e governance**

Nel corso del 2026 è stato nominato un referente per la sostenibilità, incaricato di coordinare le diverse funzioni aziendali nella redazione del Bilancio di Sostenibilità, quale primo passo verso un'ulteriore strutturazione della governance sulle tematiche ESG.

The background is a solid teal color. It features several large white circles of varying sizes. One circle in the lower right quadrant is colored red. The circles are arranged in a way that they appear to be floating or scattered across the page.

Ecosuntek S.p.A.
Sede Legale Via Fratelli Cairoli, snc
06023 Gualdo Tadino (PG)

Numero R.E.A 257432
Registro Imprese di Perugia n. 03012400549
Capitale Sociale Euro 2.856.401,27 i.v.
www.ecosuntek.com