



[HTR, La Terra
Rinasce, il Futuro
Cresce]

**BILANCIO DI
SOSTENIBILITA'**
2024

[Indice]

1	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	2	8	SFERA SOCIALE	33
2	NOTA METODOLOGICA	3	8.1	Pratiche occupazionali	33
3	COMPANY OVERVIEW	4	8.2	Formazione	36
3.1	I servizi HTR	4	8.3	La salute e sicurezza sul lavoro	38
3.2	Le sedi	4	8.4	Diversità, inclusione e pari opportunità	40
3.3	Le Divisioni HTR	5	9	INDICE DEI CONTENUTI GRI	42
3.4	Certificazioni, attestazioni e iscrizioni	8			
4	GOVERNANCE	10			
5	STAKEHOLDER E MATERIALITÀ	13			
5.1	Mappatura e prioritizzazione Stakeholder	13			
5.2	Analisi di Materialità	14			
5.3	Temi, Obiettivi ed SDGS	17			
6	SFERA ECONOMICA	20			
6.1	Valore generato	20			
6.2	Gestione della supply chain	21			
6.3	Lotta alla corruzione	22			
7	SFERA AMBIENTALE	24			
7.1	Energia	24			
7.2	Emissioni	25			
7.3	Rifiuti	26			
7.4	Tutela del territorio e della biodiversità	30			



1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI |2-22|

Cari Stakeholder,

La pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità è per noi un traguardo significativo ed un atto di responsabilità e trasparenza verso tutti gli stakeholder che ogni giorno contribuiscono alla crescita della società.

Il nostro impegno nasce dal cuore del nostro lavoro: la gestione e la bonifica dei rifiuti nel pieno rispetto delle normative vigenti, con l'obiettivo di assicurare alle comunità e ai clienti soluzioni efficaci, sicure e a basso impatto. È un'attività che richiede competenza, rigore e capacità di ascolto, elementi fondamentali per instaurare relazioni solide e durature.

Nel tempo abbiamo consolidato un modello di gestione fondato su etica, correttezza e trasparenza. L'adozione del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/2001 e del relativo *Codice Etico*, insieme alla certificazione SA8000, testimoniano concretamente il nostro impegno verso il rispetto dei diritti umani, la tutela dei lavoratori e una conduzione responsabile delle nostre attività, lungo tutta la catena del valore.

Crediamo nelle persone e nel contributo che ciascuno di noi può portare alla crescita dell'azienda. Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e orientato allo sviluppo professionale, valorizzando al contempo il ruolo dei nostri fornitori come partner strategici con cui condividere standard, obiettivi e valori.

La cultura della qualità, della sicurezza e della tutela dell'ambiente è per noi un principio guida. Per questo investiamo costantemente in soluzioni e tecnologie che riducano gli impatti ambientali e migliorino la gestione dei processi.

Il Bilancio di Sostenibilità è per noi il punto di partenza per un percorso di sostenibilità strutturato. Attraverso l'analisi dei nostri impatti abbiamo individuato le priorità e definito gli obiettivi di miglioramento, che guideranno il nostro piano di sostenibilità nei prossimi anni. Un percorso che intendiamo portare avanti con determinazione, consapevoli che solo un approccio

responsabile può generare valore condiviso per l'ambiente, le persone e il territorio.

Ringraziamo tutti i nostri stakeholder per la fiducia e la collaborazione continua. Siamo certi che, insieme, potremo consolidare un modello di impresa capace di creare benessere oggi, senza compromettere le opportunità delle generazioni future.

Buona lettura,

Enrico Piermattei

2 NOTA METODOLOGICA

GRI |2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5|

Il presente **Bilancio di Sostenibilità 2024** rappresenta la volontà di **HTR Bonifiche S.r.l.** (nel seguito anche “HTR”) di comunicare con cadenza annuale le proprie performance ed iniziative in ambito di sostenibilità.

Il Bilancio è stato redatto in conformità (*in accordance to*) agli **Standard Internazionali della Global Reporting Initiative (GRI)**. Il documento segue, sia in termini di contenuti che di qualità, i principi contenuti nello *Standard GRI 1: Principi Fondamentali (2021)*, ossia: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

Le informazioni rendicontate nel documento sono relative all’anno 2024 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Il perimetro di rendicontazione è rappresentato dalle sedi e i principali cantieri gestiti dalla Società nell’anno di riferimento. Gli impianti Lastin e COSECO sono esclusi dalla rendicontazione.

Il processo per l’identificazione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità è stato sviluppato da un gruppo di lavoro dedicato che ha effettuato un’**analisi di materialità** basata su un approccio metodologico strutturato in fasi:

- › **Identificazione e Valutazione:** identificazione e valutazione degli impatti dell’organizzazione più rilevanti sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, con particolare attenzione ai **diritti umani** e alla **valorizzazione del personale**.
- › **Prioritizzazione:** individuazione dei **temi rilevanti e prioritari** sulla base della valutazione quantitativa degli impatti ad essi correlati.
- › **Validazione:** individuazione **lista temi materiali**, anche in base ad un **coinvolgimento diretto degli stakeholder**, oggetto di rendicontazione.

Per maggiori dettagli sul processo si rimanda al paragrafo *5.2 Analisi di Materialità*.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 non è stato sottoposto a verifica esterna (assurance) da parte di soggetti indipendenti. L’opportunità di ricorrere alla verifica esterna sarà valutata per i prossimi cicli di reporting.

In linea con la natura volontaria della rendicontazione, HTR ha scelto in questa fase di prioritizzare l’investimento delle risorse verso il miglioramento e il consolidamento dei propri sistemi interni di raccolta e gestione dei dati ESG (Environmental, Social, Governance).

In particolare, il processo di raccolta, elaborazione e validazione dei dati ha previsto un flusso definito:

- › Le **risorse interne dedicate** hanno raccolto e analizzato i dati in relazione agli strumenti, sistemi informatizzati e procedure esistenti nell’organizzazione.
- › I dati quantitativi e qualitativi sono stati **validati dai Data Owner** - figure chiave suddivise per ambiti ESG (Ambientale, Governance, Sociale) - **responsabili della loro qualità e integrità**.
- › I dati validati sono stati trasmessi al **Responsabile del Progetto Sostenibilità** che, avvalendosi del supporto di consulenti esterni, ha gestito e coordinato l’elaborazione finale e la rendicontazione.
- › Il Bilancio è stato, infine, **revisionato e approvato dal Consiglio di Amministrazione (CdA)**.

Il Consiglio di Amministrazione di HTR ha approvato il Bilancio di Sostenibilità 2024 in data 20/11/2025.

Il Bilancio è disponibile su sito istituzionale. Per informazioni e approfondimenti sul presente documento, è possibile contattare la mail dedicata sostenibilità@gruppohtsr.com.

3 COMPANY OVERVIEW

3.1 I servizi HTR

GRI |2-1, 2-6|

La Società **opera dal 2003, occupandosi delle problematiche di natura ambientale** sia sul territorio nazionale che all'estero. L'approccio si allinea alle normative vigenti e alle esigenze del cliente.

L'esperienza acquisita negli anni ha permesso lo sviluppo di metodi volti a garantire un'esecuzione efficiente delle attività e l'adozione di **tecniche d'intervento innovative**, con una flessibilità che consente di rispondere a diverse tipologie di problematiche. La collaborazione avviene con società di gestione di patrimoni immobiliari, società private ed enti pubblici.

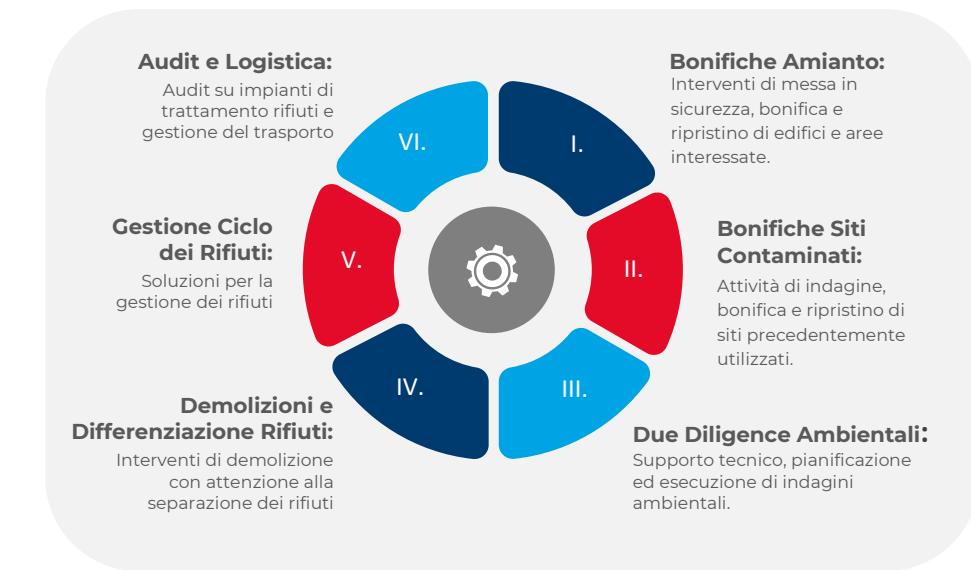
Il modello operativo di HTR pone l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane. Il personale, dal management ai tecnici sul campo, è selezionato in base ai meriti professionali e partecipa a programmi di formazione continua. Questa politica contribuisce al continuo aggiornamento dell'offerta e alla capacità di proporre soluzioni aggiornate.

Le principali tipologie di Clienti, che rappresentano le entità a valle della catena del valore, comprendono società immobiliari, soggetti privati ed enti pubblici.

La Società opera prevalentemente in Italia. Nel 2024 i principali mercati serviti hanno compreso l'Italia centro-sud, dove è localizzato circa il 60% dei cantieri, ed il nord Italia, area da cui invece è stato generato circa il 60% del fatturato.

[HTR, nell'ambiente
da oltre 20 anni]

Le sei linee di servizio di HTR comprendono:



3.2 Le sedi

GRI |2-1, 2-6|

HTR è presente sul territorio nazionale con le seguenti sedi:

- › **Sede legale:** Via Bassano del Grappa 4, Roma (RM)
- › **Sede amministrativa e operativa:** Via Sicilia 154, Roma (RM)
- › **Sede operativa:** Via Cavriana 9, Milano (MI)



3.3 Le Divisioni HTR

GRI |2-6|

L'efficace erogazione dei servizi è garantita dalla **sinergia tra le diverse divisioni**, Queste operano con elevata competenza sul sistema normativo italiano, perseguiendo quotidianamente obiettivi comuni: la massimizzazione dell'efficienza dei servizi e la minimizzazione dei costi, a favore della sostenibilità ambientale come obbligo morale.

Le specifiche **linee di produzione interconnesse** tra loro sono le seguenti:

- › Bonifiche Siti Contaminati
- › Bonifiche Amianto
- › Strip Out e Demolizioni
- › Intermediazione Rifiuti
- › Sviluppo Impianti

Di seguito viene presentato il fatturato relativo alle diverse linee di produzione nel corso del 2024.

Linea di produzione	Fatturato (%)
Bonifiche siti contaminati	16%
Bonifiche amianto	14%
Strip out e demolizioni	26%
Intermediazione rifiuti	44%
Sviluppo impianti	0%

Bonifiche Siti Contaminati



Nel campo della **bonifica di siti contaminati** HTR ha sviluppato metodi di intervento che garantiscono la corretta e rapida esecuzione di un **ampio spettro di tecniche innovative** con una **flessibilità** che spazia dalla bonifica su siti di piccole dimensioni, all'intervento nell'ambito della realizzazione di grandi infrastrutture, alla riqualificazione di complessi industriali.

Oltre alle attività di **indagine e bonifica del sottosuolo**, eseguite in tutte le fasi dalla progettazione preliminare all'esecuzione degli interventi, la Società ha consolidato la capacità di intervento per operazioni di ripristino siti dimessi, di mantenimento del decoro e di rimozione rifiuti interrati o abbandonati.

Servizi della divisione:

- › Indagine e Bonifica Sottosuolo
- › Riqualificazione Complessi Industriali
- › Ripristino Siti Dismessi
- › Rimozione Rifiuti interrati o abbandonati

[Restituiamo alla comunità l'appartenenza ad un luogo.]

Bonifiche Amianto



Negli anni HTR ha sviluppato ed affinato competenze specifiche per **interventi di bonifica di qualsiasi tipologia di Materiale Contenente Amianto** (MCA) in matrice sia friabile che compatta. Gli ambiti spaziano dagli impianti industriali, agli edifici civili e militari ai siti dismessi

oltre ad interventi di sistemazione e messa in sicurezza su versanti di ex cave in amianto. Esperienza e professionalità sono alla base anche della gestione delle **Fibre Artificiali Vetrose (FAV)**.

Servizi della divisione:

- › Rimozione Amianto Friabile
- › Rimozione Amianto Compatto
- › Gestione Fibre Artificiali Vetrose (FAV)
- › Opere di Messa in Sicurezza

Il trattamento migliore è riservato all'ambiente e alla salute.

Strip Out e Demolizioni



Nel termine **Strip Out** sono racchiuse tutte le operazioni finalizzate alla **rimozione degli elementi non strutturali** che costituiscono un edificio, ovvero gli interventi di **demolizione** selettivi eseguiti per differenziare tutti i rifiuti al fine di ottimizzare i canali di recupero degli stessi. Gli interventi di Strip Out vengono eseguiti per dare **nuova vita agli immobili e prepararli alle successive attività di ristrutturazione o di demolizione**.

Servizi della divisione:

- › Demolizioni Speciali
- › Strip Out edifici
- › Differenziazione Rifiuti prodotti
- › Consulenza tecnica e normativa

Esperti in demolizioni ed abbattimento dei costi.

Intermediazione Rifiuti



Il punto di forza di HTR è la **gestione innovativa ed ecosostenibile del ciclo dei rifiuti**. La Società opera secondo gli standard più avanzati per offrire assistenza **tecnica specializzata**, dalla fase di pianificazione delle attività fino all'esecuzione operativa sul campo, razionalizzando i processi e **ottimizzando sia le risorse economiche**, che il **recupero di materia ed energia**. L'approccio alla gestione del rifiuto è basato sulla gerarchia del riciclo, il riutilizzo ed il recupero, con l'obiettivo di **massimizzare la convenienza e la sostenibilità ambientale**.

Le conoscenze acquisite negli anni, i continui aggiornamenti in materia normativa e la costante opera di verifica e ampliamento della rete di impianti a disposizione in Italia e all'Esterno consentono alla Società di garantire la **piena conformità normativa in tutti i settori produttivi**.

Servizi della divisione:

- › **Intermediazione e gestione rifiuti** pericolosi e non pericolosi.
- › **Attività di auditing** su impianti di trattamento, recupero e smaltimento.
- › **Organizzazione e logistica** del trasporto di rifiuti.
- › **Consulenza** sulla caratterizzazione e classificazione dei rifiuti.
- › **Conferimenti transfrontalieri** presso impianti esteri.
- › **Assistenza** per distruzioni fiscali.
- › **Consulenza normativa** in materia di rifiuti.

Sappiamo come trattare e gestire i rifiuti.

Sviluppo Impianti



La divisione si occupa di tutti gli **aspetti tecnici, operativi e documentali legati alla gestione dei rifiuti** che arrivano negli impianti di recupero e smaltimento.

Il suo obiettivo è ottimizzare gli aspetti tecnici con uno sguardo alla sostenibilità ambientale, optando per siti che prediligono il **riutilizzo piuttosto che lo smaltimento dei rifiuti**.

Servizi della divisione:

- › Attività di supporto per smaltimento rifiuti amianto
- › Attività di supporto per smaltimento rifiuti sanitari.
- › Attività commerciale Lazio, Umbria, Toscana e Abruzzo
- › Attività di ricerca impianti nel territorio nazionale



Di seguito sono descritti gli impianti con cui la Società collabora. Si precisa che tali impianti non sono inclusi nel perimetro di rendicontazione del presente Bilancio 2024.

Impianto	Descrizione
Lastin	Nell'estate 2020 HTR ha acquisito il 100% del capitale sociale di Lastin, società proprietaria di un importante sito industriale che si sviluppa su un'area di 8.000 mq.
Siderurgica Tiburtina	Accordo Esclusivo per la gestione dei flussi di rifiuti verso l'impianto. L'impianto ha una autorizzazione che permette di ricevere un quantitativo di 35.420 t/anno, di cui massimo 7.420 t/anno di rifiuti pericolosi.
COSECO	Impianto di sterilizzazione rifiuti, HTR socio al 33%. L'impianto ha un'autorizzazione che permette di ricevere un quantitativo di 3.000 t/anno, di cui massimo 2.000 t/anno di rifiuti pericolosi.
Purify	Accordo Esclusivo per la gestione dei flussi di rifiuti verso l'impianto. L'impianto ha una autorizzazione che permette il trattamento di rifiuti liquidi industriali (TRL) per una capacità di 58.000 t/anno.

Gestione a 360° dei rifiuti destinati agli impianti.

3.4 Certificazioni, attestazioni e iscrizioni

GRI |2-28|

Certificazioni

HTR attribuisce la massima **priorità** alla promozione della qualità, del rispetto e della tutela dell'ambiente, nonché alla salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro. Questi valori sono elementi essenziali **per la crescita della Società e di tutti i suoi stakeholder**.

A tal fine, la Società ritiene essenziale perseguire il miglioramento continuo dei propri processi gestionali, operando in conformità ai requisiti e alle procedure del *Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul Lavoro*, secondo le norme:

Norma	Certificato
ISO 9001:2015: Sistema di gestione per la qualità	✓
ISO 14001:2015: Sistema di Gestione Ambientale	✓
UNI ISO 45001:2018: Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro	✓
ISO 37001:2016: Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione	✓
UNI/PdR 125:2022: Sistema di gestione per Parità di Genere	✓
SA8000:2014: Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale	✓

La **Certificazione Etica SA8000** è la dimostrazione dell'impegno aziendale nel "fare impresa" in modo **sostenibile e responsabile**. La Società garantisce sempre il pieno **rispetto dei diritti dei dipendenti** favorendone la **crescita professionale e personale**, coinvolgendo i fornitori come partner strategici nella realizzazione delle attività aziendali e **lavorando per la soddisfazione dei propri clienti**.

Attestazione SOA

Qualifica all'esecuzione di **lavori pubblici** nelle categorie:

- › **OG 1** – Edifici civili e industriali
- › **OG 12** – Opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale
- › **OS 1** – Lavori in terra
- › **OS 23** – Demolizione di opere



Iscrizioni all'Albo Nazionale Gestori Ambientali

- › **Cat. 1 - F:** Raccolta e trasporto di rifiuti urbani
- › **Cat. 4 - E:** Raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi
- › **Cat. 5 - F:** Raccolta e trasporto di rifiuti speciali pericolosi
- › **Cat. 8 - A:** Intermediazione e commercio di rifiuti
- › **Cat. 9 - B:** Bonifica di siti
- › **Cat. 10B - A:** Attività di bonifica di beni contenenti amianto.

Top Player Impresa - Awards 2023

La CASSA EDILE di Milano e quella di Roma hanno conferito alla Società l'attestato **TOP PLAYER IMPRESA**, riconoscimento che ne evidenzia il comportamento virtuoso e la correttezza gestionale.

Rating di legalità

HTR ha ottenuto il **Rating di Legalità** con un punteggio di ★★+ +. Tale risultato è un indicatore sintetico dell'elevato standard di legalità e correttezza etica adottato dalla Società.

Appartenenza ad associazioni



La Società collabora con le seguenti associazioni di settore:

- › **CISA Ambiente**, un'associazione che si occupa di gestione e tutela ambientale;

- › **Assoreca**, la rete italiana dedicata al riciclo e al recupero dei rifiuti speciali;
- › **UNEM**, un'associazione di categoria che rappresenta le aziende del settore energetico e petrolifero;
- › **Assoamianto**, un'organizzazione focalizzata sulla prevenzione e sicurezza nella gestione dell'amianto;
- › **Sportello Nazionale Amianto**, un punto di riferimento per informazioni, segnalazioni e supporto su rischi e bonifiche dell'amianto.



4 GOVERNANCE

GRI|2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 405-1|

HTR è una società a socio unico, caratterizzata da un sistema di governo e controllo basato su un modello organizzativo tradizionale, che prevede come principale organo di Governance il Consiglio di Amministrazione (CdA) e il Collegio Sindacale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è dotato dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società. Il CdA è composto da **tre membri**, tutti in carica fino alla revoca:

- › **Presidente:** Vincenzo Maria Cozzoli (membro esecutivo)
- › **Amministratore Delegato:** Enrico Piermattei (membro esecutivo)
- › **Consigliera:** Federica Gregni (membro non esecutivo)

Il Consiglio è composto da due uomini e una donna e tutti i membri hanno un'età maggiore di 50 anni.

Nella la **nomina** e selezione dei membri del CdA si tiene conto dei criteri di indipendenza, competenza ed esperienza, anche in relazione agli aspetti economici, ambientali e sociali.

Le **remunerazioni** dei membri degli organi di amministrazione delle società del Gruppo sono determinate secondo criteri di equità e coerenza interna, considerando la complessità e la strategicità del business. Attualmente non è previsto un meccanismo di coinvolgimento degli stakeholder nella definizione delle politiche retributive.

A seguito della nomina del Presidente e dell'Amministratore Delegato, il CdA definisce, tramite delibera, la ripartizione di competenze al suo interno. Le materie ed i poteri di esclusiva competenza del CdA sono definite in funzione dell'assetto di governance adottato dalla Società.

La **valutazione delle performance** del CdA nel controllo della gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone avviene come prassi indiretta, mediante il riesame annuale della direzione in cui il CdA verifica il raggiungimento degli obiettivi prefissati l'anno precedente.

Il **Collegio Sindacale**, responsabile di vigilare sul corretto funzionamento della Società, è costituito da un sindaco unico.

L'**Organismo di Vigilanza**, costituito ai sensi del D.lgs. 231 con il compito di vigilare sull'efficace attuazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** e prevenire la commissione dei reati rilevanti, è costituito da un membro.

HTR dispone inoltre di 11 procuratori, di cui 2 con poteri di rappresentanza legale, oltre a 1 preposto, incaricato della supervisione delle attività aziendali.

All'interno della Società non sono presenti comitati responsabili del controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Ruolo del CdA nella gestione degli impatti e dei rischi

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, sovraintende al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, assicurando che i principali rischi aziendali siano correttamente identificati, misurati, gestiti e monitorati, valutandone la compatibilità con gli obiettivi strategici della Società e definendo i limiti di rischio finanziario.

Inoltre, il CdA approva, almeno annualmente, il Piano di Audit predisposto dal Responsabile del Sistema di Gestione Interna e lavora in sinergia con i responsabili ESG per integrare le tematiche di sostenibilità nelle decisioni aziendali. Il CdA valuta l'andamento della gestione e le previsioni di evoluzione, approvando annualmente il Bilancio di Sostenibilità e revisionando l'elenco degli impatti e dei temi materiali.

Le conoscenze della direzione legate alle tematiche ESG vengono approfondite mediante momenti di formazione interna sulle tematiche ESG, svolti annualmente.

Il CdA **delega, infine, mediante apposita procura notarile, la gestione di alcune tematiche** relative a sicurezza, salute e ambiente a soggetti terzi, e monitora l'efficacia dei controlli e della gestione dei rischi tramite reportistica dedicata a cadenza quadriennale.

Modelli e Sistemi di Controllo

Il **rischio di conflitto di interessi** viene presidiato e gestito da HTR attraverso sistemi e procedure di corporate governance, quali il *Codice Etico* e il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*.

La Società ha adottato un **Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)** volto a garantire la gestione dei rischi, preservando la capacità della Società di operare economicamente nel mercato di riferimento. Ulteriori obiettivi del Modello sono la protezione della forza lavoro, la tutela dell'ambiente e la minimizzazione delle conseguenze per l'impresa in caso di eventi dannosi.

Il MOG consente di individuare le attività a rischio di commissione di reati presupposto, definire protocolli specifici per pianificare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali finalizzate alla prevenzione dei reati e prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello. Il MOG si basa su documenti e policy quali:

- › *Codice Etico*;
- › Stato di Implementazione 231;
- › Stato di Implementazione *Whistleblowing*;
- › *Manuale e Procedura Anticorruzione*.

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 231/01, la Società ha identificato e nominato l'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo. Le attività svolte dall'OdV e le relative risultanze sono comunicate al Consiglio di Amministrazione, al fine di monitorare e gestire il rischio di responsabilità della Società.

Gestione delle segnalazioni e Whistleblowing

La Società dispone di un canale interno per la comunicazione di eventuali criticità, accessibile a tutto il personale, disciplinato dalla *Procedura di Whistleblowing*.

Tutti gli stakeholder possono inoltre rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza per richiedere chiarimenti, informazioni o segnalare eventi circostanziati di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e delle normative vigenti, anche in forma anonima.

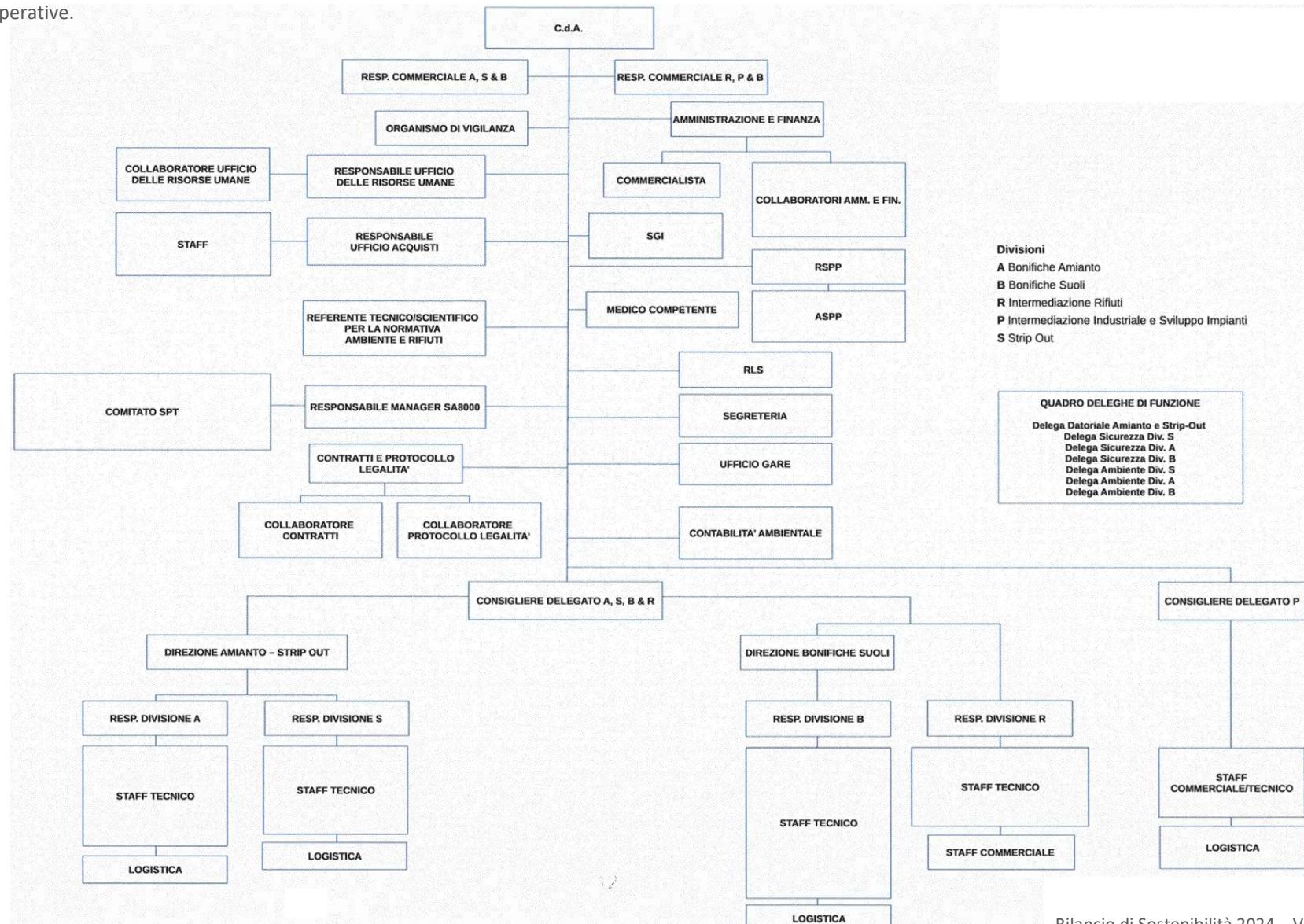
Le segnalazioni inerenti a fatti che possano integrare illeciti, irregolarità o condotte in violazione del Modello 231, delle procedure interne, del *Codice Etico*, del sistema Anti Bribery & Corruption, di leggi, regolamenti o provvedimenti delle autorità, sono raccolte e gestite dall'OdV.

Alla ricezione di una comunicazione, l'OdV verifica preliminarmente la segnalazione e, ove ne ricorrono i presupposti, avvia le attività istruttorie, avvalendosi eventualmente di audit specifici. L'Organismo garantisce inoltre reporting periodici agli organi di amministrazione sulle segnalazioni gestite.

Nel corso del 2024 non sono stati registrati casi o comunicazioni relative a tali criticità, e non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti.

La struttura organizzativa

Il funzionigramma aggiornato al 31/12/2024, riportato di seguito, illustra l'assetto organizzativo-funzionale dell'azienda e le principali interazioni tra le diverse aree operative.



5 STAKEHOLDER E MATERIALITÀ

GRI|2-29|

5.1 Mappatura e prioritizzazione Stakeholder

L'identificazione e il coinvolgimento degli stakeholder sono fasi fondamentali per un percorso di sostenibilità condiviso e comune. In questo capitolo viene descritto il processo di identificazione e prioritizzazione degli stakeholder coinvolti nella definizione dei contenuti del Bilancio di Sostenibilità.

Gli stakeholder considerati sono tutti i soggetti che possono influenzare o essere influenzati, direttamente o indirettamente, dalle attività di HTR.

La Società, consapevole dell'importanza di un dialogo continuo e proficuo con gli stakeholder come strumento per perseguire e raggiungere i comuni obiettivi di sostenibilità ha approfondito l'analisi e la mappatura dei principali stakeholder, con l'obiettivo di coinvolgerli nella verifica della validità e completezza dei temi individuati come rilevanti. Tali temi sono stati poi approfonditi nel presente Bilancio.

Mappatura Stakeholder

Per l'**individuazione degli stakeholder** rilevanti ai fini della redazione del presente Bilancio, è stata adottata la loro mappatura già consolidata nell'*Analisi del Contesto aziendale*, integrata all'interno dei Sistemi di Gestione certificati. Tale approccio ha assicurato continuità con le analisi precedenti ed una piena integrazione con i processi operativi già in essere e con i valori aziendali.

Le principali categorie di stakeholder, come già individuate all'interno del Sistema di Gestione Integrato, sono:



Prioritizzazione Stakeholder

L'individuazione degli stakeholder con la maggiore influenza sulle scelte strategiche di sostenibilità della società è stata portata avanti mediante un processo interno di prioritizzazione delle categorie di stakeholder. Il processo ha previsto il coinvolgimento delle figure chiave della Società, selezionate per la approfondita conoscenza aziendale e il loro ruolo nel percorso HTR volto alla sostenibilità, attraverso un questionario interno.

La valutazione di ogni categoria di stakeholder è stata effettuata in base a tre dimensioni principali:

- › **DIPENDENZA:** l'importanza della relazione per lo stakeholder, ovvero quanto la categoria è dipendente, direttamente o indirettamente, dalla Società;
- › **INFLUENZA:** l'importanza della relazione per la Società, ovvero quanto la Società è influenzata, o può essere influenzata, direttamente o indirettamente dalla categoria di stakeholder;
- › **URGENZA:** la dimensione temporale, che valuta il livello di priorità e urgenza con il quale le esigenze, attese e istanze espresse da una categoria di stakeholder richiedono l'attenzione immediata della Società.

I risultati di questa valutazione hanno consentito di stabilire una priorità relativa per ciascuna categoria di stakeholder.

Il risultato finale di questo processo di prioritizzazione ha consentito un coinvolgimento attento e mirato delle categorie più rilevanti, ovvero:

- › Personale dipendente;
- › Clienti;
- › Fornitori;
- › Azionisti/ proprietari.

5.2 Analisi di Materialità

Il processo adottato per l'analisi di materialità e la definizione dei temi rilevanti, rendicontati del Bilancio di Sostenibilità è illustrato in questo capitolo.

L'analisi di materialità, sviluppata in conformità ai ***GRI Universal Standards 2021***, è il fondamento della rendicontazione di sostenibilità, in quanto consente di individuare le questioni ESG – o “temi materiali” – di maggiore rilevanza per l'organizzazione e per i relativi stakeholder e, di conseguenza, di definire gli ambiti da approfondire nel processo di rendicontazione.

Il processo ha inizio con l'analisi del contesto, che costituisce la base conoscitiva dell'intero percorso di sostenibilità aziendale. Successivamente, vengono individuati e valutati gli impatti di sostenibilità, negativi o positivi, che HTR ha o potrebbe avere a livello economico, ambientale e sociale come conseguenza delle proprie attività o dei propri rapporti di business.

Infine, i temi materiali associati agli impatti risultati rilevanti sono stati validati e finalizzati, anche mediante l'analisi dei risultati del coinvolgimento degli stakeholder.



Analisi del Contesto

L'analisi del contesto consente di costruire un solido fondamento per un'analisi corretta e completa delle tematiche di sostenibilità più rilevanti per la Società.

Tale analisi è stata sviluppata a partire dall'*Analisi del Contesto* operativo del Sistema di Gestione Integrato che, integrata con l'analisi della documentazione interna ed esterna, ha consentito di definire in modo strutturato gli impatti della Società ed i fattori interni ed esterni che la influenzano.

L'analisi ha posto particolare attenzione sulle operazioni e sulle relazioni commerciali di HTR, includendo le interazioni con fornitori e partner, nonché i rapporti con la clientela. Sono stati inoltre analizzati gli ambiti di servizio e di business di HTR, il contesto territoriale in cui la Società opera ed il più ampio contesto esterno, includendo il panorama normativo nazionale e le dinamiche di sostenibilità del settore.

Identificazione dei temi e degli impatti

La seconda fase del processo è dedicata all'identificazione dei temi di sostenibilità pertinenti alla Società e alle sue attività. Per questa selezione sono stati utilizzati gli *Standard Specifici* del GRI.

L'*Analisi del Contesto* di HTR è stata utilizzata per identificare i temi e gli impatti più rilevanti per la Società. Tali impatti sono stati poi analizzati, e distinti nelle categorie:

- › positivi e negativi;
- › diretti e indiretti;
- › volontari o involontari;
- › effettivi e potenziali.

Valutazione degli Impatti

La terza fase dell'analisi di materialità ha analizzato la rilevanza e la significatività degli impatti precedentemente identificati. Questa valutazione è stata effettuata sulla base della portata degli impatti, calcolata come:

$$\text{Impatto Positivo} = \frac{\text{Portata}}{\substack{\text{Beneficio} \times \text{Probabilità} \\ \substack{\text{Scala} \\ \text{Ambito}}}} \times \substack{\text{Se Potenziali}}$$

$$\text{Impatto Negativo} = \frac{\text{Portata}}{\substack{\text{Gravità} \times \text{Probabilità} \\ \substack{\text{Scala} \\ \text{Ambito}}}} \times \substack{\text{Se Potenziali} \\ \text{Irrimediabilità}}$$

Per quanto riguarda gli impatti positivi, l'entità associata all'impatto, ovvero il *beneficio*, include considerazioni relative all'estensione spaziale (*scala*) dell'impatto positivo generato e alla portata dell'impatto positivo generato (*ambito*).

Per quanto riguarda gli impatti negativi, la dimensione corrispondente dell'entità, identificata con il termine *gravità* del danno, ha considerato, in aggiunta a *scala* e *ambito*, anche l'*irrimediabilità*, ovvero l'analisi della difficoltà e dei tempi legati alla rimediabilità dell'impatto.

Il coefficiente di *probabilità*, sia per quanto riguarda gli impatti negativi che per quanto riguarda gli impatti positivi, valuta la probabilità di accadimento dell'impatto; tale coefficiente è massimo nella valutazione degli impatti effettivi

Al termine del processo di valutazione la portata degli impatti, sia positivi che negativi, è stata confrontata con una soglia di materialità, utilizzata per discriminare gli impatti non rilevanti dagli impatti rilevanti. La rilevanza di un impatto ha determinato l'inclusione del tema ad esso associato all'interno del Bilancio di Sostenibilità.

Validazione e Prioritizzazione dei Temi Materiali

Nell'ultima fase del processo di analisi di materialità, sulla base dei risultati della valutazione quantitativa e qualitativa degli impatti, sono stati **ordinati per priorità i temi** ad essi correlati e individuati quelli risultanti materiali. Alcuni impatti sono stati inoltre aggregati per ambito, al fine di definire temi di sostenibilità più ampi.

I risultati dell'analisi sono stati successivamente validati attraverso un **questionario somministrato alle categorie di stakeholder** risultate, come precedentemente discusso, più rilevanti, con l'obiettivo di verificare l'allineamento tra le priorità della Società e le aspettative degli interlocutori.

I temi risultati prioritari dagli stakeholder sono stati:

- › Anticorruzione;
- › Salute e sicurezza sul lavoro;
- › Rifiuti;
- › Formazione e istruzione.

Temi materiali

L'analisi condotta ha consentito l'identificazione di **11 temi** di sostenibilità materiali per la Società. Tali temi verranno approfonditi nei prossimi capitoli del Bilancio, suddivisi all'interno delle tre **macro-categorie ESG** (Environmental, Social, Governance).

La trattazione completa della gestione relativa a ciascun tema materiale è interamente descritta e approfondita nel capitolo di pertinenza, in conformità con i requisiti dello standard GRI 3-3.

	Tema materiale	GRI	Descrizione
Sfera Economica	Valore generato	201	Creazione e distribuzione di valore economico
	Gestione della supply chain	204 308 414	Selezione e monitoraggio dei fornitori
	Lotta alla corruzione	205	Prevenzione e contrasto alla corruzione
Sfera Ambientale	Energia	302	Fonti e utilizzo di energia
	Emissioni	305	Emissioni atmosferiche di Gas Serra (GHG)
	Rifiuti	306	Produzione e gestione di rifiuti
Sfera Sociale	Tutela del territorio e della biodiversità	304	Impatti su ecosistemi, specie ed habitat
	Pratiche occupazionali	202 401 402	Gestione del personale e condizioni di lavoro
	Formazione	404	Apprendimento e sviluppo delle competenze
	Salute e sicurezza sul lavoro	403	Salute, sicurezza e prevenzione infortuni
	Diversità, inclusione e pari opportunità	405 406	Inclusione e parità di trattamento

5.3 Temi, Obiettivi ed SDGS

GRI |SDGs Mapping|

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno presentato l'**Agenda 2030** per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta da 193 Paesi, che individua 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), articolati in 169 target da raggiungere entro il 2030. Gli SDGs rappresentano un quadro di riferimento condiviso a livello internazionale per orientare le strategie di sviluppo sostenibile e la rendicontazione degli impatti economici, ambientali e sociali delle imprese.

In tale contesto, HTR ha definito un percorso strutturato di integrazione dei principi ESG, avvalendosi di due strumenti tra loro complementari:

- Il **Bilancio di Sostenibilità** consente di monitorare e comunicare in modo trasparente i temi materiali e le performance della Società.

Il nostro contributo allo sviluppo sostenibile

Il **Piano Strategico di Sostenibilità**, relativo al triennio 2026–2028, individua invece 10 aree tematiche prioritarie in ambito ESG e definisce, per ciascuna di esse, obiettivi concreti e misurabili, associati a specifici KPI e target.

La tabella seguente illustra: la **correlazione tra ciascun tema materiale e gli SDGs** pertinenti, secondo le linee guida GRI nel documento *Linking the SDGs and the GRI Standards*; i temi per i quali HTR ha individuato specifici **obiettivi** all'interno del Piano Strategico di Sostenibilità e la relazione anche di questi ultimi con gli obiettivi dell'Agenda 2030 .

TEMA MATERIALE BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	OBETTIVO HTR PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ	1. DEMARCATORE	3. EDILIZIA SOSTENIBILE	4. BIODIVERSITÀ	5. ALTRI GENERO	6. GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ	7. FRUITIVITÀ ECONOMICA	8. INFORMAZIONE FINANZIARIA	9. ADEGUAMENTO AL CLIMA	10. SOSTENIBILITÀ SOCIALE	11. SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	12. INFORMAZIONE FINANZIARIA	13. LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO	14. PI. ECONOMICO	15. PI. SOCIALE	16. PI. AMBIENTALE
GOVERNANCE	Rendicontazione di sostenibilità: miglioramento continuo	Rendicontazione: Estensione del perimetro, Climate Risk Assessment, integrazione dell'Analisi di Materialità nel SGI, avvicinamento all'evoluzione CSRD/ESRS.														
	Politiche e Governance ESG	Rafforzamento del ruolo del CdA nella governance ESG														
SFERA ECONOMICA	Valore generato	-														
	Gestione della supply chain	Sviluppo di una supply chain sostenibile e trasparente														
	Lotta alla corruzione	Prevenzione dei fenomeni corruttivi e tutela dell'integrità														

TEMA MATERIALE BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ		OBETTIVO HTR PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ	1. DEMONSTRARE LA SOSTENIBILITÀ	3. CREARE UNA VALORE PER IL MONDO	4. MIGLIORARE LA VITA DELLE PERSONE	5. CREARE VALORE PER IL MONDO	6. CREARE VALORE PER IL MONDO	7. TRASFORMARE IL MONDO	8. INCONTRARSI PER CREARE VALORE	9. APPLICARE LA TECNOLOGIA PER CREARE VALORE	10. CREARE VALORE PER IL MONDO	11. CREARE VALORE PER IL MONDO	12. INCONTRARSI PER CREARE VALORE	13. LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	14. CREARE VALORE PER IL MONDO	15. CREARE VALORE PER IL MONDO	16. CREARE VALORE PER IL MONDO
SFERA AMBIENTALE	Energia	Miglioramento dell'efficienza energetica e dei consumi						✓	✓					✓	✓		
	Emissioni	Valutazione completa della carbon footprint, incluse Scope 3		✓									✓	✓	✓	✓	✓
	Rifiuti	Incremento della circolarità e del recupero dei rifiuti		✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Tutela del territorio e della biodiversità	Riduzione degli impatti ambientali su territorio e biodiversità				✓		✓						✓	✓	✓	✓
SFERA SOCIALE	Pratiche occupazionali	Crescita del Personale: Sviluppo delle competenze e dei percorsi di crescita professionale	✓	✓		✓				✓			✓	✓			
	Formazione				✓	✓					✓		✓				
	La salute e sicurezza sul lavoro	Riduzione degli infortuni in ottica "Zero Infortuni"		✓						✓		✓					✓
	Diversità, inclusione e pari opportunità	-					✓			✓	✓	✓	✓				



6 SFERA ECONOMICA

6.1 Valore generato

GRI | 201-1, 201-4|

In linea con il proprio *Codice Etico* e le proprie Politiche di *Sistema di Gestione Integrato*, HTR si impegna ad **"assicurare la correttezza e l'affidabilità delle informazioni finanziarie e operative"**.

Il presente rendiconto è stato elaborato con l'obiettivo di illustrare in modo trasparente e sintetico la distribuzione della ricchezza creata da HTR tra i suoi principali stakeholder (dipendenti, fornitori, pubblica amministrazione, finanziatori e comunità). La tabella seguente mostra il *Valore Economico Diretto Generato e Distribuito (EVG&D)* per l'esercizio 2024, calcolato a partire dai dati contabili e finanziari della Società.

RENDICONTO DEL VALORE GENERATO E DISTRIBUITO (ECI)		
2024		
	Valore [€]	%
Vendite lorde	42.749.741 €	-
Altri ricavi	179.130 €	-
TOTALE PROVENTI DELLA PRODUZIONE	42.928.871 €	100%
Costo merci	1.040.239 €	2%
Costi di servizi ed altri costi d'esercizio	29.038.350 €	68%
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	30.078.589 €	70%
VALORE AGGIUNTO PRODOTTO	12.850.282 €	30%
Saldo gestione straordinaria	0	0%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	12.850.282 €	30%

SUDDIVISIONE VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO		
2024		
	Valore [€]	%
AL LAVORO		
Stipendi e contributi, TFR	7.095.059 €	55%
Investimenti in formazione	48.512 €	0,4%
Compensi Agenti, Collaboratori e Soci Amministratori	1.000.324 €	8%
ALLO STATO		
IVA	0	
Altre imposte (IRES, IRAP, es. precedenti presenti in bilancio	1.525.565 €	12%
AI FINANZIATORI		
Soci per la remunerazione del capitale versato	0	
Altri finanziatori per remunerazione finanziamenti	395.524 €	3%
ALLA COMUNITÀ		
Iniziative sociali, attività didattiche e culturali	10.800 €	0,1%
Sponsorizzazioni	22.000 €	0,2%
VALORE AGGIUNTO REINVESTITO		
Ammortamenti	99.808 €	1%
Accantonamento a riserva (legale e indivisibile L59/92)	0	

Nel 2024, HTR ha ricevuto **assistenza finanziaria** erogata da enti pubblici, sotto forma di sovvenzioni per investimenti e supporto alla ricerca e sviluppo per un ammontare complessivo di circa € 70.846.

6.2 Gestione della supply chain

GRI |204-1, 308-1, 414-1|

La **catena di fornitura** è un elemento cruciale per garantire qualità, conformità normativa e sicurezza dei servizi offerti. Infatti, data la natura specialistica delle attività (bonifiche, gestione di rifiuti e materiali pericolosi), la selezione dei fornitori e dei subappaltatori rappresentano un fulcro sia per il successo operativo che per la mitigazione dei rischi tecnici e di sostenibilità.

HTR gestisce la propria supply chain attraverso un processo di qualifica, valutazione e monitoraggio continuo, formalizzato nella **Procedura Gestionale "Gestione degli Acquisti e Fornitori"** e integrato nel proprio Sistema di Gestione (cfr. *Certificazioni, attestazioni e iscrizioni*). La procedura:

- › definisce la politica e le **principali regole** per la Società riguardo ad acquisti di beni e servizi da Terzi (fornitori);
- › descrive **ruoli e responsabilità** del processo di emissione degli ordini di acquisto e di gestione fornitori, con particolare attenzione per le categorie di fornitori a "valenza ambientale" (es. trasportatori e impianti di smaltimento);
- › identifica le **categorie di Spesa** che rientrano nel campo di applicazione della procedura stessa (fra cui ad es. Subappalti e Subforniture in cantiere, Trasporto e Smaltimento Rifiuti) e quelle escluse;
- › assicura il pieno **rispetto normativo** (in particolare ai D.Lgs. 231/2001, 81/2008, 152/2006);
- › descrive le **modalità operative** del processo di approvvigionamento di beni e servizi;
- › individua i principali **requisiti minimi** richiesti per **valutare** e qualificare ogni tipologia di fornitore (fra cui ad esempio le autorizzazioni, in particolare ambientali, la verifica reputazione e di affidabilità economica, le valutazioni fido Cerved/Cribis, le specifiche tecniche o le qualifiche); La

valutazione considera eventualmente elementi quali Know-How e Capacità Tecnica, Qualità del Prodotto/Servizio, Importanza Strategica, Rispetto dei Tempi di Consegnna, Solidità Finanziaria e possesso di Sistemi di Gestione certificati (Qualità, Ambiente, Sicurezza).

- › descrive le modalità di **rivalutazione periodica** con cadenza annuale dei fornitori, eseguita dalle funzioni/divisioni che hanno utilizzato il fornitore di beni e/o servizi e validata dal Responsabile Acquisti; la valutazione tiene conto di aspetti fra cui: Know-How e Capacità Tecnica, Qualità del Prodotto/Servizio, Rispetto dei Tempi di Consegnna.

Forniture Locali

HTR riconosce l'importanza di supportare l'economia circolare e la creazione di valore condiviso nelle aree in cui opera. Per questo motivo, l'azienda privilegia l'approvvigionamento da fornitori locali (definiti italiani, data l'erogazione dei propri servizi su tutto il territorio nazionale). Inoltre, è consuetudine della Società scegliere fornitori nel territorio prossimo al cantiere in oggetto.

Nel 2024, la percentuale di fornitori italiani sul totale è stata del 98,9%, percentuale che sale al 99% se si considerano i nuovi fornitori 2024. In termini di importo economico le forniture italiane ammontano al 98,7% delle forniture annue.

Miglioramento Costante della Nostra Supply Chain

A partire dal 2025, la Società programma di ampliare i criteri ambientali e sociali di selezione e valutazione dei propri fornitori, considerando aspetti quali ad esempio la capacità di riciclo dei materiali, la presenza di politiche e attenzioni alle tematiche ambientali e sociali, nonché la richiesta della rendicontazione di sostenibilità da parte dei fornitori stessi.



6.3 Lotta alla corruzione

GRI |205-1, 205-2, 205-3|

In linea con i propri valori e con quanto espresso nel **Codice Etico**, HTR riconosce l'importanza di operare secondo i più elevati standard etici e di integrità e considera la **lotta alla corruzione**, in tutte le sue forme (attiva e passiva), un principio fondamentale della governance aziendale.

L'approccio aziendale alla prevenzione dei rischi di corruzione, concussione e frode è integrato e basato sui seguenti due cardini:

- › Il **Modello Organizzativo, Gestionale e di Controllo (MOG)**, adottato in conformità con il D.Lgs. 231/2001, volto alla prevenzione dei reati presupposto, inclusi quelli contro la Pubblica Amministrazione. Il MOG:
 - individua i principali **reati presupposto** che presentano un **rischio rilevante**, in ragione dell'attività della società e della sua organizzazione (reati contro la pubblica amministrazione; societari; di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; in tema di salute e sicurezza sul lavoro; ambientali).
 - identifica le sette **aree di attività maggiormente esposte** a rischio potenziale di reato, ciascuna rispetto alle proprie peculiari competenze, quali: **Amministrazione e Finanza, Ufficio Gare, Ufficio Acquisti, Ufficio Risorse Umane, Comitato Tecnico/Scientifico per l'ambiente e i rifiuti, Divisioni produzione e Comitato STP (Social Performance Team**, comprensivo di RLS, RSPP, addetti al personale, alcuni responsabili e referenti di Divisione).
 - stabilisce le **condotte** che il personale e le parti interessate (destinatari) devono seguire al fine di prevenire il compimento di attività illecite rilevanti nella partecipazione ad una attività rientrante nelle Aree di rischio.

› Il proprio Sistema di Gestione Integrato che include il **Sistema di Gestione per l'Anticorruzione (SGAC)**, certificato **UNI ISO 37001** che estende i requisiti normativi nel più ampio scenario di uno standard internazionale.

L'efficacia dei sopracitati strumenti è garantita tramite l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza (**OdV**), come previsto dal MOG, avente poteri di vigilanza e di controllo e l'implementazione del canale per la segnalazione di illeciti (Whistleblowing), come precedentemente discusso nel capitolo 4 **GOVERNANCE**.

Tutte (100%) le aree sensibili, precedentemente citate, sono opportunamente **presidiate** e l'idoneità dei presidi è certificata in occasione degli audit delle società che rilasciano le certificazioni di qualità.

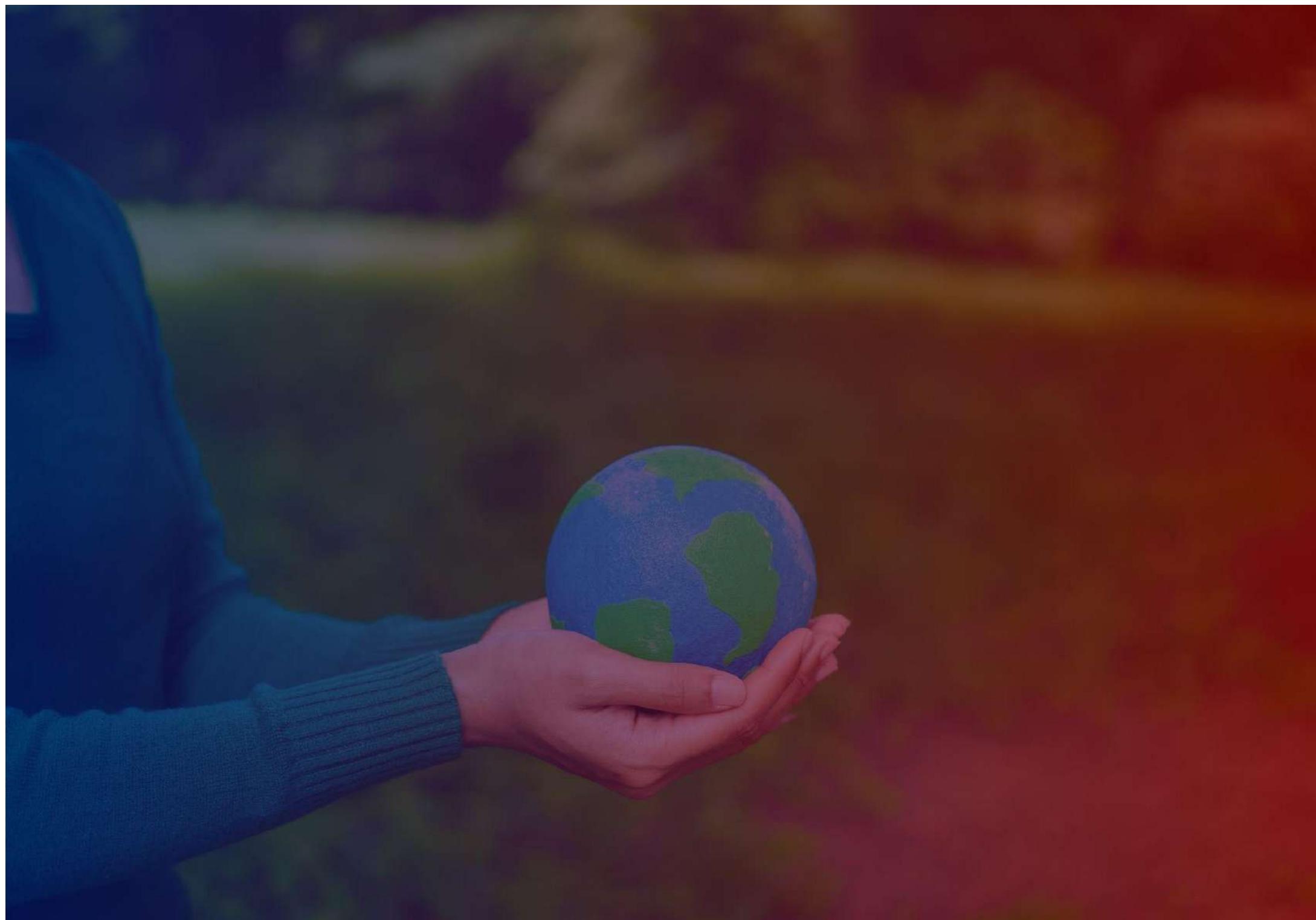
L'OdV riceve dalla Società **report periodici** circa le aree presidiate e svolge controlli a campione sulla conoscenza e l'applicazione del Modello Organizzativo.

Nel corso del 2024 non si sono verificati incidenti correlati a pratiche corruttive.

Informazione e formazione per l'anticorruzione

Tutto il personale viene informato sulle politiche anticorruzione al momento dell'assunzione e, successivamente, tramite specifiche comunicazioni relative a variazioni interne o normative; il materiale informativo è inoltre sempre disponibile sul sito aziendale.

La formazione, rivolta a tutti i dipendenti e ai componenti degli organi di governo, viene erogata attraverso appositi eventi organizzati in occasione dell'introduzione di nuovi strumenti e aggiornamenti del Modello o di modifiche normative.



7 SFERA AMBIENTALE

7.1 Energia

GRI | 302-1, 302-3, 302-4|

La Società utilizza l'energia per sostenere tutte le proprie attività operative e funzionali. Il consumo energetico totale si compone di **energia elettrica da rete** e **combustibili** impiegati direttamente nelle sedi e sui cantieri.

L'**energia elettrica acquistata è impiegata** per l'illuminazione degli edifici, l'alimentazione dell'impianto di condizionamento e le attività **ordinarie** di ufficio. Le aree di consumo **comprendono** i due magazzini (Roma e Pomezia), i due uffici (Roma e Milano) e i cantieri attivi. Si precisa che la Società **non dispone** di cabine di trasformazione, né di impianti di generazione di energia elettrica interni.

L'uso dei **combustibili fossili** di HTR è così suddiviso per impiego:

- › **Gas Naturale** per il riscaldamento delle due sedi operative.
- › **Gasolio e Benzina** adibiti all'alimentazione dei generatori, dei mezzi di cantiere e dei mezzi di trasporto funzionali alle attività in campo.
- › **GPL**: utilizzato per l'alimentazione dei mezzi di trasporto nei cantieri.

Di seguito, **sono presentati** i dati di dettaglio relativi all'anno di rendicontazione:

Tipologia di Energia o Carburante	2024	
	MWh	GJ
Gas Naturale	23	83
Gasolio	1.591	5.729
Benzina	257	926
GPL	13	46
Tot. Combustibili Fossili	1.884	6.783
Energia elettrica da rete	32	114
Consumo totale di energia	1.916	6.897

Nel corso del 2024, HTR ha registrato un consumo complessivo di energia elettrica e combustibili pari a 1.916 MWh., dove i combustibili hanno costituito ben il 98,3% del totale e l'energia elettrica ha rappresentato la restante parte (1,7%).

Come primo riferimento per le rendicontazioni future si è calcolata l'**intensità energetica** per il 2024. A tal fine è stato considerato il consumo energetico prevalente ossia quello dovuto all'uso dei mezzi di trasporto/cantiere e associato alle tre linee di servizio: **Bonifiche Siti Contaminati, Bonifiche Amianto, Strip Out e Demolizioni**; infatti, l'**Intermediazione Rifiuti** adopera mezzi di terze parti e non sono stati sviluppati impianti nell'anno di rendicontazione. Il consumo energetico dei mezzi è stato rapportato alla **distanza annua percorsa dagli stessi**. Nella tabella seguente i dati dell'analisi.

	UM	2024
Consumo di energia associato ai mezzi di trasporti	kWh	1.916 mila
Distanza annua percorsa dal parco mezzi HTR	Km	1.174 mila
Intensità energetica	kWh/ Km	1,58

Impegno per l'efficientamento e la riduzione delle emissioni

Nell'parco mezzi di HTR sono presenti 13 mezzi di proprietà, di cui 6 vetture. A conferma dell'impegno aziendale verso l'ambiente, i mezzi sono stati scelti tra le migliori classi disponibili: tutti Euro 6 tranne una sola vettura Euro 5, che verrà sostituita entro la fine del 2025. Inoltre, è in programma l'introduzione nella sede centrale e nel magazzino di Roma, di colonnine di ricarica elettrica in funzione dell'aumento di mezzi totalmente elettrici.

7.2 Emissioni

GRI |305-1, 305-2, 305-4|

HTR riconosce l'importanza di monitorare e rendicontare il proprio impatto sul cambiamento climatico. Per questo motivo, in questo primo Bilancio di Sostenibilità è stata inclusa un'analisi delle emissioni climalteranti dirette e indirette, ovvero della propria **carbon footprint**, relative all'anno di rendicontazione 2024. L'analisi è stata condotta in conformità con le linee guida stabilite dal **GHG Protocol**. Il calcolo ha incluso i seguenti ambiti, le cui emissioni sono espresse in **CO2 equivalente** (CO2eq):

- › **Scope 1 (Emissioni Dirette):** derivanti da fonti possedute o direttamente controllate da HTR. Queste emissioni sono associate a:
 - **Mobile Combustion:** Alimentazione dei mezzi di trasporto e di cantiere utilizzati per le attività in campo.
 - **Stationary Combustion:** Alimentazione degli impianti di riscaldamento (caldaie) nelle sedi operative.
- › **Scope 2 (Emissioni Indirette da Energia Acquistata - Location-Based):** Sono incluse le emissioni derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dalla rete e consumata dalle quattro unità operative (due magazzini e due uffici) e dal cantiere. Il calcolo è stato eseguito utilizzando il metodo **location-based**, che utilizza i fattori di emissione medi del mix energetico nazionale.

Per la presente prima edizione del Bilancio di Sostenibilità, non sono state rendicontate le **emissioni Scope 3 (Altre emissioni indirette)**. Questa scelta è associata alla necessità di consolidare i processi di raccolta dati dei dati ESG e di sviluppare una graduale maggiore maturità di rendicontazione complessa.

Per confrontare l'andamento delle emissioni nelle prossime rendicontazioni, è stata inoltre calcolata l'**intensità emissiva**, analogamente a quanto discusso nel precedente capitolo *7.1 Energia*, si sono considerate le sole Emissioni di **Scope 1** da **Mobile Combustion**, in quanto maggioritarie e quindi prioritarie.

La tabella seguente riporta i risultati delle analisi 2024, i riferimenti dei fattori di emissione e le intensità emissive.

Emissioni di gas serra	UdM	2024
Scope 1: Emissioni Dirette ^{(1) (2)}	<i>Mobile</i>	ton CO ₂ eq 496
	<i>Stationary</i>	ton CO ₂ eq 5
Totale delle emissioni Scope 1	ton CO₂ eq	501
Intensità emissiva Scope 1 (Mobile)	kg CO₂ eq/km	0,422
Scope 2: Emissioni Indirette da Energia Elettrica Acquistata	<i>Location-Based</i> ⁽³⁾	ton CO ₂ eq
Totale delle emissioni Scope 1+2	ton CO₂ eq	

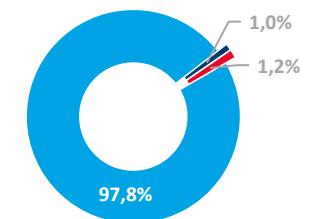
(1) Per la valutazione delle emissioni Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati nei database DEFRA (2024).

(2) Nel 2024, non sono state effettuate ricariche dei gas refrigeranti degli impianti di condizionamento della Società, per tale ragione non si sono considerate emissioni di questo tipo in riferimento allo Scope 1.

(3) Per la valutazione delle emissioni Scope 2 Location-Based sono stati utilizzati i "Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia" di ISPRA (tab 14) – data pubblicazione 07.05.2025. Tale edizione del documento presenta una stima solo preliminare dei fattori di emissione 2024, che saranno consolidati nell'edizione del prossimo anno. Il fattore utilizzato considera il mix delle diverse fonti di produzione dell'elettricità acquistata.

Come mostrato, le emissioni di HTR sono state, principalmente costituite dalle emissioni di mezzi di trasporto, macchinari e generatori dei cantieri, che costituiscono il 97,8% delle emissioni. Le emissioni associate a sedi e magazzini risultano minoritarie; infatti, il riscaldamento risponde dell'1,0% delle emissioni e le emissioni delle forniture elettriche da rete l'1,2%.

Emissioni Scope 1 - Scope 2



- Scope 1 - Mobile Combustion
- Scope 1 - Stationary Combustion
- Scope 2 - Location based

7.3 Rifiuti

GRI |306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5|

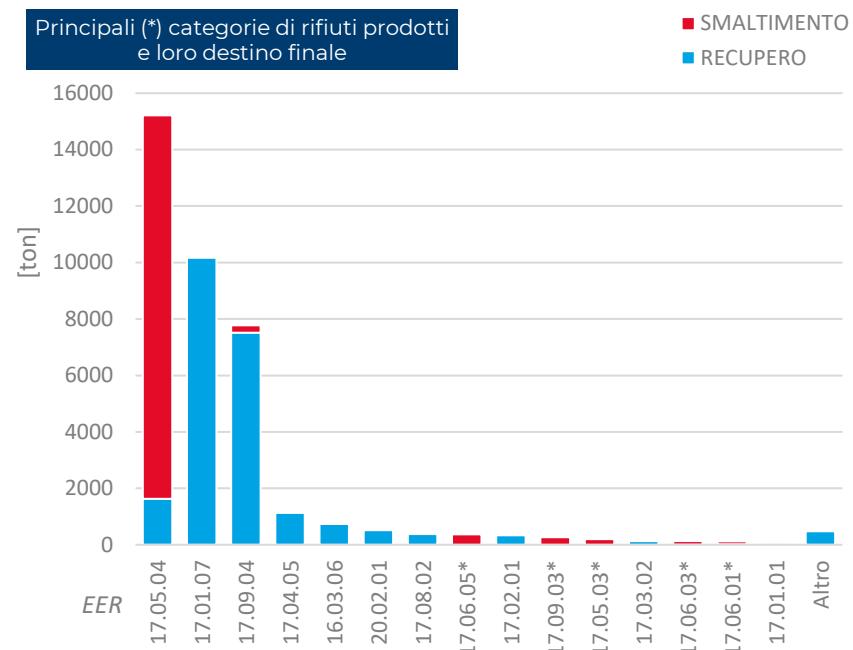
Per HTR la **gestione responsabile dei rifiuti** costituisce un duplice pilastro non solo in quanto elemento **centrale nel modello di business** ma anche valoriale. Tutti i servizi aziendali coinvolgono infatti direttamente la tematica. La Società affianca alla propria ventennale esperienza, il pieno rispetto normativo e l'adozione di un Sistema di Gestione Integrato.

Relativamente alla tematica rifiuti, le **responsabilità** delle figure coinvolte, la conformità normativa (in primis il D.Lgs. 152/2006) e la **tracciabilità** documentale sono strutturate e fissate dalla **Procedura Gestionale dedicata: Logistica e FIR**.

È inoltre predisposto, a supporto dei processi di gestione documentale, un **ufficio dedicato** che si occupa di aspetti fra cui i Formulari di Identificazione dei Rifiuti (**FIR**) e la Dichiarazioni **MUD** (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale). Le attività di tracciabilità sono interamente supportate dall'utilizzo di **software specifici** che garantiscono l'affidabilità e la correttezza dei dati.

Rifiuti Generati e Composizione

Di seguito vengono presentati i principali **rifiuti generati** dalla Società, ossia quelli di cui essa risulta *Produttore*. HTR ha prodotto nel 2024 più di 70 tipologie di rifiuti differenti (identificate da altrettanti codici *EER*), per un totale di circa **38.178 t**. Per tale ragione nel seguito si sono assunte come principali le categorie il cui quantitativo prodotto nell'anno di rendicontazione è stato maggiore di 100 tonnellate. Le restanti categorie sono state accorpate nella voce "Altro". In tabella è inoltre indicato il destino finale di ogni tipologia di rifiuto e la percentuale della tipologia di rifiuto rispetto al totale prodotto annuo.



*Sono considerate principali le categorie di rifiuti il cui quantitativo di rifiuti prodotti è ≥ 100 tonnellate annue

Come si può notare, tra le 15 categorie risultate principali le prime 3:

- › **17.05.04** terra e rocce (non pericolose)
- › **17.01.07** miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche (non pericolose)
- › **17.09.04** rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione (non pericolosi)

risultano maggioritarie e da sole coprono l'87% della produzione di rifiuti. Tutte e tre sono strettamente connesse all'attività di cantiere e classificate come non pericolose.

Codice EER e Descrizione	Destino Finale	2024		Codice EER e Descrizione	Destino Finale	2024	
		[ton]	%			[ton]	%
17.05.04 terra e rocce, diverse da quelle di cui alla voce 17 05 03	Recupero	1.630	4,3%	17.05.03* terra e rocce, contenenti sostanze pericolose	Recupero	0	0%
	Smaltimento	13.582	35,6%		Smaltimento	200	0,5%
	Totale	15.212	39,8%		Totale	200	0,5%
17.01.07 miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche, diverse da quelle di cui alla voce 17 01 06	Recupero	10.172	26,6%	17.03.02 miscele bituminose diverse da quelle di cui alla voce 17 03 01	Recupero	134	0,4%
	Smaltimento	0	0%		Smaltimento	3	0,008%
	Totale	10.172	26,6%		Totale	137	0,4%
17.09.04 rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17 09 03	Recupero	7.513	19,7%	17.06.03* altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	Recupero	1	0,003%
	Smaltimento	261	0,7%		Smaltimento	130	0,3%
	Totale	7.774	20,4%		Totale	131	0,3%
17.04.05 ferro e acciaio	Recupero	1.125	2,9%	17.06.01* materiali isolanti contenenti amianto	Recupero	16	0,04%
	Smaltimento	0	0%		Smaltimento	108	0,3%
	Totale	1.125	2,9%		Totale	124	0,3%
16.03.06 rifiuti organici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 05	Recupero	746	2,0%	17.01.01 cemento	Recupero	73	0,2%
	Smaltimento	0,2	0,0%		Smaltimento	41	0,1%
	Totale	746	2,0%		Totale	114	0,3%
20.02.01 rifiuti biodegradabili	Recupero	517	1,4%	Altro (<100 ton annue)	Recupero	483	1,3%
	Smaltimento	0	0%		Smaltimento	52	0,1%
	Totale	517	1,4%		Totale	535	1%
17.08.02 materiali da costruzione a base di gesso diversi da quelli di cui alla voce 17 08 01	Recupero	379	1,0%		Totale complessivo	38.178	
	Smaltimento	39	0,1%				
	Totale	418	1,1%				
17.06.05* materiali da costruzione contenenti amianto	Smaltimento	372	1,0%				
	Totale	372	1,0%				
17.02.01 legno	Recupero	330	0,9%				
	Smaltimento	0	0%				
	Totale	330	0,9%				
17.09.03* altri rifiuti dell'attività di costruzione e demolizione (compresi rifiuti misti) contenenti sostanze pericolose	Recupero	0	0%				
	Smaltimento	270	0,7%				
	Totale	270	0,7%				

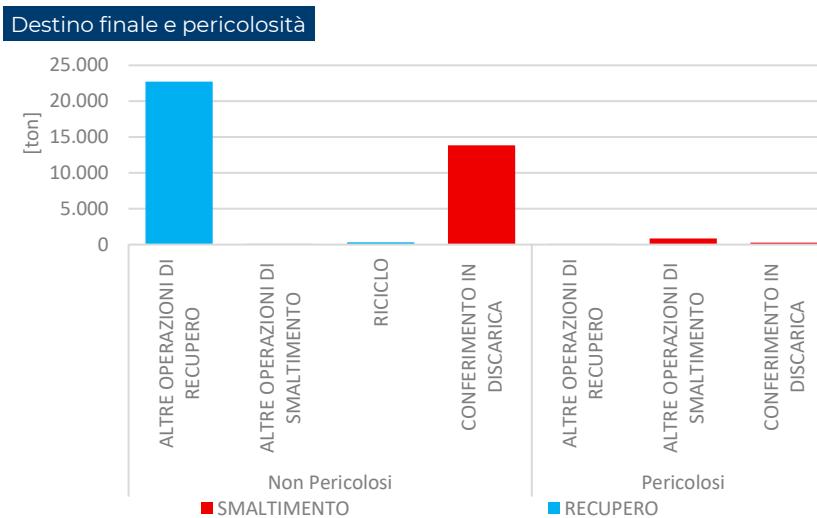
Destino Finale e Pericolosità

HTR si impegna a gestire i rifiuti generati dalle sue attività secondo i **principi dell'economia circolare**, dando priorità alla riduzione, al riutilizzo e al riciclo, e garantendo lo smaltimento sicuro e responsabile di ciò che non può essere recuperato. Obiettivo primario dell'organizzazione è di **incrementare progressivamente negli anni di esercizio le quote di rifiuti avviati al recupero, rispetto a quelli destinati allo smaltimento**.

Nel 2024 il 61% dei rifiuti è stato destinato a recupero contro il restante 39% a smaltimento.

A conferma di quanto precedentemente detto, per le attività svolte solo una parte minoritaria dei rifiuti è pericolosa (3,14%) contro il 97% non pericoloso.

La tabella e il grafico seguente analizzano nel dettaglio la distribuzione di pericolosità nei rispettivi destini finali.



Destino e Pericolosità	Rifiuti Prodotti [t]	% Rifiuti Prodotti
RECUPERO	23119	61%
Non Pericolosi	23033	100%
ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	22737	99%
RICICLO	296	1%
Pericolosi	86	0%
ALTRE OPERAZIONI DI RECUPERO	86	100%
SMALTIMENTO	15059	39%
Non Pericolosi	13945	93%
ALTRE OPERAZIONI DI SMALTIMENTO	83	1%
CONFERIMENTO IN DISCARICA	13863	99%
Pericolosi	1113	7%
ALTRE OPERAZIONI DI SMALTIMENTO	855	77%
CONFERIMENTO IN DISCARICA	258	23%



[La sfida tecnica: da una discarica può nascere un'area verde.]



Il successo del progetto di bonifica della discarica di Cupinoro

Nel 2024 HTR, insieme ai partner Pavoni Spa e Geoambiente srl, ha portato a termine con successo la complessa bonifica della discarica di Cupinoro, un'area storicamente utilizzata per lo smaltimento dei rifiuti urbani nei pressi di Bracciano, operativa dal 1990 al 2014.

Il progetto, avviato nell'ottobre 2021, ha trasformato questo sito degradato in una struttura messa in sicurezza e pronta per una gestione post-operativa sostenibile.

La sfida tecnica ha richiesto una progettazione attenta, la riprofilatura dei versanti, l'installazione di geosintetici e la gestione di sistemi per la raccolta di biogas e percolato, affrontando condizioni di terreno difficili e pendenze estreme.

Il coinvolgimento di enti pubblici, aziende specializzate e istituzioni locali ha permesso di superare ostacoli ingegneristici e amministrativi, facendo di questo intervento un modello di cooperazione tra pubblico e privato nel campo della tutela ambientale.

Oggi, l'area non solo è messa in sicurezza ma è destinata a un futuro sostenibile, con programmi di manutenzione trentennale e iniziative didattiche per la comunità: con la presenza di alcune opere scultoriche!

HTR è orgogliosa di aver contribuito a questo significativo cambiamento, confermando il proprio impegno verso la risoluzione dei problemi ambientali attraverso la collaborazione, l'innovazione e l'eccellenza tecnica.



7.4 Tutela del territorio e della biodiversità

GRI |304-1, 304-2, 304-3, 304-4|

HTR riconosce l'importanza di integrare qualità, tutela ambientale e la sicurezza in un unico modello di business sostenibile che risponda alle esigenze attuali, garantendo al contempo un impatto positivo per le generazioni future.

In questo contesto, la **tutela della biodiversità e del suolo è un aspetto intrinsecamente legato all'attività di HTR, in particolare al suo ruolo nel ripristino ambientale di aree contaminate**. Poiché l'attività principale della Società è finalizzata alla risoluzione di problematiche ambientali pregresse (bonifiche di siti inquinati, rimozione di materiali pericolosi come l'amianto, riqualificazione del suolo), il suo impatto complessivo sul capitale naturale è positivo e riparatore.

La gestione del tema Biodiversità, in particolare, è trattata in modo sistematico e preventivo. L'approccio aziendale è interamente integrato nel Sistema di Gestione, il quale assicura la piena responsabilità operativa, la conformità normativa e il controllo sui potenziali impatti derivanti dalle attività di cantiere.

Tale approccio si basa sulla stretta aderenza ai requisiti di legge e alle prescrizioni ambientali definite nei provvedimenti autorizzativi specifici per ogni intervento di bonifica.

Partnership con 3Bee: leader nella tutela della biodiversità

HTR ha avviato una partnership con **3Bee** la nature-tech company nella tutela della biodiversità che realizza progetti rigenerativi tramite tecnologie avanzate.

L'obiettivo della partnership è stato la realizzazione dell'**Oasi della Biodiversità di HTR Bonifiche** costituita da un **arboretum** ed un **alveare di biomonitoraggio**.

L'arboretum conta 50 alberi nettariferi con l'impegno di curarli e farli crescere. Tali alberi contribuiranno all'assorbimento di 25 tonnellate di CO₂ nell'arco di vent'anni e forniranno, annualmente, nutrimento a circa 75.000 impollinatori selvatici.

L'alveare è monitorato attraverso la tecnologia Hive-Tech, che permette di controllare parametri essenziali per studiare le api, fondamentali bioindicatori, e comprendere la loro interazione con la biodiversità. Questa tecnologia non solo facilita il monitoraggio continuo, ma assicura anche una protezione contro le calamità naturali, promuovendo così una maggiore resilienza climatica per l'apicoltore locale che gestisce l'alveare. Nello specifico sono monitorate 60.000 api direttamente e 240.000 indirettamente.

Le piante adottate da HTR, rientrano nell'iniziativa di riforestazione **UE 3 Billions tree**, tramite la quale l'UE si impegna a difendere e ripristinare ove possibile tutte le foreste sul territorio dell'UE, piantando 3 miliardi di alberi entro il 2030.



[HTR sceglie 3Bee per un progetto misurabile a tutela della biodiversità tramite la tecnologia]

Mappatura Cantieri

Di seguito vengono presentati i risultati della mappatura dei principali cantieri in cui la Società ha operato nel 2024 con riferimento alle aree protette e a elevato valore di biodiversità, identificate attraverso le seguenti designazioni:

- › **Rete Natura 2000 (SIC/ZCS e ZPS):** rete europea di siti protetti finalizzata alla conservazione degli habitat naturali e delle specie di interesse comunitario;
- › **Important Bird Areas (IBA):** aree individuate a livello internazionale per la loro rilevanza nella conservazione degli uccelli selvatici;
- › **Elenco Ufficiale delle Aree Naturali Protette (EUAP):** registro nazionale delle aree protette italiane, con finalità di conservazione della natura e del paesaggio;
- › **Zone Umide di importanza internazionale (Ramsar):** aree umide riconosciute per il loro valore ecologico globale e tutelate ai sensi della Convenzione di Ramsar.

Ai fini dell'analisi, i cantieri possono risultare:

- › Interni: cantieri la cui superficie ricade completamente all'interno dell'area protetta o di elevato valore di biodiversità analizzata;
- › Adiacenti: cantieri la cui superficie si trova a meno di 1,5 km dall'area protetta o di elevato valore di biodiversità analizzata.

Aree protette e ad elevato valore di biodiversità	2024	
	Numero cantieri interni	Numero cantieri adiacenti
Rete natura 2000	4	9
IBA	9	9
EUAP	1	55
Ramsar	0	3

L'analisi evidenzia che, tra i 195 cantieri esaminati, 4 risultano interni a siti Rete Natura 2000 e 9 risultano adiacenti. In queste aree, vengono attuate attività di bonifica, di bonifica amianto e di strip-out.

Complessivamente, 9 cantieri sono risultati interni alle IBA e 9 adiacenti; anche in questi cantieri vengono effettuate attività sia di bonifica che di bonifica amianto e di strip-out.

In riferimento alle aree EUAP, un cantiere, in cui vengono svolte attività di bonifica, risulta interno, e 55 cantieri, in cui vengono svolte attività di bonifica, bonifica amianto e strip-out risultano adiacenti.

Infine, nessun cantiere è risultato interno alle aree Ramsar, e 3 cantieri, in cui vengono svolte attività di bonifica amianto, sono risultati adiacente a tali aree.

Il 46% dei cantieri analizzati sono invece risultati esterni e distanti dalle aree protette o di elevato valore di biodiversità analizzate.



8 SFERA SOCIALE

8.1 Pratiche occupazionali

GRI | 2-7, 2-8, 2-20, 2-21, 2-30, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1|

La gestione dei rapporti di lavoro all'interno della Società è disciplinata dalla **procedura di Gestione del personale e della formazione, consapevolezza e competenze**, che descrive le modalità operative per:

- › **Definire** i ruoli, compiti e responsabilità del personale di HTR;
- › **Stabilire** i protocolli di prevenzione e controllo, al fine di prevenire la commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- › **Prevenire** l'uso improprio di contratti atipici, in particolare eventuali illecite somministrazioni di manodopera;
- › **Identificare**, pianificare ed attuare gli interventi di formazione rivolti al personale;
- › **Promuovere** un'adeguata sensibilizzazione e consapevolezza in materia di Sistema Integrato e del Modello di Organizzazione ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La procedura si applica a tutte le figure responsabili della selezione, assunzione e gestione delle risorse umane, assicurando che HTR adotti criteri di oggettività, competenza e professionalità in ogni fase del processo.

La **selezione** del personale è gestita dal Responsabile del Personale, con il coinvolgimento del Responsabile di Divisione competente. Il processo di selezione prevede il coinvolgimento di almeno due valutatori, scelti in modo da evitare potenziali conflitti di interessi. La scelta del candidato avviene sulla base delle competenze, qualificazioni ed attitudini tecniche, in relazione ai requisiti richiesti e alle esigenze aziendali. Analogamente, il Responsabile del Personale, in collaborazione con l'RSPP, cura il **processo di assunzione** di nuove risorse, la cui approvazione finale è di competenza dell'Amministratore.

Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato è incaricato della redazione del Mansionario, documento che descrive i ruoli, le mansioni, le responsabilità e le competenze all'interno della Società, approvato dall'Amministratore. Le mansioni operative sono invece definite in apposite procedure, che definiscono i compiti e le responsabilità di ciascuna posizione, garantendo che ogni lavoratore sia consapevole delle proprie attività.

Composizione della forza lavoro

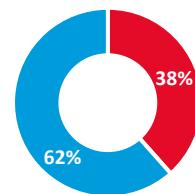
Nel 2024 la forza lavoro di HTR risulta costituita da 141 dipendenti.

Di seguito viene presentata una panoramica dell'**organico medio annuo** relativo al periodo di rendicontazione, distinto per ruolo, impiego orario e tipologia di contratto, fasce d'età. Come discusso più avanti, figure quali l'AD e il Presidente del CdA sono lavoratori non direttamente dipendenti di HTR, anche per tale ragione non risultano Dirigenti a livello contrattuale tra i dipendenti.

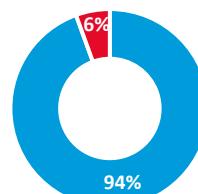
Dipendenti per ruolo	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0
Quadri/ impiegati	21	33,2	54,2
Operai	0	86,8	86,8
Totale	21	120	141

Distinzione per impiego orario	Donne	Uomini	Totale
Full-time	15,4	117,8	133,2
Part-time	5,6	2,2	7,8
Totale	21	120	141

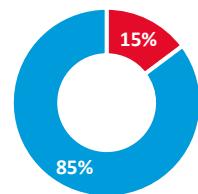
Distinzione per tipologia di contratto	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	20,1	100,1	120,2
A tempo determinato	0,9	19,9	20,8
Totale	21	120	141



■ Quadri/Impiegati
■ Operai

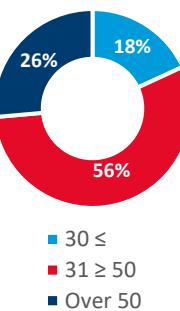


■ Full time
■ Part time

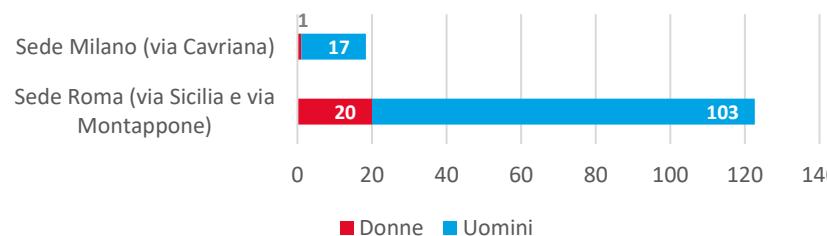


■ A tempo determinato
■ A tempo indeterminato

Dipendenti per fasce d'età	Donne	Uomini	Totale
Minori di 30 anni	4	21,5	25,5
Tra 30 e 50 anni	14	64,3	78,3
Maggiori di 50 anni	3	34,2	37,2
Totale	21	120	141



I dipendenti risultano inoltre così ripartiti nelle sedi di riferimento della Società:



Lavoratori non dipendenti

Nell'anno di rendicontazione, HTR si è avvalsa della collaborazione di **5 lavoratori non dipendenti**, che hanno ricoperto i ruoli di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Consigliere, Amministratore Delegato (AD), Chief Financial Officer (CFO) e Funzione Commerciale.

Assunzioni e cessazioni

Nel 2024 sono stati assunti 24 dipendenti, di cui 5 nella sede di Roma, una nella sede di Milano e 18 nei cantieri.

Nuove assunzioni	Donne	Uomini	Totale
Minori di 30 anni	1	7	8
Tra 30 e 50 anni	3	9	12
Maggiori di 50 anni	0	4	4
Totale	4	20	24

Il tasso di turnover positivo è pari al 17%, ed il tasso di turnover negativo è pari al 16%, calcolati rispetto al numero dei dipendenti ad inizio del periodo di rendicontazione. Il tasso di turnover complessivo, calcolato rispetto all'organico medio dell'anno di rendicontazione è pari al 33%.

I tassi di turnover sono stati calcolati rispettivamente come:

$$\text{Tasso di turnover positivo} = \frac{\text{Dipendenti assunti nel 2024}}{\text{Dipendenti al 1 gennaio 2024}}$$

$$\text{Tasso di turnover negativo} = \frac{\text{Dipendenti usciti nel 2024}}{\text{Dipendenti al 1 gennaio 2024}}$$

$$\text{Tasso di turnover complessivo} = \frac{\text{Dipendenti assunti nel 2024} + \text{Usciti nel 2024}}{\text{Dipendenti medi nel 2024}}$$

Benessere dei dipendenti

La Società applica a tutti i lavoratori le **condizioni lavorative ed economiche previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale**, in attuazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, tenendo conto delle competenze. Il 63,2% dei dipendenti sono assunti con CCNL edilizia industria, ed il 36,8% sono assunti con CCNL terziario.

La **determinazione della retribuzione** dei dipendenti è responsabilità dell'Amministratore Delegato, sentiti il Responsabile di Divisione di riferimento, il Responsabile Amministrazione ed il Responsabile del Personale.

Il **rapporto tra la retribuzione più alta** all'interno della Società e la retribuzione totale annua mediana per tutti i dipendenti, esclusa la persona più pagata, è pari a 2,21. La **variazione** del tasso di retribuzione totale annua, calcolata come rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua per l'individuo più pagato dell'organizzazione e l'**aumento percentuale** mediano della retribuzione totale annua per tutti i dipendenti dell'organizzazione, escluso l'individuo più pagato, è pari a 1,23.

Qualora intervengano **modifiche operative** che possano avere impatti significativi sui dipendenti, tali modifiche vengono comunicate con un congruo anticipo, nel rispetto delle disposizioni di Legge e delle prassi Aziendali di trasparenza e dialogo. I termini di preavviso applicati da HTR rispettano quanto definito dal CCNL di riferimento.

Ai dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato vengono garantite le **coperture assicurative RCO** (Responsabilità Civile verso Operatori) ed **RCT** (Responsabilità Civile verso Terzi), che garantiscono rispettivamente la copertura in caso di incidenti sul lavoro per i danni causati a dipendenti o collaboratori e la copertura dai danni causati a terzi durante l'attività aziendale.

In relazione agli obblighi riguardanti i **piani di benefit definiti e altri piani pensionistici**, la Società non gestisce fondi pensione autonomi né prevede impegni pensionistici diretti oltre ai contributi obbligatori previsti dalla normativa italiana. Tutti i dipendenti partecipano al sistema pensionistico

pubblico gestito dall'INPS, rispetto cui l'Azienda assolve integralmente agli obblighi contributivi, con aliquote che variano in funzione del contratto collettivo applicato. Non sono pertanto presenti fondi separati, strategie di copertura o piani pensionistici integrativi aziendali.

Congedo parentale

Nel 2024 hanno avuto diritto al congedo parentale due dipendenti. Nel periodo di rendicontazione, sono rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale quattro dipendenti, rispettivamente due uomini e due donne. Di seguito si presenta la distinzione per genere dei dati relativi al congedo parentale.

Congedo parentale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti aventi diritto al congedo parentale	1	2	3
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	2	3
Dipendenti rientrati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	2	3
Dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono dipendenti HTR nei 12 mesi successivi al rientro	1	0	1
Tasso di rientro in HTR dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%	100%

In quanto primo anno di rendicontazione, i dati relativi al **tasso di retention** in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale non sono disponibili.

8.2 Formazione

GRI |404-1, 404-2, 404-3|

La Società **valorizza la gestione e lo sviluppo delle competenze del personale** assicurandosi che ogni risorsa disponga delle conoscenze e delle capacità necessarie per svolgere efficacemente le proprie mansioni e contribuire al miglioramento continuo del Sistema di Gestione.

Come definito dalla **Procedura di Gestione del Personale e della Formazione, Consapevolezze e Competenze**, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, in collaborazione con il Responsabile di Divisione e con il Delegato in materia di Sicurezza sul Lavoro e Ambiente redige il **Piano della Formazione** e aggiorna il **Registro della Formazione**. Entrambi i documenti vengono poi approvati dall'Amministratore. Successivamente, il Responsabile di Divisione, con il supporto del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, dell'RSPP e del Delegato in materia di Sicurezza sul Lavoro e Ambiente, valuta le attività formative svolte.

Nell'ambito della Gestione delle Risorse Umane, HTR definisce le competenze necessarie per le persone che operano sotto il proprio controllo e che influenzano le prestazioni e l'efficacia del Sistema di Gestione.

La **Procedura di Gestione del Personale e della Formazione, Consapevolezze e Competenze** garantisce che i lavoratori siano adeguatamente qualificati in base a istruzione, formazione ed esperienza, e prevede azioni mirate per sviluppare e valutare l'efficacia delle competenze. La figura responsabile della valutazione delle competenze è il Responsabile del Personale, che coinvolge il Responsabile di Divisione.

Formazione iniziale

In fase di assunzione, **tutti i lavoratori vengono informati, formati e/o addestrati** riguardo:

- › Tematiche di carattere generale, quali: struttura organizzativa di HTR, contratto di lavoro, aspetti di carattere logistico, norme comportamentali, Codice Etico, MOG, Codice della strada, etc.;
- › Sistema di Gestione Integrato;
- › Ambiente e Sicurezza;
- › Esercizio dell'attività affidata;

L'addestramento alla funzione assegnata, viene effettuata per affiancamento con personale già esperto e/o attraverso corsi teorici. L'iter formativo, coerente con il profilo professionale relativo alla posizione di destinazione, riguarda sia i processi lavorativi che le normative di protezione e prevenzione in materia di sicurezza e ambiente.

Sviluppo delle competenze

Qualora subentri la necessità di **adeguamento delle conoscenze e delle competenze** a nuovi compiti e responsabilità, assegnate al dipendente, il processo di formazione è articolato nelle seguenti fasi:

- › Rilievo dei requisiti attitudinali e delle conoscenze richieste dalla posizione di lavoro occupata;
- › Rilievo dei requisiti e delle conoscenze in possesso della persona destinataria della posizione di lavoro;
- › Elaborazione del programma di formazione;
- › Pianificazione e attuazione dei corsi;
- › Verifica dell'efficacia formativa;
- › Registrazione degli interventi effettuati.

Formazione erogata

Nel corso del 2024 HTR ha formato in totale 88 dipendenti, ovvero il 62% della forza lavoro. Di seguito si presentano le numeriche relative alle ore di formazione, distinte per genere e qualifica.

Genere	Ore di formazione	Ore medie per dipendente
Uomini	1.605	13,4
Donne	382	18,2
Totale	1.987	14,1

Qualifica	Ore di formazione	Ore medie per dipendente
Quadri/Impiegati	822	15,2
Operai	1.165	13,4

Tipologia formazione erogata	Ore di formazione
Formazione Obbligatoria (Salute, Sicurezza e Compliance)	1.752
Formazione Tecnica e Specialistica (Hard Skills)	235
Totale	1.987

I principali corsi di formazione erogati nel 2024 hanno riguardato la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e la formazione teorico-pratica adeguata al ruolo ricoperto, finalizzata al miglioramento delle competenze dei dipendenti.

I nuovi assunti sono stati sottoposti ad un piano di formazione tecnica sul *Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza* e, in fase di addestramento, alla formazione specifica sul corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e sulla corretta esecuzione delle specifiche mansioni.

Valutazione della performance

Il processo di valutazione della performance, effettuato semestralmente, è volto a promuovere la crescita professionale dei dipendenti, riconoscere i risultati raggiunti e individuare eventuali aree di miglioramento.

La procedura di valutazione prevede un **colloquio individuale** tra il responsabile e il dipendente, durante il quale vengono analizzati:

- › il **raggiungimento degli obiettivi** assegnati per l'anno di riferimento;
- › le **competenze tecniche e trasversali** dimostrate;
- › i **comportamenti organizzativi in linea con i valori aziendali**.

I risultati della valutazione costituiscono la base per:

- › la **definizione dei piani di sviluppo individuale e delle esigenze formative**;
- › l'eventuale **riconoscimento di incentivi economici o avanzamenti di carriera**;
- › il **miglioramento dei processi aziendali**.

Nel 2024 sono stati valutati 44 dipendenti, corrispondenti al **24,1%** della forza lavoro. Di seguito si presenta il numero e la percentuale dei dipendenti che, nell'anno di rendiconto, sono stati sottoposti a valutazioni della performance, distinte per genere e qualifica.

Genere	Numero di dipendenti valutati	%
Uomini	27	22,5%
Donne	17	81,0%

Qualifica	Numero di dipendenti valutati	%
Quadri/Impiegati	33	60,9%
Operai	11	12,8%

8.3 La salute e sicurezza sul lavoro

GRI | 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10|

Per garantire un'efficiente gestione della salute e sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori di HTR, la Società adotta dal 2012 un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma UNI ISO 45001:2018.

A supporto dell'attuazione e della supervisione dei processi previsti dal Sistema di Gestione e dal **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, la Società ha individuato ruoli e responsabilità specifiche.

Il Datore di Lavoro, coincidente con l'Amministratore Delegato, è il responsabile della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, avvalendosi del supporto del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**.

Il Medico Competente (MC) partecipa al processo di valutazione dei rischi ed è incaricato della sorveglianza sanitaria, che include l'effettuazione di sopralluoghi periodici presso le sedi aziendali.

In caso di infortunio, il Preposto è responsabile della comunicazione dell'evento e della segnalazione alla squadra di pronto soccorso, in collaborazione con il Responsabile Divisione, l'Amministrazione, l'RSPP, l'Ufficio del Personale e il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato.

Successivamente, l'RSPP analizza le cause dell'infortunio, incidente o near miss e, in collaborazione con il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, propone azioni correttive finalizzate a eliminare o ridurre le cause che hanno originato l'evento.

Infine, in caso di incidente, near miss o qualora si riscontri un comportamento pericoloso per la salute e sicurezza dei lavoratori, i lavoratori coinvolti sono tenuti ad informare il preposto, il quale informerà il Responsabile di Divisione. Il Servizio di Prevenzione e Protezione sarà informato tramite il *Modulo Verbale rilevazione incidenti, near miss e comportamenti pericolosi*.

Dispositivi di Protezione Individuale

All'atto dell'assunzione di nuovo personale, la Società assicura la fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) in conformità a quanto previsto dalla valutazione dei rischi contenuta nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), tenendo conto dell'inquadramento e del ruolo del lavoratore.

Il processo di consegna DPI prevede che, a seguito della conferma dell'assunzione, il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) comunichi al magazziniere la necessità di predisporre i DPI per il nuovo dipendente. Il magazziniere provvede quindi alla preparazione e alla consegna dei dispositivi al SPP o, in alternativa, al Responsabile di Divisione, al Capo Commissa o al Preposto, per la successiva distribuzione al lavoratore.

Formazione e Informazione

La formazione obbligatoria, prevista dal D.Lgs. 81/08 per specifiche figure professionali, viene organizzata in sessioni dedicate e affidata a enti accreditati, così da garantire elevati standard qualitativi e piena conformità normativa.

Tutti i lavoratori partecipano a una formazione iniziale interna, finalizzata a fornire le conoscenze di base necessarie per operare in modo sicuro e consapevole. Questo approccio consente di mantenere il **personale costantemente aggiornato sulle disposizioni vigenti in materia di sicurezza**, favorendo la **prevenzione degli infortuni** e il corretto svolgimento delle attività lavorative.

Infortuni e malattie professionali

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con la collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), in occasione del riesame della direzione, e comunque almeno annualmente aggiornano gli indici infortunistici, che rappresentano un ottimo indicatore per monitorare l'andamento degli infortuni al fine di verificare l'attuazione delle

eventuali azioni correttive proposte per il miglioramento continuo della sicurezza aziendale.

Gli indicatori valutano la frequenza, la gravità, le forme di accadimento dei fenomeni infortunistici. Permettono di correlare il numero di infortuni alle ore lavorate o al numero di lavoratori.

Di seguito vengono riportati i dati relativi agli indici infortunistici:

Infortuni sul lavoro	2024
Numero infortuni sul lavoro registrabili	3
Numero infortuni sul lavoro gravi	0
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0
Numero infortuni in itinere	0
Totale giornate di assenza dal lavoro per infortuni	30
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili $[(\text{numero infortuni sul lavoro registrabili}) \times 200.000 / \text{numero ore lavorate}]$	33,2
Tasso di infortuni sul lavoro gravi $[(\text{numero infortuni sul lavoro gravi}) \times 200.000 / \text{numero ore lavorate}]$	0
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro $[(\text{numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro}) \times 200.000 / \text{numero ore lavorate}]$	0

Nell'anno di rendicontazione si sono verificati tre incidenti sul lavoro, causati da inciampi e/o cadute accidentali. Nel corso dell'anno di rendicontazione non si sono verificati casi di malattie professionali.

In accordo con la procedura *Gestione Infortuni, Incidenti e Near Miss*, l'attività di valutazione dell'evento che ha portato all'infortunio, incidente o near miss viene effettuata dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) con la collaborazione dei dirigenti, preposti, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

La procedura definisce i criteri, le responsabilità e le modalità per segnalare, valutare ed indagare su incidenti, infortuni e near miss e sulle modalità di

prevenzione del ripetersi di questi eventi eliminando o prevenendo le cause all'origine.

Nell'analisi dell'evento vengono considerate le seguenti possibili cause:

- › **Procedure** ed istruzioni di lavoro insufficienti;
- › **Organizzazione** del lavoro;
- › **Personale** non sufficientemente informato, formato, addestrato;
- › **Carenza** di coordinamento/comunicazione con i lavoratori;
- › **Carenze** tecniche o manutentive di impianti, strutture, attrezzature messe a disposizione degli operatori;
- › **Imprudenza**, disattenzione degli operatori;
- › **Carenza nell'attività di vigilanza** e controllo da parte delle posizioni di garanzia;
- › **Dispositivi** di protezione individuale non utilizzati, non adeguati o inefficaci.

Al verificarsi di un infortunio, di un incidente o se si riscontra un comportamento pericoloso per la salute e sicurezza dei lavoratori viene condotta una valutazione sulla necessità di adottare le azioni per evitare il ripetersi dell'evento.

In relazione alla prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business, HTR richiede ai propri fornitori il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) e, quando opera come affidataria, fornisce formazione ai subappaltatori per le attività di propria competenza. I fornitori sono inoltre aggiornati in merito alla normativa e alla documentazione cogente applicabile agli appaltatori.

8.4 Diversità, inclusione e pari opportunità

GRI |405-2, 406-1|

HTR riconosce il valore della diversità e delle pari opportunità quali elementi essenziali per una crescita sostenibile e per il benessere delle proprie persone, ed ha adottato misure specifiche per **prevenire ogni forma di discriminazione e tutelare le pari opportunità**.

Diversità e inclusione

Per promuovere una cultura etica in materia di prevenzione alla discriminazione, HTR ha adottato il Modello 231 in attuazione del D.lgs. 231/2001, che introduce la responsabilità amministrativa in capo all'organizzazione in caso di reati connessi a razzismo, xenofobia, propaganda, istigazione o incitamento alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

HTR ha inoltre ottenuto la certificazione SA8000, al fine di garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e pone tra gli obiettivi fondamentali della Società la prevenzione di ogni forma di discriminazione basata su razza, colore, sesso, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, origine nazionale o etnica, disabilità o affiliazione sindacale.

La Società incoraggia la segnalazione tempestiva di qualsiasi forma di abuso, molestia o comportamento lesivo della dignità personale. A tal fine, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000 disciplina la gestione delle segnalazioni relative alle presunte violazioni dei principi di non discriminazione.

Nel 2024 non sono stati registrati casi di molestie, comportamento lesivo o atti discriminatori nei confronti dei lavoratori, né sono pervenute segnalazioni riconducibili a tali eventi.

Pari opportunità

Le *Politica per la Parità di Genere* e le politiche inerenti della Società definiscono l'impegno nella promozione della parità di trattamento e l'uguaglianza di genere

in tutte le fasi del rapporto di lavoro, quali selezione, inquadramento, formazione, retribuzione e sviluppo professionale.

La Società, tramite l'implementazione di un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI/PdR 125**, si impegna a:

- › applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura di accesso inclusiva a mansioni aziendali e di crescita del percorso professionale;
- › promuovere condizioni di bilanciamento tra vita lavorativa e personale;
- › comunicare in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- › creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- › prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale e creare una cultura della diversità e dell'inclusione;
- › ridurre le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella storia dell'Azienda.

[**Un modello fondato sulla valorizzazione delle persone**]

A tal proposito la Società ha definito i propri obiettivi nel *Piano Strategico* ed allocato risorse, responsabilità ed autorità adeguate al perseguitamento, raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi stabiliti.

Nel settore operativo principale, che comprende le attività di bonifica dell'amianto e i lavori edili, la forza lavoro è prevalentemente maschile. HTR, tuttavia, promuove l'inserimento di funzioni qualificate anche in questo settore.

Nelle aree amministrative e commerciali la presenza femminile è significativa, e la distribuzione tra uomini e donne risulta equilibrata.

La Società adotta inoltre misure a supporto della conciliazione vita-lavoro, quali flessibilità oraria, smart working e attenzione alle esigenze individuali, e monitora regolarmente la composizione della forza lavoro e l'equità retributiva per prevenire eventuali disparità.

La Società promuove attività di sensibilizzazione e formazione sul rispetto della diversità e delle pari opportunità a tutti i livelli organizzativi, con l'obiettivo di consolidare una cultura aziendale inclusiva, equa e rispettosa delle differenze.

Indicatori di remunerazione

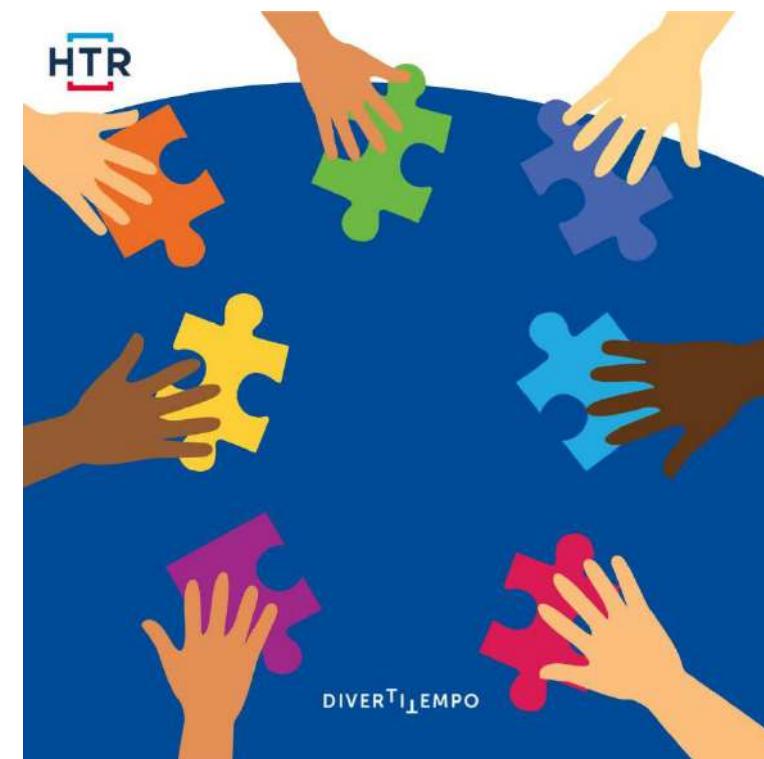
Il rapporto tra lo stipendio d'ingresso in HTR e lo stipendio minimo locale, calcolato sulla base dei minimi retributivi previsti dai CCNL di riferimento, è pari a 1,1, sia per i dipendenti uomo che per le dipendenti donna.

Per quanto riguarda il rapporto tra la remunerazione dei dipendenti donna e quella dei dipendenti uomo, l'indicatore è compreso tra 1,1 e 1,3, in riferimento alla categoria dei quadri e degli impiegati. Per le categorie dei dirigenti e degli operai, tale indicatore non è applicabile.

ONLUS DIVERTITEMPO

Da diversi anni HTR sostiene l'Onlus DivertiTempo, che realizza progetti di **inclusione** per bambini con **disabilità e con bisogni speciali**. DivertiTempo si definisce una ONLUS a Km 0! perché nasce dall'esigenza di un semplice gruppo di amici di realizzare qualcosa di tangibile per gli altri: non un comitato scientifico né una fondazione, alla base del loro progetto c'è solo un forte entusiasmo per la vita.

HTR, nel 2024, ha contribuito insieme a ANCE ROMA – ACER alla realizzazione e al mantenimento dello "Spazio Inclusivo" del XV Municipio di Roma. Lo spazio inclusivo è un'area che ospita laboratori formativi con diversi livelli di apprendimento, ma sempre nel segno del coinvolgimento di tutti.



9 INDICE DEI CONTENUTI GRI

Il presente report è stato redatto in accordo ai GRI Standards per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024.

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
Utilizzati GRI 1: Principi Fondamentali (2021)			
GRI 2: Informative Generali (2021)			
2-1 Dettagli organizzativi	2.Nota metodologica 3.1 I servizi HTR 3.2 Le sedi		
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione			
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	2.Nota metodologica		
2-4 Revisione delle informazioni			
2-5 Assurance esterna			
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	3.1 I servizi HTR 3.2 Le sedi 3.3 Le divisioni HTR		
2-7 Dipendenti			
2-8 Lavoratori non dipendenti	8.1. Pratiche occupazionali		
2-9 Struttura e composizione della governance			
2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo			
2-11 Presidente del più alto organo di governo			
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti			
2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	4. Governance		
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità			
2-15 Conflitti di interesse			
2-16 Comunicazione delle criticità			
2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo			
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni			
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione			
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	8.1 Pratiche occupazionali		
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1. Lettera agli stakeholder		
2-23 Impegni in termini di policy			
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy			
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi			
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	4. Governance		
2-27 Conformità a leggi e regolamenti			
2-28 Appartenenza ad associazioni	3.5 Certificazioni, attestazioni e iscrizioni		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	5. Stakeholder e materialità		
2-30 Contratti collettivi	8.1 Pratiche occupazionali		
GRI 3: Temi materiali (2021)			
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali			
3-2 Elenco di temi materiali	6.1 Valore generato		
3-3 Gestione dei temi materiali			
PERFORMANCE ECONOMICA			
IMPATTI ECONOMICI			
GRI 201: Performance Economica (2016)			
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1. Governance		
201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo			
201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	8.1 Pratiche occupazionali		
GESTIONE SUPPLY CHAIN			
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)			
204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali			
308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	6.2 Gestione della supply chain	Informazioni incomplete	Informazione incompleta o non disponibili. HTR. si impegnerà a migliorare le informative nelle prossime rendicontazioni.
414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali			
308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate		Informazioni non disponibili	
414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	-		
LOTTA CONTRO LA CORRUZIONE			
GRI 205: Anticorruzione (2016)			
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione			
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	9.1 Lotta alla corruzione		
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate			
PERFORMANCE AMBIENTALE			
ENERGIA			
GRI 302: Energia (2016)			
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione			
302-3 Intensità energetica			
302-4 Riduzione del consumo di energia	7.1 Energia	Informazioni incomplete	Per la presente rendicontazione non è stato possibile stimare le riduzioni attese.
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	-	Informazioni non disponibili	Informazione non disponibile. HTR. si

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
			impegnerà a migliorare l'informativa nelle prossime rendicontazioni.
302-5 Riduzione dei requisiti energetici di prodotti e servizi	-	Informazioni non disponibili	Informazione non disponibile. HTR. si impegnerà a migliorare l'informativa nelle prossime rendicontazioni.
TUTELA DEL TERRITORIO E BIODIVERSITÀ			
GRI 304: Biodiversità (2016)			
304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	7.5 Tutela del territorio e della biodiversità		
304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità			
304-3 Habitat protetti o ripristinati			
304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni	-	Informazioni non disponibili	Informazione non disponibile. HTR. si impegnerà a migliorare l'informativa nelle prossime rendicontazioni.
EMISSIONI DI GAS SERRA			
GRI 305: Emissioni (2016)			
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	7.1 Emissioni		
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)			
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)			
305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	-	Informazioni non disponibili	Informazione non disponibile. HTR. si
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione	
			impegnerà a migliorare l'informatica nelle prossime rendicontazioni.	
305-6 Emissioni di sostante che riducono lo strato di ozono (ODS)				
305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx), e altre emissioni nell'aria rilevanti	-	Non pertinente	Non rilevante in riferimento alle attività svolte da HTR.	
GESTIONE RIFIUTI				
GRI 306: Rifiuti (2020)				
306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	7.3 Rifiuti			
306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti				
306-3 Rifiuti generati				
306-4 Rifiuti non conferiti in discarica				
306-5 Rifiuti conferiti in discarica				
PERFORMANCE SOCIALE				
POLITICHE OCCUPAZIONALI: PRATICHE OCCUPAZIONALI				
GRI 401: Occupazione (2016)				
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali (2016)				
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	8.1 Pratiche occupazionali			
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time				
401-3 Congedo parentale				
402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative				
POLITICHE OCCUPAZIONALI: NO DISCRIMINAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ				
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)				
GRI 406: Non discriminazione (2016)				
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4. Governance			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	8.4 Diversità, inclusione e pari opportunità		
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate			
TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti			
403-3 Servizi per la salute professionale			
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione			
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro			
403-6 Promozione della salute dei lavoratori	8.3 La salute e sicurezza sul lavoro		
403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business			
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			
403-9 Infortuni sul lavoro			
403-10 Malattia professionale			
FORMAZIONE DEL PERSONALE			
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)			
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente			
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	8.2 Formazione		
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale			

Info & Collaborative Team:

*“Il presente Bilancio di Sostenibilità è il risultato di un processo di analisi e redazione, coordinato dal **Team ESG di HTR** con il supporto specialistico della società di consulenza **Pro Iter Ambiente Srl.**”*



HTR

Sede amministrativa e operativa: Via Sicilia 154 - 00198 Roma
Sede operativa: Via Cavriana 9 - 20134 Milano
Sede legale: Via Bassano del Grappa, 4 - 00195 Roma
Tel: +39 06 45503857 - info@gruppohttr.com

