

[HTR, La Terra
Rinasce, il Futuro
Cresce]

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025



[Indice]

1	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	2	9	SFERA SOCIALE	36
2	HIGHLIGHTS	3	9.1	Pratiche occupazionali	36
3	NOTA METODOLOGICA	4	9.2	Formazione	40
4	COMPANY OVERVIEW	5	9.3	Salute e sicurezza sul lavoro	43
4.1	Servizi HTR	5	9.4	Diversità, inclusione e pari opportunità	45
4.2	Sedi	5	9.5	Comunità locali: iniziative per la collettività	47
4.3	Divisioni HTR	6		INDICE DEI CONTENUTI GRI	48
4.4	Certificazioni, attestazioni e iscrizioni	9			
5	GOVERNANCE	11			
6	STAKEHOLDER E MATERIALITÀ	14			
6.1	Mappatura e prioritizzazione Stakeholder	14			
6.2	Analisi di Materialità	15			
6.3	Temi, Obiettivi ed SDGS	18			
7	SFERA ECONOMICA	21			
7.1	Valore generato	21			
7.2	Gestione della supply chain	23			
7.3	Lotta alla corruzione	24			
8	SFERA AMBIENTALE	26			
8.1	Energia	26			
8.2	Emissioni	28			
8.3	Rifiuti	29			
8.4	Tutela del territorio e della biodiversità	33			



1 LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI |2-22|

Cari Stakeholder,

La pubblicazione del nostro secondo Bilancio di Sostenibilità rappresenta per HTR Bonifiche s.r.l. (di seguito “HTR”), un momento di **consolidamento del percorso avviato** con la prima rendicontazione e conferma la volontà di comunicare con trasparenza i risultati raggiunti, le sfide affrontate e gli obiettivi di miglioramento che intendiamo perseguire.

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 offrire a comunità e clienti soluzioni efficaci, sicure e a basso impatto. Nel 2025 abbiamo confermato la solidità del nostro modello operativo, registrando una crescita di vendite e ricavi e avviando una nuova Divisione General Contract, finalizzata all’ottimizzazione dei processi costruttivi.

Nel tempo abbiamo rafforzato 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, assumiamo prevalentemente con contratto a tempo indeterminato e erogiamo non solo la formazione obbligatoria, ma anche formazione volontaria per accrescerne le competenze. Allo stesso tempo, riconosciamo il ruolo strategico dei fornitori, con cui intendiamo condividere standard, obiettivi e valori, valorizzando una filiera prevalentemente italiana e radicata nel territorio.

La cultura della qualità, della sicurezza e della tutela dell’ambiente continua a rappresentare un principio guida. Per questo investiamo in soluzioni e tecnologie orientate a ridurre gli impatti ambientali e migliorare la gestione dei processi. I risultati dell’anno confermano tale direzione, evidenziando un miglioramento dell’efficienza energetica ed emissiva e una gestione dei rifiuti orientata in modo prevalente al recupero. Attraverso le attività di intermediazione, contribuiamo inoltre alla corretta gestione dei flussi lungo la filiera.

Il Bilancio di Sostenibilità è per noi uno strumento di monitoraggio, comunicazione e miglioramento continuo. Attraverso l’analisi dei nostri impatti e dei risultati conseguiti, intendiamo rafforzare il percorso intrapreso, confermando le priorità individuate e orientando le scelte future verso una crescita responsabile.

Ringraziamo tutti i nostri stakeholder per la fiducia e la collaborazione continua. Siamo certi che, insieme, potremo supportare un modello di impresa capace di creare valore condiviso per l’ambiente, le persone e il territorio.

Buona lettura,

il Presidente del CdA *Vincenzo Cozzoli*

e l’Amministratore Delegato *Enrico Piermattei*

2 HIGHLIGHTS



3 NOTA METODOLOGICA

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

Il presente **Bilancio di Sostenibilità 2025** rappresenta la volontà di **HTR Bonifiche S.r.l.** di comunicare, con cadenza annuale, le proprie performance ed iniziative in ambito di sostenibilità.

Il Bilancio è stato redatto in conformità (*in accordance with*) 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 2025 (dal 01/01 al 31/12). Il perimetro di rendicontazione è costituito dalle sedi e dai principali cantieri gestiti dalla Società nell'anno di riferimento. L'impianto COSECO è escluso dalla rendicontazione, poiché di fatto inattivo nell'anno di rendicontazione.

L'identificazione dei contenuti del presente Bilancio è stata svolta da un gruppo di lavoro dedicato tramite un'**analisi di materialità** metodologicamente strutturata in fasi:

- › **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** e individuazione dei **temi rilevanti e prioritari** sulla base della valutazione quantitativa degli impatti ad essi correlati.
- › **Validazione**, ossia individuazione della **lista temi materiali**, comprensiva del **coinvolgimento diretto degli stakeholder**, oggetto di rendicontazione.

Per maggiori dettagli sul processo si rimanda al paragrafo 6.2 *Analisi di Materialità*.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 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 interni;
- › 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 societario ha approvato il Bilancio di Sostenibilità 2025 in data 28/07/2026.

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

4 COMPANY OVERVIEW

4.1 Servizi HTR

GRI | 2-1, 2-6 |

La Società **opera dal 2003, occupandosi di problematiche con natura ambientale** sia sul territorio nazionale che all'estero. L'approccio adottato comprende sia il rispetto delle normative vigenti che l'allineamento 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.

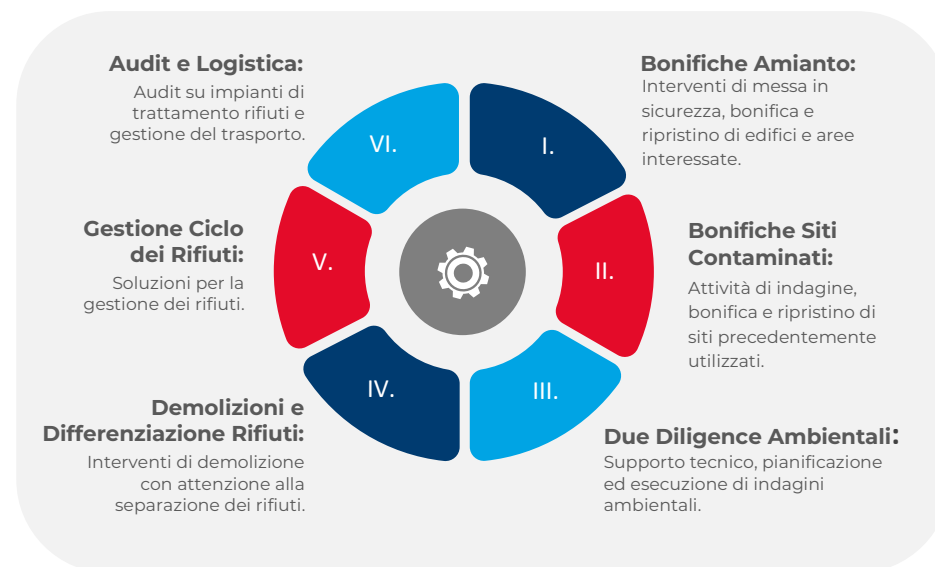
Il modello operativo aziendale pone l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane. Il personale, dal management ai tecnici sul campo, è selezionato in base ai meriti professionali e partecipa a programmi di formazione continua. Tale politica contribuisce al continuo aggiornamento dell'offerta e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

Il mercato prevalente in cui si opera è costituito dall'Italia. Analogamente al 2024, anche nel 2025 circa il 60% dei cantieri era localizzato nel centro-sud, diversamente il nord Italia risulta quale area da cui è stato generato circa il 70% del fatturato. Infine, una componente minoritaria dei servizi si colloca nel territorio africano, specificatamente in Tunisia.

**[HTR, nell'ambiente
da oltre 20 anni]**

HTR offre **sei principali linee di servizio**, le quali sono sintetizzabili come segue:



4.2 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)

4.3 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, perseguendo quotidianamente obiettivi comuni: la massimizzazione dell'efficienza dei servizi e la minimizzazione dei costi, a favore della sostenibilità ambientale come obbligo etico.

HTR dispone di sei specifiche **linee di produzione interconnesse** tra loro:

- > **Bonifiche Siti Contaminati**
- > **Bonifiche Amianto**
- > **Strip Out e Demolizioni**
- > **Intermediazione Rifiuti**
- > **General Contract**
- > **Sviluppo Impianti**

Di seguito viene analizzato il fatturato relativo alle diverse linee di produzione nel corso dell'ultimo biennio.

Linea di produzione	Fatturato 2024 (%)	Fatturato 2025 (%)
Bonifiche siti contaminati	16%	20%
Bonifiche amianto	14%	17%
Strip out e demolizioni	26%	20%
Intermediazione rifiuti	44%	38%
General Contract	-	6%
Sviluppo impianti	0%	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
- › Gestione Fibre Artificiali Vetrose
- › Rimozione Amianto Compatto
- › 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** selettiva eseguiti per differenziare tutti i rifiuti al fine di ottimizzare i canali di recupero degli stessi. Gli interventi di Strip Out sono eseguiti per dare **nuova vita agli immobili e prepararli alle successive attività di ristrutturazione** o di demolizione.

Servizi della divisione:

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

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'Estero consentono ad HTR 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.**

General Contract



La divisione, nata nel 2025 ed ancora in fase iniziale, offre servizi di consulenza manageriale mettendo a disposizione i propri Project Manager con consolidate competenze allo scopo di aiutare i propri clienti nell'ottimizzazione dei processi di costruzione e decommissioning.

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

Nella tabella sottostante, sono descritti gli impianti con cui la Società collabora. Si precisa che tali impianti non sono inclusi nel perimetro di rendicontazione del presente Bilancio 2025.

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.
COSECO	Impianto di sterilizzazione rifiuti, HTR socio al 66,66%. 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.

**Gestione a 360° dei rifiuti
destinati agli impianti.**

4.4 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, si 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** mostra l'impegno aziendale nel "fare impresa" in modo **sostenibile e responsabile**. È sempre garantito a livello societario 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

[Lo stile
della Trasparenza.]

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.

Top Player Impresa - Credit Reputation Awards

Nel 2025, HTR ha ricevuto da Centrale Risk S.p.A. il **premio per la puntualità bancaria**, riconoscimento che attesta l'affidabilità della Società nella gestione degli affidamenti e la solidità e trasparenza dei rapporti con gli istituti di credito.

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

HTR collabora con le seguenti associazioni di settore:

- › **Cisambiente Confindustria**, 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.



5 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, che adotta un sistema di governo e controllo basato su un modello organizzativo tradizionale. Tale assetto prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione (CdA), quale principale organo di governance, affiancato dal Collegio Sindacale con funzioni di controllo. Nel seguito si descrivono le principali caratteristiche, i ruoli e le modalità di funzionamento degli organi di governance.

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

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

La **composizione** del Consiglio riflette criteri di competenza ed esperienza, anche con riferimento agli aspetti economici, ambientali e sociali. Nella **nomina** e selezione dei membri sono considerati requisiti di indipendenza e adeguatezza professionale.

A seguito della nomina del Presidente e dell'Amministratore Delegato, il CdA definisce, mediante apposita delibera, la ripartizione delle **competenze** al proprio interno. Le materie ed i poteri di esclusiva competenza del CdA sono stabiliti in coerenza con l'assetto di governance adottato dalla Società.

Il **Collegio Sindacale**, nella forma di sindaco unico, è responsabile della vigilanza sul corretto funzionamento della Società e sull'osservanza della normativa vigente.

A quest'ultimo si affianca l'**Organismo di Vigilanza**, costituito ai sensi del D.lgs. 231/2001 e composto da un soggetto esterno, con il compito di vigilare

sull'efficace attuazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** e prevenire la commissione dei reati rilevanti.

La Società dispone inoltre di 11 procuratori, di cui 2 con poteri di rappresentanza legale, incaricati della supervisione operativa delle attività aziendali.

All'interno della realtà **non sono presenti comitati** responsabili del controllo della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Tuttavia, tali aspetti rientrano nelle responsabilità complessive degli organi di governo e controllo.

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

Ruolo del CdA nella gestione di impatti, rischi e opportunità ESG

In relazione ai temi di **sostenibilità**, il Consiglio di Amministrazione monitora gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Da parte del CdA, la valutazione delle performance nel controllo della gestione degli impatti avviene attraverso il riesame annuale della direzione, nell'ambito del quale il CdA verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti nell'esercizio precedente.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, svolge un ruolo di indirizzo e supervisione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali, assicurando che i principali rischi siano correttamente identificati, gestiti e monitorati nel tempo. In tale ambito, il CdA ne valuta la compatibilità con gli

obiettivi strategici della Società e definisce i limiti di rischio, inclusi quelli di natura finanziaria.

Inoltre, il CdA approva, con cadenza minima annuale, il Piano di Audit predisposto dal Responsabile dei Sistemi di Gestione Aziendali e opera in coordinamento con le funzioni aziendali competenti in ambito ESG, al fine di integrare le tematiche di sostenibilità nei processi decisionali. In tale ambito, la Società monitora **il livello di integrazione delle tematiche ESG nelle agende del Consiglio di Amministrazione e nei relativi mandati**, registrando un incremento dal 25% nel 2024 al 35% nel 2025.

In tale contesto, il CdA valuta l'andamento della gestione e le previsioni di evoluzione, approvando annualmente il Bilancio di Sostenibilità e riesaminando periodicamente l'elenco degli impatti e dei temi materiali.

Al fine di garantire un adeguato presidio delle tematiche ESG, le conoscenze della direzione sono approfondite mediante momenti di formazione interna dedicati alla sostenibilità, svolti con cadenza annuale.

Il CdA delega, inoltre, mediante apposita procura notarile, la gestione di alcune tematiche relative a sicurezza, salute e ambiente a soggetti terzi e ne monitora l'operato, verificando l'efficacia dei controlli e della gestione dei rischi tramite specifica reportistica periodica, con cadenza quadrimestrale.

Modelli e Sistemi di Controllo

HTR presidia e gestisce il **rischio di conflitto di interessi** attraverso un sistema strutturato di strumenti 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)** finalizzato a rafforzare il sistema di controllo interno e la gestione dei rischi, preservando la capacità della Società di operare economicamente nel mercato di riferimento. Il Modello contribuisce inoltre alla protezione della forza lavoro, alla tutela dell'ambiente e alla 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 orientate alla prevenzione dei reati e prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste dal Modello.

Il MOG è costituito da documenti quali la *Parte Generale* e le Procedure gestionali, redatte in accordo e sinergia con i principi del *Codice Etico*.

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. L'OdV svolge attività di vigilanza sull'efficace attuazione e sull'aggiornamento del Modello, 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*.

Inoltre, tutti gli stakeholder possono 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 **anticorruzione (Anti-Bribery & Corruption)**, di leggi, regolamenti o provvedimenti delle autorità, sono raccolte e gestite dall'OdV.

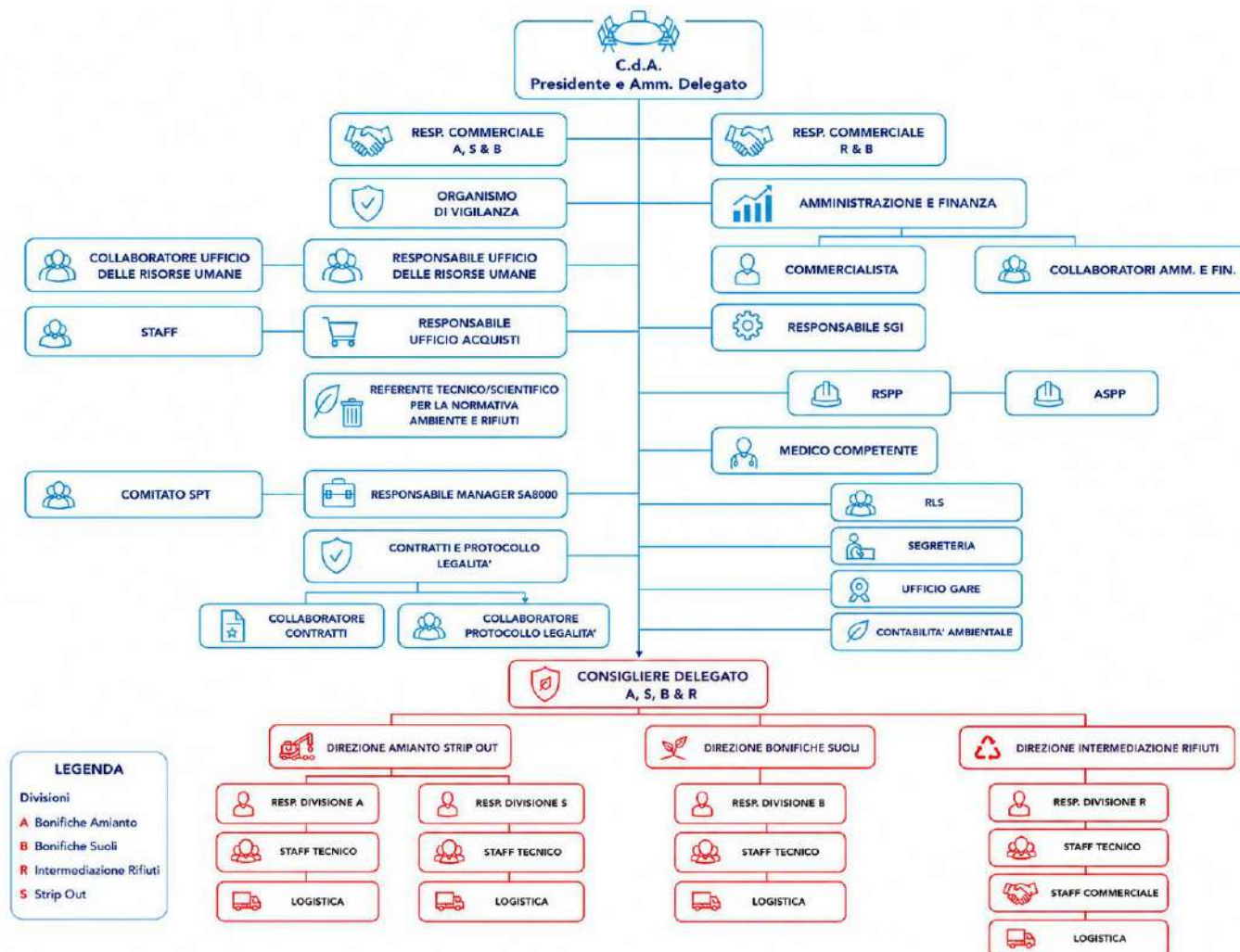
Alla ricezione di una comunicazione, l'OdV verifica preliminarmente la segnalazione e, ove ne ricorrano i presupposti, avvia le attività istruttorie, avvalendosi, ove necessario, di audit specifici. L'Organismo garantisce inoltre un

flusso di reporting periodico agli organi di amministrazione sulle segnalazioni gestite.

Nel corso del biennio 2024-2025 non sono stati registrati casi o comunicazioni relative a tali criticità, né sono emersi episodi di non conformità a leggi e regolamenti.

Struttura Organizzativa

Il funzionigramma aggiornato al 31/12/2025, riportato in calce, illustra l'assetto organizzativo-funzionale dell'azienda e le principali interazioni tra le diverse aree operative.



LEGENDA

Divisioni
A Bonifiche Amianto
B Bonifiche Suoli
R Intermediazione Rifiuti
S Strip Out

6 STAKEHOLDER E MATERIALITÀ

GRI | 2-29, 3-1, 3-2, 3-3 |

6.1 Mappatura e prioritizzazione Stakeholder

L'identificazione e il coinvolgimento degli stakeholder sono fasi fondamentali per un percorso di sostenibilità condiviso e comune. Nel presente capitolo si descrive 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 societarie.

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 l'approfondita conoscenza aziendale e il loro ruolo nel percorso 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 tale valutazione hanno consentito di stabilire una priorità relativa per ciascuna categoria di stakeholder.

Inoltre, il processo di prioritizzazione ha consentito un coinvolgimento attento e mirato delle categorie più rilevanti, ovvero:

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

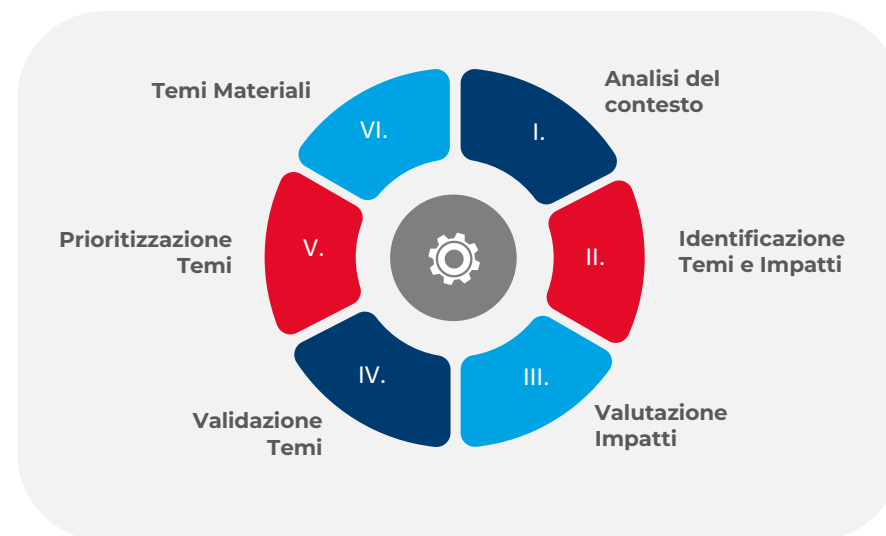
6.2 Analisi di Materialità

Il processo adottato per l'analisi di materialità e la definizione dei temi rilevanti, rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità è qui illustrato.

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 conseguentemente 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, sono 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 aziendali, 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 tale selezione sono stati utilizzati gli **Standard Specifici** del GRI.

L'*Analisi del Contesto* aziendale 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. Tale valutazione è stata effettuata sulla base della portata degli impatti, calcolata come:

$$\begin{aligned}
 \text{Portata Impatto Positivo} &= \left\{ \begin{array}{l} \text{Beneficio} \\ \text{Scala} \\ \text{Ambito} \end{array} \right\} \times \text{Probabilità} \quad \leftarrow \text{Se Potenziali} \\
 \text{Portata Impatto Negativo} &= \left\{ \begin{array}{l} \text{Gravità} \\ \text{Scala} \\ \text{Ambito} \\ \text{Irremediabilità} \end{array} \right\} \times \text{Probabilità} \quad \leftarrow \text{Se Potenziali}
 \end{aligned}$$

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*).

In riferimento agli impatti negativi, la dimensione corrispondente dell'entità, identificata con il termine *gravità* del danno, ha considerato, in aggiunta a *scala* e *ambito*, anche l'*irremediabilità*, 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;
- › Rifiuti;
- › Salute e sicurezza sul lavoro;
- › Formazione e istruzione.

Temi materiali

L'analisi condotta ha consentito l'identificazione di **12 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 infatti interamente descritta e approfondita nel capitolo di pertinenza, in conformità con i requisiti dello standard GRI 3-3.

In assenza di cambiamenti significativi nel perimetro operativo, l'analisi di materialità ha sostanzialmente confermato i temi individuati nel 2024, integrandoli nel 2025 con il tema «**Comunità locali**», al fine di dare evidenza alle iniziative e agli impatti della Società sul territorio.

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
	Tutela del territorio e della biodiversità	101 Impatti su ecosistemi, specie ed habitat
Sfera Sociale	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
	Comunità locali	413 Iniziative per la collettività

6.3 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 **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.

**Il nostro contributo
allo sviluppo sostenibile**

	TEMA MATERIALE BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	OBBIETTIVO HTR PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
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																

	TEMA MATERIALE BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	OBIETTIVO HTR PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Lotta alla corruzione	Prevenzione dei fenomeni corruttivi e tutela dell'integrità															✓
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	-				✓			✓		✓						
	Comunità locali: iniziative per la collettività	-	✓														



7 SFERA ECONOMICA

7.1 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 dalla Società 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 2025, calcolato a partire dai dati contabili e finanziari della Società.



La Società sta attraversando una fase di crescita, come evidenziato dall'aumento dei proventi registrato nel biennio. A conferma di tale andamento, nel 2025 HTR è stata inclusa nella classifica "Europe's Fastest Growing Companies 2025", elaborata da Financial Times e Statista, riconoscimento che valorizza il percorso di sviluppo intrapreso e la capacità della Società di generare valore in modo continuativo.

RENDICONTO DEL VALORE GENERATO E DISTRIBUITO (ECI)

	2024		2025	
	Valore [€]	%	Valore [€]	%
Vendite lorde	42.749.741 €	-	43.745.201 €	-
Altri ricavi	179.130 €	-	225.559 €	-
TOTALE PROVENTI DELLA PRODUZIONE	42.928.871 €	100%	43.970.760 €	100%
Costo merci	1.040.239 €	2%	1.759.748 €	4%
Costi di servizi ed altri costi d'esercizio	29.038.350 €	68%	30.998.376 €	70%
TOTALE COSTI DELLA PRODUZIONE	30.078.589 €	70%	32.758.124 €	74%
VALORE AGGIUNTO PRODOTTO	12.850.282 €	30%	11.212.636 €	26%
Saldo gestione straordinaria	0	0%	0	0%
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	12.850.282 €	30%	11.212.636 €	26%

SUDDIVISIONE VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO

	2024		2025	
	Valore [€]	%	Valore [€]	%
AL LAVORO				
Stipendi e contributi, TFR	7.095.059 €	55%	7.724.592 €	69%
Investimenti in formazione	48.512 €	0,4%	91.534 €	0,8%
Compensi Agenti, Collaboratori e Soci Amministratori	1.000.324 €	8%	1.047.302 €	9%
ALLO STATO				
IVA	0		0	
Altre imposte (IRES, IRAP, es. precedenti) presenti in bilancio	1.525.565 €	12%	1.357.475 €	12%
AI FINANZIATORI				
Soci per la remunerazione del capitale versato	0		0	
Altri finanziatori per remunerazione finanziamenti	395.524 €	3%	225.974 €	2%
ALLA COMUNITÀ				
Iniziative sociali, attività didattiche e culturali e Sponsorizzazioni	32.000 €	0,3%	32.126 €	0,3%
VALORE AGGIUNTO REINVESTITO				
Ammortamenti	99.808 €	1%	116.247€	1%
Accantonamento a riserva (legale e indivisibile L59/92)	0		0	

Come mostrato in tabella nell'ultimo biennio, HTR ha ricevuto **assistenza finanziaria**, erogata da enti pubblici sotto forma di sovvenzioni per investimenti e supporto alla ricerca e sviluppo.

	2024	2025
ASSISTENZA FINANZIARIA, RICEVUTA DALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE		
Sovvenzioni agli investimenti, alla ricerca e sviluppo e altre forme rilevanti di contributi	70.846 €	17.670 €

7.2 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 rappresenta 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 incluso nel proprio Sistema di Gestione Integrato. 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 le differenti tipologie di fornitori (fra cui ad esempio le autorizzazioni, in particolare ambientali, la verifica reputazionale e di affidabilità economica, le valutazioni fido Cerved/Cribis, le specifiche tecniche e le qualifiche); La

valutazione considera eventualmente elementi quali Know-How e Capacità Tecnica, Qualità del Prodotto/Servizio, Importanza Strategica, Rispetto dei Tempi di Consegna, 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 Consegna.

Forniture Locali

HTR ritiene di notevole importanza supportare l'economia circolare e la creazione di valore condiviso nelle aree in cui opera. Ne consegue che 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 2025, la percentuale di fornitori italiani sul totale è stata del 96%, percentuale che rimane analoga al 95% se si considerano i nuovi fornitori 2025. In termini di importo economico le forniture italiane ammontano al 97% delle forniture annue.

Miglioramento Costante della Nostra Supply Chain

A partire dal 2025, la Società ha avviato un ampliamento dei 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.

7.3 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 ai sensi del D.Lgs. 231/2001, volto alla prevenzione dei reati presupposto, inclusi quelli contro la Pubblica Amministrazione. Il MOG:

- individua le **principali fattispecie di reato** rilevanti in relazione alle attività e all'organizzazione aziendale, tra cui i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale.
- Identifica le **aree aziendali maggiormente esposte** a potenziali rischi di reato, tra cui Amministrazione e Finanza, Ufficio Gare, Ufficio Acquisti, Ufficio Risorse Umane, Comitato Tecnico/Scientifico per l'ambiente e i rifiuti, Divisioni produzione e Comitato SPT (*Social Performance Team*), definendo per ciascuna le condotte da adottare per prevenire comportamenti illeciti;

› Il 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 sia tramite l'implementazione del canale per la

segnalazione di illeciti (Whistleblowing), come precedentemente discusso nel capitolo 5 **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 biennio 2024-2025 non si sono verificati incidenti correlati a pratiche corruttive.

Informazione e formazione per l'anticorruzione

Tutto il personale è informato sulle politiche anticorruzione al momento dell'assunzione e, successivamente, attraverso specifiche comunicazioni in caso di aggiornamenti interni o normativi. La documentazione e il materiale informativo sono resi disponibili tramite il sito internet aziendale e la bacheca interna. A partire dal 2025, in fase di assunzione è inoltre prevista la sottoscrizione della documentazione rilevante, a conferma della presa visione e dell'impegno al rispetto di quanto riportato.

La formazione, rivolta ai dipendenti e ai componenti degli organi di governo, è erogata mediante appositi momenti formativi organizzati in occasione dell'introduzione di nuovi strumenti, dell'aggiornamento del Modello Organizzativo o di modifiche normative rilevanti.



8 SFERA AMBIENTALE

8.1 Energia

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

I consumi energetici della Società, necessari allo svolgimento delle attività operative e funzionali, derivano dall'uso di **energia elettrica** e dai **combustibili** impiegati direttamente presso le sedi e i cantieri.

L'energia elettrica acquistata è destinata all'illuminazione degli immobili, alla climatizzazione degli ambienti e allo svolgimento delle ordinarie attività d'ufficio. I prelievi energetici interessano i due magazzini (Roma e Pomezia), le due sedi amministrative (Roma e Milano) e i cantieri operativi. Si precisa, inoltre, che la Società non è dotata di cabine di trasformazione né di impianti di autoproduzione di energia.

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.

Si riportano in tabella i dati di dettaglio relativi all'anno di rendicontazione:

Tipologia di Energia o Carburante	2024		2025	
	MWh	GJ	MWh	GJ
Gas Naturale	23	83	60	216
Gasolio	1.591	5.729	1672	6.018
Benzina	257	926	317	1.142
GPL	13	46	11	39
Tot. Combustibili Fossili	1.884	6.783	2.060	7.415
Energia elettrica da rete	32	114	48	173
Consumo totale di energia	1.916	6.897	2.108	7.588

Nel corso del 2025, si è registrato un consumo complessivo di energia elettrica e combustibili pari a 2.108 MWh in crescita rispetto al 2024. In entrambi gli anni, i combustibili hanno rappresentato la fonte energetica principale, coprendo circa il 98% del totale, a fronte di una quota minoritaria riconducibile all'energia elettrica.

Ai fini del calcolo dell'**intensità energetica**, la Società considera a numeratore i consumi energetici legati ai mezzi di trasporto e da cantiere, relativi alle linee di business Bonifiche Siti Contaminati, Bonifiche Amianto, Strip Out e Demolizioni. Dal perimetro di rendicontazione sono escluse le restanti linee: l'Intermediazione Rifiuti, poiché gestita tramite logistica di terzi, e lo Sviluppo Impianti, non operativo nell'anno di riferimento.

Il consumo energetico dei mezzi è stato rapportato alla distanza annua percorsa dagli stessi, parametro rappresentativo del volume di attività delle linee considerate. Nella tabella seguente sono riportati i dati inerenti all'analisi dell'intensità energetica.

Analisi Intensità Energetica	UM	2024	2025
Consumo di energia associato ai mezzi di trasporti	kWh	1.861 mila	2.000 mila
Distanza annua percorsa dal parco mezzi aziendale	Km	1.174 mila	1.410 mila
Intensità energetica	kWh/ Km	1,58	1,42

Impegno per l'efficientamento e la riduzione delle emissioni

A conferma dell'impegno della Società per la riduzione degli impatti ambientali, HTR prosegue il proprio piano di **rinnovo ed efficientamento del parco mezzi** aziendale, orientando le scelte di acquisto verso veicoli a minori emissioni e appartenenti alle classi ambientali più avanzate.

Nel 2025 il parco mezzi contava un totale di 57 unità, caratterizzato da un'ampia prevalenza di motorizzazioni Euro 6 e dall'integrazione di tecnologie ibride. Inoltre, nel corso dell'anno sono stati dismessi 9 mezzi e introdotti 7 nuovi veicoli di ultima generazione, in linea con gli obiettivi di progressiva riduzione delle emissioni.

[Rinnovamento continuo
per un'operatività
sostenibile]



8.2 Emissioni

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

La Società ritiene fondamentale monitorare e rendicontare il proprio impatto sul cambiamento climatico. Per questo motivo, fin dalla prima edizione del Bilancio di Sostenibilità, viene condotta l'analisi della propria **carbon footprint**, comprensiva delle emissioni climalteranti dirette e indirette. La valutazione è sviluppata in conformità con le linee guida del **GHG Protocol** su base annuale e include i seguenti ambiti, espressi in tonnellate di CO₂ equivalente (CO₂eq):

› **Scope 1 (Emissioni Dirette):** derivanti da fonti possedute o direttamente controllate da HTR. Tali emissioni sono associate a:

- **Mobile Combustion:** consumo di carburante per i mezzi di trasporto e da cantiere impiegati nelle attività operative.
- **Stationary Combustion:** alimentazione degli impianti di riscaldamento (caldaie) presso le sedi operative.

› **Scope 2 (Emissioni Indirette da Energia Acquistata - Location-Based):** relative alla generazione di energia elettrica prelevata dalla rete per il funzionamento delle quattro unità operative (due magazzini e due uffici) e dei cantieri. Il calcolo è stato eseguito secondo il metodo location-based, applicando i fattori di emissione medi del mix energetico nazionale.

Le emissioni Scope 3 non rientrano attualmente nel perimetro di calcolo. Tale scelta risponde all'esigenza di consolidare i processi interni di raccolta dei dati ESG e di maturare gradualmente una metodologia di calcolo strutturata.

Per confrontare l'andamento delle emissioni nel medio-lungo periodo, è stata calcolata l'**intensità emissiva**. Analogamente a quanto discusso nel precedente capitolo 8.1 *Energia*, sono state considerate le sole Emissioni da *Mobile Combustion* di Scope 1, in quanto rappresentano la componente maggioritaria e pertanto prioritaria.

La tabella seguente riporta i risultati delle analisi 2025, i riferimenti dei fattori di emissione e le intensità emissive.

Emissioni di gas serra		UdM	2024	2025
Scope 1: Emissioni Dirette ^{(1) (2)}	<i>Mobile</i>	ton CO ₂ eq	494	531
	<i>Stationary</i>	ton CO ₂ eq	5	13
	Totale delle emissioni Scope 1	ton CO₂ eq	499	543
Intensità emissiva Scope 1 (Mobile)		kg CO₂ eq/km	0,421	0,376
Scope 2: Emissioni Indirette da Energia Elettrica Acquistata	<i>Location-Based</i> ⁽³⁾	ton CO ₂ eq	6	10
	Totale delle emissioni Scope 1+2	ton CO₂ eq	505	553

(1) Per la valutazione delle emissioni Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati nei database DEFRA 2024 e 2025.

(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.

Le emissioni di HTR sono principalmente attribuibili ai mezzi di trasporto, ai macchinari e ai generatori dei cantieri, che ne costituiscono il 96%. L'impatto emissivo di sedi e magazzini risulta minoritario: il riscaldamento incide infatti per il 2,3% della carbon footprint aziendale, mentre i consumi di energia elettrica da rete coprono il restante 1,7%.

8.3 Rifiuti

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

Per HTR la **gestione responsabile dei rifiuti** è un pilastro fondamentale, al centro del modello di business e dei valori aziendali. Il tema attraversa trasversalmente tutti i servizi offerti, in cui la Società coniuga una ventennale esperienza con la rigorosa conformità normativa e l'adozione di un Sistema di Gestione Integrato.

In materia di rifiuti, le responsabilità delle figure coinvolte, la conformità normativa (in primis il D.Lgs. 152/2006) e la tracciabilità documentale sono strutturate e definite in una specifica Procedura Gestionale dedicata: *Logistica e FIR*.

A supporto della gestione documentale è operativo un ufficio dedicato che segue in particolare gli adempimenti relativi ai Formulari di Identificazione dei Rifiuti (FIR) e alla Dichiarazione MUD (Modello Unico di Dichiarazione Ambientale). Le attività di tracciamento sono interamente supportate da software specialistici che garantiscono l'affidabilità e la correttezza dei dati.

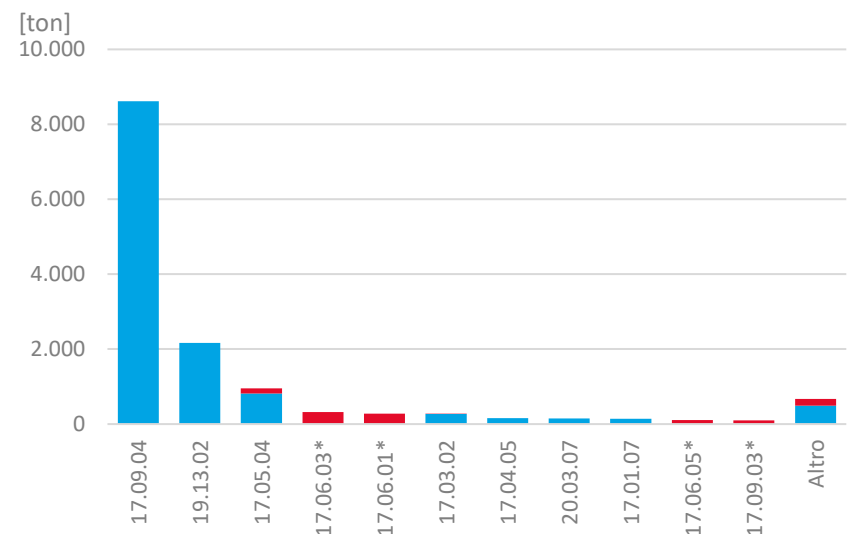
Rifiuti Generati e Composizione

Questa sezione illustra i principali **rifiuti generati** dalla Società in qualità di *Produttore*.

HTR ha prodotto nel 2025 un totale di **13.940 t**, suddivise in circa 70 tipologie di rifiuti differenti (identificate da altrettanti codici *EER*). Per facilitare la lettura, di seguito sono state considerate 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".

La riduzione del 63% dei rifiuti prodotti rispetto al 2024 è legata al fisiologico andamento operativo dei cantieri.

Principali (*) categorie di rifiuti prodotti e loro destino finale (2025)



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

Tra le principali categorie di rifiuti prodotti nel 2025, le prime tre coprono l'84% della produzione complessiva:

- > **17.09.04** rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione;
- > **19.13.02** rifiuti solidi prodotti dalle operazioni di bonifica dei terreni;
- > **17.05.04** terra e rocce.

Si tratta di tipologie strettamente connesse alle attività di cantiere e tutte classificate come non pericolose.

La tabella seguente riporta il destino finale di ciascuna tipologia di rifiuto e la relativa incidenza percentuale sul totale annuo prodotto.

Codice EER e Descrizione	Destino Finale	2024		2025	
		[ton]	%	[ton]	%
17.09.04 rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione (non pericolosi)	Recupero	7.513	19,7%	8.614	61,7%
	Smaltimento	261	0,7%	0	0,0%
	Totale	7.774	20,4%	8.614	61,7%
19.13.02 rifiuti solidi prodotti dalle operazioni di bonifica dei terreni (non pericolosi)	Recupero			2.167	15,5%
	Smaltimento	0	0%	0	0,0%
	Totale			2.167	15,5%
17.05.04 terra e rocce (non pericolose)	Recupero	1.630	4,3%	815	5,8%
	Smaltimento	13.582	35,6%	140	1,0%
	Totale	15.212	39,8%	955	6,8%
17.06.03* altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose	Recupero	1	0,003%	1	0,0%
	Smaltimento	130	0,3%	322	2,3%
	Totale	131	0,3%	323	2,3%
17.06.01* materiali isolanti contenenti amianto	Recupero	16	0,04%	0	0,0%
	Smaltimento	108	0,3%	280	2,0%
	Totale	124	0,3%	280	2,0%
17.03.02 miscele bituminose (non pericolose)	Recupero	134	0,4%	272	1,9%
	Smaltimento	3	0,008%	0	0,0%
	Totale	137	0,4%	272	1,9%
17.04.05 ferro e acciaio	Recupero	1.125	2,9%	157	1,1%
	Smaltimento	0	0%	0	0,0%
	Totale	1.125	2,9%	157	1,1%
20.03.07 rifiuti ingombranti	Recupero			149	1,1%
	Smaltimento	0	0%	0	0,0%
	Totale			149	1,1%
17.01.07 miscugli o scorie di cemento, mattoni, mattonelle e ceramiche (non pericolosi)	Recupero	10.172	26,6%	144	1,0%
	Smaltimento	0	0%	0	0,0%
	Totale	10.172	26,6%	144	1,0%

Codice EER e Descrizione	Destino Finale	2024		2025	
		[ton]	%	[ton]	%
17.06.05*	Recupero	0	0%	0	0,0%
materiali da costruzione contenenti amianto	Smaltimento	372	1,0%	109	0,8%
	Totale	372	1,0%	109	0,8%
17.09.03*	Recupero	0	0%	0	0%
altri rifiuti dell'attività di costruzione e demolizione (compresi rifiuti misti)	Smaltimento	270	0,7%	103	0,7%
	Totale	270	0,7%	103	0,7%
16.03.06 rifiuti organici (non pericolosi)	Recupero	746	2,0%	Altro (<100 ton)	
	Smaltimento	0,2	0,0%		
	Totale	746	2,0%		
20.02.01 rifiuti biodegradabili	Recupero	517	1,4%	Altro (<100 ton)	
	Smaltimento	0	0%		
	Totale	517	1,4%		
17.08.02 materiali da costruzione a base di gesso (non pericolosi)	Recupero	379	1,0%	Altro (<100 ton)	
	Smaltimento	39	0,1%		
	Totale	418	1,1%		
17.02.01 legno	Recupero	330	0,9%	Altro (<100 ton)	
	Smaltimento	0	0%		
	Totale	330	0,9%		
17.05.03* terra e rocce, contenenti sostanze pericolose	Recupero	0	0%	Altro (<100 ton)	
	Smaltimento	200	0,5%		
	Totale	200	0,5%		
17.01.01 cemento	Recupero	73	0,2%	Altro (<100 ton)	
	Smaltimento	41	0,1%		
	Totale	114	0,3%		
Altro (<100 ton annue)	Recupero	483	1,3%	490	3,5%
	Smaltimento	52	0,1%	197	1,4%
	Totale	535	1%	687	4,8%
Totale Recupero		23.119	60,6%	12.808	91,8%
Totale Smaltimento		15.059	39,4%	1.150	8,2%
Totale complessivo		38.178	100%	13.958	100%

Destino Finale e Pericolosità

HTR si impegna a gestire i rifiuti generati dalle proprie 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 **l'incremento progressivo negli anni di esercizio delle quote di rifiuti avviati al recupero**, rispetto a quelli destinati allo smaltimento.

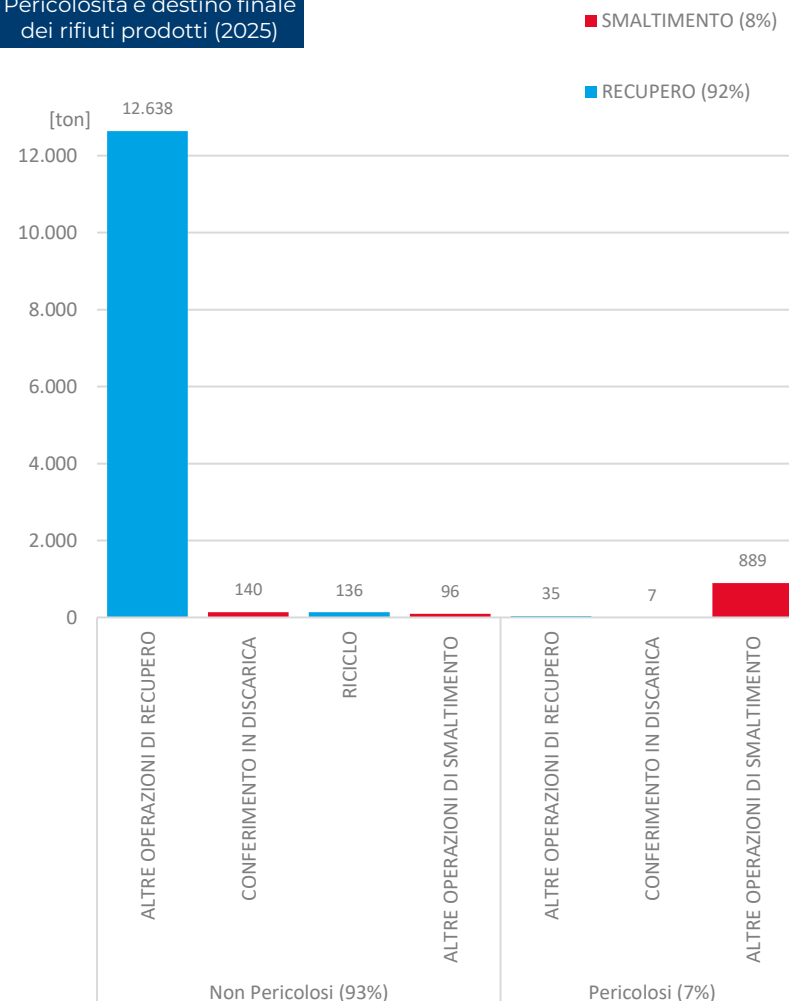
Nel 2025 il 92% dei rifiuti è stato destinato a recupero, in crescita rispetto al 61% del 2024, il restante 8% a smaltimento.

A conferma di quanto precedentemente detto, solo una parte minoritaria dei rifiuti è pericolosa, il 7%, contro il 93% non pericoloso.

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

Pericolosità e Destino dei rifiuti prodotti	2024		2025	
	t	%	t	%
NON PERICOLOSI	36.978	97%	13.009	93%
Recupero	23.033	62%	12.773	98%
Riciclo	296	1%	136	1%
Altre Operazioni Di Recupero	22.737	99%	12.638	99%
Smaltimento	13.945	38%	236	2%
Conferimento In Discarica	13.863	99%	140	59%
Altre Operazioni Di Smaltimento	83	1%	96	41%
PERICOLOSI	1.199	3%	931	7%
Recupero	86	7%	35	4%
Altre Operazioni Di Recupero	86	100%	35	100%
Smaltimento	1.113	93%	896	96%
Conferimento In Discarica	258	23%	7	1%
Altre Operazioni Di Smaltimento	855	77%	889	99%

Pericolosità e destino finale dei rifiuti prodotti (2025)



Rifiuti Gestiti – Intermediati

Nell'ambito delle proprie attività, la Società svolge un ruolo centrale nella gestione dei rifiuti lungo l'intera catena del valore, operando come **intermediario qualificato tra produttori e impianti di trattamento autorizzati**. Tale attività consente di presidiare gli impatti ambientali connessi alla gestione dei rifiuti, garantendo soluzioni conformi alla normativa vigente e orientate ai principi dell'economia circolare.

I principali impatti potenziali associati ai rifiuti gestiti possono coinvolgere le fasi di trasporto, trattamento e destinazione finale, con particolare attenzione ai rifiuti classificati come pericolosi. In tale contesto, HTR adotta un approccio basato sulla prevenzione e mitigazione dei rischi ambientali, attraverso la selezione qualificata degli operatori coinvolti e il monitoraggio continuo delle prestazioni degli impianti di destino.

Nell'anno di rendicontazione 2025, l'attività di **intermediazione ha riguardato complessivamente 79.463 tonnellate di rifiuti**, suddivise tra:

- › 54.998 t di rifiuti **non pericolosi** pari al 69%;
- › 24.465 t di **rifiuti pericolosi**, pari al 31%;

In linea con la gerarchia europea dei rifiuti, la gestione dei flussi intermediati è stata orientata prioritariamente verso operazioni di recupero, con l'obiettivo di ridurre il ricorso allo smaltimento finale. In particolare:

- › Il 36% dei rifiuti è stato avviato a operazioni di **recupero** (incluse riciclo e altre operazioni di recupero)
- › Il 64% a **smaltimento** (inclusi conferimento in discarica, incenerimento e altre operazioni di smaltimento)

Le principali tipologie di rifiuti gestite, identificate secondo i codici EER (Elenco Europeo dei Rifiuti), risultano concentrate prevalentemente nei flussi **derivanti da attività di costruzione e demolizione e da processi di trattamento industriale**. In particolare, le principali categorie di rifiuti intermediati sono le seguenti:

- › **17 05 04** – terra e rocce, non pericolose (**27 %**)
- › **17 05 03*** – terra e rocce, contenenti sostanze pericolose (**24%**)
- › **17 09 04** – rifiuti misti dell'attività di costruzione e demolizione (**23%**)
- › **19 08 14** – fanghi da trattamenti di acque reflue industriali (**8%**)
- › **19 07 03** – percolato di discarica (**7%**)
- › **19 01 05*** – residui di filtrazione dal trattamento fumi (**3%**)
- › **19 01 13*** – ceneri leggere contenenti sostanze pericolose (**1,7%**)
- › **16 02 11*** – apparecchiature fuori uso contenenti CFC/HCFC/HFC (**1,3%**)

La composizione dei rifiuti intermediati evidenzia la presenza rilevante di flussi classificati come pericolosi, per i quali la Società adotta specifiche procedure di gestione e controllo lungo tutta la filiera.

La qualifica e il controllo degli impianti di trattamento sono disciplinati da procedure strutturate che comprendono audit, verifiche autorizzative e monitoraggio delle performance ambientali. Il sistema garantisce la tracciabilità dei flussi e la corretta gestione dei rifiuti lungo l'intera filiera.

8.4 Tutela del territorio e della biodiversità

GRI | 101-1, 101-2, 101-4, 101-5 |

HTR mira ad integrare qualità, tutela ambientale e sicurezza in un unico modello di business sostenibile, capace di soddisfare i bisogni attuali e garantire al contempo un impatto positivo per le generazioni future.

Con tali premesse, la **tutela della biodiversità e del suolo è un aspetto intrinsecamente legato alle attività aziendali**, 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 sistemico 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 dal 2024 una partnership con **3Bee** la nature-tech company della 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 nettariiferi 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 HIV-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 contestualmente, rientrano nell'iniziativa di riforestazione **UE 3 Billions aree**, 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

La Società ha mappato i **principali cantieri operativi del 2025** situati all'interno o in prossimità di aree protette e ad elevato valore di biodiversità, individuate 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	Numero cantieri 2025	
	Interni	Adiacenti
Rete natura 2000	1	82
IBA	3	23
EUAP	4	73
Ramsar	0	0

Nel 2025 sono stati analizzati **234 cantieri principali**. Di questi, 5 risultano localizzati all'interno di un'area protetta e uno ricade contemporaneamente in una zona designata come Natura 2000, IBA ed EUAP. Nel complesso, circa il **3% dei cantieri analizzati interessa aree protette** o ad elevato valore per la biodiversità. Tuttavia, considerata la natura delle attività svolte, riconducibili a interventi di bonifica e/o strip-out, in condizioni ordinarie non si prevedono impatti diretti significativi sulla biodiversità; tali attività sono invece orientate alla rimozione o riduzione di fattori di pressione ambientale, generando un contributo positivo alla qualità dei siti interessati.

Relais del Cardinale: una ristrutturazione e un'occasione per la biodiversità

Nel 2025, HTR ha lavorato al progetto di ristrutturazione e ampliamento del complesso turistico-ricettivo "Relais del Cardinale", situato nel Comune di Fasano (BR). L'intervento ha interessato un'area inserita in un contesto agricolo di pregio, con presenza di oliveti secolari, ulivi monumentali e filari alberati. Le attività hanno incluso opere di strip-out, demolizione selettiva, scavo e rinterro, con attenzione alla corretta gestione dei materiali di risulta e alla valorizzazione del terreno vegetale e del patrimonio arboreo, a supporto della tutela del suolo e degli elementi paesaggistici esistenti.

Nell'ambito del progetto, **la Società ha adottato modalità operative finalizzate a limitare le interferenze con le componenti vegetazionali presenti e con il suolo circostante**. In particolare, il terreno vegetale rimosso è stato separato e destinato, ove possibile, al riutilizzo all'interno dell'area di intervento, anche per rinterri e pratiche agrarie. La gestione selettiva delle demolizioni e dei materiali di risulta ha inoltre contribuito a contenere gli impatti indiretti sul contesto agricolo e sulla biodiversità locale.



9 SFERA SOCIALE

9.1 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;
- › **Prevenire** il ricorso improprio a contratti atipici, al fine di evitare il rischio di illecita somministrazione di manodopera;
- › **Gestire** il processo di formazione e informazione del personale, dalla rilevazione dei fabbisogni alla pianificazione, attuazione e registrazione degli interventi formativi;
- › **Promuovere** l'aggiornamento e il rafforzamento delle competenze professionali, individuali e collettive
- › **Assicurare** un'adeguata sensibilizzazione e consapevolezza in materia di Sistema Integrato e del MOG 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, individuati in modo da evitare potenziali conflitti di interessi. La scelta del candidato avviene sulla base di competenze, qualificazioni ed attitudini tecniche, in relazione ai requisiti richiesti e alle esigenze aziendali. L'approvazione finale dell'assunzione è di competenza dell'Amministratore.

Analogamente, il Responsabile del Personale in collaborazione con l'RSPP, cura gli **eventuali processi di assunzione ed inserimento** delle nuove risorse.

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, le quali definiscono i compiti e le responsabilità di ciascuna posizione, garantendo che ogni lavoratore sia consapevole delle proprie attività.

[HTR un ecosistema
di talenti!]

Composizione della forza lavoro

Nel corso del 2025 la forza lavoro societaria è risultata costituita da circa 142 dipendenti.

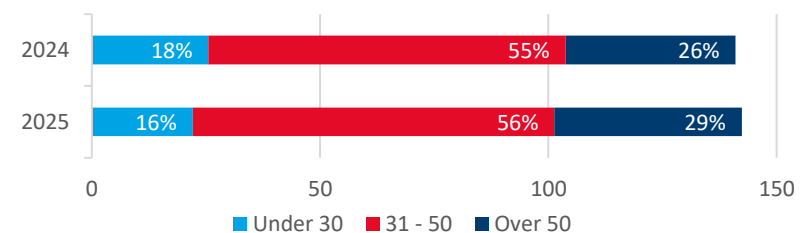
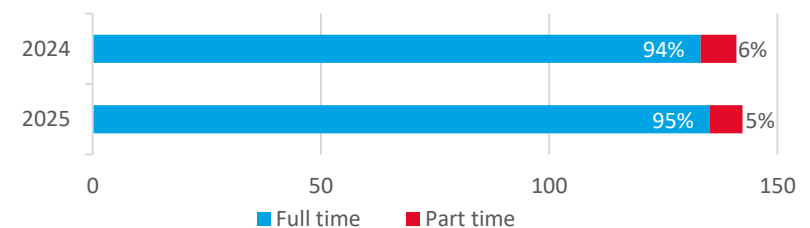
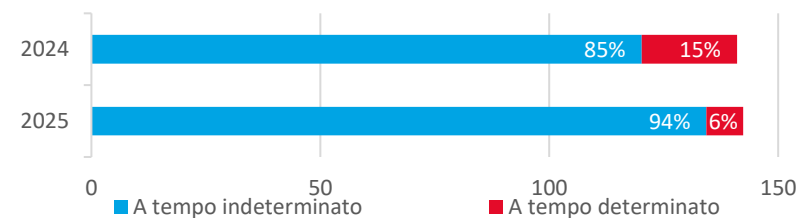
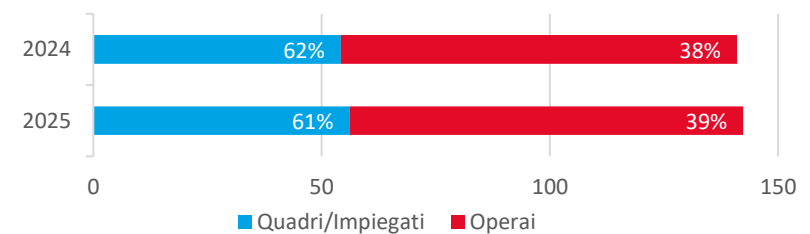
Con le tabelle e le grafiche seguenti si fornisce una panoramica dell'organico relativo al periodo di rendicontazione. I dati sono calcolati seguendo il metodo degli equivalenti a tempo pieno (ETP) e l'organico è distinto per: ruolo, impiego orario, tipologia di contratto e fasce d'età. Come discusso 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	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	0	0	0	0	0
Quadri/impiegati	21	33,2	54,2	22,5	33,7	56,1
Operai	0	86,8	86,8	0	86,3	86,3
Totale	21	120	141	22	120	142

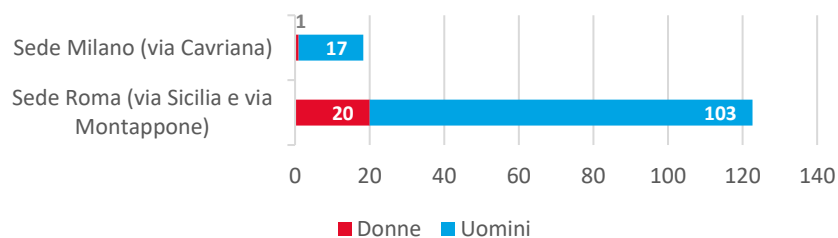
Distinzione per impiego orario	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	15,4	117,8	133,2	17,2	118,0	135,2
Part-time	5,6	2,2	7,8	5,3	1,9	7,2
Totale	21	120	141	22	120	142

Distinzione per tipologia di contratto	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
A tempo indeterminato	20,1	100,1	120,2	21,6	112,7	134,3
A tempo determinato	0,9	19,9	20,8	0,9	7,2	8,1
Totale	21	120	141	22	120	142

Dipendenti per fasce d'età	2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Minori di 30 anni	4	21,5	25,5	4,7	17,4	22,1
Tra 30 e 50 anni	14	64,3	78,3	14	65,3	79,3
Maggiori di 50 anni	3	34,2	37,2	3,9	37,2	41,1
Totale	21	120	141	22	120	142



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



Assunzioni e cessazioni

Le tabelle seguenti presentano la distribuzione delle **nuove assunzioni per fascia d'età e per sede**, nonché i **principali indicatori di turnover** relativi agli anni 2024 e 2025. Nel complesso, i dati evidenziano una **sostanziale stabilità dell'organico**, con un numero di dipendenti rimasto pressoché costante nel periodo considerato.

Nuove assunzioni per fasce d'età	2024			2025		
	D	U	Tot	D	U	Tot
Minori di 30 anni	1	7	8	1	4	5
Tra 30 e 50 anni	3	9	12	1	8	9
Maggiori di 50 anni	0	4	4	0	2	2
Totale	4	20	24	2	14	16

Nuove assunzioni per sede	2024			2025		
	D	U	Tot	D	U	Tot
Sede di Milano	1	7	8	1	2	3
Sedi di Roma	3	9	12	1	1	2
Cantieri	0	4	4	0	11	11

Tassi di Turnover

2024

2025

Turnover positivo

[entrati nel periodo / organico inizio periodo]

17%

11%

Turnover Negativo

[Usciti nel periodo / organico inizio periodo]

16%

12%

Turnover Complessivo

[entrati + usciti nel periodo / organico medio nel periodo]

33%

23%

Lavoratori non dipendenti

Nel biennio 2024-2025, 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.

Benessere dei lavoratori

HTR promuove il benessere dei propri lavoratori garantendo condizioni di lavoro eque, trasparenti, in linea con la normativa vigente e con i contratti collettivi di riferimento. La Società applica, infatti, a tutti i dipendenti le condizioni lavorative ed economiche previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento e in coerenza con le competenze e i ruoli ricoperti. Nel 2025, il 66,7% dei dipendenti era assunto con CCNL edilizia-industria CNEL F012, il restante 33,3% con CCNL terziario-commercio CNEL H011.

La determinazione della retribuzione dei lavoratori è responsabilità dell’Amministratore Delegato, previa consultazione del Responsabile della Divisione di riferimento, del Responsabile Amministrazione e del Responsabile del Personale, al fine di garantire coerenza con le responsabilità e il contributo professionale di ciascun lavoratore.

Nel 2025, il **rapporto** tra la **retribuzione più alta** all’interno della Società e la retribuzione annua totale **mediana** di tutti i dipendenti, esclusa la persona più pagata, è stato pari a **2,13**. La variazione del tasso di retribuzione annua totale, calcolata come rapporto tra l’aumento percentuale della retribuzione della persona più pagata e l’aumento percentuale mediano della retribuzione di tutti gli altri dipendenti, è risultata pari a **6,71**, mostrando un netto aumento rispetto all’anno precedente (dato 2024: 1,23).

La Società promuove inoltre un ambiente di lavoro improntato alla trasparenza e al dialogo: qualora intervengano **modifiche operative** che possano avere impatti significativi sui lavoratori, tali cambiamenti sono comunicati con un congruo anticipo, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle prassi aziendali. I termini di preavviso applicati da HTR rispettano quanto definito dal CCNL di riferimento.

A tutela dei lavoratori, ai dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato sono garantite coperture assicurative **RCO (Responsabilità Civile verso Operatori)** e **RCT (Responsabilità Civile verso Terzi)**, che assicurano la copertura in caso di

incidenti sul lavoro e per eventuali danni causati a terzi durante l’attività aziendale.

A livello **previdenziale**, la Società adempie integralmente agli obblighi previsti dalla normativa italiana, con la totalità dei dipendenti iscritti al sistema pensionistico pubblico (INPS), con aliquote variabili in base al contratto collettivo applicato. Non sono previsti fondi separati, strategie di copertura o piani pensionistici integrativi aziendali.

Congedo parentale

La tabella riporta i principali indicatori relativi alla fruizione del **congedo parentale** da parte dei dipendenti HTR nell’ultimo biennio.

I dati evidenziano l’attenzione dell’azienda al **sostegno della genitorialità e alla conciliazione tra vita professionale e personale**: tutti i dipendenti che hanno usufruito del congedo sono rientrati al lavoro e risultano ancora impiegati in azienda nei 12 mesi successivi.

Congedo parentale	2024			2025		
	D	U	Tot	D	U	Tot
Dipendenti aventi diritto al congedo parentale	1	2	3	0	5	5
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	2	3	0	5	5
Dipendenti rientrati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	1	2	3	0	5	5
Dipendenti rientrati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono dipendenti HTR nei 12 mesi successivi al rientro	1	0	1	1	2	3
Tasso di rientro in HTR dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	-	-	-	100%	100%	100%

9.2 Formazione

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

HTR valorizza la gestione e lo sviluppo delle competenze del personale, assicurando che ogni risorsa disponga delle **conoscenze** e delle **capacità** necessarie per svolgere efficacemente le proprie mansioni e contribuire al miglioramento delle prestazioni aziendali.

Il **processo di formazione** e sviluppo è regolato dalla **Procedura di Gestione del Personale e della Formazione, Consapevolezze e Competenze** e coordinato dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, che in collaborazione con il Responsabile di Divisione e il Delegato in materia di Sicurezza sul Lavoro e Ambiente definisce il *Piano della Formazione* e aggiorna il *Registro della Formazione*, documenti poi approvati dall'Amministratore. Le attività formative sono successivamente valutate dal Responsabile di Divisione con il supporto del Sistema di Gestione Integrato e delle figure di sicurezza, per assicurare che ogni percorso contribuisca effettivamente allo sviluppo delle competenze.

Nell'ambito della gestione delle **risorse umane**, la Società definisce chiaramente le competenze necessarie per ciascun ruolo, garantendo che i lavoratori siano adeguatamente qualificati in base a **istruzione, esperienza e formazione**. La valutazione delle competenze, deputata al Responsabile del Personale con il coinvolgimento del Responsabile di Divisione, permette di individuare azioni mirate per sviluppare le capacità del personale e verificarne l'efficacia nel tempo.

Formazione iniziale

In fase di assunzione, tutti i **lavoratori** ricevono una **formazione completa e mirata** che li prepara a svolgere correttamente le proprie mansioni. Tale addestramento riguarda:

- › Tematiche di carattere **generale**, quali la struttura organizzativa di HTR, il contratto di lavoro, gli aspetti logistici, le norme comportamentali, il *Codice Etico*, il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e il Codice della Strada;

- › Sistema di Gestione Integrato;
- › Ambiente e Sicurezza;
- › Esercizio dell'attività affidata.



L'**addestramento alla funzione assegnata** è effettuato attraverso **affiancamento con personale esperto** e/o corsi teorici specifici. L'intero iter formativo, coerente con il profilo professionale della posizione, riguarda sia i **processi lavorativi** sia le **normative di protezione e prevenzione** in materia di sicurezza e ambiente, garantendo che ogni lavoratore sia adeguatamente preparato sin dall'inizio del rapporto di lavoro.

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

Nell'ultimo biennio, HTR ha garantito ai propri **lavoratori** l'accesso a percorsi formativi strutturati, mirati allo sviluppo di **competenze tecniche, trasversali e obbligatorie**. Le tabelle seguenti riportano le ore di formazione erogate ai dipendenti, distinti per **genere, qualifica e tipologia di percorso**, evidenziando l'approccio organizzato dell'azienda nel supportare la crescita professionale e la sicurezza sul lavoro.

Ore di Formazione Erogata per Genere	2024		2025	
	Totali	Media per dipendente	Totali	Media per dipendente
Uomini	1.605	13,4	2.966	24,7
Donne	382	18,2	260	11,6
Totale	1.987	14,1	3.226	22,7

Ore di Formazione Erogata per Qualifica	2024		2025	
	Totali	Media per dipendente	Totali	Media per dipendente
Quadri/Impiegati	822	15,2	985	17,6
Operai	1.165	13,4	2.241	26,0

Da anni HTR ha sviluppato un **percorso formativo strutturato** volto a potenziare le competenze dei propri **dipendenti**. Nel 2024 l'attenzione principale è stata rivolta alla **formazione in materia di sicurezza sul lavoro** e alla formazione tecnico-pratica adeguata al ruolo ricoperto, con particolare attenzione ai **nuovi assunti**, sottoposti a percorsi sul *Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza*, sull'uso corretto dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** e sulla corretta esecuzione delle specifiche mansioni.



Nel 2025 la Società ha proseguito il proprio impegno, erogando gli **interventi obbligatori in materia di salute e sicurezza** e affiancandoli a percorsi dedicati al **potenziamento delle competenze trasversali**. Sono state inoltre realizzate attività di **formazione specialistica** per aggiornamenti tecnici avanzati rivolti alle figure con responsabilità specifiche in relazione al ruolo ricoperto. Tale approccio garantisce un costante sviluppo delle competenze interne e il mantenimento di elevati standard di sicurezza e professionalità.

Tipologia formazione erogata	Ore di formazione	
	2024	2025
Formazione Obbligatoria (Salute, Sicurezza e Compliance)	1.752	1.691
Formazione Tecnica e Specialistica (Hard Skills)	235	49
Formazione sui Sistemi di Gestione e Qualità	-	24
Formazione sulle competenze Trasversali (Soft skill)	-	1.296
Formazione Ambiente e Sostenibilità	-	24
Altro	-	142
Totale	1.987	3.226

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 sono 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 2025 sono stati valutati 19 dipendenti, corrispondenti al **13%** della forza lavoro. Il numero e la percentuale dei dipendenti che, nell'anno di rendicontazione, sono stati sottoposti a valutazioni della performance, distinte per genere e qualifica sono analizzati nelle tabelle seguenti.

Dipendenti valutati per Genere	2024		2025	
	N°	%	N°	%
Uomini	27	22,5%	12	10,0%
Donne	17	81,0%	7	31,1%

Dipendenti valutati per Qualifica	2024		2025	
	N°	%	N°	%
Quadri/Impiegati	33	60,9%	12	21,4%
Operai	11	12,8%	7	8,1%

9.3 Salute e sicurezza sul lavoro

GRI [2-27, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10]

HTR adotta un approccio strutturato e proattivo alla **salute e sicurezza sul lavoro**, volto a **garantire la tutela di tutti i lavoratori e a prevenire infortuni e malattie professionali**. Dal 2012 la Società ha implementato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, conforme alla norma UNI ISO 45001:2018, che definisce processi e responsabilità per la gestione dei rischi.

Il **datore di lavoro**, coincidente con l'Amministratore Delegato, è **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 comprende lo svolgimento di visite periodiche ai lavoratori e sopralluoghi presso le sedi aziendali. Attraverso la collaborazione tra le diverse figure coinvolte, la Società assicura un **monitoraggio continuo dei rischi** e l'adozione di **misure preventive volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro**.

Dispositivi di Protezione Individuale

HTR garantisce ai propri lavoratori la disponibilità dei **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** necessari allo svolgimento delle attività in sicurezza. La fornitura dei DPI avviene in conformità a quanto previsto dal *Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)* e tiene conto dell'inquadramento e delle mansioni svolte dal lavoratore.

All'atto dell'assunzione di nuovo personale, il Servizio di Prevenzione e Protezione provvede a definire i DPI necessari sulla base delle attività previste. A seguito della conferma dell'assunzione, è attivato il processo di predisposizione e consegna dei dispositivi, che possono essere distribuiti direttamente dal Servizio di Prevenzione e Protezione oppure tramite il Responsabile di Divisione, il Capo Commessa o il Preposto.



Il processo garantisce che ogni lavoratore disponga fin dall'inizio delle attività degli strumenti di protezione adeguati, contribuendo alla **prevenzione dei rischi e alla tutela della sicurezza sul lavoro**.

Formazione e Informazione

HTR promuove **formazione e informazione dei lavoratori** come strumenti fondamentali per la **prevenzione dei rischi** e la tutela della **salute e sicurezza sul lavoro**. I dipendenti partecipano a percorsi formativi finalizzati alla conoscenza delle **norme di sicurezza**, dei **comportamenti corretti** e delle **misure di prevenzione** previste dall'organizzazione.

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

A integrazione della formazione obbligatoria, i lavoratori partecipano a **sessioni di formazione iniziale e aggiornamento**, volte a fornire le conoscenze necessarie per operare in modo sicuro e consapevole. Tale approccio consente di mantenere il personale costantemente aggiornato sulle disposizioni vigenti in materia di sicurezza, contribuendo alla prevenzione degli infortuni e al corretto svolgimento delle attività lavorative.

Infortuni e malattie professionali

HTR monitora l'andamento degli **infortuni sul lavoro e delle malattie professionali** attraverso specifici **indicatori infortunistici**, aggiornati almeno annualmente dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con la collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) nell'ambito del *riesame della direzione*. Tali indicatori consentono di valutare la **frequenza e la gravità degli eventi**, mettendo in relazione il numero di infortuni con le ore lavorate o con il numero di lavoratori.

La tabella seguente riporta i dati relativi agli infortuni registrati negli anni 2024 e 2025. **Nel periodo esaminato non si sono verificati casi di malattie professionali.**



Infortuni sul lavoro	2024	2025
Numero infortuni sul lavoro registrabili	3	2
Numero infortuni sul lavoro gravi	0	2
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero infortuni in itinere	0	0
Totale giornate di assenza dal lavoro per infortuni	30	205
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili [(numero infortuni sul lavoro registrabili) x 200.000 / numero ore lavorate]	2,3	1,6
Tasso di infortuni sul lavoro gravi [(numero infortuni sul lavoro gravi) x 200.000 / numero ore lavorate]	0	1,6
Tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro [(numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro) x 200.000 / numero ore lavorate]	0	0

In caso di **infortunio, incidente o near miss**, l'evento è analizzato dal Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), con il coinvolgimento di dirigenti, preposti e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), secondo quanto previsto dalla *Procedura Gestione Infortuni, Incidenti e Near Miss*. L'analisi consente di individuare le **cause determinanti l'evento** – legate ad aspetti organizzativi, tecnici o comportamentali – e di definire **azioni correttive e preventive** finalizzate a evitare il ripetersi di situazioni analoghe.

Nell'analisi delle cause dell'evento sono considerate:

- › **Procedure** ed istruzioni di lavoro insufficienti;
- › **Organizzazione** del lavoro;
- › **Insufficiente** informazione, formazione e addestramento del personale;

- › **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.

Nel periodo di rendicontazione, la Società ha ricevuto due sanzioni pecuniarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per un valore complessivo pari a € 3.700, originate da condotte non autorizzate di singoli operatori e da inosservanze da parte di imprese terze subappaltatrici. In relazione agli eventi rilevati, la Società ha tempestivamente implementato le necessarie azioni correttive. Nello specifico, sono state avviate attività mirate di sensibilizzazione e richiamo del personale interno sul rispetto delle procedure di cantiere. Parallelamente, sono stati ulteriormente rafforzati i presidi di controllo e coordinamento sui subappaltatori, potenziando sia le verifiche documentali di idoneità tecnico-professionale sia la supervisione tecnica diretta sui cantieri dislocati sul territorio.

Gestione dei rischi lungo la catena di fornitura

HTR presta attenzione alla prevenzione e mitigazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro anche nelle attività svolte in collaborazione con **soggetti terzi**. Coerentemente a ciò, la Società richiede ai propri fornitori il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)**, al fine di identificare e gestire i potenziali rischi derivanti dalle interferenze tra le diverse attività operative. Quando opera in qualità di affidataria, HTR provvede inoltre a erogare **formazione ai subappaltatori** per le attività di propria competenza e ad aggiornare i fornitori in merito alla **normativa e alla documentazione cogente applicabile agli appaltatori**, promuovendo così un approccio condiviso alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

9.4 Diversità, inclusione e pari opportunità

GRI | 405-2, 406-1 |

Per HTR i valori della diversità e delle pari opportunità costituiscono elementi essenziali per una crescita sostenibile e per il benessere delle proprie persone; sono adottate misure specifiche per **prevenire ogni forma di discriminazione e tutelare le pari opportunità**.

Diversità e inclusione

HTR considera la diversità quale elemento fondamentale per la crescita sostenibile e per il benessere delle proprie risorse umane, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze individuali e orientato alla valorizzazione delle competenze.

La Società si impegna a garantire un contesto lavorativo in cui tutti siano trattati con dignità e rispetto, favorendo una cultura aziendale basata sull'inclusione e sulla collaborazione. In tale ambito, HTR promuove comportamenti e pratiche organizzative volti a prevenire ogni forma di esclusione o marginalizzazione.

A supporto di tali principi, sono adottati strumenti e modelli organizzativi volti a prevenire comportamenti non conformi ai valori aziendali, inclusi quelli riconducibili a reati o connessi a razzismo, xenofobia, propaganda, istigazione o incitamento alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Nel settore operativo principale, relativo alle attività di bonifica amianto e ai lavori edili, la presenza di personale maschile risulta prevalente, in linea con le caratteristiche del mercato di riferimento. Tuttavia, la Società si impegna a favorire una maggiore inclusione anche in tali ambiti, sostenendo l'accesso e lo sviluppo professionale di lavoratrici qualificate. Nelle aree amministrative e commerciali, la composizione del personale risulta infatti equilibrata in termini di genere, riflettendo l'attenzione dell'Azienda nel promuovere un ambiente inclusivo a tutti i livelli organizzativi.

Inoltre, la Società promuove il rispetto dei diritti dei lavoratori e considera tra i propri obiettivi fondamentali 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 promuove infine iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della diversità e dell'inclusione, con l'obiettivo di rafforzare una cultura aziendale equa, inclusiva e attenta alle esigenze delle proprie persone.

**Un modello fondato sulla
valorizzazione delle persone**

Pari opportunità

La *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.

HTR, 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;
- › favorire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e attento alle esigenze delle persone;

- › prevenire e contrastare stereotipi, discriminazioni e qualsiasi forma di abuso;
- › ridurre eventuali differenze retributive e di avanzamento di carriera.

A tal fine, la Società ha definito specifici obiettivi all'interno del proprio Piano Strategico, allocando risorse, responsabilità e livelli di accountability adeguati al loro raggiungimento e monitoraggio nel tempo.

In coerenza con tali impegni, HTR monitora regolarmente la composizione della forza lavoro e l'equità retributiva, al fine di prevenire eventuali disparità non giustificate.

Inoltre, misure a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e privata sono implementate, queste riguardano flessibilità oraria e modalità di lavoro agile, sono anche promosse attività di sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere e delle pari opportunità a tutti i livelli organizzativi.

Indicatori di remunerazione

Il rapporto tra la retribuzione di ingresso in azienda e il salario minimo locale, determinato sulla base dei minimi retributivi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati, è pari a **1,1** sia per i dipendenti uomini sia per le dipendenti donne.

Con riferimento al confronto tra la remunerazione delle dipendenti donne e quella dei dipendenti uomini, **l'indicatore risulta compreso tra 0,7 e 0,89** per le categorie dei quadri e degli impiegati. Tale variabilità e il leggero calo rispetto al 2024 sono riconducibili a differenze legate a ruolo, esperienza e anzianità professionale.

Per le categorie dei dirigenti e degli operai, l'indicatore non risulta applicabile, in considerazione della composizione della popolazione aziendale e della limitata comparabilità dei ruoli.

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, dal 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.



9.5 Comunità locali: iniziative per la collettività

GRI | 413-1, 413-2 |

Nel corso del 2025, HTR ha proseguito e rafforzato il proprio impegno a favore delle comunità locali, sostenendo iniziative accomunate dalla promozione dell'inclusione sociale, del benessere delle persone e dello sviluppo di contesti educativi e aggregativi sul territorio.

Oltre alla già citata iniziativa Divertitempo, le principali iniziative sostenute nel corso dell'anno sono state le seguenti:

- › **Scuola di Teatro Roma – Progetto “Oltre lo schermo”**: iniziativa volta alla promozione di attività artistiche e teatrali tra gli adolescenti, con l'obiettivo di favorire forme di espressione creativa e sensibilizzare a un utilizzo più consapevole dei dispositivi digitali.
- › **Partnership con Tiber Basket**: progetto orientato all'inclusione e all'integrazione sociale tra bambini e adolescenti, con e senza disabilità, attraverso sessioni settimanali di allenamento sportivo presso il campo “Lanterne di Diogene”.
- › **A.S.D. Tolfa Calcio**: iniziativa a supporto della pratica sportiva tra gli adolescenti, con finalità educative e di aggregazione sociale.
- › **A.S.D. Fonte Roma Basket**: progetto volto a promuovere l'attività sportiva tra bambini e adolescenti, favorendo la socializzazione e lo sviluppo personale attraverso lo sport.

Nel corso dell'anno, la Società ha inoltre confermato il proprio impegno in iniziative di tutela ambientale e valorizzazione del territorio, tra cui il progetto “3Bee – Oasi della biodiversità”, già descritto nei capitoli precedenti.

HTR non ha registrato, nel corso del biennio 2024-2025, criticità o problematiche rilevanti legate alle comunità locali nelle aree in cui opera.



INDICE DEI CONTENUTI GRI

Il presente report è stato redatto in accordo ai GRI Standards per il periodo 01/01/2025 – 31/12/2025.

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
Utilizzati GRI 1: Principi Fondamentali (2021)			
GRI 2: Informative Generali (2021)			
2-1 Dettagli organizzativi	3.Nota metodologica 4.1 Servizi HTR 4.2 Le sedi		
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	3.Nota metodologica		
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti			
2-4 Revisione delle informazioni			
2-5 Assurance esterna			
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	4.1 Servizi HTR 4.2 Sedi 4.3 Divisioni HTR		
2-7 Dipendenti	9.1. Pratiche occupazionali		
2-8 Lavoratori non dipendenti			
2-9 Struttura e composizione della governance	5. 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			
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			
2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
2-19 Norme riguardanti le remunerazioni			
2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	9.1 Pratiche occupazionali		
2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale			
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1. Lettera agli stakeholder		
2-23 Impegni in termini di policy	5. Governance		
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			
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	5. Governance 9.3 Salute e sicurezza sul lavoro		
2-28 Appartenenza ad associazioni	4.4 Certificazioni, attestazioni e iscrizioni		
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	6. Stakeholder e materialità		
2-30 Contratti collettivi	9.1 Pratiche occupazionali		
GRI 3: Temi materiali (2021)			
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	6. Stakeholder e materialità		
3-2 Elenco di temi materiali			
3-3 Gestione dei temi materiali			
PERFORMANCE ECONOMICA			
IMPATTI ECONOMICI			
GRI 201: Performance Economica (2016)			
201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	7.1 Valore generato		
201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo			
201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	9.1 Pratiche occupazionali		
GESTIONE SUPPLY CHAIN			
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	7.2 Gestione della supply chain		
308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali		Informazioni incomplete	Informazioni incomplete 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	7.3 Lotta alla corruzione		
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione			
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate			
PERFORMANCE AMBIENTALE			
ENERGIA			
GRI 302: Energia (2016)			
302-1 Consumo di energia interno all’organizzazione	8.1 Energia		
302-3 Intensità energetica			
302-4 Riduzione del consumo di 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 impegnerà a migliorare l’informativa nelle prossime rendicontazioni.

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
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 BIODIVERSITA'			
GRI 101: Biodiversità (2024)			
101-1 Policy per arrestare e invertire la perdita di biodiversità	8.4 Tutela del territorio e della biodiversità		
101-2 Gestione degli impatti della biodiversità			
101-4 Identificazione degli impatti sulla biodiversità			
101-5 Ubicazioni con impatti sulla biodiversità			
101-3 Accesso e condivisione dei benefici	-	Non pertinente	
101-6 Fattori diretti della perdita di biodiversità	-	Non pertinente	
101-7 Cambiamenti dello stato di biodiversità	-	Non pertinente	
101-8 Servizi ecosistemici	-	Non pertinente	
EMISSIONI DI GAS SERRA			
GRI 305: Emissioni (2016)			
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	8.2 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 impegnerà a migliorare l'informativa nelle prossime rendicontazioni.
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)			
305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	-	Non pertinente	

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx), e altre emissioni nell'aria rilevanti			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	8.3 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	9.1 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 OPPORTUNITA'			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	5. Governance		
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	9.4 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			

GRI Standard - Disclosure	Paragrafo	Ragioni Omissione	Spiegazione Omissione
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	9.3 La salute e sicurezza sul lavoro		
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			
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	9.2 Formazione		
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione			
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale			
COMUNITÀ LOCALI			
413: Comunità locali (2016)			
413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	9.5 Comunità locali: iniziative per la collettività		
413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali			

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 45503850 - sostenibilita@gruppohttr.com

