



GRUPPO MARIGLIANO



Marigliano S.p.A.

RENDICONTAZIONE CONSOLIDATA DI SOSTENIBILITÀ

2024



GRUPPO MARIGLIANO

INDICE

4	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
5	HIGHLIGHTS 2024
6	NOTA METODOLOGICA
6	• Obiettivi della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità
8	• Perimetro di rendicontazione e prospettive future
9	• Processo e Principi di rendicontazione (con evoluzione normativa annessa)
10	• Identificazione degli stakeholder
12	• Analisi di doppia materialità
22	1. L'IDENTITA' DEL GRUPPO MARIGLIANO
23	• 1.1 La Nostra storia
23	1.1.1 La struttura e le attività del Gruppo
29	1.1.2 La mission e la vision del Gruppo
30	• 1.2 Performance economico finanziaria
33	2. INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE DEL GRUPPO MARIGLIANO
34	• 2.1 La cultura del Gruppo
34	• 2.2 Corporate Governance
36	• 2.3 Gestione dei rapporti con i fornitori
37	• 2.4 Etica e integrità di business
41	3. INFORMAZIONI SOCIALI
42	• 3.1 La Forza lavoro del Gruppo
60	• 3.2 Lavoratori nella catena del valore
60	• 3.3 Consumatori e utilizzatori finali
63	4. INFORMAZIONI AMBIENTALI
64	• 4.1 Cambiamenti climatici
67	• 4.2 Inquinamento
68	• 4.3 Economia circolare
69	ALLEGATI TECNICI
70	• GRI Content Index con interoperabilità ESRS

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Cari amici,

Anche quest'anno, il secondo, è arrivato l'appuntamento con questa comunicazione in ambito ESG.

L'emozione della prima volta non è replicabile ma, in ogni caso, scrivere queste poche righe mi rende felice e fiero.

Questa Azienda è nata quasi 47 anni fa, in un mondo molto diverso da quello che viviamo oggi ma, nonostante questo, si è sviluppata sulla base di valori che si confermano sempre più attuali.

La Sostenibilità nella sua più pura accezione. Piccoli e grandi passi per guardare lontano e sviluppare un'Azienda che innova ed evolve, cresce e si organizza al passo con i tempi.

La terza generazione della Famiglia già in Azienda, una progressiva managerializzazione a supporto delle scelte strategiche ed una continua attività di inclusione del capitale umano nelle iniziative del Gruppo sono la base su cui andiamo a poggiare tutte le attività a completamento dello spirito ESG.

Su tutte, con orgoglio, evidenzio la Fondazione che porta il mio nome. La Fondazione Giovanni Marigliano. Un progetto a cui tengo particolarmente e che, nel tempo, permetterà a centinaia di giovani di intraprendere un percorso formativo di altissimo livello che aprirà, per loro, una importante finestra sul mondo del lavoro e, per l'Azienda, la possibilità di accogliere sempre più talenti a supporto proprio della Sostenibilità del nostro progetto imprenditoriale.

Ho sempre sognato un Gruppo Marigliano che superasse anche i confini nazionali.

Il nostro Futuro inizia oggi.

Giovanni Marigliano

HIGHLIGHTS 2024

I principali highlights del 2024

AMBITO	KPI	UdM	2023
Ambientale	Emissioni di Scope 1	tCO _{2e}	2.928,18
Sociale	Numero dipendenti	N.	1.910
	Ore di formazione erogata	h.	21.775
Governance	Reclami per prodotti	N.	0
	Episodi di corruzione	N.	0
Economico/finanziario	Fatturato	€	850.592.066
	EBITDA	€	96.238.009

NOTA METODOLOGICA

Obiettivi della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Nel panorama economico e sociale odierno, segnato da sfide globali sempre più impegnative e da una crescente interconnessione tra tematiche ambientali, sociali e di governance, adottare una visione improntata alla sostenibilità è diventato un pilastro imprescindibile per garantire solidità e competitività nel lungo termine. Proprio in questo scenario, il Gruppo Marigliano (di seguito il “Gruppo” o anche “Marigliano”) ha scelto di distinguersi, avviando nel 2023 un percorso significativo con la pubblicazione del suo primo Bilancio Consolidato di Sostenibilità. Questo documento rappresenta non solo un concreto impegno verso un modello di gestione responsabile, ma anche un chiaro segnale di trasparenza e dialogo verso tutti gli stakeholder coinvolti.

Con il primo Bilancio Consolidato di Sostenibilità, il Gruppo ha ribadito l'importanza di integrare i principi di sostenibilità in ogni aspetto delle sue attività, con la convinzione che un approccio consapevole non solo migliori la governance, ma costituisca anche un motore per l'innovazione, la competitività e la responsabilità sociale d'impresa.

Quest'anno, con la pubblicazione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2024 (di seguito anche “Rendicontazione” o “Documento”), il Gruppo Marigliano compie un ulteriore passo avanti, rafforzando il proprio impegno verso una crescita sempre più sostenibile. Sebbene l'obbligo di rendicontare secondo la

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) – recepita dall'ordinamento italiano con il d.lgs 125/2024 – diventerà effettivo per il Gruppo a partire dal 2027 in seguito all'approvazione della direttiva “Stop the clock” facente parte del pacchetto normativo “Omnibus” proposto dalla Commissione EU, il documento rappresenta un'anticipazione proattiva dei requisiti normativi, dimostrando il suo continuo impegno verso una maggiore trasparenza e sensibilità ai temi della sostenibilità.

La Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2024 descrive con accuratezza le performance del Gruppo negli ambiti ambientale, sociale e di governance, illustrando strategie, investimenti e iniziative mirate a consolidare il proprio ruolo di attore responsabile.

Il documento rappresenta una pietra miliare nel percorso verso un futuro sostenibile, garantendo un dialogo continuo con tutti gli stakeholder e ponendo le basi per un miglioramento continuo e progressivo.



Perimetro di rendicontazione e prospettive future

GRI 2-1 Dettagli dell’Organizzazione
GRI 2-2 Società incluse nel report di sostenibilità

Il presente paragrafo fornisce una panoramica sulla struttura del Gruppo Marigliano, costituito dalla controllante Marigliano S.p.A., con sede legale in Napoli, e dalle sue società controllate, incluse nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità. La definizione del perimetro di consolidamento segue i Principi Contabili Nazionali OIC, garantendo trasparenza e coerenza nella rendicontazione finanziaria.

Le Società incluse nella presente Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità sono di seguito riepilogate:

1. Holding del Gruppo:

- Marigliano S.p.A.

2. Società controllate:

- Acmei S.p.A.;
- Medel S.r.L.
- Web Market S.r.l.;
- S.G.G.M. S.r.L.;
- CET S.p.A.;
- Asso sicurezza S.p.A.;
- Alfieri S.p.A.;
- Edif S.p.A.;
- Barcella Elettroforniture S.p.A..

I dati presentati si riferiscono al periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 e includono confronti con l’anno precedente. La rendicontazione è annuale, e eventuali omissioni vengono segnalate quando necessario, in linea con i GRI Standards. Qualsiasi variazione nel

GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti

perimetro di consolidamento è opportunamente riportata nei paragrafi successivi per garantire chiarezza agli stakeholder.

Nel corso del 2024, il Gruppo Marigliano ha intensificato i suoi sforzi per uniformare le politiche e le procedure adottate tra le diverse società, consolidando ulteriormente la propria strategia di integrazione e miglioramento organizzativo. La standardizzazione dei processi rimane una priorità per il Gruppo, ma nell’ultimo anno sono stati compiuti significativi progressi per accelerare questo percorso.

Per rendere più efficiente e coesa la gestione aziendale, il Gruppo ha rafforzato il suo programma di armonizzazione, ampliando la revisione delle politiche esistenti, approfondendo l’analisi delle migliori pratiche e avviando un processo strutturato per definire un assetto procedurale e organizzativo comune, applicabile a tutte le società del Gruppo.

Grazie a questi sforzi, il Gruppo Marigliano sta diventando sempre più reattivo alle sfide del mercato e alle esigenze degli stakeholder, garantendo un modello operativo più integrato e performante. La standardizzazione delle politiche aziendali non è solo un obiettivo strategico, ma un elemento chiave per una crescita sostenibile e un miglioramento continuo, assicurando al tempo stesso trasparenza e responsabilità nella governance aziendale.

Processo e Principi di rendicontazione (con evoluzione normativa annessa)

GRI 2-5 Assurance esterna
GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

Le attività svolte per la redazione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2024 sono state le seguenti:

Peers Analysis	Analisi e comprensione del contesto esterno in relazione ai principali peers e competitors individuati per identificare le aree di intervento prioritario
Internal Analysis	Comprensione del contesto interno attraverso l'analisi della documentazione interna disponibile e l'esecuzione di interviste con le funzioni strategiche interne per valutare lo stato as-is
Perimetro	Definizione del perimetro della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità
Identificazione degli Stakeholder	Identificazione degli Stakeholder
Analisi di Doppia Materialità	Identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche rilevanti (materiali) tramite l'analisi di materialità di impatti, rischi ed opportunità
Definizione GRI	Definizione degli indicatori non finanziari (GRI Standard 2021) da rendicontare
Referenti	Identificazione dei referenti interni per la compilazione degli indicatori non finanziari di sostenibilità
Raccolta dati	Raccolta e consolidamento dei dati quali-quantitativi di sostenibilità tramite le Società controllate e tramite il coinvolgimento delle funzioni di pertinenza
Redazione della Rendicontazione	Redazione della Rendicondazione Consolidata di Sostenibilità 2024
Approvazione	Presa visione e successiva approvazione del Documento da parte del Consiglio di Amministrazione della Marigliano S.p.A.

Il processo di reporting è stato guidato da un apposito gruppo di lavoro interno, composto dai rappresentanti di diverse funzioni aziendali del Gruppo e presieduto dall’Amministratore Delegato, Dott. Alessandro Nicotera.

Il Documento è stato visionato e successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione in

data 21\07\2025 ed in questa edizione, non è stato sottoposto ad Assurance da parte di un revisore indipendente, in quanto non obbligatorio.

Per eventuali richieste di informazioni relative al documento scrivere all’indirizzo di posta elettronica: sostenibilita@sggm.it; lo stesso è, inoltre, disponibile su internet al seguente indirizzo web: <https://www.gruppomarigliano.com/>.

Il presente Documento è stato redatto in conformità ai Global Reporting Initiative Standards (d'ora in poi anche "GRI Standards") pubblicati nel 2016, tenendo conto dei successivi aggiornamenti pubblicati dalla Global Reporting Initiative (GRI) nel 2021, secondo l'opzione di rendicontazione "with reference to".

In appendice al documento è riportato il GRI Content Index con interoperabilità con gli standard ESRS, in cui sono indicati nel dettaglio gli indicatori di performance oggetto di rendicontazione e dove sono esplicitati i GRI Standards che il Gruppo ha scelto di rendicontare con riferimento ai temi materiali individuati.

Con l'obiettivo di assicurare la comprensione delle attività del Gruppo, dei suoi risultati e dei relativi impatti, sono inoltre state riportate, in base al principio di massima trasparenza, ulteriori informazioni quali-quantitative utili alla narrazione delle performance di sostenibilità e non direttamente riconducibili ad alcuna specifica informativa GRI.

In conformità ai GRI Standards e in linea con la direttiva CSRD, la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità è stata sviluppata attraverso un'approfondita analisi di doppia materialità. Questo processo ha permesso di individuare non solo le tematiche ESG (Environmental, Social, Governance) più rilevanti per il Gruppo Marigliano, ma anche di valutare in modo sistematico gli impatti, i rischi e le opportunità derivanti dalle sue attività.

L'analisi ha considerato sia la prospettiva inside-out, ossia l'effetto che il Gruppo genera sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi i loro diritti umani, sia la prospettiva outside-in, valutando le implicazioni che fattori esterni possono avere sulla strategia e sulla performance del Gruppo.

Inoltre, nella definizione dei contenuti sono stati rispettati i principi previsti dai GRI Standards, ossia accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

In particolare, in coerenza con quanto previsto dal GRI 3 – Temi materiali, l'analisi di materialità è stata condotta attraverso un processo strutturato che ha visto il coinvolgimento delle principali funzioni del Gruppo, secondo le modalità descritte nel Capitolo "NOTA METODOLOGICA", par. "Analisi di Materialità".

Identificazione degli stakeholder

GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

Il Gruppo Marigliano considera il dialogo con gli stakeholder un elemento essenziale per la costruzione di un modello di crescita sostenibile e responsabile. Coinvolgere attivamente le parti interessate permette di individuare le aspettative e le esigenze emergenti, integrandole nella strategia aziendale con un approccio improntato alla trasparenza, etica e integrità.

La sostenibilità, per il Gruppo, non è solo un obiettivo da perseguire, ma un principio che guida la gestione d'impresa, influenzando le decisioni strategiche e operative. L'interazione con gli stakeholder diventa quindi un'opportunità per rafforzare l'impegno su tematiche economiche, sociali e ambientali, creando valore condiviso e migliorando la capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato.

Nel corso del tempo, il Gruppo Marigliano ha sviluppato un sistema di confronto costante con stakeholder interni ed esterni, basato su

strumenti istituzionali e canali di comunicazione diretti. Questo dialogo permette di orientare le azioni aziendali verso una maggiore coerenza con i principi di sostenibilità, affinché ogni iniziativa risponda concretamente alle sfide e alle aspettative del contesto in cui il Gruppo opera.

Per garantire una gestione responsabile, il Gruppo ha identificato e selezionato gli stakeholder strategici, tenendo conto di aspetti cruciali quali la loro influenza, la prossimità geografica, la

dipendenza reciproca e la responsabilità che il Gruppo ha nei loro confronti. Mantenere relazioni leali e trasparenti, senza discriminazioni, favorisce un equilibrio tra competitività sul mercato e collaborazione con istituzioni e comunità. Attraverso una comunicazione aperta e inclusiva, il Gruppo Marigliano rafforza il proprio impegno per la sostenibilità, promuovendo una crescita equilibrata e orientata alla responsabilità sociale e ambientale.

Di seguito si riepilogano le categorie di Stakeholder identificate come rilevanti per il Gruppo Marigliano:

Stakeholder chiave del Gruppo Marigliano



 Stakeholder interessati

 Fruttori del report

Di seguito sono, invece, riepilogati i principali canali di coinvolgimento e di ascolto attivati per ciascuna categoria sopra individuata.

STAKEHOLDER	ESEMPI DI CANALI DI DIALOGO \ ASCOLTO
Clienti	<ul style="list-style-type: none">Sito web;Questionari.
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none">Survey;Eventi aziendali;Workshop;Interviste e focus group.
Proprietà	<ul style="list-style-type: none">Riunioni periodiche;Tavoli di lavoro.
Associazioni di categoria e fornitori	<ul style="list-style-type: none">Seminari e Workshop;Sito web.
Autorità nazionali, internazionali e di regolamentazione	<ul style="list-style-type: none">Comunicati stampa;Sito web;Convegni;Seminari.
Enti e General Contractor	<ul style="list-style-type: none">Convention;Comunicati Stampa.
Fornitori	<ul style="list-style-type: none">Workshop;Sito web;Questionari;Premi e riconoscimenti.
Banche e Finanziatori	<ul style="list-style-type: none">Convenzioni;Report finanziari;Questionari.

Analisi di doppia materialità

GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

Nell’ambito della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, l’analisi di doppia materialità riveste un ruolo centrale, in quanto permette di identificare e prioritizzare gli aspetti ambientali, sociali e di governance (ESG) maggiormente significativi per il Gruppo Marigliano ed i suoi stakeholder, costituendo il punto di partenza imprescindibile per la redazione del presente Documento.

GRI 3-2 Elenco di temi materiali

Nel Bilancio Consolidato di Sostenibilità 2023, il Gruppo aveva adottato un approccio basato sulla “materialità d’impatto”, in linea con i GRI Universal Standards 2021. Questa metodologia considerava come materiali gli impatti più significativi generati dalle attività del Gruppo sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, inclusi gli effetti sui diritti umani.

In un’ottica di avvicinamento graduale alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità in alla direttiva europea 2022/2464 (di seguito anche CSRD), il Gruppo Marigliano ha deciso di condurre questa fase in conformità con le disposizioni previste dalla normativa, garantendo il rispetto dei requisiti richiesti.

In particolare, con l’introduzione della CSRD, recepita in Italia dal d.lgs 125/2024, le aziende e i gruppi europei che riportano informazioni sulla sostenibilità devono effettuare un’analisi di “doppia materialità” – DMA (Double Materiality Assessment). Questo processo si basa sull’esame approfondito di un tema di sostenibilità da due prospettive:

- Prospettiva d’impatto (inside-out): impatti effettivi o potenziali, positivi o negativi, sulle persone o sull’ambiente, nel breve, medio e lungo termine lungo la catena del valore.
- Prospettiva finanziaria (outside-in): rischi o opportunità, passati o futuri, che hanno o potrebbero ragionevolmente avere un impatto significativo sullo sviluppo del business, sul posizionamento sul mercato, sulla performance economico-finanziaria, sui flussi di cassa, e sull’accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale nel breve, medio e lungo termine.

L’analisi di ciascuna prospettiva ha evidenziato impatti, rischi e opportunità strategiche, permettendo di individuare i temi chiave che il Gruppo Marigliano dovrebbe prioritizzare nel proprio business. Questi elementi hanno rappresentato la base per l’elaborazione del presente Documento.

Questo specifico paragrafo riassume l’approccio adottato per l’analisi di doppia materialità che il Gruppo ha condotto nel 2024, evidenziando alcune delle principali conclusioni e risultati derivanti dall’analisi stessa.

1. Identificazione degli Impatti, rischi ed opportunità

È stato sviluppato un elenco dettagliato di impatti, rischi e opportunità (IROs) potenzialmente materiali attraverso un processo strutturato che ha integrato diversi approcci metodologici, tra cui: ricerca documentale, analisi di mercato, valutazioni interne e il confronto con quanto individuato nella precedente analisi di materialità. Nell’elenco finale degli IROs, al fine di assicurare una valutazione completa e sistematica, sono stati inclusi:

- definizioni dettagliate, per chiarire l’ambito di ciascun impatto, rischio e opportunità;
- correlazioni con temi e sotto-temi, in modo da garantire una visione integrata e trasversale delle dinamiche ESG;
- classificazione della prospettiva secondo la doppia materialità, di impatto (inside-out) e finanziaria (outside-in).

Una volta definito l’elenco dettagliato degli IROs, per ciascun impatto, è stata effettuata una classificazione strutturata basata sui seguenti parametri:

- tipologia dell’impatto (positivo o negativo, effettivo o potenziale);
- orizzonte temporale (breve, medio e lungo periodo);
- potenziale impatto negativo sui diritti umani.

Per ciascun rischio e opportunità la classificazione si è basata invece, sui seguenti parametri:

- tipologia di effetto finanziario (flussi di cassa, posizionamento competitivo, costo o accesso al capitale e strategie di sviluppo);
- orizzonte temporale (breve, medio e lungo periodo).

2. Valutazione degli impatti, rischi ed opportunità

Ai fini della valutazione degli IROs, sono stati definiti specifici meccanismi di analisi. Ogni impatto è stato esaminato sulla base delle seguenti caratteristiche, assegnando un punteggio da 1 a 5:

- Entità: misura della gravità dell'impatto attuale o potenziale.
- Portata: grado di diffusione dell'impatto.
- Irrimediabilità: difficoltà nel contrastare o riparare il danno derivante dall'impatto.
- Probabilità di accadimento: possibilità che l'impatto si verifichi.

Allo stesso modo, anche i rischi e le opportunità potenzialmente materiali sono stati valutati attraverso l'assegnazione di un punteggio da 1 a 5, basandosi sulle seguenti caratteristiche:

- Entità potenziale degli effetti finanziari: misura dell'impatto economico che il rischio o l'opportunità potrebbero generare.
- Probabilità di accadimento: possibilità che il rischio o l'opportunità si verifichino.

VALUTAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ	
IMPATTI	RISCHI E OPPORTUNITÀ
Per gli impatti positivi e negativi: Entità; Portata; Irrimediabilità; Probabilità.	Per i rischi e le opportunità: Entità; Probabilità.

Tali valutazioni hanno permesso al Gruppo di definire uno score finale per ciascun impatto, rischio e opportunità, espresso con un valore compreso tra 1 e 5. Sulla base dei punteggi

ottenuti, per l'identificazione dei rischi e opportunità materiali, è stata applicata una soglia quantitativa pari a 3,5, ritenuta adeguata al contesto del Gruppo Marigliano.

3. Validazione dell'analisi di doppia materialità mediante stakeholder engagement

Il Gruppo ha realizzato un ampio processo di raccolta dati coinvolgendo stakeholder interni attraverso interviste e sondaggi mirati, con l'obiettivo di acquisire informazioni sia quantitative che qualitative utili alla valutazione degli impatti, rischi e opportunità (IROs).

Per garantire un'analisi approfondita e rappresentativa, nella prima fase sono stati coinvolti esperti provenienti da diverse discipline, membri del gruppo di lavoro sulla sostenibilità. Questi professionisti hanno fornito un quadro dettagliato sulle tematiche ambientali, sociali ed economiche rilevanti per il Gruppo, contribuendo alla definizione dei parametri di valutazione degli IROs.

Successivamente, è stata richiesta la partecipazione di un campione selezionato di dipendenti, scelti per rappresentare diverse funzioni aziendali e livelli di responsabilità. Questi partecipanti hanno contribuito alla validazione dei punteggi assegnati agli IROs, confrontandosi con le analisi preliminari e confermando le priorità strategiche individuate.

Grazie a questo processo strutturato, il Gruppo ha potuto integrare prospettive tecniche ed operative, assicurando una valutazione equilibrata e fondata su una solida base informativa.

4. Analisi delle risultanze

Dopo aver identificato e validato gli IROs materiali, questi sono stati collegati ai temi ambientali, sociali e di governance (ESG) ritenuti rilevanti per il Gruppo Marigliano e i suoi stakeholder. Sulla base dei temi individuati, sono state selezionate le informazioni pertinenti al GRI,




























lo standard di riferimento adottato in questo documento. La definizione dei temi materiali e dei relativi obblighi di rendicontazione, come mostrato nel grafico seguente, ha rappresentato un pilastro fondamentale per la stesura della presente rendicontazione consolidata di sostenibilità.


































Sono elencati di seguito i temi materiali in raccordo con i GRI:
























AMBITO	TEMA MATERIALE (I LIVELLO)	TEMA MATERIALE (II LIVELLO)	GRI DI RIFERIMENTO
AMBIENTALE	Cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)
		Energia	GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)
	Inquinamento	Inquinamento dell'aria	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Sostanze preoccupanti	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Microplastiche	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
	Economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Deflussi di risorse connessi a prodotti e servizi	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Rifiuti	GRI 306-3: Rifiuti generati

























SOCIALE	Forza lavoro propria	Occupazione sicura	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Orario di lavoro	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Salari adeguati	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Dialogo sociale	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Equilibrio tra vita professionale e vita privata	GRI 401-3 Congedo parentale
		Salute e sicurezza	GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
			GRI 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti
			GRI 403-3 Servizi per la salute professionale
			GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione
			GRI 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro
			GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori
			GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
			GRI 403-9 Infortuni sul lavoro
			GRI 403-10 Malattie professionali
		Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
			GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
		Formazione e sviluppo delle competenze	GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente
			GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione
			GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale.
		Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti;

SOCIALE	Forza lavoro propria	Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità
		Diversità	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti;
			GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
		Lavoro minorile	GRI 409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio
		Lavoro forzato	GRI 409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio
		Riservatezza	GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy
	Lavoratori nella catena del valore	Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
		Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti; GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
	Consumatori e utilizzatori finali	Riservatezza	GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti
		Libertà di espressione	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Accesso a informazioni (di qualità)	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Salute e sicurezza	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Sicurezza della persona	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Protezione dei bambini	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
GOVERNANCE	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	GRI 2-23 Impegno in termini di policy GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti
		Protezione degli informatori	GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità
		Impegno politico e attività di lobbying	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	GRI 3-3 Gestione della tematica materiale
		Prevenzione e individuazione compresa la formazione	GRI 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione GRI 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
		Incidenti	GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

TEMA MATERIALE (II LIVELLO)	IMPATTO MATERIALE	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO MATERIALE	CLASSIFICAZIONE
MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Riduzione delle emissioni di gas serra	Le attività di trasporto, distribuzione e autotrazione prevedono un importante consumo carburante, possono, quindi, contribuire all'inquinamento dell'aria generando emissioni di gas inquinanti nell'atmosfera.	  
ENERGIA	Efficienza energetica	Implementare dei Sistemi di controllo e monitoraggio dei consumi di energia consente di indirizzare eventuali investimenti in termini di efficientamento energetico e aumenta la consapevolezza di quali sedi siano maggiormente inefficaci dal punto di vista di risparmio energetico.	  
		Adottare criteri di acquisto orientati alla selezione di attrezzature IT a risparmio energetico per il Gruppo Marigliano significa scegliere dispositivi che consumano meno energia, riducendo così i costi operativi e l'impatto ambientale, contribuendo alla sostenibilità e alla riduzione delle emissioni di carbonio.	  
INQUINAMENTO DELL'ARIA	Inquinamento dell'aria	Rinnovare il parco auto del Gruppo, con veicoli elettrici o di ultima generazione rappresenta un'opportunità per il Gruppo Marigliano di ridurre l'inquinamento atmosferico derivante dalle emissioni di gas serra e da altri agenti inquinanti.	  
SOSTANZE PREOCCUPANTI	Impiego e gestione di sostanze chimiche	Le emissioni di inquinanti atmosferici possono verificarsi a causa di una gestione scorretta delle sostanze pericolose durante il processo di produzione dei prodotti acquistati dal Gruppo Marigliano.	  
MICROPLASTICHE	Gestione Microplastiche	Durante la fase di vendita dei prodotti, l'uso di materiali sintetici può contribuire all'emissione di microplastiche nell'ambiente circostante.	  
AFFLUSSI DI RISORSE, COMPRESO L'USO DELLE RISORSE	Uso delle risorse	L'uso di materiali non riutilizzabili può contribuire all'aumento dei rifiuti e in dettaglio alla generazione di rifiuti plastici.	  
		Utilizzare prodotti e materiali in linea con i principi dell'economia circolare, aumentandone la durabilità, riutilizzabilità, riparabilità e il riciclaggio, riduce la quantità di rifiuti generati durante le proprie operazioni.	  
DEFLUSSI DI RISORSE CONNESSI A PRODOTTI E SERVIZI		La corretta gestione dei rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche e l'implementazione di pratiche di economia circolare per prodotti a fine ciclo vita, consente di ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente di queste attività.	  

RIFIUTI	Gestione dei Rifiuti	L'utilizzo di carta con etichettature ambientali contribuisce alla riduzione della quantità di rifiuti prodotti non riciclabili e conseguentemente contribuisce positivamente sull'ambiente.	  
		Il riciclo/riutilizzo dei materiali impiegati contribuisce all'implementazione di un sistema circolare, riducendo al minimo la quantità di rifiuti prodotti e conseguentemente l'impatto sull'ambiente.	  
CONDIZIONI DI LAVORO - SALARI ADEGUATI		Pagare salari adeguati ai dipendenti significa garantire loro una vita dignitosa e una retribuzione giusta per il lavoro svolto. Ciò favorisce l'equità sociale, promuovendo un ambiente di lavoro più equilibrato	  
CONDIZIONI DI LAVORO - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, INCLUSA LA PERCENTUALE DI LAVORATORI COPERTI DA CONTRATTI COLLETTIVI	Benessere e valorizzazione della forza lavoro propria	La contrattazione collettiva, soprattutto di secondo livello, permette ai lavoratori di avere una maggiore protezione dei loro diritti e condizioni lavorative più favorevoli, come salari più alti, orari di lavoro più flessibili, ferie e permessi retribuiti, e condizioni di sicurezza sul posto di lavoro migliorate.	  
		Attraverso la contrattazione collettiva, con particolare riferimento alla contrattazione di II livello, i lavoratori e il Gruppo hanno la possibilità di esprimere le proprie opinioni e bisogni, consentendo un miglior dialogo e una migliore comunicazione tra lavoratori e datori di lavoro.	  
CONDIZIONI DI LAVORO - SALUTE E SICUREZZA	Salute e sicurezza della forza lavoro propria	Al fine di ridurre al minimo il rischio di infortuni è fondamentale che vengano forniti ai dipendenti i dispositivi di protezione individuale adeguati e che vengano adottati protocolli di sicurezza, adottando anche una policy che preveda azioni sanzionatorie in caso di mancata fruizione completa del corso.	  
PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - PARITÀ DI GENERE E PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UN LAVORO DI PARI VALORE	Parità di genere e parità di retribuzione	Assicurare la parità di retribuzione contribuisce a creare un clima lavorativo positivo e migliorare la soddisfazione dei dipendenti, il che a sua volta può aumentare la produttività e la retention del personale.	  
		Disparità di genere nei salari e nelle opportunità di crescita professionale potrebbe provocare frustrazione e insoddisfazione tra i dipendenti.	  
PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE	Formazione e sviluppo della forza lavoro	Erogare formazione continua a tutti i dipendenti permette loro di acquisire nuove conoscenze e competenze, mantenendo la loro professionalità al passo con gli sviluppi del settore.	  
PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - OCCUPAZIONE E INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	Inclusione delle persone con disabilità	Rimuovere le barriere fisiche che compromettano la possibilità o capacità lavorativa di persone diversamente abili promuove l'inclusione sociale delle persone con disabilità	  
		Offrire lavoro alle persone con disabilità promuove l'inclusione sociale e le opportunità di partecipazione attiva nella società.	  

PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - MISURE CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	Rispetto dei diritti dei lavoratori	La mancata attuazione di un meccanismo di segnalazione delle molestie o delle violenze subite sul luogo di lavoro, unita alla mancanza di adeguata tutela dei segnalanti, potrebbe creare un ambiente lavorativo poco sicuro e favorire l'emergere di conflitti tra i dipendenti.	  
PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - DIVERSITÀ		Un ambiente inclusivo attira e trattiene talenti da diverse origini, aumentando la varietà di competenze e esperienze nel team.	  
ALTRI DIRITTI CONNESSI AL LAVORO - LAVORO MINORILE		Scegliere di non ricorrere al lavoro minorile permette di tutelare i diritti dei bambini.	  
ALTRI DIRITTI CONNESSI AL LAVORO - LAVORO FORZATO		L'adozione di politiche che contrastano il lavoro forzato (ad esempio il ricorso alla minaccia o all'uso di forme di coercizione verso i dipendenti, l'obbligo a svolgere mansioni differenti da quelle assegnate da contratto di lavoro) offre numerosi benefici a lungo termine, contribuendo a costruire un gruppo etico, responsabile e sostenibile.	  
CONDIZIONI DI LAVORO - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA		La mancata possibilità di contrattazioni collettive potrebbe portare ad una minore tutela dei diritti dei lavoratori (come il diritto di ricevere un compenso adeguato).	  
PARITÀ DI TRATTAMENTO E DI OPPORTUNITÀ PER TUTTI - PARITÀ DI GENERE E PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UN LAVORO DI PARI VALORE	Benessere dei lavoratori nella catena del valore	Evitare ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori genera una maggiore fidelizzazione e benessere dei dipendenti.	  
IMPATTI LEGATI ALLE INFORMAZIONI PER I CONSUMATORI E/O PER GLI UTILIZZATORI FINALI - RISERVATEZZA	Consumatori e utilizzatori finali	L'utilizzo di strumenti sofisticati e di personale qualificato consente di proteggere e prevenire tutti i possibili attacchi alla sicurezza informatica salvaguardando la riservatezza delle informazioni dei consumatori.	  
CULTURA D'IMPRESA	Etica del business	Una cultura del Gruppo fondata sull'etica del business promuove trasparenza, integrità e responsabilità nelle pratiche del Gruppo. Garantire che i valori etici siano integrati nei processi decisionali contribuisce a rafforzare la fiducia degli stakeholder e a preservare la reputazione del Gruppo nel lungo termine.	  

PROTEZIONE DEGLI INFORMATRICI	Etica del business	La presenza di un sistema sicuro per le segnalazioni può fungere da deterrente per pratiche illecite, poiché i dipendenti sanno che eventuali condotte non etiche potrebbero essere denunciate senza timore.	  
IMPEGNO POLITICO E ATTIVITÀ DI LOBBYING		Il Gruppo Marigliano potrebbe supportare organizzazioni che promuovono l'inclusione sociale e territoriale, influenzando politiche pubbliche orientate a vantaggio delle comunità locali.	  
GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI, COMPRESE LE PRASSI DI PAGAMENTO		Sviluppare un sistema di supporto legale interno tempestivo ed efficace a tutte le funzioni del Gruppo per facilitare la negoziazione di contratti e accordi commerciali contribuisce a mitigare i rischi associati alla gestione del personale e dei fornitori	  
		Una scorretta gestione di possibili contenziosi con fornitori può generare conseguenze negative e impatti sulla reputazione del Gruppo.	  
CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA – PREVENZIONE E INDIVIDUAZIONE COMPRESA LA FORMAZIONE		L'implementazione di un Codice Etico chiaro e di politiche di compliance è fondamentale per la prevenzione della corruzione.	  
		La Corretta implementazione del modello organizzativo 231, una gestione etica e il contrasto dell'illegalità e della corruzione aiutano il Gruppo ad identificare transazioni anomale e a garantire che le pratiche del Gruppo siano conformi alle normative.	  
		La formazione continua dei dipendenti è cruciale per garantire che tutti siano consapevoli dei rischi legati alla corruzione e delle politiche del Gruppo in materia.	  
CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA – INCIDENTI		L'adozione di misure proattive per affrontare incidenti di corruzione, come la promozione una cultura di integrità e responsabilità, politiche di prevenzione, formazione e gestione degli incidenti chiari ed efficaci, contribuiscono a mitigare i rischi legati alla corruzione, favorendo anche un ambiente di lavoro sano e una reputazione del Gruppo positiva.	  


POSITIVO


NEGATIVO


EFFETTIVO


POTENZIALE

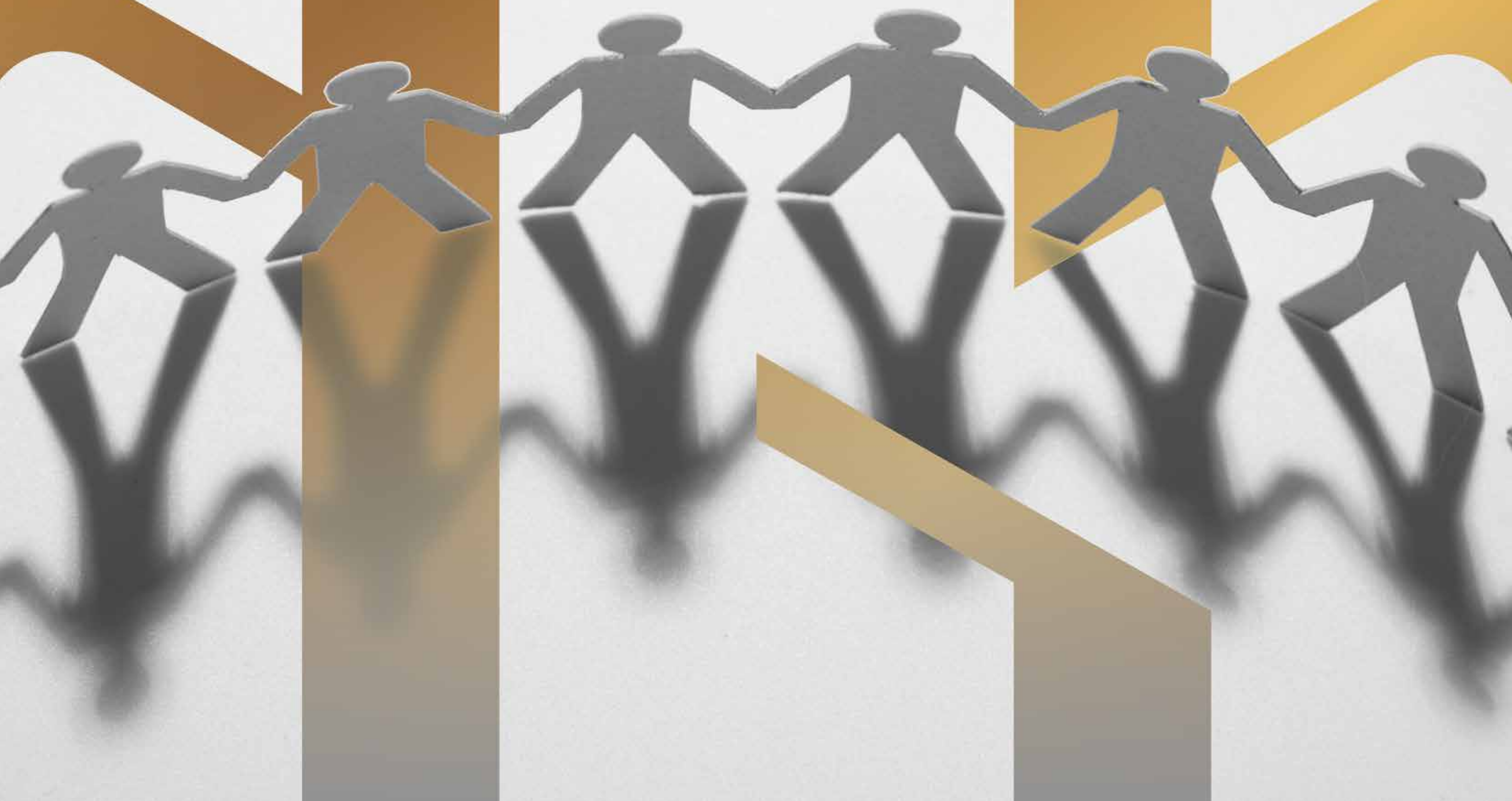

BREVE TERMINE


MEDIO TERMINE


LUNGO TERMINE

1

**IDENTITÀ DEL
GRUPPO MARIGLIANO**



1.1 | La Nostra storia

GRI 2-1 Dettagli sull'organizzazione
GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business

Un piccolo negozio di pochi metri quadrati e un progetto ambizioso. Sorge così, nel 1980, a Casoria, Megawatt S.p.A., negozio specializzato nella fornitura di materiale elettrico.

La brillante idea imprenditoriale è di Giovanni Marigliano, che diventa ben presto punto di riferimento per le aziende locali. La sua strategia è semplice, ma efficace ed è basata su tre pilastri fondamentali:

- Qualità;
- Affidabilità;
- Assistenza.

Forte di questi tre principi, quella piccola Società ha impostato la propria strategia di sviluppo, riuscendo ad espandere significativamente le proprie attività su gran parte del territorio nazionale. Attraverso una serie di acquisizioni strategiche, la Società ha saputo cogliere le opportunità offerte dal mercato, consolidando solide basi per una crescita strutturata. Questo ambizioso percorso evolutivo ha portato alla nascita del Gruppo Marigliano, un'entità che unisce visione imprenditoriale, attenzione costante alle relazioni con i clienti e una gestione efficace delle sinergie interne.

Grazie a questa strategia lungimirante, il Gruppo Marigliano si è affermato come uno dei principali leader in Italia nel settore della distribuzione e rivendita di una vasta gamma di prodotti, quali:

- materiale elettrico ed idro-termo sanitario;
- apparecchiature e componenti elettrici ed elettronici per la realizzazione, installazione, manutenzione, riparazione ed assistenza tecnica, di impianti antifurto, rilevazione incendi, evacuazione, controllo accessi, videosorveglianza, networking, domotica, citofonia e videocitofonia, automazione cancelli, software ed hardware per integrazione sistemi, telefonia, diffusione ed amplificazione sonora, sicurezza e sistemi anti-intrusione.

Attraverso la Marigliano S.p.A., e le 9 Società controllate, il Gruppo è in grado di offrire ai clienti un'esperienza di acquisto "senza interruzioni". Questo risultato viene ottenuto grazie a un ecosistema integrato di prodotti e servizi che si basa su una presenza capillare e un'efficace gestione di tutti i canali operativi su cui il Gruppo è attivo.

1.1.1 | La struttura e le attività del Gruppo

GRI 2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business

Attualmente il Gruppo è formato da 10 Società, ciascuna con una propria specializzazione e ruolo strategico all'interno dell'organizzazione. Questa struttura articolata consente al Gruppo di operare in maniera efficace in diverse aree del mercato, mantenendo un equilibrio tra innovazione, qualità

dei prodotti e servizi, e una forte presenza territoriale. Nella seguente tabella, viene fornita una panoramica dettagliata delle singole società che compongono il Gruppo, evidenziando le loro


caratteristiche principali ed i settori di competenza necessari alla crescita e al consolidamento della leadership del Gruppo.

SOCIETÀ GRUPPO MARIGLIANO	DESCRIZIONE
CAPO GRUPPO	
 GRUPPO MARIGLIANO	La Marigliano S.p.A. rappresenta la holding operativa del Gruppo, nonché la detentrica direttamente ed indirettamente delle partecipazioni delle Società controllate.
SOCIETÀ CONTROLLATE	
 SGGM <small>Servizi Gestionali Gruppo Marigliano</small>	La Società Servizi Gestionali Gruppo Marigliano (S.G.G.M.) S.r.L., si occupa della fornitura di servizi gestionali ed amministrativi per le Società del Gruppo Marigliano, rappresentando inoltre la struttura di management della capogruppo.
 acmei	La Società Acmei S.p.A. si occupa della vendita di materiale elettrico e termoidraulico, consulenza tecnica specializzata nei settori dell'automazione industriale, bassa e media tensione, energie rinnovabili, idrotermica e condizionamento, infrastrutture di rete, sicurezza, comunicazione, domotica, multimedia, illuminazione.
 ALFIERI	La Società Alfieri S.p.A. si occupa della commercializzazione all'ingrosso e al dettaglio di materiale elettrico e termoidraulico.
 ASSO <small>ASSICURAZIONE</small>	La Società Assosicurezza S.p.A., svolge l'attività di commercializzazione di impianti antifurto, rilevazione incendi, evacuazione, controllo accessi, videosorveglianza, networking, domotica, citofonia e videocitofonia, automazione cancelli, software ed hardware per integrazione sistemi, telefonia, diffusione ed amplificazione sonora.
 barcella	La Società Barcella Elettroforniture S.p.A. basa la sua attività sul commercio all'ingrosso, al minuto ed "e-commerce" di materiale elettrico, utensileria, articoli per illuminazione, nonché di materiale di idraulica.
 CET	La Società CET S.p.A. si occupa del commercio di materiali utilizzabili su impianti elettrici e termoidraulici e di servizi annessi (come trasporto, consegna, stoccaggio e programmazione consegna).
 EDIF	La società Edif S.p.A. commercializza prodotti di materiale elettrico civile e industriale, articoli per illuminotecnica, elettrodomestici, apparecchi per la telefonia e le telecomunicazioni, apparecchi radio e televisivi, apparecchi per la registrazione e la riproduzione sonora e visiva, prodotti per la termoidraulica e il condizionamento, prodotti per la domotica e l'automazione, materiali per la produzione di energia da fonti rinnovabili, sistemi di allarme e sicurezza, ferramenta, mobili, casalinghi, sanitari, materiali per l'edilizia in genere.
 MEDEL <small>GRUPPO ACMEI</small>	La Società Medel S.r.L., si occupa della vendita di materiale elettrico e termoidraulico, consulenza tecnica specializzata nei settori dell'automazione industriale, bassa e media tensione, energie rinnovabili, idrotermica e condizionamento, infrastrutture di rete, sicurezza, comunicazione, domotica, multimedia ed illuminazione.
 elettronew	La Società Web Market S.r.L., si occupa della vendita di materiale elettrico e termoidraulico attraverso il proprio sito di e-commerce secondo il classico canale B2C.

Grazie all'integrazione e alla collaborazione tra le sue società, il Gruppo vanta una rete di distribuzione composta complessivamente da oltre 100 punti vendita, sia diretti che indiretti, garantendo così una copertura territoriale che rappresenta circa il 65% del totale nazionale. Questa presenza capillare consente al Gruppo di servire efficacemente un'ampia area del territorio italiano, assicurando un servizio tempestivo, affidabile e di alta qualità.

La solida struttura geografica, fa sì che il Gruppo operi con successo in ben 13 regioni italiane, coprendo le principali aree del Paese, dal nord al sud della penisola.

In particolare, la presenza è così distribuita:

SOCIETÀ GRUPPO MARIGLIANO	REGIONE	NUMERI PUNTI VENDITA
CAPOGRUPPO		
 GRUPPO MARIGLIANO	-	0
SOCIETÀ CONTROLLATE		
 SGGM <small>Servizi Centralizzati Gruppo Marigliano</small>	-	0
 acmei	Puglia	10
	Calabria	1
	Abruzzo	3
	Molise	1
	Basilicata	2
 GALFIERI	Campania	4
 ASSO	Lazio	5
	Abruzzo	1
	Umbria	1
	Campania	1
	Marche	1
 barcella	Lombardia	34
	Veneto	1
	Emilia-Romagna	4
	Piemonte	1
 CET	Lazio	7

	Marche	9
	Umbria	5
	Abruzzo	6
	Molise	1
	Emilia-Romagna	4
	Puglia	2
	Abruzzo	1

I dati sopra riportati mostrano la distribuzione dei punti vendita nelle regioni italiane. Il Gruppo

Marigliano è presente in ben 13 regioni italiane, estendendosi dal nord al sud della penisola.

In dettaglio le regioni in opera il Gruppo, sono le seguenti:

- Piemonte;
- Lombardia;
- Veneto;
- Emilia Romagna;
- Umbria;
- Abruzzo;
- Marche;
- Lazio;
- Molise;
- Puglia;
- Basilicata;
- Calabria;
- Campania.



Questa ampia diffusione territoriale permette, inoltre, al Gruppo di consolidare la propria leadership, rispondendo prontamente alle richieste di una clientela diversificata e soddisfacendo le necessità di un mercato in continua evoluzione.

Tra le principali caratteristiche che contraddistinguono il Gruppo, spicca la sua struttura altamente articolata, suddivisa in numerose divisioni di prodotto. Ogni divisione è progettata per rispondere in modo mirato alle specifiche esigenze di mercato, assicurando un'offerta diversificata e altamente competitiva:

- **Distribuzione bassa tensione per industria e terziario – materiale elettrico civile/terziario:** Operando nelle sue due principali aree di competenza, il Gruppo offre una vasta gamma di prodotti innovativi e avanzati nel settore energetico. Dai componenti per quadri ai cavi, la selezione copre ogni fase della filiera e testimonia l'impegno del Gruppo, sin dalle sue origini, nel collaborare con i migliori brand del settore elettrico.
- **Clima, impianti meccanici e ITS:** Il Gruppo ha ampliato l'offerta introducendo impianti di condizionamento, rispondendo alla crescente attenzione verso i sistemi HVAC. La forza vendita, costantemente formata, si concentra sull'efficienza energetica e sui sistemi industriali, consolidando questa divisione come un'importante area di business.
- **Sicurezza:** Grazie a collaborazioni con marchi leader, il Gruppo propone soluzioni integrate per antifurto, videosorveglianza, rilevazione incendi e controllo accessi. Il know-how consolidato consente di offrire soluzioni innovative, sia per il settore civile che terziario, attraverso un costante aggiornamento sulle nuove tecnologie.
- **Lighting:** La divisione "Lighting" incarna il concetto della luce nelle sue molteplici forme, offrendo apparecchiature tecniche,

decorative e su commessa. Showroom di alto livello, supporto tecnico-commerciale, calcoli illuminotecnici e collaborazioni con ingegneri e architetti rendono questa divisione un punto di riferimento nel settore.

- **Automazione Industriale:** Per rispondere alla crescita tecnologica, il Gruppo ha riorganizzato il proprio team tecnico-commerciale, creando un modello unico nel panorama nazionale. Questa divisione supporta i clienti non solo nella vendita, ma anche nelle fasi di commissioning e collaudo, offrendo soluzioni innovative nel mondo PLC, HMI, SCADA, MES e molto altro.
- **Domotica:** Con la nuova divisione Building Automation & Energy Efficiency, il Gruppo risponde alla domanda di abitazioni personalizzate e sostenibili. Collabora con progettisti per offrire soluzioni chiavi in mano e programmi di relamping, distinguendosi come centro di formazione certificato KNX.
- **Infrastrutture – Energie Rinnovabili, E-Mobility e Media Tensione:** Il Gruppo ha consolidato la sua presenza nelle infrastrutture energetiche, abbracciando anche settori come oil&gas, navale e ferroviario. Si concentra inoltre sulle energie rinnovabili (fotovoltaico, eolico, biomassa), con un'ampia disponibilità di prodotti stoccati.
- **Networking – ICT:** Per rispondere alla crescente domanda di soluzioni IoT e tecnologie di comunicazione, il Gruppo offre un supporto completo, dall'installazione delle infrastrutture di cablaggio fino alla scelta dei dispositivi attivi, garantendo innovazione e semplicità operativa.

Nonostante il suo costante processo di crescita e sviluppo, il Gruppo Marigliano continua a distinguersi per la capacità di condividere e promuovere valori comuni all'interno di tutte le società che ne fanno parte. Questa condivisione di intenti rappresenta la colonna portante per comprendere pienamente la mission, la vision e i valori che guidano il Gruppo.

1.1.2 | La mission e la vision del Gruppo

Mission

La mission del Gruppo Marigliano è quella di elevare gli standard qualitativi della vita di clienti, partner e collaboratori, assicurandosi al tempo stesso di preservare il futuro delle generazioni che verranno.

Questo obiettivo si traduce in un impegno concreto a offrire soluzioni innovative e sostenibili, capaci di migliorare il benessere quotidiano senza compromettere le risorse e il progresso delle future generazioni.

Vision

La vision del Gruppo è ambiziosa e lungimirante: diventare un leader nazionale del settore attraverso l'innovazione tecnologica.

Per il Gruppo, l'innovazione rappresenta il fattore strategico imprescindibile per stimolare la crescita e il progresso delle imprese. Tale visione si fonda su una combinazione di:

- **Qualità:** garantire l'eccellenza dei prodotti e dei servizi offerti.
- **Assistenza:** supportare i clienti in ogni fase, con un'attenzione particolare alle loro esigenze.
- **Innovazione:** investire continuamente in tecnologie avanzate per rispondere ai nuovi bisogni del mercato.

Per realizzare la sua vision e incarnare la sua mission, il Gruppo si avvale di **figure tecniche altamente specializzate**, capaci di interpretare i nuovi bisogni del mercato e di proporre soluzioni innovative. Il ruolo di queste professionalità è fondamentale per consolidare il posizionamento strategico del Gruppo e affrontare le sfide di un panorama in costante evoluzione.

Questa prospettiva, basata su un solido sistema valoriale, rende il Gruppo Marigliano un modello di riferimento nel settore.

1.2 | Performance economico finanziaria

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

Nel 2024, il Gruppo Marigliano ha confermato il valore strategico della generazione e distribuzione del valore economico come leva concreta per dare attuazione agli impegni assunti nei confronti degli stakeholder. Tale approccio ha prodotto effetti rilevanti, sia diretti che indiretti, contribuendo alla sostenibilità economica, alla tutela ambientale e al benessere delle persone coinvolte nella catena del valore.

L’andamento del Gruppo, attivo nella commercializzazione di materiale elettrico e idrotermo-sanitario per i settori civile e industriale, è strettamente connesso all’evoluzione del comparto edilizio, in particolare alle attività di riqualificazione, alle opere pubbliche e alle politiche di incentivazione nazionali ed europee in materia di efficienza energetica.

Il 2024 si è rivelato un anno complesso, segnato da forti elementi di instabilità legati al contesto geopolitico ed economico globale. La recessione europea, l’aggravarsi delle tensioni internazionali, l’emergere di nuovi conflitti e la crisi del mercato delle tecnologie rinnovabili, in particolare dei pannelli solari e delle relative forniture, hanno contribuito a un quadro macroeconomico incerto, caratterizzato da inflazione elevata, aumento del debito e forte volatilità nei costi energetici.

Nonostante queste criticità, il Gruppo ha dimostrato una solida capacità di adattamento, riuscendo a contenere il calo del fatturato al -5,58%, una contrazione inferiore rispetto alla media di settore, che nel 2024 ha registrato una flessione dell’8,62%. Questo risultato testimonia la resilienza del modello operativo e la solidità delle strategie adottate.

Valore economico generto e distribuito da Gruppo Marigliano

VALORE	UdM	2023	2024
Valore economico direttamente Generato	€	946.776.015	894.471.722
di cui ricavi delle vendite e delle prestazioni	€	901.411.355	851.172.776
di cui altri ricavi	€	14.293.772	16.409.889
di cui altri proventi (altri proventi, proventi finanziari, quota di utile...)	€	31.070.888	26.889.057
Valore economico distribuito	€	839.920.150	813.170.897
di cui fornitori	€	719.915.793	688.052.197
di cui dipendenti	€	71.271.327	83.292.459
di cui finanziatori	€	11.256.485	11.410.403
di cui Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	€	37.430.058	30.415.838
di cui Investimenti nella comunità	€	46.487	-
Valore economico trattenuto	€	106.855.865	81.300.825
di cui ammortamenti	€	15.847.536	12.314.009
di cui utile complessivo	€	91.008.329	69.986.816



2

**INFORMAZIONI SULLA
GOVERNANCE DEL
GRUPPO MARIGLIANO**

2.1 | La cultura del Gruppo

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

La cultura del Gruppo Marigliano si fonda su principi solidi e imprescindibili, che guidano ogni scelta strategica e operativa. Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è un valore centrale, perseguito con un impegno costante per garantire trasparenza e conformità in tutti i processi aziendali.

Affidabilità e orientamento ai risultati rappresentano i cardini della visione dell'organizzazione, che punta alla definizione di programmi efficaci e a un monitoraggio continuo della gestione, con l'obiettivo di ottenere risultati concreti e mantenere elevati standard qualitativi.

Un elemento distintivo è l'esperienza maturata nel settore, un valore strategico che Marigliano mette a disposizione della clientela. Grazie alla profonda conoscenza del mercato e alla capacità di interpretarne le esigenze, il Gruppo offre soluzioni efficaci e contribuisce attivamente alla crescita e allo sviluppo dei propri interlocutori. Questi principi costituiscono le fondamenta su cui è stata costruita l'identità dell'Organizzazione, alimentando una cultura imprenditoriale improntata alla sostenibilità, alla responsabilità e al miglioramento continuo.

2.2 | Corporate Governance

- GRI 2-9: Struttura e composizione della governance
- GRI 2-10: Nomina e selezione del massimo organo di governo
- GRI 2-11: Presidente del massimo organo di governo

Il successo del Gruppo Marigliano affonda le radici in una solida tradizione familiare, che ha saputo evolversi e adattarsi alle dinamiche di mercato. Giovanni Marigliano, fondatore e figura di riferimento, ha trasmesso alla propria famiglia non solo passione e professionalità, ma anche una chiara visione strategica e una forte capacità di adattamento. Oggi, con la terza generazione al

- GRI 2-12: Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti
- GRI 405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

timone e un team di gestione altamente qualificato, l'organizzazione continua a distinguersi per il suo approccio innovativo e la solidità del modello di governance, che combina la forza della tradizione con la competenza di un management esperto.

La Corporate Governance di Marigliano si basa su un modello tradizionale, strutturato per garantire efficienza e trasparenza. L'assetto istituzionale prevede:

- Consiglio di Amministrazione (CdA), responsabile della direzione strategica;
- Collegio Sindacale, incaricato della supervisione e del controllo interno;
- Società di Revisione, che assicura l'integrità dei processi contabili e finanziari.

Di fatti, il **CdA** detiene i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con una composizione che riflette il forte legame familiare e la volontà di garantire un **equilibrio generazionale**. Ne fanno parte:

CARICA	MEMBRO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	GENERE	FASCIA D'ETÀ	CARATTERISTICHE
Presidente	Giovanni Marigliano	Uomo	>50	Non Esecutivo
Amministratore Delegato	Luca Marigliano	Uomo	30-50	Esecutivo
Consigliere	Domenico Marigliano	Uomo	>50	Esecutivo
Consigliere	Giovanni Marigliano	Uomo	30-50	Esecutivo

CLASSI DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE
≤30	0	0	0
30-50	2	0	2
≥50	2	0	2
Totale	4	0	4

Sia il Presidente che l'Amministratore Delegato detengono, in forma separata, la firma e la rappresentanza legale, oltre alla gestione diretta dell'Organizzazione, mentre le decisioni straordinarie rimangono prerogativa del CdA.

La struttura del Consiglio riflette la volontà di preservare il patrimonio familiare, pur garantendo

una gestione dinamica e intergenerazionale. A tale scopo, il CdA include sia il capostipite Giovanni Marigliano (classe 1948) sia il nipote omonimo, rappresentando così la continuità tra passato e futuro. Inoltre, la governance integra competenze specifiche, con Domenico Marigliano, responsabile della catena di fornitura a monte, e Luca Marigliano, incaricato di gestire i rapporti strategici con i clienti

a valle. Questo approccio assicura che le principali categorie di stakeholder siano direttamente rappresentate, rafforzando l'efficacia della gestione.

Grazie a questa impostazione, il Consiglio di Amministrazione esercita una supervisione completa su tutte le società del Gruppo, garantendo un dialogo diretto tra governance e operatività e consolidando un modello imprenditoriale basato su competenza, innovazione e tradizione. L'attività di vigilanza e controllo è affidata al Collegio Sindacale, composto da cinque membri, suddivisi in Presidente, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti.

CLASSI DI ETÀ	UOMINI	DONNE	TOTALE
<30	0	0	0
30-50	0	0	0
≥50	2	3	5
Totale	2	3	5

La Società di Revisione della Capogruppo, Marigliano S.p.A., è PRICEWATERHOUSECOOPERS S.p.A. (PwC), iscritta nell'albo speciale della Consob, come richiesto dalla legge vigente.

2.3 | Gestione dei rapporti con i fornitori

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 2-23 Impegno in termini di policy

Il Gruppo Marigliano collabora con fornitori altamente qualificati e riconosciuti, tra i principali operatori del mercato elettronico e informatico, per la fornitura di prodotti destinati alla vendita tramite canali diretti e indiretti.

L'approvvigionamento avviene principalmente tramite acquisti diretti da sussidiarie di

I componenti attualmente in carica, nominati il 9 gennaio 2024, svolgeranno il loro mandato per una durata di due esercizi, con termine previsto in concomitanza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. Durante questo periodo, il Collegio Sindacale avrà il compito di supervisionare la gestione aziendale, assicurando la regolarità contabile e il rispetto delle normative vigenti, contribuendo così alla trasparenza e correttezza amministrativa dell'Organizzazione.

multinazionali e società nazionali con sede nell'Unione Europea, garantendo elevati standard di qualità e affidabilità. La gestione degli ordini è regolata da accordi commerciali stipulati con una rete di fornitori selezionati, assicurando condizioni ottimali di fornitura. Le merci vengono consegnate presso le piattaforme logistiche del Gruppo e successivamente distribuite

alle aziende clienti, che operano nel settore business-to-business (B2B), favorendo un flusso efficiente e integrato lungo la catena di fornitura.

La selezione dei fornitori rappresenta un elemento strategico per la competitività del Gruppo Marigliano. Considerata la reputazione consolidata dei principali partner commerciali, il processo di scelta si basa prevalentemente su criteri economici, con particolare attenzione al fattore prezzo. Oltre agli aspetti finanziari, la politica di selezione adotta i principi di trasparenza, correttezza e onestà, in linea con il Codice Etico del Gruppo. I nuovi fornitori vengono valutati in base a criteri oggettivi, che includono:

- Qualità dei prodotti e servizi offerti;
- Costi e condizioni economiche;
- Integrità e affidabilità;
- Onorabilità e professionalità;
- Assenza di coinvolgimento in attività illecite.

Per i prossimi anni, il Gruppo intende ampliare i criteri di selezione, includendo aspetti sociali e ambientali. A tale scopo, verranno introdotte clausole contrattuali che impegneranno i fornitori a:

- Garantire la salute e sicurezza dei lavoratori e degli stakeholder nei luoghi di lavoro;
- Rispettare i diritti umani e le normative internazionali in materia;
- Promuovere la diversità e le pari opportunità all'interno dell'ambiente lavorativo;
- Contrastare le molestie e le discriminazioni di genere.

Considerando la natura multinazionale di molti fornitori, attualmente non esistono procedure interne specifiche per la verifica preventiva della sicurezza dei prodotti. Tale controllo viene effettuato da enti esterni, che eseguono analisi a campione per attestare la conformità alle normative europee.

Il Gruppo Marigliano mantiene un dialogo costante con i propri fornitori attraverso incontri diretti e comunicazioni telefoniche, affrontando tematiche chiave quali:

- Capacità produttiva e mantenimento degli impegni commerciali;
- Impatto dei costi logistici sul prezzo dei beni;
- Analisi del ciclo di vita dei prodotti.

Da questi confronti non sono emerse criticità significative legate alla qualità dei prodotti o ai rapporti con i clienti, confermando la solidità delle partnership esistenti.

2.4 | Etica e integrità di business

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 2-15: Conflitti d'interesse
GRI 2-23 Impegno in termini di policy
GRI 2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità
GRI 2-27: Conformità a leggi e regolamenti
GRI 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione
GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese
GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Il Gruppo Marigliano, da oltre 40 anni, ha costruito il proprio modello di business sui valori di etica, integrità e trasparenza, sviluppando un sistema di governance solido e conforme alle normative vigenti. Questo approccio mira a garantire l'applicazione delle migliori pratiche aziendali e a rafforzare la fiducia degli stakeholder.

Per consolidare questi principi, la Holding Marigliano e le Società controllate hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (MOG 231), ispirato alle Linee Guida di Confindustria e adattato alle necessità operative del Gruppo. Implementato per prevenire e contrastare la corruzione, questo sistema assicura una gestione trasparente e responsabile nelle aree sensibili. Il Modello si basa su principi, regole e procedure che garantiscono un controllo efficace delle attività a rischio e

impediscono la commissione di reati contemplati dal D.lgs. 231/2001. Tutti i soggetti coinvolti, dai dirigenti ai dipendenti, sono tenuti a rispettarne le disposizioni.

Il Modello 231 è stato strutturato attraverso un'analisi dettagliata dei rischi-reato, individuando i reati presupposto rilevanti per il Gruppo e le attività più esposte a potenziali minacce. Questo approccio ha permesso di stabilire criteri organizzativi, definire processi decisionali e implementare flussi informativi qualificati per garantire il rispetto delle norme e la corretta gestione dei rischi.

Per garantire un'applicazione efficace del modello, il Gruppo ha introdotto specifici protocolli di formazione rivolti ai dipendenti e ha istituito un sistema sanzionatorio volto a garantire responsabilità e rispetto delle procedure interne. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza (OdV) supervisiona l'implementazione del modello attraverso audit periodici, identificando eventuali criticità e suggerendo azioni migliorative.

Ogni attività sensibile viene valutata con un rating di rischio, basato sul contesto operativo e sul potenziale vantaggio per l'ente. A seguito di questa analisi, viene condotta una gap analysis per identificare le misure di miglioramento necessarie a garantire un adeguato livello di prevenzione. Il sistema di controllo si basa su principi fondamentali come la segregazione delle funzioni per assicurare trasparenza nei processi decisionali, la gestione di flussi informativi qualificati per monitorare le attività sensibili e la validazione dei processi decisionali da parte di soggetti esterni per garantire conformità e correttezza operativa.

Il Gruppo ha adottato una Policy Whistleblowing, in linea con il D.lgs. 24/2023 e la Direttiva UE 2019/1937, per permettere ai dipendenti di segnalare eventuali irregolarità in totale sicurezza. Sono stati attivati canali dedicati e una piattaforma online accessibile sia agli stakeholder interni che esterni (consultabile qui). A completamento di questo sistema, è stata formalizzata una Politica Anticorruzione che rafforza le misure di prevenzione contro eventuali pratiche illecite. A testimonianza di questo impegno, non sono emersi episodi di corruzione da segnalare.

La valutazione dell'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) 231, del sistema whistleblowing e delle iniziative di contrasto alla corruzione si basa sull'analisi di dati chiave, tra cui:

- Flussi informativi semestrali e annuali trasmessi all'Organismo di Vigilanza (ODV) di ciascuna società;
- Esiti delle riunioni dell'ODV, con eventuale gestione di azioni correttive o migliorative;
- Segnalazioni ricevute attraverso i canali whistleblowing;
- Risultati delle indagini avviate in seguito alle segnalazioni.

Questo processo consente al management di monitorare e migliorare le strategie adottate, prestando particolare attenzione alla conoscenza e consapevolezza del modello da parte del personale, valutate tramite incontri formativi e questionari di verifica.

Poiché il 2024 rappresenta il primo anno di attuazione del sistema, gli obiettivi di miglioramento saranno definiti nel 2025. Tuttavia, per il 2024, il Gruppo ha stabilito tre priorità principali:

- l'adozione del MOGC entro gennaio 2025;
- la programmazione della prima riunione dell'OdV con pubblicazione della modulistica necessaria entro maggio 2025;
- la formazione del 100% delle figure manageriali chiave entro la stessa data.

Il Gruppo segue le disposizioni del D.lgs. 231/2001, ma fa riferimento anche ad altre normative di rilievo come il D.lgs. 81/2008, per la sicurezza sul lavoro, e il Codice Antimafia (D.lgs. 159/2011), che introduce misure per contrastare infiltrazioni criminali.

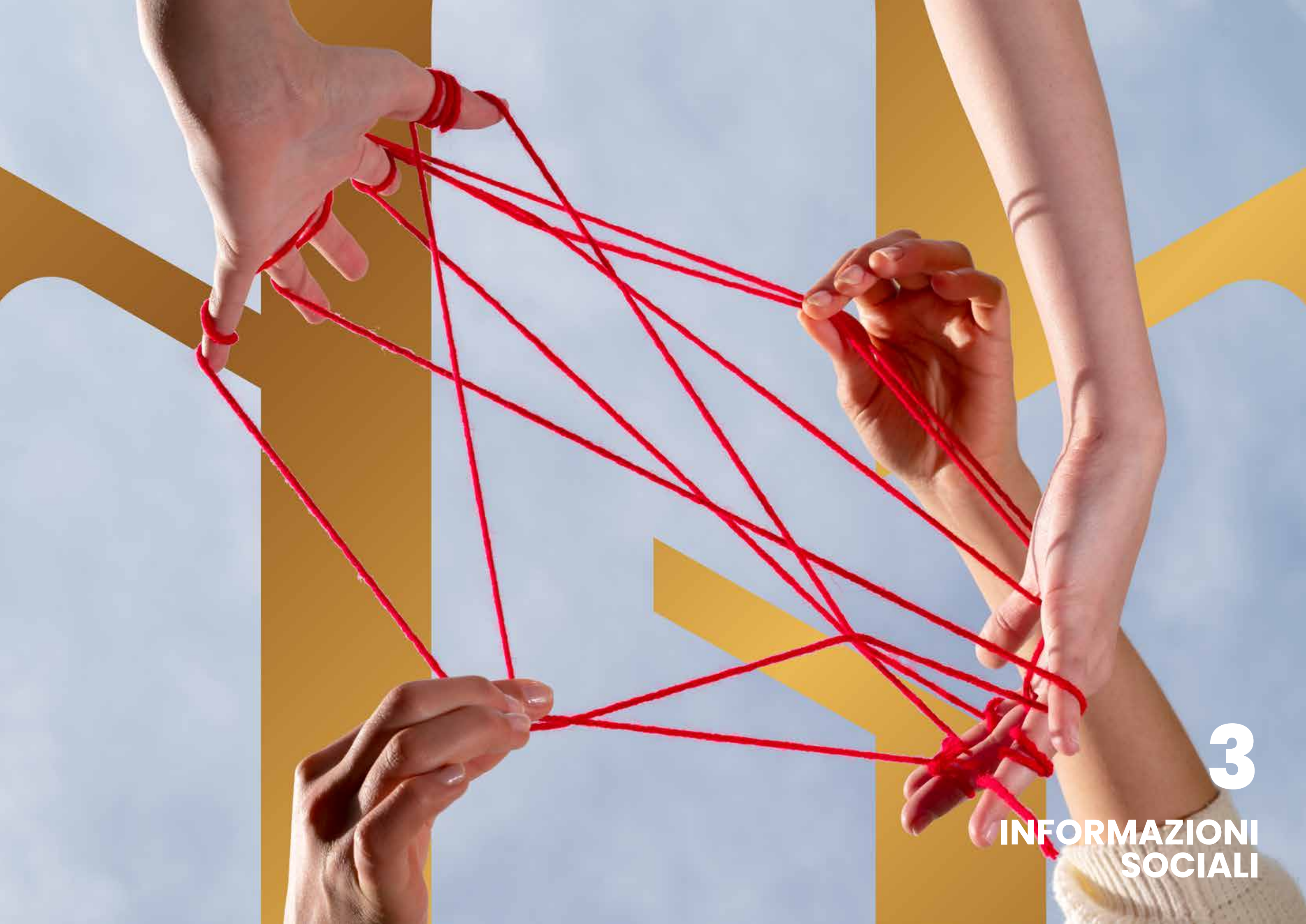
A supporto di questi principi, il Gruppo Marigliano ha formalizzato l'adozione di un Codice Etico, approvato il 2 settembre 2024 dal Consiglio di Amministrazione. Il Codice definisce criteri di comportamento improntati alla correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale, orientando le operazioni aziendali sia nei rapporti interni che nelle relazioni esterne. Particolare attenzione è dedicata alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, garantendo il rispetto delle leggi, regolamenti e procedure.

Il Codice Etico è una vera e propria Carta Costituzionale dell'impresa, che definisce i diritti e doveri di ogni soggetto attivo nella realtà aziendale. Le attività del Gruppo sono guidate quotidianamente da valori quali trasparenza, etica negli affari, affidabilità, innovazione, rispetto e senso di responsabilità. Sebbene il Codice Etico non possa prevedere ogni possibile situazione operativa, il rispetto della legge deve sempre essere il presupposto dell'agire aziendale.

Ogni decisione e comportamento deve basarsi su regole etiche e principi di buon senso. Questo documento costituisce inoltre uno strumento di prevenzione, che consente di individuare e contrastare comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società. Il Codice Etico tutela la reputazione del Gruppo e rafforza la fiducia negli stakeholder, sia interni che esterni. Le sue norme valgono per tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dalla posizione o livello gerarchico, e la loro violazione comporta l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Parallelamente, il Gruppo pone grande attenzione alla protezione dei dati personali, ritenendola un principio etico imprescindibile. Nel corso del 2024, non sono stati registrati reclami relativi a violazioni della privacy dei clienti, confermando l'efficacia delle misure adottate per la sicurezza delle informazioni.

Nel 2024, non sono state ricevute segnalazioni, confermando l'efficacia del sistema di prevenzione e controllo adottato.



3

INFORMAZIONI
SOCIALI

3.1 | La Forza lavoro del Gruppo

GRI 2-7 Dipendenti
GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva
GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

Il Gruppo Marigliano, radicato in solide tradizioni familiari, pone le persone al centro della propria visione aziendale, riconoscendone il valore come motore di crescita e innovazione. L’impegno del Gruppo si traduce in programmi strutturati di formazione continua, finalizzati all’aggiornamento costante delle competenze tecniche e operative, in linea con l’evoluzione del mercato e delle tecnologie. Particolare attenzione è dedicata alla promozione dell’inclusione e delle pari opportunità, con iniziative volte a garantire un ambiente di lavoro equo, rispettoso e valorizzante per ogni individuo. Inoltre, la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un pilastro fondamentale della cultura aziendale: il Gruppo investe in misure preventive, formazione specifica e tecnologie avanzate per assicurare condizioni lavorative sicure e sostenibili.

In questo modo, ogni collaboratore è animato dalla volontà di contribuire al raggiungimento di risultati collettivi sempre più ambiziosi, provando un forte senso di orgoglio nel supportare il successo e la performance eccellente del Gruppo Marigliano. Tutti i lavoratori del Gruppo sono tutelati da accordi di contrattazione collettiva, in particolare dai CCNL di riferimento (*CCNL per i dipendenti del terziario: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI*)

Per ottimizzare la gestione delle risorse umane, il Gruppo ha adottato TeamSystem, una piattaforma digitale avanzata implementata tramite la società di servizi controllata S.G.G.M. S.r.l., che ha istituito un dipartimento dedicato alla gestione del personale.

Questa innovazione ha consentito di centralizzare le operazioni HR, uniformando i processi tra le diverse società del Gruppo e offrendo ai dipendenti uno strumento completo e accessibile per ogni esigenza.

Inoltre, tutte le funzioni aziendali operano secondo il modello MBO – Management by Objectives, che prevede la definizione di obiettivi chiari, misurabili e raggiungibili. Questo approccio favorisce trasparenza, responsabilità e allineamento strategico, stimolando il coinvolgimento attivo dei dipendenti nei processi decisionali. A supporto di questa filosofia, è stato introdotto un sistema di valutazione dedicato ai team commerciali e ai buyer, con l’obiettivo di valorizzare il contributo individuale e potenziare l’efficacia complessiva della gestione.

3.1.1 | Le Caratteristiche del Capitale Umano

GRI 2-7 Dipendenti
GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti
GRI 2-23 Impegno in termini di policy

Nel 2024, la forza lavoro del Gruppo Marigliano si conferma prevalentemente maschile (88,8%), con una componente femminile pari all’11,2%. Questa

distribuzione riflette le caratteristiche del settore della distribuzione di materiale elettrotecnico, che richiede competenze tecniche specialistiche, storicamente più diffuse tra la popolazione maschile a causa di percorsi formativi e professionali tradizionalmente orientati in tal senso.

I dipendenti del Gruppo operano nelle numerose sedi dislocate su tutto il territorio nazionale, dove ha consolidato nel tempo la propria presenza capillare e il proprio know-how settoriale.

Nonostante la prevalenza maschile, il Gruppo Marigliano riconosce il valore strategico della

diversità di genere e si impegna attivamente a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, incentivando l’accesso delle donne alle carriere tecniche e sostenendo percorsi di formazione mirati per ampliare le opportunità professionali e ridurre i gap esistenti.

Nel corso dell’anno, la distribuzione percentuale per genere è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2023. Tuttavia, il numero complessivo di dipendenti ha registrato una crescita significativa, passando da 1.644 nel 2023 a 1.910 nel 2024, a conferma della solidità e dell’espansione continua del Gruppo.

Numero totale di dipendenti suddivisi per full time e part time e area geografica

DIPENDENTI- HEADCOUNT	2023			2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Full time	1.378	110	1.488	1.528	133	1.661
Part time	66	90	156	100	149	249
Totale	1.444	200	1.644	1.628	282	1.910

Numero di dipendenti per categoria di impiego

CATEGORIA DI IMPIEGO - HEAD COUNT	2023			2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	5	-	5	5	-	5
Quadri	41	4	45	52	4	56
Impiegati	861	177	1.038	1.032	201	1.233
Operai	552	24	576	588	28	616
Totale ¹	1.459	205	1.664	1677	233	1.910

¹ I dati escludono tirocini e contratti a intermittenza e sono calcolati secondo la metodologia headcount.

A conferma dell’impegno verso la stabilità occupazionale, come mostrato nella tabella seguente, il Gruppo ha assunto a tempo

indeterminato il 94,4% dei propri dipendenti, garantendo così continuità, sicurezza e prospettive di lungo termine per la propria forza lavoro.

Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale e area geografica

DIPENDENTI- HEADCOUNT	2023			2024		
	ITALIA					
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
A tempo indeterminato	1.392	182	1.594	1.605	198	1.803
A tempo determinato	52	18	70	90	15	105
Apprendistato/Stage	15	5	20	2	-	2
Totale	1.459	205	1.664	1.697	213	1.910

Particolare attenzione è rivolta all’inclusione delle minoranze e dei gruppi vulnerabili, tra cui rientrano le categorie protette e i lavoratori con disabilità. Il Gruppo Marigliano promuove attivamente politiche di integrazione e valorizzazione delle diversità, riconoscendole come una leva strategica per l’arricchimento culturale, l’innovazione organizzativa e la coesione interna.

A conferma di questo impegno, nel 2024 il Gruppo ha incluso nella propria forza lavoro 87 persone appartenenti a categorie protette o considerate vulnerabili, come illustrato nel dettaglio che segue:

NUMERO DI DIPENDENTI APPARTENENTI A MINORANZE O CATEGORIE VULNERABILI				
DIPENDENTI APPARTENENTI A MINORANZE O CATEGORIE VULNERABILI	UdM	2024		
		UOMINI	DONNE	TOTALE
	N	70	17	87

Nel 2024, Il Gruppo Marigliano ha integrato la propria forza lavoro avvalendosi della collaborazione di 198 professionisti esterni a fronte dei 209 del 2023 tramite agenzie per il lavoro, inquadrati con contratti di somministrazione. Queste risorse, pur non essendo direttamente dipendenti del Gruppo, hanno svolto un ruolo strategico nel supportare le attività operative e tecniche, contribuendo

alla gestione di progetti complessi nel settore distributivo di materiale elettrotecnico.

Il ricorso a collaboratori esterni ha consentito al Gruppo di mantenere elevata la flessibilità operativa, rispondendo tempestivamente alle esigenze del mercato e alle richieste specifiche dei clienti. Tale collaborazione ha inoltre favorito l’acquisizione di

competenze specializzate, permettendo al Gruppo di affrontare con maggiore efficacia le sfide del settore, garantendo la continuità e l’efficienza dei servizi offerti.
Sul totale dei lavoratori non dipendenti si specifica quanto segue:

- Il 90% sono lavoratori con mandato di agenzia plurimandatario Enasarco²;
- Il 10% sono lavoratori con altra tipologia contrattuale.

Numero totale di lavoratori non dipendenti

LAVORATORI NON DIPENDENTI	2023			2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di lavoratori (Headcount)	187	22	209	172	26	198
Totale	187	22	209	172	26	198

3.1.2 | Diversità, Inclusione & Pari Opportunità

GRI 401-3 Congedo parentale
GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini
GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità

Nel Gruppo Marigliano, la diversità e l’inclusione rappresentano valori fondamentali, considerati essenziali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo e rispettoso. Pur non avendo ancora politiche formalizzate in questo ambito, il Gruppo si impegna attivamente a integrare questi principi nelle proprie strategie, promuovendo iniziative volte a valorizzare ogni persona e a garantire pari opportunità.

delle competenze, garantendo che tutti i dipendenti abbiano accesso alle stesse opportunità di crescita.

La formazione è un elemento chiave di questo impegno: non basta rispettare le normative antidiscriminatorie, è necessario sensibilizzare le persone sull’importanza di una cultura inclusiva e aperta. Per questo, il Gruppo investe nello sviluppo

Anche la comunicazione gioca un ruolo cruciale. Il Gruppo Marigliano si adopera per diffondere la parità di genere, promuovendo un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi, affinché i valori di rispetto e responsabilità siano integrati nella cultura del Gruppo e diventino parte integrante del quotidiano.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e libero da discriminazioni è una priorità per il Gruppo, che ha definito procedure specifiche per la prevenzione

² Il contratto Enasarco, acronimo di Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio, è un contratto di previdenza complementare dedicato specificamente agli agenti di commercio e ai rappresentanti di commercio iscritti all’Enasarco. Questo contratto permette loro di avere una tutela previdenziale e assistenziale aggiuntiva rispetto al sistema previdenziale obbligatorio.

e gestione di molestie, violenza e discriminazione, tutelando il benessere dei collaboratori.

Per rafforzare questo impegno, è stato istituito un sistema di segnalazione anonima, articolato su tre livelli in base alla gravità dei casi. Qualora venga accertata una molestia o una discriminazione, il Gruppo adotterà provvedimenti adeguati, che possono includere misure disciplinari fino al licenziamento.

Il sistema garantisce una gestione riservata e tempestiva delle segnalazioni, trattando ogni caso con discrezione e coinvolgendo, quando necessario, esperti esterni.

Le segnalazioni vengono gestite secondo il seguente processo:

- Primo livello – lo staff HR della singola società raccoglie le segnalazioni via e-mail, in formato cartaceo o attraverso colloqui diretti.
- Secondo livello – lo staff HR di SGGM, società di servizi specializzata, interviene a supporto delle aziende.

- Terzo livello – per i casi più gravi, la segnalazione viene gestita attraverso la piattaforma whistleblowing, garantendo un processo strutturato e anonimo.

Grazie a queste misure, nel 2024 non sono stati segnalati episodi di discriminazione, a conferma dell’efficacia delle iniziative adottate.

Il Gruppo Marigliano riconosce l’importanza della diversità e inclusione, impegnandosi a favorire pari opportunità e a valorizzare ogni talento. Attualmente, la forza lavoro del Gruppo è composta per l’88,8% da uomini e l’11,2% da donne, una distribuzione che rispecchia le caratteristiche del settore elettrotecnico.

Di seguito, una panoramica dettagliata sulla distribuzione per fascia di età e ruolo, utile per analizzare le dinamiche interne e individuare opportunità di crescita e maggiore inclusione.

DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI										
INQUADRAMENTO	UdM	FASCIA D'ETÀ								
		< 30 anni			Tra 30 e 50 anni			> 50 anni		
		Uom.	Don.	Tot.	Uom.	Don.	Tot.	Uom.	Don.	Tot.
A tempo determinato	%	0	0	0	2	0	2	3	0	3
A tempo rminato	%	0	0	0	13	3	16	39	1	40
A tempo determinato	%	92	23	115	516	117	633	424	61	485
Apprendistato/Stage	%	85	5	90	321	20	341	182	3	185
Totale	%	177	28	205	852	140	992	648	65	713

Il Gruppo Marigliano riconosce che la valorizzazione del capitale umano passa anche attraverso un sistema retributivo equo e trasparente, elemento chiave per attrarre talenti e rafforzare la fiducia degli stakeholder. La gestione delle retribuzioni avviene secondo criteri rigorosi, in conformità con la Politica Retributiva aziendale, che definisce un modello applicabile a dirigenti, quadri, impiegati e operai, garantendo il rispetto dei livelli minimi stabiliti dal CCNL.

Per rafforzare questo impegno, il Codice Etico, adottato in tutte le Società del Gruppo, sancisce pari diritti e opportunità per candidati e dipendenti, indipendentemente dal genere. Questo principio è ulteriormente ribadito nella Carta dei Valori, documento che rappresenta un impegno concreto della Direzione nel promuovere una cultura aziendale inclusiva e condivisa.

La funzione HR è responsabile del rispetto della parità retributiva, conducendo un monitoraggio costante attraverso i dati gestionali disponibili su Teamsystem, per verificare l’equità dei trattamenti economici all’interno dell’organizzazione. Chiunque ritenga che il proprio genere abbia influito negativamente sulla determinazione della retribuzione può rivolgersi al settore HR della propria Società o all’ufficio HR di Gruppo, per segnalare eventuali disparità e avviare le verifiche necessarie. In riferimento al gender gap, nel 2024 la popolazione femminile del Gruppo è passata dal 12% al 12,2%, registrando un lieve incremento. Anche il divario generazionale (ageing gap) ha mostrato variazioni contenute.

Di seguito, la ripartizione delle retribuzioni rispetto ai ruoli aziendali, con valori espressi in importi lordi:

RAPPORTO TRA STIPENDIO BASE FEMMINILE E MASCHILE PER INQUADRAMENTO			
STIPENDIO BASE	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMINI	DONNE	RAPPORTO DONNE SU UOMINI
Dirigenti	150.000	0	0%
Quadri direttivi	58.500	53.400	91%
Restante personale dipendente	26.723	22.798	85%

RAPPORTO TRA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA FEMMINILE E MASCHILE PER INQUADRAMENTO			
STIPENDIO BASE	DAL 1 GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2024		
	UOMINI	DONNE	RAPPORTO DONNE SU UOMINI
Dirigenti	180.000	0	0%
Quadri direttivi	67.275	61.410	91%
Restante personale dipendente	28.126	24.192	86%

Un aspetto fondamentale dell’impegno del Gruppo per un ambiente inclusivo è l’attenzione al benessere e all’equità dei propri dipendenti. Tra le diverse iniziative, la genitorialità occupa un ruolo centrale, supportando madri e padri nel bilanciare le responsabilità professionali con la vita familiare.

Offrire maggiore flessibilità e favorire un equilibrio sostenibile tra lavoro e vita privata contribuisce a creare un contesto più inclusivo, dove ogni persona può esprimere al meglio il proprio potenziale.

CONGEDO PARENTALE - HEADCOUNT	2023			2024		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale	968	108	1.076	1.628	282	1.910
Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere	27	9	36	14	3	17
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di rendicontazione al termine del congedo parentale, suddivisi per genere	27	8	35	14	3	17
Numero totale dei dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo essere rientrati al lavoro, suddivisi per genere	27	8	35	14	3	17
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	89%	97%	100%	100%	100%
Tasso di retention dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	89%	97%	100%	100%	100%

3.1.3 | Processi di assunzione, Formazione & Sviluppo Professionale

GRI 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover
GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente
GRI 404-2 Programmi di aggiornamento

delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione
GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle GRI performance e dello sviluppo professionale

Attualmente, il processo di selezione del personale viene gestito in autonomia da ogni società del Gruppo. Tuttavia, il Gruppo Marigliano si propone di uniformare questa procedura, adottando un sistema centralizzato valido per tutte le Società.

Questa scelta porta numerosi vantaggi, tra cui:

- Standardizzazione e coerenza nella gestione delle assunzioni, con procedure omogenee e un maggiore controllo sui processi.
- Condivisione di informazioni e best practice tra le diverse Società, favorendo il miglioramento continuo delle strategie di reclutamento.
- Semplificazione della raccolta e analisi dei dati relativi alle assunzioni, fornendo una visione chiara delle performance e consentendo interventi mirati.
- Ottimizzazione di tempi e risorse, riducendo duplicazioni e rendendo più efficiente la gestione delle attività.

Attraverso processi di selezione e assunzione strategici, allineati ai programmi di sviluppo, il Gruppo Marigliano si impegna a rispondere in modo efficace alle esigenze presenti e future.

Il processo di selezione è equo e privo di discriminazioni, garantendo che ogni candidato sia valutato in base alle competenze e potenzialità, indipendentemente da genere, etnia, età o qualsiasi altra caratteristica personale.

Operando in un settore con dinamiche di turnover variabili, il Gruppo implementa strategie mirate per mantenere una forza lavoro altamente qualificata e stabile, con particolare attenzione alla gestione dell’inquadramento contrattuale e delle politiche retributive.

Di seguito, i dati relativi alle assunzioni e cessazioni registrate nel 2024, suddivisi per genere e fascia d’età. I valori di turnover riportati nella tabella sono stati calcolati in relazione alla popolazione aziendale al 31/12/2024.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI DURANTE IL 2024							
FASCI D'ETÀ	UdM	ASSUNZIONI			CESSAZIONI		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	n	106	18	124	34	2	36
30-50 anni	n	140	21	161	38	3	41
> 50 anni	n	65	4	69	29	2	31
Totale	n	311	43	354	101	7	108
Totale	%	16,3	2,3	18,6	5,3	0,4	5,7

Il Gruppo Marigliano pone al centro della propria strategia aziendale la valorizzazione del capitale umano, assicurando ai propri dipendenti continuità lavorativa e opportunità di crescita professionale basate su meritocrazia, sviluppo delle competenze e riconoscimento del valore individuale.

L'obiettivo è quello di garantire stabilità occupazionale, favorendo un turnover inferiore al 10%, limitando le nuove assunzioni entro il 10% della popolazione aziendale e prevedendo l'inserimento annuo di nuove risorse pari al 5% del totale dei dipendenti.

Per attrarre talenti qualificati, il Gruppo collabora attivamente con i Centri per l'Impiego, con particolare attenzione alle categorie protette, partecipa a eventi di recruiting e stringe partnership con società specializzate nella selezione del personale. La gestione delle risorse umane è affidata alla Direzione aziendale, con il supporto dello staff HR presente in tutte le società del Gruppo, che monitora costantemente l'efficacia delle strategie adottate e interviene per migliorarle.

Gli investimenti in quest'area sono garantiti dal budget annuale dedicato alle attività HR, dall'utilizzo di fondi interprofessionali per la formazione e

da eventuali bonus e sovvenzioni destinate alla crescita professionale dei dipendenti. Il Gruppo sta valutando inoltre la possibilità di reinvestire eventuali sgravi contributivi ottenuti per potenziare il budget destinato alle risorse umane.

La formazione rappresenta per il Gruppo Marigliano non solo un'opportunità di apprendimento, ma un elemento strategico che consente ai collaboratori di affrontare nuove sfide, migliorare le proprie competenze e contribuire attivamente alla crescita. Non si tratta di un semplice aggiornamento professionale, ma di un vero e proprio motore di produttività, innovazione e crescita individuale, che garantisce posti di lavoro più stabili e gratificanti. L'offerta formativa è ampia e mirata, coprendo tematiche fondamentali come sicurezza sul lavoro, parità di genere, trasformazione digitale e intelligenza artificiale, strumenti operativi e soft skills, con corsi specifici su leadership, teamwork, problem solving e comunicazione.

I percorsi formativi sono progettati per rispondere alle esigenze interne e alle richieste del mercato, assicurando una preparazione sempre aggiornata e competitiva.

La formazione non avrebbe lo stesso impatto senza un dialogo costante con i dipendenti. Il Gruppo valorizza i feedback diretti, sia anonimi che nominativi, utilizzandoli per affinare e migliorare i programmi offerti. Dai dati raccolti emerge un clima aziendale positivo, un aumento della motivazione e una maggiore produttività, confermando che la formazione ha un impatto concreto e significativo sulla crescita della Società. Forte di questi riscontri, il Gruppo continuerà a incrementare le ore dedicate alla formazione, fidelizzando il personale e rafforzando una cultura basata sul miglioramento continuo.

Nel 2024, il Gruppo Marigliano ha investito significativamente nella formazione, erogando un totale di 21.775 ore di corsi rivolti ai propri dipendenti.

Dall'analisi dei dati emerge che la formazione si è concentrata prevalentemente sulla forza lavoro maschile, con un focus particolare sulla categoria degli impiegati, che ha ricevuto la maggior parte delle ore dedicate, pari a 13.400 ore, circa il 61,5% del totale. Questo trend è coerente con la natura pratica e tecnica delle mansioni richieste, che necessitano di un costante aggiornamento in materia di sicurezza, utilizzo di nuove tecnologie e conformità normativa. Il focus su questa categoria dimostra l'impegno del Gruppo nel garantire elevati standard operativi e nel prevenire i rischi legati alle attività sul campo. Grazie a queste iniziative, il Gruppo Marigliano continua a investire nelle proprie risorse, consolidando una cultura aziendale basata sul miglioramento continuo, sulla valorizzazione delle competenze e sull'innovazione.

ORE TOTALI DI FORMAZIONE PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E GENERE				
INQUADRAMENTO	UdM	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	h	230	0	230
Quadri	h	3.080	176	3.256
Impiegati	h	13.400	1.459	14.859
Operai	h	3.290	140	3.430
Totale	h	20.000	1.775	21.775

NR. DIPENDENTI COINVOLTI NELLA FORMAZIONE PER CATEGORIA DI IMPIEGO				
INQUADRAMENTO	UdM	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	n	5	0	5
Quadri	n	40	3	43
Impiegati	n	793	140	933
Operai	n	379	21	400
Apprendisti	n	2		2
Totale	n	1.219	164	1.381

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI IMPIEGO				
ARGOMENTO	UdM	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	h	65	0	65
Quadri	h	233,1	88	321,1
Impiegati	h	78,3	32,7	111
Operai	h	38,7	11,2	49,7
Totale	h	415,1	131,9	546,8

Il Gruppo Marigliano ha posto grande attenzione sulla comunicazione delle procedure e delle politiche in materia di anticorruzione, coinvolgendo attivamente il personale attraverso iniziative dedicate. Nel periodo di rendicontazione, il 72,9% dei dipendenti è stato informato sui principi fondamentali e sulle misure adottate per prevenire fenomeni corruttivi, consolidando una cultura aziendale basata sulla trasparenza e integrità.

A tale scopo, il Gruppo ha organizzato percorsi formativi mirati, garantendo un approccio strutturato mediante la somministrazione di questionari specifici su Modello Organizzativo 231 e Whistleblowing, strumenti essenziali per la prevenzione e gestione dei rischi legati alla corruzione. Di seguito, i dettagli relativi al personale coinvolto in questa tipologia di formazione.

DIPENDENTI	2024	
	n.	%
Impiegati	26	1,4
Quadri	56	100
Dirigenti	5	100
Totale	131,9	546,8

Per garantire un efficace sviluppo professionale, è stato introdotto un sistema strutturato di valutazione delle performance per tutti i dipendenti. Questo processo prevede un punteggio da 1 a 10, basato su un confronto tra autovalutazione e valutazione finale, offrendo una visione chiara del percorso di crescita individuale.

La valutazione si concentra su diverse caratteristiche fondamentali, tra cui responsabilità, impegno, flessibilità, lavoro in squadra, riservatezza e discrezione, orientamento al risultato, partecipazione e innovazione, autonomia, affidabilità e spirito di appartenenza.

3.1.4 | Salute & Sicurezza sul lavoro

GRI 2-23 Impegno in termini di policy
GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro
GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La salute e sicurezza sul lavoro rappresentano un principio imprescindibile per il Gruppo Marigliano, che pone la tutela del benessere fisico e psicologico dei propri collaboratori al centro delle proprie responsabilità. Oltre al rispetto rigoroso delle normative vigenti, il Gruppo ha adottato standard interni ancora più stringenti, confermando il proprio impegno nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, salubre e inclusivo.

La prevenzione è un elemento chiave di questa strategia, per questo il Gruppo Marigliano promuove una cultura della sicurezza diffusa, basata su formazione continua, sensibilizzazione attiva e coinvolgimento diretto di tutto il personale. Tra le principali misure adottate rientrano:

- Aggiornamenti periodici sulle normative e sulle procedure di sicurezza, per garantire la piena conformità alle disposizioni di legge.
- Distribuzione e monitoraggio dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI), assicurando l'efficacia delle dotazioni di sicurezza.
- Analisi dei rischi personalizzate, calibrate sulle specificità di ogni realtà operativa del Gruppo.

GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori
GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403-9 Infortuni sul lavoro
GRI 403-10 Malattie professionali

- Adozione di tecnologie avanzate, per prevenire infortuni e monitorare le condizioni ambientali.
- Audit interni e controlli periodici, per verificare l'adeguatezza delle misure implementate e introdurre eventuali miglioramenti.

La gestione della salute e sicurezza sul lavoro è modellata in base alle peculiarità operative delle diverse società del Gruppo, seguendo un approccio flessibile ma coerente, capace di garantire una tutela efficace e mirata per ciascun contesto produttivo. Attualmente, il 100% dei dipendenti è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza, assicurando che ogni lavoratore operi in condizioni ottimali e protette.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA	2023 ³			2024		
	N.	Dipendenti	%	N.	Dipendenti	%
Dipendenti e lavoratori non dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	1.522	1.664	91	1.910	1.910	100
Dipendenti e lavoratori non dipendenti non coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e sottoposti ad un audit interno	59	1.664	4	0	0	0

Di seguito, saranno analizzati i sistemi di gestione di salute e sicurezza delle Società appartenenti al Gruppo:

S.G.G.M. S.r.l. ha implementato una procedura strutturata per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in conformità al D.Lgs. 81/2008, che definisce ruoli, responsabilità e obblighi delle figure coinvolte nella prevenzione degli infortuni. Il sistema si fonda sul principio delle “posizioni di garanzia”, attribuendo a RSPP, ASPP e Preposti il compito di predisporre misure di sicurezza adeguate e impedire il verificarsi di eventi lesivi per i lavoratori. La procedura prevede incontri periodici tra RSPP e gli ASPP per la pianificazione delle attività, la condivisione della documentazione operativa e il monitoraggio dello stato di aggiornamento dei lavoratori in termini di formazione, sorveglianza sanitaria e idoneità. In particolare, nella fase preliminare, viene convocata una riunione informativa per presentare la procedura e trasmettere all’ASPP tutta la documentazione operativa, inclusi registri e modulistica, che vengono illustrati nel dettaglio.

Almeno 15 giorni prima della riunione operativa, l’ASPP riceve una richiesta formale da parte del RSPP per la trasmissione di:

- l’elenco aggiornato dei lavoratori della sede di competenza, con indicazione dei Preposti, delle squadre operative e dei lavoratori con mansioni speciali (es. carrellisti);
- i registri di competenza, suddivisi come segue:

Registri a cura dell’ASPP:

- ◊ Verbali di Informazione
- ◊ Registro Near Miss
- ◊ Registro di Monitoraggio ASPP
- ◊ Registro di Monitoraggio RSPP
- ◊ Scheda Riunione RSPP–ASPP

Registri a cura dei Preposti:

- ◊ Registro di Consegna DPI
- ◊ Registro di Verifica Utilizzo DPI

Questa documentazione consente di verificare la coerenza tra gli elenchi dei lavoratori in possesso di RSPP e ASPP, aggiornare lo scadenziario delle visite mediche e della formazione obbligatoria, pianificare eventuali sessioni formative per lavoratori non formati o con attestati scaduti e controllare l’effettiva attuazione della sorveglianza sanitaria.

Durante la riunione operativa, a cui partecipano anche i Preposti, viene redatto un Verbale di Informazione firmato da tutte le figure coinvolte.

Successivamente, l’ASPP è incaricato di diffondere i contenuti della riunione a tutti i lavoratori, che firmano per ricevuta. Il verbale firmato viene conservato in azienda e messo a disposizione del RSPP.

I Preposti sono responsabili della vigilanza quotidiana sull’uso corretto dei DPI e possono autorizzare solo lavoratori formati e idonei a svolgere attività a rischio. Compilano il modello di “Consegna DPI” in caso di nuove assunzioni o sostituzioni, e il modello di “Verifica Utilizzo DPI” almeno ogni 10 giorni lavorativi o in caso di non conformità. I modelli compilati vengono trasmessi all’ASPP, che ne monitora la regolarità con cadenza mensile tramite il “Registro di Monitoraggio ASPP”. Tutti gli incontri tra RSPP e ASPP sono verbalizzati utilizzando la “Scheda Riunione RSPP–ASPP”. Inoltre, il RSPP effettua verifiche ispettive a campione, senza preavviso, presso le sedi operative, per accertare la corretta applicazione della procedura. Le ispezioni sono documentate nel “Registro di Monitoraggio RSPP”.

Questa procedura rappresenta un impegno concreto e strutturato di S.G.G.M. S.r.l. per garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso un sistema di prevenzione efficace, tracciabile e in continuo miglioramento.

Le Società CET S.p.A. e Alfieri S.p.A. per individuare e gestire i rischi sul luogo di lavoro, adottano metodologie mirate, tra cui osservazioni dirette da parte dei tecnici e supervisor, analisi dei dati sugli incidenti passati, esame dei materiali e delle procedure operative, oltre al coinvolgimento attivo dei lavoratori per identificare potenziali pericoli. La valutazione dei rischi avviene attraverso l’analisi dell’esposizione dei dipendenti e la gravità delle minacce, permettendo di adottare misure preventive adeguate. L’applicazione della gerarchia dei controlli segue un approccio progressivo: si privilegia l’eliminazione dei pericoli quando possibile, altrimenti si interviene con modifiche ai processi di lavoro, misure di protezione collettiva e formazione specifica. Nei casi in cui i rischi non siano completamente eliminabili, vengono forniti

dispositivi di protezione individuale (DPI) e istruzioni dettagliate sul loro utilizzo.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale supervisiona questi processi attraverso check-list dedicate e strumenti di misurazione dei rischi. I dipendenti possono segnalare situazioni di pericolo al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), che a loro volta comunicano le anomalie al Responsabile del Servizio (RSPP) per l’adozione di misure correttive.

In caso di incidente, viene avviata un’indagine approfondita per determinare le cause e identificare le azioni correttive, con l’obiettivo di prevenire futuri eventi avversi. Questo processo comprende l’analisi dei fattori scatenanti, la valutazione dei rischi emergenti e l’attuazione di misure di controllo secondo la gerarchia dei controlli.

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori è affidata a un Medico Competente, che valuta le condizioni di salute, redige protocolli sanitari specifici e monitora i dipendenti attraverso visite periodiche. Il medico fornisce anche consulenze per migliorare le condizioni lavorative e prevenire eventuali malattie professionali.

Sebbene le Società non dispongano di un sistema certificato di gestione della sicurezza, promuovono attivamente la partecipazione dei lavoratori alla valutazione dei rischi e alla definizione di misure di prevenzione. La comunicazione e la formazione giocano un ruolo essenziale, con incontri periodici e informative divulgate internamente per garantire la consapevolezza e l’adozione di comportamenti sicuri.

Acmei S.p.A. e Medel S.r.l. hanno implementato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, che garantisce il rispetto dei requisiti normativi, la valutazione dei rischi e la pianificazione di misure preventive per proteggere i lavoratori e le infrastrutture. Questo sistema prevede verifiche di compatibilità delle attività svolte, gestione delle emergenze e monitoraggio delle non conformità, oltre alla programmazione di audit e al riesame periodico per identificare opportunità di

³ Sono escluse dal conteggio le Società CET S.p.A. e Servizi Gestionali Gruppo Marigliano S.r.l.

miglioramento e riduzione dei rischi.

Acmei e Medel hanno formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) le procedure per l'individuazione dei pericoli e l'applicazione di misure di controllo, in conformità con il D.Lgs. 81/2008. Per garantire la sensibilizzazione del personale, le Società hanno avviato un processo di comunicazione interna tramite riunioni dedicate alla politica di sicurezza, agli obiettivi aziendali e alla formazione sulle procedure operative.

La gestione delle emergenze è basata su un'analisi storica degli incidenti, sull'individuazione di eventi critici interni ed esterni e sulla valutazione delle possibili anomalie operative. In Acmei, i dipendenti partecipano attivamente all'analisi dei rischi e alla definizione delle azioni di controllo, contribuendo alla revisione delle strategie di sicurezza. La rappresentanza dei lavoratori è garantita da nomine specifiche, mentre la formazione viene organizzata in base alle normative vigenti e alle necessità aziendali.

Per favorire la diffusione delle informazioni, le Società utilizzano un social network interno, Yammer, che permette una comunicazione efficace e tempestiva. Grazie a queste iniziative, la sicurezza sul lavoro rimane una priorità assoluta, con un impegno costante per garantire un ambiente lavorativo protetto e conforme agli standard più elevati.

Aso Sicurezza S.p.A. sebbene non disponga di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro formalizzato, queste tematiche vengono gestite attraverso il Documento di Valutazione del Rischio (DVR), redatto con il supporto di un ente certificatore esterno. Questo documento analizza in modo dettagliato tutti i rischi presenti nell'organizzazione, individuando le misure di prevenzione e protezione necessarie e definendo un piano di miglioramento continuo per garantire elevati standard di sicurezza.

In conformità con le disposizioni dell'articolo 15 del d.lgs 81/08, la Società ha adottato diverse azioni per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Sono state eliminate o ridotte al minimo le fonti di rischio, applicando le conoscenze tecniche più avanzate. L'organizzazione del lavoro è stata strutturata secondo principi ergonomici, con particolare attenzione alla progettazione degli spazi e alla selezione delle attrezzature, riducendo gli effetti negativi legati a mansioni ripetitive. Laddove possibile, si è proceduto alla sostituzione di strumenti o processi rischiosi con soluzioni più sicure, minimizzando l'esposizione dei lavoratori ai pericoli. È stato inoltre limitato l'uso di agenti chimici, fisici e biologici e favorita la protezione collettiva rispetto a quella individuale.

Il monitoraggio sanitario è stato garantito a tutti i dipendenti, accompagnato da percorsi di informazione e formazione rivolti a lavoratori, dirigenti, preposti e rappresentanti della sicurezza. Per assicurare un miglioramento costante, la Società ha previsto la pianificazione di misure di sicurezza aggiornate, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e best practice. Sono state definite procedure di emergenza dettagliate per il primo soccorso, la gestione degli incendi e l'evacuazione, con l'utilizzo di segnali di sicurezza adeguati. Inoltre, la manutenzione di ambienti, attrezzature e impianti viene effettuata regolarmente, con particolare attenzione ai dispositivi di sicurezza, per garantire condizioni di lavoro ottimali.

Per **Barcella Elettroforniture S.p.A.** le attività di sicurezza, prevenzione e protezione vengono svolte nella sede centrale, nei magazzini e nei punti vendita, garantendo la conformità alle disposizioni della Legge 81/2008 per tutte le mansioni identificate nei DVR. Vengono effettuati sopralluoghi periodici, con relativa reportistica, aggiornamento costante dei DVR e assegnazione di priorità agli interventi.

I lavoratori possono segnalare eventuali pericoli o situazioni rischiose ai preposti, dirigenti o al RLS, contribuendo attivamente al monitoraggio della sicurezza sul posto di lavoro. La gestione di situazioni di pericolo grave e immediato è affidata al responsabile o al preposto, che provvede alla valutazione dell'evento e all'attuazione delle misure necessarie. Ogni incidente viene analizzato e

registrato, con conseguente aggiornamento del DVR per migliorare le procedure di prevenzione.

Le visite mediche programmate si svolgono a intervalli stabiliti dal medico del lavoro, sia direttamente sul posto di lavoro che presso il suo studio, garantendo la piena operatività dei dipendenti durante l'orario lavorativo.

Edif S.p.A. non dispone di un sistema certificato di gestione della sicurezza, ma garantisce la tutela dei lavoratori attraverso un'organizzazione strutturata in collaborazione con un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno. Tutti gli aspetti legati alla sicurezza sul lavoro vengono gestiti con attenzione, assicurando il rispetto delle normative e la corretta applicazione delle misure di prevenzione.

Tra le attività principali rientrano la formazione e l'informazione dei lavoratori su diversi temi, tra cui sicurezza generale, primo soccorso, antincendio e conduzione di carrelli elevatori, oltre al ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Viene inoltre garantita la nomina e l'aggiornamento dei Preposti, la designazione di addetti alle emergenze per ogni sede, la sorveglianza sanitaria con il supporto di Medici Competenti e la redazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) per ogni unità operativa.

La Società prevede la distribuzione di dispositivi di protezione individuale (DPI) ai lavoratori che ne necessitano e organizza riunioni periodiche tra il datore di lavoro, il RSPP, i Medici Competenti e il RLS, per analizzare problematiche, eventi e possibili soluzioni. Inoltre, promuove un costante dialogo interno, permettendo ai lavoratori di segnalare pericoli o situazioni rischiose ai preposti, ai responsabili di reparto o al capo turno, che provvedono a informare il RSPP.

Nel caso di incidenti sul lavoro, il responsabile del reparto coinvolto è tenuto a fornire un resoconto dettagliato per stabilire se l'evento sia collegato a rischi già identificati nel DVR e se le misure preventive siano state correttamente applicate. Se necessario, il RSPP aggiorna il DVR, introducendo ulteriori misure

per rafforzare la sicurezza.

La Società ha incaricato due Medici Competenti, responsabili della sorveglianza sanitaria nelle diverse unità locali. Prima di ogni assunzione, viene effettuata una visita medica preventiva per verificare l'idoneità del lavoratore al ruolo. Inoltre, sono attivi contratti di sorveglianza sanitaria che prevedono controlli periodici e analisi mirate, in base alla tipologia di mansione svolta, garantendo così una tutela costante della salute dei lavoratori.

Nel 2024, **Webmarket S.r.l.** ha consolidato un sistema interno di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., attraverso una stretta collaborazione tra il Datore di Lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), il Medico Competente, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i preposti e gli addetti alle emergenze presenti nelle diverse sedi operative.

Il processo di prevenzione e protezione si sviluppa in tre fasi principali:

1. Individuazione dei pericoli:
 - ◇ Attraverso sopralluoghi tecnici condotti da ASPP e preposti, vengono osservate direttamente le attività lavorative per identificare potenziali fonti di rischio.
 - ◇ Si analizzano dati storici relativi a infortuni e malattie professionali per individuare tendenze ricorrenti.
 - ◇ Vengono esaminate le procedure operative e i materiali utilizzati, e si raccolgono segnalazioni direttamente dai lavoratori, che spesso offrono una prospettiva preziosa sulle criticità quotidiane.
2. Valutazione dei rischi:
 - ◇ Si identificano i lavoratori esposti e si valuta la gravità e la probabilità dei rischi associati, considerando l'impatto su salute, ambiente e produttività.

- ◊ I risultati vengono utilizzati per definire le priorità di intervento.
- 3. Gestione e controllo dei rischi:
 - ◊ Si applica la gerarchia dei controlli, privilegiando l'eliminazione del pericolo alla fonte.
 - ◊ Dove non possibile, si adottano misure tecniche e organizzative, come procedure operative sicure, formazione specifica e fornitura di DPI adeguati, accompagnati da istruzioni e addestramento.

Ogni lavoratore è formato sulle procedure di sicurezza e sul corretto flusso di comunicazione delle situazioni di rischio, che prevede il coinvolgimento di ASPP, RLS e responsabili. In caso di incidente, viene attivata un'indagine approfondita per analizzare le cause e definire azioni correttive, che possono includere modifiche operative, aggiornamenti procedurali o formazione aggiuntiva.

- È inoltre attiva una sorveglianza sanitaria periodica, gestita dal Medico Competente, che:
- ◊ valuta lo stato di salute dei lavoratori in relazione ai rischi specifici delle mansioni;
 - ◊ redige un protocollo sanitario personalizzato;
 - ◊ effettua visite mediche durante l'orario di lavoro, con eventuali esami specialistici (es. test audiometrici, spirometrie, analisi del sangue);
 - ◊ fornisce consulenza alla Direzione per migliorare le condizioni lavorative e prevenire patologie professionali.

Infine, Webmarket promuove una cultura della sicurezza partecipata, incoraggiando il coinvolgimento attivo dei dipendenti e del RLS, anche attraverso momenti formativi e comunicazioni interne, rafforzando così la consapevolezza e la responsabilità condivisa. La formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro riveste un ruolo fondamentale per garantire un ambiente lavorativo sicuro e conforme alle normative. I dipendenti ricevono conoscenze e competenze necessarie per prevenire incidenti e tutelare la propria salute, attraverso programmi

formativi mirati, che variano in base alla società di appartenenza.

In **Acmeie Medel**, il piano formativo viene sviluppato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), in collaborazione con le figure chiave del sistema di prevenzione, tra cui il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e la Direzione.

In **Alfieri e CET**, la formazione copre aspetti generali e specifici previsti dall'articolo 37 del d.lgs. . 81/08, includendo corsi per addetti al primo soccorso, lotta antincendio, preposti, carrellisti e rappresentanti della sicurezza. Sono inoltre previste attività informative sulle procedure aziendali, tra cui la corretta movimentazione manuale dei carichi, la guida sicura degli automezzi e la tutela della salute delle lavoratrici madri.

Assosicurezza organizza percorsi formativi adattati alle diverse mansioni, con corsi dedicati agli impiegati e ai magazzinieri, mentre Barcella Elettroforniture eroga programmi incentrati sulla formazione generale e specifica, la gestione dei carrelli elevatori, le piattaforme elevabili e gli aggiornamenti in materia di primo soccorso e antincendio.

Edif assicura a tutti i lavoratori una formazione completa, che comprende corsi generali, specifici e di aggiornamento per preposti, addetti alla sicurezza e conducenti di carrelli elevatori.

Web Market offre programmi differenziati in base ai livelli di rischio, dalla formazione generale e specifica per rischio basso, medio e alto, ai corsi per preposti, addetti al primo soccorso e antincendio, oltre a moduli dedicati al Servizio di Prevenzione e Protezione e alla sicurezza elettrica. La formazione include anche approfondimenti sulle procedure operative, garantendo ai lavoratori strumenti utili per la corretta gestione delle attività quotidiane.

Grazie a questi percorsi, il Gruppo Marigliano rafforza il proprio impegno nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo una cultura della prevenzione e un costante aggiornamento delle competenze.

Grazie a queste iniziative, il Gruppo non solo riduce i rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro, ma consolida un ambiente professionale improntato al benessere, alla protezione e alla responsabilità.

Questo impegno si riflette nei risultati ottenuti durante il periodo di rendicontazione, con 16 casi di infortunio su 3.285.320 ore lavorate, registrando un tasso di infortuni che lambisce lo 0%⁴. Questi dati testimoniano l'efficacia delle misure adottate e confermano l'attenzione costante del Gruppo nel garantire condizioni di lavoro sempre più sicure e sostenibili.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

INFORTUNI LAVORATORI DIPENDENTI	2023			2024		
	Numero di ore lavorate dai dipendenti ⁵	N.	%	Numero di ore lavorate dai dipendenti	N.	%
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	1.652.442	-	0%	3.285.320	-	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	1.652.442	-	0%	3.285.320	-	0%
Numero di infortuni sul lavoro	1.652.442 ⁶	10	0%	3.285.320	16	0%
INFORTUNI LAVORATORI NON DIPENDENTI	Numero di ore lavorate dai non dipendenti ⁷	N.	%	Numero di ore lavorate dai non dipendenti	N.	%
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	14.784	-	0%	14.010	-	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	14.784	-	0%	14.010	-	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	14.784	-	0%	14.010	-	0%

⁴ Come il precedente anno di rendicontazione, il Gruppo Marigliano ha scelto di calcolare il tasso di infortuni sulla base di 1.000.000 di ore lavorate.
⁵ Sono escluse dal conteggio le Società Barcella Elettroforniture S.p.A. e CET S.p.A.
⁶ Sono escluse dal conteggio le Società per Assosicurezza S.p.A. e Medel S.r.l.
⁷ Sono escluse dal conteggio le Società Acmei S.p.A., Barcella Elettroforniture S.p.A., CET S.p.A. ed Edif S.p.A.

Malattie professionali dei dipendenti

MALATTIE PROFESSIONALI DEI DIPENDENTI	UdM	2023	2024
Numero di malattie professionali registrabili al 31.12	n.	-	-
di cui decessi	n.	-	-
Le principali tipologie di malattie professionali	n.	-	-

Malattie professionali di altri lavoratori

MALATTIE PROFESSIONALI DI ALTRI LAVORATORI	UdM	2023	2024
Numero di malattie professionali registrabili al 31.12	n.	-	-
di cui decessi	n.	-	-
Le principali tipologie di malattie professionali	n.	-	-

INFORTUNI SUL LAVORO			
INQUADRAMENTO	UdM	2023	2024
Numero di ore lavorate	n	1.652.442	3.285.320
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n	-	-
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n	-	-
Numero di infortuni sul lavoro	n	10	16
Tasso di infortuni sul lavoro	n	0%	0%

3.2 | Lavoratori nella catena del valore

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 409-1 Operazioni e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio

Il Gruppo Marigliano, nell’ambito della propria strategia di sostenibilità, pone particolare attenzione ai lavoratori nella catena del valore, garantendo condizioni eque e rispettose lungo tutta la filiera produttiva. L’analisi delle aree di rischio evidenzia che le criticità sono circoscritte esclusivamente al settore produttivo, poiché i servizi di cui il Gruppo si avvale vengono interamente erogati all’interno del territorio nazionale. La produzione avviene al 100% in area Euro, coinvolgendo Paesi in cui le normative in materia di tutela del lavoro, pur essendo meno restrittive rispetto agli standard europei, offrono comunque garanzie significative. Conscio delle sfide legate alla globalizzazione e al rischio di sfruttamento dei lavoratori, il Gruppo ha adottato una scelta chiara e responsabile: affidarsi esclusivamente a fornitori operanti in area Euro. Questo approccio rappresenta una misura concreta di contrasto a eventuali pratiche di lavoro irregolare, riducendo l’esposizione a rischi associati a territori con regolamentazioni meno stringenti, come il Far East. L’attenzione alla catena del valore si traduce così in un impegno concreto per garantire condizioni di lavoro dignitose, promuovendo una filiera sostenibile e conforme ai principi di responsabilità sociale che guidano le scelte del Gruppo.

3.3 | Consumatori e utilizzatori finali

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi

Il Gruppo Marigliano mantiene un impegno costante nella qualità e nella conformità normativa, garantendo che ogni prodotto distribuito soddisfi rigorosi standard di sicurezza e affidabilità, riducendo al minimo i rischi per la salute e la sicurezza degli utilizzatori finali.

Per tutelare al meglio i consumatori, il Gruppo, ha sviluppato un sistema di gestione della qualità che prevede controlli approfonditi in ogni fase del processo, dalla selezione dei fornitori fino alla distribuzione dei prodotti.

Guardando al futuro, l’obiettivo del Gruppo è uniformare tra tutte le società, i processi di verifica per garantire la piena conformità alle normative europee e nazionali. In questo modo, sarà possibile assicurare che le caratteristiche tecniche e di sicurezza dei prodotti rispettino le direttive vigenti, rafforzando ulteriormente l’affidabilità dell’offerta.

Nel 2024, grazie a questa strategia e alle costanti misure di monitoraggio, non si sono verificati episodi di non conformità relativi alla salute e sicurezza dei prodotti e servizi. Questo risultato conferma l’efficacia del sistema di gestione e la responsabilità del Gruppo nel fornire soluzioni affidabili e sicure ai propri clienti. La fiducia costruita con il mercato è un asset strategico, consolidato da un impegno continuo verso la qualità e la sicurezza, valori fondamentali che guidano ogni scelta adottata.



4

**INFORMAZIONI
AMBIENTALI**

4 | Informazioni Ambientali

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

Nel contesto attuale, la tutela ambientale rappresenta un principio guida per le imprese e i gruppi che intendono coniugare crescita economica, responsabilità sociale e tutela del territorio. In questa prospettiva, il Gruppo Marigliano pone la massima attenzione a tutto ciò che può generare un impatto sull'ambiente, adottando misure concrete per minimizzarlo e prevenirlo.

L'impegno del Gruppo si traduce in una serie di azioni mirate, tra cui:

- la raccolta differenziata, il riciclo e il corretto smaltimento dei rifiuti;
- la scelta di materiali più sostenibili, a minore impatto ambientale;
- la riduzione del consumo di risorse (energia, acqua, carta), privilegiando il riutilizzo e l'efficienza;
- la sensibilizzazione del personale e la promozione di comportamenti virtuosi legati alla logistica e alla mobilità;

4.1 | Cambiamenti climatici

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'Organizzazione

Il Gruppo Marigliano considera la lotta ai cambiamenti climatici una componente essenziale del proprio impegno verso la sostenibilità ambientale. In quest'ottica, la transizione energetica rappresenta un ambito strategico prioritario, attorno al quale si struttura un percorso di miglioramento

- la selezione di fornitori e partner che condividano valori ambientali e adottino pratiche responsabili.

Queste iniziative, pur comportando talvolta sfide organizzative e costi iniziali, generano benefici ambientali, sociali ed economici nel medio-lungo periodo, contribuendo a costruire un modello di business più resiliente e consapevole. Il Gruppo Marigliano si impegna inoltre a trasferire questa cultura ambientale anche ai propri clienti, offrendo consulenze specialistiche e soluzioni tecnologiche che consentano di ottimizzare i consumi e ridurre l'impatto ambientale. L'obiettivo è quello di promuovere una transizione sostenibile condivisa, in cui prodotti, servizi e relazioni contribuiscano attivamente alla tutela dell'ecosistema e al miglioramento della qualità della vita.

GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)
GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2)

continuo, fondato sulla misurazione trasparente e sull'efficienza dei consumi.

La seconda edizione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità del 2024 include un significativo restatement dei dati energetici,

finalizzato a garantire una rappresentazione più completa e accurata rispetto alla rilevazione del 2023, che non comprendeva l'intero perimetro societario.

Al fine di garantire una rappresentazione più accurata e omogenea dei consumi energetici, il Gruppo ha adottato una metodologia di stima tecnica basata sull'estrazione del dato economico annuale (in euro) per ciascuna società, convertito in kWh tramite il riferimento al prezzo del mercato tutelato. Inoltre, è stato effettuato il rilevamento dei litri di gasolio (impiegato sia per riscaldamento che per autotrazione) e dei chilogrammi di gas naturale consumati, con l'obiettivo di ottenere una visione

integrata e comparabile dei dati energetici a livello consolidato.

Questa evoluzione metodologica consente al Gruppo Marigliano di monitorare con maggiore precisione la propria impronta climatica e i progressi verso un modello energetico più consapevole ed efficiente.

A supporto di tale impegno, il dettaglio dei consumi è riportato in Giga Joule (GJ), suddiviso per tipologia e fonte di approvvigionamento, quale strumento di trasparenza verso gli stakeholder e leva operativa per future azioni di mitigazione climatica.

ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE			
FONTE DI CONSUMO	UdM	2023	2024
Consumo totale di energia per il riscaldamento e i processi	GJ	25.926,69	9.397,04
Consumo totale di energia per autotrazione	GJ	26.172,03	32.045,24
Consumi energetici indiretti	GJ	13.813,43	29.771,19
Totale energia autoprodotta da fonti rinnovabili	GJ	1.353,60	-

Nel corso del 2024, il Gruppo Marigliano ha avviato, inoltre, un percorso di misurazione e monitoraggio delle proprie emissioni climalteranti, finalizzato alla rendicontazione dell'impronta carbonica aziendale e all'identificazione di opportunità di miglioramento ambientale.

Come definito dal Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), le emissioni sono state classificate in:

- Emissioni di Scope 1, ovvero le emissioni dirette derivanti dalla combustione di combustibili fossili (es. riscaldamento, mezzi aziendali), che nel 2024 sono state pari a 2.928,18 tonnellate di CO₂eq.
- Emissioni di Scope 2, pari a 10.276,64 tonnellate di CO₂eq nel 2024, ovvero le emissioni indirette legate all'acquisto di energia elettrica, calcolate secondo due metodologie:

- ◊ il metodo **"Location-based"**, che si basa sull'intensità media delle emissioni del mix energetico nazionale;
- ◊ e il metodo **"Market-based"**, che considera l'impronta emissiva specifica dei contratti di fornitura di energia sottoscritti dal Gruppo.

Nelle seguenti tabelle, sono riportati nel dettaglio i valori rilevati per ciascuna categoria, insieme ai fattori di conversione utilizzati per il calcolo delle emissioni in tonnellate di CO₂ equivalente (CO₂eq), al fine di garantire trasparenza, comparabilità e coerenza metodologica.

4.2 | Inquinamento

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali

EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)			
SCOPE 1	UdM	2023	2024
Gasolio per riscaldamento	tCO ₂ eq	74,57	49,95
Carburante	tCO ₂ eq	1.933,52	2.262,95
Gas naturale	tCO ₂ eq	567,24	615,28
Totale	tCO ₂ eq	2.575,33	2.928,18

EMISSIONI INDIRETTE DI GHG(SCOPE 2)			
SCOPE 2	UdM	2023	2024
Emissioni indirette – Location-based	tCO ₂ eq	1.910,84	3.394,35
Emissioni indirette – Market-based	tCO ₂ eq	3.705,96	6.882,29
Totale	tCO ₂ eq	5.616,81	10.276,64

FATTORE DI EMISSIONE – FONTE	UdM	2023	2024
Diesel – DEFRA	tCO ₂ eq	2,51	2,66
Benzina – DEFRA	tCO ₂ eq	2,10	2,35
GPL – DEFRA	tCO ₂ eq	1,56	1,56
AIB Residual Mixes (Market-based)	tCO ₂ eq	0,45	0,44
Terna – confronti internazionali (Location-based)	tCO ₂ eq	0,31	0,26 ⁸

Il Gruppo Marigliano è consapevole dell’importanza di ridurre l’impatto ambientale derivante dalle proprie attività e si impegna a implementare strategie efficaci per la mitigazione dell’inquinamento. In un’ottica di miglioramento continuo, il Gruppo ha individuato tre aree chiave su cui agire nel medio-lungo termine: riduzione delle emissioni atmosferiche, gestione responsabile delle sostanze chimiche e contenimento della dispersione di microplastiche.

Uno degli obiettivi principali è il rinnovo del parco auto, puntando su veicoli elettrici o di ultima generazione, dotati di tecnologie avanzate per il contenimento delle emissioni di gas serra e altri agenti inquinanti.

Questa iniziativa rappresenta un passo fondamentale per ridurre l’impatto atmosferico dei trasporti aziendali, contribuendo alla transizione verso una mobilità più sostenibile.

Un’altra area di intervento riguarda la gestione delle sostanze chimiche, con particolare attenzione ai prodotti acquistati dal Gruppo. Un utilizzo improprio o una gestione inefficiente delle materie pericolose può comportare emissioni di inquinanti atmosferici, generando rischi per l’ambiente e la salute.

Il Gruppo punta quindi a rafforzare le procedure di controllo e a sensibilizzare i fornitori su pratiche più responsabili, garantendo standard di sicurezza sempre più elevati.

Infine, la fase di vendita dei prodotti rappresenta un ulteriore ambito di attenzione, poiché l’impiego di materiali sintetici potrebbe favorire l’emissione di microplastiche nell’ambiente circostante.

Il Gruppo Marigliano si propone di valutare alternative più sostenibili, riducendo la dipendenza da materiali plastici e promuovendo soluzioni che limitino la dispersione di micro particelle dannose.

Questi obiettivi rientrano nella strategia globale di sostenibilità del Gruppo, che mira a integrare modelli di produzione e distribuzione sempre più responsabili e in linea con le esigenze di tutela ambientale.

⁸ Per il 2024 la fonte del fattore di emissione considerato è stata la seguente: ISPRA, “Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia” (1990-2022), del 22.05.2024

4.3 | Economia circolare

GRI 3-3: Gestione dei temi materiali
GRI 306-3: Rifiuti generati

Nel corso delle proprie attività, il Gruppo Marigliano genera diverse tipologie di rifiuti, strettamente connesse alla natura del proprio business, che comprendela distribuzioneela gestione di materiale elettrico, idro-termo sanitario e componentistica elettronica per impianti tecnologici avanzati.

Tra i principali rifiuti prodotti si annoverano:

- scarti di cavi elettrici, apparecchiature dismesse e componenti elettronici obsoleti, classificabili come RAEE (Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche);
- imballaggi in plastica, cartone e metallo, derivanti dalle forniture di materiali e attrezzature;
- rifiuti speciali pericolosi, come batterie esauste, lampade contenenti mercurio, materiali contaminati e oli lubrificanti, che richiedono un trattamento conforme alla normativa ambientale vigente.

Per garantire una gestione responsabile di tali rifiuti, il Gruppo ha adottato un sistema strutturato di raccolta differenziata, affidandosi a operatori autorizzati per il trasporto, lo smaltimento e il recupero dei materiali, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 152/2006.

L’obiettivo è ridurre l’impatto ambientale e favorire il riutilizzo e il riciclo, in linea con i principi dell’economia circolare.
In un’ottica di minimizzazione degli sprechi, il Gruppo ha inoltre introdotto misure per ridurre l’uso della plastica monouso all’interno delle sedi, promuovendo l’utilizzo di dispenser d’acqua con boccioni in PET riciclato e bicchieri in carta. Queste iniziative si inseriscono in una strategia più ampia di sostenibilità, che considera la gestione dei rifiuti un elemento chiave della responsabilità ambientale.

Di seguito è riportato il riepilogo dei rifiuti generati dal Gruppo Marigliano, suddivisi per tipologia, quantità e destinazione finale, a testimonianza dell’impegno verso una gestione trasparente e sostenibile delle risorse.

RIFIUTI GENERATI ⁹		
TIPOLOGIA DI RIFIUTI	UdM	2024
Totale rifiuti non pericolosi	Kg	1.585.681
Totale rifiuti pericolosi	Kg	931
Totale rifiuti per metodo di smaltimento	Kg	
Riciclo	Kg	1.586.171
Discarica	Kg	441
% Recupero	-	99,9
% Smaltimento	-	0,1

⁹ Ai fini del calcolo dei Rifiuti generati sono state escluse le Società Assosicurezza S.p.A. e CET S.p.A.

GRI Content Index con interoperabilità ESRS

GRI STANDARD	Richieste di informativa	Interoperabilità ESRS	Paragrafo di riferimento
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE			
GRI 2: TEMI MATERIALI 2021	2-1 Dettagli organizzativi	-	NOTA METODOLOGICA: Perimetro di rendicontazione e prospettive future - 1.1 La Nostra storia
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) e (b) i	NOTA METODOLOGICA: Perimetro di rendicontazione e prospettive future
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	ESRS 1 §73	NOTA METODOLOGICA: Perimetro di rendicontazione e prospettive future
	2-5 Assurance esterna	ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a) fino a (b)	NOTA METODOLOGICA: Processo e Principi di rendicontazione (con evoluzione normativa annessa)
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ESRS 2 SBM-1 §40 da (a) i, fino a (a) ii, (b) fino a (c), §42 (c)	1.1 La Nostra storia 1.1.1 La struttura e le attività del Gruppo
	2-7 Dipendenti	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) fino a (b) e (d) fino a (e), §51 fino a §52	3.1 La Forza lavoro del Gruppo 3.1.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
	2-8 Lavoratori non dipendenti	ESRS S1 S1-7 §55 fino a §56	3.1.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano
	2-9 Struttura e composizione della governance	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b)	2.2 Corporate Governance
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	-	2.2 Corporate Governance
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	-	2.2 Corporate Governance
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a) fino a (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)	2.2 Corporate Governance
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 GOV-5 §36; IRO-1 §53 (d)	NOTA METODOLOGICA: Processo e Principi di rendicontazione (con evoluzione normativa annessa)

GRI 2: TEMI MATERIALI 2021	2-23 Impegno in termini di policy	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) fino a © e (f); ESRS S1 S1-1 §19 fino a §21, e §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16 fino a §17, §19, e §AR 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 fino a §17 e §AR 11; ESRS S4 S4-1 §15 fino a §17, e §AR 13; ESRS G1 G1-1 §7 e §AR 1 (b)	2.3 Gestione dei rapporti con i fornitori 2.4 Etica e integrità di business 3.1.1 Le Caratteristiche del Capitale Umano 3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	ESRS S1 S1-3 §AR 32 (d); ESRS S2 S2-3 §AR 27 (d); ESRS S3 S3-3 §AR 24 (d); ESRS S4 S4-3 §AR 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)	2.4 Etica e integrità di business 3.1.2 Diversità, Inclusione & Pari Opportunità
	GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva	ESRS S1 S1-8 §60 (a) e §61	3.1 La Forza lavoro del Gruppo
INFORMATIVE SUI TEMI MATERIALI			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii fino a (b) iv	NOTA METODOLOGICA: Analisi di doppia materialità
	3-2 Elenco dei temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) e (g)	NOTA METODOLOGICA: Analisi di doppia materialità
	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS 2 SBM-1§ 40 (e); SBM-3 §48 (c) i e (c) iv; MDR-P, MDR-A, MDR-M, e MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 e AR 40 (a); S1-5 §47 (b) fino a (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 e §AR 36 (a); S2-5 §42 (b) fino a (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b) fino a (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, e §AR 33 (a); S4-5 §41 (b) fino a (c)	NOTA METODOLOGICA: Analisi di doppia materialità
INFORMAZIONI SULLA GOVERNANCE DEL GRUPPO MARIGLIANO			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-1 §7; G1-3 §16 e §18 (a) e §24 (b)	2.1 La cultura del Gruppo
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	-	1.2 Performance economico finanziaria

GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	ESRS G1 G1-3 §AR 5	2.4 Etica e integrità di business
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) e (c) e §AR 7 e 8	3.1.3 Processi di assunzione, Formazione & Sviluppo Professionale
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1 G1-4 §25	2.4 Etica e integrità di business
INFORMAZIONI AMBIENTALI			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS EI EI-2 §25 (c) fino a (d); EI-3 §26; EI-4 §33 ESRS EI EI-2 §22; EI-3 §26; EI- 4 §33 e §34 (b); EI-7 §56 (b) e §61 (c); ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 e §19; E2-3 §20 ESRS E5 E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21 ESRS E5 §AR 7 (a); E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	4.INFORMAZIONI AMBIENTALI 4.1 Cambiamenti climatici 4.2 Inquinamento 4.3 Economia circolare
GRI 302: ENERGIA 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	"ESRS EI EI-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) e (f)"	4.1 Cambiamenti climatici
GRI 305: EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	ESRS EI EI-4 §34 (c); EI-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) fino a (d); §AR 40; AR §43 (c) fino a (d)	4.1 Cambiamenti climatici
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	ESRS EI EI-4 §34 (c); EI-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) fino a (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), e (f)	4.1 Cambiamenti climatici
GRI 306: RIFIUTI 2020	GRI 306-3: Rifiuti generati	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 fino a §40	4.3 Economia circolare
INFORMAZIONI SOCIALI			
GRI 3: TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 e AR 40 (a); S1-5 §47 (b) fino a (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 e §AR 36 (a); S2-5 §42 (b) fino a (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b) Fino a (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, e §AR 33 (a); S4-5 §41 (b) fino a (c)	3.1 La Forza lavoro del Gruppo 3.2 Lavoratori nella catena del valore 3.3 Consumatori e utilizzatori finali
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	3.1.3 Processi di assunzione, Formazione & Sviluppo Professionale
	401-3 Congedo parentale	ESRS S1 S1-15 §93	3.1.2 Diversità, Inclusione & Pari Opportunità

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-1 §23	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	ESRS S1 S1-3 §32 (b) e §33	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-3 Servizi per la salute professionale	ESRS S1 S1-1 §23	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	ESRS S1 S1-3 §32 (b) e §33	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	ESRS 1 §AR 16, ESRS 1 §11	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	ESRS 1 §AR 16, ESRS 1 §11	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	403-9 Infortuni sul lavoro	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (c); §AR 82	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	403-10 Malattia professionale	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (d); §89; §AR 82	3.1.4 Salute & Sicurezza sul lavoro
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	ESRS S1 S1-13 §83 (b) e §84	3.1.3 Processi di assunzione, Formazione & Sviluppo Professionale
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	ESRS S1 S1-1 §AR 17 (h)	3.1.3 Processi di assunzione, Formazione & Sviluppo Professionale
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	ESRS S1 S1-13 §83 (a) e §84	3.1.3 Processi di assunzione, Formazione & Sviluppo Professionale
	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) fino a (b); S1-12 §79	2.2 Corporate Governance
GRI 406: DIVERSITÀ, INCLUSIONE & PARI OPPORTUNITÀ	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1 S1-16 §97 e §98	3.1.2 Diversità, Inclusione & Pari Opportunità
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103	3.1.2 Diversità, Inclusione & Pari Opportunità
GRI 409: LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO 2016	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18	3.2 Lavoratori nella catena del valore
GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	ESRS S4 S4-4 §35	3.3 Consumatori e utilizzatori finali
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016	GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	ESRS S4 S4-3 §AR 23; S4-4 §35	2.4 Etica e integrità di business

Stampato su carta
certificata FSC®



Il marchio della
gestione forestale
responsabile



GRUPPO MARIGLIANO

Rendicontazione
Consolidata di Sostenibilità
2024

Marigliano S.p.A.

Via Circumvallazione Esterna, 89
80026 Casoria (NA)

Per maggiori informazioni:

www.gruppomarigliano.com