

Bilancio di Sostenibilità 2025



Bilancio di Sostenibilità 2025



Lettera agli Stakeholder

Gentili Stakeholder, è con grande senso di responsabilità e orgoglio che vi presentiamo la nostra prima Rendicontazione di Sostenibilità relativa all'esercizio 2025.

In un contesto economico e sociale in cui l'attenzione verso la sostenibilità è in costante e rapida crescita, la nostra organizzazione ha deciso di raccogliere questa sfida con dedizione, mantenendo saldi i nostri valori e confermando il nostro impegno verso una crescita sostenibile e duratura.

Nel corso dell'anno abbiamo rafforzato il nostro modello di business orientandoci verso l'innovazione, l'efficienza e la creazione di valore condiviso. Particolare attenzione è stata dedicata predisponendo le nostre strategie e i processi operativi con l'obiettivo di integrare i principi ESG. Ritenendo infatti che la sostenibilità non rappresenti solo un dovere etico, ma anche un fattore chiave di competitività e resilienza nel lungo periodo, abbiamo l'obiettivo di intraprendere azioni concrete per ridurre il nostro impatto ambientale, promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e garantire elevati standard di governance.

Siamo consapevoli che il futuro continuerà a presentare sfide complesse, ma anche opportunità significative e strategiche per il nostro modello di business. Per questo motivo, continueremo a investire nello sviluppo delle nostre competenze, nell'innovazione e nel rafforzamento delle relazioni con gli stakeholder, con l'obiettivo di generare impatti positivi concreti e misurabili nel tempo e proponendoci come portavoce nel nostro territorio a beneficio di cittadini, imprese e lavoratori.

La presente Rendicontazione rappresenta il nostro primo passo verso una comunicazione trasparente e responsabile, ispirandoci agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) come descritti nella Corporate Social Responsibility Directive (CSRD). Questo percorso di avvicinamento agli standard europei ci colloca come pionieri nel nostro territorio, rafforzando il nostro

impegno a promuovere pratiche sostenibili e a rispondere con rigore alle aspettative degli stakeholder.

Vi ringraziamo per la fiducia, il dialogo e la collaborazione che continuano a supportare il nostro percorso di crescita. Siamo convinti che solo attraverso il coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder sia possibile costruire un modello di sviluppo realmente sostenibile, capace di coniugare risultati economici, responsabilità sociale e tutela ambientale.

Questo bilancio non rappresenta per noi un traguardo, ma la bussola che orienterà il nostro cammino futuro, traducendo ogni obiettivo ESG in azioni tangibili, costanti e misurabili. Siamo consapevoli che la sostenibilità non è una destinazione da raggiungere singolarmente, ma un viaggio collettivo che richiede visione, coraggio e una trasparenza che d'ora in avanti sarà il pilastro del nostro dialogo con voi. Guardiamo al domani con la determinazione di chi vuole essere protagonista del cambiamento, pronti ad affrontare le sfide che ci attendono per garantire solidità, resilienza e un valore condiviso che duri nel tempo, a beneficio del nostro territorio e delle generazioni future. Con questo spirito guardiamo al futuro con determinazione, impegnandoci a consolidare quanto avviato, a monitorare con trasparenza i risultati raggiunti e a perseguire obiettivi sempre più ambiziosi, affinché la sostenibilità diventi un elemento strutturale e distintivo della nostra identità aziendale.



Giuseppe Consoli

Presidente
Trentino Sviluppo



1

Introduzione

1.1 Chi siamo	12
1.2 Visione strategica e impegno ESG	14
1.3 Principali dati 2025.....	16

2

Informativa Generale [ESRS 2]

2.1 Criteri per la redazione	24
2.2 Governance della sostenibilità	27
2.3 Strategia, modello di business e catena del valore	31
2.4 Gestione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità	34
2.5 ESRS Content Index.....	46

3

Informativa Ambiente [ESRS E]

3.1 Informativa ai sensi del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia ..	54
3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1]	69
3.3 Biodiversità ed ecosistemi [ESRS E4].....	78

4

Informativa Sociale [ESRS S]

4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1]	86
4.2 Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2].....	116
4.3 Comunità interessate [ESRS S3]	122
4.4 Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4]	126

5

Informativa di Governance [ESRS G]

5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1].....	134
--	-----

Introduzione

1.1 Chi siamo

Trentino Sviluppo S.p.A., società a capitale interamente pubblico il cui unico socio è la Provincia autonoma di Trento, rappresenta la società di sistema per la promozione dello sviluppo economico sostenibile del territorio. Operando in attuazione delle direttive e dei programmi provinciali, nonché in esecuzione delle disposizioni normative provinciali e delle specifiche convenzioni attuative, la Società svolge il ruolo di soggetto attuatore delle politiche provinciali in ambito industriale, innovativo e territoriale.

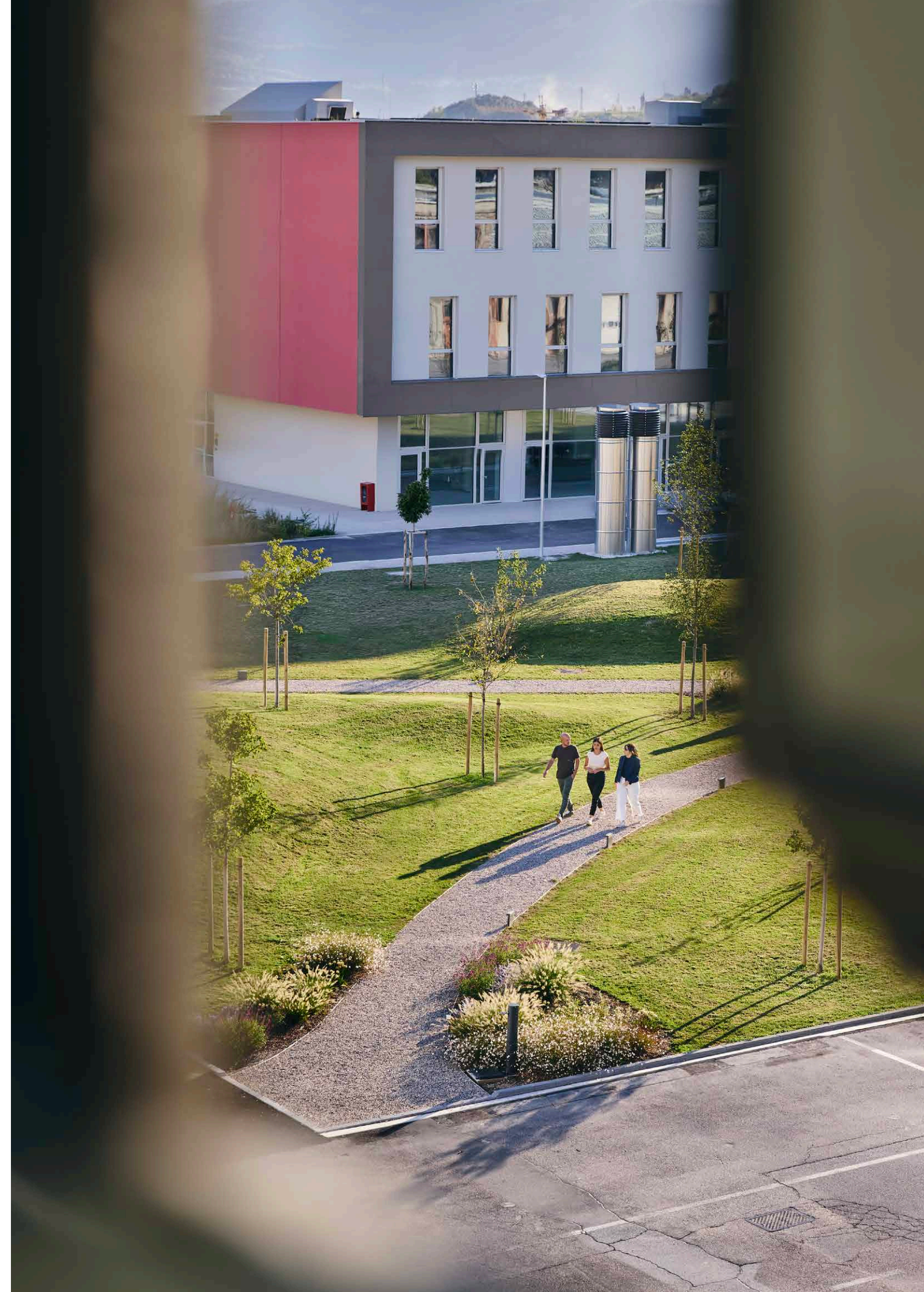
Configurata giuridicamente come società per azioni e qualificata come società *in house*, Trentino Sviluppo è un soggetto di natura privatistica che agisce nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali pubbliche, con l'obiettivo di rafforzare la competitività del sistema economico locale e favorire la creazione di valore nel lungo periodo.

In tale contesto, Trentino Sviluppo svolge un ruolo di intermediazione tra settore pubblico e privato, supportando imprese, investitori e stakeholder nello sviluppo di iniziative imprenditoriali, nell'attrazione di nuovi insediamenti produttivi e nella valorizzazione delle filiere strategiche del territorio.

Le attività della Società si articolano in diverse aree di intervento, tra cui il sostegno alla nascita e crescita di imprese, la promozione dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, l'attrazione di investimenti nazionali ed esteri, lo sviluppo di cluster ed ecosistemi industriali, nonché la gestione e valorizzazione di infrastrutture produttive e immobiliari.

Attraverso un approccio integrato e orientato alla sostenibilità, Trentino Sviluppo contribuisce alla creazione di un ecosistema economico dinamico, inclusivo e resiliente, in grado di rispondere alle sfide della transizione digitale ed ecologica. La Società promuove, inoltre, la collaborazione tra imprese, istituzioni, centri di ricerca e università, favorendo sinergie e opportunità di sviluppo condiviso.

L'operato di Trentino Sviluppo è guidato da principi di efficienza, trasparenza e responsabilità, con un impegno costante verso la generazione di impatti positivi sul territorio in termini economici, sociali e ambientali.



1.2 Visione strategica e impegno ESG

Trentino Sviluppo riconosce la sostenibilità come leva strategica fondamentale per lo sviluppo competitivo e duraturo del territorio. L'organizzazione si pone come attore abilitante nella costruzione di un modello di crescita integrata, capace di coniugare progresso economico, tutela ambientale e inclusione sociale.

La visione strategica si fonda sullo sviluppo economico sostenibile e duraturo del territorio, creando condizioni favorevoli affinché persone e imprese possano esprimere pienamente il proprio potenziale a livello locale e internazionale. L'organizzazione si propone come punto di riferimento per istituzioni, imprese, mondo della ricerca e comunità, promuovendo il dialogo e la collaborazione per favorire un sistema integrato di crescita, innovazione e valorizzazione delle risorse e delle eccellenze territoriali.

Al fine di rafforzare il proprio posizionamento strategico e nel contempo ridefinire il proprio modello operativo, Trentino Sviluppo ha avviato nel 2024 un piano strategico la cui implementazione verrà completata nel 2026, mediante la progressiva implementazione della nuova organizzazione,

l'introduzione di nuove funzioni e un processo di trasformazione digitale e operativa della Società.

Trentino Sviluppo coordina per la Provincia autonoma di Trento, il Progetto Speciale di Marketing Strategico e Integrato, denominato "Trentino ESG", il quale punta a ridefinire il concetto di sviluppo territoriale attraverso l'integrazione di criteri ambientali, sociali e di governance. Attraverso la pianificazione e l'attuazione di iniziative di sistema centrate sulla sostenibilità, il Trentino mira a costruire il primo framework di sostenibilità territoriale, volto a orientare in modo coerente e sistemico le politiche pubbliche, le strategie d'impresa e le dinamiche delle comunità locali. In questa prospettiva, Trentino Sviluppo promuove un modello di crescita distintivo, basato sulla collaborazione tra istituzioni, imprese e stakeholder, favorendo la transizione verso sistemi economici più resilienti, inclusivi e orientati al lungo periodo.

Coerentemente con la propria visione, Trentino Sviluppo si impegna a tradurre i principi ESG in azioni concrete, misurabili e scalabili, contribuendo alla diffusione di una cultura della sostenibilità all'interno del tessuto economico e produttivo locale.

In particolare, l'organizzazione, attraverso il coordinamento del progetto Trentino ESG:

- 

rafforza l'impegno condiviso degli stakeholder, definendo ruoli e responsabilità e promuovendo azioni orientate alla tutela ambientale, alla coesione sociale e allo sviluppo economico responsabile, attraverso il supporto fornito alla Provincia autonoma di Trento nella predisposizione della Carta dei Valori della Sostenibilità del Trentino;
- 

eleva il valore del brand territoriale a emblema di tutto il sistema trentino secondo i principi della sostenibilità, tramite l'ideazione di un nuovo Marchio distintivo di sostenibilità per le imprese basato su principi ESG oggettivi e misurabili;
- 

misura e monitora la sostenibilità ambientale, sociale e di buon governo delle imprese operanti sul territorio trentino con lo sviluppo del Modello di valutazione della sostenibilità;
- 

supporta la crescita delle competenze e la sensibilizzazione sui temi della sostenibilità, mediante attività di formazione, informazione e accompagnamento agli stakeholder e alle imprese;
- 

favorisce la creazione di network e comunità professionali, come la Community dei Sustainability Manager, per stimolare la condivisione di best practice e l'innovazione collaborativa.
- 

contribuisce allo sviluppo e all'adozione di principi e valori condivisi, formalizzati all'interno della Carta dei Valori della Sostenibilità del Trentino;
- 

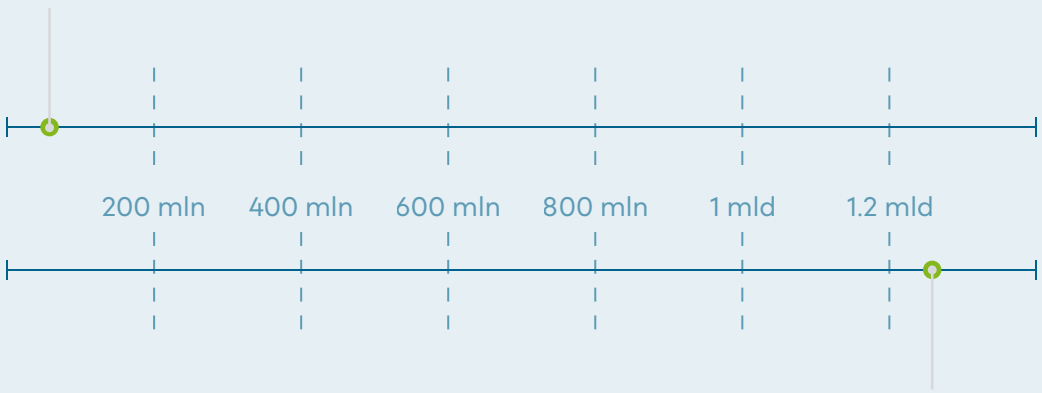
sostiene la definizione del primo rating ESG territoriale per la Provincia autonoma di Trento, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza, la credibilità e l'attrattività del sistema economico locale;

Attraverso tali azioni, Trentino Sviluppo intende generare impatti positivi su più livelli: rafforzamento della competitività delle imprese, miglioramento della qualità della vita dei cittadini, tutela dell'ambiente e creazione di valore condiviso per le generazioni presenti e future.

1.3 Principali dati 2025

Dati economico-finanziari

€ **35.422.791** **Fatturato complessivo della Società**, comprensivo della gestione propria e dei fondi amministrati.

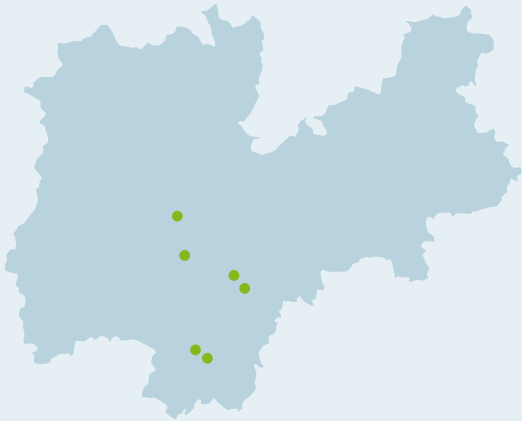


Patrimonio gestito della Società, comprensivo della gestione propria e dei fondi amministrati.

€ **1.205.189.896**

Trentino Sviluppo **gestisce 6 Business Innovation Centre certificati EU|BIC** e un Hub tecnologico.

200 imprese insediate
230.183 m² di superficie totale



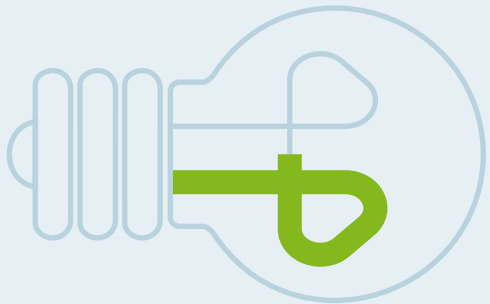
La Società **gestisce 28 impianti funiviari** e 5 bacini di accumulo.



5 bacini di accumulo

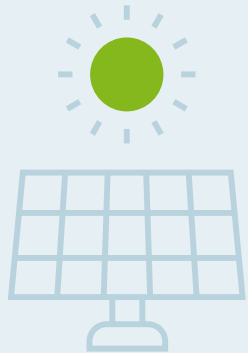
28 impianti funiviari

Environment



49,71 %

dei consumi energetici di Trentino Sviluppo proviene da fonti rinnovabili, interamente certificate tramite Garanzie d'Origine (GO).



451,09 MWh

di energia prodotti nel 2025 dagli impianti fotovoltaici installati - 39,7 MWh dei quali sono stati immessi nella rete elettrica.

Social

La **forza lavoro** di Trentino Sviluppo al 31 dicembre 2025 è **composta da 229 persone**, distribuite tra la società Trentino Sviluppo e la sua controllata Trentino Marketing.

124 donne **105** uomini





Nel 2025 Trentino Sviluppo ha erogato in media **43,64 ore di formazione pro capite**, confermando l'impegno della Società nello sviluppo delle competenze e nella valorizzazione del capitale umano.



La Società **promuove un ambiente di lavoro etico**, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle diversità, **in conformità alla certificazione UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere.



Trentino Sviluppo ha ottenuto la **certificazione Family Audit**, che attesta l'adozione di politiche a sostegno della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.



Il benessere delle persone è sostenuto attraverso un **Piano di Welfare Aziendale**, gestito tramite una piattaforma dedicata e collegato al **Premio di Risultato**, convertibile in servizi e benefit.

Governance



Nel 2026 è stato avviato un processo di **revisione del Codice Etico finalizzato a integrare in modo esplicito i principi ESG** all'interno dei valori e delle modalità operative aziendali.



Nel corso del 2025 la Società ha intrapreso un percorso di **riorganizzazione della governance aziendale**, volto a rafforzare la trasparenza e l'integrazione degli obiettivi ESG nei processi decisionali.



L'Area ProM Facility è **certificata ISO 9001** per il Sistema di Gestione per la Qualità.

ProM Facility è un centro innovativo situato in Polo Meccatronica, il centro tecnologico di Trentino Sviluppo specializzato nella prototipazione rapida e nello sviluppo di prodotti meccatronici. La struttura è operativa dal 2017 con il sostegno finanziario iniziale del Programma operativo FESR 2014-2020 della Provincia autonoma di Trento, con il contributo dell'Unione europea e dello Stato italiano.

La struttura combina le più avanzate tecnologie di stampa 3D e di lavorazioni meccaniche con l'integrazione elettronica, l'intelligenza artificiale, il reverse engineering, il testing e la prequalifica di componenti e sistemi, offrendo servizi di supporto a vario titolo per startup, imprese, studenti e ricercatori. ProM Facility opera sul mercato sia come *service* che come *solution provider*, offrendo soluzioni innovative in stretta collaborazione con le aziende e i partner.

La Facility rappresenta quindi una piattaforma integrata per la progettazione, realizzazione e verifica di sistemi meccatronici tipici dell'Industria 4.0 e dello Smart Manufacturing, supportando percorsi di formazione specialistica e ricerca applicata.

Con una superficie di circa 2.000 m², ProM Facility rappresenta ormai un punto di riferimento nazionale per la prototipazione meccatronica, mettendo a disposizione un parco macchine eterogeneo e tecnologie di ultima generazione, per garantire la massima qualità e affidabilità dei prototipi a elevato grado di personalizzazione.

ProM Facility offre inoltre un ambiente dinamico per la formazione specialistica *hands-on* dedicata a tecnici e personale aziendale, studenti, laureandi e dottorandi, che possono accedere a percorsi di aggiornamento e ricerca applicata in collaborazione anche con partner di eccellenza come l'Università di Trento e la Fondazione Bruno Kessler.

Il centro partecipa attivamente a progetti europei, contribuendo in particolare alla promozione di sistemi di produzione sostenibili e all'ottimizzazione della produzione tramite stampa 3D, ampliando così il proprio know-how e la rete di collaborazioni internazionali.

Infine, ProM Facility ha raggiunto la certificazione UNI EN ISO 9001:2015 e si è dotata di una politica per la qualità dei propri prodotti con cui assicura una corretta gestione aziendale e la massima trasparenza nel rapporto con i propri clienti, partner e stakeholder.



Informativa Generale [ESRS 2]

2.1 Criteri per la redazione

[BP-1, 5 (A)] La presente Rendicontazione di Sostenibilità è stata redatta da Trentino Sviluppo (di seguito anche “Società”) su base volontaria e individuale, con l’obiettivo di fornire una rappresentazione trasparente delle proprie performance, delle politiche e delle iniziative in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG).

La decisione di predisporre il presente documento nasce dalla volontà della Società di rafforzare la trasparenza nei confronti dei propri stakeholder e di integrare progressivamente i principi di sostenibilità nei processi decisionali e nelle attività operative.

La Rendicontazione di Sostenibilità è stata redatta ispirandosi agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) adottati dalla Commissione Europea ai sensi della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), quale riferimento metodologico adottato in assenza di uno standard europeo volontario specificamente dedicato alle imprese non soggette agli obblighi di rendicontazione previsti dalla Direttiva.

La Società ha pertanto scelto di adottare un framework riconosciuto a livello europeo al fine di strutturare in modo organico e trasparente le proprie disclosure ESG. Tuttavia, il presente documento non è da ritenersi pienamente conforme né integralmente redatto in accordo agli ESRS, in considerazione della natura volontaria

dell’esercizio di rendicontazione e dell’assenza di un’applicazione completa di tutti i requisiti previsti dagli standard.

Il periodo di rendicontazione copre l’intervallo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, corrispondente all’esercizio finanziario della Società.

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello del bilancio finanziario e comprende Trentino Sviluppo S.p.A. e la società controllata Trentino Lunch S.r.l., che tuttavia non ha svolto attività operative nel corso del periodo di rendicontazione. Sono escluse dal perimetro di rendicontazione le società su cui Trentino Sviluppo S.p.A. non esercita un controllo operativo pieno e la partecipata Trentino Marketing S.r.l.

[BP-1, 5 (D)] Per redigere questa Rendicontazione di Sostenibilità la Società non si è avvalsa dell’opzione di omettere una specifica informazione corrispondente a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell’innovazione in ottica di garantire la piena trasparenza e veridicità delle informazioni.

La Rendicontazione di Sostenibilità è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2026 e non è stata sottoposta a giudizio di conformità (*limited assurance engagement* secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised).

Catena del valore e doppia materialità

[BP-1, 5 (C)] Nell’ambito dell’analisi di doppia materialità, che costituisce la base per la predisposizione della presente Rendicontazione di Sostenibilità e che è descritta più dettagliatamente nel paragrafo “Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [IRO-1]”, la Società ha preso in considerazione l’intera catena del valore, includendo:

- le attività direttamente svolte dalla Società;
- le attività a monte della catena del valore, quali i rapporti con fornitori e partner commerciali. In particolare, il segmento a monte della catena del valore comprende principalmente i fornitori di beni, di energia, di servizi e di consulenza;
- le attività a valle, relative ai beneficiari dei servizi e alle iniziative di sviluppo territoriale promosse dalla Società. In particolare, il segmento della catena del valore a valle comprende principalmente i clienti diretti e le imprese, le società insediate e le partecipate, gli enti e istituzioni, le comunità locali, l’università e gli istituti di ricerca e i partner commerciali.

Per una descrizione più dettagliata della catena del valore si rimanda al paragrafo “Strategia, modello aziendale e catena del valore [SBM-1]”.

Il paragrafo “Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [SBM-3]” evidenzia inoltre in quali punti della catena del valore si manifestano gli impatti, i rischi e le opportunità identificati come rilevanti.

Raccolta dei dati e utilizzo di stime

Le informazioni contenute nella presente Rendicontazione di Sostenibilità sono state raccolte attraverso il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali e mediante l’analisi dei dati disponibili nei sistemi gestionali e nei flussi informativi interni della Società.

I dati quantitativi sono stati elaborati sulla base delle informazioni disponibili alla data di redazione del documento. Inoltre, essendo questo il primo esercizio di Rendicontazione di Sostenibilità, il presente documento non include dati comparativi riferiti ad anni precedenti. Tale circostanza

è dovuta all’assenza di reportistica storica, che sarà progressivamente integrata negli esercizi futuri per consentire un’analisi evolutiva e un monitoraggio più approfondito delle performance ambientali, sociali ed economiche nel tempo.

[BP-2, 10, 11] In alcuni casi, in assenza di sistemi di monitoraggio pienamente strutturati, sono state utilizzate stime ragionevoli basate sulle migliori informazioni disponibili, su dati storici e su ipotesi metodologiche coerenti con gli standard di riferimento. Ove rilevante, l’utilizzo di stime e le relative assunzioni metodologiche sono esplicitati nelle sezioni informative pertinenti.

Incertezza di misura

[BP-2, 11] Le metriche riportate nella presente Rendicontazione di Sostenibilità non sono soggette a livelli significativi di incertezza di misura, salvo ove diversamente specificato nelle sezioni informative o nelle note metodologiche relative ai singoli indicatori.

Orizzonti temporali

[BP-2, 9 (A, B)] Nel condurre l’analisi di doppia materialità, la Società ha adottato gli orizzonti temporali previsti da ESRS 1 – paragrafo 6.4, definiti come segue:

- breve termine: fino a 1 anno, corrispondente al periodo di rendicontazione annuale successivo alla chiusura dell’esercizio di reporting;
- medio termine: da 1 a 5 anni;
- lungo termine: oltre i 5 anni.

La definizione degli orizzonti temporali è stata effettuata in coerenza con le modalità di pianificazione, monitoraggio e rappresentazione economico-finanziaria adottate dalla Società, nonché in allineamento con il proprio bilancio finanziario e gli strumenti di programmazione strategica.



2.2 Governance della sostenibilità

[GOV-1, 20] Gli organi di amministrazione, direzione e controllo della Società svolgono un ruolo centrale nella supervisione delle strategie aziendali, dei sistemi di gestione dei rischi e delle opportunità, nonché dei processi di controllo interno, inclusi gli aspetti connessi alla sostenibilità.

In particolare, tali organi presidiano i processi di identificazione, valutazione e gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, assicurando che le decisioni strategiche e operative

della Società siano coerenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile, con la normativa applicabile e con i principi di buona governance.

La loro responsabilità si estende inoltre alla verifica dell'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e di controllo, nonché alla promozione di una gestione aziendale improntata a trasparenza, responsabilità e creazione di valore nel lungo periodo.

Giuseppe Consoli
Presidente



Albert Ballardini
Vicepresidente



Valentina Leonardi
Consigliera



Federico Rosina
Consigliere



Clara Stenico
Consigliera



Di seguito viene riportata la composizione e la diversità dei membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa.

Consiglio di Amministrazione

MEMBRI	GENERE	RUOLO	TIPOLOGIA	ALTRE CARICHE RILEVANTI
Giuseppe Consoli	M	Presidente	Esecutivo	3
Albert Ballardini	M	Vicepresidente	Esecutivo	1
Valentina Leonardi	F	Consigliera	Indipendente	3
Federico Rosina	M	Consigliere	Indipendente	2
Clara Stenico	F	Consigliera	Indipendente	0

[GOV-1,21(A,C,D,E)] Il Consiglio di Amministrazione della Società è stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 4 luglio 2024 ed è composto da 5 membri le cui competenze variano su diversi settori e ambiti. Infatti, il CdA vanta una solida esperienza pluriennale nei settori chiave per l'attività svolta da Trentino Sviluppo. Accanto a queste competenze tecniche sono presenti anche esperti con una formazione consolidata nell'ambito industriale, economico e finanziario, e ciò permette di affrontare le sfide con una visione integrata e orientata al lungo periodo.

GIUSEPPE CONSOLI

Presidente, membro esecutivo

Ha maturato una esperienza pluriennale nel settore assicurativo e nella governance societaria, con competenze consolidate nella gestione aziendale e nella direzione strategica. Ha ricoperto ruoli apicali in primarie realtà assicurative, sviluppando una solida capacità di presidio dei processi decisionali, organizzativi e di innovazione, con focus sullo sviluppo di nuovi servizi e modelli di business.

ALBERT BALLARDINI

Vicepresidente, membro esecutivo

Ha competenze multidisciplinari in ambito ambientale, sicurezza sul lavoro e gestione degli impianti a fune, con esperienza come libero professionista. Ha maturato solide capacità nella formazione in materia di salute e sicurezza e nella gestione di enti accreditati. Vanta inoltre esperienza nella governance bancaria e nella pubblica amministrazione, con competenze in pianificazione territoriale, urbanistica e gestione di opere pubbliche, unite a capacità di indirizzo strategico e istituzionale.

VALENTINA LEONARDI

Ha sviluppato competenze specialistiche in ambito legale, con abilitazione al patrocinio presso le giurisdizioni superiori, e consolidata esperienza in diritto e consulenza giuridica. Ha maturato significative capacità nella governance pubblica e istituzionale, ricoprendo ruoli in enti locali e organismi di formazione manageriale, con competenze in assetto istituzionale, indirizzo strategico e processi decisionali.

FEDERICO ROSINA

Ha competenze in ambito economico-politico e gestione d'impresa, con esperienza diretta nella conduzione aziendale in ambito agricolo e imprenditoriale. Ha sviluppato capacità nella gestione operativa e strategica, nonché nella creazione e sviluppo di iniziative imprenditoriali. Vanta inoltre esperienza nella pubblica amministrazione, con competenze in governance locale, pianificazione e gestione delle politiche territoriali.

CLARA STENICO

Ha competenze avanzate in ambito legale e giuridico, con specializzazione in diritto privato comparato, amministrativo, civile, societario e bancario. Ha maturato una significativa esperienza nella gestione del contenzioso e nei processi di compliance aziendale, affiancata da solide capacità organizzative e manageriali sviluppate in contesti bancari e societari. Completano il profilo competenze linguistiche e un orientamento internazionale.

La capacità di gestire i rischi aziendali, maturata in contesti complessi, si rileva essenziale anche nella gestione dei rischi legati a tematiche di

sostenibilità, ai cambiamenti climatici e alla transizione verso una strategia più sostenibile della Società.

Alla data di riferimento di questa Rendicontazione di Sostenibilità, il Consiglio risulta composto da 5 membri, di cui 2 amministratori esecutivi e 3 amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione degli indirizzi strategici della Società, della supervisione della gestione aziendale e del monitoraggio dei principali rischi e opportunità, inclusi quelli connessi alle tematiche di sostenibilità.

[GOV-1, 20] Altro organo fondamentale per la Società è il Collegio Sindacale. Composto da 5 membri, di cui 2 uomini e 3 donne, il Collegio Sindacale svolge funzioni di controllo sulla gestione della Società e, in particolare, ha il compito di:

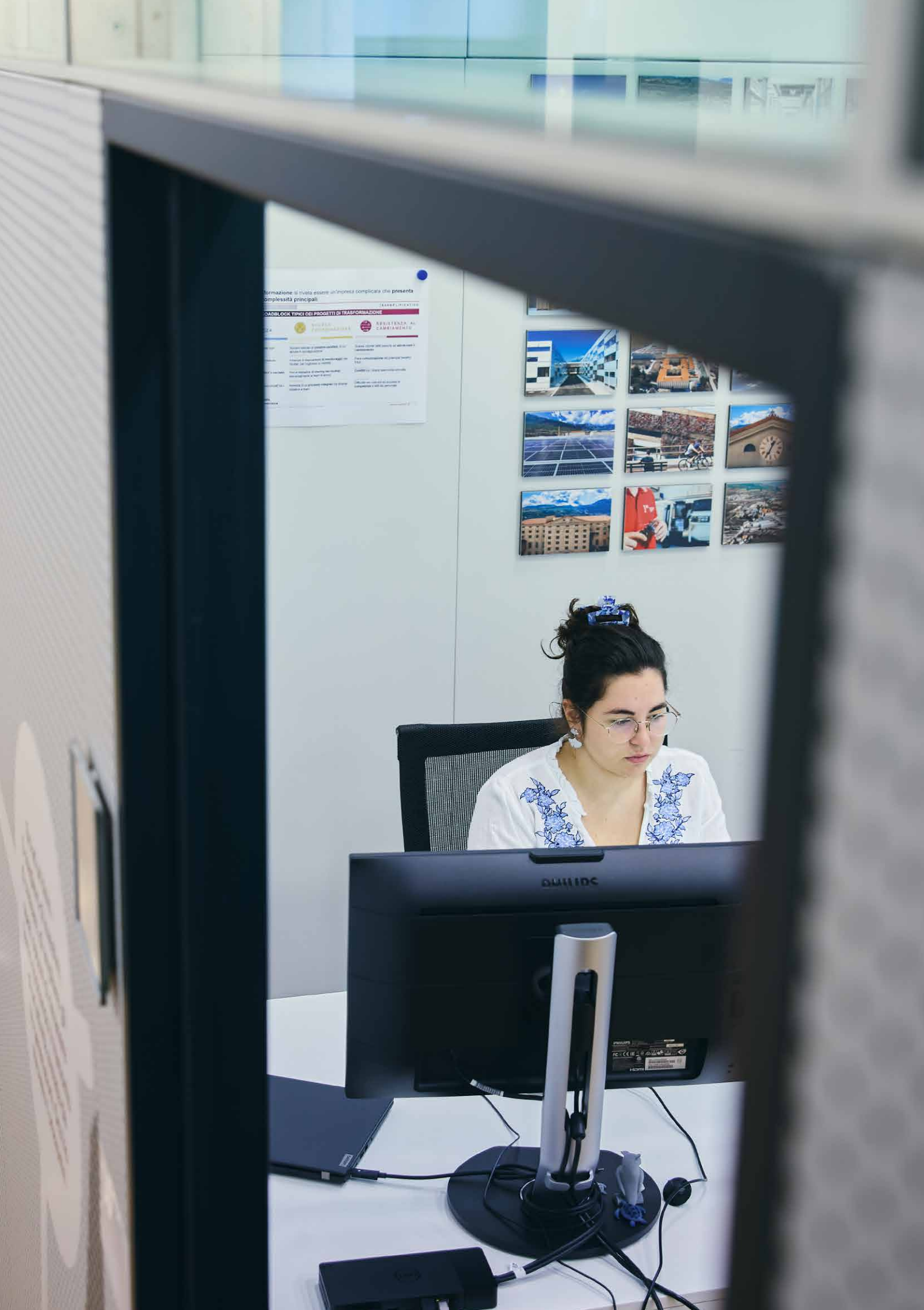
- vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto;
- verificare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società;
- controllare la corretta amministrazione e il funzionamento del sistema di controllo interno;
- segnalare all'Assemblea eventuali fatti rilevanti emersi nell'esercizio delle proprie funzioni.

Attraverso tali attività, il Collegio Sindacale contribuisce a garantire trasparenza, correttezza gestionale e tutela degli interessi degli stakeholder.

Collegio Sindacale

MEMBRI	GENERE	RUOLO
Disma Pizzini	F	Presidente
Elisa Bugna	F	Sindaca
Massimiliano Giuliani	M	Sindaco
Maura Dalbosco	F	Sindaca supplente
Antonio Borghetti	M	Sindaco supplente

[GOV-1, 22] La Società, in linea con il proprio modello di business, si promuove portavoce all'interno del territorio su tematiche di sostenibilità e strategie ESG per il benessere dell'ambiente e delle comunità locali. Infatti, nel 2025 ha avviato un percorso per ristrutturare la propria Governance nel 2026 e assicurare maggiore trasparenza sugli obiettivi e principi ESG del proprio modello di business e le aspettative degli stakeholder.



2.3 Strategia, modello di business e catena del valore

[SBM-1, 40, A (I, II)] Trentino Sviluppo è la società di sistema della Provincia autonoma di Trento dedicata alla promozione dello sviluppo economico territoriale. La Società opera come piattaforma di servizi e infrastrutture a supporto delle imprese, favorendo l'attrazione di investimenti, la crescita dell'imprenditorialità e la diffusione dell'innovazione tecnologica. Il modello di business è orientato alla creazione di valore pubblico condiviso attraverso il rafforzamento della competitività del sistema produttivo locale. In questo contesto, la società svolge un ruolo di intermediazione tra istituzioni pubbliche, imprese, investitori, università e centri di ricerca, contribuendo allo sviluppo di ecosistemi imprenditoriali e tecnologici. Le attività sono prevalentemente rivolte a imprese esistenti, startup innovative e potenziali investitori interessati a insediarsi e operare nel territorio provinciale.

[SBM-1, 40, A (III)] Al 31 dicembre 2025, il personale complessivamente impiegato da Trentino Sviluppo è pari a 229 persone, dato allineato a quanto riportato nel bilancio finanziario della Società. Tale valore include tutti i dipendenti delle società Trentino Sviluppo S.p.A. e Trentino Marketing S.r.l. Tutte le risorse operano esclusivamente sul territorio italiano. Tuttavia, ai fini della redazione del presente Bilancio di Sostenibilità,

come illustrato nel paragrafo 2.1 "Criteri per la redazione (BP)", il perimetro di rendicontazione comprende esclusivamente Trentino Sviluppo S.p.A. e la società controllata Trentino Lunch S.r.l., che nel corso del periodo di rendicontazione non ha svolto attività operative.

Di conseguenza, i dati riportati nell'informativa sociale (cfr. paragrafo "Caratteristiche della forza lavoro propria [S1-6]") fanno riferimento esclusivamente alle 138 persone operative presso le sedi di Trentino Sviluppo.

[SBM-1, 40 (B)] I ricavi netti e altri proventi ammontano a € 35.422.791, come riportato anche nella sezione "Conto Economico" del Bilancio di Trentino Sviluppo.

[SBM-1, 42] Trentino Sviluppo integra i principi ESG nella propria strategia con l'obiettivo di promuovere uno sviluppo economico sostenibile e competitivo del territorio. In linea con il proprio ruolo di società di sistema della Provincia autonoma di Trento, l'organizzazione supporta la transizione sostenibile delle imprese locali attraverso iniziative di accompagnamento, strumenti di valutazione e attività di sensibilizzazione sui temi della sostenibilità.

In questo contesto, Trentino Sviluppo coordina lo sviluppo di un framework ESG territoriale, per conto della Provincia autonoma di Trento, così da rendere il Trentino il primo territorio con un rating ESG certificato. Per raggiungere questo obiettivo sono stati definiti indicatori e metriche condivise per misurare le performance ambientali, sociali e di governance del sistema economico locale, al fine di posizionare il Trentino come territorio sostenibile e innovativo. L'iniziativa mira a favorire l'integrazione dei criteri ESG nelle strategie delle imprese e nelle politiche pubbliche di sviluppo del territorio, rafforzando al contempo l'attrattività del Trentino per investimenti, progetti imprenditoriali sostenibili e talenti, promuovendo la diffusione di una cultura ESG su tutto il tessuto economico e produttivo del territorio.

Tra le azioni già realizzate o in corso ci sono:

- supporto alla predisposizione della Carta dei Valori della Sostenibilità del Trentino da parte dei principali stakeholder di progetto;
- creazione di un nuovo marchio territoriale basato su criteri ESG quantitativi;
- sviluppo di un modello di valutazione ESG personalizzato per le imprese;
- avvio di percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti al mondo produttivo;
- costituzione della Community dei Sustainability Manager del Trentino;
- avvio del percorso necessario a rendere la Provincia autonoma di Trento il primo territorio italiano con un rating ESG oggettivo.

La catena del valore di Trentino Sviluppo si configura come un sistema di relazioni tra attori pubblici e privati finalizzato alla creazione di valore economico e territoriale. Gli stakeholder interni sono le funzioni aziendali e i dipendenti della Società, mentre gli stakeholder esterni sono fornitori, clienti e imprese esterne, università ed enti di ricerca e sviluppo, enti e istituzioni, comunità locali, comuni ed enti locali, società partecipate e società insediate.



2.4 Gestione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità

Metodologie e assunzioni utilizzati nel processo di analisi di doppia materialità

[IRO-1, 53 (A)] Nel corso del 2025, la Società ha condotto la sua prima analisi di doppia materialità conformemente agli obblighi di informativa dettagliati dagli standard capitolo: “Doppia rilevanza come base per l’informativa sulla sostenibilità [ESRS 1]”.

Identificazione IRO (Impatti, Rischi e Opportunità)

Il processo di identificazione degli IRO è stato suddiviso in due fasi essenziali ai fini dello svolgimento della materialità d’impatto e della materialità finanziaria.

[IRO-1, 53 (G)] In primo luogo, sono stati identificati gli impatti potenzialmente rilevanti, positivi e negativi, attuali e potenziali, che Trentino Sviluppo causa o a cui contribuisce dal punto di vista economico, ambientale e sociale, includendo anche gli impatti relativi ai diritti umani e in merito alle relazioni di business, tramite un’approfondita analisi di contesto, un confronto con i peer di settore e i principali attori del territorio e facendo riferimento alle tematiche definite negli ESRS RA 16. L’analisi ha preso in esame le attività specifiche di settore al fine di individuare anche gli impatti relativi alla catena del valore.

[IRO-1, 53 (C)] La stessa metodologia è stata applicata per l’individuazione dei rischi e delle opportunità potenzialmente rilevanti, in quando è stata condotta un’analisi della Società, del settore di appartenenza e dei principali peer per determinare i collegamenti dei suoi impatti e delle sue attività con i rischi e le opportunità che ne possono derivare.

Valutazione della rilevanza d’impatto e finanziaria

Successivamente all’identificazione degli IRO, è stato avviato un processo di valutazione articolato secondo una duplice prospettiva prevista dalla doppia materialità, da un lato la materialità d’impatto, volta ad analizzare gli effetti generati o potenzialmente generati dalla Società sulle persone, sull’ambiente e sul sistema economico-sociale, e dall’altro la materialità finanziaria, finalizzata a valutare i rischi e le opportunità che possono influenzare la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nel breve, medio e lungo termine.

Materialità d’impatto

[IRO-1, 53 (B)] La valutazione degli impatti è stata condotta coinvolgendo tutti i referenti aziendali di tutte le aree di Trentino Sviluppo e gli stakeholder esterni.

In primo luogo, ai referenti aziendali (stakeholder interni) delle aree è stata proposta una metodologia di votazione degli impatti, suddivisi per temi ambientali (E), sociali (S) e di governance (G), basata su due dimensioni d’impatto: gravità e probabilità. Per gli impatti positivi, la gravità viene valutata in base alla scala e alla portata dell’impatto. La scala si riferisce alla gravità dell’impatto sulle persone o sull’ambiente; la portata misura l’estensione dell’impatto. Per gli impatti negativi, oltre alla scala e alla portata, si aggiunge un terzo criterio per valutare la gravità: la natura irrimediabile, che valuta quanto sia difficile porre rimedio agli effetti causati da un impatto. In linea con il quadro di riferimento degli ESRS, la gravità è considerata in modo olistico, considerando tutti e tre i criteri. Se un impatto è intenso (scala elevata), colpisce un’ampia popolazione (ampia portata) ed è difficile correggere o annullare i suoi effetti (elevata irrimediabilità), sarà considerato altamente grave. Al contrario, se un impatto è meno intenso, localizzato e rimediabile, sarà classificato come meno grave. La seconda dimensione valutata insieme alla gravità è la probabilità, che si riferisce alla plausibilità o alla possibilità che un particolare impatto si verifichi. Ogni impatto è stato valutato numericamente attraverso il prodotto delle due dimensioni di gravità e probabilità, con un punteggio da 1 a 4.

In secondo luogo, ai fini della valutazione, sono stati coinvolti gli stakeholder esterni, ai quali è stata proposta una metodologia di valutazione degli impatti in funzione del livello di conoscenza della Società e delle tematiche di sostenibilità. Il coinvolgimento degli stakeholder esterni è avvenuto tramite un questionario semplificato, volto a raccogliere le valutazioni sulle tematiche di sostenibilità in base alle conoscenze e percezioni in ambito ESG e al livello di conoscenza delle attività di Trentino Sviluppo, a questi ultimi è stato chiesto di esprimere un parere solo in merito alla dimensione di rilevanza, sempre secondo una scala di valori da 1 a 4.

[IRO-1, 53 (D)] Al fine garantire un processo di valutazione accurato, per quanto riguarda le votazioni degli stakeholder interni, queste sono state priorizzate attraverso una media ponderata, attribuendo un peso differente alle funzioni con competenze o responsabilità dirette sull’impatto votato.

Inoltre, le valutazioni degli stakeholder esterni sono state successivamente pesate mediante una media ponderata, attribuendo un peso inferiore rispetto a quello attribuito agli stakeholder interni, dati il diverso livello di approfondimento sulle tematiche ESG e sul modello di business della Società. La seguente tabella fornisce una visione degli stakeholder che sono stati coinvolti per la materialità d’impatto.

Stakeholder interni

- ESG e Sostenibilità
- ICT
- Infrastrutture Industriali
- Infrastrutture Turistiche
- Amministrazione, Finanza e Controllo
- Strategy e Portfolio Management
- Internal Audit
- Trentino Film Commission
- Segreteria Generale e Supporto alla Governance
- Internazionalizzazione
- Finanza e Bandi
- Sistemi Informativi
- DPO
- Controllo di Gestione
- Strategia Digitale
- Legale e Privacy
- Risorse Umane e Organizzazione
- Acquisti e Gare
- Incubatori e Insediamenti
- Startup e Innovazione
- Marketing e Comunicazione
- Analisi Economico-Finanziarie
- Attrazione e Key Account Management
- ProM Facility

Stakeholder esterni

- Enti e istituzioni
- Imprese insediate
- Fornitori
- Imprese partecipate
- Imprese esterni e clienti

Materialità finanziaria

Seguendo un approccio metodologico analogo, è stata condotta anche la valutazione della materialità finanziaria, attraverso la quale i rischi e le opportunità identificati in relazione alle tematiche ambientali, sociali e di governance sono stati analizzati considerando i potenziali effetti economico-finanziari derivanti dal loro verificarsi [IRO-1, 53 (E)].

La valutazione è stata effettuata mediante scale basate sulla metodologia ERM (Enterprise Risk Management) di derivazione bilancistica, definite assumendo quale benchmark di riferimento il patrimonio netto della Società, considerando esclusivamente i valori riferiti alla Gestione Propria.

Tali scale sono state utilizzate per valutare e prioritizzare i rischi aziendali su tematiche di sostenibilità, sulla base di due dimensioni principali:

- *probabilità*, cioè quanto è probabile che un evento si verifichi;

- *magnitudo*, cioè quanto sarebbe rilevante l'effetto economico-finanziario sull'organizzazione.

[IRO-1, 53 (D)] A differenza della valutazione svolta per gli impatti, la valutazione dei rischi e delle opportunità è stata sottoposta solo agli stakeholder interni, ai quali è stata richiesta una votazione sulle due dimensioni sopracitate: magnitudo e probabilità. Inoltre, per la valutazione dei rischi la variabile relativa alla magnitudo è stata suddivisa su tre pilastri: economico-finanziario, operativo e reputazionale, al fine di garantire una valutazione multiprospettica.

Per l'analisi di materialità finanziaria è stato coinvolto un sottoinsieme selezionato di stakeholder interni. In particolare, le funzioni di Trentino Sviluppo che hanno partecipato alla votazione, sono state selezionate in base alla loro familiarità con i rischi, le opportunità e la relazione tra questi e le misure economico-finanziarie aziendali. La seguente tabella permette di individuare le funzioni che sono state coinvolte per la valutazione dei rischi e delle opportunità di loro competenza.

Stakeholder coinvolti

- ESG e Sostenibilità
- ICT
- Infrastrutture Industriali
- Infrastrutture Turistiche
- Amministrazione, Finanza e Controllo
- Strategy e Portfolio Management
- Internal Audit
- Risorse Umane e Organizzazione
- Acquisti e Gare
- Incubatori e Insediamenti
- ProM Facility

Determinazione soglie di rilevanza

Al termine delle valutazioni, sia per la materialità d'impatto sia per la materialità finanziaria, sono stati definiti dei valori di soglia quantitativi. Tali valori hanno permesso di prioritizzare gli elementi in base alle votazioni assegnate, considerando non rilevanti gli impatti, rischi e opportunità al di sotto di questi valori. Ciò ha permesso di individuare solo i valori potenzialmente rilevanti per Trentino Sviluppo.

Risultati dell'analisi di doppia materialità

[SBM-3, 48 (A, B, C)] A seguito dell'analisi di doppia materialità sono stati identificati come rilevanti 38 impatti, 7 rischi e 4 opportunità, di cui 9 impatti identificati anche in relazione alla catena del valore (a monte e a valle). Le aree ESRS coperte dagli IRO identificati riguardano gli aspetti ambientali, sociali e di governance elencati di seguito.

TOPIC E SUB-TOPIC ESRS	N. IRO MATERIALI	IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
E1 - Cambiamenti climatici	11	8	2	1
E4 - Biodiversità ed ecosistemi	3	3	-	-
S1 - Forza di lavoro propria	12	10	-	2
S2 - Lavoratori nella catena del valore	4	3	1	-
S3 - Comunità interessate	5	4	-	1
S4 - Consumatori e utilizzatori finali	5	4	1	-
G1 - Condotta delle imprese	9	6	3	-
Totale	49	38	7	4

L'analisi di doppia materialità mette in relazione la materialità finanziaria e la materialità d'impatto, consentendo di individuare i temi ESG prioritari e che risultano quindi strategici sia per le performance economico-finanziarie sia per la gestione degli impatti. In questa categoria rientrano: Cambiamenti climatici, Forza lavoro propria, Lavoratori nella catena del valore, Comunità interessate, Consumatori e utilizzatori finali e Condotta delle imprese. Da notare che il tema Biodiversità ed ecosistemi risulta significativo esclusivamente sotto il profilo della materialità d'impatto.

Non sono invece risultati materiali Inquinamento, Uso delle risorse ed economia circolare e Acque e risorse marine.

Di seguito è riportata la lista completa di impatti, rischi e opportunità materiali. Essa illustra dettagliatamente gli IRO rilevati, dimostrando l'origine degli stessi e il collegamento alle attività di Trentino Sviluppo o alla propria catena del valore nel breve, medio e/o lungo termine. L'IRO può risultare materiale anche in più di un orizzonte temporale.

E1 – Cambiamenti climatici

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Adattamento ai cambiamenti climatici	-	Maggiore esposizione ai rischi climatici e ambientali a causa di una inadeguata integrazione dell'adattamento climatico nelle politiche di investimento e gestione interna.	Impatto Negativo	Potenziale	Lungo	Operazioni proprie A valle
Mitigazione dei cambiamenti climatici	-	Incremento delle emissioni di CO ₂ associate alla mobilità del personale e alla assenza di alternative sostenibili (communting, trasferte etc.).	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie
Mitigazione dei cambiamenti climatici	-	Aumento dell'impatto ambientale a causa di una strategia climatica e strumenti di monitoraggio delle emissioni inefficienti.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie
Mitigazione dei cambiamenti climatici	-	Incremento delle emissioni di CO ₂ associate all'uso di macchinari pesanti nelle attività proprie e lungo la catena del valore.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie A valle A monte
Energia	-	Elevato consumo energetico e emissioni associate derivanti dalla gestione di infrastrutture turistiche ad alta intensità energetica.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie A valle A monte
Mitigazione dei cambiamenti climatici	-	Elevati consumi energetici e vulnerabilità climatica legati all'obsolescenza delle infrastrutture aziendali.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie
Adattamento ai cambiamenti climatici	-	I rischi fisici legati al cambiamento climatico (es. alluvioni, frane, ondate di calore e innalzamento delle temperature) congiuntamente all'assenza di misure per la valutazione e la gestione di tali rischi, possono impattare sugli asset immobiliari e funiviari (es. impianti sotto i 1500m) compromettendo la continuità operativa e i ricavi e innalzare i costi di manutenzione e assicurativi.	Rischio	-	Lungo	Operazioni proprie A valle
Energia	-	Aumenti improvvisi dei costi energetici provenienti da fonti fossili e una gestione inefficiente dei consumi possono incrementare i costi operativi e ridurre la marginalità. Parallelamente, maggiori emissioni e impatti sull'inquinamento atmosferico espongono la Società a sanzioni, costi di conformità e rischi reputazionali. Il rischio è amplificato dall'assenza di una politica strutturata di gestione energetica.	Rischio	-	Medio	Operazioni proprie A monte
Energia	-	Opportunità reputazionali e finanziarie aziendali e della catena del valore attraverso il sostegno di azienda impegnate in attività di efficientamento energetico e di decarbonizzazione.	Opportunità	-	Medio	Operazioni proprie A valle

E4 – Biodiversità ed ecosistemi

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità	Cambiamenti climatici	Integrazione della sostenibilità ambientale nelle infrastrutture turistiche montane quali studi di fattibilità e adattamento climatico.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Fattori di impatto diretto sulla perdita di biodiversità	Cambiamento di uso del suolo, dell'acqua dolce e del mare	Trasformazione del suolo e alterazione degli habitat locali a seguito di infrastrutture industriali e manutenzione impianti sciistici.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie A valle A monte
Impatti e dipendenze in termini di servizi ecosistemici	-	Valorizzazione delle aree naturali e supporto a iniziative legate al turismo sostenibile e alla cultura ambientale.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie

S1 – Forza di lavoro propria

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Condizioni di lavoro	Salute e sicurezza	Riduzione di infortuni e maggiore sicurezza sul lavoro grazie a un sistema di gestione conforme alle migliori pratiche internazionali (es. ISO 45001).	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Condizioni di lavoro	Occupazione sicura Orario di lavoro Salari adeguati	Miglioramento della qualità del lavoro e attrazione di talenti grazie a politiche retributive e contrattuali eque.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Condizioni di lavoro	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Stabilità, qualità occupazionale ed equilibrio vita-lavoro per i dipendenti (per esempio attraverso meccanismi di flessibilità del lavoro).	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Creazione di un ambiente di lavoro etico, imparziale e inclusivo con la riduzione del divario di genere e il miglioramento del clima lavorativo grazie a una policy strutturata per la parità (UNI PdR 125:2022).	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Formazione e sviluppo delle competenze	Miglioramento del capitale umano e della retention grazie a politiche strutturate e programmi di formazione mirata per lo sviluppo di nuove competenze.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Diversità	Danneggiamento del clima interno e perdita di attrattività verso nuovi talenti a causa dell'assenza di politiche di Diversity, Equity & Inclusion	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza	Creazione di un clima di fiducia all'interno dell'impresa attraverso la tutela della privacy dei dipendenti e la conformità al GDPR.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile Lavoro forzato	L'esclusione di ogni forma di lavoro minorile e forzato garantisce la tutela dei diritti umani e la prevenzione di queste modalità di lavoro all'interno delle attività aziendali.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Condizioni di lavoro	Occupazione sicura Orario di lavoro Salari adeguati Equilibrio tra vita professionale e vita privata	Opportunità di ridurre il turnover del personale, aumentare la produttività e la qualità del lavoro, nonché migliorare la reputazione e l'attrattività dell'azienda, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori e l'equilibrio tra vita professionale e privata, in un contesto economico e sociale caratterizzato da una crescente attenzione a queste tematiche.	Opportunità	-	Breve	Operazioni proprie
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Diversità Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro Formazione e sviluppo delle competenze	Opportunità di rafforzare la reputazione aziendale, aumentare l'attrattività per nuovi talenti e consolidare la fiducia di dipendenti e stakeholder esterni, offerta dall'adozione della UNI PdR 125:2022 come strumento per promuovere l'equità di genere, prevenire le molestie e fornire percorsi formativi strategici, dimostrando l'impegno concreto dell'azienda verso il benessere e la tutela delle persone.	Opportunità	-	Medio	Operazioni proprie

S2 – Lavoratori della catena del valore

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro Diversità	Rischi sociali e reputazionali derivanti da carenze nel sistema di selezione e monitoraggio secondo i criteri ESG dei fornitori con impatti su equità, sicurezza e inclusività.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie A valle A monte
Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza	In assenza di misure di sicurezza, controlli e policy conformi alle normative in materia di protezione dei dati (es. GDPR) può comportare la violazione della privacy e il rischio di discriminazioni o abusi per i lavoratori della catena del valore.	Impatto Negativo	Reale	-	A valle A monte
Altri diritti connessi al lavoro	Riservatezza	Rischi operativi, reputazionali e informatici legati alla violazione dei dati e della privacy dei dipendenti nella catena del valore dovuti a possibili attacchi cyber e all'assenza di un monitoraggio dei fornitori.	Rischio	-	Breve	Operazioni proprie A valle A monte

S3 – Comunità locali

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio	La promozione di bandi e progetti di ripristino ambientale incidono sullo sviluppo economico, sostenibilità e rigenerazione di aree inquinate per nuove opportunità pubbliche.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie A valle
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio	Esaurimento graduale delle risorse naturali e aumento dei rischi ambientali con conseguente danneggiamento delle comunità locali.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie A valle A monte
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati alla sicurezza	Riqualificazioni industriali e ambientali migliorano la sicurezza territoriale eliminando sostanze pericolose e modernizzando impianti.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie A valle A monte
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio	Consolidamento della fiducia e dell'attrattività dell'azienda grazie alla promozione di progetti di ripristino ambientale, che rappresentano un impegno concreto verso la sostenibilità e lo sviluppo locale.	Opportunità	-	Medio	Operazioni proprie A valle

S4 – Consumatori e utenti finali

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza	Rafforzamento della protezione dei dati personali, aumento della trasparenza e della fiducia nei servizi tramite i processi GDPR-compliant.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie A valle
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza Sicurezza della persona	Protezione e rafforzamento della fiducia dei consumatori attraverso l'affidabilità e la sicurezza dei prodotti.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie A valle
Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Non discriminazione Accesso a prodotti e servizi Pratiche commerciali responsabili	Incremento della fiducia e dell'accesso inclusivo a servizi e opportunità per tutti attraverso pratiche trasparenti e comunicazioni chiare.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie A valle
Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Riservatezza	Rischi di perdita di fiducia e di accesso a capitali da parte di investitori ESG, comunità e clienti, accompagnati da danni reputazionali causati da eventi che compromettono la privacy, quali un data breach o un attacco informatico.	Rischio	-	Medio	Operazioni proprie A valle

G1 – Cultura d’impresa

SUB-TOPIC	SUB-SUB-TOPIC	IRO	TIPOLOGIA IRO	TIPOLOGIA IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE	CATENA DEL VALORE
Cultura d'impresa	-	Diffusione di una cultura aziendale improntata sulla condivisione di valori etici a tutti gli stakeholder (partner, fornitori, ecc.).	Impatto Positivo	Potenziale	Medio	Operazioni proprie
Protezione degli informatori	-	Sviluppo di relazioni eque, trasparenti e costruttive con gli stakeholder, favorito anche mediante sistemi di segnalazione, con effetti diretti sui continui miglioramenti delle prestazioni ESG.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Corruzione attiva e passiva	-	Rafforzamento dell'integrità aziendale e mitigazione dei rischi di corruzione tramite sistemi di gestione efficaci.	Impatto Positivo	Reale	-	Operazioni proprie
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	-	L'assenza di codice di condotta e di criteri ESG per la selezione, valutazione e monitoraggio dei fornitori favorisce pratiche non etiche (es. sfruttamento del lavoro), impatti ambientali (elevate emissioni di GHG) e ridurre l'affidabilità e la sostenibilità della supply chain.	Impatto Negativo	Reale	-	Operazioni proprie
Cultura d' impresa	-	Rischio di impatti reputazionali e finanziari legati a comportamenti non conformi ai principi di trasparenza e integrità, con possibile riduzione della fiducia da parte di clienti, investitori e stakeholder per tutte le attività svolte dalla Società.	Rischio	-	Lungo	Operazioni proprie
Cultura d' impresa	-	Rischio di incremento dei costi operativi e costo del capitale con conseguenti limitazioni nell'allineamento strategico,nell'efficacia gestionale e nella creazione di valore competitivo, dovuto all'assenza di obiettivi di sostenibilità nel sistema MBO.	Rischio	-	Lungo	Operazioni proprie
Gestione dei rapporti con i fornitori	-	Rischio di riduzione della competitività, perdita di mercato e accesso a finanziamenti per la Società, causato dalla mancata integrazione di pratiche ESG nella gestione dei fornitori, con conseguenti costi imprevisti, danni reputazionali, minori opportunità di crescita e potenziali sanzioni o richieste di restituzione fondi.	Rischio	-	Medio	Operazioni proprie

2.5 ESRS Content Index

TEMA ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	DETTAGLIO
ESRS 2 – Criteri per la relazione	BP-1 Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Informativa Generale [ESRS 2]	2.1 Criteri per la redazione - Catena del valore e doppia materialità
	BP-2 Informativa in relazione a circostanze specifiche	Informativa Generale [ESRS 2]	2.1 Criteri per la redazione - Raccolta dei dati e utilizzo di stime - Incertezza di misura - Orizzonti temporali
ESRS 2 - Governance	ESRS 2 GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Informativa Generale [ESRS 2]	2.2 Governance della sostenibilità
ESRS 2 - Strategia	SBM-1 Posizione di mercato, strategia, modelli aziendali e catena del valore	Informativa Generale [ESRS 2]	2.3 Strategia, modello di business e catena del valore
	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	Informativa Generale [ESRS 2]	2.4 Gestione dei Rischi, Impatti, Opportunità - Risultati dell'analisi doppia materialità
ESRS 2 - Gestione dei rischi e delle opportunità degli impatti	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Informativa Generale [ESRS 2]	2.4 Gestione dei Rischi, Impatti, Opportunità - Metodologie e assunzioni utilizzati nel processo di analisi di doppia materialità
Tassonomia Europea	Informativa a norma dell'articolo 8 del regolamento (UE) 2020/852 (regolamento sulla tassonomia)	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.1. Informativa ai sensi del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia
ESRS E1 - Cambiamenti climatici	E1 - SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1] 3.2.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]
	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1] 3.2.2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima [E1-IRO-1]
	E1-3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1] 3.2.3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici [E1-3]

TEMA ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	DETTAGLIO
	E1-5 Consumo di energia e mix energetico	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1] 3.2.4 Consumo di energia e mix energetico [E1-5]
	E1-6 Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1] 3.2.5 Emissioni lorde di GHG di Scope 1 e 2 ed emissioni totali di GHG [E1-6]
ESRS E4 - Tutela della biodiversità e degli ecosistemi	E4-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.3 Biodiversità ed ecosistemi [ESRS E4] 3.3.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [E4-SBM-3]
	IRO-1 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.3 Biodiversità ed ecosistemi [ESRS E4] 3.3.2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi [E4-IRO-1]
	E4-5 Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi	Informativa Ambiente [ESRS E]	3.3 Biodiversità ed ecosistemi [ESRS E4] 3.3.3 Metriche d'impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi [E4-5]
ESRS S1 - Forza lavoro propria	S1-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [SBM-3]
	S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.2 Politiche relative alla forza lavoro propria [S1-1]
	S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni [S1-3]

TEMA ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	DETTAGLIO
	S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.4 Caratteristiche della forza lavoro propria [S1-6]
	S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.5 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa [S1-7]
	S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.6 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale [S1-8]
	S1-9 Metriche della diversità	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.7 Metriche della diversità [S1-9]
	S1-10 Salari adeguati	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.8 Salari adeguati [S1-10]
	S1-11 Protezione sociale	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.9 Protezione sociale [S1-11]
	S1-12 Persone con disabilità	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.10 Persone con disabilità [S1-12]
	S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.11 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze [S1-13]
	S1-14 Metriche di salute e sicurezza	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.12 Metriche di salute e sicurezza [S1-14]
	S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.13 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata [S1-15]

TEMA ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	DETTAGLIO
	S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.14 Metriche di remunerazione [S1-14]
	S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Informativa Sociale [ESRS S]	4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1] 4.1.15 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani [S1-17]
ESRS S2 - Lavoratori lungo la catena del valore	S2-SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informativa Sociale [ESRS S]	4.2 Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2] 4.2.1 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi [ESRS 2 SBM-2]
	S2-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	Informativa Sociale [ESRS S]	4.2 Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2] 4.2.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]
	S2-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	Informativa Sociale [ESRS S]	4.2 Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2] 4.2.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni [S2-3]
	S3-SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informativa Sociale [ESRS S]	4.3 Comunità interessate [ESRS S3] 4.3.1 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi [ESRS 2 SBM-2]
ESRS S3 – Comunità interessate	S3-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	Informativa Sociale [ESRS S]	4.3 Comunità interessate [ESRS S3] 4.3.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]
	S3-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni	Informativa Sociale [ESRS S]	4.3 Comunità interessate [ESRS S3] 4.3.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni [S3-3]

TEMA ESRS	OBBLIGO DI INFORMATIVA ESRS	CAPITOLO	DETTAGLIO
ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali	S4-SBM-2 Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Informativa Sociale [ESRS S]	4.4 Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4] 4.4.1 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi [ESRS 2 SBM-2]
	S4-SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	Informativa Sociale [ESRS S]	4.4 Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4] 4.4.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]
	S4-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	Informativa Sociale [ESRS S]	4.4 Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4] 4.4.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni [S4-3]
ESRS G1 - Condotta di business	GOV-1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo [ESRS 2 GOV-1]
	IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [ESRS 2 IRO-1]
	G1-1 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.3 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese [G1-1]
	G1-2 Gestione dei rapporti con i fornitori	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.4 Gestione dei rapporti con i fornitori [G1-2]
	G1-3 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.5 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva [G1-3]
	G1-4 Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.6 Casi accertati di corruzione attiva o passiva [G1-4]
	G1-6 Prassi di pagamento	Informativa di Governance [ESRS G]	5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1] 5.1.7 Prassi di pagamento [G1-6]





3.1 Informativa ai sensi del Regolamento (UE) 2020/852 sulla Tassonomia

La Tassonomia Europea, introdotta dal Regolamento (UE) 2020/852 (di seguito anche *Regolamento o Tassonomia*) ed entrata in vigore il 1° gennaio 2022, rappresenta un sistema di classificazione volto a individuare le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale. Tale strumento è stato sviluppato con l'obiettivo di promuovere gli investimenti sostenibili e supportare il conseguimento degli obiettivi delineati dal Green Deal europeo.

In particolare, la Tassonomia mira a garantire affidabilità, coerenza e comparabilità nella definizione delle attività economiche sostenibili, contribuendo a prevenire fenomeni di greenwashing, a supportare le imprese nel percorso di transizione verso modelli di business sostenibili, a ridurre la frammentazione del mercato e a colmare il divario negli investimenti sostenibili.

Nel 2021 è stato pubblicato il primo Regolamento Delegato (UE) 2021/2139, che disciplina i criteri relativi a due obiettivi ambientali: la mitigazione dei cambiamenti climatici e l'adattamento ai cambiamenti climatici, individuando le attività economiche ammissibili e allineate secondo specifici criteri tecnici di vaglio. Nel 2022, tale impianto è stato integrato dal Regolamento Delegato (UE) 2022/1214, che ha esteso il perimetro ai settori del gas e del nucleare.

Nel 2023, i Regolamenti Delegati (UE) 2023/2485 e 2023/2486 hanno ulteriormente completato e rafforzato il quadro normativo, includendo gli ulteriori obiettivi ambientali previsti dal Regolamento.

Più recentemente, nel 2025, la Commissione Europea ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea il cosiddetto *Decreto Omnibus I*, che introduce un pacchetto di semplificazioni per la Tassonomia UE, modificando il Regolamento Delegato (UE) 2021/2178. Le principali novità riguardano la riduzione della complessità degli obblighi informativi consentendo l'esclusione delle attività non rilevanti, nonché una semplificazione dei modelli di reporting attraverso la riduzione dei datapoint richiesti. Inoltre, lo scorso 8 gennaio è stato introdotto un pacchetto di semplificazioni al quadro normativo della Tassonomia Europea. Il pacchetto introduce interventi di semplificazione riguardanti i requisiti informativi, con particolare riferimento al contenuto e alla presentazione delle disclosure.

Tali aggiornamenti si inseriscono nel più ampio contesto delle iniziative di semplificazione normativa promosse a livello europeo nell'ambito del pacchetto Omnibus, con l'obiettivo di migliorare l'applicabilità e la fruibilità del framework di rendicontazione da parte delle imprese.

La Tassonomia definisce un'attività come *ammissibile (eligible)* qualora contribuisca ad almeno uno dei seguenti 6 obiettivi ambientali:

- mitigazione dei cambiamenti climatici;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento, un'attività economica è considerata ecosostenibile, ovvero *allineata (aligned)*, alla Tassonomia qualora soddisfi congiuntamente i seguenti criteri:

- contribuisca in modo sostanziale ad almeno uno dei 6 obiettivi ambientali, nel rispetto dei criteri di vaglio tecnico applicabili;
- non arrechi un danno significativo (*Do No Significant Harm – DNSH*) a nessuno degli altri obiettivi ambientali;

- rispetti le garanzie minime di salvaguardia, tra cui le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali e i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.

L'impegno di Trentino Sviluppo

Essendo il primo anno di rendicontazione ai sensi della Tassonomia UE, Trentino Sviluppo ha avviato un processo strutturato finalizzato all'identificazione e valutazione delle attività economiche ammissibili e allineate. Tale processo è stato articolato nelle seguenti quattro fasi:

- definizione del perimetro delle attività economiche ammissibili;
- analisi del contributo sostanziale e valutazione del rispetto del principio di *Do No Significant Harm* (DNSH);
- verifica del rispetto delle garanzie minime di salvaguardia;
- calcolo delle metriche finanziarie.

In una prima fase, l'analisi ha preso in considerazione l'insieme delle attività svolte dalla Società, identificate anche attraverso i codici ATECO, al fine di individuare quelle potenzialmente rientranti

nel perimetro della Tassonomia. Tale esercizio ha consentito di consolidare l'elenco delle attività economiche ammissibili, verificando la coerenza tra le attività effettivamente svolte e le definizioni previste dai Regolamenti Delegati applicabili. L'esito della mappatura ha permesso di distinguere tra attività ammissibili e non ammissibili.

Successivamente, per le attività identificate come ammissibili, è stata condotta un'analisi volta a verificarne l'eventuale allineamento, attraverso:

- la valutazione del rispetto dei criteri di vaglio tecnico specifici per ciascuna attività economica e per il relativo obiettivo ambientale;
- la verifica del rispetto del principio DNSH rispetto agli altri obiettivi ambientali.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 18 del Regolamento (UE) 2020/852, è stata effettuata una valutazione complessiva a livello di Società in merito al rispetto delle garanzie minime di salvaguardia. In particolare, sono state analizzate politiche, procedure e sistemi di controllo interni in relazione ai seguenti ambiti: diritti umani e dei lavoratori, anticorruzione, tassazione e concorrenza.

A valle delle analisi condotte e sulla base dei requisiti attualmente applicabili, la Società ha rilevato che le proprie principali attività non soddisfano, allo stato attuale, i criteri previsti per essere considerate allineate alla Tassonomia. Di conseguenza, sono state identificate esclusivamente attività economiche ammissibili, in conformità ai requisiti previsti dalla normativa.

Metodologia di calcolo dei KPI

Sulla base delle analisi effettuate, Trentino Sviluppo ha proceduto alla determinazione della quota di Turnover, CapEx e OpEx riferibile ad attività economiche *Taxonomy-eligible*, come

definite dal *Climate Delegated Act* e dall'*Environmental Delegated Act*, con riferimento all'obiettivo ambientale di mitigazione dei cambiamenti climatici (*Climate Change Mitigation – CCM*).

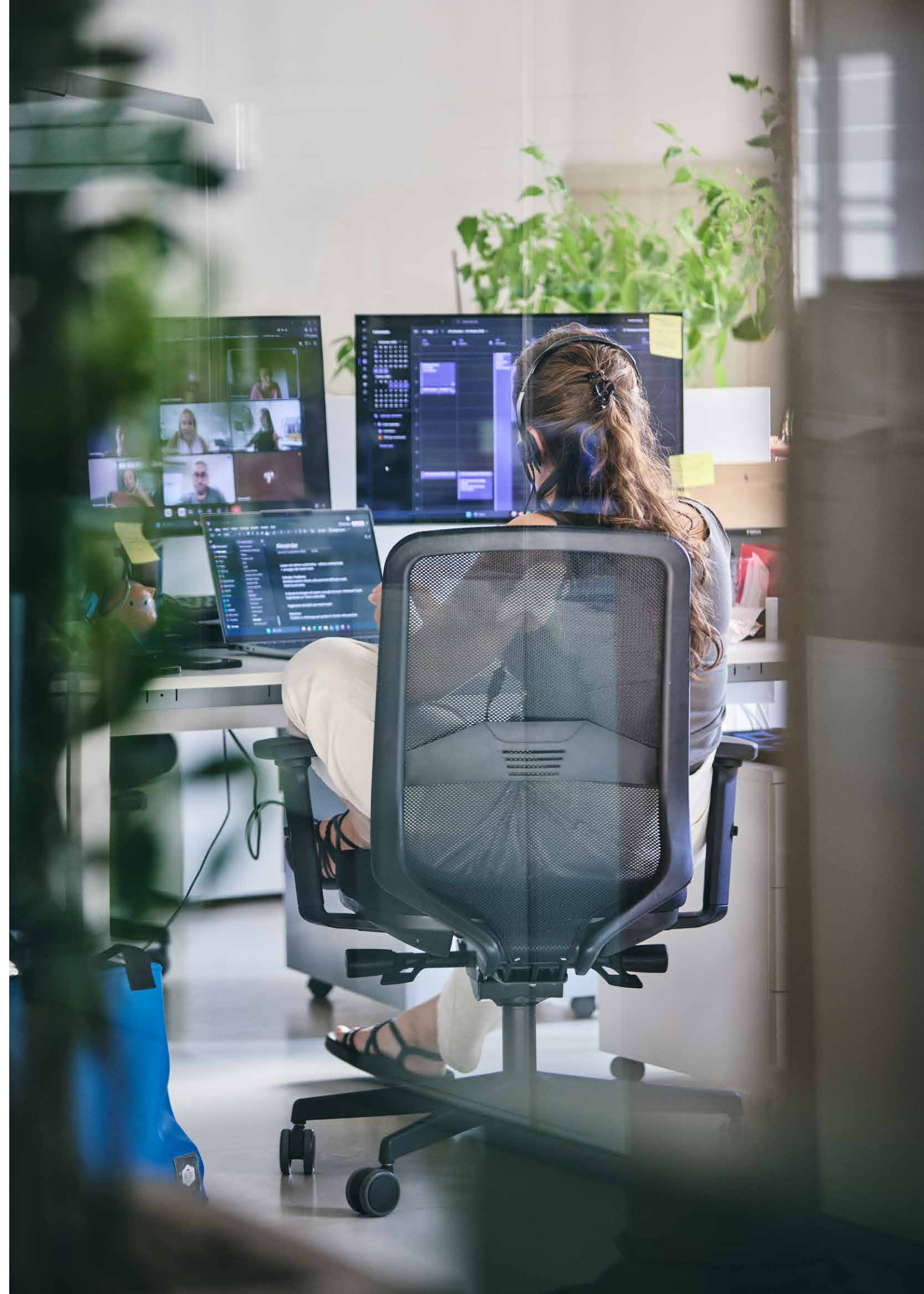
L'analisi è stata svolta attraverso una mappatura delle attività aziendali rispetto alle attività economiche ammissibili previste dal Regolamento (UE) 2020/852 e dai relativi Regolamenti Delegati applicabili ed eventuali integrazioni. Al fine di garantire l'accuratezza della rendicontazione ed evitare fenomeni di double counting, ciascuna voce contabile è stata analizzata singolarmente e associata, ove pertinente, a una specifica attività economica ammissibile.

La Società non si è avvalsa della facoltà prevista dal Regolamento Delegato (UE) 2026/73 relativa all'esclusione dalla rendicontazione delle attività considerate non rilevanti, includendo pertanto nell'analisi tutte le attività individuate come ammissibili.

Nel corso del 2025, con riferimento all'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici, Trentino Sviluppo ha identificato come ammissibili alla Tassonomia UE le attività riconducibili a:

- ristrutturazione di edifici esistenti (CCM 7.2);
- installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica (CCM 7.3);
- installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, regolazione e controllo delle prestazioni energetiche degli edifici (CCM 7.5);
- elaborazione dati, hosting e attività connesse (CCM 8.1).

Le attività ammissibili risultano concentrate principalmente nelle Business Unit Infrastrutture Industriali e ICT.



Fatturato

Ai fini del calcolo dell'indicatore di fatturato, il denominatore (€ 21.812.070) è rappresentato dai ricavi delle vendite e delle prestazioni, come riportati nel bilancio d'esercizio.

Con riferimento alle attività associate al KPI Fatturato, la Società ritiene che i ricavi derivanti da attività ammissibili risultino non significativi rispetto al volume complessivo del business svolto. Ciò è dovuto alla natura delle attività operative di Trentino Sviluppo, che, pur includendo interventi riconducibili alla Tassonomia, non generano ricavi rilevanti ai fini della classificazione *Taxonomy-eligible*. Di conseguenza, il numeratore utilizzato per il calcolo della quota di fatturato associata ad attività ammissibili risulta pari a zero. Per tale motivo, la relativa tabella di dettaglio non è stata inclusa all'interno della presente Rendicontazione di Sostenibilità.

CapEx

Ai fini del calcolo del KPI relativo alle spese in conto capitale (CapEx), il denominatore (€ 2.036.993) è stato determinato in conformità alla normativa applicabile, includendo gli incrementi intervenuti nell'esercizio relativi ai principali standard di rendicontazione (AIS e IFRS).

Il numeratore include la quota di investimenti riconducibili ad attività economiche ammissibili ai sensi della Tassonomia UE, nonché gli investimenti funzionali al miglioramento delle performance energetiche e ambientali degli asset aziendali.

In particolare, nel corso del 2025 Trentino Sviluppo ha realizzato interventi relativi a:

- ristrutturazione e ammodernamento di impianti;
- sostituzione di sistemi illuminanti e di termoregolazione;
- installazione di sistemi di monitoraggio e regolazione delle prestazioni energetiche degli edifici;
- implementazione di componenti sensoristiche finalizzate alla riduzione dei consumi energetici;
- installazione di impianti di free cooling per il contenimento dei consumi energetici legati alla climatizzazione.

Tali interventi contribuiscono al miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici e delle infrastrutture gestite dalla Società, favorendo la riduzione degli impatti ambientali e il contenimento dei rischi connessi al cambiamento climatico.

OpEx

Ai fini del calcolo del KPI relativo alle spese operative (OpEx), il denominatore (€ 799.006) è stato determinato includendo i costi diretti non capitalizzati relativi a:

- interventi di ristrutturazione di edifici;
- attività di manutenzione e riparazione;
- spese dirette connesse alla manutenzione ordinaria di immobili, impianti e macchinari.

Sono state escluse dal perimetro di calcolo le spese non direttamente riconducibili alle categorie previste dalla normativa applicabile.

Il numeratore include la quota di costi operativi associabili ad attività economiche ammissibili ai sensi della Tassonomia UE. In particolare, tali costi riguardano prevalentemente:

- attività di manutenzione impiantistica finalizzate all'ottimizzazione delle performance dei sistemi informatici;
- interventi di manutenzione ordinaria orientati all'efficientamento energetico e termico degli edifici di proprietà della Società.

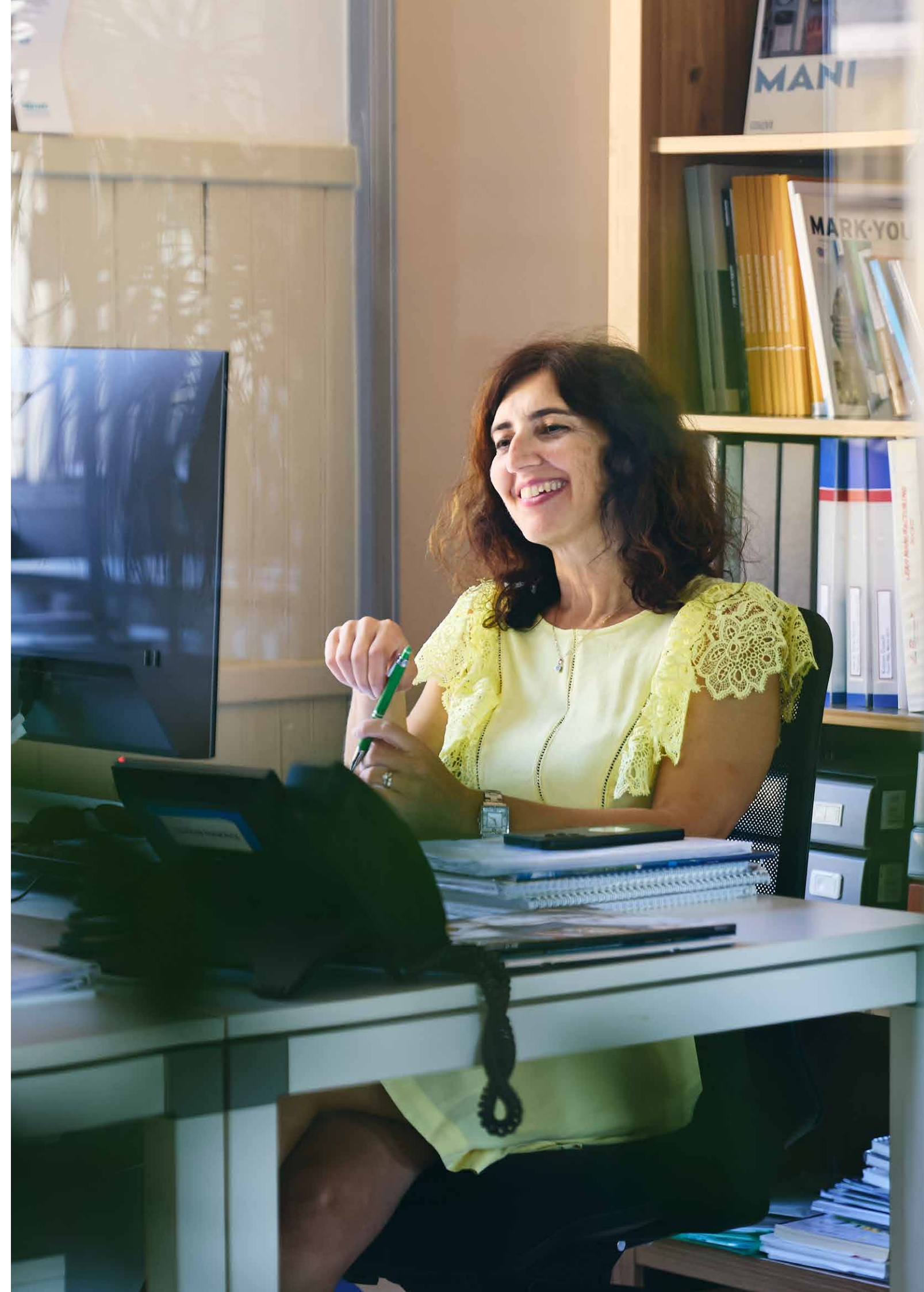
Modelli di rendicontazione e KPI

Le informazioni finanziarie utilizzate ai fini del calcolo dei KPI di Tassonomia sono state raccolte attraverso il sistema informativo-contabile adottato dalla Società per la predisposizione del Bilancio Finanziario al 31 dicembre 2025, redatto secondo i principi contabili internazionali IFRS.

I dati utilizzati per il calcolo degli indicatori previsti dal Regolamento sono stati pertanto desunti dai flussi amministrativi e contabili della Società, opportunamente analizzati e riclassificati ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

Laddove i dati non fossero disponibili in forma puntuale, la Società ha fatto ricorso a stime e criteri allocativi basati sulle migliori informazioni disponibili alla data di rendicontazione, applicati secondo principi di ragionevolezza, coerenza e rappresentatività rispetto alle attività economiche analizzate.

Di seguito vengono riportati i KPI richiesti dal Regolamento (UE) 2020/852, predisposti secondo gli schemi e le modalità di presentazione previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, Allegato II, e successive modifiche e integrazioni.



MODELLO 1
Informativa per l'anno 2025 (KPI di sintesi)

Quota di fatturato, spese in conto capitale (CapEx), spese in conto operativo (OpEx) derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia.

Esercizio finanziario 2025

KPI	TOTALE	SCOMPOSIZIONE PER OBIETTIVO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA					
		QUOTA DI ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA	ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA	QUOTA DI ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA	MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	ACQUA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	€	%	€	%	%	%	%
Fatturato	21.812.070	0	0	0,00	-	-	-
Capex	2.036.993	20,28	0	0,00	-	-	-
Opex	799.006	1,94	0	0,00	-	-	-

SCOMPOSIZIONE PER OBIETTIVO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA							
ECONOMIA CIRCOLARE	INQUINAMENTO	BIODIVERSITÀ	QUOTA DI ATTIVITÀ ABILITANTI	QUOTA DI ATTIVITÀ DI TRANSIZIONE	ATTIVITÀ NON VALUTATE CONSIDERATE NON RILEVANTI	ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA NELL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE (N-1)	QUOTA DI ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA NELL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE (N-1)
(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
%	%	%	%	%	%	%	%
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-

MODELLO 2
Informativa per l'anno 2025 (scomposizione per attività).

Quota di fatturato derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche ammissibili alla tassonomia o allineate alla tassonomia.

KPI COMUNICATO: CAPEX

Esercizio finanziario: 2025

ATTIVITÀ ECONOMICHE	CODICE	KPI AMMISSIBILE ALLA TASSONOMIA (QUOTA DI CAPEX AMMISSIBILE ALLA TASSONOMIA)	KPI ALLINEATO ALLA TASSONOMIA (VALORE MONETARIO DI CAPEX)	KPI ALLINEATO ALLA TASSONOMIA (QUOTA DI CAPEX ALLINEATA ALLA TASSONOMIA)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		%	€	%
Ristrutturazione di edifici esistenti	CCM 7.2	8,51	0	0,00
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	CCM 7.3	0,98	0	0,00
Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici	CCM 7.5	7,10	0	0,00
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	CCM 8.1	3,68	0	0,00
Somma allineamento per obiettivo	-	-	-	-
Totale KPI (CapEx)		20,28	0	0,00

OBIETTIVO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA								
MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	ACQUA	ECONOMIA CIRCOLARE	INQUINAMENTO	BIODIVERSITÀ	ATTIVITÀ ABILITATE	ATTIVITÀ DI TRANSIZIONE	QUOTA ALLINEATA ALLA TASSONOMIA SUL TOTALE AMMISSIBILE ALLA TASSONOMIA
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
%	%	%	%	%	%	A dove applicabile	T dove applicabile	%
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00

KPI COMUNICATO: OPEX

Esercizio finanziario: 2025

ATTIVITÀ ECONOMICHE	CODICE	KPI AMMISSIBILE ALLA TASSONOMIA (QUOTA DI CAPEX AMMISSIBILE ALLA TASSONOMIA)	KPI ALLINEATO ALLA TASSONOMIA (VALORE MONETARIO DI CAPEX)	KPI ALLINEATO ALLA TASSONOMIA (QUOTA DI CAPEX ALLINEATA ALLA TASSONOMIA)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		%	€	%
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	CCM 7.3	1,31	0	0,00
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	CCM 8.1	0,63	0	0,00
Somma allineamento per obiettivo	-	-	-	-
Totale KPI (Opex)		1,94	0	0,00

OBIETTIVO AMBIENTALE DELLE ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA								
MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	ACQUA	ECONOMIA CIRCOLARE	INQUINAMENTO	BIODIVERSITÀ	ATTIVITÀ ABILITATE	ATTIVITÀ DI TRANSIZIONE	QUOTA ALLINEATA ALLA TASSONOMIA SUL TOTALE AMMISSIBILE ALLA TASSONOMIA
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
%	%	%	%	%	%	A dove applicabile	T dove applicabile	%
0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	0,00%
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-	0,00%
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	0,00



3.2 Cambiamenti climatici [ESRS E1]

Trentino Sviluppo riconosce il cambiamento climatico come una delle principali sfide ambientali, economiche e sociali contemporanee e integra progressivamente i principi di sostenibilità ambientale nella gestione delle proprie attività, infrastrutture e asset immobiliari. In coerenza con la propria missione di supporto allo sviluppo economico del territorio, la Società promuove modelli di innovazione orientati alla transizione ecologica, favorendo la diffusione di tecnologie sostenibili, l'efficienza energetica e la riduzione degli impatti ambientali.

La Società gestisce 6 Business Innovation Centre (BIC) certificati EU|BIC e un Hub tecnologico, che ospitano complessivamente circa 200 imprese operanti in settori ad alto contenuto tecnologico e innovativo, con una crescente focalizzazione su sostenibilità, green economy ed economia circolare. Tali spazi, progettati secondo logiche modulari e funzionali, sono concepiti per supportare la crescita imprenditoriale attraverso infrastrutture, servizi e competenze in grado di favorire l'innovazione e l'adozione di soluzioni a minore impatto ambientale.

Il patrimonio immobiliare gestito dalla Società presenta caratteristiche eterogenee ed è interessato da interventi di riqualificazione finalizzati al miglioramento delle prestazioni energetiche, alla riduzione dei consumi e delle emissioni climalteranti e all'incremento dell'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili. In tale ambito, Trentino Sviluppo privilegia l'approvvigionamento di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili, integrato da sistemi di autoproduzione tramite impianti fotovoltaici, contribuendo così al contenimento dell'impatto ambientale complessivo delle proprie attività.

Tra i principi asset strategici, Polo Meccatronica e Progetto Manifattura: con una superficie di circa

130.000 m², Polo Meccatronica rappresenta un centro tecnologico avanzato in cui imprese, ricercatori e studenti collaborano allo sviluppo di soluzioni innovative per il sistema produttivo trentino; al suo interno è presente anche il centro di prototipazione meccatronica ProM Facility.

Progetto Manifattura rappresenta uno dei principali incubatori europei dedicati alla green economy e all'innovazione industriale nei settori dell'edilizia sostenibile, delle energie rinnovabili, dell'economia circolare, dello sport-tech e delle biotecnologie. Nato da un ampio intervento di rigenerazione urbana, il complesso coniuga il recupero di edifici storici con la realizzazione di nuove strutture progettate secondo elevati standard di sostenibilità ambientale ed efficienza energetica. In tale contesto si inserisce Be Factory, che rappresenta l'evoluzione e il completamento del sito: un complesso di nuova realizzazione caratterizzato da spazi low-carbon e dalla presenza del più esteso tetto verde d'Italia. Grazie alle proprie caratteristiche progettuali e tecnologiche, Be Factory contribuisce a rafforzare il ruolo di Progetto Manifattura quale polo di riferimento per l'innovazione industriale nei settori del green building, della mobilità sostenibile, delle energie rinnovabili e delle tecnologie applicate allo sport.

Grazie alle elevate prestazioni energetiche degli edifici e alla qualità degli spazi disponibili, Progetto Manifattura contribuisce alla riduzione dei consumi energetici e degli impatti ambientali delle imprese ospitate. Al 31 dicembre 2025 risultano insediate presso il Polo 63 aziende, di cui 24 attive nei settori delle energie rinnovabili e delle tecnologie green.

3.2.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]

[E1-SBM-3, 18] Durante il processo di doppia materialità, come descritto nel capitolo “2.4 Gestione dei Rischi, Impatti, Opportunità (IRO) [ESRS 2]”¹, Trentino Sviluppo ha identificato due rischi relativi al cambiamento climatico.

SUB-TOPIC	RISCHIO	ORIZZONTE TEMPORALE	TIPOLOGIA DI RISCHIO
Adattamento al cambiamento climatico	I rischi fisici legati al cambiamento climatico (es. alluvioni, frane, ondate di calore e innalzamento delle temperature) congiuntamente all'assenza di misure per la valutazione e la gestione di tali rischi, possono impattare sugli asset immobiliari e funiviari (es. impianti sotto i 1500m) compromettendo la continuità operativa e i ricavi e innalzare i costi di manutenzione e assicurativi.	Lungo	Rischio fisico
Energia	Aumenti improvvisi dei costi energetici provenienti da fonti fossili e una gestione inefficiente dei consumi possono incrementare i costi operativi e ridurre la marginalità. Parallelamente, maggiori emissioni e impatti sull'inquinamento atmosferico espongono la Società a sanzioni, costi di conformità e rischi reputazionali. Il rischio è amplificato dall'assenza di una politica strutturata di gestione energetica.	Medio	Rischio di transizione

¹ Per maggior dettaglio sulle modalità di svolgimento dell'analisi di doppia materialità si faccia riferimento al capitolo “ 2.4 Gestione dei Rischi, Impatti, Opportunità (IRO) [ESRS 2]”.

3.2.2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima [E1-IRO-1]

[E1-IRO-1, 20 (A)] Dagli esiti dell'analisi di doppia materialità, la Società ha inoltre individuato 5 impatti rilevanti in relazione alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. Tra questi, gli impatti direttamente connessi alle emissioni di gas a effetto serra (GHG) riguardano, in particolare, l'incremento delle emissioni di CO₂ associate alla mobilità del personale — anche in considerazione della limitata disponibilità di alternative sostenibili per il commuting e

le trasferte — nonché l'aumento delle emissioni derivanti dall'utilizzo di macchinari pesanti nelle attività operative, sia dirette sia lungo la catena del valore.

[E1-IRO-1, 20 (B, C), 21] Si segnala che, nel corso del periodo di rendicontazione, la Società non ha condotto un'analisi degli scenari climatici finalizzata a valutare la propria esposizione ai rischi fisici e di transizione connessi ai cambiamenti climatici.

3.2.3 Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici [E1-3]

[E1-3, 29 (A)] Trentino Sviluppo promuove un approccio progressivo alla mitigazione dei cambiamenti climatici attraverso interventi di efficientamento energetico e l'incremento dell'utilizzo di fonti rinnovabili all'interno del proprio patrimonio immobiliare. Nel corso degli anni, la Società ha implementato diverse azioni finalizzate alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas a effetto serra.

Tra le principali iniziative rientra l'installazione di impianti fotovoltaici su alcuni asset strategici, che consentono la produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile destinata prevalentemente all'autoconsumo e, in misura residuale, all'immissione in rete. Tale soluzione contribuisce a ridurre la dipendenza da fonti energetiche esterne e a contenere le emissioni associate ai consumi elettrici. Parallelamente, la Società privilegia l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate.

Con riferimento all'efficientamento energetico degli immobili, la Società ha avviato un programma

per l'adozione di sistemi tecnologici per la riduzione dei consumi di energia elettrica, tra cui soluzioni di automazione e controllo finalizzate all'ottimizzazione dei consumi in funzione dell'effettivo utilizzo degli spazi. Tali sistemi consentono il monitoraggio continuo dei principali vettori energetici, l'individuazione di inefficienze e la gestione intelligente di illuminazione, climatizzazione e altri impianti, contribuendo al contenimento dei consumi e al miglioramento delle prestazioni energetiche complessive.

Nel complesso, le azioni intraprese si inseriscono in un percorso di miglioramento continuo, volto a incrementare l'efficienza energetica degli asset gestiti e a contribuire alla mitigazione degli impatti climatici, in linea con gli obiettivi di transizione verso un modello energetico a minore intensità di carbonio.

[E1-3, 29 (C)] Le principali spese sostenute per l'implementazione delle azioni sopra menzionate sono riportate all'interno della seguente tabella.

ATTIVITÀ	TAXONOMY ELIGIBLE	CAPEX (€)	OPEX (€)
Ristrutturazione e ammodernamento di impianti	Si	129.000	
Sostituzione di sistemi illuminanti e di termoregolazione	Si	20.000	
Installazione di sistemi di monitoraggio e regolazione delle prestazioni energetiche degli edifici	Si	144.660	
Implementazione di componenti sensoristiche finalizzate alla riduzione dei consumi energetici	Si	25.000	
Installazione di impianti di free cooling per il contenimento dei consumi energetici legati alla climatizzazione	Si	50.000	
Manutenzione impiantistica per l'efficientamento dei sistemi	Si		5.000
Interventi di manutenzione ordinaria orientati all'efficientamento energetico	Si		10.500

3.2.4 Consumo di energia e mix energetico [E1-5]

Il patrimonio immobiliare della Società è costituito da un insieme eterogeneo di edifici a destinazione industriale, direzionale e produttiva, che include poli tecnologici e dell'innovazione, nonché immobili di carattere storico. Tra i principali asset rientrano Polo Meccatronica, Progetto Manifattura, i Business Innovation Centre (BIC) di Trento, Mezzolombardo, Pergine Valsugana e Borgo Valsugana, e Hub Scienze della Vita.

Gli immobili presentano caratteristiche differenziate in termini di configurazione impiantistica e modalità di utilizzo e comprendono sia edifici gestiti direttamente sia spazi occupati da imprese insediate, determinando una conseguente variabilità nei profili di consumo energetico.

I consumi energetici della Società derivano principalmente dall'approvvigionamento di energia elettrica, in larga parte proveniente da fonti rinnovabili certificate, e dall'utilizzo di combustibili per

il riscaldamento, tra cui gas naturale, GPL e tele-riscaldamento. A tali fonti si affianca una quota di energia autoprodotta tramite impianti fotovoltaici installati su alcuni edifici, destinata prevalentemente all'autoconsumo e, in misura residuale, all'immissione in rete. I livelli di consumo sono influenzati da diversi fattori, tra cui la dimensione e la destinazione d'uso degli immobili, la presenza di aziende insediate, le condizioni climatiche stagionali e le caratteristiche tecniche degli impianti, in alcuni casi datati e oggetto di interventi progressivi di riqualificazione.

[E1-5, 37 (A, C)] I consumi energetici di Trentino Sviluppo sono stati calcolati considerando l'insieme delle società e degli immobili sui quali viene esercitato un controllo operativo, in coerenza con il perimetro di bilancio. Di seguito si riporta una tabella riepilogativa dei consumi energetici della Società, che saranno utilizzati ai fini del calcolo delle emissioni Scope 1 e Scope 2.

Consumo di carburante da petrolio greggio e prodotti petroliferi

CONSUMI ENERGETICI DA FONTI FOSSILI	2025 (MWH)
GPL	73,65
Carburante da gas naturale	2.473,74
Calore acquistato o acquisito da fonti fossili	2.233,54
Totale	4.780,93
Quota di fonti fossili sul consumo energetico totale	50,29%

CONSUMI ENERGETICI DA FONTI RINNOVABILI	2025 (MWH)
Energia elettrica da fonti rinnovabili acquistati o acquisiti	4.313,85
Energia rinnovabile non combustibile autoprodotta	411,39
Totale	4.725,24
Quota di fonti rinnovabili sul consumo energetico totale	49,71%

I consumi energetici da fonti fossili sono riconducibili prevalentemente al gas naturale e al calore acquistato, quest’ultimo riconducibile al servizio di teleriscaldamento, attualmente alimentato in prevalenza da fonti non rinnovabili. La Società registra inoltre consumi marginali di GPL, utilizzato esclusivamente per alimentare un immobile storico situato a Pieve di Bono.

Gli edifici con i maggiori consumi di energia elettrica risultano essere Polo Meccatronica (1.652 MWh) e Progetto Manifattura (2.087 MWh).

La Società garantisce che il 100% dei propri consumi energetici da fonti rinnovabili derivano dall’energia elettrica acquistata e certificata tramite Garanzie di Origine (GO), attestanti la provenienza da fonti rinnovabili. La Società produce inoltre energia elettrica da impianti fotovoltaici: tale energia è quasi interamente autoconsumata, contribuendo alla riduzione del fabbisogno energetico da fonti esterne, mentre una quota residuale viene immessa in rete.

PRODUZIONE DI ENERGIA	2025 (MWH)
Da fonti non rinnovabili	-
Da fonti rinnovabili	451,09

Si precisa che la Società non ha registrato consumi di energia da fonte nucleare e non possiede attività in settori ad alto impatto climatico, conseguentemente non presenta consumi energetici riconducibili a tali attività.

Inoltre, tutti gli impianti sciistici di Trentino Sviluppo sono alimentati da energia elettrica fornita da operatori esterni. I costi e le forniture di energia sono a carico delle Società esercenti alle quali gli asset sono dati in locazione. In un’ottica di gestione responsabile dei propri asset, Trentino Sviluppo ha recentemente avviato un progetto innovativo in collaborazione con una start-up locale per l’installazione di sistemi di monitoraggio energetico su alcune aree sciistiche di piccole e medie dimensioni. Questo progetto, che partirà nel 2026, mira a raccogliere dati dettagliati sui consumi energetici, identificare picchi e sprechi e individuare possibili interventi di efficientamento, confermando l’impegno dell’azienda verso una gestione sempre più sostenibile e responsabile delle proprie infrastrutture.

[E1-5, 39] Di seguito si riporta una tabella riepilogativa dell’energia elettrica autoprodotta da fonte fotovoltaica; di questa, 39,7 MWh risultano ceduti alla rete.

3.2.5 Emissioni lorde di GHG di Scope 1 e 2 ed emissioni totali di GHG [E1-6]

[E1-6, 48 (A), 49, 52] I consumi del capitolo precedente sono stati utilizzati ai fini del calcolo delle emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2).

Emissioni di Scope 1

Le emissioni che rientrano in Scope 1 includono i gas serra emessi direttamente dalla Società derivanti dalle operazioni proprie e sono associate ai consumi di gas naturale per la produzione di energia termica (525,73 tCO₂eq) e le emissioni associate ai consumi di GPL per i propri immobili storici (17,49 tCO₂eq).

Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione per la produzione e il consumo di energia elettrica in Italia rilasciati da ISPRA².

[E1-6, 48 (B)] Si segnala che Trentino Sviluppo non rientra in sistemi di scambio di quote di emissioni e non sono presenti emissioni biogeniche.

Emissioni di Scope 2

Le emissioni rientranti nella Scope 2 comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra derivanti dall’acquisto di energia. In particolare, la Società acquista energia elettrica da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzie di Origine (GO). Tali emissioni sono riconducibili sia ai consumi di calore acquistato, prodotto prevalentemente da fonti fossili (principalmente attraverso il sistema di teleriscaldamento utilizzato per il riscaldamento degli immobili), sia ai consumi di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili.

Ai fini della quantificazione delle emissioni di Scope 2, la Società adotta entrambe le metodologie

previste: l’approccio *location-based* e l’approccio *market-based*. L’approccio *location-based* riflette l’intensità media delle emissioni del sistema elettrico nazionale in cui avviene il consumo, indipendentemente dalle specifiche scelte contrattuali del fornitore; pertanto, il calcolo è effettuato utilizzando fattori di emissione medi del mix energetico nazionale e non tiene conto delle Garanzie di Origine.

L’approccio *market-based*, invece, riflette le specifiche scelte di approvvigionamento energetico della Società e tiene in considerazione l’utilizzo di strumenti contrattuali quali le Garanzie di Origine. In questo caso, l’energia elettrica acquistata e certificata come rinnovabile consente l’applicazione di fattori di emissione specifici, determinando una riduzione delle emissioni rendicontate rispetto all’approccio *location-based*.

Ai fini del calcolo delle emissioni di Scope 2, La Società ha utilizzato fattori di emissione differenziati in funzione dell’approccio adottato: in particolare, i fattori di emissione pubblicati da ISPRA sono stati utilizzati per il calcolo secondo l’approccio *location-based*³, mentre i fattori di emissione dell’Association of Issuing Bodies (AIB) sono stati applicati per il calcolo secondo l’approccio *market-based*⁴.

Nel presente esercizio, primo anno di rendicontazione della Società, non sono state incluse le emissioni di gas serra relative allo Scope 3. La Società si impegna ad avviare un percorso di analisi e raccolta dati finalizzato alla rendicontazione delle emissioni indirette lungo la catena del valore, con l’obiettivo di includere tali informazioni nei prossimi esercizi, in linea con le migliori pratiche e i requisiti normativi di riferimento.

² Per il calcolo delle emissioni di Scope 1 da consumi di combustibili (GPL) e gas naturale sono stati utilizzati i fattori di emissioni rilasciati da ISPRA aggiornati all’ultima versione del 2024: GPL (3,026 tCO₂) e Gas naturale (2,019 tCO₂/1000Smc).
³ Il metodo *location-based* prevede l’uso di fattori di emissione medi legati agli specifici mix energetici nazionali per la produzione di elettricità. Per calcolare le emissioni da teleriscaldamento *location-based* sono stati utilizzati i fattori di emissione ISPRA “Efficiency and decarbonization indicators in Italy and in the biggest European Countries, edition 2024” pari a 225,1 gCO₂/kWh.
⁴ Il metodo *market-based* prevede l’uso di fattori di emissione definiti in base agli accordi contrattuali con il fornitore di elettricità – come garanzie di origine da fonti rinnovabili – o, in assenza di tali accordi, il fattore di emissione relativo al residual mix nazionale, cioè la parte di mix energetico nazionale generata da fonti non rinnovabili. Per il calcolo delle emissioni *market-based* sono stati utilizzati i fattori di emissione AIB Residual Mix 2024 pari a 441,20 gCO₂/kWh.

Di seguito, si riporta una tabella con il riepilogo delle emissioni della Società.

EMISSIONI LORDE GHG	U.M.	2025
Dirette (Scope 1)	tCO ₂ e	543
EMISSIONI LORDE GHG		
Indirette basate sulla posizione (Scope 2 – Location-Based)	tCO ₂ e	1.474
Indirette basate sul mercato (Scope 2 – Market-Based)	tCO ₂ e	985
EMISSIONI LORDE GHG INDIRETTE (SCOPE 2)		
Totale (Location-Based)	tCO ₂ e	2.017
Totale (Market-Based)	tCO ₂ e	1.529

[E1-6, 53] L'intensità dei gas serra con Scope 2 Location-Based è pari a 0,057 tCO₂e/€ migliaia, mentre l'intensità dei gas serra con Scope 2 Market-Based è pari a 0,043 tCO₂e/€ migliaia.

INTENSITÀ DEI GAS SERRA (SCOPE 2)	U.M.	2025
Emissioni totali di GHG (Location-Based)	tCO ₂ e	2.017
Emissioni totali di GHG (Market-Based)	tCO ₂ e	1.529
Ricavi netti	M EUR	35.423
Intensità dei gas serra (Location-Based)	tCO ₂ e/€ migliaia	0,057
Intensità dei gas serra (Market-Based)	tCO ₂ e/€ migliaia	0,043



3.3 Biodiversità ed ecosistemi [ESRS E4]

La tutela della biodiversità e degli ecosistemi rappresenta un elemento rilevante nell'ambito dell'impegno di Trentino Sviluppo verso uno sviluppo sostenibile del territorio. In qualità di società impegnata nella valorizzazione di aree produttive, nello sviluppo infrastrutturale e nel supporto alla crescita delle imprese, Trentino Sviluppo riconosce l'importanza di integrare la salvaguardia del capitale naturale nei propri processi decisionali e operativi.

Tra le principali attività di Trentino Sviluppo si inserisce la presenza di infrastrutture tecnologiche in ambito montano. Tali asset, che comprendo gli impianti a fune e i bacini di accumulo idrico per l'innevamento programmato, con connesse reti di adduzione e distribuzione, possono comportare potenziali pressioni sugli ecosistemi naturali, in particolare in termini di consumo di suolo, frammentazione degli habitat, alterazione del paesaggio e utilizzo delle risorse idriche.

Trentino Sviluppo coordina il proprio percorso decisionale e operativo sugli asset funiviari e turistici con vari enti e soggetti competenti nella pubblica

amministrazione, a causa dei vincoli sia nella fase iniziale sia in quella finale del processo previsti dalle normative di settore.

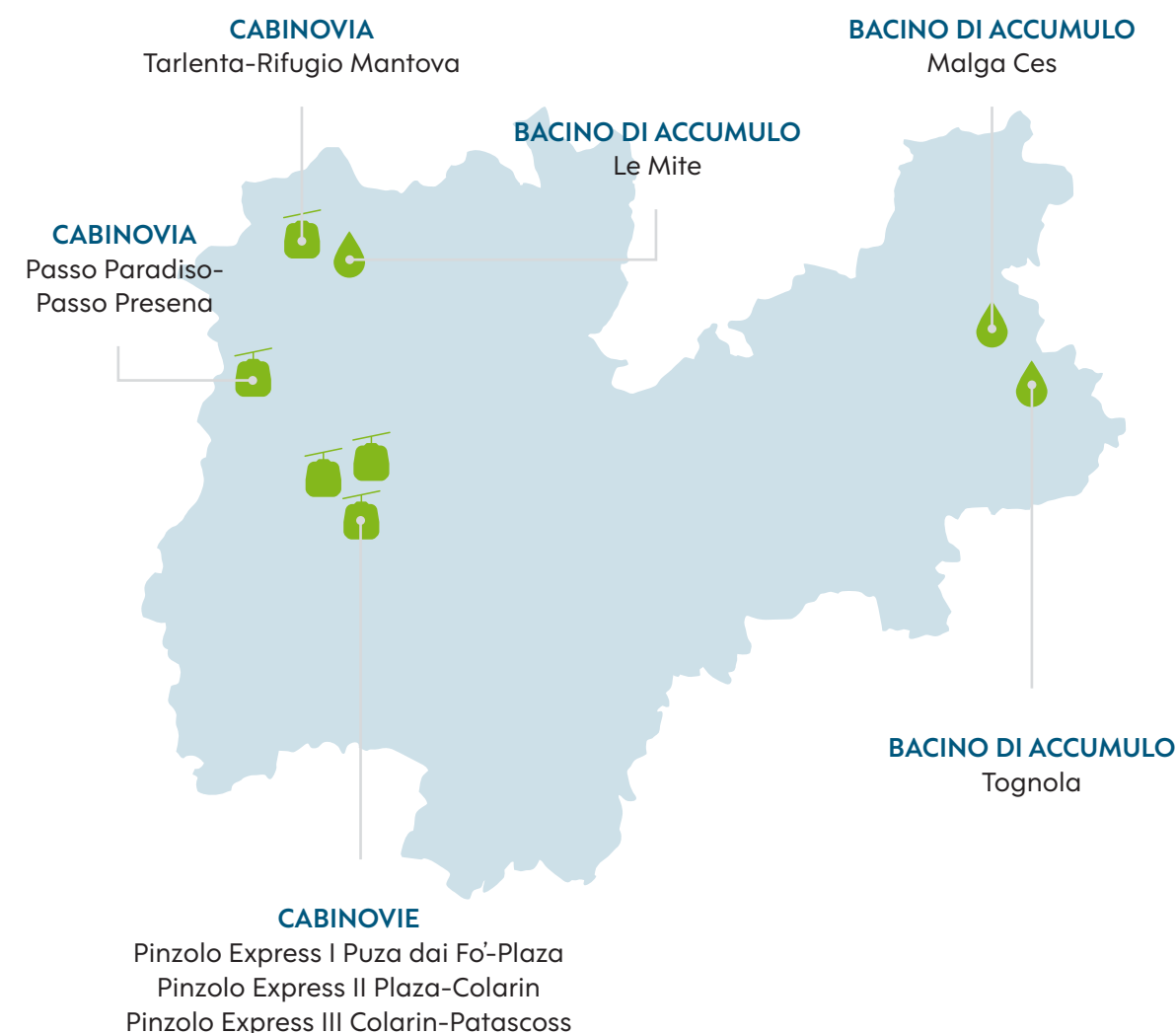
I progetti e le decisioni sono esaminati dai servizi amministrativi della Provincia, spesso tramite conferenze di servizi con diversi enti pubblici (come l'Agenzia Provinciale per la Protezione dell'Ambiente e il Servizio Urbanistica e Tutela del Paesaggio od il Servizio Impianti a Fune e i Bacini Montani). Di conseguenza, Trentino Sviluppo agisce in conformità alle direttive della Provincia e degli enti locali, assumendo decisioni coordinate con essi sulla realizzazione degli asset.

In termini operativi, pur essendo proprietaria degli asset di cui trattasi, Trentino Sviluppo non ne cura la gestione diretta, che è invece affidata a soggetti terzi selezionati tramite procedure periodiche a evidenza pubblica, assumendo invece un ruolo di indirizzo e monitoraggio e un ruolo di intervento per le revisioni manutentive decennali, previste dalla normativa di settore.

3.3.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [E4-SBM-3]

In conformità ai requisiti dello standard ESRS E4-SBM-3, Trentino Sviluppo ha identificato e mappato i siti di sua proprietà, al fine di valutare e gestire i potenziali impatti, rischi e opportunità connessi alla biodiversità e agli ecosistemi.

[E4-SBM-3, 16 (A)] Siti di proprietà della Società all'interno di aree sensibili per la biodiversità.



[E4-SBM-3, 16, A (I, III)] Gli impianti e le infrastrutture oggetto di analisi risultano in larga parte realizzati e operativi da oltre 15 anni (a eccezione della cabinovia Passo Presena, in esercizio da circa 11 anni). Tale circostanza limita la disponibilità di informazioni puntuali in merito agli impatti generati in fase di costruzione; pertanto, l'analisi si concentra principalmente sugli impatti potenziali e continuativi derivanti dalla fase di esercizio.

In relazione ai siti localizzati in aree sensibili sotto il profilo della biodiversità, si evidenziano le seguenti principali attività potenzialmente impattanti: esercizio degli impianti a fune (traffico e presenza antropica), gestione e manutenzione delle infrastrutture, nonché, ove presenti, gestione dei bacini di accumulo a supporto dell'innevamento programmato. Tali attività possono determinare pressioni, generalmente di entità limitata e localizzata, riconducibili a disturbo della fauna, modifiche puntuali degli habitat e utilizzo delle risorse idriche.

In particolare:



Cabinovie Pinzolo Express I e II: gli impianti ricadono all'interno del sito Natura 2000 "Dolomiti di Brenta (IT3120177)". Le principali pressioni sono riconducibili all'impatto antropico e al funzionamento degli impianti; tuttavia, tali effetti risultano contenuti in quanto le infrastrutture collegano aree già da tempo antropizzate (Pinzolo e Madonna di Campiglio) e non prevedono piste direttamente insistenti sull'area più sensibile. Inoltre, la tecnologia degli impianti, caratterizzata da basse emissioni acustiche, contribuisce a limitare il disturbo alla fauna.

Cabinovia Pinzolo Express III: l'impianto interferisce in modo marginale (per un tratto limitato) con il sito "Torbiere Alta Val Rendena (IT3120167)". Le attività di esercizio comportano pressioni trascurabili, in ragione della limitata estensione dell'interferenza e dell'assenza di specie protette rilevate nell'area interessata.

Cabinovia Passo Paradiso – Passo Presena: situata nel sito "Vermiglio – Folgarida (IT3120165)", caratterizzato dalla presenza di orso bruno. Le principali pressioni sono riconducibili al potenziale disturbo alla fauna; tuttavia, l'impatto risulta mitigato dalla tipologia di impianto e dalla limitata intensità del traffico antropico rispetto ad altre aree maggiormente urbanizzate.



Funivia Tarlenta – Rifugio Mantova e bacino di accumulo Le Mite: ricadono nel sito "Alta Val del Monte (IT3120003)". Le attività di esercizio e gestione non risultano associate a pressioni significative su specie protette, in quanto non segnalate nell'area.



Bacino di accumulo Tognola: situato nel sito "Lagorai Orientale – Cima Bocche (IT3120168)". Le attività di gestione del bacino comportano un utilizzo della risorsa idrica, ma non determinano impatti negativi significativi sugli habitat; al contrario, tali infrastrutture possono costituire punti di abbeverata per alcune specie faunistiche.

Bacino di accumulo Malga Ces: anch'esso ricadente nel sito "Lagorai Orientale – Cima Bocche (IT3120168)", presenta caratteristiche analoghe al bacino Tognola, con pressioni limitate e prevalentemente connesse alla gestione idrica.

Nel complesso, le attività esercitate nei siti sopra descritti risultano prevalentemente inserite in contesti già antropizzati o soggetti a utilizzo turistico consolidato.

[E4-SBM-3, 16 (B)] Si segnala che l'attività di doppia materialità non ha individuato impatti negativi rilevanti per quanto riguarda il degrado del suolo, la desertificazione o l'impermeabilizzazione del suolo.

3.3.2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi **[E4.IRO-1]**

Come illustrato nel capitolo "Gestione dei Rischi, Impatti e Opportunità (IRO) [ESRS 2]", Trentino Sviluppo ha condotto un'analisi di doppia materialità, finalizzata all'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti in ambito di sostenibilità.

[E4-IRO-1, 17 (A)] In relazione a ESRS E4 – Biodiversità ed ecosistemi, l'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità è stata effettuata considerando le specificità delle attività svolte, il contesto territoriale di riferimento e i presidi adottati dalla Società per la tutela del capitale naturale. L'analisi tiene conto, in particolare, delle caratteristiche degli asset gestiti – inclusi gli impianti in ambito montano – e delle possibili interazioni con ecosistemi e habitat, nonché delle iniziative di riqualificazione e valorizzazione ambientale promosse dalla Società.

Gli esiti dell'analisi di doppia materialità hanno evidenziato 3 impatti rilevanti. In particolare, sono stati identificati 2 impatti positivi, connessi all'integrazione di principi di sostenibilità ambientale nello sviluppo e nella gestione delle infrastrutture turistiche montane e alla valorizzazione delle aree naturali, anche attraverso il supporto a iniziative di turismo sostenibile. È stato inoltre individuato un impatto negativo, riconducibile alla trasformazione del suolo e alla potenziale alterazione degli habitat locali derivante dalla realizzazione e presenza di infrastrutture in contesti montani, con possibili effetti sia sulle operazioni della Società sia lungo la catena del valore.

[E4-IRO-1, 17 (C, D)] Non sono stati identificati rischi e opportunità materiali specifici in ambito biodiversità, fermo restando il monitoraggio continuo del contesto normativo e ambientale di riferimento.

[E4-IRO-1, 17 (B)] Al fine di prevenire e mitigare tali impatti, la Società adotta un approccio strutturato che prevede il rispetto di un quadro normativo ambientale stringente. In particolare, la realizzazione di nuovi impianti a fune è soggetta a procedure di Valutazione di Impatto Ambientale (VIA), che analizzano gli effetti su suolo, risorse idriche, biodiversità, paesaggio e clima acustico. Nei casi in cui gli interventi interessino aree protette o siti della rete Natura 2000, è inoltre prevista la Valutazione di Incidenza (VInCA).

I progetti sono sottoposti a processi autorizzativi articolati, che coinvolgono le strutture competenti della Provincia autonoma di Trento, assicurando una valutazione integrata degli impatti ambientali e territoriali e l'individuazione di eventuali misure di mitigazione. Infatti, pur non gestendo direttamente la conduzione quotidiana degli impianti, affidata invece a gestori esterni tramite gare pubbliche, Trentino Sviluppo mantiene un ruolo attivo nel garantire il rispetto delle normative ambientali e la sostenibilità delle operazioni.

[E4-IRO-1, 17 (E)] Trentino Sviluppo non conduce direttamente consultazioni con le comunità interessate in merito alle valutazioni della sostenibilità delle risorse biologiche e degli ecosistemi condivisi, in quanto i progetti realizzati rientrano nell'ambito di iniziative promosse e autorizzate dalla Provincia autonoma di Trento. Le attività di consultazione pubblica e di coinvolgimento degli stakeholder locali sono pertanto gestite dagli enti competenti (PaT ed enti comunali) nell'ambito dei procedimenti autorizzativi e di pianificazione territoriale.



3.3.3 Metriche d’impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi [E4-5]

[E4-5, 35] Trentino Sviluppo detiene la proprietà di numerosi impianti funiviari distribuiti in diverse aree montane del Trentino, alcune delle quali ricadono in zone di particolare rilevanza ambientale e naturalistica, riportate nella tabella sottostante. Tutti questi sono parte integrante del sistema infrastrutturale turistico provinciale e sono gestiti da operatori esterni tramite periodiche procedure a evidenza pubblica, mentre Trentino Sviluppo ne mantiene la proprietà, la responsabilità manutentiva decennale e la supervisione strategica.

SITI	AREA GEOGRAFICA	PROPRIETÀ: PROPRIETÀ, LEASING, GESTIONE	SUPERFICIE IN ETTARI ⁵
Cabinovia Pinzolo Express I Puza dai Fo'-Plaza	Pinzolo (TN)	Impianto di proprietà	0,847
Cabinovia Pinzolo Express II Plaza-Colarin	Pinzolo (TN)	Impianto di proprietà	1,785
Cabinovia Pinzolo Express III Colarin-Patascoss	Pinzolo (TN)	Impianto di proprietà	0,832
Funivia Tarlenta-Rifugio Mantova	Peio (TN)	Impianto di proprietà	4,120
Bacino di accumulo La Mite	Peio (TN)	Impianto di proprietà	1,032
Cabinovia Passo Paradiso-Passo Presena	Vermiglio (TN)	Impianto di proprietà	1,982
Bacino di accumulo Tognola	Primiero San Martino di Castrozza (TN)	Bacino di proprietà	1,050
Bacino di accumulo Malga Ces	Primiero San Martino di Castrozza (TN)	Bacino di proprietà	0,330

⁵ I seguenti valori sono stati determinati sulla base di stime, in quanto, con riferimento agli impianti funiviari, non risulta possibile disporre di dati puntuali e completi per tutte le componenti oggetto di rendicontazione.



Informativa Sociale [ESRS S]

4.1 Forza lavoro propria [ESRS S1]

4.1.1 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [SBM-3]

Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità svolta da Trentino Sviluppo, sulla base delle operazioni dirette e della catena del valore a monte e a valle, sono stati identificati impatti e opportunità significativi relativi alle condizioni di lavoro e ai diritti connessi al lavoro.

In termini di impatti positivi, la Società contribuisce al miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'adozione di un sistema di gestione ispirato alla ISO 45001, nonché alla qualità dell'occupazione mediante politiche retributive e contrattuali eque, iniziative a supporto dell'equilibrio vita-lavoro e programmi di formazione volti allo sviluppo delle competenze. Inoltre, la promozione di un ambiente di lavoro etico, inclusivo e orientato alla parità di genere (anche tramite l'adozione della UNI PdR 125:2022) genera benefici in termini di clima aziendale, retention e attrattività dei talenti. Ulteriori impatti positivi derivano dalla

tutela della privacy dei dipendenti e dal rispetto dei diritti umani, inclusa l'esclusione di ogni forma di lavoro minorile e forzato.

L'unico impatto negativo evidenzia il potenziale deterioramento del clima interno e la perdita di attrattività verso nuovi talenti in assenza di adeguate politiche di Diversity, Equity & Inclusion, con possibili ricadute sulla capacità della Società di attrarre e trattenere risorse qualificate.

Le principali opportunità riguardano la possibilità di ridurre il turnover, aumentare la produttività e migliorare la qualità del lavoro, nonché rafforzare la reputazione aziendale e la fiducia degli stakeholder. In particolare, l'adozione di strumenti strutturati per la parità di genere rappresenta un fattore abilitante per consolidare l'impegno aziendale verso il benessere delle persone e accrescere l'attrattività nei confronti di nuovi talenti.

Tali impatti e opportunità si concentrano prevalentemente nelle operazioni dirette della Società, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane, ai processi organizzativi interni e alle politiche di sviluppo del personale, mentre risultano meno rilevanti lungo la catena del valore a monte e a valle, sebbene il rispetto dei diritti umani rappresenti un principio trasversale applicato anche nei rapporti con fornitori e partner.

L'analisi degli IRO rilevanti sui lavoratori propri è stata condotta nell'ambito del processo di analisi di doppia materialità, volta a identificare e valutare gli impatti, rischi e opportunità ESG, che considerano tutti i lavoratori. Non sono state individuate esclusioni significative dal perimetro, in quanto tutti i lavoratori propri sono ritenuti potenzialmente interessati dagli impatti generati dall'organizzazione.

La forza lavoro propria di Trentino Sviluppo comprende personale dipendente, collaboratori con diverse forme contrattuali e lavoratori somministrati tramite imprese terze autorizzate alla fornitura di personale. Nell'ambito dell'analisi condotta, la Società ha adottato un approccio inclusivo, considerando l'intera forza lavoro come potenzialmente esposta agli impatti derivanti dalle attività aziendali, senza operare distinzioni tra le diverse tipologie contrattuali.

L'analisi ha inoltre individuato alcuni potenziali impatti negativi connessi alla gestione della forza lavoro propria, riconducibili prevalentemente a dinamiche organizzative e sistemiche, piuttosto che a eventi episodici o singoli incidenti.

SBM-3 par. 48 (B)

ID. IRO	IRO RILEVANTI	EFFETTI SUL MODELLO AZIENDALE, CATENA DEL VALORE, STRATEGIA E GOVERNANCE	AZIONI DI RISPOSTA
1	Miglioramento della qualità del lavoro e attrazione di talenti grazie a politiche retributive e contrattuali eque.	L'adozione di politiche retributive e contrattuali eque rafforza il capitale umano, migliorando motivazione e produttività, e favorisce un ambiente di lavoro stabile e attrattivo. Questo impatto si riflette positivamente sull'intera catena del valore, aumentando efficienza e qualità, e consolidando rapporti responsabili con fornitori e partner. Strategicamente, tali politiche supportano la competitività e la sostenibilità a lungo termine, migliorando la reputazione aziendale.	Adozione della certificazione UNI PdR 125:2022 Politica Sistema di Gestione per la Parità di Genere e relativi obiettivi
2	Stabilità, qualità occupazionale ed equilibrio vita-lavoro per i dipendenti (per esempio attraverso meccanismi di flessibilità del lavoro).	L'adozione di meccanismi di flessibilità lavorativa consente di migliorare la soddisfazione dei dipendenti, ridurre il turnover e aumentare la continuità operativa, rafforzando così la resilienza e la sostenibilità del modello aziendale.	Banca ore Accordi di Smart working Certificazione Family audit Welfare aziendale
3	Riduzione di infortuni e maggiore sicurezza sul lavoro grazie a un sistema di gestione conforme alle migliori pratiche internazionali (es. ISO 45001).	La riduzione degli infortuni migliora il benessere fisico e mentale dei dipendenti, favorendo una gestione efficace dello stress lavoro-correlato e garantendo il rispetto delle normative vigenti, in particolare il DLGS 81/08. L'adozione di un sistema di gestione conforme alla norma ISO 45001 crea condizioni di lavoro sicure e sostenibili, fondamentali per assicurare la continuità operativa dell'azienda e la stabilità dei rapporti con fornitori e clienti. Tale sistema contribuisce significativamente alla prevenzione degli infortuni e al miglioramento complessivo della sicurezza sul lavoro, estendendo i benefici a tutte le categorie di lavoratori, inclusi dipendenti diretti, collaboratori esterni e lavoratori interinali.	Presidio delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza e audit interni periodici volti al miglioramento continuo del Sistema di Gestione. Formazione continua, tecnica, personalizzata e specializzata
4	Creazione di un ambiente di lavoro etico, imparziale e inclusivo con la riduzione del divario di genere e il miglioramento del clima lavorativo grazie a una policy strutturata per la parità (UNI PdR 125:2022).	La riduzione del divario di genere e la promozione dell'equità contribuiscono a consolidare una cultura aziendale condivisa, che supporta pratiche sostenibili e una maggiore qualità nei processi e nei prodotti. L'impegno verso la parità di genere e l'inclusione rappresenta un driver strategico per la reputazione e la competitività dell'azienda, facilitando l'attrazione e la retention di talenti diversificati. Queste politiche rafforzano la capacità dell'azienda di rispondere alle aspettative di stakeholder sempre più attenti ai temi ESG, sostenendo la crescita sostenibile e l'innovazione. L'implementazione della policy UNI PdR 125:2022 richiede processi di monitoraggio e rendicontazione strutturati, nonché il coinvolgimento attivo degli stakeholder interni, per garantire l'efficacia delle misure adottate e promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa dei diritti.	Adozione della certificazione UNI PdR 125:2022 Politica Sistema di Gestione per la Parità di Genere e relativi obiettivi
5	Miglioramento del capitale umano e della retention grazie a politiche strutturate e programmi di formazione mirata per lo sviluppo di nuove competenze.	La formazione rafforza il capitale umano, elemento centrale del modello aziendale, migliorandone le competenze e la motivazione, valorizzando le risorse interne come leva competitiva. Dipendenti più qualificati e motivati migliorano l'efficienza e la qualità delle attività lungo tutta la catena del valore, favorendo processi più innovativi e una maggiore capacità di risposta alle esigenze di clienti e partner. La formazione continua supporta inoltre la diffusione di best practice e l'adozione di standard elevati in tutte le fasi operative.	Corsi di formazione compresi nel catalogo "TS Academy" Mini Master executive <i>Lead to the Future</i> . Possibilità per tutti I dipendenti di avere un budget annuale personale dedicato alla formazione extra-aziendale

ID. IRO	IRO RILEVANTI	EFFETTI SUL MODELLO AZIENDALE, CATENA DEL VALORE, STRATEGIA E GOVERNANCE	AZIONI DI RISPOSTA
6	Danneggiamento del clima interno e perdita di attrattività verso nuovi talenti a causa dell'assenza di politiche di Diversity, Equity & Inclusion.	L'adozione della certificazione per la parità di genere (PdR 125), conseguita recentemente, rappresenta un primo passo strutturato in tale direzione; tuttavia, i relativi principi e pratiche sono attualmente in fase di progressiva integrazione e consolidamento all'interno dell'organizzazione.	N/A
7	Creazione di un clima di fiducia all'interno dell'impresa attraverso la tutela della privacy dei dipendenti e la conformità al GDPR.	La protezione della privacy riduce i rischi di abusi, fughe di dati o discriminazioni, migliorando il clima organizzativo e la percezione di sicurezza tra i lavoratori. Contribuisce perciò a costruire una cultura aziendale basata sulla trasparenza, come definito anche ne Codice Etico. La conformità normativa è un pilastro fondamentale del modello di governance aziendale. Implementare misure per la tutela della privacy e rispettare il GDPR significa adottare processi e controlli che riducono i rischi legali e reputazionali.	Audit interni periodici Presidio delle normative vigenti impattanti le attività d'impresa tramite mappatura semestrale
8	L'esclusione di ogni forma di lavoro minorile e forzato garantisce la tutela dei diritti umani e la prevenzione di queste modalità di lavoro all'interno delle attività aziendali.	L'adozione di pratiche di lavoro corrette rafforza un modello aziendale fondato su principi etici e sul rispetto dei diritti umani, come definito nel Codice Etico. Inoltre, l'adozione di pratiche di lavoro corrette contribuisce alla riduzione di rischi legali e controversie.	Applicazioni di CCNL a tutto la forza lavoro di Trentino Sviluppo
9	Opportunità di ridurre il turnover del personale, aumentare la produttività e la qualità del lavoro, nonché migliorare la reputazione e l'attrattività dell'azienda, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori e l'equilibrio tra vita professionale e privata, in un contesto economico e sociale caratterizzato da una crescente attenzione a queste tematiche.	Le iniziative intraprese da Trentino Sviluppo creano un ambiente di lavoro positivo, che favorisce la motivazione, la soddisfazione e la fidelizzazione dei collaboratori.	Certificazione Family audit Welfare aziendale Sessioni individuali di coaching per il benessere psicologico Cral
10	Opportunità di rafforzare la reputazione aziendale, aumentare l'attrattività per nuovi talenti e consolidare la fiducia di dipendenti e stakeholder esterni, offerta dall'adozione della UNI PdR 125:2022 come strumento per promuovere l'equità di genere, prevenire le molestie e fornire percorsi formativi strategici, dimostrando l'impegno concreto dell'azienda verso il benessere e la tutela delle persone.	L'adozione della certificazione UNI/PdR 125:2022, che consente di consolidare l'impegno dell'impresa nella promozione dell'equità di genere, nella prevenzione di comportamenti discriminatori e nella diffusione di una cultura organizzativa inclusiva. Tale percorso contribuisce a rafforzare la fiducia dei dipendenti e degli stakeholder esterni, migliorando al contempo il posizionamento reputazionale dell'organizzazione.	Adozione della certificazione UNI PdR 125:2022 Politica Sistema di Gestione per la Parità di Genere e relativi obiettivi

SBM-3 par. 48 (C)

ID. IRO	INCIDENZA SULLE PERSONE O SULL'AMBIENTE LAVORATIVO	RAPPORTO CON IL MODELLO AZIENDALE	ORIGINE DELL'IRO NELLA CATENA DEL VALORE
1	Strumenti quali politiche retributive e contrattuali eque favoriscono la prevenzione dei conflitti interni, il miglioramento del clima lavorativo e l'attrazione di nuovi talenti.	L'adozione di un contratto integrativo aziendale, accompagnata da politiche salariali eque e trasparenti, contribuisce a rafforzare la qualità dell'occupazione all'interno dell'organizzazione, promuovendo condizioni di lavoro stabili e inclusive.	Gli IRO hanno origine nelle proprie operazioni produttive nonché nei processi decisionali della Società.
2	L'adozione di modalità di lavoro flessibili, come lo smart working e la possibilità di gestire autonomamente l'orario, favorisce un sano equilibrio tra vita lavorativa e privata. Questo contribuisce al benessere psicofisico delle persone, sostiene la conciliazione dei tempi di vita, valorizza la genitorialità e rafforza il senso di fiducia e autonomia dei dipendenti.	Le pratiche di lavoro flessibili contribuiscono a migliorare la motivazione, la produttività e la retention del personale, elementi fondamentali per la continuità operativa e la competitività dell'azienda.	
3	Il Sistema di gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro promuove una gestione tempestiva e appropriata degli incidenti e infortuni sul lavoro, inclusi quelli in itinere. Inoltre, favorisce l'organizzazione di sessioni di formazione specifiche in materia di salute e sicurezza.	Il Sistema di Gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro definisce obiettivi strategici basati su un'attenta analisi del contesto operativo e sulla riduzione dei rischi per la sicurezza sul lavoro. Grazie a questo approccio strutturato, l'azienda può ridurre significativamente il verificarsi di incidenti e infortuni, migliorare la consapevolezza e la preparazione del personale, implementare procedure per la gestione delle emergenze.	
4	La policy rappresenta inoltre uno strumento fondamentale per prevenire, contrastare e gestire ogni forma di molestia o violenza sul luogo di lavoro, garantendo un ambiente sicuro e rispettoso, nonché un intervento tempestivo attraverso azioni correttive appropriate in caso di episodi segnalati.	L'introduzione di una policy sulla parità di genere, in linea con i criteri della UNI PdR 125:2022, consente all'organizzazione di dotarsi di un sistema strategico di gestione orientato all'inclusione, alla valorizzazione delle competenze femminili e alla riduzione del divario di genere.	
5	L'offerta formativa strutturata e su base volontaria promuove percorsi di crescita personale e professionale, investendo nelle competenze della propria forza lavoro, offrendo corsi su competenze trasversali, manageriali, digitali, tecniche e linguistiche.	La formazione è parte integrante del modello aziendale, coordinata dalla Direzione Generale e Risorse Umane. È finalizzata allo sviluppo delle competenze professionali, manageriali e trasversali del personale, al fine di supportare la crescita delle persone e l'evoluzione dell'organizzazione. Il coinvolgimento del personale e la comunicazione trasparente garantiscono che l'offerta formativa risponda alle esigenze reali dell'organizzazione.	
6	Indirettamente, un ambiente di lavoro non inclusivo può ridurre l'efficienza e la collaborazione.	L'impatto può riflettersi sull'attrattività dell'organizzazione verso nuovi talenti e sulla qualità percepita dell'ambiente di lavoro da parte delle persone, elementi che incidono sulla capacità dell'impresa di valorizzare competenze, favorire collaborazione e sostenere il proprio sviluppo organizzativo.	

ID. IRO	INCIDENZA SULLE PERSONE O SULL'AMBIENTE LAVORATIVO	RAPPORTO CON IL MODELLO AZIENDALE	ORIGINE DELL'IRO NELLA CATENA DEL VALORE
7	La gestione attenta e conforme alle normative GDPR delle informazioni personali dei dipendenti contribuisce a creare un ambiente di lavoro caratterizzato da trasparenza, rispetto e fiducia. Questo approccio aumenta il senso di tutela e valorizzazione del personale, rafforzando il rapporto tra dipendenti e azienda e contribuendo a un contesto di lavoro più inclusivo e responsabile.	La conformità al GDPR integra il modello con meccanismi di controllo e gestione del rischio, migliorando la trasparenza e la resilienza dell'impresa.	Gli IRO hanno origine nelle proprie operazioni produttive nonché nei processi decisionali della Società.
8	L'esclusione del lavoro minorile e forzato tutela i diritti umani, protegge la salute e il benessere dei lavoratori, e promuove un ambiente di lavoro etico e rispettoso.	La governance favorisce il dialogo continuo con dipendenti, sindacati e altre parti interessate per migliorare costantemente le condizioni di lavoro.	
9	La riduzione del turnover e l'aumento della produttività migliorano l'efficienza delle attività operative e di supporto, riducendo costi legati a formazione e sostituzione del personale.	A livello di governance vengono definiti ruoli chiari per garantire il rispetto delle normative e delle best practice.	
10	L'adozione della UNI PdR 125:2022 rafforza il benessere e la tutela dei dipendenti attraverso la promozione dell'equità di genere, la prevenzione delle molestie e l'offerta di percorsi formativi strategici. Questo crea un ambiente di lavoro più inclusivo, sicuro e motivante, aumentando la soddisfazione e la fidelizzazione del personale.	La Certificazione per la parità di genere rafforza la cultura organizzativa, migliora la reputazione e l'attrattività per i talenti, supportando la crescita sostenibile e la competitività a lungo termine.	

4.1.2 Politiche relative alla forza lavoro propria [S1-1]

[S1-1, 17, 18] Trentino Sviluppo riconosce la forza lavoro propria come un elemento strategico fondamentale per il raggiungimento dei propri obiettivi di sviluppo economico territoriale e per la creazione di valore sostenibile. La Società ha implementato un insieme di politiche strutturate volte a gestire gli impatti materiali sulla propria forza lavoro, nonché i rischi e le opportunità associate.

Parità di genere

[S1-1, 19] Trentino Sviluppo si impegna a promuovere la parità di genere e a rimuovere ogni barriera, anche di natura culturale e organizzativa, che possa ostacolare la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro e il loro sviluppo professionale, contribuendo al superamento dei divari di genere ancora presenti nel contesto socio-economico.

In coerenza con la propria visione strategica e con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti delle persone, la Società ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022. Tale sistema integra nei processi aziendali e nella gestione delle risorse umane i principi di equità di genere, non discriminazione e pari opportunità, anche in termini di accesso, sviluppo professionale e crescita di carriera.

La Politica per la Parità di Genere rappresenta il documento di riferimento del sistema e definisce i principi guida, gli impegni e gli obiettivi dell'organizzazione su tali tematiche. L'attuazione della politica è sostenuta dal management ed è tradotta in azioni e obiettivi specifici, formalizzati all'interno di un piano di miglioramento continuo, che consente di monitorare nel tempo i progressi e l'efficacia delle iniziative intraprese.

La politica contribuisce a generare impatti positivi rilevanti, tra cui il miglioramento della qualità del lavoro, la promozione dell'equilibrio tra vita professionale e privata e la creazione di un ambiente di lavoro etico, inclusivo e imparziale, favorendo la riduzione del divario di genere e il miglioramento del clima organizzativo. Inoltre, l'adozione del sistema di gestione per la parità di genere rappresenta un'importante opportunità per l'impresa, in quanto consente di rafforzare la reputazione aziendale, aumentare l'attrattività nei confronti di nuovi talenti e consolidare la fiducia dei

dipendenti e degli stakeholder esterni, dimostrando un impegno concreto verso i temi dell'inclusione e della sostenibilità sociale.

[S1-1, 24 (A)] In ottica di miglioramento continuo Trentino Sviluppo sta sviluppando politiche specifiche per promuovere la diversità e l'inclusione all'interno dell'organizzazione. Infatti, nel 2026 sarà formalizzata una procedura contro le molestie e sarà implementato il nuovo Codice Etico, revisionato secondo principi di sostenibilità e di pari opportunità.

Ambito di applicazione. La politica si applica all'intera forza lavoro di Trentino Sviluppo (dipendenti e non dipendenti) e riguarda i processi di gestione delle risorse umane, con particolare riferimento alle fasi di selezione, sviluppo professionale, formazione e, valutazione e crescita di carriera.

Responsabilità organizzativa. La responsabilità dell'attuazione della politica è attribuita al Consiglio di Amministrazione, che ne approva i contenuti. Il CdA ha delegato il Presidente, che ha conferito mandato al Direttore Generale per il coordinamento operativo dell'implementazione, con il supporto della funzione Risorse Umane, i quali costituiscono la funzione di Comitato Guida, come previsto dalla Norma UNI PdR 125:2022.

Riferimenti normativi. La politica è sviluppata in conformità alla UNI/PdR 125:2022, lo standard nazionale che definisce le linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere e la misurazione delle performance aziendali in tale ambito.

Coinvolgimento degli stakeholder. Nell'ambito del sistema di gestione è stato istituito un Comitato Guida, responsabile del monitoraggio e dello sviluppo delle iniziative legate alla parità di genere. Il comitato, coordinato dalla Direttrice dell'Area Risorse Umane in qualità di responsabile del sistema di gestione, contribuisce all'analisi delle esigenze organizzative e alla definizione delle azioni di miglioramento.

Comunicazione e trasparenza. La politica e le iniziative collegate sono rese disponibili al personale attraverso i canali di comunicazione interna, in particolare tramite il portale aziendale TS HUB. Inoltre, l'impresa promuove periodicamente attività di formazione e sensibilizzazione sui temi

della parità di genere, al fine di favorire la diffusione dei principi della politica e il raggiungimento dei KPI previsti dal sistema di gestione.

[S1-1, 24 (A, D)] Trentino Sviluppo si impegna a garantire l'inclusione delle persone appartenenti a gruppi a rischio di vulnerabilità nella propria forza lavoro, rispettando le previsioni della Legge 68/1999 riguardanti l'assunzione di persone con disabilità in proporzione alle dimensioni aziendali.

Da Codice Etico in vigore, Trentino Sviluppo evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (per esempio in caso di promozione) e/o su considerazioni di merito (per esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

Trentino Sviluppo riconosce che la propria forza lavoro costituisce un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo e il successo dell'organizzazione e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il raggiungimento dei propri obiettivi istituzionali. La Società si impegna pertanto a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione nella Società e tra i cittadini e la Società. Egli assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni e si astiene altresì da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione sociale o che comportino discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età, orientamento sessuale e identità di genere o su altri diversi fattori.

Stato di implementazione. Trentino Sviluppo sta sviluppando politiche specifiche per promuovere

la diversità e l'inclusione all'interno dell'organizzazione. È in fase di formalizzazione una procedura contro le molestie e la revisione del Codice Etico, che include principi di pari opportunità, è attualmente in fase di implementazione.

Conciliazione vita privata - lavoro

[S1-1, 19] Trentino Sviluppo promuove il benessere organizzativo e l'equilibrio tra vita professionale e privata dei propri dipendenti attraverso una politica di conciliazione vita-lavoro. Nel 2016 l'impresa ha ottenuto la certificazione Family Audit, uno strumento di management e gestione delle risorse umane adottato su base volontaria da organizzazioni pubbliche e private per certificare l'impegno nell'implementazione di misure a favore della conciliazione tra vita privata e lavoro, delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Nell'ambito di tale politica, Trentino Sviluppo ha introdotto diverse misure organizzative volte a favorire una maggiore flessibilità nella gestione dell'attività lavorativa, tra cui:

- flessibilità negli orari di ingresso;
- possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità smart working;
- accesso a forme di lavoro part-time personalizzate sulla base delle esigenze personali.

Queste misure contribuiscono a mitigare potenziali impatti negativi legati allo stress lavorativo e alla difficoltà di conciliazione tra esigenze personali e professionali, favorendo al contempo un miglioramento del benessere organizzativo, della soddisfazione dei lavoratori e della retention del personale.

Ambito di applicazione. La politica di conciliazione vita-lavoro si applica all'intera forza lavoro di Trentino Sviluppo, con riferimento alle attività svolte all'interno dell'organizzazione. Le misure previste sono rivolte a tutto il personale dipendente e non dipendente e si applicano alle sedi operative dell'impresa nel territorio in cui essa opera.

Responsabilità organizzativa. La responsabilità dell'attuazione della politica è attribuita alla Direzione Generale, con il supporto della funzione Risorse Umane, che coordina le iniziative e ne monitora l'applicazione.

Riferimenti normativi. La politica si inserisce nel quadro della certificazione Family Audit, promossa a livello territoriale dalla Provincia autonoma di Trento come strumento di promozione delle politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro nelle organizzazioni pubbliche e private, con certificazione prevista nella provincia di Trento con deliberazione della Giunta provinciale n. 304 del 28 febbraio 2025.

Coinvolgimento degli stakeholder. Nella definizione e nell'aggiornamento delle iniziative di conciliazione, l'impresa tiene conto degli interessi e delle esigenze del personale attraverso un gruppo di lavoro dedicato, composto da circa 15 persone appartenenti a Trentino Sviluppo e ad altre realtà collegate. Il gruppo si riunisce periodicamente, anche in modalità online, per raccogliere segnalazioni, esigenze e proposte da parte dei lavoratori e contribuire allo sviluppo delle iniziative previste dal percorso Family Audit.

Comunicazione e trasparenza. Le informazioni relative alle iniziative di conciliazione vita-lavoro e agli strumenti disponibili sono condivise con il personale attraverso i canali di comunicazione interna dell'organizzazione, in particolare tramite comunicazioni della funzione Risorse Umane e tramite il portale aziendale TS HUB, che rappresenta uno spazio dedicato alla condivisione di informazioni e alla raccolta di segnalazioni e feedback da parte dei lavoratori.

Welfare aziendale

[S1-1, 19] Trentino Sviluppo promuove il benessere dei propri dipendenti attraverso un Piano di Welfare Aziendale, gestito tramite una piattaforma dedicata. Il piano è collegato al riconoscimento del Premio di Risultato (PDR) e consente ai dipendenti di destinare, in tutto o in parte, l'importo del premio a servizi e benefit welfare.

Il welfare aziendale rappresenta uno strumento volto a valorizzare le persone e rafforzarne il coinvolgimento, generando effetti positivi sul clima organizzativo, sul benessere dei lavoratori e sulla produttività. La piattaforma welfare offre un insieme articolato di servizi finalizzati a rispondere

in modo flessibile alle esigenze dei dipendenti e a favorire la conciliazione tra vita professionale e privata, indipendentemente dall'età o dalla presenza di carichi familiari.

L'offerta include diverse tipologie di servizi:

- **servizi a rimborso:**
 - spese di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale;
 - spese per educazione e istruzione (rette di asili nido o ludoteche, tasse scolastiche e universitarie, libri di testo, gite scolastiche, mensa e trasporto scolastico, campus estivi e invernali, servizi di baby-sitting);
 - spese di assistenza per familiari anziani (almeno 75 anni) o non autosufficienti, tra cui rette per RSA o centri diurni, servizi di assistenza domiciliare o badanti.
- **servizi a versamento diretto.** Possibilità di destinare parte o tutto il credito welfare al fondo di previdenza complementare.
- **servizi ad accesso diretto:**
 - voucher per l'acquisto di beni e servizi (es. spesa, carburante, abbigliamento);
 - servizi con finalità sociali ai sensi dell'art. 100 del TUIR, tra cui abbonamenti a palestre e piscine, pacchetti viaggio o corsi di lingua.

Attraverso tali strumenti, il piano welfare contribuisce a generare impatti positivi in termini di miglioramento del benessere dei lavoratori, sostegno alle esigenze familiari e incremento del potere d'acquisto.

Ambito di applicazione. Il piano di welfare aziendale si applica ai dipendenti di Trentino Sviluppo che hanno diritto al Premio di Risultato. Non rientrano nel perimetro i collaboratori o altre tipologie di lavoratori non dipendenti.

Responsabilità organizzativa. La responsabilità dell'attuazione della politica è attribuita alla Direzione Generale, con il supporto operativo della funzione Risorse Umane, che gestisce la relazione con la piattaforma e supporta i dipendenti nell'utilizzo degli strumenti disponibili.

Coinvolgimento degli stakeholder. Il piano di welfare è stato progettato con l'obiettivo di rispondere alle diverse esigenze dei dipendenti,

offrendo un'ampia gamma di servizi personalizzabili in funzione delle diverse fasi della vita e delle esigenze familiari.

Comunicazione e trasparenza. Le informazioni relative al piano di welfare e alle modalità di utilizzo della piattaforma sono condivise con i dipendenti tramite comunicazioni della funzione Risorse Umane e attraverso il portale aziendale TS HUB.

Benessere psicologico ed emotivo

[S1-1, 19] Nell'ambito delle iniziative per il benessere organizzativo previste dal percorso Family Audit, Trentino Sviluppo ha attivato nel 2018 un'azione specifica dedicata al benessere psicologico ed emotivo dei propri dipendenti.

L'iniziativa ha previsto la messa a disposizione di sessioni individuali di coaching e supporto, erogate da due professionisti qualificati. In particolare, ciascun dipendente ha avuto la possibilità di partecipare a due incontri della durata di un'ora ciascuno, fruibili su base volontaria durante l'orario di lavoro, in funzione delle proprie esigenze.

L'azione è finalizzata a:

- supportare il benessere psicologico dei lavoratori;
- prevenire situazioni di stress lavoro-correlato;
- favorire l'equilibrio emotivo e il miglioramento del clima organizzativo.

Nel 2025 hanno aderito all'iniziativa 35 dipendenti, di cui 13 uomini e 22 donne.

Ambito di applicazione. L'azione si applica a tutto il personale (dipendente e non dipendente) di Trentino Sviluppo e riguarda le attività interne all'organizzazione. Le sessioni sono rivolte al personale su base volontaria e si svolgono nell'ambito dell'orario lavorativo.

Responsabilità organizzativa. La responsabilità dell'attuazione dell'iniziativa è in capo alla funzione Risorse Umane, che ne coordina l'organizzazione, la gestione operativa e il monitoraggio.

Riferimenti normativi. La politica si inserisce nel quadro della certificazione Family Audit, promossa

a livello territoriale dalla Provincia autonoma di Trento come strumento di promozione del benessere dei lavoratori nelle organizzazioni pubbliche e private, con certificazione prevista nella provincia di Trento con deliberazione della Giunta provinciale n. 304 del 28 febbraio 2025.

Coinvolgimento degli stakeholder. L'iniziativa è stata sviluppata tenendo conto delle esigenze espresse dal personale, raccolte attraverso survey di gradimento erogate tramite canali interni.

Comunicazione e trasparenza. Le informazioni relative all'iniziativa sono condivise con il personale tramite i canali di comunicazione interna, in particolare attraverso la funzione Risorse Umane e il portale aziendale TS HUB, che consente anche la raccolta di feedback e segnalazioni da parte del personale.

Formazione su soft skill e capacità trasversali

[S1-1, 19] Trentino Sviluppo promuove lo sviluppo del capitale umano attraverso un'offerta strutturata di formazione volontaria, raccolta annualmente all'interno del catalogo "TS Academy", che rappresenta lo strumento di riferimento per i percorsi di crescita e aggiornamento professionale del personale.

L'offerta formativa è articolata in diverse aree tematiche, tra cui:

- sviluppo delle competenze trasversali (es. time management, team working, team building);
- leadership e sviluppo manageriale, con particolare attenzione ai temi della leadership inclusiva e dell'empowerment femminile, anche in coerenza con gli obiettivi della certificazione UNI/PdR 125;
- competenze digitali e innovative (es. intelligenza artificiale, progettazione grafica e utilizzo di strumenti digitali);
- competenze tecniche e gestionali (es. project management, economia e finanza);
- formazione linguistica (corsi di inglese dal livello A2 al livello C1).

Per tali attività, Trentino Sviluppo mette a disposizione di ciascun dipendente fino a 40 ore annue

di formazione, favorendo un aggiornamento continuo e diffuso.

Accanto a questa offerta, l'impresa ha avviato nel 2024 un percorso di sviluppo manageriale avanzato, strutturato come un mini-master executive, rivolto a un gruppo selezionato di dipendenti individuati sulla base del merito. Il programma, della durata di circa 100 ore, è finalizzato a rafforzare le competenze del middle management, considerato un ambito strategico per l'organizzazione, e affronta tematiche quali project management, finanza e governance, innovazione e sostenibilità, marketing e comunicazione, nonché sviluppo delle competenze personali e relazionali.

Inoltre, l'impresa riconosce l'importanza della formazione personalizzata, mettendo a disposizione di ciascun dipendente un budget annuale individuale pari a € 500, utilizzabile per la partecipazione a corsi scelti autonomamente in base alle proprie esigenze di crescita professionale.

Ambito di applicazione. La politica di formazione si applica all'intera forza lavoro di Trentino Sviluppo e riguarda le attività di sviluppo delle competenze e aggiornamento professionale del personale.

Responsabilità organizzativa. La responsabilità dell'attuazione della politica è attribuita alla Direzione Generale, con il coordinamento operativo della funzione Risorse Umane, che cura la progettazione, la gestione e il monitoraggio delle iniziative formative.

Riferimenti normativi. Alcuni percorsi formativi sono sviluppati anche in coerenza con iniziative e standard di riferimento, tra cui la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, nell'ambito delle attività di sensibilizzazione e sviluppo delle competenze legate alla leadership inclusiva e all'empowerment femminile.

Coinvolgimento degli stakeholder. La definizione dell'offerta formativa tiene conto delle esigenze del personale, raccolte attraverso survey di gradimento, che consentono di individuare le aree di sviluppo più rilevanti per i lavoratori e per l'organizzazione.

Comunicazione e trasparenza. Le iniziative formative sono presentate annualmente al personale attraverso incontri di presentazione e comunicate tramite il portale aziendale TS HUB, dove

i dipendenti possono consultare il catalogo formativo, iscriversi ai corsi e ricevere aggiornamenti periodici sulle attività disponibili.

Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (CRAL)

[S1-1, 19] La politica del CRAL di Trentino Sviluppo mira a promuovere il benessere dei dipendenti attraverso iniziative ricreative, culturali e sportive, favorendo la coesione interna e la partecipazione attiva.

Obiettivi generali:

- sostenere la socializzazione e il benessere dei dipendenti;
- favorire un equilibrio tra lavoro e vita privata;
- incentivare la partecipazione a eventi ricreativi e culturali.

Impatti, rischi e opportunità materiali:

- impatti positivi sulla motivazione e sul senso di appartenenza dei dipendenti;
- opportunità di rafforzare la cultura aziendale e la retention del personale;
- rischi minimi, legati a eventuali limitazioni di accesso a causa di capienza o organizzazione degli eventi.

Ambito di applicazione. Tutte le iniziative ricreative, culturali e sportive organizzate dal CRAL sono rivolte esclusivamente ai dipendenti di Trentino Sviluppo, senza estensione diretta a fornitori o clienti. Le attività si svolgono principalmente in Trentino, con eventuali attività extra-provinciali (es. annualmente si organizza una gita di un paio di giorni in Italia o all'estero).

Responsabilità organizzativa. L'attuazione della politica è supervisionata dalla Direzione Generale ed è coordinata dall'Area Risorse Umane di Trentino Sviluppo, con il supporto operativo del CRAL stesso.

Riferimenti normativi. Non sono previsti obblighi normativi specifici, ma le attività rispettano le normative locali in materia di sicurezza e gestione degli spazi e degli eventi.

Coinvolgimento degli stakeholder. La definizione della politica tiene conto delle esigenze e preferenze dei dipendenti, rilevate attraverso la partecipazione volontaria alle attività, feedback informali sui tipi di eventi preferiti e osservazioni su fasce orarie e modalità di svolgimento degli eventi.

Comunicazione e trasparenza. La politica e il calendario delle attività del CRAL sono comunicati ai dipendenti tramite comunicazioni interne. Gli spazi e il budget dedicati sono messi a disposizione dei dipendenti secondo modalità trasparenti, garantendo pari opportunità di accesso alle attività.

Monitoraggio. Il processo di monitoraggio prevede la registrazione della partecipazione alle

attività, la valutazione annuale del budget e del numero di eventi organizzati, e la raccolta di feedback informali dai partecipanti per migliorare le future iniziative.

Prevenzione degli infortuni sul lavoro

[S1-1, 23] Trentino Sviluppo dispone di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ispirato alla norma ISO 45001, volto alla prevenzione degli infortuni e alla tutela del benessere dei propri dipendenti. Tale sistema rappresenta un elemento fondamentale della strategia aziendale per la gestione dei rischi occupazionali e per la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

4.1.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni [S1-3]

Trentino Sviluppo si impegna a garantire che tutti i lavoratori possano esprimere le proprie preoccupazioni, suggerimenti o reclami relativamente a eventuali conseguenze negative, potenziali o effettive, derivanti dalle attività della Società, anche con riferimento al tema della tutela dei diritti umani.

[S1-3, 32 (A)] A tal fine, Trentino Sviluppo ha adottato un approccio strutturato alla gestione e al rimedio degli impatti negativi sui lavoratori propri, integrando tali aspetti nei propri sistemi di gestione aziendale. In particolare, la Società si avvale di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza ispirato alla ISO 45001, di un sistema per la parità di genere conforme alla PdR 125, nonché di specifici presidi di compliance, tra cui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'Organismo di Vigilanza e un canale di whistleblowing facilmente accessibile sia da dipendenti sia da soggetti esterni.

In presenza dai impatti negativi rilevanti che possono coinvolgere i propri dipendenti, Trentino Sviluppo garantisce la disponibilità dei canali di segnalazione accessibili e riversati, attraverso i quali i lavoratori possono comunicare eventuali criticità.

Le segnalazioni attivano un processo strutturato di analisi e gestione del caso, con l'obiettivo di individuare e implementare le opportune azioni correttive e/o preventive proporzionate alla natura e all'entità dell'impatto, quali interventi di miglioramento organizzativo, aggiornamenti procedurali o, ove necessario, misure disciplinari.

L'efficacia delle azioni di rimedio è oggetto di monitoraggio continuo, attraverso l'analisi delle segnalazioni ricevute e dei relativi esiti, la verifica di eventuali ricorrenze delle problematiche e lo svolgimento di audit interni sui sistemi di gestione, in un'ottica di miglioramento continuo.

[S1-3, 32 (B)] Nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, i lavoratori possono inviare segnalazioni tramite apposita modulistica o attraverso una casella e-mail dedicata. Tali segnalazioni, che non sono anonime, riguardano principalmente infortuni, mancati infortuni e proposte di miglioramento del sistema di prevenzione.

Con riferimento alla Parità di Genere, la Società ha predisposto specifici canali di segnalazione

rappresentati da cassette fisiche collocate in spazi sicuri all'interno delle sedi aziendali. Questi strumenti garantiscono l'anonimato e sono finalizzati alla raccolta di segnalazioni relative a molestie, discriminazioni o violenze di genere.

Inoltre, è attivo un canale dedicato gestito dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dall'Organismo di Vigilanza, attraverso una casella e-mail dedicata. Tale canale consente di segnalare, in modalità non anonima, eventuali violazioni normative, etiche o delle procedure interne, incluse quelle in materia di anticorruzione.

Infine, Trentino Sviluppo si è dotata di un canale di whistleblowing accessibile a tutti i lavoratori interni, che consente di effettuare segnalazioni in forma anonima relative a illeciti o violazioni rilevanti.

Tutti i canali sopra descritti sono messi a disposizione direttamente dalla Società e sono parte integrante del sistema di gestione e controllo interno, a supporto di un ambiente di lavoro trasparente, sicuro e inclusivo.

[S1-3, 32 (C)] Le segnalazioni sono gestite attraverso una modalità di rilevazione che si avvia con la loro ricezione e registrazione nei sistemi aziendali e segue una fase di valutazione preliminare, finalizzata a verificarne l'ammissibilità, la pertinenza e il livello di rilevanza.

L'individuazione della funzione competente responsabile della gestione del caso (per esempio Risorse Umane, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – RPCT o Organismo di Vigilanza – OdV) dipende dalla natura della segnalazione e dal canale utilizzato, al fine di garantire la corretta attribuzione della tematica alla funzione responsabile e assicurare una gestione efficace e coerente del caso.

Successivamente, viene attivata una fase istruttoria che prevede la raccolta e l'analisi delle informazioni e delle evidenze disponibili, al fine di approfondire i contenuti della segnalazione. Sulla base degli esiti di quest'ultima, la Società definisce e implementa le opportune azioni correttive e/o preventive, proporzionate alla natura e alla gravità delle criticità emerse.

Il processo si conclude con la formalizzazione degli esiti, la chiusura e l'archiviazione della segnalazione, nel rispetto delle procedure interne e della normativa applicabile.

L'intero iter è gestito nel rispetto dei principi di riservatezza, tracciabilità, imparzialità e proporzionalità degli interventi adottati, a tutela dei soggetti coinvolti e dell'efficacia del sistema di gestione.

[S1-3, 32 (D)] L'impresa promuove la disponibilità e l'accessibilità dei canali di segnalazione attraverso un insieme strutturato di strumenti e iniziative. In particolare, tali canali sono supportati da comunicazioni interne volte a garantirne la conoscenza e l'utilizzo, nonché dalla presenza di una sezione dedicata all'interno dell'Hub aziendale.

L'accessibilità è ulteriormente assicurata mediante la disponibilità di strumenti fisici, quali cassette per segnalazioni anonime collocate presso le sedi aziendali, e strumenti digitali, tra cui caselle di posta elettronica dedicate e il canale di whistleblowing.

Tali canali risultano inoltre integrati nei sistemi di gestione aziendale, al fine di garantirne coerenza, tracciabilità ed efficacia nell'ambito dei processi organizzativi.

[S1-3, 32 (E)] L'efficacia dei canali di segnalazione è oggetto di monitoraggio continuo da parte della Società, attraverso il coinvolgimento delle funzioni competenti e lo svolgimento di analisi periodiche delle segnalazioni ricevute e dei processi attivati per la loro gestione e risoluzione.

[S1-3, 33] Trentino Sviluppo promuove la consapevolezza dei lavoratori circa l'esistenza e l'utilizzo dei canali di segnalazione attraverso attività di formazione (in materia di salute e sicurezza, anticorruzione e parità di genere), comunicazioni interne e diffusione delle policy, nonché garantendo la disponibilità dei canali in formato fisico e digitale. Inoltre, vengono adottate delle misure per prevenire eventuali ritorsioni nei confronti dei segnalanti, assicurando la riservatezza dell'identità e, ove previsto, la possibilità di anonimato. La Società, infatti, vieta qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti dei segnalanti, inclusi i rappresentanti dei lavoratori, per questo motivo affida la gestione delle segnalazioni a soggetti competenti e indipendenti per garantire il pieno rispetto della privacy dei segnalatori.

4.1.4 Caratteristiche della forza lavoro propria [S1-6]

[S1-6, 50 (D)] Di seguito, si riportano le tabelle consuntive contenenti la composizione della forza lavoro di Trentino Sviluppo, in forza al 31 dicembre 2025. I lavoratori, conteggiati per head count, prestano attività lavorativa solo nel perimetro italiano.

[S1-6, 50 (A)] Al 31 dicembre 2025, Trentino Sviluppo può contare su una forza lavoro composta da 122 dipendenti, tutti operanti esclusivamente in Italia. L’organico si caratterizza per un equilibrio di genere, con 67 uomini e 55 donne, e una forte stabilità occupazionale, testimoniata dal fatto che tutti i dipendenti sono assunti con contratti a tempo indeterminato.

GENERE	NUMERO DIPENDENTI
Uomini	67
Donne	55
Altro	0
Non comunicato	0
Totale	122

GENERE	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO
Uomini	67	0
Donne	55	0
Altro	0	0
Non comunicato	0	0
Totale	122	0

[S1-6, 50 (B), 52]

NUMERO E TASSO DI TURNOVER	TOTALE
Dipendenti in uscita	5
Tasso di Turnover	4,1%

[S1-6, 50 (C)]

Il tasso di turnover, pari al 4,1%, conferma la capacità di Trentino Sviluppo di mantenere un rapporto duraturo e soddisfacente con i propri collaboratori.

Il numero di dipendenti che hanno lasciato il lavoro durante il periodo di rendicontazione viene conteggiato considerando cessazioni su base volontaria, motivazioni personali e pensionamenti. Il tasso di turnover viene calcolato seguendo la presente formula: *(usciti nel periodo/organico in forza) *100*.

GENERE	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO PIENO	NUMERO DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	TOTALE
Uomini	67	0	67
Donne	43	12	55
Altro	0	0	0
Non comunicato	0	0	0
Totale	110	12	122

[S1-6, 50 (B), 52]

[S1-6, 50 (E)] Trentino Sviluppo favorisce l’equilibrio tra vita privata e professionale del proprio personale, promuovendo modalità organizzative flessibili. In particolare, il lavoro part-time è adottato da 12 dipendenti donne su base volontaria, in risposta a esigenze individuali specifiche.

Tale modalità è attivata esclusivamente su richiesta delle lavoratrici e non è in alcun caso imposta dall’azienda, che si impegna a garantire soluzioni flessibili a supporto del benessere e della conciliazione vita-lavoro.

4.1.5 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell’impresa [S1-7]

Con il termine lavoratori non dipendenti si fa riferimento a risorse non direttamente assunte dalla Società ma impiegate tramite differenti forme contrattuali, quali lavoratori interinali, personale distaccato e collaboratori coordinati e continuativi (Co.Co.Co.).

[S1-7, 55 (B)] Nel 2025, i lavoratori non dipendenti di Trentino Sviluppo ammontano a 16 unità, in forza al 31 dicembre. La tabella seguente riporta, in termini di headcount, la composizione complessiva dei lavoratori non dipendenti della Società.

GENERE	LAVORATORI NON DIPENDENTI
Uomini	5
Donne	11
Altro	0
Non comunicato	0
Totale	16

[S1-7, 55 (A)]

[S1-7, 56] Di questi, i lavoratori non dipendenti della Società sono suddivisi in:

- 4 lavoratori in somministrazione (interinali);
- 1 lavoratore in regime di distacco;
- 11 collaboratori a progetto (Co.Co.Co.).

[S1-7, 55 (C)] Trentino Sviluppo si avvale, in misura limitata, di lavoratori non dipendenti al fine di garantire flessibilità operativa e continuità nella gestione delle attività. In particolare, la Società ricorre a lavoratori interinali per far fronte a esigenze operative, in coerenza con i vincoli procedurali che regolano le assunzioni dirette. Inoltre, utilizza collaborazioni a progetto per la gestione di attività caratterizzate da carichi di lavoro variabili e legate a specifiche commesse.

4.1.6 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale [S1-8]

[S1-8, 60 (A), 62, 63 (A)] Trentino Sviluppo garantisce l'applicazione di un regolare CCNL a tutti lavoratori della propria forza (dipendenti e non dipendenti) e l’iscrizione presso la Rappresentanza Sindacale Unita (RSU), sia per i lavoratori dipendenti che non dipendenti.

In particolare, Trentino Sviluppo adotta i seguenti CCNL di riferimento:

- CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi;
- CCNL per i Dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e Servizi;
- CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di Beni e Servizi;
- CCNL Giornalistico.

NUMERO DIPENDENTI	TOTALE
Totale	122
Coperti da contratti collettivi di lavoro	122
Coperti da contratti collettivi di lavoro	100%

NUMERO DIPENDENTI	TOTALE
Totale	122
Coperti da rappresentanti dei lavoratori (RSU)	122
Coperti da rappresentanti dei lavoratori (RSU)	100%

[S1-8, 63 (B)] Non esistono accordi con le proprie persone per la rappresentanza da parte di un comitato aziendale europeo (CAE), un comitato aziendale di una Società Europea (SE) o un comitato aziendale di una Società Cooperative Europea (SCE).

4.1.7 Metriche della diversità [S1-9]

Le tabelle che seguono offrono una panoramica dettagliata della composizione della forza lavoro di Trentino Sviluppo, evidenziando aspetti significativi in termini di genere, livelli professionali, fasce d'età e adeguatezza salariale.

[S1-9, 66 (A)] Dal punto di vista della distribuzione di genere, si osserva un equilibrio complessivo tra uomini (67) e donne (55) all'interno dell'organico, con una presenza femminile particolarmente rilevante tra gli impiegati, che rappresentano la

maggioranza della forza lavoro (100 unità, di cui 52 donne). Tuttavia, a livello di dirigenza operativa, composta da 5 persone, la rappresentanza femminile è ancora assente, mentre tra i quadri la presenza femminile è limitata a 3 unità su 16.

La Società definisce dirigenza come il personale dipendente con inquadramento da Dirigente secondo il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento.

NUMERO DIPENDENTI	AL 31 DICEMBRE 2025				
	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Dirigenti	5	0	0	0	5
Quadri	13	3	0	0	16
Impiegati	48	52	0	0	100
Operai	1	0	0	0	1
Totale	67	55	0	0	122
Dirigenti	4,10%	0,00%	0,00%	0,00%	4,10%
Quadri	10,66%	2,46%	0,00%	0,00%	13,11%
Impiegati	39,34%	42,62%	0,00%	0,00%	81,97%
Operai	0,82%	0,00%	0,00%	0,00%	0,82%

Distribuzione dei dipendenti per fascia di età

[S1-9, 66 (B)] La distribuzione per fasce d'età mostra una prevalenza di lavoratori nella fascia 30-50 anni (72 dipendenti), seguita da un'importante quota di dipendenti over 50 (39 dipendenti), a testimonianza di un'organizzazione che valorizza sia

l'esperienza sia la maturità professionale. La presenza di 11 giovani sotto i 30 anni indica, inoltre, un'attenzione al ricambio generazionale e all'inserimento di nuove competenze.

NUMERO DIPENDENTI	AL 31 DICEMBRE 2025			
	< 30	30-50	> 50	TOTALE
Dirigenti	0	2	3	5
Quadri	0	4	12	16
Impiegati	11	65	24	100
Operai	0	1	0	1
Totale	11	72	39	122
Dirigenti	0,00%	1,64%	2,46%	4,10%
Quadri	0,00%	3,28%	9,84%	13,11%
Impiegati	9,02%	53,28%	19,67%	81,97%
Operai	0,00%	0,82%	0,00%	0,82%

4.1.8 Salari adeguati [S1-10]

[S1-10, 69] Un elemento di particolare rilievo è la piena adeguatezza salariale: il 100% dei dipendenti percepisce una retribuzione conforme ai parametri di riferimento, grazie all'applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Questo impegno garantisce equità e trasparenza nelle condizioni economiche, rafforzando il benessere e la motivazione del personale.

	NUMERO	%
Dipendenti che percepiscono una retribuzione adeguata	122	100

Trentino Sviluppo opera esclusivamente in Italia e tutti i dipendenti sono assunti secondo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili, ciò garantisce il rispetto del salario minimo previsto dai CCNL, assicurando che tutti i dipendenti ricevano una retribuzione adeguata e conforme ai parametri di riferimento.

4.1.9 Protezione sociale [S1-11]

[S1-11, 74] Trentino Sviluppo garantisce la conformità agli standard di protezione sociale previsti dalla normativa italiana, assicurando a tutta la forza lavoro propria una copertura per i principali eventi della vita lavorativa, quali malattia, disoccupazione, infortuni sul lavoro, congedo parentale e pensionamento.

Tutte le attività sono svolte nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi applicabili, assicurando un elevato livello di tutela per il personale sia dipendente che non dipendente, in linea con il sistema di welfare nazionale.

Le politiche in materia di congedo parentale e i trattamenti pensionistici sono definiti in coerenza con il quadro normativo vigente e risultano applicati in modo uniforme a tutti i dipendenti, nel rispetto dei principi di equità e non discriminazione.

In particolare, la copertura comprende l'iscrizione obbligatoria all'INPS per malattia, disoccupazione

e pensionamento, e all'INAIL per infortuni sul lavoro e invalidità, integrata da una polizza assicurativa aziendale che estende la tutela anche agli infortuni fuori dal luogo di lavoro, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.

Il congedo parentale è disciplinato e garantito secondo le disposizioni legislative vigenti. Questo sistema integrato di protezione e tutele rappresenta un elemento fondamentale della politica aziendale di Trentino Sviluppo, che si impegna a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e sostenibili per tutte le persone che contribuiscono al successo dell'organizzazione

La Società si impegna a garantire un sistema di protezione sociale solido e coerente, monitorando costantemente l'evoluzione normativa al fine di assicurare la piena conformità e l'adeguatezza delle tutele offerte.

4.1.10 Persone con disabilità [S1-12]

NUMERO DIPENDENTI	AL 31 DICEMBRE 2025				
	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Con disabilità	3	4	0	0	7
Totale	67	55	0	0	122
Con disabilità	4,48%	7,27%	0	0	5,74%

[S1-12, 79, 80]

Secondo quanto previsto dalla normativa nazionale, Trentino Sviluppo definisce “persona con disabilità” l’individuo che presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all’esito della valutazione di base.

Nel rispetto della normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio, Trentino Sviluppo adempie agli obblighi previsti dalla Legge n.68/1999, relativa al collocamento delle persone con disabilità.

4.1.11 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze [S1-13]

[S1-13, 83 (A), 84] La tabella seguente mostra il numero e la distribuzione percentuale dei dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo di carriera rispetto al totale dei dipendenti.

NUMERO DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO A REVISIONI PERIODICHE DELLE PRESTAZIONI E DELLO SVILUPPO DELLA CARRIERA	AL 31 DICEMBRE 2025				
	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Dirigenti	0	0	0	0	0
Quadri	1	0	0	0	1
Impiegati	13	7	0	0	20
Operai	0	0	0	0	0
Totale	14	7	0	0	21
Dirigenti	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Quadri	7,69%	0,00%	0,00%	0,00%	6,25%
Impiegati	27,08%	13,46%	0,00%	0,00%	20,00%
Operai	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Totale dipendenti	20,90%	12,73%	0,00%	0,00%	17,21%

[S1-13, 83 (B), 84] La tabella seguente mostra il numero totale e medio di ore di formazione obbligatoria e non obbligatoria per dipendente e genere. Le modalità di erogazione della formazione sono applicate sia ai lavoratori dipendenti sia ai lavoratori non dipendenti.

NUMERO	AL 31 DICEMBRE 2025				
	UOMINI	DONNE	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
Ore di formazione per dipendente					
Dirigenti	200	0	0	0	200
Quadri	520	120	0	0	640
Impiegati	2.045	2.457	0	0	4.501
Operai	0	0	0	0	0
Totale	2.765	2.577	0	0	5.341
Medio di ore di formazione per dipendente					
Dirigenti	40,00	0,00	0,00	0,00	40,00
Quadri	40,00	40,00	0,00	0,00	40,00
Impiegati	42,59	46,92	0,00	0,00	44,85
Operai	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	41,26	46,55	0,00	0,00	43,64

Trentino Sviluppo promuove lo sviluppo continuo delle competenze del proprio personale attraverso iniziative di formazione sia volontaria sia strutturata. In particolare, la Società mette a disposizione fino a 40 ore annue di formazione volontaria per ciascun dipendente, favorendo un aggiornamento diffuso e continuo che si somma alle ore di formazione tecnica previste.

Nel 2024 è stato inoltre avviato un percorso di sviluppo manageriale avanzato, strutturato come un executive programme, rivolto a un gruppo selezionato di dipendenti individuati sulla base del merito. Il programma, della durata complessiva di

circa 100 ore, è finalizzato al rafforzamento delle competenze manageriali in ambiti quali project management, finanza e governance, innovazione e sostenibilità, marketing e comunicazione, nonché sviluppo delle competenze trasversali. Nel 2025 hanno partecipato 8 dipendenti, di cui 2 uomini e 6 donne.

La Società promuove inoltre la formazione individuale, mettendo a disposizione di ciascun dipendente un budget annuale destinato alla partecipazione a corsi scelti in autonomia in base alle esigenze di crescita professionale.

4.1.12 Metriche di salute e sicurezza [S1-14]

[S1-14, 88 (A)] La tabella seguente riporta i principali indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, includendo la copertura dei lavoratori dal sistema di gestione di salute e sicurezza, il numero di infortuni e decessi connessi al lavoro e il tasso

di infortuni registrabili. Viene inoltre indicato il numero di giornate lavorative perse a causa di lesioni, malattie connesse al lavoro e decessi, fornendo un quadro completo dell’impatto degli eventi avversi sulla forza lavoro.

NUMERO DIPENDENTI E LAVORATORI COPERTI	AL 31 DICEMBRE 2025		
	DIPENDENTI	LAVORATORI NON DIPENDENTI	TOTALE
Da sistemi di gestione della salute e sicurezza	122	16	138
Da sistemi di gestione della salute e sicurezza	100%	100,00%	100%

[S1-14, 88 (B, C, D, E)]

NUMERO	DIPENDENTI	LAVORATORI NON DIPENDENTI	TOTALE
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0
Decessi dovuti a malattie professionali	0	0	0
Infortuni sul lavoro registrabili	0	0	0
Ore lavorate	317.122	21.310	338.432
Tasso di infortuni sul lavoro registrabile	0%	0%	0%
Casi registrabili di malattie professionali	0	0	0
Giorni persi a causa di infortuni sul lavoro	0	0	0
Giorni persi a causa di malattie professionali	0	0	0

Le ore lavorate riportate non includono quelle relative ai collaboratori esterni con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.), in quanto, in base alla normativa vigente, tali figure non sono soggette a obblighi di

rendicontazione dell’orario di lavoro. Per loro natura, infatti, i contratti Co.Co.Co. non prevedono un orario di lavoro fisso o predeterminato; di conseguenza, le relative ore non risultano contabilizzabili nei dati complessivi.

4.1.13 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata [S1-15]

[S1-15, 93] Tutti i dipendenti di Trentino Sviluppo hanno diritto a congedi per motivi familiari, in conformità alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicati. La contrattazione collettiva nazionale garantisce inoltre la possibilità di astenersi dalla prestazione lavorativa per motivi di studio, personali e familiari, nonché per lo svolgimento di attività di volontariato, anche mediante modalità di fruizione flessibile e frazionata.

	AL 31 DICEMBRE 2025	
	NUMERO	%
Numero dipendenti aventi diritto al congedo familiare		
Uomini	67	100,00
Donne	55	100,00
Altro	0	0
Non comunicato	0	0
Totale	122	100,00
Dipendenti idonei che hanno usufruito di un congedo familiare		
Uomini	3	4,48
Donne	6	10,91
Altro	0	0
Non comunicato	0	0
Totale	9	7,38

Nel 2025, un dipendente uomo ha usufruito del congedo di paternità obbligatorio e 2 dipendenti uomini del congedo facoltativo. Mentre, 6 dipendenti donne hanno usufruito esclusivamente del congedo facoltativo.

4.1.14 Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale) [S1-16]

[S1-16, 97 (C)] In questa sezione viene rappresentata la percentuale del divario retributivo tra i dipendenti di sesso femminile e di sesso maschile, oltre al rapporto tra la remunerazione del dipendente che percepisce il salario più elevato e la remunerazione mediana dei dipendenti della Società.

Per quanto riguarda il divario retributivo corrisponde a 20,33%, dove il calcolo è stato effettuato prendendo la differenza tra la paga oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile dividendo per la paga oraria lorda media dei dipendenti di sesso maschile. La differenza retributiva media tra uomini e donne è principalmente riconducibile alla diversa distribuzione di genere tra i livelli e le posizioni organizzative

dell'azienda. In particolare, una maggiore presenza maschile in alcune posizioni con livelli di responsabilità più elevati può incidere sul valore medio della retribuzione. L'azienda promuove comunque politiche e strumenti finalizzati a garantire pari opportunità di sviluppo professionale e a favorire un progressivo riequilibrio della rappresentanza di genere nei diversi livelli organizzativi.

Mentre, l'indice di remunerazione totale annuo considera il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona con la retribuzione più elevata e la retribuzione totale annua mediana per tutti i dipendenti (esclusa la persona con la retribuzione più elevata).

Indice di remunerazione totale annuo

RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA	AL 31 DICEMBRE 2025
Della persona con la retribuzione più elevata	€ 152.556,00
Mediana per tutti i dipendenti (esclusa la persona con la retribuzione più elevata)	€ 36.463,00
Indice di remunerazione totale annuo	4,18

[S1-16, 97 (A, B)]

4.1.15 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani [S1-17]

[S1-17, 103, 104] Nel corso del 2025, la Società non ha ricevuto segnalazioni relative a incidenti o denunce connessi al lavoro, né tramite canali diretti né attraverso le proprie controllate. Di conseguenza, non si sono registrati episodi di discriminazione connessi al lavoro, inclusi quelli legati a genere, origine etnica, nazionalità, religione o convinzioni

personali, disabilità, età, orientamento sessuale o altre forme rilevanti di discriminazione che coinvolgono gli stakeholder.

Inoltre, nel corso dell'esercizio, non si sono verificati incidenti gravi in materia di diritti umani.



4.2 Lavoratori nella catena del valore [ESRS S2]

4.2.1 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi [ESRS 2 SBM-2]

[SBM-2, 9] L'impresa riconosce che le proprie attività possono generare impatti, anche rilevanti, sui lavoratori impiegati nella catena del valore, in particolare presso i fornitori e partner operativi. Tali impatti riguardano principalmente il rispetto dei diritti umani e dei diritti fondamentali del lavoro, inclusi condizioni di lavoro eque, salute e sicurezza, correttezza contrattuale e pari opportunità.

Nell'ambito dell'analisi di materialità d'impatto (cfr. Gestione dei Rischi, Impatti, Opportunità (IRO) [ESRS 2]), Trentino Sviluppo ha incluso alcuni fornitori strategici, al fine di identificare e valutare i potenziali impatti sui lavoratori lungo la catena del valore. Questo ha consentito di integrare le prospettive e i potenziali rischi relativi a tali lavoratori nella definizione delle priorità ESG e di orientare progressivamente la strategia aziendale.

Attualmente, l'impresa non ha ancora adottato una politica formalizzata di selezione e valutazione dei fornitori basata su criteri ESG. Tuttavia, il quadro di riferimento esistente prevede già principi rilevanti in materia di etica, trasparenza e legalità nei rapporti di fornitura. In particolare, il Codice Etico revisionato – approvato nel corso del 2026 – prevede l'instaurazione di un processo di selezione dei fornitori che condividano i valori di etica e sostenibilità e garantisce processi di approvvigionamento improntati a equità, trasparenza, concorrenza e rispetto delle normative vigenti, incluso il D.Lgs. 36/2023 (Codice dei Contratti Pubblici). Nel corso del 2025, Trentino Sviluppo ha avviato un processo di aggiornamento del Codice Etico con l'obiettivo di integrare in modo esplicito i principi ESG (ambientali, sociali e di governance) all'interno dei valori e delle modalità operative aziendali. La

revisione ha rafforzato i principi generali che guidano l'azione della Società, evidenziando l'impegno verso una crescita sostenibile, basata su innovazione, responsabilità sociale e tutela ambientale, in un'ottica di creazione di valore per il territorio e ha incluso aspetti quali l'uso efficiente delle risorse, la promozione dell'inclusione e del benessere delle persone, nonché il rafforzamento di una governance improntata a trasparenza, integrità e gestione responsabile dei rischi.

Tali principi si traducono operativamente nell'adozione di criteri oggettivi e documentabili nella selezione dei fornitori, nell'applicazione di procedure di gara trasparenti e nel rispetto delle procedure interne aziendali. Inoltre, l'impresa si riserva la possibilità di adottare provvedimenti nei confronti di fornitori che non rispettino i principi etici e comportamentali definiti.

Le evidenze emerse dall'analisi di materialità e il percorso di revisione del Codice Etico rappresentano la base per un progressivo rafforzamento dell'integrazione dei criteri ESG nei processi di approvvigionamento. In tale contesto, l'impresa prevede di sviluppare in futuro strumenti più strutturati di qualificazione e monitoraggio dei fornitori, con particolare attenzione agli impatti sui lavoratori nella catena del valore.

I lavoratori nella catena del valore sono pertanto riconosciuti come un gruppo rilevante di portatori di interessi, i cui diritti e interessi sono progressivamente integrati nelle valutazioni strategiche e nei processi decisionali dell'impresa.

4.2.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]

L'impresa dichiara che la propria informativa sui lavoratori nella catena del valore è stata definita sulla base delle informazioni attualmente disponibili e degli esiti dell'analisi di doppia materialità, l'analisi di materialità d'impatto, infatti, ha incluso anche alcuni fornitori strategici.

In particolare, sono inclusi nell'ambito della divulgazione i lavoratori nella catena del valore per i quali sono stati identificati potenziali impatti significativi, connessi sia alle operazioni proprie dell'impresa sia alle relazioni commerciali, in particolare con riferimento ai fornitori di beni e servizi e ai lavoratori operanti presso le sedi aziendali.

Tuttavia, l'impresa non è ancora in grado di garantire che tutti i lavoratori della catena del valore potenzialmente influenzati in modo significativo siano pienamente coperti dall'attuale perimetro di disclosure, in quanto non è ancora stato implementato un sistema strutturato e completo di mappatura e monitoraggio della catena di fornitura sotto il profilo ESG.

[SBM-3, 11, A (I, III)] Le principali tipologie di lavoratori nella catena del valore di Trentino Sviluppo che potrebbero essere esposti a impatti rilevanti sono riconducibili alle seguenti categorie:

- lavoratori che operano presso la sede dell'impresa ma non fanno parte della forza lavoro propria: rientrano in questa categoria lavoratori di imprese fornitrici che svolgono attività presso le sedi aziendali, quali servizi di pulizia, manutenzione, vigilanza, supporto tecnico o organizzazione eventi.

Tali lavoratori possono essere esposti a impatti legati alle condizioni operative nei luoghi di lavoro (es. salute e sicurezza, organizzazione degli spazi, orari di lavoro);

- lavoratori nella catena del valore a monte: comprendono i lavoratori impiegati presso fornitori di beni e servizi utilizzati dall'impresa, inclusi consulenti, fornitori ICT, servizi professionali e fornitori coinvolti nell'organizzazione di eventi o iniziative. Considerata la natura delle attività di Trentino Sviluppo, gli impatti sono prevalentemente indiretti e connessi alle pratiche di approvvigionamento e gestione dei contratti (es. tempistiche, condizioni economiche, requisiti richiesti);
- lavoratori nella catena del valore a valle: gli impatti su questa categoria risultano limitati, in quanto l'impresa non opera tramite una rete distributiva tradizionale. Tuttavia, possono essere inclusi lavoratori coinvolti in attività progettuali o iniziative supportate da Trentino Sviluppo (es. partner territoriali, soggetti beneficiari di servizi o progetti), per i quali gli impatti sono indiretti.

[SBM-3, 11 (E)] Trentino Sviluppo riconosce che gli impatti sui lavoratori nella catena del valore e la dipendenza da fornitori e partner possono generare rischi e opportunità rilevanti sotto il profilo operativo, reputazionale e finanziario, come approfondito nella tabella sottostante.

SBM-3 par. 48 (B)

ID. IRO	IRO RILEVANTI	EFFETTI SUL MODELLO AZIENDALE, CATENA DEL VALORE, STRATEGIA E GOVERNANCE	AZIONI DI RISPOSTA
1	Rischi sociali e reputazionali derivanti da carenze nel sistema di selezione e monitoraggio secondo i criteri ESG dei fornitori con impatti su equità, sicurezza e inclusività.	L'inclusione dei criteri ESG nella selezione e nel monitoraggio dei fornitori rappresenta un elemento chiave per garantire trasparenza, integrità e creazione di valore condiviso, consolidando la reputazione e la sostenibilità di lungo termine dell'azienda. Questa evoluzione strategica rafforza la governance aziendale, orientandola verso una gestione responsabile e sostenibile dei rischi legati alla catena del valore.	Revisione del Codice Etico e del Codice di Comportamento secondo principi ESG
2	In assenza di misure di sicurezza, controlli e policy conformi alle normative in materia di protezione dei dati (es. GDPR) può comportare la violazione della privacy e il rischio di discriminazioni o abusi per i lavoratori della catena del valore.	La mancanza di policy e controlli adeguati non solo espone l'azienda a rischi legali e sanzionatori, ma mina anche la fiducia degli stakeholder, compromettendo la reputazione e la sostenibilità del business. Integrare misure di sicurezza e processi conformi al GDPR nel sistema di gestione aziendale è essenziale per tutelare i diritti dei lavoratori lungo tutta la catena del valore, rafforzare la trasparenza e la responsabilità e garantire la continuità operativa. Questo approccio contribuisce a consolidare la posizione dell'azienda nel mercato e a rispondere efficacemente alle aspettative di clienti, investitori e comunità.	Applicazione della normativa GDPR, supportata da una Linea Guida interna sul sistema di gestione della privacy, che disciplina anche la gestione di eventuali data breach Formazione periodica
3	Rischi operativi, reputazionali e informatici legati alla violazione dei dati e della privacy dei dipendenti nella catena del valore dovuti a possibili attacchi cyber e all'assenza di un monitoraggio dei fornitori.	Possibili attacchi cyber, come ransomware o phishing, possono compromettere sistemi aziendali, causando interruzioni operative e perdita di dati sensibili. L'assenza di un monitoraggio adeguato dei fornitori può aumentare la vulnerabilità, poiché terze parti potrebbero avere controlli insufficienti sulla sicurezza informatica. Dal punto di vista reputazionale, la diffusione di violazioni di dati personali potrebbe minare la fiducia di dipendenti, clienti e stakeholder, esponendo l'azienda a sanzioni legali e danni di immagine difficili da recuperare.	Attività periodiche di penetration assessment Adozione e aggiornamento del Piano Sistemi, con presidi anche in ambito disaster recovery

SBM-3 par. 48 (C)

ID. IRO	INCIDENZA SULLE PERSONE O SULL'AMBIENTE LAVORATIVO	RAPPORTO CON IL MODELLO AZIENDALE	ORIGINE DELL'IRO NELLA CATENA DEL VALORE
1	L'assenza di criteri ESG chiari per la selezione e il monitoraggio dei fornitori può esporre Trentino Sviluppo a rischi reputazionali significativi. In particolare, situazioni come disparità salariali tra uomini e donne, limitate opportunità di crescita per le donne, episodi di molestie o violenza sul lavoro, e discriminazioni di vario tipo possono compromettere l'equità e l'inclusività all'interno della catena del valore.	L'integrazione dei criteri ESG nella gestione dei fornitori e nella catena del valore sarà parte integrante del modello di governance di Trentino Sviluppo. Questo approccio rafforza la trasparenza, l'integrità e la responsabilità nella gestione dei rischi sociali e ambientali, contribuendo a consolidare la reputazione aziendale e a garantire la sostenibilità del business nel lungo termine. La progressiva formalizzazione di politiche e procedure ESG, inclusa la revisione del Codice Etico, orienta la strategia aziendale verso una crescita sostenibile, promuovendo il rispetto dei diritti e del benessere dei lavoratori lungo tutta la catena del valore.	Gli IRO hanno origine nelle proprie operazioni produttive nonché nei processi decisionali della Società.
2	L'assenza di adeguate misure di sicurezza, controlli e policy conformi al GDPR espone i lavoratori della catena del valore a rischi concreti di violazione della privacy. Questo può tradursi in un uso improprio o non autorizzato dei dati personali. Sebbene l'impatto ambientale diretto sia limitato, una gestione inefficiente dei dati può comportare sprechi di risorse e inefficienze operative.	L'applicazione GDPR garantisce una protezione rigorosa dei dati personali e la promozione di una gestione trasparente e responsabile delle informazioni. La Società eroga sistematicamente formazione in materia di privacy, calibrata a seconda dei ruoli e delle responsabilità. La Società ha formalizzato la Linea Guida "Sistema Gestione privacy" che disciplina i principali adempimenti in materia a carico dei diversi soggetti aziendali e, in particolare, disciplina le attività da attuare nel caso di sospetti <i>data breach</i> .	
3	Il rischio non si manifesta in modo uniforme tra tutti i lavoratori lungo la catena del valore, ma interessa in misura più significativa alcuni specifici gruppi, la cui attività comporta un'esposizione maggiore al trattamento di dati personali o all'uso di sistemi informativi. In particolare, sono maggiormente coinvolti i lavoratori impiegati presso fornitori ICT, consulenti e soggetti esterni che gestiscono sistemi informativi o dati per conto dell'impresa, nonché coloro che svolgono attività amministrative, gestionali o progettuali che prevedono l'accesso, l'elaborazione o la conservazione di informazioni sensibili. Inoltre, un'attenzione particolare va riservata ai lavoratori operanti presso fornitori che non dispongono di adeguati presidi di sicurezza informatica e di protezione dei dati, poiché in questi contesti il rischio di esposizione a violazioni o incidenti è più elevato. Al contrario, per altre categorie di lavoratori nella catena del valore, che sono meno coinvolti nell'utilizzo diretto di sistemi digitali o nel trattamento di dati personali, il rischio risulta più contenuto o di natura indiretta. Tuttavia, anche in questi casi, è importante mantenere un'attenzione costante, poiché eventuali carenze nella gestione della sicurezza informatica o nella protezione dei dati possono avere ripercussioni più ampie, influenzando la qualità complessiva dei processi e la fiducia degli stakeholder.	L'applicazione GDPR garantisce una protezione rigorosa dei dati personali e la promozione di una gestione trasparente e responsabile delle informazioni. La Società eroga sistematicamente formazione in materia di privacy, calibrata a seconda dei ruoli e delle responsabilità. La Società ha formalizzato la Linea Guida "Sistema Gestione privacy" che disciplina i principali adempimenti in materia a carico dei diversi soggetti aziendali e, in particolare, disciplina le attività da attuare nel caso di sospetti <i>data breach</i> . La Società è dotata di un Piano Sistemi, gestito dall'Area IT che presidia anche il rischio di disaster recovery.	

4.2.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni [S2-3]

[S2-3, 27 (A)] La gestione degli impatti negativi sui lavoratori nella catena del valore è affrontata attraverso un approccio strutturato e integrato, volto a prevenire e porre rimedio a eventuali criticità. L'azienda ha istituito specifici presidi di compliance, tra cui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e l'Organismo di Vigilanza, che monitorano e gestiscono le segnalazioni ricevute.

Canali per sollevare preoccupazioni

[S2-3, 27 (B)] Trentino Sviluppo mette a disposizione dei lavoratori nella catena del valore diversi canali per esprimere preoccupazioni o segnalare eventuali violazioni, tra cui una casella e-mail dedicata gestita dal RPCT e dall'Organismo di Vigilanza, nonché un canale di whistleblowing accessibile anche in forma anonima. Le segnalazioni sono gestite nel rispetto della normativa vigente, in particolare della Legge n. 179/2017 e, a partire dal 15 luglio 2023, del Decreto Legislativo 24/2023, che disciplina il whistleblowing in Italia e introduce specifici obblighi per le Pubbliche Amministrazioni. Tra questi, l'utilizzo di modalità informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto delle segnalazioni. A tal fine, la Società utilizza la piattaforma WHISTLEBLOWINGPA, accessibile tramite il sito istituzionale.

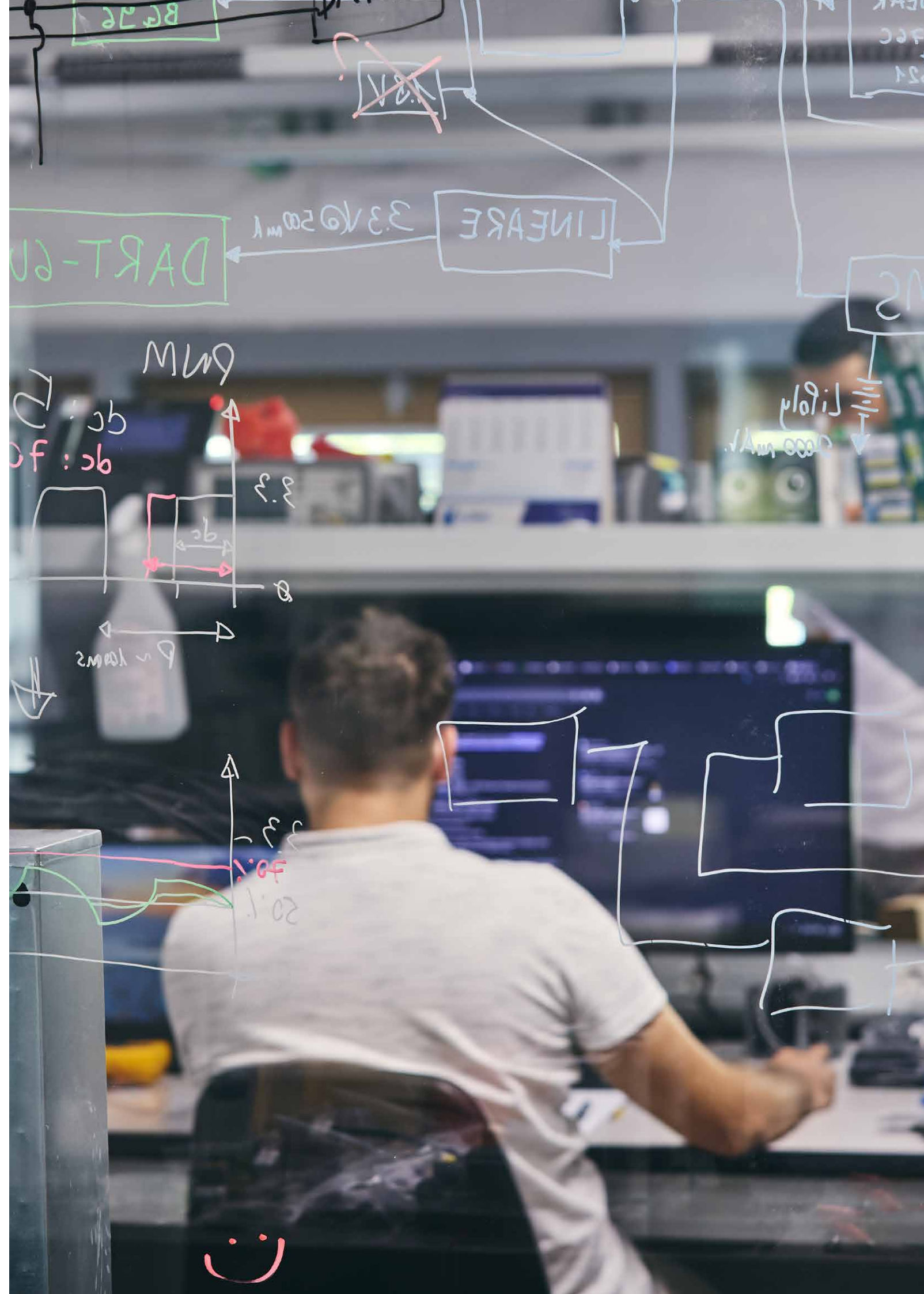
Il canale di segnalazione è disponibile non solo per i dipendenti della Società, ma anche per i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e per coloro che realizzano opere in favore della Società. Prima di procedere con una

segnalazione, è possibile richiedere supporto agli enti del Terzo Settore iscritti nell'elenco pubblicato sul sito dell'ANAC. Inoltre, è possibile effettuare segnalazioni direttamente al RPCT tramite un numero di telefono dedicato, con le stesse garanzie di tutela previste dal Decreto Legislativo 24/2023.

Per maggiori informazioni fare riferimento al paragrafo dedicato "Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese – Canali di comunicazione e Whistleblowing [G1-1]".

[S2, 27 (C)] L'azienda promuove la conoscenza e l'accessibilità di questi canali tramite la loro disponibilità digitale sul sito istituzionale. Sono inoltre previste misure per tutelare i segnalanti da eventuali ritorsioni, garantendo riservatezza e, quando previsto, anonimato. Trentino Sviluppo vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi utilizza questi strumenti. In conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), Trentino Sviluppo garantisce la corretta gestione dei dati personali contenuti nelle segnalazioni, assicurando trasparenza, sicurezza e riservatezza nel trattamento, nonché il rispetto dei diritti degli interessati.

[S2, 27 (D)] Le segnalazioni attivano un processo di analisi e gestione che porta all'adozione di azioni correttive e preventive, quali interventi organizzativi, aggiornamenti procedurali o misure disciplinari, se necessario. L'efficacia di tali azioni viene monitorata attraverso l'analisi delle segnalazioni, la verifica di eventuali ricorrenze e controlli interni sui sistemi di gestione, al fine di garantire un miglioramento continuo.



4.3 Comunità interessate [ESRS S3]

4.3.1 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi [ESRS 2 SBM-2]

[SBM-2, 7] La relazione tra Trentino Sviluppo e le comunità interessate rappresenta un elemento centrale nella definizione della strategia di sostenibilità dell'organizzazione. Le attività svolte dall'azienda, in particolare quelle legate alla riqualificazione industriale e ambientale, hanno un impatto diretto e significativo sui territori in cui opera, influenzando non solo l'ambiente fisico ma anche il tessuto sociale ed economico locale. In questo contesto, l'identificazione, la valutazione e la gestione degli impatti sulle comunità rappresentano un passaggio fondamentale per garantire uno sviluppo sostenibile e condiviso. Per questo motivo, nel 2025, con l'inizio dei lavori di revisione

del Codice Etico, la Società si impegna a riconoscere nelle comunità locali in cui opera degli interlocutori fondamentali e si impegna a operare nel rispetto dei valori di solidarietà, partecipazione e sviluppo sostenibile. Le attività aziendali mirano a generare valore condiviso attraverso il sostegno a iniziative culturali, sociali e formative, la collaborazione con enti e associazioni del territorio e la promozione di pratiche responsabili e inclusive. Le relazioni con le comunità sono orientate a favorire l'innovazione sociale, la crescita del capitale umano e la tutela dell'ambiente, contribuendo alla creazione di un ecosistema territoriale equilibrato e resiliente.

4.3.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]

[SBM-3, 8, A (I, II)] Nell'ambito del processo di doppia materialità, Trentino Sviluppo ha identificato gli impatti e le opportunità sulle comunità interessate attraverso l'analisi di doppia materialità.

L'analisi ha evidenziato impatti positivi connessi alla promozione di interventi di riqualificazione industriale e ambientale, di progetti di ripristino ambientale e di iniziative di sviluppo territoriale sostenibile. Tali attività contribuiscono alla rigenerazione di aree dismesse o contaminate, al miglioramento della sicurezza territoriale attraverso la rimozione di sostanze pericolose e alla creazione di nuove opportunità economiche e sociali per le comunità locali.

Sono stati inoltre identificati potenziali impatti negativi associati al progressivo consumo di risorse naturali e all'incremento dei rischi ambientali derivanti dalle attività di sviluppo infrastrutturale e territoriale, con possibili effetti sulle comunità locali e sugli ecosistemi.

Tra le principali opportunità rilevate rientra il rafforzamento della reputazione e dell'attrattività della Società attraverso la promozione di progetti orientati alla sostenibilità ambientale, alla rigenerazione territoriale e allo sviluppo locale.

Gli impatti sulle comunità interessate derivano direttamente dal modello di business di Trentino Sviluppo, che opera quale strumento della PaT per la promozione dello sviluppo economico, territoriale e sostenibile del territorio provinciale. In coerenza con quanto previsto dal proprio Statuto, la Società svolge attività di sviluppo e promozione economica, riqualificazione e gestione di asset immobiliari e infrastrutturali, valorizzazione del patrimonio territoriale e ambientale, nonché supporto all'innovazione e allo sviluppo locale.

Tuttavia, considerato il ruolo di Trentino Sviluppo quale soggetto strumentale della Provincia autonoma di Trento, gli impatti identificati sulle comunità interessate non orientano direttamente la strategia e il modello aziendale della Società. Le principali decisioni strategiche relative agli interventi territoriali, alle priorità di sviluppo e alle iniziative di rigenerazione risultano infatti definite nell'ambito degli indirizzi e delle politiche promosse dalla Provincia autonoma di Trento e condivise con gli enti e gli organi territoriali competenti.

In tale contesto, la Società opera prevalentemente come soggetto attuatore delle linee strategiche e degli obiettivi di sviluppo territoriale definiti a livello istituzionale, contribuendo alla realizzazione degli interventi nel rispetto delle finalità di sostenibilità, sviluppo economico e valorizzazione del territorio.

[SBM-3, 8 (B)] Gli impatti identificati sulle comunità interessate presentano una stretta relazione con i rischi e le opportunità rilevanti connessi al modello aziendale di Trentino Sviluppo. Tale relazione risulta coerente con il modello aziendale della Società, che si fonda sull'attuazione delle politiche pubbliche provinciali e sul rapporto continuo con il territorio, gli enti locali e le comunità interessate. La capacità di mantenere relazioni positive e collaborative con tali soggetti rappresenta infatti un elemento rilevante per l'efficace realizzazione delle attività di sviluppo territoriale, innovazione e rigenerazione promosse dalla Società.

In questa prospettiva, le comunità interessate non rappresentano esclusivamente soggetti potenzialmente esposti agli impatti delle attività aziendali, ma costituiscono anche stakeholder strategici con cui la Società sviluppa relazioni funzionali alla creazione di valore condiviso e al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile del territorio.

[SBM-3, 9, A (I, IV)] Le comunità interessate identificate comprendono prevalentemente soggetti localizzati nel territorio provinciale e nelle aree interessate dagli interventi di sviluppo economico, riqualificazione territoriale e valorizzazione ambientale promossi dalla Società. In particolare, rientrano nell'ambito di applicazione dell'informativa le seguenti categorie di comunità:

- comunità locali situate nei pressi dei siti operativi e delle aree di intervento della Società, incluse comunità di residenti, lavoratori, cittadini e operatori economici presenti nelle aree interessate da progetti di riqualificazione industriale e ambientale, sviluppo turistico, gestione di infrastrutture e valorizzazione territoriale. Tali comunità possono essere interessate sia dagli effetti positivi derivanti dagli interventi di rigenerazione e sviluppo locale, sia da potenziali impatti ambientali e territoriali connessi alle attività svolte;

- comunità lungo la catena del valore, ossia soggetti che possono essere interessati indirettamente dalle attività dei fornitori, degli appaltatori e dei partner coinvolti nei progetti e nelle iniziative promosse dalla Società.
Rientrano in tale categoria, per esempio, le comunità coinvolte nelle attività dei fornitori di servizi, dei soggetti operanti negli interventi di recupero ambientale e degli operatori economici coinvolti nei processi di sviluppo territoriale e infrastrutturale;
- comunità e stakeholder presenti nei territori interessati dagli interventi di sviluppo locale e rigenerazione territoriale, inclusi enti locali, associazioni, imprese e altri attori economici e sociali che possono beneficiare delle opportunità economiche, occupazionali e infrastrutturali generate dalle attività della Società.

[SBM-3, 9, B (I, II)] In relazione agli impatti negativi rilevanti identificati, Trentino Sviluppo evidenzia che essi rientrano prevalentemente nella categoria degli impatti generalizzati o sistemici nei contesti in cui la Società opera. In particolare, l'impatto connesso al progressivo esaurimento delle risorse naturali e all'aumento dei rischi ambientali,

con potenziali effetti negativi sulle comunità locali, è associato alle dinamiche di sviluppo economico, infrastrutturale e territoriale promosse o supportate dalla Società. Tali effetti non derivano da singoli incidenti o eventi isolati, bensì da fenomeni di natura cumulativa e diffusa che possono interessare, nel medio-lungo periodo, più territori e una pluralità di comunità interessate.

Alla data di rendicontazione, non sono stati invece identificati impatti negativi rilevanti direttamente riconducibili a specifici incidenti operativi, singoli progetti o particolari rapporti commerciali.

[SBM-3, 9 (C)] Gli impatti positivi rilevanti generati da Trentino Sviluppo derivano principalmente dalle attività di riqualificazione industriale e ambientale, nonché dalla promozione di bandi e progetti di ripristino ambientale e rigenerazione territoriale.

[SBM-3, 9 (D)] In relazione agli impatti sulle comunità interessate, Trentino Sviluppo identifica principalmente opportunità rilevanti, non essendo emersi rischi significativi alla data di rendicontazione. Infatti, le attività di riqualificazione industriale e ambientale e i progetti di ripristino territoriale generano impatti positivi sulle comunità locali, contribuendo a consolidare la fiducia e l'attrattività della Società sulle comunità locali.

4.3.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di esprimere preoccupazioni ^[S3-3]

[S3-3, 27 (A, C)] Trentino Sviluppo ha predisposto canali specifici, accessibili e trasparenti che consentono agli stakeholder esterni (comunità interessate e ai consumatori e agli utilizzatori finali) di esprimere preoccupazioni, segnalare criticità e ricevere assistenza. In particolare, la Società mette a disposizione il canale di whistleblowing, attivo e accessibile anche ai soggetti esterni, che consente di effettuare segnalazioni, anche in forma

anonima, relative a illeciti o violazioni rilevanti. L'obiettivo è quello garantire un dialogo continuo, inclusivo e responsabile con i propri stakeholder, in linea con i principi internazionali sui diritti umani e le migliori pratiche di gestione degli impatti sociali, contribuendo al miglioramento continuo delle proprie attività e al rafforzamento di un rapporto di fiducia con i territori e gli utenti serviti.

4.4 Consumatori e utilizzatori finali [ESRS S4]

4.4.1 Interessi e opinioni dei portatori d'interessi [ESRS 2 SBM-2]

[SBM-2, 8] Trentino Sviluppo riconosce i propri clienti come un gruppo fondamentale di portatori di interesse. Gli interessi, le opinioni e i diritti dei clienti orientano la strategia e il modello aziendale secondo i principi di soddisfazione, tutela e rispetto della clientela.

Trentino Sviluppo svolge le proprie attività di servizio in modo da rispondere alle esigenze delle imprese, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti, al di là del mero impegno istituzionale e contrattuale.

In questo contesto, la Società garantisce contratti e comunicazioni con i clienti chiari e completi,

redatti in linguaggio inclusivo e conformi alle normative vigenti, garantendo la piena comprensione dei diritti e degli obblighi reciproci. Eventuali modifiche contrattuali o variazioni di condizioni economiche e tecniche sono comunicate tempestivamente.

Il rapporto con i clienti si fonda su disponibilità, rispetto, cortesia e professionalità. Infatti, tutti i clienti sono trattati senza discriminazioni arbitrarie, secondo procedure di istruttoria oggettive e documentabili, in linea con i documenti organizzativi aziendali e il Codice di Comportamento allegato al Codice Etico.

4.4.2 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale [ESRS 2 SBM-3]

[SBM-3, 10 (A)] I principali utilizzatori finali dei servizi di Trentino Sviluppo sono le imprese del territorio che usufruiscono dei servizi dell'Unità Servizi alle Imprese, le imprese insediate nei BIC e i clienti dell'Area ProM Facility, che accedono a servizi di prototipazione meccatronica avanzata. In relazione alle attività svolte, gli impatti rilevanti riguardano in particolare le seguenti categorie:

- consumatori e/o utilizzatori finali di servizi che potrebbero avere un impatto sui loro diritti alla riservatezza e alla protezione dei dati personali;
- consumatori e/o utilizzatori finali che necessitano di informazioni esatte e accessibili sui servizi.

Le categorie "Prodotti intrinsecamente dannosi per la salute" e "Consumatori particolarmente vulnerabili (es. minori)" non risultano rilevanti in relazione alla natura delle attività svolte da Trentino Sviluppo.

Gli impatti positivi si verificano principalmente nell'area geografica della Provincia di Trento, dove Trentino Sviluppo opera direttamente.

[SBM-3, 12] Si segnala un rischio specifico riguarda i clienti dell'Area ProM, che usufruiscono di servizi di prototipazione meccatronica avanzata sviluppati attraverso processi progettuali iterativi e fortemente personalizzati. In tali contesti, la realizzazione delle commesse tramite sprint di progetto e la forte customizzazione delle soluzioni possono rendere più complessa la raccolta e l'analisi sistematica della soddisfazione del cliente al termine del processo.

Per mitigare tale rischio e cogliere opportunità di miglioramento della qualità del servizio, nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità (ISO 9001) l'Area ProM prevede che il Responsabile Qualità (RQ) e il Responsabile di Progetto (RP) analizzino la soddisfazione del cliente durante le retrospettive a valle degli sprint di progetto, consentendo di raccogliere feedback puntuali e migliorare l'adattamento dei servizi alle esigenze dei clienti.

SBM-3 par. 48 (B)

ID. IRO	IRO RILEVANTI	EFFETTI SUL MODELLO AZIENDALE, CATENA DEL VALORE, STRATEGIA E GOVERNANCE	AZIONI DI RISPOSTA
1	Rafforzamento della protezione dei dati personali, aumento della trasparenza e della fiducia nei servizi tramite i processi GDPR-compliant.	Le imprese clienti che usufruiscono dei servizi di Trentino Sviluppo condividono dati e informazioni nell'ambito delle attività di supporto, gestione contrattuale e accesso ai servizi infrastrutturali e tecnologici. In questo contesto, Trentino Sviluppo adotta processi e procedure conformi al GDPR, che contribuiscono al rafforzamento della protezione dei dati personali, aumentando la trasparenza e la fiducia nei servizi offerti.	Audit interni periodici Presidio delle normative vigenti impattanti le attività d'impresa tramite mappatura semestrale
2	Protezione e rafforzamento della fiducia dei consumatori attraverso l'affidabilità e la sicurezza dei prodotti.	L'adozione di pratiche di gestione della qualità e della sicurezza, come la Certificazione ISO 9001 presso l'Area ProM Facility, garantisce processi chiari, trasparenti e qualitativamente orientati al miglioramento continuo. Le imprese clienti necessitano di informazioni chiare, complete e accessibili sulle caratteristiche dei servizi offerti, sulle modalità di accesso e sulle condizioni contrattuali. Attraverso comunicazioni trasparenti, documentazione chiara e pratiche organizzative orientate alla qualità e all'affidabilità dei servizi, Trentino Sviluppo contribuisce a rafforzare la fiducia degli utilizzatori finali e a favorire un accesso inclusivo ai servizi e alle opportunità offerte.	Certificazione ISO 9001 dell'Area ProM Facility Processi per analizzare la soddisfazione del cliente
3	Incremento della fiducia e dell'accesso inclusivo a servizi e opportunità per tutti attraverso pratiche trasparenti e comunicazioni chiare.	Le comunicazioni chiare, inclusive e trasparenti aumentano l'accesso equo a servizi e opportunità per tutti i clienti, promuovendo inclusione e soddisfazione, come definito nel Codice Etico della Società.	Codice Etico e Codice di Comportamento
4	Rischi di perdita di fiducia e di accesso a capitali da parte di investitori ESG, comunità e clienti, accompagnati da danni reputazionali causati da eventi che compromettono la privacy, quali un data breach o un attacco informatico.	La riduzione della fiducia può tradursi in una minore disponibilità di capitali, poiché gli investitori potrebbero percepire un rischio maggiore e richiedere condizioni più onerose o decidere di disinvestire. Inoltre tali eventi possono causare danni reputazionali con conseguenze sulle relazioni commerciali e sulla fedeltà dei clienti, riducendo i ricavi.	Linea Guida “Sistema Gestione privacy” Piano Sistemi Formazione periodica

SBM-3 par. 48 (C)

ID. IRO	INCIDENZA SULLE PERSONE O SULL'AMBIENTE LAVORATIVO	RAPPORTO CON IL MODELLO AZIENDALE	ORIGINE DELL'IRO NELLA CATENA DEL VALORE
1	L'adozione di processi interni ben strutturati e allineati al GDPR, come quelli descritti nella procedura per la gestione delle richieste degli interessati, consolida la protezione dei dati personali degli utenti finali, accrescendo la trasparenza sulle modalità di esercizio dei diritti (accesso, rettifica, cancellazione, ecc.) e rafforzando la fiducia nei servizi offerti.	L'adozione di processi interni ben strutturati e allineati al GDPR, come quelli descritti nella procedura per la gestione delle richieste degli interessati, consolida la protezione dei dati personali degli utenti finali, accrescendo la trasparenza sulle modalità di esercizio dei diritti (accesso, rettifica, cancellazione, ecc.) e rafforzando la fiducia nei servizi offerti.	Gli IRO hanno origine nelle proprie operazioni produttive nonché nei processi decisionali della Società.
2	L'adozione di un sistema di gestione certificato ISO 9001 per i prodotti finiti sviluppati nella ProM Facility, unita all'attenzione alla sicurezza informatica nelle soluzioni basate su Intelligenza Artificiale e Deep Learning, contribuisce a garantire elevati standard di sicurezza per gli utilizzatori finali, sia in termini di protezione fisica (es. componenti meccanici affidabili) che digitale (es. difesa da accessi non autorizzati e malfunzionamenti).	Questo approccio integrato promuove un ambiente tecnologico sicuro e affidabile, rafforzando la fiducia dei consumatori e tutelandone la salute e l'incolumità.	
3	Promuovere comunicazioni chiare, inclusive e trasparenti favorisce un accesso equo ai servizi e alle opportunità per tutti i clienti, riducendo barriere e discriminazioni. Questo ha un impatto positivo sull'inclusione sociale e sulla soddisfazione degli utenti, migliorando la percezione di equità e responsabilità sociale dell'azienda.	L'adozione di pratiche commerciali trasparenti, corrette e semplici, insieme alla tempestiva comunicazione di modifiche rilevanti, rafforza la fiducia con clienti, imprese e stakeholder. Allo stesso tempo, la digitalizzazione dei servizi, la diffusione capillare delle informazioni e l'organizzazione di eventi su tutto il territorio – inclusi contesti periferici – garantiscono un accesso equo e inclusivo alle opportunità e ai servizi offerti. Inoltre, l'uso di un linguaggio chiaro e il più vicino possibile a quello normalmente adoperato dagli interlocutori rendono le comunicazioni e i contratti accessibili per tutti, indipendentemente da etnia, età o condizione sociale.	
4	Eventi come data breach o attacchi informatici possono causare gravi danni alle persone coinvolte, esponendo dati sensibili e compromettendo la privacy individuale. Questi incidenti generano anche un clima di sfiducia e insicurezza, che può influire negativamente sull'ambiente lavorativo e sulla cultura aziendale. Inoltre, la perdita di fiducia da parte di investitori ESG e comunità può limitare l'accesso a risorse finanziarie e opportunità di mercato, con effetti potenzialmente negativi sulla sostenibilità economica e sociale dell'azienda.	Tale rischio viene mitigato attraverso un sistema strutturato di gestione della privacy: l'applicazione del GDPR garantisce una protezione rigorosa dei dati personali e una gestione trasparente e responsabile delle informazioni; la Società eroga formazione periodica in materia di privacy, calibrata in funzione di ruoli e responsabilità; è stata formalizzata la Linea Guida “Sistema Gestione privacy”, che disciplina gli adempimenti e le azioni da intraprendere anche in caso di sospetto data breach; inoltre, la Società è dotata di un Piano Sistemi, gestito dall'Area IT, che presidia anche i rischi legati alla sicurezza informatica e alla continuità operativa (disaster recovery). Al contempo, l'adozione di processi conformi al GDPR, comunicazioni trasparenti e servizi affidabili rappresenta un'opportunità per rafforzare la fiducia delle imprese clienti, migliorare il livello di soddisfazione e consolidare relazioni di collaborazione nel lungo periodo.	



4.4.3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni [S4-3]

[S4, 25 (A, D)] Trentino Sviluppo ha predisposto canali specifici, accessibili e trasparenti che consentono ai propri clienti di esprimere preoccupazioni, segnalare criticità e ricevere assistenza. In particolare, la Società mette a disposizione il canale di whistleblowing, attivo e accessibile anche ai soggetti esterni, che consente di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima, relative a illeciti o violazioni rilevanti. L'obiettivo è quello di garantire un dialogo continuo, inclusivo e responsabile con i propri stakeholder, in linea con i principi internazionali sui diritti umani e le migliori pratiche di gestione degli impatti sociali, contribuendo al miglioramento continuo delle proprie attività e

al rafforzamento di un rapporto di fiducia con gli utenti serviti.

Oltre a tale strumento, sono disponibili ulteriori canali di comunicazione dedicati agli clienti, tra cui un indirizzo e-mail specifico per la gestione di segnalazioni, richieste di informazioni e comunicazioni relative a eventuali casi di mancata conformità in materia di accessibilità. La Società ha inoltre implementato, all'interno del proprio sito web, un modulo di raccolta segnalazioni accessibile a tutti gli utenti, utilizzabile anche per richieste inerenti a contenuti esclusi dall'ambito di applicazione della Direttiva (UE) 2016/2102.



Informativa di Governance

[ESRS G]

5.1 Condotta dell'impresa [ESRS G1]

Trentino Sviluppo definisce e consolida la propria cultura d'impresa attraverso un sistema integrato di principi etici, regole comportamentali e meccanismi organizzativi formalizzati nel Codice Etico, nel Codice di Comportamento e nei documenti componenti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e integrato ai sensi della L. 190/2012.

Tali strumenti costituiscono il riferimento valoriale e operativo per tutti i soggetti che operano per conto e con l'organizzazione, incluso il personale dipendente, organi societari, collaboratori e fornitori, garantendo un'applicazione estesa e coerente dei principi aziendali lungo tutta la catena del valore.

5.1.1 Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo [ESRS 2 GOV-1]

[GOV-1, 5 (A)] Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo centrale nella supervisione della condotta d'impresa, definendo gli indirizzi strategici e approvando i principali strumenti di governance e controllo, tra cui il Codice Etico e il relativo Codice di Comportamento, nonché il Documento di sintesi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e integrato ai sensi della L. 190/2012.

Il Direttore Generale presidia e coordina le attività della società ed è responsabile della corretta gestione complessiva e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, operando al vertice della struttura e riportando all'organo amministrativo. Gestisce l'organizzazione e attua le strategie stabilite dal Consiglio di Amministrazione, supervisionando tutti gli ambiti funzionali della società. Le sue funzioni includono, tra le altre, la definizione di obiettivi, l'allocazione delle risorse e la gestione del personale e degli asset aziendali.

Gli organi di direzione, a partire dalla Direzione Generale, si occupano dell'attuazione delle decisioni prese dagli organi di amministrazione e della loro traduzione nell'operatività aziendale, assicurando l'attuazione degli indirizzi definiti dagli organi di governance, mediante l'implementazione di Procedure Gestionali e Operative volte a integrare i principi di legalità, integrità e trasparenza nei processi aziendali e nel sistema di controllo interno.

Gli organi di controllo, tra cui l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), svolgono attività di monitoraggio e verifica sull'efficace attuazione dei presidi adottati e sul funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione e dei controlli interni.

[GOV-1, 5 (B)] I membri degli organi di amministrazione e controllo, nonché gli organi di direzione, dispongono di competenze in materia di condotta d'impresa, etica, integrità e prevenzione della corruzione, maturate attraverso il coinvolgimento nei processi decisionali aziendali e specifiche attività di aggiornamento.

Tali competenze sono supportate da flussi informativi periodici riguardanti gli sviluppi normativi, gli adempimenti in materia di trasparenza e lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e compliance aziendale, anche tramite il coinvolgimento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Tali meccanismi assicurano il mantenimento e il continuo aggiornamento delle competenze degli organi di amministrazione, direzione e controllo nelle questioni relative alla condotta d'impresa e alla gestione dei relativi rischi.

5.1.2 Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti [ESRS 2 IRO-1]

[IRO-1, 6] L'individuazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità connessi alle questioni di condotta aziendale è stata effettuata nell'ambito del processo di analisi di doppia materialità, condotto in coerenza con i requisiti degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Nel descrivere e attuare tale processo, Trentino Sviluppo ha tenuto conto di una serie di criteri rilevanti, tra cui l'ubicazione delle attività, il settore di appartenenza, la natura delle operazioni svolte e la struttura organizzativa e operativa, nonché le relazioni con gli stakeholder lungo l'intera catena del valore.

In particolare, l'analisi si è concentrata sul solo perimetro italiano in cui la Società opera, all'interno della Provincia di Trento, contesto geografico caratterizzato da un quadro normativo e istituzionale consolidato, nel quale la gestione della condotta aziendale richiede il rispetto di elevati standard di trasparenza, integrità e conformità alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili. Sono stati inoltre valutati i potenziali impatti e rischi

connessi alle relazioni commerciali con fornitori, partner e altri soggetti della catena del valore, con particolare attenzione ai temi dell'etica negli affari, della prevenzione della corruzione e dell'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali.

Ulteriori elementi considerati riguardano le caratteristiche del settore in cui la Società opera, che prevede relazioni continuative con clienti, partner tecnologici e fornitori, nonché le attività svolte (inclusi i principali modelli contrattuali e di collaborazione con la Provincia) e l'assetto organizzativo interno, con specifico riferimento ai ruoli decisionali, ai sistemi di governance, ai presidi di controllo e ai processi di gestione dei rischi di compliance e di condotta.

L'analisi è stata condotta mediante la raccolta e la valutazione di informazioni interne ed esterne. Tale approccio ha consentito di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità più rilevanti associati alle pratiche di condotta aziendale della Società e di definirne le relative priorità di gestione.

5.1.3 Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese [G1-1]

[G1-1, 9] La cultura aziendale ruota attorno a specifici valori quali etica, legalità, trasparenza, integrità e lealtà. A tali principi si affiancano impegni specifici in materia di tutela della salute e sicurezza, rispetto dell'ambiente, promozione della parità di genere e inclusione, nonché salvaguardia degli interessi degli stakeholder. Tali valori non rimangono astratti, ma vengono tradotti in obblighi comportamentali concreti che regolano l'agire quotidiano del personale; a tal fine i principi sanciti dal Codice Etico sono declinati nel Codice di Comportamento e nei documenti afferenti al Sistema Documentale Aziendale, quali Linee Guida, Procedure Gestionali e Operative, Circolari Organizzative.

Codice Etico e Codice di Comportamento

La Società sviluppa la propria cultura d'impresa attraverso l'integrazione dei principi etici nei processi organizzativi e decisionali. Ciò avviene mediante l'adozione del Codice Etico e del Codice di Comportamento e alla formalizzazione di Linee Guida, Procedure Gestionali e Operative in cui sono formalizzati Protocolli operativi che garantiscono la coerenza tra valori dichiarati e comportamenti effettivi e che sono oggetto di verifica e monitoraggio nell'ambito del presidio del Sistema dei controlli interni. Un elemento centrale è rappresentato dalla responsabilizzazione diffusa del personale, chiamato non solo a rispettare le regole, ma anche a contribuire attivamente al miglioramento continuo dell'organizzazione, anche tramite proposte e suggerimenti. La cultura aziendale viene inoltre rafforzata attraverso la gestione dei conflitti di interesse, la trasparenza negli interessi finanziari, l'obbligo di astensione in situazioni critiche e la disciplina dei rapporti con stakeholder pubblici e privati.

La Società promuove attivamente la propria cultura d'impresa mediante una pluralità di strumenti. In primo luogo, attraverso attività formative e di sensibilizzazione, che mirano a diffondere la conoscenza dei principi etici e delle regole di comportamento, favorendo una piena consapevolezza dei rischi e delle responsabilità individuali. In secondo luogo, mediante l'integrazione dei principi del Codice Etico e del Codice di Comportamento nei rapporti contrattuali, che ne estende l'applicazione anche a soggetti esterni, rafforzando la coerenza del sistema valoriale. Ulteriori leve di promozione sono rappresentate dalla trasparenza amministrativa, dalla comunicazione interna ed esterna e dalla promozione di comportamenti improntati a collaborazione, fiducia e orientamento al servizio, sia all'interno dell'organizzazione sia nei rapporti con l'utenza e le istituzioni.

La Società valuta e monitora la propria cultura d'impresa attraverso un sistema strutturato di vigilanza e controllo. In particolare, sono previsti meccanismi di monitoraggio continuo sull'applicazione del Codice, attività di audit e flussi informativi verso gli organi di controllo. Inoltre, sono integrati nei sistemi di valutazione delle performance, che includono il rispetto delle regole comportamentali tra i criteri di giudizio. Eventuali violazioni sono gestite attraverso un sistema disciplinare proporzionato, mentre i canali di segnalazione (es. Whistleblowing) consentono di intercettare comportamenti non conformi, garantendo al contempo la tutela del segnalante. I risultati delle attività di monitoraggio alimentano un processo di miglioramento continuo, volto ad aggiornare e rafforzare nel tempo i presidi esistenti.

Canali di comunicazione e Whistleblowing

[G1-1, 10 (B)] La Società ha adottato meccanismi strutturati per l'individuazione e la segnalazione di comportamenti illeciti o non conformi al Codice Etico, alle Procedure Gestionali e Operative e alla normativa applicabile. In particolare, Trentino Sviluppo mette a disposizione una pluralità di canali di segnalazione accessibili sia al personale interno sia a soggetti esterni, tra cui canali dedicati gestiti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dall'Organismo di Vigilanza che consentono anche le segnalazioni anonime, nonché il canale Whistleblowing.

[G1-1, 10, C (I)] La Società accetta e gestisce segnalazioni provenienti sia da portatori di interessi interni sia esterni, garantendo un sistema aperto e inclusivo. Le segnalazioni attivano un processo strutturato che prevede la ricezione e registrazione, una valutazione preliminare di ammissibilità e rilevanza, l'assegnazione alla funzione competente e lo svolgimento di un'istruttoria finalizzata alla raccolta delle evidenze. Sulla base degli esiti, sono definite e implementate azioni correttive e/o

preventive proporzionate alla natura delle criticità emerse. Il processo si conclude con la formalizzazione degli esiti e l'archiviazione, nel rispetto dei principi di riservatezza, tracciabilità e imparzialità.

Per garantire la protezione degli informatori la Società ha istituito canali interni di segnalazione, diffusi tramite comunicazioni interne, policy aziendali e attività formative dedicate, rivolte a tutti i lavoratori e ai soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni. Il personale incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni è adeguatamente individuato e formato, al fine di assicurare competenza, indipendenza e riservatezza.

[G1-1, 10, C (II)] Sono inoltre adottate misure specifiche per prevenire e contrastare qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti dei segnalanti. Trentino Sviluppo assicura la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e, ove previsto, la possibilità di anonimato, garantendo un ambiente sicuro che favorisca la segnalazione di eventuali illeciti o comportamenti non conformi.

5.1.4 Gestione dei rapporti con i fornitori [G1-2]

[ESRS 2 MDR-P, 62] La Società procede alla selezione e monitoraggio dei fornitori secondo quanto previsto dalla Procedura Gestionale, tuttavia, a oggi il processo di selezione e monitoraggio non include i criteri ESG. La Società si impegna quindi a sviluppare e implementare progressivamente tali strumenti nei prossimi anni, al fine di rafforzare la gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura. Questo percorso è già stato avviato attraverso l'integrazione, all'interno del Codice Etico, di principi ESG nei quali la Società si riconosce e che devono essere rispettati da tutti i collaboratori, compresi i fornitori.

Le attività di gestione della catena di fornitura sono coordinate trasversalmente dalle diverse Aree di Trentino Sviluppo, garantendo un approccio integrato e competente. La selezione dei fornitori è affidata ai direttori di Area, che, grazie alla loro specifica esperienza, effettuano scelte consapevoli e mirate nel rispetto della Procedura Gestionale di riferimento.

Un'eccezione è rappresentata dall'Area ProM Facility, che, in virtù della certificazione UNI ISO 9001, ha adottato una politica specifica per la qualificazione dei fornitori. Sebbene questa politica non includa ancora, al 2025, criteri di selezione

basati su fattori ESG, costituisce comunque uno strumento strutturato per assicurare la qualità nel processo di selezione.

L'Area Acquisti e Gare effettua una verifica preliminare accurata, garantendo che i fornitori rispettino i requisiti stabiliti dal Codice degli Appalti.

La valutazione finale dei fornitori è responsabilità del Referente dell'approvvigionamento, identificato quale Referente della Richiesta di acquisto, che monitora costantemente la conformità della prestazione del fornitore al contratto stipulato e la qualità della performance.

Per le gare pubbliche, Trentino Sviluppo richiede a tutti i fornitori di prendere visione e accettare il Codice Etico, a conferma dell'impegno condiviso verso i principi di trasparenza, integrità e responsabilità sociale; in ogni contratto è inserita la specifica *clausola 231/190* obbligatoria secondo previsione del Codice di Comportamento, che impegna la controparte al rispetto dei Protocolli di prevenzione previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 integrato ex L.190/2012 e a non porre in essere comportamenti che portino il personale dipendente della Società a violarli.

5.1.5 Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva [G1-3]

[G1-3, 18, (A)] Trentino Sviluppo si impegna costantemente nella prevenzione e nell'individuazione di casi di corruzione attiva e passiva adottando un approccio a tolleranza zero. Per questo motivo, nel corso del tempo, sono state attuate misure di prevenzione, formazione e comunicazione per garantire il corretto svolgimento delle attività della Società con lealtà, trasparenza, correttezza, onestà, integrità e nel pieno rispetto delle leggi e regolamenti nazionali.

In questa prospettiva Trentino Sviluppo ha adottato un sistema strutturato e integrato di prevenzione e gestione dei rischi di corruzione attiva e passiva, in coerenza con il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrato con le disposizioni della L. 190/2012. Tale sistema si fonda su un insieme coordinato di presidi organizzativi, procedurali e di controllo, finalizzati a prevenire comportamenti illeciti, favorire l'individuazione tempestiva di eventuali anomalie e garantire una gestione efficace delle violazioni accertate o sospette.

In ottica preventiva, la Società ha definito specifici Protocolli applicati ai processi aziendali a rischio, basati su principi di segregazione delle funzioni, tracciabilità delle operazioni, formalizzazione delle procedure, attribuzione chiara dei poteri autorizzativi e sistematica attività di reporting verso gli organi di controllo. Tali presidi sono ulteriormente rafforzati da misure specifiche che regolano ambiti particolarmente esposti, quali la gestione delle risorse finanziarie, il conferimento di incarichi professionali, la selezione dei fornitori e la concessione di utilità.

[G1-3, 21 (A, C)] Il sistema è completato da attività di formazione obbligatoria e continua, rivolte sia al personale dipendente sia ai membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza, nonché da strumenti volti a prevenire e gestire situazioni di conflitto di interesse, incompatibilità e inconferibilità degli incarichi. La formazione plenaria a tutto il personale viene erogata ogni due anni, a seconda degli aggiornamenti normativi o le necessità di approfondire determinate tematiche. Si prevede quindi la prossima erogazione della formazione nel 2026 a tutto il personale della Società.

[G1-3, RA 8] Inoltre, per tutti i nuovi ingressi (14 in totale nel 2025) è stata erogata una formazione in presenza, con aggiornamenti periodici e in

occasione di revisioni delle Procedure e Linee guida aziendali, al fine di garantire la corretta comprensione e applicazione dei principi in materia di condotta aziendale, prevenzione della corruzione e sistema di controllo interno.

[G1-3, 21 (B)] In considerazione delle attività svolte dalla Società nei confronti sia di soggetti pubblici sia privati, tutte le funzioni aziendali sono considerate esposte a potenziali rischi e, pertanto, coinvolte nei programmi formativi obbligatori.

[G1-3, 20] La Società promuove inoltre elevati standard di trasparenza amministrativa, assicurando la pubblicazione sistematica di dati e informazioni rilevanti e garantendo l'esercizio dei diritti di accesso civico e generalizzato, quali strumenti funzionali al controllo diffuso sull'operato aziendale.

[G1-3, 18 (B)] Con riferimento alle attività di individuazione dei fenomeni corruttivi, il sistema si avvale di un articolato impianto di monitoraggio e controllo, che coinvolge il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'Organismo di Vigilanza e la funzione di Internal Audit. Tali soggetti assicurano verifiche periodiche sull'effettiva applicazione dei Protocolli di prevenzione, analizzano eventuali indicatori di anomalia e garantiscono flussi informativi strutturati verso gli organi societari. Un ruolo centrale è svolto dai meccanismi di segnalazione, che consentono al personale dipendente e stakeholder di comunicare, anche in forma riservata, comportamenti illeciti o non conformi, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela del segnalante (whistleblowing).

Qualora emergano casi sospetti o accertati di corruzione, la Società attiva specifici processi di gestione che prevedono la valutazione preliminare delle segnalazioni, lo svolgimento di attività istruttorie finalizzate all'accertamento dei fatti e delle responsabilità e l'adozione delle opportune misure correttive. Tali misure includono il rafforzamento dei controlli interni, la revisione dei processi aziendali e, ove necessario, l'applicazione del sistema disciplinare e sanzionatorio previsto, nonché la segnalazione alle autorità competenti nei casi di rilevanza penale.

[G1-3, 18 (C)] Tali informazioni sono condivise con il Consiglio di Amministrazione e con il Collegio Sindacale attraverso report periodici e, ove necessario, mediante informative a hoc in presenza di eventi rilevanti o segnalazioni significative.

5.1.6 Casi accertati di corruzione attiva o passiva [G1-4]

[G1-4, 25] Nel corso del 2025, non si sono verificati casi di condanne o di multe per violazione di leggi anticorruzione e anti-concussione, come risulta dalla Relazione annuale del RPCT, redatta secondo lo schema ANAC e pubblicata nella sezione Società Trasparente del sito internet istituzionale.

5.1.7 Prassi di pagamento [G1-6]

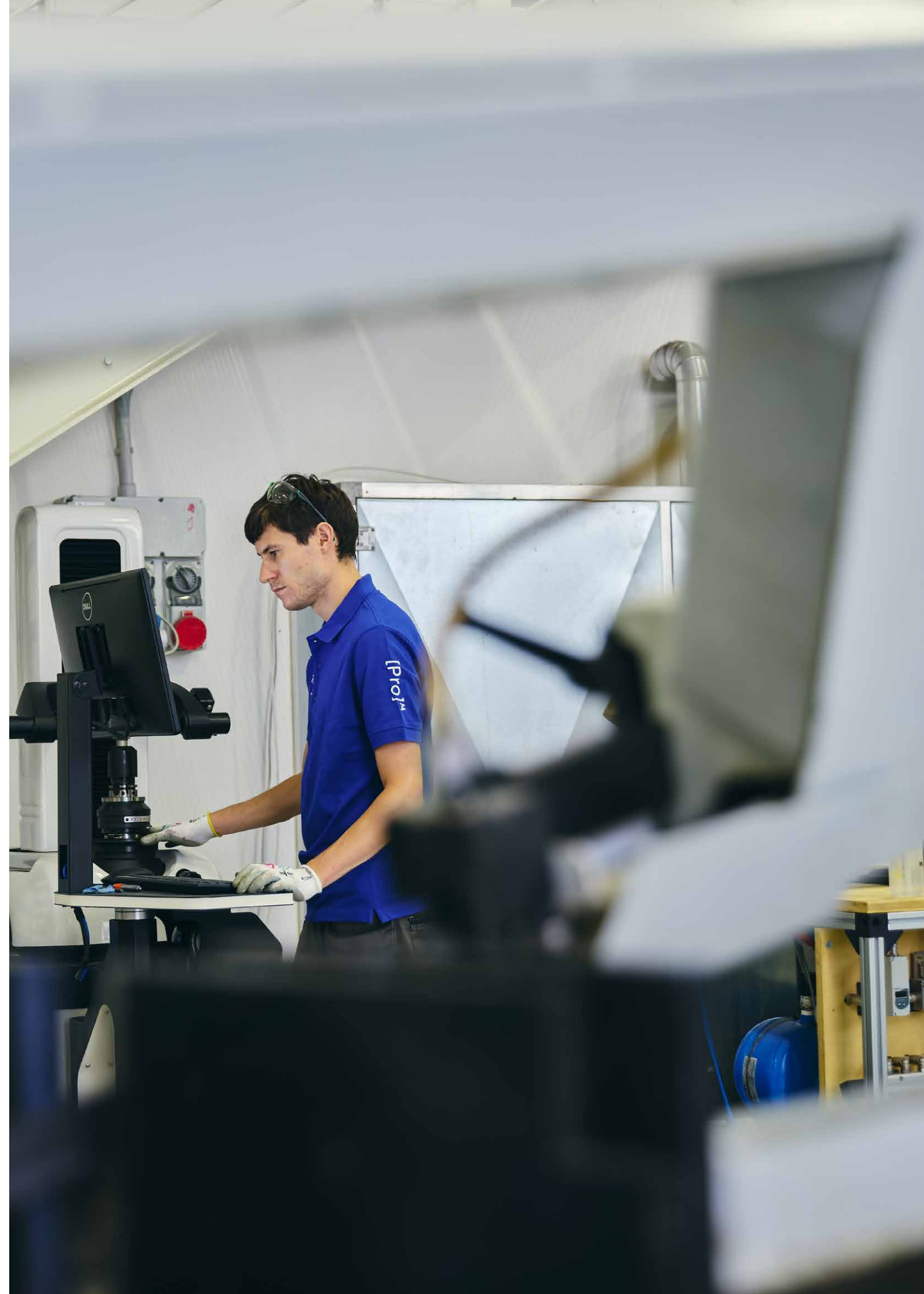
[G1-6, 33 (D)] Trentino Sviluppo conferma il proprio impegno a garantire prassi di pagamento trasparenti e conformi alla normativa vigente, in particolare per quanto riguarda i rapporti con le piccole e medie imprese (PMI). In conformità alla normativa nazionale ed europea in materia di tempi di pagamento nelle transazioni commerciali, la Provincia autonoma di Trento (PAT), in qualità di pubblica amministrazione, è tenuta a garantire il pagamento delle fatture entro 30 giorni dalla data di ricevimento, salvo diverse disposizioni previste dalla legge.

Trentino Sviluppo, in quanto società a capitale interamente pubblico e soggetta alla disciplina degli appalti pubblici, applica procedure di pagamento che rispettano gli obblighi normativi e i controlli tipici delle amministrazioni pubbliche, finalizzati a garantire la correttezza, la trasparenza e la regolarità dei rapporti con i fornitori.

Prima della liquidazione delle fatture, la società è tenuta a verificare il rispetto di specifici requisiti di regolarità amministrativa, contributiva e fiscale da parte dei fornitori. In particolare, vengono effettuati controlli relativi alla regolarità contributiva (DURC), all'assenza di situazioni di inadempienza nei confronti dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione, alla regolarità nei confronti delle casse previdenziali di riferimento per i professionisti e, nel caso di lavori edili, alla conformità dei costi del personale e alla regolarità presso la Cassa Edile competente.

[G1-6, 33 (A)] In tale contesto, Trentino Sviluppo registra mediamente tempi di pagamento pari a 22 giorni dalla data di registrazione della fattura.

[G1-6, 33 (C)] Attualmente la Società è coinvolta in numero zero di procedimenti giudiziari dovuti a ritardi di pagamento.





**La sostenibilità
non è una destinazione
da raggiungere singolarmente,
ma un viaggio collettivo
che richiede visione, coraggio
e una trasparenza
che d'ora in avanti sarà
il pilastro del nostro dialogo
con la comunità.**