



rhea 

Bilancio di Sostenibilità

RHEA VENDORS GROUP | 2023

Sommario

| | |
|---|---------|
| Lettera agli stakeholder | 3 - 4 |
| Highlights | 5 - 6 |
| Nota metodologica | 8 |
| 1 Chi siamo | |
| 1.1 STORIA DELL'AZIENDA | 9 - 10 |
| 1.2 STRUTTURA DEL GRUPPO | 15 - 16 |
| 1.3 LA CULTURA D'IMPRESA | 19 - 20 |
| 1.4 IL PORTAFOGLIO DI PRODOTTI E SERVIZI | 19 - 20 |
| 2 La sostenibilità in Rhea | |
| 2.1 STAKEHOLDER ENGAGEMENT E ANALISI DI MATERIALITÀ | 23 - 24 |
| 2.2 IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ | 25 - 26 |
| 3 Governance, etica e integrità di business | |
| 3.1 LA GOVERNANCE DI RHEA | 29 - 30 |
| 3.1.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | 29 - 30 |
| 3.1.2 IL COLLEGIO SINDACALE | 30 - 31 |
| 3.1.3 LA REVISIONE LEGALE DEI CONTI | 31 - 32 |
| 3.1.4 RISK MANAGEMENT E SISTEMI DI CONTROLLO | 32 |
| 3.1.5 CERTIFICAZIONI E PROTOCOLLI PER GLI AUDIT | 32 |
| 3.2 ETICA ED INTEGRITÀ DI BUSINESS | 35 - 40 |
| 4 La responsabilità economica | |
| 4.1 LA PERFORMANCE ECONOMICA | 41 - 42 |
| 4.2 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO | 43 - 44 |
| 4.3. INNOVAZIONE E SVILUPPO..... | 44 - 46 |
| 5 La responsabilità sociale | |
| 5.1 LE NOSTRE PERSONE | 47 - 51 |
| 5.2 DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE IN RHEA | 51 - 55 |
| 5.3 IL BENESSERE DELLE NOSTRE PERSONE | 56 - 62 |
| 5.4 TRAINING E FORMAZIONE | 62 - 66 |
| 5.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | 66 - 68 |
| 5.6 LA CATENA DI FORNITURA | 68 - 71 |
| 5.7 IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I CLIENTI | 71 - 74 |
| 5.8 L'ATTENZIONE ALLE COMUNITÀ E AL TERRITORIO | 77 - 80 |
| 6 La responsabilità ambientale | |
| 6.1 TRANSIZIONE ENERGETICA..... | 81 - 86 |
| 6.2 LE MATERIE PRIME | 87 |
| 6.3 LA GESTIONE DEI RIFIUTI | 88 - 91 |
| 6.4 PRELIEVO E CONSUMO IDRICO | 91 - 92 |
| Gri content index | 93 - 97 |



Lettera agli stakeholder

Quella di Rhea è una storia di famiglia che dura da 64 anni. Una storia di successo costruita giorno dopo giorno, con la passione, la dedizione e le capacità di tutti coloro che hanno impegnato il loro tempo e le loro risorse lavorative per la realizzazione di un progetto di azienda portatrice ed ispirata da valori importanti, quali il rispetto in ogni sua declinazione, per le persone, per le relazioni, sia all'interno che all'esterno della nostra azienda. I nostri risultati sono il frutto della cura e della dedizione che mettiamo in ogni cosa che facciamo, ma soprattutto del fatto che crediamo nei nostri obiettivi, anche se a volte sfidanti.

Grazie a tutti!

Con orgoglio, quindi, condivido oggi un traguardo importante che insieme abbiamo raggiunto: la redazione del primo Bilancio di Sostenibilità di Rhea. A partire dal perimetro italiano, con questa edizione relativa all'esercizio 2023, vogliamo iniziare un cammino che ci porterà ad essere sempre più trasparenti e proattivi nel comunicare i nostri impegni e i nostri risultati rispetto ai pilastri della sostenibilità d'impresa: responsabilità ambientale, sociale e governance. La sigla ESG ha per noi un significato

profondo: è l'acronimo che sintetizza il nostro concetto di rispetto, verso l'ambiente, verso le persone, fa parte del nostro di DNA, da sempre e ancora di più dal 2023, anno in cui abbiamo deciso di comprendere meglio il nostro posizionamento rispetto al mercato e di formalizzare i nostri obiettivi triennali, prima di elaborare questo primo report di sostenibilità.

Siamo consapevoli che tra pochi anni, tutto questo diventerà un obbligo per molte imprese, ma ci sentiamo in dovere di anticipare i tempi, come spesso negli anni abbiamo fatto con i nostri prodotti, misurando, confrontando e sfidando la nostra performance intesa in un senso più ampio, che vada oltre l'obiettivo del profitto, ma che includa la nostra capacità di impattare al meglio sia sul pianeta sia sulla società. Fare impresa in modo sostenibile: non è un percorso facile, non è un progetto che si esaurisce in pochi anni, ma è e sempre più diventerà un modo di affrontare le cose per ognuno di noi, di dedicare tempo ed attenzione in ogni momento della vita aziendale a tutti gli impatti che possiamo generare, positivi e negativi, di essere proattivi nel suggerire una rinnovata attenzione a come le nostre azioni e le nostre decisioni, dal concept di una nuova macchina, alla sua progettazione e produzione, possono contribuire a garantire un futuro migliore.

E' arrivato il momento di riconoscere che la stessa longevità della nostra impresa dipende dalla nostra capacità di essere maggiormente consapevoli delle nostre scelte, delle relazioni che instauriamo ogni giorno, tra noi e con i nostri partner commerciali, perché tutta la nostra filiera deve fare la sua parte nel sostenere comportamenti di consumo più sostenibili e catene produttive e distributive più responsabili, che si misurano e riducono le emissioni di GHG, che ottimizzano le opportunità offerte dall'economia circolare.

Rhea si è sempre distinta nella sua storia per un'innata capacità di anticipare e soddisfare le esigenze mutevoli di clienti e consumatori diversi, attraverso l'applicazione di nuove tecnologie e l'unicità del nostro design. Allo stesso modo, voglio augurare a tutti noi di avere la stessa capacità, guardando al futuro, di vedere oltre, rivolgendoci alla Rhea di 5-10 anni avanti, affinché possiamo essere orgogliosi di aver lasciato il nostro segno nella grande sfida della sostenibilità d'impresa che è la chiave per assicurare alle generazioni future di dipendenti e di cittadini, la prosperità di cui abbiamo beneficiato e la resilienza che ci ha contraddistinto nei momenti più difficili che abbiamo attraversato insieme.

Questo documento segna l'inizio di un nuovo canale di comunicazione e dialogo verso tutti gli stakeholders; per questo, invito tutti i lettori a condividere commenti e suggerimenti, in quanto sarà nostra cura di anno in anno, migliorare ulteriormente questo strumento di trasparenza e valorizzazione dell'impegno aziendale.

Andrea Pozzolini

* Highlights

64
ANNI DI
STORIA

5
LINEE DI
BUSINESS

8
DIRETTRICI
DI R&D

4
MEMBRI DEL
C.D.A.

264
COLLABORATORI

61
AZIONI DI
SOSTENIBILITÀ
PIANIFICATE

98%
DEI CONTRATTI
A TEMPO
INDETERMINATO

+32%
RICAVI DELLA
GESTIONE
CARATTERISTICA

300
FORNITORI DI
CUI 90% LOCALI

85
CLIENTI
3+ CANALI DI
VENDITA

100%
ENERGIA DA
FONTI
RINNOVABILI

-43%
TONNELLATE
DI RIFIUTI
PRODOTTI



THE 17 SUSTAINABLE DEVELOPEMENT GOALS (SDGs) OF U.N. AGENDA

Nota metodologica

Nell'esercizio delle proprie attività, ogni azienda interagisce costantemente con una pluralità di stakeholder, tra cui clienti, fornitori, comunità, istituzioni e singoli individui. Queste interazioni generano un impatto che va oltre il mero aspetto economico, influenzando anche il contesto sociale e territoriale in cui l'azienda opera. La Direttiva 2014/95/UE, recepita in Italia attraverso il Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, ha introdotto per la prima volta l'obbligo per le grandi imprese di interesse pubblico di dichiarare, a partire dal 1° gennaio 2017, informazioni non finanziarie riguardanti aspetti ambientali, sociali, relativi al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, definendo anche criteri sulla struttura e i contenuti del documento, noto come Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF). Con l'entrata in vigore della **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD) il 5 gennaio 2023, l'Unione Europea ha incrementato sensibilmente il numero di imprese che nel corso dei prossimi anni dovranno rendicontare le proprie performance di sostenibilità utilizzando standard uniformi a livello europeo. Anche Rhea, a partire dal **2026**, rientrerà tra le aziende tenute a rendicontare ai sensi della CSRD. Nonostante l'azienda non sia soggetta agli obblighi di rendicontazione nel 2023, Rhea ha scelto di **anticipare proattivamente la raccolta, il monitoraggio e la comunicazione dei dati ESG**, con l'obiettivo di soddisfare le aspettative dei suoi stakeholder e nella consapevolezza che una visione completa delle strategie e dei risultati aziendali debba includere indicatori di sostenibilità.

Consapevole dell'importanza del proprio contributo per una società migliore, Rhea ha scelto il Bilancio di Sostenibilità come veicolo principale per comunicare agli stakeholder le attività, i progetti e i risultati conseguiti nel 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e gli impegni futuri. Questo documento riflette sia gli impatti economici sia quelli sociali e ambientali dell'azienda; inoltre sintetizza le iniziative intraprese e gli impegni assunti verso i principali stakeholder. La raccolta delle informazioni e dei dati quantitativi svolta permette la comparabilità con il 2022, affinché sia possibile comprendere l'evoluzione delle performance aziendali.

Il perimetro di rendicontazione di questo primo Bilancio è rappresentato dalle società italiane Rheavendors Services S.p.A. e Rheavendors Industries S.p.A., ad eccezione dei paragrafi 4.1 e 4.2 ("La performance economica" e "Valore economico generato e distribuito") ove si fa riferimento ai risultati economico-finanziari del Gruppo Rhea (in linea con i dati del Bilancio Consolidato 2023).

Il calcolo degli indicatori di intensità di impatto ambientale e sociale fa riferimento ai dati quantitativi ed economici (i.e. ricavi) relativi alle società italiane Rheavendors Services S.p.A. e Rheavendors Industries S.p.A, coerentemente col perimetro di rendicontazione.

Il presente documento è stato approvato dal suo Consiglio di Amministrazione in data 28/06/2024

Il Bilancio di Sostenibilità di Rhea 2023 è redatto con il supporto di MBS Consulting S.p.A., secondo gli standard **GRI**, tramite l'opzione **"with reference to"**. Il presente documento è scaricabile sul sito "<https://www.rheavendors.com/en/the-group/>", nella sezione del menù "discover Rhea". Per qualsiasi chiarimento in merito report di sostenibilità ci si può rivolgere a sustainability@rheavendors.com.

1 Chi siamo

1.1 STORIA DELL'AZIENDA

“La messa a punto di una macchina che risponda alle diverse preferenze di tutte le persone potrebbe essere paragonata a un pianoforte la cui tastiera consente di suonare una varietà di musica e suoni più o meno intensi. Le nostre macchine rendono possibile tale libertà e precisione”

Carlo Doglioni Majer

Rhea nasce nel **1960** dalla visione di **Aldo Doglioni Majer**, un dinamico imprenditore bellunese che nel 1954, durante un viaggio nel Wisconsin, scorge e fotografa un **distributore automatico di bevande** in una fabbrica a Milwaukee, intuendone le potenzialità nel mercato italiano.

A partire dal 1955, Aldo Majer avvia l'importazione di distributori automatici dagli Stati Uniti e dall'Inghilterra, unendo nel corso degli anni il suo ingegno all'abilità del **designer Angelo Mangiarotti**. È nel 1960 che da questa collaborazione nasce il **distributore di chewing-gum**, icona dello space age style italiano. Nello stesso anno, Aldo fonda a Caronno Pertusella Rheavendors, con l'ambizioso obiettivo di tracciare nuove strade per valorizzare e promuovere l'industria del vending e l'eccellenza del Made in Italy nel mondo.

Da qui l'inizio di una storia di successo, caratterizzata da avanguardia tecnologica, personalizzazione dei prodotti, innovazione nel design e costante ricerca della qualità.

Nel 1962, Rheavendors diventa il primo produttore italiano a offrire una gamma completa di distributori automatici per bevande fredde post-mix, bevande calde solubili e snack confezionati. Negli anni '80, in risposta alla crescente cultura del caffè, l'azienda amplia la sua gamma di prodotti. In questo contesto, Rheavendors sviluppa **il primo distributore automatico di caffè espresso** con macinino incorporato, rivoluzionando le pause caffè nei luoghi di lavoro.

Dal 2001, con l'ingresso in azienda di **Carlo**, figlio del fondatore, Rhea abbraccia una filosofia di impresa più aperta e inclusiva, ispirata alla **diversità culturale e alla sostenibilità**, aprendosi internazionalmente, importante leva di crescita dell'azienda nel nuovo millennio.

Dal 2018, sotto la guida del management designato da Carlo, Rheavendors si impegna a portare avanti i valori della famiglia Majer, coniugando la **qualità del prodotto**, l'**innovazione** e la **personalizzazione** delle macchine, combinando l'**eccellenza del Made in Italy** con l'**attenzione all'ambiente**, e un impegno continuo nel valorizzare le **culture locali** di tutti i Paesi in cui opera.





1955

Aldo inizia a importare distributori automatici dagli Stati Uniti e dall'Inghilterra, perfezionando negli anni successivi i prodotti



1954

Aldo Doglioni Majer vede e fotografa un distributore automatico a Milwaukee, Wisconsin (USA) e ne intuisce le potenzialità nel mercato italiano

1960

Insieme al designer Angelo Mangiarotti, Aldo inventa un distributore di chewing-gum

Aldo Majer fonda Rheavendors



1962

Rhea è il primo produttore italiano a offrire una gamma integrata di distributori automatici per bevande fredde post-mix, bevande calde solubili e snack confezionati

1970

La macchina E410 progettata da Bruno Morassutti per caffè espresso è il primo distributore automatico a essere esposto al Museum of Modern Art di New York



2001

Carlo Doglioni Majer entra in azienda e avvia il proprio progetto di trasformazione culturale

'80s

In risposta all'aumento della domanda di caffè, Rhea decide di intraprendere una vasta espansione territoriale e di incrementare il proprio menu di bevande

2015

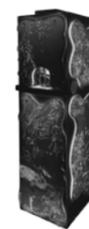
L'azienda introduce la tecnologia Variplus, connubio di soluzioni innovative che incrementa ulteriormente la qualità in tazza, grazie ad una elevata precisione nella macinatura (Varigrind), all'efficienza e flessibilità del gruppo caffè (Variflex) e al controllo della temperatura (Varitherm)

Nasce il brand laRhea – macchine per caffè milano – che rappresenta la fusione tra l'esperienza dell'azienda nella produzione di macchine automatiche e la cultura italiana del caffè

Acquisizione dell'azienda Damian ed ampliamento della gamma di prodotti in macchine snack

2018

Rhea redige il Codice Etico



2020

Rheavendors compie 60 anni e per celebrare questo traguardo produce la macchina Monolite che unisce il piacere del caffè di qualità, l'arte della fotografia e la bellezza della natura con la tecnologia della realtà aumentata, trasformando la pausa caffè in un portale per un'esperienza immersiva e multisensoriale.

L'impresa presenta il salotto digitale Rhea think together com, finestra sul mondo in cambiamento, per intercettare i nuovi trend ed indirizzare l'innovazione verso le nuove esigenze del mercato, con particolare riferimento alla sostenibilità

2022

Rhea presenta un concept innovativo: Coffee Landscape, un ampio salotto con sedute riconfigurabili disposte a diverse altezze per consentire alle persone di socializzare, interagire e dialogare durante la pausa caffè



2023

L'impresa formalizza i propri impegni in ambito ESG ed elabora il Piano strategico di Sostenibilità

Al CIE di Shanghai, il Gruppo presenta "Barista on Demand": la prima caffetteria a guida autonoma che trasforma l'esperienza del "go-to-shop" in "shop-to-customer", grazie all'applicazione della guida autonoma nella distribuzione automatica di caffè

2024

Rhea lancia la nuova linea di macchine free standing che coniugano bellezza, innovazione e sostenibilità, per le soluzioni adottate e per i materiali utilizzati unitamente al risparmio energetico ed alla tecnologia digitale

Rhea pubblica il primo Bilancio di Sostenibilità in riferimento al 2023

1.2 STRUTTURA DEL GRUPPO

Rhea Vendors Group S.p.A. è una delle aziende italiane leader a livello mondiale nella produzione di macchine personalizzate per la produzione di bevande da caffè, che si distinguono per il design di alto livello e l'applicazione di tecnologie all'avanguardia; un'eccellenza del **Made in Italy**, attiva nell'assemblaggio e nella vendita su commessa di macchine per caffè, servizi di assistenza e vendita dei ricambi, per i **settori del vending, HORECA e OCS**.

Con **due siti produttivi in Italia, nove filiali all'estero e clienti in oltre 90 Paesi**, l'impresa esporta l'eccellenza manifatturiera italiana e la cultura del caffè nel mondo, sperimentando nuove soluzioni, capaci di creare nuovi mercati per i clienti e nuove esperienze per i consumatori. La sede centrale di

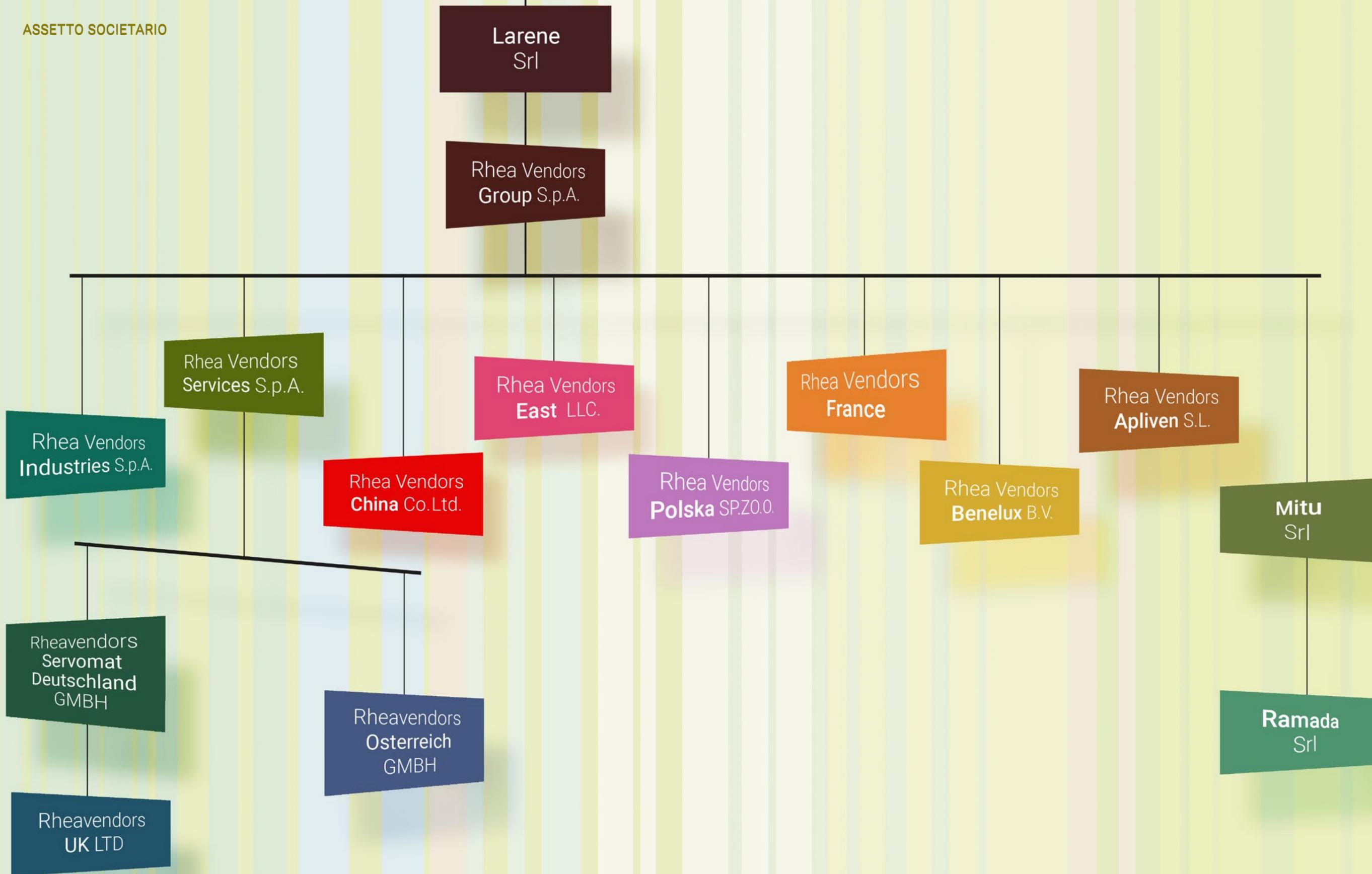
Rhea si trova a Caronno Pertusella, in provincia di Varese, dove risiedono anche le attività produttive.

Il gruppo, detenuto al 90% da Larene S.r.l. e per il restante 10% da azioni proprie, è composto dalle due aziende capofila italiane Rhea Vendors Industries S.p.A., e Rhea Vendors Services S.p.A., dalla società immobiliare italiana MITU S.r.l. e da 9 filiali estere.

Rhea Vendors Industries S.p.A. si occupa della fabbricazione, vendita e distribuzione delle macchine, mentre Rhea Vendors Services S.p.A. gestisce i servizi ai clienti e la vendita dei ricambi. Le filiali si occupano della vendita e distribuzione dei prodotti all'estero e dei relativi servizi: in Europa, con sedi in Germania, UK, Francia, Spagna, Polonia, Belgio, Paesi Bassi e Lussemburgo, nel resto del mondo in Russia e Cina



ASSETTO SOCIETARIO



1.3 LA CULTURA D'IMPRESA

VISION

Nella sua Vision Rheavendors Group si propone come comunità sempre più ispirata, appassionata e talentuosa, che attraverso l'innovazione del concetto di ospitalità vuole contribuire ogni giorno al ben-ESSERE delle persone facendo impresa in modo sostenibile, minimizzando la propria impronta sull'ambiente e sulla società.

In quest'ottica, il Gruppo vuole affrontare le complesse sfide di oggi trasformandole in opportunità concrete favorendo la crescita di un mondo più sostenibile e più sicuro, sia attraverso partnership strategiche sia dando spazio all'interno del proprio habitat all'intelligenza ingegneristica, che viene esercitata con creatività e responsabilità, favorendo un progresso sostenibile che crea valore a tutta la catena.

VALORI

"Made in Italy", "Versatilità", "Tailor-made", "Innovazione" e "Qualità" sono alcuni dei valori distintivi che Rheavendors Group riassume in "Cura e Dedizione".

Nel suo lavoro quotidiano, infatti, Rheavendors Group è attenta alle persone e a ciò che fa, investendo tempo ed energia, consapevole che ogni piccolo dettaglio fa la differenza.

I suoi valori si esprimono in ciò che è e realizza, nei suoi prodotti e nelle sue relazioni a tutti i livelli. Questo approccio esprime trasparenza e concretezza nella consapevolezza che la condivisione di un tale sistema di valori è fonte di unità, forza e ispirazione.

MISSION

Con una Vision ben definita e con la consapevolezza di quanto sia importante ogni momento di ospitalità, che si traduce in **impegno concreto verso l'innovazione, la qualità, la sostenibilità e la personalizzazione del servizio per l'utente**, Rheavendors Group si impegna ad interpretare i bi-SOGNI dei propri partner aiutandoli ad affermare la propria identità e a contribuire al loro successo.

Ricerca, progettazione e realizzazione di soluzioni eleganti, automatizzate e personalizzate diventano quindi la chiave di volta che rende unica l'esperienza del café e non solo.

Il tema della sostenibilità quindi, profondamente radicato nel Gruppo, diventa il fil rouge che prende forma nella vision, permea i suoi valori e si concretizza nella sua mission.

1.4 IL PORTAFOGLIO DI PRODOTTI E SERVIZI

"Vogliamo fare impresa in modo sostenibile, trasferendo i nostri valori nel prodotto, perché questo possa contribuire a migliorare la qualità della vita di chi ne farà uso, offrendo un'esperienza di consumo unica"

Andrea Pozzolini

Il core business di Rhea consiste nella **progettazione, produzione e vendita di macchine auto-**

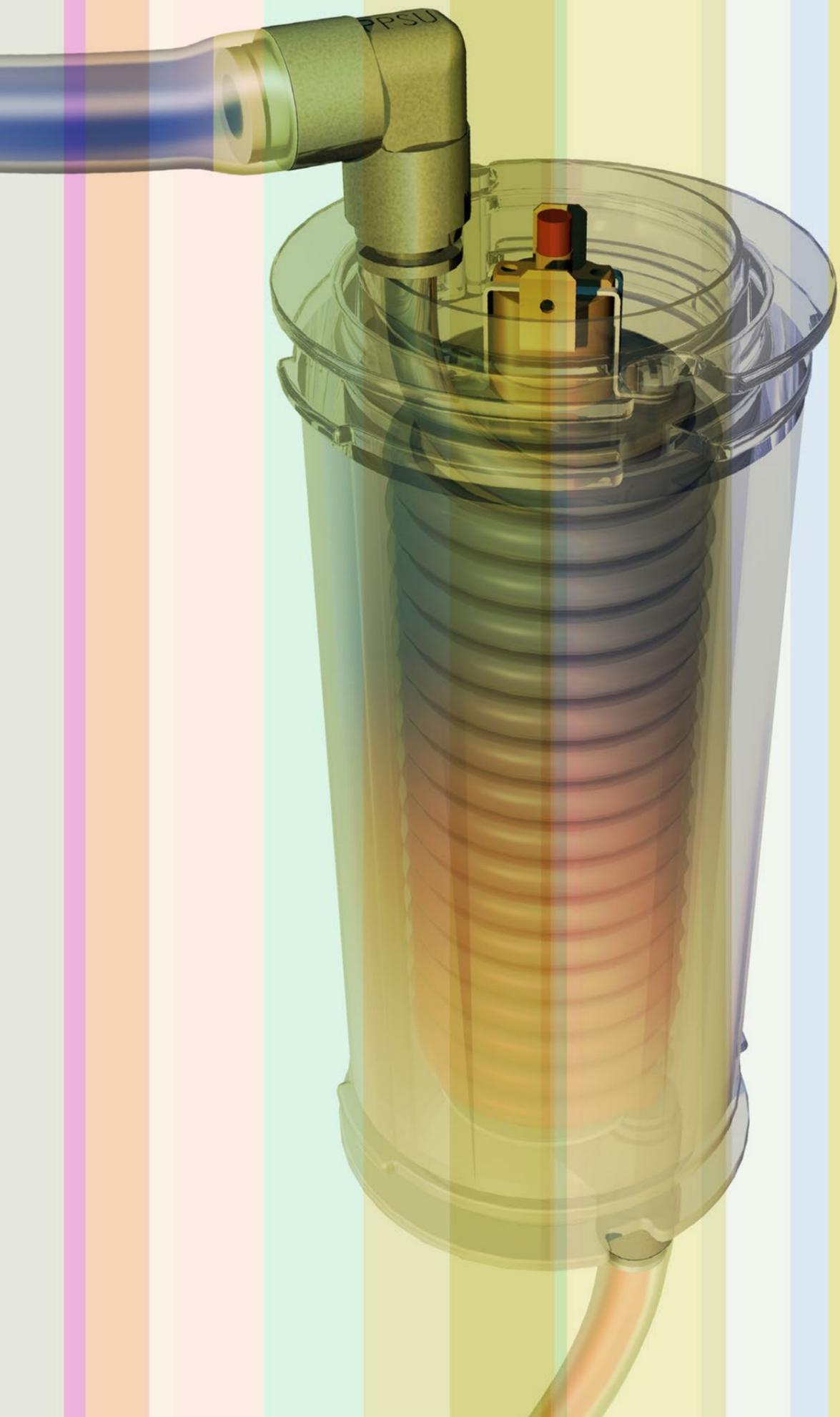
matiche per l'erogazione di bevande calde e fredde e di snack, con particolare attenzione al caffè. Le Table Top, Free Standing e i distributori di snack di Rhea si contraddistinguono per gli elevati standard di funzionalità, grazie all'applicazione di tecnologie all'avanguardia e per un design unico. Accompagnano la vendita del prodotto, i servizi di assistenza e l'offerta di **ricambi originali**.

Negli ultimi vent'anni, Rhea è stato precursore dell'utilizzo della distribuzione automatica nei settori **out of home** del **new retail e hôtellerie**, confermando la propria vocazione a interpretare e anticipare un mercato in continua evoluzione.

Secondo la filosofia dell'impresa, la macchina non deve essere impersonale, ma deve saper anticipare e soddisfare i diversi gusti dei clienti nel mondo, offrendo sempre bevande di qualità. Per questo, Rhea realizza soluzioni **tailor-made**, concepite per appagare i gusti dei diversi consumatori nel mondo mantenendo un'**anima italiana**, per design e funzionalità, avanguardia tecnologica e qualità delle bevande.

INCIDENZA SUL FATTURATO DI CIASCUNA CATEGORIA DI PRODOTTO





Ogni macchina Rhea è progettata per esaltare al massimo il sapore e l'aroma del caffè, anche grazie alla **tecnologia Variplus**, che garantisce una perfetta estrazione e una temperatura ideale. Si tratta di una soluzione tecnologia brevettata composta da un sistema di 3 componenti che permettono di calibrare la pressione di infusione, la macinatura, la quantità di acqua e la temperatura, personalizzandole per ciascuna delle bevande erogate. I tre sistemi componenti della tecnologia Variplus sono di seguito descritti.

- **Variflex** è un gruppo a dose variabile dotato di una camera di infusione, che si adatta alla quantità di caffè macinato necessaria per realizzare la bevanda selezionata dall'utente finale, sfruttando così al meglio la dose stessa. L'interazione tra la meccanica e il software garantisce la pressione ideale del macinato per ottenere ogni volta il miglior risultato in tazza.
- **Varigrind** è un macinino regolabile che comunica elettronicamente con il gruppo Variflex per macinare il caffè nella granulometria richiesta dalla ricetta della bevanda selezionata dal consumatore, da una grana più grossa a una polvere ultrafine.
- **Varitherm** è un sistema di riscaldamento brevettato che adatta la temperatura dell'acqua alle singole ricette, consentendo di avere persino temperature differenti nella stessa bevanda. Questa tecnologia permette di risparmiare oltre l'80% del consumo energetico rispetto al tradizionale sistema a caldaia.

Negli anni, la **sostenibilità ambientale** è diventata una linea guida strategica per l'innovazione di prodotto, con particolare focus su:

- **Materiali rigenerati**: impiego di plastiche rigenerate per alcune componenti delle macchine
- **Modularità**: utilizzo di moduli interscambiabili per ottimizzare assemblaggio, tempi di ricarica e manutenzione dei prodotti
- **Efficienza energetica**: tecnologia ad induzione per ridurre il consumo di energia in fase di utilizzo

Rhea si impegna anche a tutelare la **sicurezza** e il **benessere dei consumatori** introducendo l'additivo antibatterico Bio-Cote, che riduce la presenza di batteri/microbi sulle superfici fino al 99,5% in 2 ore o al 99,99% in 24 ore.

2 La sostenibilità in Rhea

Rhea, da sempre attenta alle tematiche di sostenibilità, nel 2023 ha deciso di rafforzare ulteriormente il proprio impegno attraverso **tre attività** chiave che mirano a mobilitare ancora di più tutte le funzioni lungo un percorso di continuo miglioramento.

- 1) **Analisi del posizionamento ESG.** Condotta confrontando le pratiche e i risultati raggiunti da Rhea verso altri player del settore e verso le best practice della sostenibilità, quest'attività ha permesso all'azienda di acquisire maggiore **consapevolezza dei propri punti di forza e i temi critici** rispetto ai quali occorre prevedere azioni di rafforzamento.
- 2) **Pianificazione delle azioni di miglioramento ESG.** Grazie al benchmarking e a focus group organizzati in collaborazione con più funzioni aziendali, Rhea ha identificato le azioni di miglioramento che desidera intraprendere nei prossimi tre anni, raccolte nel primo **Piano di Sostenibilità** dell'organizzazione. Questo strumento ha permesso di sviluppare un approccio olistico, di prioritizzare e di definire obiettivi quali-quantitativi che supportino le scelte di investimento e di evoluzione dell'organizzazione. Le attività di coinvolgimento e confronto del management hanno favorito la diffusione del senso di responsabilità verso i temi critici ESG in tutte le funzioni.
- 3) Comunicazione dei risultati raggiunti e degli impegni presi, attraverso il primo **Bilancio di Sostenibilità così che tutti gli stakeholder**, sia interni sia esterni, possano riconoscere il valore dell'impegno di Rhea ma anche stimolare nuove sfide.

Il team inter-funzionale coinvolto in queste attività ha riconosciuto l'importanza delle attività svolte, confermando l'esigenza di alimentare un miglioramento continuo attraverso un modello di governance della sostenibilità chiaro ed efficiente, poiché il rafforzamento della responsabilità d'impresa richiede tempo e dedizione. Per questo, Rhea ha identificato **Stefano Macchi**, all'interno del proprio CDA, come **referente per la sostenibilità**, e ha deciso di istituire un **comitato ESG** che, a partire dal 2024, garantirà un governance costante sugli impegni, le iniziative e i risultati ESG.

2.1 STAKEHOLDER ENGAGEMENT E ANALISI DI MATERIALITÀ

Rhea ritiene fondamentale sviluppare e mantenere relazioni solide e durature con tutti gli stakeholder: instaurare un rapporto basato sul dialogo e sul coinvolgimento continuo è espressione della responsabilità nei confronti del contesto sociale in cui l'azienda opera. Nel 2023, nell'ambito dell'**analisi di materialità**, l'impresa ha coinvolto i suoi principali stakeholder, tra i quali dipendenti, clienti, fornitori ed istituti finanziari, con l'obiettivo di individuare le tematiche ESG più rilevanti e



sulle quali concentrare l'impegno presente e futuro.

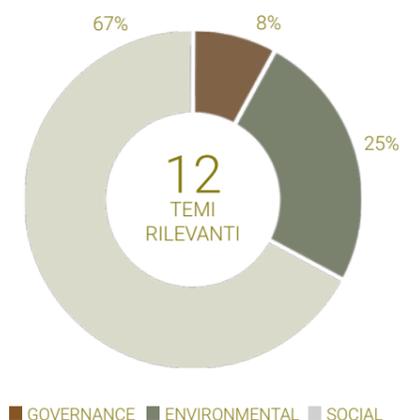
Nella fase preparatoria, il team di lavoro ha approfondito la comprensione del contesto dell'organizzazione, analizzando le attività svolte, le relazioni di business, i competitors, gli ambiti ESG maggiormente critici e le aspettative degli stakeholder. Una volta individuati i temi ESG critici, è stato elaborato e condiviso il "questionario di materialità" con gli stakeholder interni ed esterni dell'azienda, al fine di raccogliere il loro contributo nella definizione dei cosiddetti **temi materiali**. Nello specifico, per ciascun tema individuato, gli intervistati hanno espresso il livello di significatività, da loro percepito, tenendo in considerazione due aspetti chiave: la probabilità del verificarsi di un impatto correlato al tema e la magnitudo dell'impatto stesso. Questo approccio ha permesso di recepire le valutazioni di tutti gli stakeholder in merito alle tematiche ESG, consentendo di individuare meglio le priorità strategiche, le principali opportunità/criticità da affrontare sia nel piano sia nel report di sostenibilità.

BOX di approfondimento | L'analisi di materialità

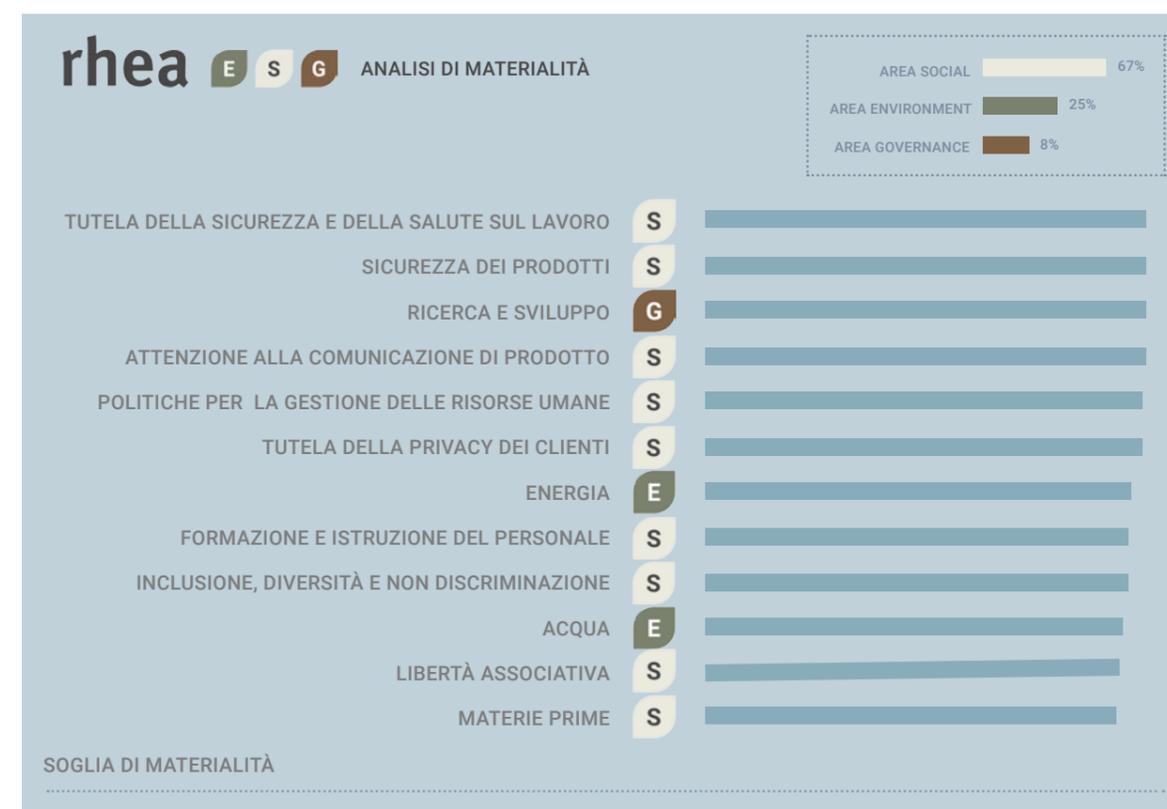
Un tema viene definito "materiale" per un'azienda quando riflette gli impatti economici, ambientali e sociali significativi dell'organizzazione o influenza/può influenzare in modo sostanziale gli interessi dei propri portatori di interesse. L'analisi di materialità condotta nel corso del 2023 e condivisa con le parti interessate, ha permesso a Rhea di individuare i temi di sostenibilità maggiormente rilevanti sui quali orientare lo sviluppo strategico dei prossimi anni e fornire disclosure all'interno del presente documento.

Il tasso di risposta dell'indagine è stato del 51% (144 risposte su un totale di 264) per gli stakeholder interni (management e dipendenti) e di circa il 48% per gli stakeholder esterni (clienti, fornitori, istituti finanziari, istituti di ricerca e comunità locali). L'attività di raccolta e interpretazione dei risultati ha portato all'individuazione di 12 temi materiali, di cui 1 afferente all'ambito economico e di governance, 3 alla responsabilità ambientale, 8 alla responsabilità sociale.

CLASSIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI PER AMBITO



Il **ranking di materialità** fornisce una rappresentazione grafica di quanto emerso dall'analisi, evidenziando i temi che sono stati ritenuti maggiormente significativi per Rhea.



Dall'analisi emerge che i primi tre temi più rilevanti per il rafforzamento della sostenibilità di Rhea sono

- Identificazione, attuazione e mantenimento delle buone pratiche in materia di **salute e sicurezza** nel luogo di lavoro
- Ulteriore miglioramento della **sicurezza dei prodotti**, prevenendo possibili incidenti e agendo tempestivamente ed efficientemente per risolvere eventuali problemi
- Investimenti in **Ricerca & Sviluppo in ambiti legati alla sostenibilità** (ad esempio, incrementando la modularità delle componenti delle macchine, riducendo i consumi, favorendo il ricondizionamento e migliorando l'efficienza energetica)

2.2 IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ

L'analisi del posizionamento ESG e della materialità sono stati passaggi chiave per avviare l'elaborazione di un **Piano di Sostenibilità**: strumento strategico che comprende tutti gli impegni che l'azienda si assume per integrare sempre di più l'attenzione alla responsabilità sociale ed ambientale nella gestione delle attività di business. L'elaborazione del Piano ha permesso di raccogliere e sistematizzare molti progetti già in essere e di individuare nuove azioni sulle quali concentrare gli sforzi nei prossimi anni. Sono stati condivisi dal management obiettivi specifici, organizzati per priorità di intervento. Il Piano di Sostenibilità 2024-26 è il risultato della collaborazione dei responsabili di funzione ed è stato discusso e validato dal Consiglio di Amministrazione. Se per il primo anno



gli obiettivi identificati nel **Piano di Sostenibilità** sono prevalentemente qualitativi, Rhea sta già definendo per i prossimi anni dei **target quantitativi**, allineati a framework internazionali, così che sia possibile una **comunicazione ancora più trasparente** dei risultati già raggiunti e delle sfide future.

Le azioni di miglioramento sono state identificate all'interno di 7 pilastri strategici

| PILLAR | AZIONI | | | | SDG |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| | Tot | 2024 | 2025 | 2026 | |
| Cultura & Strategia G | 7 | 4 | 2 | 1 | 8 12 13 17 |
| Governance G | 12 | 8 | 1 | 3 | 8 16 17 |
| Impatti attività operative E | 12 | 5 | 5 | 2 | 7 12 13 |
| Prodotti / servizi offerti E | 9 | 7 | 0 | 2 | 9 12 13 |
| Value chain S | 6 | 3 | 2 | 1 | 8 9 12 13 |
| Dipendenti S | 13 | 6 | 4 | 3 | 3 4 8 |
| Comunità S | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 3 11 16 |
| TOTALE | 61 | 33 | 15 | 12 | |

| IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ DI RHEA | | | | | |
|--|---|---|----------|--|---|
| AMBITO | PILLAR | OBIETTIVI STRATEGICI | N. INIZ. | PRINCIPALI INIZIATIVE | SDG |
| G | CULTURA & STRATEGIA | Rafforzamento della cultura d'impresa e definizione della strategia ESG | 7 | Implementazione del Piano Strategico di sostenibilità Adesione a UN Global Compact | 8 12 13 17 |
| G | GOVERNANCE | Rafforzamento della Corporate Governance e della Governance di sostenibilità | 12 | Creazione di un comitato ESG Monitoraggio centralizzato delle performance ESG e comunicazione esterna | 8 16 17 |
| E | IMPATTI AMBIENTALI DELLE ATTIVITÀ OPERATIVE | Transizione energetica, riduzione dell'impronta carbonica ed economia circolare | 12 | Aumento della circolarità dei materiali, incluso il riciclo degli imballaggi Riduzione dei rifiuti e riconversione di scarti. Riduzione dei consumi energetici e dell'impronta carbonica Calcolo e monitoraggio della carbon footprint di organizzazione e di processo | 7 12 13 |
| E | PRODOTTI/SERVIZI OFFERTI | Efficientamento della produzione con diminuzione dei consumi e degli sprechi | 9 | Sviluppo di progetti Second Life Estensione della vita utile dei prodotti | 9 12 13 |
| S | VALUE CHAIN | ESG assessment dei fornitori e condivisione di iniziative sostenibili | 6 | Progressiva Valutazione ESG della Value chain Condivisione di pratiche sostenibili con i propri fornitori | 8 9 12 13 |
| S | DIPENDENTI | Aumento del benessere della salute e della sicurezza del personale | 13 | Analisi e miglioramento del benessere, della salute e della sicurezza del personale iniziative per la diversità, l'equità e l'inclusione | 3 4 8 |
| S | COMUNITÀ | Promozione dell'inclusione e integrazione culturale nel territorio | 2 | Iniziative di charity e progetti di corporate volunteering Strategia di Social Community Management | 1 3 11 16 |



3 Governance, etica e integrità di business

3.1 LA GOVERNANCE DI RHEA

Rhea si impegna ogni giorno a promuovere l'eccellenza del Made in Italy tramite macchine all'avanguardia e di qualità, rispettando l'ambiente e le persone. Il modello di business poggia su una solida Corporate Governance, strutturata per orientare le decisioni e le azioni aziendali, nella gestione ordinaria e nel conseguimento di obiettivi e risultati di lungo periodo.

Gli organi di governo di Rhea comprendono un **Consiglio di Amministrazione** e un **Collegio Sindacale**, entrambi nominati dall'**Assemblea degli Azionisti**. Questi organi svolgono rispettivamente ruoli di amministrazione e vigilanza. Il sistema prevede principi e procedure codificate per garantire la massima trasparenza e correttezza nelle operazioni, nell'interesse di tutti gli interlocutori. Il bilancio economico-finanziario è sottoposto a revisione annuale.

Riguardo all'informazione sulla gestione, Rhea rispetta i principi e le procedure che garantiscono una chiara e corretta gestione d'impresa in conformità a quanto previsto dal Testo Unico della Finanza, dal Regolamento Emittenti EGM, promosso da Borsa Italiana e dalle best practice in materia.

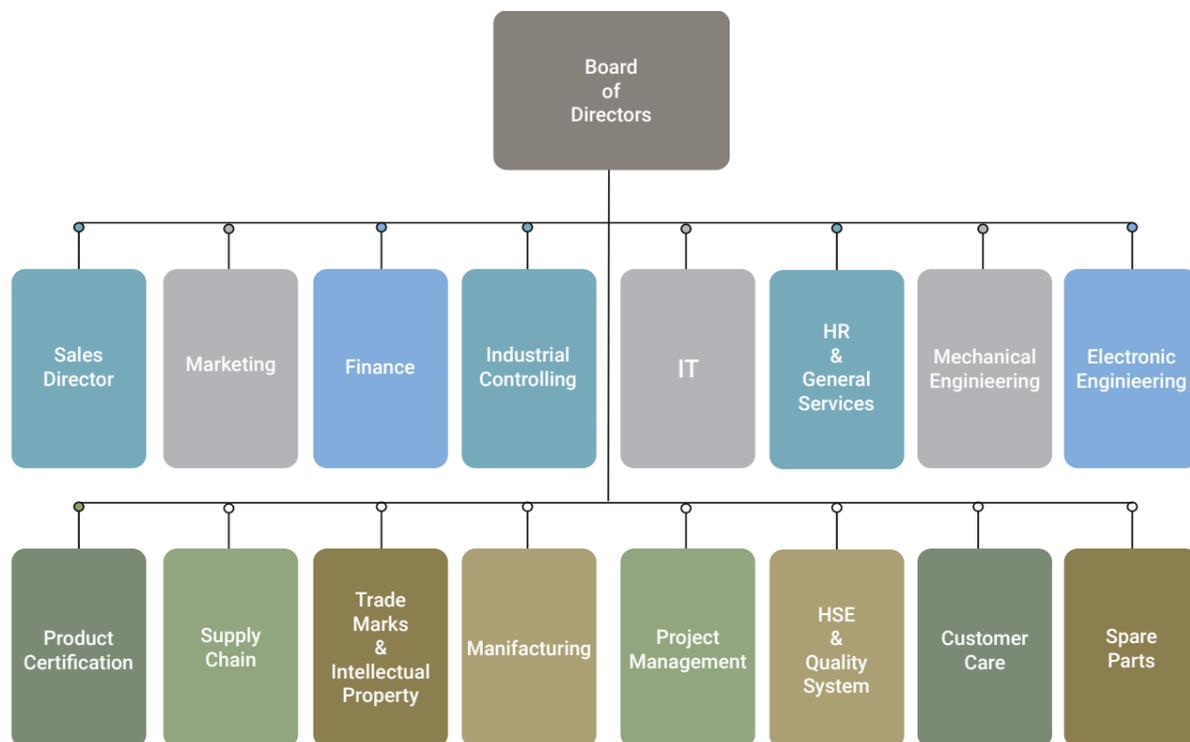
Lo **Statuto societario** rappresenta il documento fondamentale che definisce le caratteristiche essenziali di Rhea che, tramite il proprio impegno per la trasparenza e l'integrità, mira a garantire il successo a lungo termine del proprio business e a contribuire al benessere delle comunità in cui opera.

3.1.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, rinnovato nel 2023 ed in carica da 6 anni, è composto da **quattro membri**: **Andrea Pozzolini**, che ricopre il ruolo di **Amministratore Delegato e Presidente**, **Stefano Macchi**, responsabile della sostenibilità aziendale, **Cristina Stabilini**, a capo della funzione Sales & Operation e **Giorgio Vignati**, responsabile finance. Il Consiglio resta in carica per **tre anni** e può essere rinnovato. Al 31.12.2023 il C.D.A. risulta costituito dai seguenti membri:

| Nome e Cognome | Genere | Età | Data di nomina | Carica |
|--------------------|--------|-----|----------------|---------------------------|
| Andrea Pozzolini | M | 64 | 29.06.2023 | A.D. e presidente del Cda |
| Stefano Macchi | M | 58 | 29.06.2023 | Consigliere |
| Cristina Stabilini | F | 45 | 29.06.2023 | Consigliere |
| Giorgio Vignati | M | 63 | 29.06.2023 | Consigliere |

Il Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'impresa, si riunisce **regolarmente** e ha il ruolo di compiere tutti gli atti necessari per lo svolgimento delle attività aziendali, esclusi quelli riservati in modo tassativo all'Assemblea dei soci. Esso è nominato direttamente dalla proprietà, **Larene S.r.l.**, che possiede il 90% delle azioni societarie. Andrea Pozzolini detiene la rappresentanza legale e la firma di fronte a terzi e in giudizio.



3.1.2 IL COLLEGIO SINDACALE

Il **Collegio Sindacale** è l'organo aziendale che garantisce la corretta amministrazione e adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dagli amministratori. Il Collegio si compone di 5 sindaci, di cui 2 supplenti dotati dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge. I sindaci, che operano con autonomia e indipendenza, devono mantenere la massima riservatezza nei confronti dei documenti e delle informazioni acquisite nello svolgimento del loro incarico e devono rispettare la procedura adottata per la comunicazione all'esterno di documenti e notizie riguardanti l'impresa. Il Collegio Sindacale deve riunirsi almeno ogni novanta giorni ed ha l'obbligo di depositare la relazione di cui all'art. 2429 c.c.

| Nome e Cognome | Genere | Età | Data di nomina | Carica |
|------------------|--------|-----|----------------|--------------------------------|
| Mauro Parrinello | M | 61 | 21.06.2012 | Presidente Consiglio Sindacale |
| Luigi Trezzi | M | 37 | 30.05.2015 | Sindaco Effettivo |
| Andrea Pasini | M | 46 | 28.05.2018 | Sindaco Effettivo |
| Silvia Baserga | F | 39 | 30.05.2015 | Sindaco Supplente |
| Alberto Pirone | M | 48 | 31.05.2018 | Sindaco Supplente |

3.1.3 LA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

La revisione legale delle società del Gruppo Rhea Vendors è svolta da **Revisori legali dei conti** iscritti nell'apposito registro istituito dal D.Lgs 39/10. I professionisti sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi della normativa applicabile ed effettua le revisioni dei bilanci e verificano periodicamente la contabilità.

3.1.4 RISK MANAGEMENT E SISTEMI DI CONTROLLO

Rhea ha sviluppato un sistema di **Risk Management** per identificare i rischi, stimarne la probabilità di occorrenza e prevederne l'impatto sull'organizzazione. Questo piano, **aggiornato almeno una volta all'anno**, aiuta a stabilire le migliori azioni da intraprendere per ridurre la probabilità di accadimento e mitigare i possibili effetti negativi. La procedura rientra nel Sistema di Gestione Qualità dell'azienda.

Tramite il sistema di Risk Management Rhea:

- Facilita il raggiungimento dei propri obiettivi
- Mantiene una gestione proattiva di fronte ai rischi
- Identifica e previene i rischi effettivi e potenziali, individuando opportunità e minacce
- Rispetta i requisiti cogenti, le norme nazionali ed internazionali pertinenti e le normative volontarie
- Migliora il reporting
- Migliora la governance dell'impresa e la fiducia degli stakeholder
- Costruisce una solida base per il processo decisionale e per la pianificazione, migliorando i controlli
- Assegna ed utilizza efficacemente le risorse per il trattamento dei rischi
- Migliora la qualità e le prestazioni dei propri prodotti e servizi, evitando sprechi e perdite economiche
- Incrementa la resilienza organizzativa

Il **Consiglio di Amministrazione è responsabile** del coordinamento delle attività previste dal sistema, collaborando con i responsabili interni dei vari processi ed eventualmente con risorse esterne. La valutazione dei rischi segue i principi delle norme UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001.

Le fasi operative del Risk Management di Rhea

prevedono un **approccio PCDA** articolato nelle seguenti fasi:

1. Stabilire il contesto
2. Identificare i rischi
3. Analizzare e misurare i rischi
4. Valutare e ponderare i rischi
5. Trattare e gestire i rischi
6. Monitorare, pianificare e controllare i rischi
7. Comunicare i risultati
8. Monitoraggio del sistema (Audit, Riesame Direzione, Miglioramento)

Nella prima fase l'azienda determina quali fattori interni ed esterni possano avere impatti sulla sua effettiva capacità di fornire costantemente prodotti e servizi conformi ai requisiti dei clienti o di leggi e regolamenti, nel rispetto dei principi e dei risultati attesi dal Sistema di Gestione Qualità e Ambiente dell'azienda.

Tra i rischi interni ed esterni che l'azienda prende in considerazione, rientrano i contesti ambientale, prevenzionistico, culturale e organizzativo. Più nello specifico, Rhea valuta e analizza le linee strategiche aziendali, gli scenari macroeconomici, finanziari ed associativi di medio e lungo termine, l'innovazione di prodotto e di processo, le nuove tecnologie, i temi globali e ambientali per gli stakeholder, l'andamento e la penetrazione nei mercati di riferimento, benchmark e normative in vigore e future. Per i temi ambientali e per la catena di fornitura sono previsti sistemi specifici per l'analisi e la valutazione dei rischi.

A partire dall'analisi di contesto, l'azienda identifica i rischi, classificandoli in:

- Strategici
- Reputazionali
- Operativi

I rischi operativi sono a loro volta classificati per rischi:

- Di processo
- Relativi a sistemi informativi
- Ambientali e socio-politici
- Legali
- Di frode
- Relativi ai clienti e ai canali distributivi
- Relativi alle risorse umane
- Di distruzione degli asset aziendali
- Finanziari
- Di approvvigionamento
- Puri

I rischi possono essere quantitativi, semi-quantitativi e qualitativi e per ciascuno di essi, Rhea stima probabilità dell'evento e possibili impatti.

Una volta completato il processo di analisi del rischio, l'azienda confronta i rischi stimati e i criteri di rischio prefissati. Tra questi sono inclusi costi e benefici associati, requisiti legali, fattori socio-economici ed ambientali e temi riguardanti gli stakeholder. La valutazione del rischio è finalizzata a definire la rilevanza dei rischi per l'organizzazione e l'accettazione o meno di ogni rischio specifico.

Per ogni rischio potenziale ritenuto rilevante, Rhea valuta la possibilità di:

- Eliminare le cause del rischio potenziale o coglierne l'opportunità
- Ridurre le probabilità di accadimento, limitarne gli effetti negativi, oppure

aumentare le possibilità di realizzazione in caso di opportunità

- Trasferire il rischio su soggetti terzi come assicurazioni o altre parti interessate

Per ogni minaccia individuata, l'azienda valuta la capacità di continuare ad esercitare il proprio business a fronte del verificarsi di eventi avversi che possono colpirla definendo:

- Impatti su business e stakeholder
- Azioni
- Tempistiche di rientro o ripristino delle condizioni di partenza
- Responsabile dell'intervento

Una volta identificato il rischio, Rhea seleziona e attua misure per controllarlo e mitigarlo. Tra le azioni sono comprese iniziative volte a:

- Evitare il rischio
- Accettare il rischio al fine di perseguire un'opportunità
- Eliminare la fonte di rischio
- Modificarne la probabilità o gli effetti
- Condividere il rischio
- Decidere in modo informato di farsi carico del rischio stesso

Il rischio viene quindi definito accettabile o meno a seconda che rientri in specifici parametri definiti. In caso di accettabilità del rischio, l'azienda valuta la necessità di individuare iniziative. In caso contrario, Rhea prevede necessariamente delle azioni di mitigazione del rischio o sistemi per cogliere l'opportunità.

Con periodicità almeno annuale Rhea monitora, riesamina e migliora il sistema di Risk Management tramite:

- Audit interni
- Piani di miglioramento
- Riesami della direzione
- Altri documenti come la matrice dei rischi

Il monitoraggio periodico delle attività è assicurato attraverso il documento "Matrice Contesto e Risk Management" che viene aggiornato e riesaminato

- Ogni qual volta si verificano dei cambiamenti che hanno impatto sulla valutazione del rischio
- Nel caso di attuazione di azioni, per ridurre le probabilità di accadimento o limitare gli effetti negativi dei rischi
- Nel caso di attuazione di azioni, per aumentare le possibilità di realizzazione o accadimento di opportunità
- In sede di riesame della direzione

Quando i risultati sono disponibili, la direzione comunica agli stakeholder le valutazioni effettuate.

3.1.5 CERTIFICAZIONI E PROTOCOLLI PER GLI AUDIT



Rhea è dotata di sistemi di gestione certificati e protocolli per gli audit che dimostrano la capacità dell'azienda di garantire elevati standard lavorativi, di gestione ambientale, di integrità aziendale e di salute e sicurezza. Queste certificazioni assicurano il rispetto dei vincoli di **qualità**, di **sicurezza** e di **conformità legale e ambientale** che regolano il settore. L'azienda svolge le attività di produzione e commercializzazione delle macchine secondo le prescrizioni di alcuni dei più autorevoli schemi di certificazione universalmente riconosciuti che decretano la conformità totale di tutti i processi aziendali. Grazie al conseguimento ed al mantenimento di tali certificazioni, Rhea è riconosciuta come un partner affidabile e autorevole nel settore.

Nel 2023, l'azienda dispone delle seguenti certificazioni:

ISO 9001:2015 - Sistema di gestione per la qualità

Nel 2001 Rhea ha ottenuto questo riconoscimento per la qualità nella progettazione e produzione di distributori automatici di bevande calde e fredde, certificazione rinnovata nel 2023

ISO 14001: 2015 - Sistema di gestione ambientale

L'azienda ha ottenuto questa certificazione nel 2016 come riconoscimento per il suo sistema di gestione ambientale nella progettazione e produzione di distributori automatici di bevande calde e fredde, rinnovata nuovamente nel 2022

SMETA 4 Pillars - Audit in 4 ambiti: etico, sociale, sicurezza, ambiente

Nel 2021 Rhea ha ottenuto questo riconoscimento per i propri standard lavorativi, per la salute e sicurezza sul lavoro, per le politiche ambientali adottate e per la sua etica di business. L'audit è stato effettuato nuovamente nel 2023

Le certificazioni e i riconoscimenti ottenuti confermano gli sforzi di Rhea nel garantire ai clienti la qualità desiderata, ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e confortevole e nell'assicurare che le macchine siano prodotte nel rispetto dell'ambiente e delle sue risorse. Il costante rinnovamento dei sistemi gestionali testimonia l'impegno dell'organizzazione nel monitorare i rischi, promuovere misure preventive e perseguire il miglioramento continuo.

3.2 ETICA ED INTEGRITÀ DI BUSINESS



Il Codice Etico stabilisce i **principi fondamentali** che guidano il **comportamento aziendale e le relazioni con gli stakeholder**. È essenziale per mantenere la reputazione e l'integrità dell'azienda, e la sua **osservanza è obbligatoria per tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali**. Il Codice è parte integrante degli obblighi contrattuali e funge da riferimento per decisioni e comportamenti etici. Il documento si applica a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori di Rheavendors. Essi sono tenuti a rispettare i principi etici de-

lineati per salvaguardare l'identità, la reputazione e il patrimonio dell'azienda, il suo funzionamento e per contribuire al benessere della collettività e alla salvaguardia dell'ambiente.

Redatto nel **2018** ed aggiornato a maggio **2022**, il Codice Etico definisce con chiarezza e trasparenza l'insieme dei **principi generali**, i **criteri di condotta**, nonché le **modalità di comunicazione e formazione** sul codice stesso e, infine, il **regime sanzionatorio** in caso di violazione. Il Codice ha quindi la funzione di proteggere l'organizzazione dal rischio di commissione di reati e dai danni che potrebbero derivare da comportamenti contrari ai principi e alle regole di condotta dichiarate dall'azienda, messi in atto dal CdA, il personale e/o i partner commerciali. Il documento "Regolamento aziendale" aggiornato il 31 ottobre 2022 raccoglie ed integra le norme comportamentali interne e le disposizioni accessorie collegate, in coerenza con i principi definiti nel Codice Etico. L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte degli obblighi contrattuali di tutti i lavoratori di Rhea. L'impresa, infatti, richiede ai dipendenti, e a tutti coloro che collaborano con l'organizzazione, l'impegno ad osservare e a far osservare, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, quanto stabilito nel Codice Etico e Regolamento Comportamentale. La conoscenza completa delle norme che regolano i comportamenti in azienda è essenziale per garantire, attraverso il loro rispetto da parte di tutti, il buon funzionamento dell'impresa. Ogni comportamento contrario al Codice Etico è sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice stesso, dalle disposizioni legislative e dal contratto collettivo applicabile. Tutti i comportamenti posti in essere dai lavoratori devono essere ispirati alla **massima correttezza ed integrità** sotto il profilo gestionale, nel riguardo anche della **completezza** e **trasparenza** delle informazioni, della **chiarezza** e della **verità dei riscontri contabili** secondo le norme vigenti e le procedure interne. Ciascun dipendente deve assicurare il **massimo impegno e rigore professionale**, impegnandosi adeguatamente alle responsabilità assegnate e alle proprie capacità e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine aziendale. I rapporti tra i dipendenti devono essere improntati a criteri e comportamenti di **correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto**.

Le funzioni di **garante del Codice Etico** sono assegnate al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**.

Nel raggiungimento dei propri obiettivi, Rhea si ispira ai seguenti valori:

- **Rispetto e Dignità:** Rheavendors promuove l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei diritti individuali. L'azienda rifiuta qualsiasi forma di discriminazione e molestia, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro inclusivo e armonioso.
- **Imparzialità e Pari Opportunità:** l'azienda si impegna a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, senza discriminazioni di sesso, razza, età, religione, orientamento sessuale o disabilità. Rheavendors promuove una cultura di rispetto e meritocrazia, dove ogni individuo è valorizzato per le sue competenze e capacità.
- **Protezione dell'Ambiente:** Rheavendors è fermamente impegnata nella tutela dell'ambiente, aderendo a normative ambientali rigorose e promuovendo pratiche sostenibili.



L'azienda lavora costantemente per ridurre l'impatto ambientale delle sue attività, investendo in tecnologie ecologiche e processi di miglioramento continuo.

- **Trasparenza e Integrità:** la trasparenza e l'integrità sono pilastri fondamentali per tutte le attività di Rheavendors. L'azienda garantisce chiarezza e correttezza nelle comunicazioni interne ed esterne e si impegna a rispettare tutte le normative legali e regolamentari applicabili.

Questi principi si applicano durante lo svolgimento di tutte le attività aziendali, senza eccezioni.

L'azienda ha previsto specifici criteri di condotta aziendale nelle relazioni con gli stakeholder:

- **Relazioni con i Clienti e Fornitori:** Rheavendors si impegna a mantenere rapporti di fiducia e rispetto reciproco con i clienti e i fornitori. Le relazioni commerciali sono basate su principi di equità, trasparenza e correttezza. L'azienda assicura che i prodotti e i servizi offerti rispettino gli standard di qualità e sicurezza richiesti.
- **Relazioni con i Collaboratori:** l'azienda riconosce l'importanza delle risorse umane come elemento fondamentale per il proprio successo. Promuove la crescita professionale e personale dei dipendenti, garantendo un ambiente di lavoro che incoraggi il dialogo, la collaborazione e il rispetto reciproco.
- **Rapporti con la Pubblica Amministrazione:** Rheavendors mantiene rapporti corretti e trasparenti con la Pubblica Amministrazione e le istituzioni politiche. L'azienda si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti e a promuovere pratiche di comportamento etico in tutte le interazioni con enti pubblici.
- **Conflitti di Interesse:** l'azienda adotta misure per prevenire e gestire situazioni di conflitto di interesse, assicurando che le decisioni aziendali siano prese nel miglior interesse dell'organizzazione e non siano influenzate da interessi personali.

Rheavendors promuove una comunicazione interna chiara e trasparente, assicurando che tutti i collaboratori siano informati e coinvolti nelle attività aziendali. La diffusione del Codice Etico è supportata da iniziative di formazione continua per garantire la comprensione e l'adesione ai principi etici. L'azienda assicura inoltre che tutte le comunicazioni esterne siano precise, trasparenti e conformi alle normative vigenti, mantenendo l'integrità e la reputazione dell'azienda. Rhea si adopera per **proteggere le informazioni aziendali sensibili**, assicurando la riservatezza delle stesse e l'osservanza della normativa in materia di dati personali. Tutte le informazioni a disposizione dell'organizzazione vengono trattate nel **rispetto della riservatezza e della privacy** dei soggetti interessati, secondo quanto previsto dal D.lgs. 196/2003 e dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a rispettare ed a far rispettare quanto previsto nel Codice Etico, accertando la fondatezza delle segnalazioni, verificando puntualmente le notizie trasmesse con dovuta attenzione, per eventualmente applicare le sanzioni disciplinari o per attivare i

meccanismi di risoluzione contrattuale. Esso garantisce inoltre che nessuno in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione del contenuto del Codice Etico di comportamento o delle procedure interne.

Le violazioni, una volta accertate, vengono perseguite, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di **provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati**, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato. I provvedimenti disciplinari per le violazioni del documento sono adottati da Rhea in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali.

Nel 2023 non si sono verificati episodi di discriminazione, corruzione o comportamenti anticoncorrenziali.

Il Codice Etico di Rheavendors rappresenta un impegno chiaro e concreto verso una gestione aziendale responsabile. Attraverso l'adozione di questo Codice, l'azienda ribadisce la sua dedizione alla promozione di un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro, alla protezione dell'ambiente e al mantenimento di relazioni trasparenti e corrette con tutti gli stakeholder. I valori e i principi delineati nel Codice sono essenziali per la costruzione di una cultura aziendale solida e per il raggiungimento di obiettivi di lungo termine in linea con le migliori pratiche etiche e legali.

4 La responsabilità economica

La gestione economico-finanziaria di Rhea si distingue per la completa trasparenza, con l'obiettivo di fornire un'informativa chiara e conforme alle normative vigenti. La responsabilità economica dell'azienda viene mostrata attraverso i risultati economici riclassificati, al fine di mettere in evidenza il valore generato e distribuito ai suoi stakeholder. I dati derivano dalle informazioni economiche contenute nel bilancio, sottoposto a revisione esterna. La comparabilità tra i dati del 2023 e quelli del 2022 è assicurata grazie alla normalizzazione e alla rettifica percentuale, garantendo un'analisi efficace delle performance aziendali nel tempo.

4.1 LA PERFORMANCE ECONOMICA

I ricavi totali delle vendite del Gruppo Rheavendors¹ nel 2023 ammontano a 132.124.178 €, in aumento del 21% rispetto a 109.043.599 € del 2022. Al contrario, l'utile netto è diminuito rispetto all'anno precedente passando da 12.486.198 € a 2.545.672 €, registrando una riduzione del 79%. La variazione tra i due anni è imputabile alla reintroduzione delle tradizionali aliquote di ammortamento, che erano state ridotte del 50% negli anni 2020-2022 in conformità alle misure straordinarie legate al COVID-19. L'EBITDA, ottenuto dalla somma tra il valore netto della produzione ed il valore totale degli ammortamenti, risulta in aumento. Con un incremento del 98%, il valore è cresciuto rispetto all'anno precedente, passando da 7.826.143 € a 15.497.599,00 €.

La performance economica di Rhea è determinata al netto delle modifiche delle proporzioni di acquisto di beni e servizi rispetto al fatturato annuo. Infatti, l'indicatore chiave calcolato come la percentuale della spesa per le materie prime sul fatturato è rimasto pressoché invariato tra il 2022 e il 2023, passando dal 78,35% al 76,59%.

I costi del personale, mantengono un'incidenza stabile rispetto al fatturato, pari al 19% nel 2023, nonostante l'aumento in termini assoluti di 2.498.940 € (+11%), più che compensato dall'incremento delle dei ricavi delle vendite e delle prestazioni.

Nel corso del 2023, Rhea ha operato in un contesto ancora fortemente influenzato dalle tensioni internazionali generate dagli avvenimenti del 2022 quali il conflitto tra Russia ed Ucraina, ulteriormente aggravato dalle conseguenze generate dal nuovo conflitto nell'area mediorientale, il blocco dei traffici marittimi nel Mar Rosso, l'instabilità dei mercati finanziari e le misure antiinflazionistiche. Quest'ultime, in particolare, hanno e continuano a gravare con le loro conseguenze sulle economie Europee, ma soprattutto sulle aziende che subiscono un sensibile aumento dei costi di supply chain. Tutto ciò, infatti, ha impedito la normalizzazione sia dei prezzi di materie prime e dei

¹ Ricavi relativi al Bilancio consolidato del Gruppo Rheavendors; ricavi relativi alle società italiane Rheavendors Services S.p.A. e Rheavendors Industries S.p.A. pari a 110.564.974 €.



componenti sia dei dei flussi produttivi. La discontinuità degli approvvigionamenti spinge le aziende manifatturiere ad impegnarsi finanziariamente per garantirsi scorte sufficienti a supportare le produzioni ed evitare shortage di prodotto finito, in un mercato sempre più agguerrito. Nonostante ciò, nell'esercizio 2023, grazie anche al buon lavoro svolto nel precedente anno, Rhea ha saputo far fronte alla crescita della domanda realizzando un significativo incremento di fatturato e compiendo un altro importante e significativo passo nel percorso di ripresa, crescita e sviluppo sostenibile, dopo i drammatici anni della pandemia. Di pari passo, l'azienda si è ulteriormente rafforzata nella sua struttura e nei processi di controllo, di qualità, produttivi e logistici incrementandone l'efficienza e la affidabilità. In questo sfidante contesto macroeconomico, Rhea continua ad impegnarsi e ad investire le proprie risorse per un futuro più sostenibile.

Rhea prevede per il 2024 un periodo di assestamento del mercato europeo e una possibile crescita nei mercati extra-UE meno influenzati dai conflitti internazionali. Proseguirà, inoltre, il processo di ottimizzazione e razionalizzazione della catena di fornitura, al fine di renderla sempre più efficiente e conforme agli obiettivi di sostenibilità dell'azienda.

4.2 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

SDG | **3 4 8 10 16**

Il calcolo del valore economico generato e distribuito consente di determinare **il valore prodotto dall'azienda e la ripartizione dello stesso**. Questa modalità di riclassificazione dei dati di bilancio evidenzia il contributo economico messo a disposizione dall'azienda alle varie categorie di stakeholder.

| | udm | 31-12-2023 | 31-12-2022 |
|--|-----|-------------|-------------|
| VALORE ECONOMICO GENERATO | € | 141.602.535 | 138.050.756 |
| Ricavi delle vendite e delle prestazioni | € | 132.124.178 | 109.043.599 |
| Variazioni delle rimanenze finali prodotti finiti e semilavorati | € | 1.975.999 | 5.836.908 |
| Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni | | 2.644.818 | 4.096.373 |
| Altri ricavi e proventi netti | € | 2.777.964 | 6.425.838 |
| Proventi finanziari | € | 2.079.576 | 1.420.538 |
| Rettifiche di valore attività finanziarie | € | - | - |
| VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO | € | 139.178.863 | 125.669.558 |
| Fornitori | € | 106.855.271 | 98.255.333 |
| Collaboratori | € | 26.120.815 | 23.621.875 |
| Finanziatori | € | 3.643.301 | 2.604.489 |
| Pubblica Amministrazione | € | 2.437.476 | 1.082.861 |
| Comunità | € | 122.000 | 105.000 |
| VALORE ECONOMICO TRATTENUTO | € | 2.545.672 | 12.486.198 |

Al 31.12.2023 il **valore economico generato** è pari a **141.602.535 €** in crescita del 3% rispetto all'esercizio precedente (pari a 138.050.756 €). Il **valore economico distribuito** è pari a **139.178.863 €**, diminuendo in termini percentuali rispetto al valore economico generato, ma in crescita in termini assoluti di 13.492.305 € registrando un incremento del 11% rispetto al 2022, dovuto principalmente all'aumento delle spese per materie prime.

Il **valore economico trattenuto**, rappresentato dalla differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito, è pari a **2.545.672 €**, in diminuzione rispetto al valore dell'esercizio precedente in cui è stato registrato un valore pari a **12.486.198 €**.

INCIDENZA DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO SUL VALORE ECONOMICO GENERATO (2023)



VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO PER STAKEHOLDER (2023)



Il valore economico distribuito rappresenta il 98% del valore economico generato, mentre il valore economico trattenuto costituisce il rimanente 2%.

Nel 2023, la parte più significativa delle spese di Rhea è stata destinata ai fornitori, rappresentando circa il 77% del valore economico distribuito, ovvero 106.855.271 € su un totale di 139.178.863 €. La remunerazione del personale ha inciso per circa il 19%, pari a 26.120.815 €. Le spese destinate alla Pubblica Amministrazione, principalmente costituite da imposte sul reddito aziendale, ammontano a 2.437.476 €, circa l'1,8% del valore economico distribuito. La remunerazione dei finanziatori ha rappresentato il 2,7% del totale, con un importo di 3.643.301 €.

Nel 2023, Rhea ha supportato iniziative comunitarie con un investimento di 122.000 €, superiore del 16% a quello dell'anno precedente (105.000 €). Le donazioni e le erogazioni liberali nel 2023 costituiscono circa lo 0,1% del valore economico distribuito.

4.3 INNOVAZIONE E SVILUPPO

SDG | **8 9 10 12 13**

Da oltre 60 anni Rhea è costantemente alla ricerca di nuove soluzioni per soddisfare i clienti e le esigenze del mercato sempre più eterogeneo e dinamico. Per questo, l'innovazione rappresenta un fattore critico della crescita aziendale: la personalizzazione delle soluzioni, l'utilizzo di tecnologia all'avanguardia sono alla base delle attività di sperimentazione e sviluppo, sempre insieme alla costante attenzione a sviluppare prodotti e servizi che possano anticipare e soddisfare le crescenti richieste di soluzioni ecologiche e socialmente responsabili. Con una vasta gamma di brevetti e marchi registrati, come ad esempio **Variplus**, Rhea ha dimostrato nel tempo i continui sforzi in questo senso.

Le nuove soluzioni sono progettate con l'obiettivo di promuovere la **riciclabilità**, ridurre i **consumi energetici** e favorire la **riparabilità**. Per focalizzare competenze e capacità innovative nei diversi ambiti, è stato creato un team dedicato che ha sviluppato progetti quali Rheathinktogether, Suite,



MIND, MADE e Planet Smart City.

Negli ultimi anni, l'innovazione di Rhea si è sviluppata lungo **8 direttrici principali**:

- **Modularità:** Le macchine sono concepite in moduli autonomi, che possono essere assemblati e combinati in diverse configurazioni per adattarsi a esigenze specifiche e per facilitare la manutenzione delle macchine. Questo consente una maggiore flessibilità e personalizzazione nell'uso e nella gestione delle macchine, garantendo allo stesso tempo un ciclo di vita più lungo.
- **Standardizzazione:** L'azienda da diversi anni sta progressivamente razionalizzando le tipologie di componenti e sviluppando piattaforme standardizzate con l'obiettivo di ottimizzare i processi di approvvigionamento senza però rinunciare ad un adeguato livello di personalizzazione.
- **Circolarità delle materie prime:** nel 2021 Rhea ha sviluppato un innovativo progetto per aumentare l'utilizzo di materie plastiche riciclate e materiali sostenibili, che ha portato alla sostituzione del 32% delle plastiche su alcune delle macchine a catalogo. Le attività dei prossimi anni avranno l'obiettivo di incrementare ulteriormente questa percentuale e di ampliare la gamma di materiali rigenerati.
- **Riduzione consumi:** da oltre 5 anni, l'azienda ha implementato tecnologie all'avanguardia per ridurre il consumo di energia delle macchine in fase di utilizzo; mentre a partire dal 2023, ha avviato uno stream di ricerca per ridurre il consumo d'acqua lungo l'intero ciclo di vita delle macchine, dalle fasi di sviluppo e test fino all'utilizzo effettivo.
- **Telemetria:** dal 2009, Rhea ha introdotto la telemetria per ottimizzare l'attività di monitoraggio e manutenzione. La filiale tedesca rappresenta attualmente la best practice all'interno del gruppo Rhea, poiché gestisce da remoto circa il 70% degli interventi tecnici. L'azienda si è posta l'obiettivo nei prossimi anni di estendere la diffusione della telemetria a tutti i mercati.
- **Second-life:** nel 2023, l'azienda ha avviato il progetto pilota "Second Life" che prevede il ritiro, refurbishment e commercializzazione di macchine usate. Questo progetto, attualmente in fase di sviluppo, ha l'obiettivo di prolungare la vita utile delle sue macchine e promuovere la circolarità attraverso un nuovo business model sostenibile.
- **Life-Cycle-Assesment:** Da diversi anni, Rhea ha avviato analisi LCA in collaborazione con clienti su alcune tipologie di macchine per valutarne l'impatto ambientale per l'intero ciclo di vita, dall'estrazione delle materie prime allo smaltimento. Con l'obiettivo di produrre le nuove generazioni di macchine sostenibili, mantenendo elevati standard di qualità, l'azienda sta sviluppando uno strumento di LCA per valutare gli impatti ambientali delle macchine sin dalla fase della loro progettazione.
- **Ergonomia e accessibilità:** Da sempre, Rhea ha integrato i principi di ergonomia e accessibilità nella progettazione delle proprie macchine per consentire un facile utilizzo delle macchine e agevolare l'attività di manutenzione. Le modularità delle macchine di Rhea consente di soddisfare specifiche necessità dei clienti, come l'accessibilità da parte di persone disabili. Un esempio tangibile di questo impegno è il progetto "Seed of Inspiration", realizzato nel 2022 in Cina in collaborazione con Bear Paw Café, che mira a fornire ai non vedenti macchine appositamente progettate per consentire loro un utilizzo autonomo.



5 La responsabilità sociale

5.1 LE NOSTRE PERSONE

Rhea si impegna da sempre a **valorizzare e sostenere i propri dipendenti**, al centro dell'abilità dell'azienda di innovare, crescere e creare valore condiviso. Per questo, l'azienda promuove un **ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante**, dove ciascun individuo possa **esprimere appieno il proprio potenziale** e godere di un'elevata **qualità di vita professionale**.

Il 2023 ha confermato l'importanza di essere un **team coeso**, capace di raggiungere **performance di alto livello**, in un contesto internazionale sempre più complesso e mutevole, dove impegno costante e visione orientata al futuro sono la chiave per rispondere alle numerose sfide del mercato e contribuire al successo del Gruppo.

I lavoratori di Rhea, infatti, si impegnano quotidianamente a garantire piena **soddisfazione del cliente**, elevati standards di **qualità e personalizzazione dei prodotti**, continuo miglioramento dell'**efficienza operativa e innovazione dei servizi e delle tecnologie**, creando così le condizioni ideali per il successo a lungo termine del Gruppo.

Al 31 dicembre 2023, il numero dei dipendenti di Rhea in Italia è **264, in crescita del 6% rispetto all'anno precedente**, per sostenere la crescita del Gruppo, a partire dall'organizzazione centrale.

Il personale di Rhea al termine del periodo di rendicontazione è composto da 8 dirigenti, 20 quadri, 149 impiegati e 87 operai. Come nel 2022, anche nel 2023 il **100% dei dipendenti è coperto da contrattazione collettiva**. Rhea si impegna inoltre a **supportare il diritto alla libera associazione e contrattazione collettiva** anche nei confronti dei dipendenti dei fornitori, selezionando solamente coloro che lo rispettano.





| Classificazione dei dipendenti per inquadramento e genere Standard GRI 405-1 | 2022 | 2023 |
|--|------------|------------|
| TOTALI | 249 | 264 |
| Donne | 72 | 76 |
| Uomini | 177 | 188 |
| DIRIGENTI | 8 | 8 |
| Donne | 1 | 1 |
| Uomini | 7 | 7 |
| QUADRI | 21 | 20 |
| Donne | 6 | 6 |
| Uomini | 15 | 14 |
| IMPIEGATI | 138 | 149 |
| Donne | 51 | 55 |
| Uomini | 87 | 94 |
| OPERAI | 82 | 87 |
| Donne | 14 | 14 |
| Uomini | 68 | 73 |

5.2 DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE IN RHEA

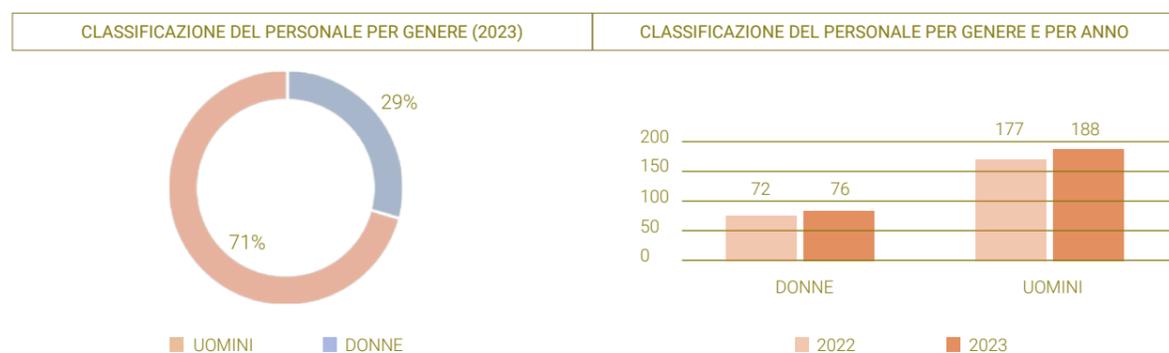
SDG | **5** **8** **10**

Rhea si impegna fermamente a promuovere una società e un ambiente di lavoro più **inclusivi ed equi**, sensibilizzando tutti i membri dell'organizzazione sull'importanza di accogliere e rispettare ogni tipo di diversità, sviluppando pratiche di gestione del personale e delle relazioni che garantiscano equità e inclusione, diffondendo i principi di **giustizia sociale** in tutte le attività quotidiane.

Dei 264 lavoratori, il **29% sono donne**, con un aumento del 6% rispetto all'anno precedente. Il genere femminile è rappresentato prevalentemente tra gli impiegati (37%), mentre quello maschile fra gli operai (84%).

Nel corso del 2023, il numero di donne nelle posizioni dirigenziali, quadri e operaie è rimasto stabile rispetto all'anno precedente, mentre **si è registrato un aumento delle assunzioni femminili in ruoli impiegatizi (+8%)**. 15 persone appartengono a categorie protette.

Tutti i dipendenti di Rheavendors Services S.p.A. e Rheavendors Industries S.p.A lavorano presso l'head quarter di Caronno Pertusella, in **Lombardia**². Il 98% di essi è stato assunto a **tempo indeterminato** ed il 96% lavora a tempo pieno. Rispetto al 2022, le assunzioni a tempo indeterminato sono aumentate, a beneficio della stabilità lavorativa dei propri lavoratori.



² I dati sul numero di dipendenti per qualifica e inquadramento contrattuale sono esposti utilizzando una metodologia basata sul conteggio per teste

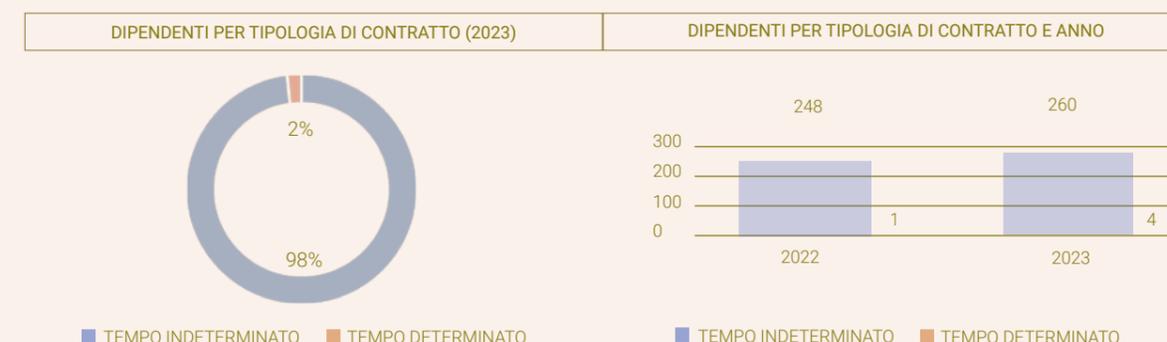
| Dipendenti appartenenti alle categorie protette Standard GRI 405-1 | 2022 | 2023 |
|--|-----------|-----------|
| TOTALI | 15 | 15 |
| Donne | 5 | 5 |
| Uomini | 10 | 10 |

Nel corso del 2023 l'impresa ha impiegato 84 somministrati e 2 stagisti.

Il personale di Rhea è costituito per il 16% da laureati (42 persone), per il 56% da diplomati (148 persone) e per il restante 28% da lavoratori con un titolo di studio inferiore al diploma (74 persone).

Dei 264 dipendenti, il 37% ha più di 50 anni (99 persone), il 55% si trova nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni (144 persone), mentre l'8% ha meno di 30 anni (21 persone). Rispetto al 2022, la percentuale di dipendenti sotto i 30 anni è aumentata, evidenziando l'impegno crescente di Rhea nell'attrarre giovani talenti e contribuire alla loro crescita professionale. Complessivamente l'età media del personale si sta così riducendo: da 47 nel 2022 a 46 anni nel 2023.

Inoltre, a seguito del pensionamento di alcuni dipendenti storici, l'anzianità media di servizio è diminuita da 15 a 8 anni.



| CLASSIFICAZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE STANDARD GRI 2-7 | | | | | | | | | |
|---|-----|--------|-------|--------|------------|--------|-------|--------|------------|
| | Udm | 2022 | | | | 2023 | | | |
| | | Uomini | Donne | Altro* | Totale | Uomini | Donne | Altro* | Totale |
| TOTALE DIPENDENTI A CONTRATTO | Num | 177 | 72 | 0 | 249 | 188 | 76 | 0 | 264 |
| A tempo indeterminato | Num | 176 | 72 | 0 | 248 | 185 | 75 | 0 | 260 |
| A tempo determinato | Num | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| A ore non garantite (es. a chiamata occasionale) | Num | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE DIPENDENTI FULL TIME E PART TIME | Num | 177 | 72 | 0 | 249 | 188 | 76 | 0 | 264 |
| Full-time | Num | 177 | 62 | 0 | 239 | 188 | 66 | 0 | 254 |
| Part-time | Num | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 | 0 | 10 |
| TOTALE DIPENDENTI ANNO PRECEDENTE al 31/12/21 | Num | 176 | 66 | 0 | 242 | 177 | 72 | 0 | 249 |



Nel corso del 2023, l'azienda ha assunto 39 nuovi dipendenti, registrando un aumento del 34% rispetto all'anno precedente. Le persone sotto i 30 anni rappresentano il 31% delle nuove assunzioni, quelle nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni il 56% e il restante 13% ha più di 50 anni.

Nel 2023, 24 dipendenti hanno concluso il proprio contratto con Rhea, registrando un aumento del 9% rispetto all'anno precedente. Di questi, solo il 13% appartiene al genere femminile e il 17% ha meno di 30 anni.

Il tasso di turnover in entrata è del 15%, mentre quello in uscita si attesta al 9%. Complessivamente, il tasso di turnover è del 24%, in leggero aumento del 4% rispetto all'anno precedente, principalmente a causa dell'incremento significativo delle assunzioni dal 2022 al 2023³.

Rhea presenta nel 2023 un divario retributivo generale per genere del 2%, che è inferiore rispetto alla media italiana dell'11% e a quella europea del 13%.

Complessivamente, l'analisi dei dati evidenzia la capacità del Gruppo di mantenere un alto livello di attrattività per l'azienda e di retention.

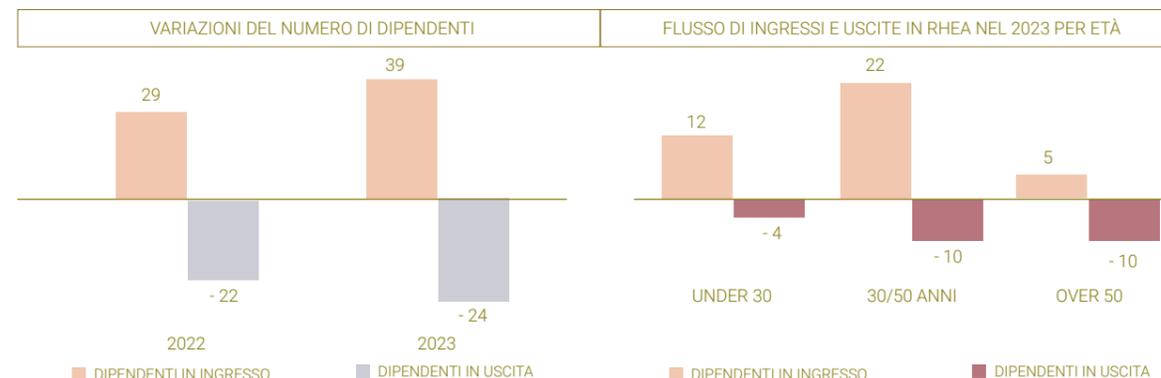
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO (2023) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER FASCIA D'ETÀ (2023)



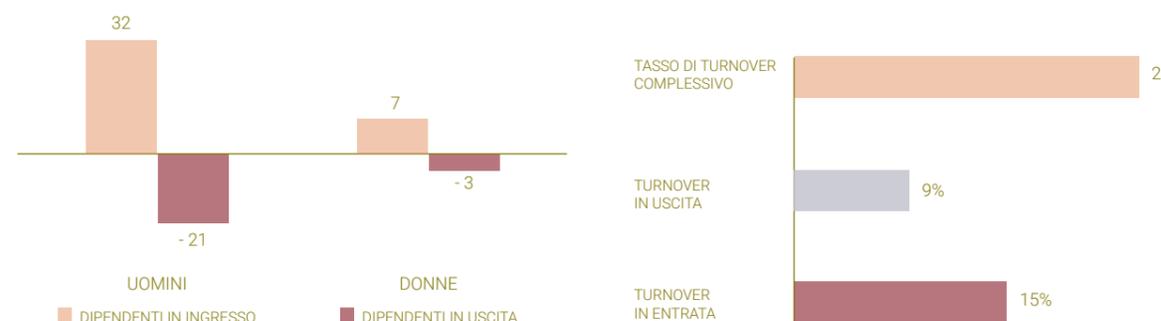
| CLASSIFICAZIONE DEI DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE STANDARD GRI 401-1 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| TOTALE | 249 | 264 |
| Donne | 72 | 76 |
| Uomini | 177 | 188 |
| UNDER 30 | 17 | 21 |
| Donne | 8 | 6 |
| Uomini | 9 | 15 |
| COMPRESO/UGUALE 30-50 | 141 | 144 |
| Donne | 43 | 45 |
| Uomini | 98 | 99 |
| OVER 50 | 91 | 99 |
| Donne | 21 | 25 |
| Uomini | 70 | 74 |

| CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO NEL 2023 | 2023 |
|---|------|
| TOTALE | 264 |
| Laureati | 42 |
| Diplomati | 148 |
| Altro (inferiore al diploma) | 74 |

| ETÀ E ANZIANITÀ MEDIA DI SERVIZIO DEI DIPENDENTI STANDARD GRI 401-1 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| Età media occupati | 47 | 46 |
| Anzianità media di servizio | 15 | 8 |



FLUSSI DI INGRESSI E USCITE IN RHEA NEL 2023 PER GENERE TURNOVER



| ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER ETÀ E GENERE STANDARD GRI 401-1 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| TOTALE NUOVI ASSUNTI | 29 | 39 |
| Totale Donne | 11 | 7 |
| Totale Uomini | 18 | 32 |
| UNDER 30 | 6 | 12 |
| Donne | 2 | 2 |
| Uomini | 4 | 10 |
| COMPRESO/UGUALE 30-50 | 15 | 22 |
| Donne | 5 | 4 |
| Uomini | 10 | 18 |
| OVER 50 | 8 | 5 |
| Donne | 4 | 1 |
| Uomini | 4 | 4 |

³ Il tasso di turnover complessivo è calcolato come: (Numero nuovi ingressi nell'anno + Numero usciti nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) *100.
 - Il tasso di turnover in entrata è calcolato come: (Numero nuovi ingressi nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) *100.
 - Il tasso di turnover in uscita è calcolato come: (Numero usciti nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) *100.



| ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER ETÀ E GENERE STANDARD GRI 401-1 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| TOTALE DIPENDENTI IN USCITA | 22 | 24 |
| Totale Donne | 3 | 3 |
| Totale Uomini | 19 | 21 |
| UNDER 30 | 3 | 4 |
| Donne | 0 | 1 |
| Uomini | 3 | 3 |
| COMPRESO/UGUALE 30-50 | 13 | 10 |
| Donne | 3 | 0 |
| Uomini | 10 | 10 |
| OVER 50 | 6 | 10 |
| Donne | 0 | 2 |
| Uomini | 6 | 8 |

5.3 IL BENESSERE DELLE NOSTRE PERSONE

SDG | **3 4 5 8 10 11 13**

Rhea, consapevole che il personale costituisca un **elemento strategico per la propria crescita**, ha sviluppato negli anni una crescente attenzione alle pratiche che possano garantire un vero benessere ai propri lavoratori. Per questa ragione, **promuove la conciliazione tra vita professionale e privata** come elemento fondamentale per **creare valore in modo solido e sostenibile sotto i profili economico-finanziario, sociale ed ambientale**. Compatibilmente con le esigenze e i vincoli organizzativi aziendali, Rhea offre diverse soluzioni per agevolare l'equilibrio e una migliore gestione dei tempi di vita del personale, **senza distinzione per tipologia di contratto**, quali:

- **Lavoro Part-time:** offerto in base al ruolo professionale ricoperto, con particolare attenzione a coloro che si trovano in situazioni familiari o personali problematiche.
- **Smart working:** pratica che facilita la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, promuovendo il benessere organizzativo e contribuendo all'incremento della produttività aziendale e alla riduzione degli impatti ambientali.
- **Flessibilità oraria:** disponibile per la maggior parte dei dipendenti con orario di lavoro ordinario, permettendo anche di limitare le forme di lavoro straordinario, che vengono comunque effettuate nel rispetto delle previsioni contrattuali e della normativa sul lavoro.
- **Permessi retribuiti** per visite specialistiche e terapie: l'azienda concede permessi retribuiti fino ad un massimo di 10 ore nei dodici mesi solari per le terapie prescritte dall'A.S.L. e/o dagli ospedali.
- **Piattaforma Welfare:** Rhea mette a disposizione ai propri dipendenti un importo integrativo rispetto a quanto garantito dal contratto metalmeccanico, finalizzato ad usufruire di numerosi benefit tramite una piattaforma Welfare, inclusi l'acquisto di buoni spesa, il rimborso di spese scolastiche come libri di testo, iscrizioni alle scuole per l'infanzia e servizi mensa e abbonamenti per i mezzi pubblici. Rientrano tra i benefit anche le vacanze studio all'estero, i campus extrascolastici, i servizi di baby-sitting, i corsi di formazione, l'assistenza familiare, la previdenza complementare e i servizi per il tempo libero come i pacchetti viaggi, cinema e palestra.

- **Premio di produzione** in funzione del raggiungimento degli obiettivi

L'azienda **valuta regolarmente l'efficacia delle politiche di conciliazione e welfare tramite l'analisi di statistiche specifiche**, come l'utilizzo della piattaforma e organizza incontri periodici con i responsabili di funzione per raccogliere suggerimenti.

Nel novembre 2022, nasce il programma **Rhea Women Spark** per favorire l'empowerment femminile, lo sviluppo di soft skills e rafforzare gli strumenti a disposizione della popolazione femminile lungo i percorsi di carriera, appunto, per "brillare" in azienda. Il programma si è espanso ulteriormente nel corso del 2023, e ad oggi, comprende anche una serie di iniziative sostenute economicamente da Rhea **a favore del benessere dei propri dipendenti** e della **sostenibilità**, quali:

- **RhealmenteSostenibile:** volta a ridurre lo spreco e promuovere il riutilizzo di risorse. Nell'ambito di questa attività sono distribuite borracce riutilizzabili per ridurre l'uso di plastica monouso, sono promossi il mercatino, la bacheca e la biblioteca solidale, per valorizzare la condivisione e la solidarietà a favore della comunità. Inoltre, è stato lanciato il progetto "Sostenibilità al riciclo", che permette di tritare bicchieri di carta, plastica e pallette di legno, al fine di ridurre il volume di rifiuti e quindi le emissioni di CO2. Una sezione della Intranet aziendale illustra e fornisce aggiornamenti su queste iniziative.
- **ComunicaRhea:** che mira ad aumentare la visibilità delle iniziative sociali e ambientali promosse dall'azienda, al fine di coinvolgere un pubblico più ampio e sensibilizzare sull'importanza della sostenibilità.
- **WeRhea:** un giornale interno ideato con lo scopo di coinvolgere e informare il personale sulle attività e i progressi del progetto rhWS, incoraggiando così una maggiore partecipazione e consapevolezza.
- **BenessereRhea:** che comprende lezioni di Yoga, incontri con nutrizionisti, passeggiate di gruppo, esercizi posturali e convenzioni con palestre locali, per migliorare il benessere psico-fisico dei dipendenti, promuovendo uno stile di vita sano e attivo.
- **ViviRhea:** per fornire una migliore comprensione dell'azienda ai nuovi assunti, aiutandoli ad integrarsi più facilmente e a sentirsi parte della comunità aziendale. A partire dal 2023 ad ogni neoassunto è fornito il kit di (ri) benvenuto.
- **Social Sparks:** che promuove internamente ed esternamente il progetto Rhea Women Spark, utilizzando dashboard e posta elettronica all'interno dell'azienda, riviste e pubblicazioni sui social media al fine di coinvolgere un pubblico più ampio.
- **Workshop ed incontri a favore delle donne:** per promuovere la leadership al femminile, la consapevolezza delle proprie abilità e lo sviluppo della capacità di storytelling.

Rhea ha avviato **indagini di gradimento** sulle iniziative proposte ad oggi, al fine di valutare quali mantenere e quali eventualmente aggiungere. Queste iniziative riflettono l'impegno di Rhea verso

WeRhea

RhealmenteSostenibile

ViviRhea

Social Spark

BenessereRhea

ComunicaRhea

Workshop e incontri
a favore delle
donne

una **gestione olistica delle risorse umane**, che tiene conto **delle opinioni, del benessere e della qualità della vita dei suoi dipendenti**. Per questo, nel 2024, sarà avviata la prima indagine di clima che permetterà di raccogliere dati e suggerimenti a 360°.

5.4 TRAINING E FORMAZIONE

SDG | 3 4 5 8 9 10

Rhea si impegna a **valorizzare il potenziale del proprio personale, attraverso investimenti significativi nell'istruzione e nella formazione continua**. La formazione del personale riveste un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, non solo migliorando la produttività, ma anche promuovendo il benessere e la soddisfazione dei dipendenti. Questo approccio consente di creare un ambiente orientato all'innovazione, in linea con il principale driver di crescita del business. Il Gruppo, infatti, riconosce che l'investimento nella formazione continua rappresenta un **asset primario** per la crescita e il successo a lungo termine dell'azienda e attraverso questa strategia, si impegna a promuovere una cultura aziendale incentrata sullo sviluppo individuale e collettivo.

Annualmente la funzione HR di Rhea analizza le necessità formative individuali in collaborazione con i responsabili di funzione. Questo processo culmina nella **creazione di un Piano di Formazione** che si basa sull'analisi dei bisogni formativi identificati attraverso le seguenti fasi:

- **Analisi degli obiettivi e delle strategie aziendali** a breve e medio termine
- **Valutazione delle risorse umane, tecnologiche e organizzative** necessarie per il conseguimento degli obiettivi aziendali
- **Analisi dei ruoli dei dipendenti e delle capacità richieste** per il successo nelle rispettive mansioni
- **Esame dei dati del personale**, includendo fattori come età, istruzione, anzianità in azienda e nella posizione corrente, nonché la storia professionale e la formazione pregressa
- **Conduzione di interviste regolari con i responsabili di funzione** per esaminare i precedenti aspetti
- **Identificazione e implementazione di azioni correttive e preventive** per affrontare aree e argomenti critici

Questo processo ha come obiettivo di continuare a **migliorare le competenze individuali dei dipendenti**, affinché l'organizzazione sia nelle migliori condizioni per perseguire e raggiungere **gli obiettivi strategici dell'azienda**.

I percorsi formativi sono di diverso tipo e includono sia lo sviluppo di capacità gestionali e manageriali sia l'evoluzione delle competenze funzionali e tecniche, anche per sfruttare al meglio l'evoluzione della tecnologia. La modalità formativa tiene conto dei bisogni e delle conoscenze attuali ed emergenti, della metodologia didattica, del numero e della tipologia di partecipanti, dell'esperienza dei docenti, nonché dei costi, dei tempi necessari e della logistica. Questo approccio consente a Rhea di ottimizzare il valore dei suoi investimenti nell'educazione, contribuendo alla crescita professionale dei dipendenti e al successo dell'azienda stessa.

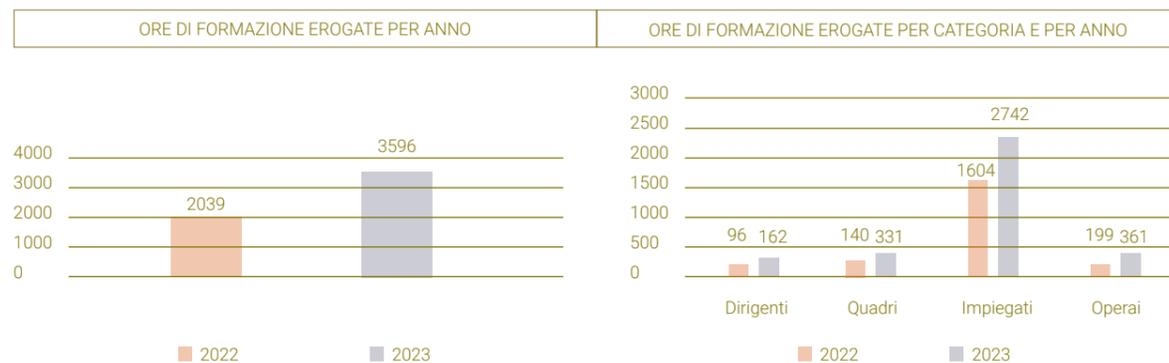
Nel corso del 2023, Rhea ha erogato complessivamente **3.596 ore di formazione**, in **aumento del 76%** rispetto all'anno precedente. La categoria di dipendenti che ha beneficiato maggiormente delle iniziative formative è quella degli impiegati, che ha usufruito del 76% delle ore erogate con una **media di 18 ore ciascuno**. Dal 2022 al 2023, i dirigenti e i quadri hanno avuto il tasso di crescita più alto delle ore di formazione.

Nel 2023, Rhea ha ampliato significativamente la sua offerta formativa per i dipendenti, rispondendo in modo proattivo alle esigenze emergenti del mercato e alle richieste interne di sviluppo professionale. Tra i corsi offerti, quelli dedicati alla **formazione tecnica**, allo sviluppo delle **soft skills**, alle **lingue straniere** e alla **sicurezza**, rappresentano i pilastri fondamentali del percorso formativo aziendale. Tuttavia, il 2023 ha visto un significativo **arricchimento dell'offerta con l'introduzione di corsi focalizzati sull'IT e l'informatica e sulla normativa**, confermando l'impegno di Rhea nel garantire un'ampia e completa crescita professionale dei propri dipendenti.

La formazione in materia di sicurezza è quella più consistente e rappresenta il 29% del totale. Seguono le ore di formazione tecnica, con il 28% e IT e sicurezza informatica (18%). Rispetto al 2022, Rhea ha incrementato le ore di formazione offerte per quasi tutte le tematiche, integrando il precedente catalogo con nuovi corsi.

ORE DI FORMAZIONE TOTALI E MEDIE EROGATE AI DIPENDENTI PER CATEGORIA E PER GENERE | STANDARD GRI 404 -1

| | UOMINI | | DONNE | | UOMINI | | DONNE | |
|-----------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | Ore | Media | Ore | Media | Ore | Media | Ore | Media |
| | 2022 | 2022 | 2022 | 2022 | 2023 | 2023 | 2023 | 2023 |
| Dirigenti | 96 | 13,71 | 0 | - | 138 | 19,71 | 24 | 24,00 |
| Quadri | 100 | 6,67 | 40 | 6,67 | 237 | 16,93 | 94 | 15,67 |
| Impiegati | 1115 | 12,82 | 489 | 9,59 | 1895 | 20,16 | 847 | 15,40 |
| Operai | 168 | 2,47 | 31 | 2,21 | 309 | 4,23 | 52 | 3,71 |
| Totale | 1479 | 8,36 | 560 | 7,78 | 2579 | 13,72 | 1017 | 13,38 |



Nel corso del 2023, Rhea ha lanciato uno specifico programma di formazione sulla leadership destinato ai dirigenti di primo e secondo livello. L'obiettivo principale di questo programma è stato quello di **promuovere e diffondere uno stile di leadership coeso e allineato ai valori aziendali**.

All'interno del programma **Rhea Women Spark**, è compreso un focus formativo, dedicato a un gruppo di colleghe, che consiste in **workshop ed incontri dedicati alla leadership al femminile, alla consapevolezza e allo storytelling**.

Infine, sono previsti **specifici corsi formativi per neoassunti, per coloro che svolgono nuove mansioni, per i capo reparti, per i dipendenti che offrono il servizio di assistenza tecnica ai clienti e per i responsabili qualità**.

A seconda dell'attività formativa, sono previsti **diversi strumenti per valutarne l'efficacia**: questionari e schede di valutazione. Questi strumenti sono cruciali per **monitorare costantemente il progresso e l'efficacia della formazione fornita**.

L'obiettivo ultimo dei programmi formativi di Rhea è, dunque, mantenere, da un lato, il proprio **personale aggiornato e stimolato alla proattività** e, dall'altro, nutrire il **terreno fertile per lo sviluppo di idee innovative, capaci di anticipare i gusti dei clienti e mantenere, quindi, il tratto distintivo dell'azienda**.

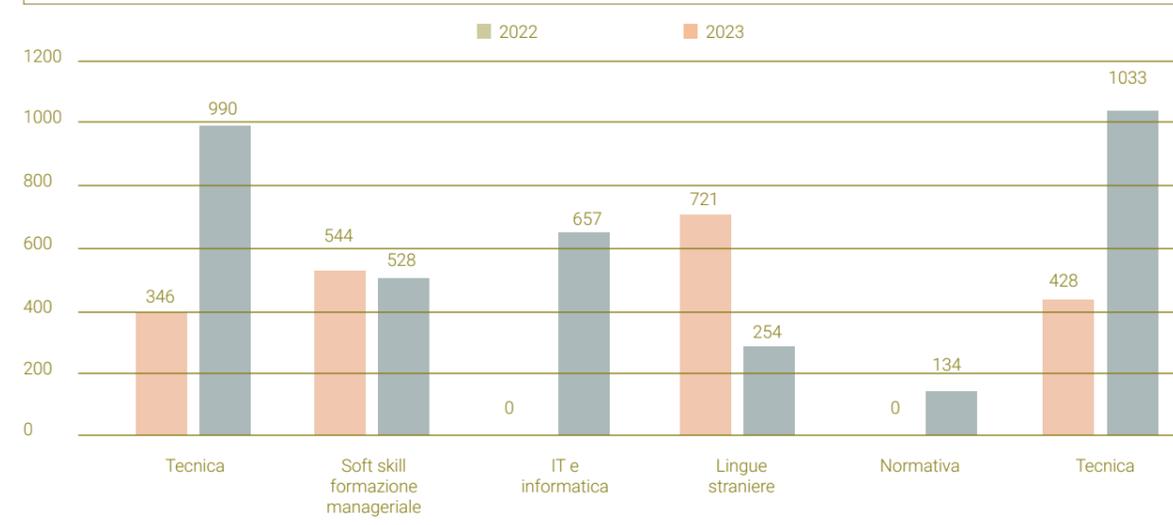
MEDIA DELLE ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA | PRINCIPALI CORSI EROGATI NEL 2023



MEDIA DELLE ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER CATEGORIA



ORE DI FORMAZIONE PER AMBITO E ANNO



| Tema | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------|-------------|-------------|
| Tecnica | 346 | 990 |
| Soft skill / formazione manageriale | 544 | 528 |
| IT e informatica | 0 | 657 |
| Lingue straniere | 721 | 254 |
| Sicurezza | 428 | 1033 |
| Totale | 2039 | 3596 |

5.5 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Rhea si impegna a garantire ai propri dipendenti un **ambiente di lavoro sicuro e confortevole**, in linea con le disposizioni del Decreto Legislativo n. 81 del 2008, con le altre normative pertinenti e con il Codice Etico aziendale. In questo contesto, i lavoratori sono costantemente informati sulle procedure e i comportamenti aziendali volti a promuovere la sicurezza sul luogo di lavoro. Nello specifico, l'impresa ha adottato appropriate procedure e prassi per

- **valutare accuratamente i rischi presenti** con l'obiettivo di ridurli direttamente alla fonte
- **bilanciare l'efficienza produttiva con il benessere dei lavoratori**, selezionando attrezzature e metodi di produzione che favoriscano questo equilibrio
- **ridurre il grado di pericolosità degli asset e delle procedure aziendali**, al fine di garantire un ambiente lavorativo più sicuro e protetto per tutti i collaboratori
- **formare il personale** in materia di salute e sicurezza

Per verificare l'efficacia delle politiche in tema salute e sicurezza sul lavoro, Rhea adotta una serie di pratiche solide e sistematiche tra le quali

- **Manutenzione regolare delle attrezzature** antincendio, macchine e impianti, sia in funzione preventiva che correttiva seguendo scrupolosamente le disposizioni normative vigenti per garantire che siano sempre efficienti e sicure per l'uso
- **Audit periodici interni** per verificare eventuali aree di miglioramento e intervenire pronta-

mente per risolverle

- **Audit periodici dei Clienti** al fine di garantire che gli standard aziendali soddisfino le loro aspettative più elevate
- **Audit SMETA 4 Pillar triennale:** per valutare le prestazioni in termini di etica del lavoro, salute, sicurezza, ambiente e integrità aziendale
- **Preparazione di Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) triennali per ogni sede:** al fine di identificare e valutare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti e adottare le misure necessarie per mitigarli
- **Piano di emergenza:** ideato per affrontare eventuali situazioni di crisi o incidenti sul luogo di lavoro, garantendo che tutti i lavoratori siano adeguatamente informati e preparati per gestire tali situazioni in modo sicuro
- **Prove di evacuazione:** per garantire che tutto il personale sia a conoscenza delle procedure da seguire in caso di emergenza e che sia in grado di evacuare il luogo di lavoro in modo sicuro e ordinato
- **Riunione annuale delle figure responsabili della sicurezza:** per aggiornare le misure, condividere best practice e discutere di nuove possibili sfide
- **Revisione puntuale:** per modifiche sostanziali al processo produttivo o in caso di incidenti

I processi per la segnalazione dei rischi, di eventuali situazioni di pericolo sul lavoro e le modalità di protezione da rappresaglie ed allontanamento da situazioni di potenziale rischio di infortunio o malattia seguono quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e dal Codice Etico di Rhea.

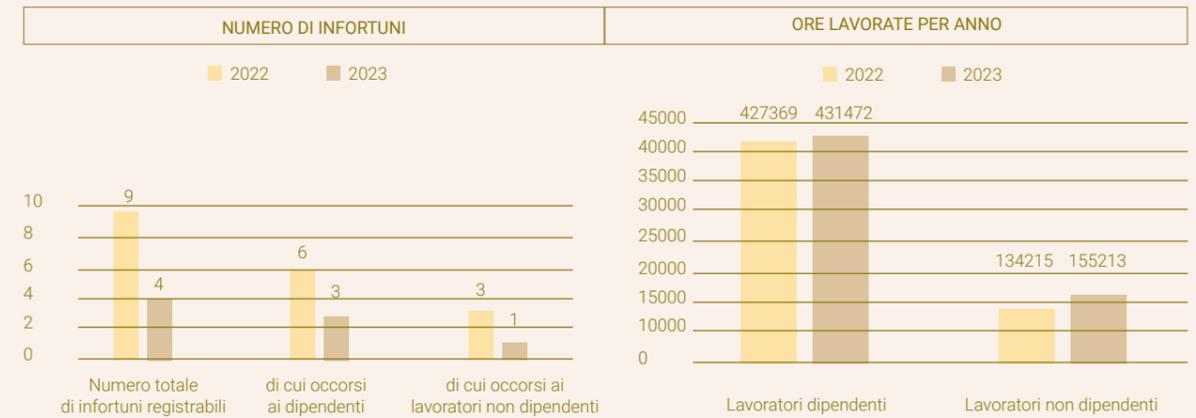
Rhea prevede **in caso di incidente, l'avvio immediato di un'indagine per chiarire quanto accaduto e mitigare i rischi futuri**, convocando, non appena possibile, le figure responsabili della sicurezza.

La prevenzione avviene tramite visite mediche periodiche e straordinarie, se richiesto dal lavoratore. Tramite il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, la formazione e i Documenti di Valutazione dei Rischi, **i lavoratori sono coinvolti per individuare e migliorare le strategie per la mitigazione dei rischi.**

A testimonianza del costante impegno per garantire un ambiente lavorativo sicuro, sano e adatto per tutti i dipendenti, Rhea sta definendo sistemi gestionali e procedure per ottenere la certificazione UNI ISO 45001 entro la fine del 2025.

I dati del 2023 rispecchiano gli sforzi dell'impresa, **con una diminuzione del 56% del numero di infortuni** rispetto all'anno precedente e **nessun infortunio grave.**

| TASSO DI INFORTUNI STANDARD GRI 403 -9 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Tasso - Infortuni | 16,6 | 6,8 |
| Dipendenti rhea | 11 | 5 |
| Lavoratori non dipendenti | 22 | 6 |
| Tasso - Infortuni gravi | 0 | 0 |
| Dipendenti Rhea | 0 | 0 |
| Lavoratori non dipendenti | 0 | 0 |



| ORE LAVORATE PER CATEGORIA STANDARD GRI 403 -9 | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|
| Dipendenti | 427369 | 431472 |
| Lavoratori non dipendenti | 134215 | 155213 |
| Numero totale ore lavorate | 561.584 | 586.685 |

5.6 LA CATENA DI FORNITURA

SDG | 8 16 17

La scelta dei fornitori e delle materie prime rappresenta il primo passo per garantire **la qualità dei prodotti** e la soddisfazione dei clienti. I fornitori, prevalentemente attivi nei settori della plastica, del ferro e dell'elettronica, costituiscono i pilastri fondamentali dell'intera catena del valore di Rhea, influenzandone direttamente l'efficienza operativa, la reputazione e in ultima analisi, il successo aziendale.

L'impresa ha adottato una strategia di approvvigionamento che valorizza la **prossimità geografica** e, quindi, la collaborazione con fornitori locali, abbracciando il concetto di **"nearshoring"**⁴. Questo approccio garantisce elevati standard di qualità e sostenibilità, come riconosciuto dal marchio **"Made in Italy"**, ma contribuisce anche a mantenere uno stretto legame con la comunità locale. Attualmente, l'impresa conta su un network di circa **300 fornitori**, di cui il 90% in Italia ed il 60% situato nella stessa area geografica dell'azienda. Questa vicinanza geografica facilita, da un lato, il

SPESA PER LE MATERIE PRIME PER AREA GEOGRAFICA NEL 2023



⁴ Pratica che avvicina l'approvvigionamento e la produzione al territorio di consumo

rhea 



controllo della catena di approvvigionamento e, dall'altro, la promozione di una **filiera sostenibile ed eticamente responsabile**.

La gestione del procurement per le diverse categorie merceologiche viene effettuata dai category buyer con il supporto di un team interfunzionale. Le attività core includono l'analisi e il posizionamento dei prodotti, con l'obiettivo primario di ridurre i costi attraverso la gestione centralizzata delle componenti del prezzo e la razionalizzazione del parco fornitori.

Il modello di gestione del rischio dei fornitori si basa attualmente su un modello di vendor rating che prende in considerazione le loro performance in termini di qualità e prezzo. Per valutare la conformità di un fornitore alle normative ambientali, di salute e sicurezza sul lavoro e ai requisiti legali, vengono adottate procedure come **audit e ricognizioni documentali**, in accordo alle ISO 9001 e ISO 14001. E' richiesto ai fornitori di sottoscrivere il Codice Etico e di rispettare clausole per il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori.

Nel 2022, nell'ambito del **progetto MADE**, sono stati calcolati gli impatti ambientali sulla risorsa idrica, sull'energia e sui rifiuti di 3 fornitori rappresentativi per circa il 18% del costo di acquisto dell'anno di riferimento.

Sebbene non siano adottati attualmente criteri ESG per la valutazione dei fornitori, per le fasi di qualifica e di attivazione del rapporto, è in fase di definizione un nuovo modello di vendor management che includerà temi di sostenibilità e sarà avviato entro settembre 2024. Tra i nuovi criteri che i fornitori dovranno soddisfare, ci saranno una valutazione qualitativa sull'impiego di energia da fonti rinnovabili, l'approvvigionamento principale di materie prime e semilavorati da fornitori italiani ed europei e un equo rapporto tra prezzi applicati e costi della manodopera.

Nel 2023, il valore monetario dei pagamenti effettuati ai fornitori è pari a circa 92,5 M€.

5.7 IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I CLIENTI

SDG | **3** **8** **9** **17**

I clienti di Rhea sono **torrefattori, produttori di polveri, gestori, operatori e rivenditori** ed i mercati finali sono **Vending, Ho.Re.Ca e OC**⁵, che commissionano la produzione delle macchine.

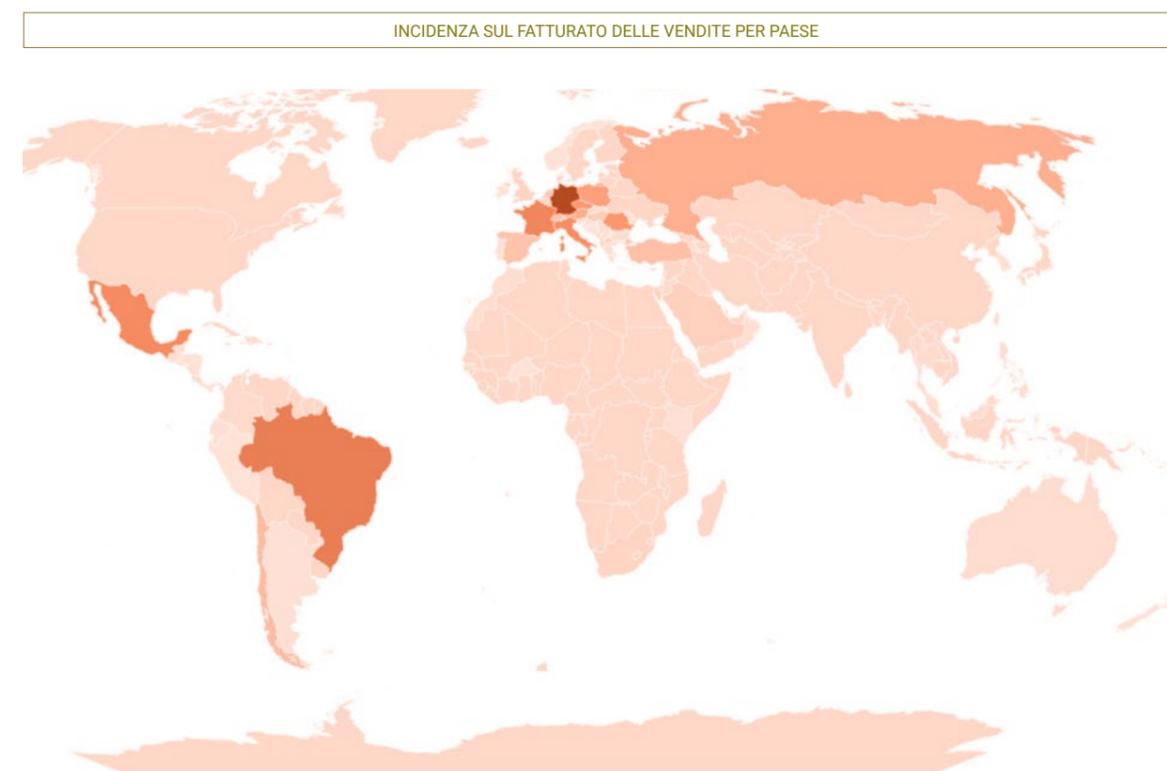
Rhea si impegna ogni giorno per fornire **prodotti affidabili, efficienti** e in grado di soddisfare le **esigenze specifiche** delle attività commerciali dei clienti. Le macchine sono concepite per erogare prodotti o servizi in modo rapido e preciso, garantendo al contempo una gestione efficiente dell'inventario e la registrazione accurata delle transazioni. L'impresa garantisce che i macchinari per la distribuzione automatica siano facili da mantenere e che il supporto tecnico sia disponibile per risolvere eventuali problemi o guasti in modo tempestivo.

L'evoluzione delle tecnologie digitali e la crescente importanza dei dati nell'ambito del business richiedono che i macchinari per la distribuzione automatica siano in grado di integrare soluzioni di connettività e di raccolta dati per consentire ai clienti di monitorare le prestazioni, ottimizzare

l'inventario e migliorare l'esperienza del consumatore. Ogni prodotto è concepito per superare le aspettative dei clienti, riflettendo i gli elementi distintivi dell'azienda: **Azienda familiare dal 1960, Creatività e innovazione, Relazione di fiducia con il cliente, Flessibilità, Versatilità, Soluzioni integrate, Tailor-made, Design, Made in Italy, tecnologia brevettata** e impegno verso la **sostenibilità**.

Nel 2023 Rhea conta circa **85 clienti direzionali**, gestiti direttamente dall'impresa tramite key account, ed un portafoglio di clienti gestiti direttamente dalle filiali estere. Il fatturato ottenuto dalla vendita delle macchine è generato per il 95% all'estero e per il rimanente 5% in Italia.

La seguente immagine mostra l'incidenza sul fatturato delle vendite per paese



Un elemento distintivo per l'azienda è la **fidelizzazione della clientela**, infatti, la maggior parte dei clienti collabora con l'impresa da oltre 40 anni; inoltre, i primi tre clienti incidono per circa il 50% sul fatturato aziendale globale.

Nel 2023, su stimolo del cliente principale, è stato implementato un **sistema di ticketing basato su KPI** per valutare e monitorare la soddisfazione dei clienti, lungo le diverse fasi di progettazione, produzione, distribuzione e assistenza. I risultati hanno valorizzato l'impegno, con un tempo medio di risoluzione dei ticket inferiore a 100 giorni e l'80% degli stessi aperti e chiusi nel medesimo anno. Ciò ha permesso di **migliorare il livello di servizio e la soddisfazione del cliente**, evidenziando l'efficacia dei nuovi processi implementati. Inoltre, al fine di agevolare i clienti nella definizione del modello di distributore da acquistare e per ridurre il lead time di fornitura, è stato messo a punto un configuratore per tutta la nuova gamma di prodotti RH FS&TT. Questo ha permesso di eliminare i

⁵ Vending si riferisce alla distribuzione automatica di beni di consumo come bevande, snack, alimenti freschi, prodotti per la casa e per la cura del corpo tramite macchine automatiche

tempi di gestione dell'ordine che pesavano sul tempo complessivo di fornitura.

I servizi che attualmente l'impresa dedica ai propri clienti sono:

- Supporto tecnico
- Supporto su linea telefonica diretta
- Supporto tecnico tramite portale
- Partner per il servizio tecnico
- Corsi e formazione
- Servizi personalizzati di consulenza

Per il 2024 l'impresa si è posta gli obiettivi di:

- Finalizzare l'attività di riorganizzazione del team di Customer Care, composto in Italia da 16 membri, inserendo ulteriori risorse
- Supportare il lancio di una nuova gamma di distributori attraverso training e visite dedicate
- Aumentare del 50% il numero delle visite presso i clienti
- Completare il pacchetto di tutorial
- Implementare il nuovo portale CS sul nuovo CRM ed estenderne l'utilizzo a tutte le filiali
- Iniziare l'attività di sviluppo del configuratore 2.0
- Integrare animazioni 3D, AR e AI nelle macchine
- Lanciare il Progetto Rhea Suite
- Incrementare la formazione del team sulla telemetria
- Mantenere e possibilmente aumentare ulteriormente il livello di servizio rispetto agli standard acquisiti
- Migliorare i KPI con azioni di continuous improvement condivise con i clienti
- Intensificare il numero workshop con i tecnici delle filiali coinvolgendo gli altri enti aziendali per semplificare la comunicazione, recepire suggerimenti e rafforzare le relazioni.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei clienti, **i prodotti venduti sono conformi alle normative europee** in merito agli aspetti di sicurezza elettrica, alle emissioni di campi elettromagnetici, all'idoneità dei materiali a contatto con gli alimenti, alla sicurezza igienica e agli aspetti che riguardano la protezione della salute umana e dell'ambiente dai rischi che possono derivare dalle sostanze chimiche.

La conformità è verificata da enti terzi, direttamente dall'impresa o dai suoi fornitori su tutti i prodotti. Rhea si impegna a garantire la sicurezza del consumatore, non solo mediante il rispetto dei requisiti europei ed internazionali nell'ambito del quadro normativo Food Contact Materials (FCM), ma pone particolare attenzione anche alla sicurezza delle bevande erogate, sia da un punto di vista chimico sia microbiologico.

Gli screening Volatile Organic Substances (VOC) e Semi Volatile Organic Substances (SVOC), vengono utilizzati per monitorare le NIAS, cioè le Not Intended Added Substances. In aggiunta alle

analisi di conformità e ai test sopra menzionati, Rhea analizza le microplastiche nei propri prodotti per verificare la quantità, la dimensione e la natura delle particelle presenti nei liquidi erogati dalle sue macchine.

Il team tecnico è altamente formato sulle diverse tematiche inerenti alla sicurezza delle apparecchiature e degli alimenti, per mantenere uno standard conoscitivo d'eccellenza. I test vengono svolti rigorosamente presso laboratori accreditati presenti sul territorio italiano.

Nel corso del 2023 si sono verificati solo due casi di non conformità su oltre 57 mila macchine vendute. Questi episodi, attualmente in fase di indagine, non hanno dato luogo a processi legali né sanzioni pecuniarie o amministrative. Rhea si impegna a determinarne la causa e a prevenire che questi fatti si verifichino nuovamente.

Tutti i prodotti sono venduti alla clientela con le certificazioni previste e richieste. Qualora necessario, vengono rilasciate dichiarazioni di compliance ai regolamenti vigenti. L'impresa verifica il rispetto degli standard e delle normative con attività di monitoraggio e di audit continuativo, sia interno sia con il supporto di organismi esterni.

Le macchine di Rhea non trattano dati sensibili dei clienti. I distributori, anche se dotati di sistemi di telemetria, non trattano dati sensibili ma gestiscono solamente dati di vendita anonimi. Gli eventuali sistemi di pagamento installati dai clienti sono soggetti alla pertinente regolamentazione.

Nel 2023, come nel 2022, non si registrano denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti. Non ci sono stati inoltre casi di non conformità alle normative, perdite di dati o processi legali inerenti alla clientela.

Rhea ha intrapreso **un percorso di miglioramento delle proprie performance ESG** anche grazie al **supporto dei propri clienti**, sempre più attenti alle tematiche di sostenibilità.

Per i prossimi anni Rhea si è posta l'obiettivo, da un lato, di mantenere i suoi punti di forza storici quali la tecnologia all'avanguardia ed il design made in Italy, contemporaneo e personalizzato, dall'altro, ambisce a concentrarsi sempre di più sulla sostenibilità, sviluppando macchine che riducono l'impatto ambientale attraverso **l'uso di materiali riciclabili**, l'ottimizzazione dei **consumi energetici** e la diffusione di **soluzioni per il riciclaggio dei prodotti e dei materiali**. L'impresa, inoltre, sta elaborando sistemi per incrementare la **connettività** delle proprie macchine, consentendo il monitoraggio in tempo reale delle prestazioni, delle preferenze dei clienti e dei dati operativi, per ottimizzare la manutenzione e la logistica. Le macchine per il caffè e le vending machine saranno sempre più integrate con tecnologie avanzate come **l'intelligenza artificiale**, per migliorare l'esperienza dell'utente, garantire una gestione più efficiente delle scorte e facilitare la manutenzione ai gestori. Verranno, inoltre, incrementate la personalizzazione dei prodotti e la **customer experience**, favorendo l'ergonomia e l'accessibilità delle macchine.



A man in a grey suit and glasses sits in a white armchair, holding a black coffee cup. He is in a modern office lounge with a grey wall and a white slatted partition.

A tall, modern vending machine with a glass door on the left and a digital display on the right. The machine is labeled 'rhea ESG' and has a 'rhea' logo. A small table with a vase of flowers sits between the man and the machine.

A white armchair is visible in the foreground on the right side of the image.



5.8 L'ATTENZIONE ALLE COMUNITÀ E AL TERRITORIO | SDG |

Rhea ritiene che non possa esserci una concreta e duratura crescita aziendale senza promuovere il **benessere** e lo **sviluppo delle comunità** in cui opera. Per questa ragione, l'azienda si impegna nella costruzione di un **rapporto sinergico e collaborativo con le comunità** e tiene costantemente conto degli **impatti, potenziali e reali, delle proprie operazioni sugli stakeholder**. Nel corso degli anni si è sviluppata una **forte relazione con i territori** in cui il Gruppo opera, grazie anche a una costante attività di **ascolto delle comunità** e dei suoi rappresentanti, con lo scopo di valutarne aspettative e bisogni.

Ogni anno l'impegno aziendale si traduce in **numerose iniziative e attività** in funzione delle **esigenze locali**. Gli interventi di Rhea in Italia sono riconducibili principalmente agli ambiti **umanitario, culturale, assistenza sociale, ricerca sulle malattie genetiche, inclusione lavorativa delle donne e sostegno allo sport**. Inoltre, il Gruppo effettua **donazioni ad organizzazioni benefiche, raccoglie fondi per scopi umanitari** e sensibilizza sull'**inclusione lavorativa delle persone con disabilità**.

Tra 2021 e il 2022, nell'ambito delle iniziative a supporto del territorio, Rhea ha:

- **Devoluto** una somma a favore delle attività di volontariato e beneficenza sostenute dagli alpini di Caronno Pertusella e Bariola
- **Finanziato** il progetto "Pulmino Amico", per venire incontro alle esigenze di spostamento delle persone più fragili
- **Donato** a favore della ricerca Telethon sulle malattie genetiche rare per migliorare la vita delle famiglie e dei bambini che le affrontano ogni giorno
- **Organizzato** l'iniziativa "Scatole di Natale", per fare sì che ognuno potesse donare ai più bisognosi beni di prima necessità, prodotti di bellezza, dolci e giocattoli
- **Sponsorizzato** la AB Softball Caronno, squadra composta da sole ragazze, provenienti principalmente dal bacino locale, sinonimo di inclusione, fair play e crescita sportiva e personale, supportate orgogliosamente dal 1989.

L'impegno di Rhea si estende anche a livello internazionale. Nello stesso periodo, infatti, l'impresa ha:

- **Sostenuto** sia economicamente sia tramite progetti dedicati Medici Senza Frontiere, effettuando donazioni, coinvolgendo i dipendenti e realizzando video e prodotti a sostegno dell'organizzazione
- **Distribuito**, in collaborazione con i propri dipendenti e con un cliente, beni di prima necessità per la cura della persona e regalato distributori automatici presso alcuni centri di accoglienza in Polonia, per offrire un momento di ristoro ai profughi ucraini, nell'ambito del conflitto russo-ucraino
- **Collaborato** con Bear Paw Café (Hinichijou) in Cina al progetto di imprenditorialità sociale "Seed of Inspiration", un'iniziativa per consentire ai non vedenti di diventare prima baristi professionisti e poi proprietari, abbattendo le barriere della disabilità e diventando in questo modo padroni del proprio destino. Per questa occasione l'azienda ha sviluppato una macchina da caffè realizzando un'interfaccia che consente alle persone cieche o





“La forza sociale di questo progetto è straordinaria e ci auguriamo che l’esperienza di Bear Paw Café e del “Seed of Inspiration” possa aprire la strada a nuove opportunità lavorative per le persone con disabilità visiva di tutto il mondo. Inclusività, innovazione e sostenibilità costituiscono il quadro valoriale alla base di questo progetto che mette la distribuzione automatica al servizio del sociale, rendendoci profondamente orgogliosi.”

Andrea Pozzolini

ipovedenti di preparare la bevanda gestendo con il tatto la scelta delle selezioni. L’iniziativa ha avuto un grande successo e il muro del bar, che prima simbolicamente divideva i lavoratori dalla clientela, è stato abbattuto come segno della fiducia acquisita dai ragazzi.

Nel **2023**, l’impresa continua a sponsorizzare **AB Softball Caronno**, sostiene gli **Alpini locali** e **Fondazione Telethon** e ha ulteriormente rafforzato il proprio supporto a **Medici Senza Frontiere**, rinnovando l’annuale donazione e avviando il progetto “Monolite per Medici Senza Frontiere”, che verrà presentato nel 2024 in occasione del Sigep, il punto di riferimento per le innovazioni dell’intero settore del Foodservice Dolce. Monolite per Medici Senza Frontiere rappresenta una nuova versione della macchina lanciata dall’azienda nel 2021 ed interpreta il tema della **sostenibilità sociale**, realizzata da Rhea per raccontare, attraverso la potenza delle immagini, il lavoro degli operatori di MSF, che portano ogni giorno soccorso sanitario ed assistenza dove il diritto alla cura non è garantito. La macchina diventa dunque un potente **strumento per comunicare e veicolare un messaggio di solidarietà**. Coerentemente con questa filosofia, Rhea supporta dal 2023 la **onlus “Solidarietà Familiare”**, un’associazione di volontariato di Castellanza che sostiene le famiglie e le istituzioni nell’**inserimento familiare, sociale e professionale** delle persone **diversamente abili**. Per questa occasione, i lavoratori hanno prodotto tazzine da caffè personalizzate per cliente.

Le recenti iniziative sono la manifestazione tangibile dell’impegno di Rhea nello sviluppo di una **strategia di supporto alle comunità locali** coerente con il proprio modello di business, per **sensibilizzare** i propri stakeholder su diverse tematiche sociali, **rafforzare i legami con i territori** in cui essa è presente e creare **valore condiviso**.

Nel 2023, Rhea ha aumentato le donazioni annue del 16% rispetto all’anno precedente e del 39% rispetto al 2021, confermando il suo impegno nel creare valore nelle comunità in cui opera, contribuendo al progresso sociale, culturale ed economico.



6 La responsabilità ambientale

L'attenzione alla **sostenibilità ambientale** costituisce un pilastro fondamentale della responsabilità di impresa per Rhea, permeando le sue decisioni di sviluppo prodotto, industriali e commerciali. Consapevole dell'impatto delle proprie attività, l'azienda si impegna costantemente nell'ottimizzazione dei processi, nell'acquisto di energia rinnovabile, nella riduzione dell'utilizzo di materie prime vergini e nella promozione del riciclo dei materiali. L'innovazione e la qualità, da sempre elementi distintivi per Rhea, si sposano sempre più con i principi dell'economia circolare, influenzando ogni aspetto del fare impresa. Decisa ad integrare la sostenibilità come tratto distintivo dell'organizzazione, Rhea ha identificato quattro ambiti chiave di azione: **transizione energetica**, gestione responsabile **delle materie prime**, efficienza nella **gestione dei rifiuti** e tutela delle **risorse idriche**. In questi ambiti, si concretizza l'impegno di Rhea nel perseguire strategie e obiettivi volti a creare valore per gli stakeholder, attraverso il rispetto del pianeta e delle sue preziose risorse.

6.1 TRANSIZIONE ENERGETICA

SDG | 7 9 12 13

Rhea ritiene che l'**ottimizzazione dei consumi energetici** e l'acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili siano due dei principali driver per la riduzione dei propri impatti ambientali. Attraverso l'analisi dei dati, l'impresa elabora piani d'azione per migliorare continuamente le proprie pratiche, volte a incrementare l'efficienza energetica e ad accelerare la transizione energetica, soggette a revisione e rendicontazione **annuale**. Secondo quanto previsto dalle norme **ISO 9001** e **ISO 14001**, per ogni sede sono **calcolati i consumi** ed **analizzati i trend** evolutivi, per continuare ad individuare possibili aree di miglioramento. Ogni anno vengono svolti degli audit, con verifica dei dati e produzione del documento di valutazione ambientale. La diagnosi energetica avviene ogni due anni.

Le principali fonti energetiche utilizzate comprendono l'**energia elettrica** per uffici, stabilimenti e linee di produzione delle macchine, e il **metano**, esclusivamente per il riscaldamento.

Il 100% dell'energia elettrica acquistata da Rhea **provviene da fonti rinnovabili**, certificata con Garanzia d'Origine. L'impresa monitora inoltre la gestione energetica, al fine di ottimizzare i consumi, ridurre gli sprechi e adottare le tecnologie più efficienti, contribuendo così a migliorare i propri impatti ambientali.

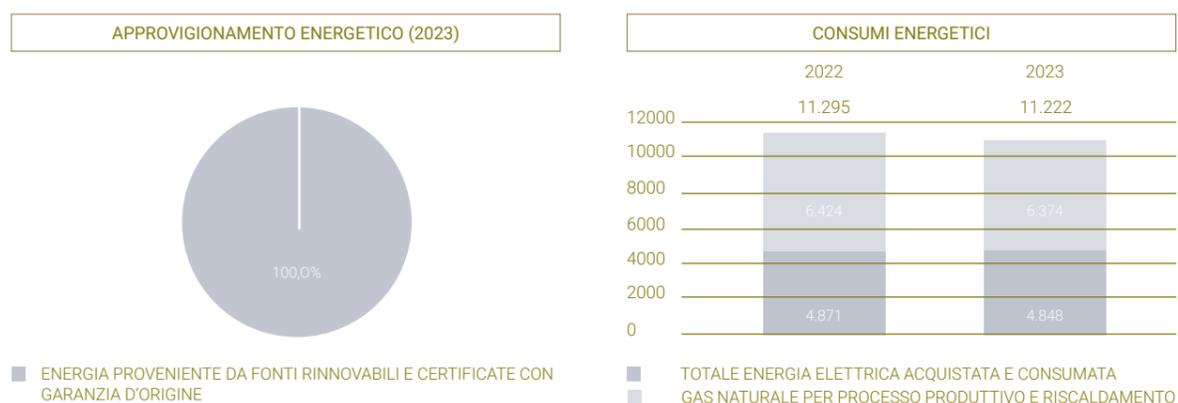
Nel 2022, l'impresa ha avviato la costruzione di **due impianti fotovoltaici** presso gli stabilimenti di Cantalupo e 5 Giornate. Sono state inoltre attivate **colonnine di ricarica** presso la sede di via Trieste. Oltre ai consumi energetici, Rhea monitora attentamente le **emissioni di gas ad effetto serra** (Scope 1 e Scope 2), che sono principalmente legate agli impianti di riscaldamento.



CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI E VARIAZIONI | Standard GRI 302-1

| | | u.m | 2022 | 2023 | % su totale 22 | % su totale 23 | VAR % (2023-22) |
|-------------------|--|-----|--------|--------|----------------|----------------|-----------------|
| ENERGIA ELETTRICA | Totale energia elettrica acquistata e consumata | GJ | 4.871 | 4.848 | 43,1% | 43,2% | -0,5% |
| | di cui da fonti rinnovabili secondo mix energetico del fornitore | GJ | 4.871 | 4.848 | | | -0,5% |
| METANO | Gas naturale per processo produttivo e riscaldamento | GJ | 6.424 | 6.374 | 56,9 % | 56,8 % | -0,8% |
| Totale | | GJ | 11.295 | 11.222 | 100 % | 100 % | -0,6% |

Nel 2023 i consumi energetici di Rhea risultano in linea con quelli dell'anno precedente. Risulta invece in lieve diminuzione (circa 1%) il consumo di metano per il riscaldamento.



Rispetto al 2022, nel 2023 l'intensità energetica calcolata sul fatturato si è ridotta di circa il 24%.

| KPI DI INTENSITÀ | u.m | 2022 | 2023 | VAR % (2022-2023) |
|------------------------------------|--------|------|------|-------------------|
| Fatturato netto | M€ | 84 | 111 | +32 % |
| Intensità energetica per fatturato | GJ/ M€ | 134 | 101 | - 24,4 % |

La misurazione delle emissioni è effettuata secondo le linee guida del GRI, calcolando Scope 1 e Scope 2:

- **Lo Scope 1 comprende le emissioni "dirette"**, relative alle proprie attività o a quelle controllate dall'azienda, in cui rientrano tutte le emissioni di gas serra generate direttamente dall'organizzazione, derivanti da impianti di combustione di combustibili fossili utilizzati per il funzionamento degli impianti e dal parco auto aziendale
- **Lo Scope 2 comprende le emissioni indirette** dovute alla produzione dell'elettricità, del vapore o del calore prodotti da soggetti terzi ed in luoghi diversi da quelli di utilizzo, comunque riferibili all'azienda in quanto utilizzatrice finale. Si possono calcolare secondo un approccio **Market-based**, che prevede una stima delle emissioni sulla base dei fattori di emissione associati all'energia elettrica derivante dai fornitori prescelti dall'organizzazione, oppure mediante l'approccio **Location-based** che pre-

vede una stima delle emissioni attraverso il ricorso ai fattori di emissione relativi al mix energetico nazionale.

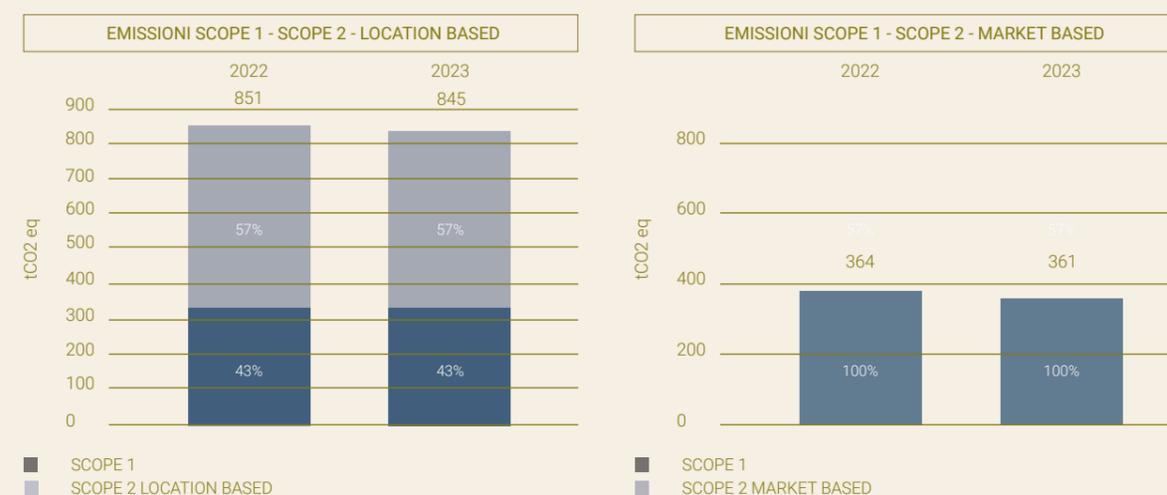
Rispetto al 2022, nel 2023 sono leggermente diminuite sia le emissioni di scope 1 sia di scope 2.

Le emissioni di CO2 scope 1 di Rhea rappresentano circa il 43% del totale delle emissioni dirette e indirette (scope 1 + scope 2) valutate con l'approccio location based, e il 100% del totale valutato con approccio market based, essendo l'approvvigionamento energetico dell'impresa completamente da fonti rinnovabili.

EMISSIONI | STANDARD GRI 305

| | ton CO2eq | | VAR % |
|------------------------------------|-----------|------|-------|
| | 2022 | 2023 | |
| Gas metano | 364 | 361 | - 1% |
| TOTAL SCOPE 1 | 364 | 361 | - 1% |
| Energia elettrica (Location based) | 487 | 485 | 0 % |
| Energia elettrica (Market based) | 0 | 0 | 0% |
| Total Scope 1+2 (Location based) | 851 | 845 | - 1 % |
| Total Scope 1+2 (Market based) | 364 | 361 | - 1 % |

| CONTRIBUTI % | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|
| Scope 1 / TOT Location | 43% | 43% |
| Scope 1 / TOT Market | 100% | 100% |
| Scope 2 / TOT Location | 57 % | 57% |
| Scope 2 / TOT Market | 0% | 0% |



| KPI di intensità emissive Scope 1,2 Market based | u.m | 2022 | 2023 | VAR% (2022-2023) |
|--|-------------|------|------|------------------|
| Fatturato | M€ | 84 | 111 | + 32% |
| Carbon footprint Scope 1,2 Market based | ton CO2 | 364 | 361 | - 0,82 % |
| Scope 2 / TOT Location | ton CO2/ M€ | 4,32 | 3,26 | - 25 % |



6.2 LE MATERIE PRIME

SDG | 7 9 12 13

Per Rhea, la **selezione** e la **gestione responsabile dei materiali** sono cruciali per assicurare ai propri clienti la qualità distintiva dei prodotti e per promuovere allo stesso tempo un **utilizzo consapevole delle risorse primarie** come minerali, energia, carta e legno. Questo approccio mira, inoltre, a conferire il giusto valore alla materia prima impiegata e a riconoscere l'importanza del **lavoro dignitoso**, scoraggiando ogni forma di sfruttamento, soprattutto minorile. La conoscenza ed il monitoraggio delle fonti di approvvigionamento consentono all'impresa di stabilire un prezzo equo per i propri acquisti, contribuendo così a valorizzare adeguatamente i prodotti e i servizi offerti.

Per identificare e valutare gli impatti delle materie prime correlati alle proprie attività, Rhea, in collaborazione con i propri clienti, fornitori ed enti certificativi, cataloga tutti i componenti, semilavorati e materiali necessari per realizzare le proprie macchine. Nel monitoraggio, l'impresa determina le fonti e le aree geografiche di provenienza delle materie prime, considerando attentamente i rischi associati all'approvvigionamento da fonti non certificate. Sebbene attualmente la selezione dei fornitori tenga in considerazione parametri principalmente qualitativi ed economici, Rhea sta lavorando per **definire ed implementare criteri ESG vincolanti e premianti** nella scelta dei fornitori, ai quali attribuirà un punteggio in funzione dei risultati e delle certificazioni ottenute per ambito. Rientrano tra gli elementi che verranno considerati l'impatto ambientale, il rispetto dei lavoratori e l'utilizzo di energia rinnovabile.

Per garantire ai propri clienti che i prodotti rispettino l'ambiente, i diritti umani e adeguati standard di qualità, Rhea si impegna per i prossimi anni ad approvvigionarsi solo da **fornitori certificati** e che operano **eticamente**, privilegiando la **fornitura locale**.

Per produrre le sue macchine Rhea utilizza i seguenti materiali:

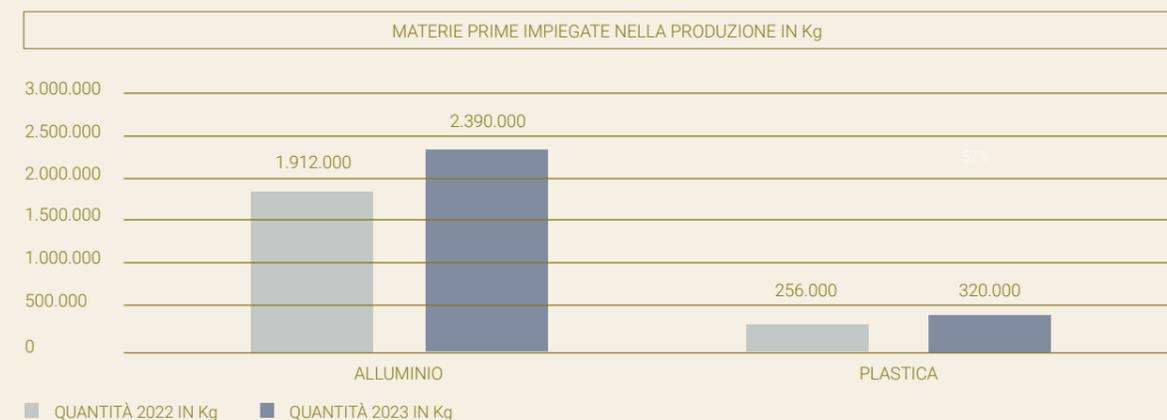
| MATERIE PRIME UTILIZZATE Standard GRI 301-1 | | | |
|---|----------------------|---------------------|-----------------------------|
| TIPOLOGIA DI MATERIALI | QUANTITÀ *2022 IN KG | QUANTITÀ 2023 IN KG | FONTE DEL DATO QUANTITATIVO |
| Plastica | 256.000 | 320.000 | Derivante da stima |
| Alluminio | 1.912.000 | 2.390.000 | Derivante da stima |
| Totale | 2.168.000 | 2.710.000 | |

Rispetto al 2022, nel 2023 i consumi di alluminio e di plastica sono cresciuti del 25% come conseguenza dell'aumento della produzione.

Per confezionare i propri prodotti, l'impresa utilizza i seguenti materiali:

| MATERIALI DA IMBALLAGGIO UTILIZZATI Standard GRI 301-1 | | | |
|--|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| TIPOLOGIA DI MATERIALI | QUANTITÀ 2022 IN Kg | QUANTITÀ 2023 IN Kg | FONTE DEL DATO QUANTITATIVO |
| Cartone | 204.022 | 203.266 | Dato diretto |
| Plastica | 26.263 | 31.444 | Dato diretto |
| Legno | 144.990 | 129.722 | Dato diretto |
| Totale | 345.275 | 364.433 | |

Nel 2023 la quantità di materie prime utilizzate per confezionare i prodotti è in leggero aumento (6%) in linea con la crescita della produzione.



L'impresa si impegna per i prossimi anni a incrementare la **modularità**, per estendere il ciclo di vita dei prodotti, a **standardizzare** le componenti, per efficientare i processi di approvvigionamento e a **ottimizzare i propri consumi energetici**, continuando ad acquistare da fonti certificate da **Garanzie d'origine**. Inoltre, nel 2021 Rhea ha sviluppato un innovativo progetto per aumentare l'utilizzo di materie plastiche riciclate e materiali sostenibili, che ha portato alla sostituzione del 32% delle plastiche su circa il 40% delle macchine vendute. Rientra tra gli obiettivi dell'impresa l'ampliamento della gamma di **materiali rigenerati** e la riduzione ove possibile della plastica o alternativamente la sostituzione della stessa con **plastica riciclata**. Sempre in ambito economia circolare, Rhea ha lanciato nel 2023 "Second Life", progetto finalizzato a prolungare la vita utile delle macchine e promuovere la **circolarità** attraverso un nuovo business model sostenibile. Grazie a questo servizio i consumi di materiali di Rhea potranno diminuire, a beneficio dell'ambiente e dei clienti.

6.3 LA GESTIONE DEI RIFIUTI

SDG | 9 12 13

Negli anni, Rhea ha costantemente migliorato e ottimizzato i processi di assemblaggio delle macchine da caffè e dei distributori automatici di snack, mitigando i propri impatti ambientali, anche attraverso una forte attenzione alla **riduzione dei rifiuti prodotti e massimizzazione del recupero dei materiali di scarto**. In questo senso, l'impresa si è impegnata a incrementare **riparabilità, durabilità e modularità** delle macchine, contribuendo così a promuovere l'economia circolare.

I rifiuti prodotti dall'azienda durante lo svolgimento delle attività produttive e di servizio sono principalmente:

- Carta
- Vetro
- Legno
- Rifiuti elettronici (RAEE)
- Metalli
- Caffè liquido ed in polvere
- Materiali Indifferenziati

CLASSIFICAZIONE DEI RIFIUTI AZIENDALI SECONDO IL CATALOGO EUROPEO DEI RIFIUTI (CER)

| | U.M. | 2022 | | | 2023 | | |
|----------------------------|----------|--------------|---------------------|--------------|------------|---------------------|------------|
| | | IN LOCO | PRESSO SITO ESTERNO | TOTALE | IN LOCO | PRESSO SITO ESTERNO | TOTALE |
| Carta | t | 199,26 | 0 | 199 | 224 | 0 | 224 |
| Vetro | t | 0,00 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Legno | t | 40,30 | 0 | 40 | 73 | 0 | 73 |
| Toner | t | 0,69 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| RAEE (rifiuti elettronici) | t | 8,92 | 0 | 9 | 2 | 0 | 2 |
| Metalli | t | 26,49 | 0 | 26 | 44 | 0 | 44 |
| Caffè liquido e polvere | t | 503,80 | 0 | 504 | 205 | 0 | 205 |
| Indifferenziata | t | 634,26 | 0 | 634 | 262 | 0 | 262 |
| Totale | t | 1.414 | 0 | 1.414 | 811 | 0 | 811 |

Tra i rifiuti prodotti da Rhea, la carta, il vetro, il legno, i toner ed i metalli sono completamente riciclati. Complessivamente, **l'81% dei rifiuti prodotti è interamente riciclabile** e sono in fase di definizione progetti per il recupero dei fondi di caffè.

Rispetto al 2022, nel 2023 **le tonnellate di rifiuti prodotti sono calate del 43%**. Questo è dovuto al fatto che nel 2022 sono stati effettuati importanti life e stress test di laboratorio per verificare l'affidabilità ed il funzionamento delle macchine, con conseguente produzione di un'elevata quantità di caffè liquido. Terminati i test sulle macchine, la produzione di caffè liquido e polvere si è ridotta. Inoltre, presso lo stabilimento di Cantalupo nel 2022 era presente un solo cassone con raccolta dell'indifferenziato, secondo quanto previsto a livello comunale. L'anno successivo l'indifferenziato è stato separato in vetro, ferro e legno e questo ha comportato la diminuzione della produzione di rifiuti indifferenziati, favorendone l'aumento delle altre tipologie di rifiuti.

RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO / A RECUPERO | Standard GRI 306

| | Trieste | Garavaglia | Cantalupo | Totale |
|-----------------------------|---------|------------|-----------|---------|
| Rifiuti prodotti (t) | 109.325 | 291.000 | 411.020 | 811.345 |
| Rifiuti recuperati (t) | 88.085 | 193.660 | 375.000 | 656.745 |
| Destinati a smaltimento (t) | 21.240 | 97.340 | 36.020 | 154.600 |
| Riciclato (%) | 81% | 67% | 91% | 81% |

Rhea non genera **alcun tipo di rifiuto pericoloso**.



RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA | Standard GRI 306 - 3

| | U.M. | 2022 | | | 2023 | | |
|------------------------|----------|--------------|---------------------|--------------|------------|---------------------|------------|
| | | IN LOCO | PRESSO SITO ESTERNO | TOTALE | IN LOCO | PRESSO SITO ESTERNO | TOTALE |
| Rifiuti pericolosi | t | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Rifiuti non pericolosi | t | 1.414,00 | 0,00 | 1.414 | 811 | 0 | 811 |
| Totale | t | 1.414 | 0 | 1.414 | 811 | 0 | 811 |

Rhea sta lavorando per incrementare ulteriormente la **raccolta differenziata** e per aumentare la quantità di materie prime **riciclate** e **riciclabili**.

6.4 PRELIEVO E CONSUMO IDRICO



In virtù dell'importanza, della scarsità e dell'unicità della risorsa idrica, Rhea sostiene attivamente una gestione ottimale e responsabile dell'acqua in tutti gli ambiti, che vanno dalla produzione delle macchine fino ai consumi individuali dei dipendenti. L'impresa impiega questa risorsa per la fase di collaudo delle macchine, al termine del processo produttivo, per i bagni, gli spogliatoi e il funzionamento del servizio antincendio.

L'acqua è sottoposta ad un controllo di qualità rigido e sistematico, dal prelievo dalla rete all'utilizzo negli stabilimenti e oltre. L'impegno dell'azienda si traduce nella scelta di una gestione programmatica di tale risorsa, al fine di ottimizzarne l'utilizzo e ridurre gli sprechi.

L'approvvigionamento di acqua è assicurato tramite **prelievi dall'acquedotto pubblico**, attraverso punti specifici per ogni impianto. Il monitoraggio dei consumi è delegato all'azienda locale responsabile della gestione del servizio idrico.

Almeno una volta l'anno, in conformità alle normative ambientali, Rhea provvede alla mappatura degli impatti ambientali diretti e indiretti dell'azienda sulla risorsa idrica e sull'ambiente, in considerazione di alcuni criteri come:

- Esistenza di vincoli legislativi
- Vulnerabilità del recettore ambientale
- Sensibilità della comunità esterna
- Magnitudo, o "grandezza" dell'impatto
- Frequenza
- Cumulabilità

Ogni aspetto produce un impatto e l'azienda attribuisce allo stesso un punteggio, dato dalla somma dei singoli punteggi attribuiti per ciascun criterio. La significatività, definita come "calcolato" si determina infine secondo dei criteri tabellari definiti internamente. Quando il grado di influenza è basso oppure medio, l'azienda stabilisce se l'effettivo controllo sulla risorsa possa essere oggettivamente

aumentato. Se un aumento dell'influenza è possibile, l'aspetto indiretto giudicato significativo può essere ridotto con il tempo, applicando adeguati sistemi di controllo. L'azienda fornisce quindi le informazioni agli stakeholder di riferimento, aggiornamento il Documento di Analisi Ambientale.

Annualmente viene effettuata un'analisi del contesto e sono individuati rischi, opportunità ed obiettivi.

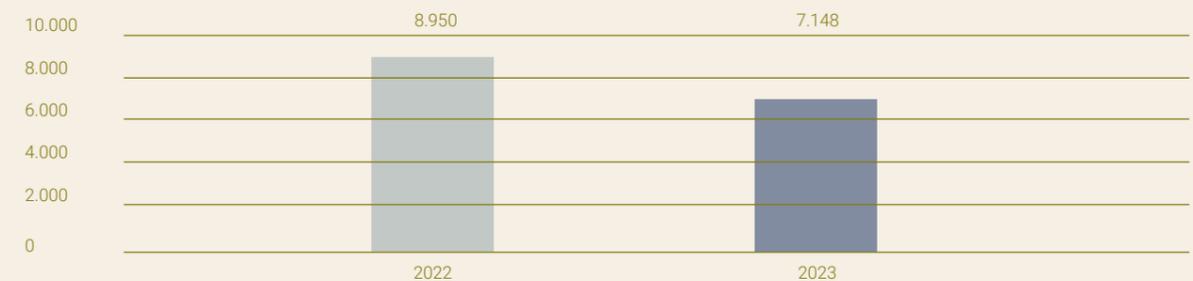
L'azienda sorge su area non soggetta a vincolo idrogeologico.

Nel 2023 il prelievo e consumo idrico si è ridotto del 20%.

PRELIEVI, CONSUMI E SCARICHI IDRICI | Standard GRI 303

| | U.M. | 2022 | 2023 |
|--|------|-------|-------|
| Acqua prelevata da terze parti (acquedotto) | m3 | 8.950 | 7.148 |
| di cui acqua dolce (≤1000 mg/l di solidi disciolti totali) | m3 | 8.950 | 7.148 |

CONSUMI IDRICI IN METRI CUBI



| DICHIARAZIONE D'USO | | Rhea ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2023 - 31.12.2023 con riferimento agli Standard GRI | | |
|--|--|---|--------|---|
| GRI content Index | | | | |
| GRI ID | Descrizione dell'indicatore | Paragrafo | Pag. | Commenti ed omissioni |
| GRI 1: PRINCIPI FONDAMENTALI (2021) | | | | |
| GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021) | | | | |
| GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021) | | | | |
| Informativa 2-1 | Dettagli dell'organizzazione | 1.2 Struttura del gruppo | pp.15 | Per il primo Bilancio di Sostenibilità si è deciso di rendicontare i dati di RVG, RVI e RVS |
| Informativa 2-2 | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | 1.2 Struttura del gruppo | pp.15 | |
| Informativa 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | Nota metodologica | pp.8 | |
| Informativa 2-4 | Revisione delle informazioni | | | E' il primo Bilancio di Sostenibilità |
| Informativa 2-5 | Assurance esterna | | | Impresa non soggetta ad Assurance esterna |
| ATTIVITA' E LAVORATORI | | | | |
| Informativa 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | 1.4 Il portafoglio di prodotti e servizi | pp.19 | |
| Informativa 2-7 | Dipendenti | 5.2 Diversità, equità ed inclusione in Rhea | pp.51 | |
| Informativa 2-8 | Lavoratori non dipendenti | 5.2 Diversità, equità ed inclusione in Rhea | pp.51 | Nel corso del 2023, l'impresa ha impiegato 84 somministrati e 2 stagisti |
| GOVERNANCE | | | | |
| Informativa 2-9 | Struttura e composizione della governance | 3.1.1 Il Consiglio di Amministrazione | pp.30 | A partire da febbraio marzo 2024, Giorgio Vignati lascia il C.d.A., che alla data di pubblicazione è costituito da 3 membri |
| Informativa 2-10 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | 3.1 La governance di Rhea | pp.30 | |
| Informativa 2-11 | Presidente del massimo organo di governo | 3.1.1 Il Consiglio di Amministrazione | pp.30 | Andrea Pozzolini è presidente e amministratore delegato di Rhea |
| Informativa 2-14 | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | Nota metodologica | pp.8 | Il Consiglio di Amministrazione approva il Bilancio di Sostenibilità |
| Informativa 2-15 | Conflitti di interesse | 3.2 Etica ed integrità di business | pp.35 | |
| STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI | | | | |
| Informativa 2-22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | Lettera agli stakeholder | pp.3-4 | |
| Informativa 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 3.2 Etica ed integrità di business | pp.35 | |
| Informativa 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | | | Non sono presenti casi di non conformità a leggi e regolamenti |

| GRI ID | Descrizione dell'indicatore | Paragrafo | Pag. | Commenti ed omissioni |
|--|--|---|----------|--|
| Informativa 2-28 | Appartenenza ad associazioni | | | Nessuna associazione al di fuori di quella di categoria |
| COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER | | | | |
| Informativa 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità | pp.23 | |
| Informativa 2-30 | Contratti collettivi | 5.1 Le nostre persone | pp.47 | 100% dei dipendenti coperti da contrattazione collettiva |
| GRI 3: TEMI MATERIALI (2021) | | | | |
| Informativa 3-1 | Processo di determinazione dei temi materiali | 2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità | pp.23 | |
| Informativa 3-2 | Elenco di temi materiali | 2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità | pp.23 | È il primo Bilancio di Sostenibilità |
| Informativa 3-3 | Gestione dei temi materiali | 2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità | pp.23 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Sicurezza dei prodotti | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | pp.71 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Ricerca e sviluppo | 4.3 Innovazione e sviluppo | pp.44 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Attenzione alla comunicazione di prodotto | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | pp.71 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Politiche per la gestione delle risorse umane | 5.3 Il benessere delle nostre persone | pp.56 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Tutela della privacy dei clienti | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | pp.71 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Energia | 6.1 Transizione energetica | pp.81 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Formazione e istruzione del personale | 5.4 Training e formazione | pp.62-66 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Inclusione, diversità e non discriminazione | 5.2 Diversità ed inclusione in Rhea | pp.51 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Acqua | 6.4 Prelievo e consumo idrico | pp.91 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Libertà associativa | 5.1 Le nostre persone | pp.47 | |
| Informativa 3-3 | Tema materiale: Materie prime | 6.2 Le materie prime | pp.87 | |
| GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA (2016) | | | | |
| Informativa 201-1 | Valore economico diretto generato e distribuito | 4.2 Valore economico generato e distribuito | pp.43 | |
| Informativa 201-3 | Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici | | | Non applicabile |
| Informativa 201-4 | Assistenza finanziaria ricevuta dal governo | | | Non applicabile |

| GRI ID | Descrizione dell'indicatore | Paragrafo | Pag. | Commenti ed omissioni |
|--|---|--|------|---|
| GRI 202: PRESENZA SUL MERCATO (2016) | | | | |
| Informativa 202-2 | Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale | 3.1.1 Il Consiglio di Amministrazione | p.30 | Il 100% dei dirigenti proviene dalla comunità locale |
| GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI (2016) | | | | |
| Informativa 203-1 | Investimenti in infrastrutture e servizi supportati | 5.8 L'attenzione alla comunità e al territorio | p.77 | |
| Informativa 203-2 | Impatti economici indiretti significativi | 5.8 L'attenzione alla comunità e al territorio | p.77 | |
| GRI 204: PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO (2016) | | | | |
| Informativa 204-1 | Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali | 5.6 La catena di fornitura | p.68 | Il 90% dei fornitori è italiano. La spesa per i fornitori è pari a 92.576.948 € |
| GRI 205: ANTICORRUZIONE (2016) | | | | |
| Informativa 205-2 | Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione | 5.4 Training e formazione | p.62 | |
| Informativa 205-3 | Incidenti confermati di corruzione e misure adottate | 3.2 Etica ed integrità di business | p.35 | Nel 2023 non si sono verificati episodi di corruzione |
| GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO (2016) | | | | |
| Informativa 206-1 | Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche | 3.2 Etica ed integrità di business | p.35 | Nel 2023 non si sono verificate azioni legali relative a comportamenti anticompetitivi, attività di trust e prassi monopolistiche |
| GRI 301: MATERIALI (2016) | | | | |
| Informativa 301-1 | Materiali utilizzati in base al peso o al volume | 6.2 Le materie prime | p.87 | |
| Informativa 301-2 | Materiali di ingresso riciclati utilizzati | 6.2 Le materie prime | p.87 | |
| Informativa 301-3 | Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento | 6.2 Le materie prime | p.87 | |
| GRI 302: ENERGIA (2016) | | | | |
| Informativa 302-1 | Consumo di energia interno all'organizzazione | 6.1 Transizione energetica | p.81 | |
| Informativa 302-3 | Intensità energetica | 6.1 Transizione energetica | p.81 | |
| Informativa 302-4 | Riduzione del consumo di energia | 6.1 Transizione energetica | p.81 | |
| GRI 303: ACQUA ED EFFLUENTI (2018) | | | | |
| Informativa 303-1 | Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa | 6.4 Prelievo e consumo idrico | p.91 | |
| Informativa 303-2 | Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua | 6.4 Prelievo e consumo idrico | p.91 | |
| Informativa 303-3 | Prelievo idrico | 6.4 Prelievo e consumo idrico | p.91 | |

| GRI ID | Descrizione dell'indicatore | Paragrafo | Pag. | Commenti ed omissioni |
|--|---|---|-------|---|
| Informativa 303-4 | Scarico idrico | 6.4 Prelievo e consumo idrico | pp.91 | |
| Informativa 303-5 | Consumo idrico | 6.4 Prelievo e consumo idrico | pp.91 | |
| GRI 305: EMISSIONI (2016) | | | | |
| Informativa 305-1 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) | 6.1 Transizione energetica | pp.81 | |
| Informativa 305-2 | Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) | 6.1 Transizione energetica | pp.81 | |
| Informativa 305-4 | Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) | 6.1 Transizione energetica | pp.81 | |
| Informativa 305-5 | Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) | 6.1 Transizione energetica | pp.81 | |
| GRI 306: RIFIUTI (2020) | | | | |
| Informativa 306-1 | Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti | 6.3 La gestione dei rifiuti | pp.88 | |
| Informativa 306-3 | Rifiuti generati | 6.3 La gestione dei rifiuti | pp.88 | |
| Informativa 303-4 | Rifiuti non conferiti in discarica | 6.3 La gestione dei rifiuti | pp.88 | |
| Informativa 303-5 | Rifiuti conferiti in discarica | 6.3 La gestione dei rifiuti | pp.88 | |
| GRI 401: OCCUPAZIONE (2016) | | | | |
| Informativa 401-1 | Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover | 5.2 Diversità, equità ed inclusione in Rhea | pp.51 | |
| Informativa 401-2 | Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time | | | I benefici sono disponibili per tutte le categorie, compatibilmente con le esigenze aziendali |
| GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018) | | | | |
| Informativa 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 403-2 | Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 403-3 | Servizi per la salute professionale | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 403-5 | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 403-6 | Promozione della salute dei lavoratori | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 403-8 | Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |
| Informativa 403-9 | Infortuni sul lavoro | 5.5 Salute e sicurezza sul lavoro | pp.66 | |

| GRI ID | Descrizione dell'indicatore | Paragrafo | Pag. | Commenti ed omissioni |
|---|---|--|------|--|
| GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016) | | | | |
| Informativa 404-1 | Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente | 5.4 Training e formazione | p.62 | |
| GRI 405: DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' (2016) | | | | |
| Informativa 405-1 a | Diversità negli organi di governance | 3.1.1 Il Consiglio di Amministrazione | p.30 | |
| Informativa 405-1 b | Diversità tra i dipendenti | 5.2 Diversità, equità ed inclusione in Rhea | p.51 | |
| Informativa 405-2 | Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | 5.2 Diversità, equità ed inclusione in Rhea | p.51 | Rhea presenta nel 2023 un divario retributivo generale per genere del 2% |
| GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE (2016) | | | | |
| Informativa 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | 3.2 Etica ed integrità di business | p.35 | Nel 2023 non si sono verificati episodi di discriminazione |
| GRI 413: COMUNITA' LOCALI (2016) | | | | |
| Informativa 413-1 | Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo | 5.8 L'attenzione alla comunità e al territorio | p.77 | |
| GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2016) | | | | |
| Informativa 416-2 | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | p.71 | Nel 2023 si sono verificati 2 episodi di non conformità su oltre 57 mila macchine prodotte. Sono in corso indagini sulle cause |
| GRI 417: MARKETING ED ETICHETTATURA (2016) | | | | |
| Informativa 417-1 | Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | p.71 | |
| Informativa 417-2 | Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | p.71 | Non si sono verificati casi di non conformità alle normative o in merito all'etichettatura |
| GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI (2016) | | | | |
| Informativa 418-1 | Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati | 5.7 Il nostro impegno verso i clienti | p.71 | Nel 2023 non si registrano denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti |



Rhea Vendors Group S.p.A.

Via Trieste, 49 - 21042 Caronno Pertusella - Varese (VA) - Italy www.rheavendors.com



A Cerved Company

Il presente documento è stato redatto con il supporto di MBS Consulting S.p.A.