



Bilancio Sociale sulla Responsabilità Sociale SA8000 e Report ESG 2025



Lettera agli Stakeholders

Partecipazione Volontaria

Responsabilità

Inclusività

Sostenibilità

Crescita competitiva

In questi 5 punti è racchiusa la grande scommessa su cui punterà l'azienda So.sel SpA nei prossimi anni.

Pur non rientrando nell'ambito di applicazione della Direttiva sulla rendicontazione societaria di Sostenibilità (CSRD), riteniamo doveroso metterci in gioco e fare la nostra parte per contribuire ad una economia più sostenibile ed inclusiva. E' nostro compito investire per migliorare la gestione delle questioni di sostenibilità, ossia le sfide ambientali e sociali come l'inquinamento, la salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela e l'appoggio ai nostri dipendenti e collaboratori.

Partendo da questa consapevolezza abbiamo fissato una lista di obiettivi e tracciato una Road Map che ci impegneremo a raggiungere nell'arco dei prossimi 5 anni. La sostenibilità è ormai da tempo un elemento distintivo nel mercato in cui operiamo ed è una tematica che abbracciamo con entusiasmo e responsabilità. Mettere le persone al centro delle scelte, accrescere la soddisfazione ed il benessere dei lavoratori e creare valore e ricchezza nel massimo rispetto del pianeta, devono diventare cardini della nostra Politica Aziendale e Valori da trasmettere alle generazioni future.

Tutto questo sarà possibile solo ad un grande lavoro di squadra: pertanto esprimiamo già da ora la nostra profonda gratitudine a tutti coloro che ci stanno aiutando e ci aiuteranno nei prossimi anni ad intraprendere questo difficile ma stimolante cammino.

Buona lettura.

Andrea Malagoli
Presidente CDA ed Amministratore Delegato

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 – Descrizione

Il Bilancio Sociale e Report ESG è un documento informativo pubblico sugli effetti delle attività di So.sel S.p.A in ambito Ambientale, Sociale e di Salute e Sicurezza di So.sel SpA.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri dei comitati aziendali (Social Performance Team, Comitato Salute e Sicurezza, Comitato D&I e Parità di Genere).

Il presente documento è redatto in conformità ai requisiti della norma SA8000 e con riferimento agli GRI Standards 2021 (GRI 1: Foundation 2021), al fine di affrontare tutti gli aspetti in maniera sistematica. Viene aggiornato e reso pubblico annualmente e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di SO.SEL S.P.A. nel campo degli aspetti ambientali, di salute e sicurezza e delle relazioni sociali ed etiche.

Il documento comprende una descrizione dell'azienda, la sua storia, le sue molteplici attività, le sue politiche aziendali per la Responsabilità Sociale, la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza sul Lavoro. Esso rappresenta inoltre il Riesame della Direzione finalizzato a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Per concludere, questo documento presenta dunque una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione finalizzato a valutare i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo;
- E' un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente allo sviluppo del sistema.

1.1 – Descrizione

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE (GRI 2-3)

Il presente report include tutte le attività di So.sel S.p.A. nelle tre sedi operative: sede legale di Modena, unità locale di Reggio Emilia e unità locale di Parma. Non sono incluse entità esterne o joint venture. Periodo di riferimento: 1 gennaio – 31 dicembre 2025. Ciclo di rendicontazione: annuale.

ASSURANCE ESTERNA (GRI 2-5)

Il presente documento non è stato sottoposto a verifica esterna indipendente nel ciclo 2025. So.sel SpA intende valutare l'introduzione di un processo di assurance formale nei prossimi esercizi, come parte del percorso di progressivo allineamento agli GRI Standards.

REFERENTE PER IL REPORT (GRI 2-3)

Per domande sul contenuto del presente documento: Alessandro Zironi, Responsabile SGI e RSPP – alessandrozironi@sosel.it

Il presente documento è pubblicato sul sito www.sosel.it.

1.2 - Destinatari

Il Bilancio Sociale e Report ESG è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con So.sel S.p.A. ed in particolare a:

- Soci;
- Dipendenti;
- Clienti;
- Fornitori;
- Sindacati;
- Partners.

1.3 - Metodologia ed Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale e Report ESG è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da So.sel S.p.A. e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito Ambientale, Sociale e di salute e sicurezza.

Più in dettaglio, il presente documento ha i seguenti obiettivi:

Trasparenza verso gli Stakeholder: Comunicare in modo chiaro a investitori, dipendenti, clienti e comunità locale come l'azienda gestisce i rischi e le opportunità legate alla sostenibilità.

Misurazione delle Performance (KPI): Stabilire obiettivi quantificabili e comparabili nel tempo per monitorare i progressi in tre aree chiave:

Environmental (E): Impatto sul clima, emissioni, gestione rifiuti e risorse energetiche.

Social (S): Relazioni con i dipendenti (sicurezza, diversità), fornitori e impatto sulle comunità.

Governance (G): Etica aziendale, trasparenza amministrativa e integrità.

Supporto alla Strategia Aziendale: Integrare la sostenibilità nel modello di business, trasformandola in un driver di crescita e innovazione.

Accesso al Mercato e ai Capitali: Facilitare l'accesso a finanziamenti e investimenti, poiché banche e fondi utilizzano sempre più i rating ESG per valutare l'affidabilità delle imprese.

Compliance Normativa: Adeguarsi progressivamente a direttive internazionali (come la CSRD dell'UE) che già da ora rendono obbligatoria questa rendicontazione per molte categorie di imprese.

Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.



1.3 - Metodologia ed Obiettivi

ANALISI DI MATERIALITÀ (GRI 3-1 e 3-2)

So.sel SpA per questo report non ha condotto una specifica analisi di materialità, ma si è basata su audit interni, valutazioni di enti terzi (Ecovadis, Synesgy, Open-ES) e riunioni del Social Performance Team. Per il prossimo Report è obiettivo dell'azienda condurre una valutazione dei temi materiali ESG adottando un approccio di doppia materialità (impatto e rilevanza finanziaria), coinvolgendo i principali gruppi di stakeholder tramite questionari di soddisfazione, audit interni e riunioni del Social Performance Team.

Temi materiali identificati:

- AMBIENTE (E): Consumi energetici e fonti rinnovabili; Emissioni CO2 (Scope 1, 2, 3); Gestione rifiuti e economia circolare; Consumo idrico.
- SOCIALE (S): Salute e sicurezza dei lavoratori; Pari opportunità e non discriminazione; Formazione e sviluppo professionale; Libertà di associazione e contrattazione collettiva; Retribuzione equa.
- GOVERNANCE (G): Etica aziendale e anti-corruzione; Compliance normativa (SA8000, ISO, D.Lgs. 231/01); Protezione dati e cybersecurity; Gestione supply chain responsabile.

Per ciascun tema materiale, la gestione, gli obiettivi e le performance sono descritti nelle sezioni 3, 4 e 5 del presente documento (GRI 3-3).



1.3 - Metodologia ed Obiettivi

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER (GRI 2-29)

So.sel SpA identifica e coinvolge regolarmente i propri stakeholder attraverso i seguenti canali:

- Dipendenti: questionari di soddisfazione, riunioni con RLSA, comunicazioni tramite area riservata e casella mail dedicata.
- Clienti: interfaccia contrattuale, audit di qualità e gestione dei reclami.
- Fornitori: sistema di qualifica con albo fornitori e rating periodico, audit documentali.
- Comunità e autorità: ispezioni, enti di certificazione (5 visite nel 2025), OdV 231/01.
- Investitori e soci: riunioni del CdA e relazioni con il Collegio Sindacale.

I feedback degli stakeholder alimentano la revisione degli obiettivi ESG, aggiornati almeno due volte l'anno dal Social Performance Team.



1.4 - Elementi normativi e loro interpretazione

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché lo Standard SA8000. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi degli strumenti internazionali (Convenzioni ILO, Convenzioni delle Nazioni Unite, ...) riportate nella norma SA8000.

GRI STANDARDS DI RIFERIMENTO APPLICATI (2021)

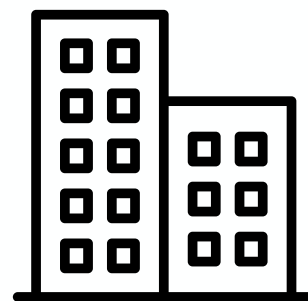
- GRI 1: Foundation 2021 – Principi di rendicontazione
- GRI 2: General Disclosures 2021 – Informazioni organizzazione (sez. 1-2)
 - GRI 3: Material Topics 2021 – Temi materiali (sez. 1.3)
- GRI 201: Economic Performance 2016 – Performance economica (sez. 2)
 - GRI 205: Anti-corruption 2016 – Anticorruzione (sez. 5.1)
 - GRI 302: Energy 2016 – Consumi energetici (sez. 3.1)
 - GRI 303: Water and Effluents 2018 – Consumi idrici (sez. 3.2)
 - GRI 305: Emissions 2016 – Emissioni CO2 Scope 1/2/3 (sez. 3.3)
 - GRI 306: Waste 2020 – Gestione rifiuti (sez. 3.4)
- GRI 401: Employment 2016 – Occupazione e turnover (sez. 4.1-4.2)
- GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 – Salute e sicurezza (sez. 4.3)
 - GRI 404: Training and Education 2016 – Formazione (sez. 4.9)
 - GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 – Diversità (sez. 4.5)
 - GRI 406: Non-discrimination 2016 – Non discriminazione (sez. 4.5)
 - GRI 407: Freedom of Association 2016 – Libertà associativa (sez. 4.4)
 - GRI 408: Child Labor 2016 – Lavoro minorile (sez. 4.1)
 - GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 – Lavoro forzato (sez. 4.2)

Un GRI Content Index completo è disponibile nell'appendice del presente documento.

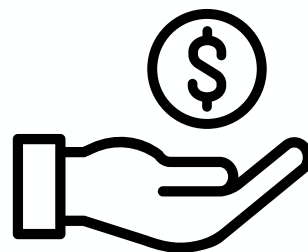
2. STORIA E PROFILO ATTUALE

2.1 Overview

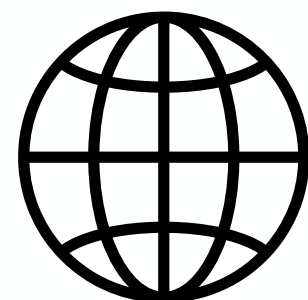
Fin dalla sua nascita nel 1991, So.sel SpA si occupa di fornire ad aziende multiutility servizi di carattere commerciale, tecnico e gestionale relativi alle utenze di acqua, gas, energia elettrica, lampade votive e rifiuti. Con sede legale ed amministrativa a Modena (MO), ha unità locali a Reggio Emilia (RE) e Parma (PR) e svolge attività su gran parte del territorio nazionale.



35 anni di attività



**13,3 mln €
(fatturato 2025)**



3 sedi aziendali



> 150 addetti

2.2 – Dati anagrafici

Ragione Sociale: So.sel S.p.A.

Indirizzo: Via Bellinzona 37/F 41124 Modena (MO)

Codice Fiscale/Partita IVA: 02056450360

CCIAA/REA: MO-262333

Codice ATECO 2007: 82.11.01

Data inizio attività: 28/08/1991

Telefono: 059-440942

Fax: 059-302600

PEC: so.sel@pec.confindustriamodena.com

Email Pubblica: soselspa@so.sel.it

Mail di segnalazione per Responsabilità Sociale: segnalazioni@so.sel.it

Form anonimo di segnalazione per Responsabilità Sociale su sito web So.sel.it

Canale di segnalazione per Whistleblowing: <https://www.so.sel.it/contatti/segnalazioni-violazioni-ed-illeciti/>

2.3 Company - Assetto societario



2.4 - Company - Governance

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da quattro membri:

- Andrea Malagoli (Presidente e Amministratore Delegato)
- Andrea Della Casa (Amministratore Delegato e Datore di Lavoro per la Sicurezza)
- Elisabetta Della Casa (Consigliere)
- Enrico Gualandri (Consigliere)

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge il ruolo di organo di controllo, vigila sull'attività degli amministratori e garantisce che la gestione e l'amministrazione rispettino la legge e l'atto costitutivo. E' composto da cinque membri:

- Piantella Alberto (Presidente del Collegio Sindacale)
- Caprari Simone (Sindaco)
- Prandi Sauro (Sindaco)
- Borelli Federica (Sindaca Supplente)
- Manera Barbara (Sindaca Supplente)

Organo di Vigilanza - OdV

So.sel SpA in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, ha provveduto alla nomina di un Organismo di Vigilanza, con la specifica responsabilità di verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello 231, oltre che di curarne l'aggiornamento. Nominato dall'organo amministrativo, ha ordinariamente durata triennale, rinnovabile a ciascuna scadenza, allo scopo di garantire adeguata continuità di azione. L'OdV è un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ancorché sottoposto a vigilanza da parte dell'organo dirigente. E' composto da 3 membri:

- Avv. Giovanni Catellani
- Avv. Nicole Balestrieri
- Dott. Alberto Piantella

Società di Revisione:

2.4 - Company - Governance



Social Performance Team:

- Andrea Malagoli (Amministratore Delegato e Responsabile Operativo) – andreamalagoli@sosel.it
- Alessandro Zironi (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Sistema di Gestione Integrato) – alessandrozironi@sosel.it
- Donatella Botti (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Rappresentante Sindacale Aziendale UIL) – donatellabotti@sosel.it

N.B.: il quarto membro del SPT è in fase di nomina: Al 14/12 non è più in servizio il secondo RLS nominato (RSA CGIL). Attualmente non è presente un RSA CGIL Modena (il sindacato più rappresentato in azienda). FILCAMS-CGIL Modena sta individuando un RSA tra i tesserati che ricoprirà anche il ruolo di membro SPT-CSS-Comitato D&I.

Comitato Salute e Sicurezza (CSS):

- Andrea Malagoli (Amministratore Delegato e Responsabile Operativo) – andreamalagoli@sosel.it
- Andrea Della Casa (Amministratore Delegato e Datore di Lavoro per la Sicurezza - andreadellacasa@sosel.it
- Alessandro Zironi (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Sistema di Gestione Integrato) – alessandrozironi@sosel.it
- Donatella Botti (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Rappresentante Sindacale Aziendale UIL) – donatellabotti@sosel.it
- Dott. Arrigo Mordini (Medico Competente) - dr.arrigomordini@gmail.com

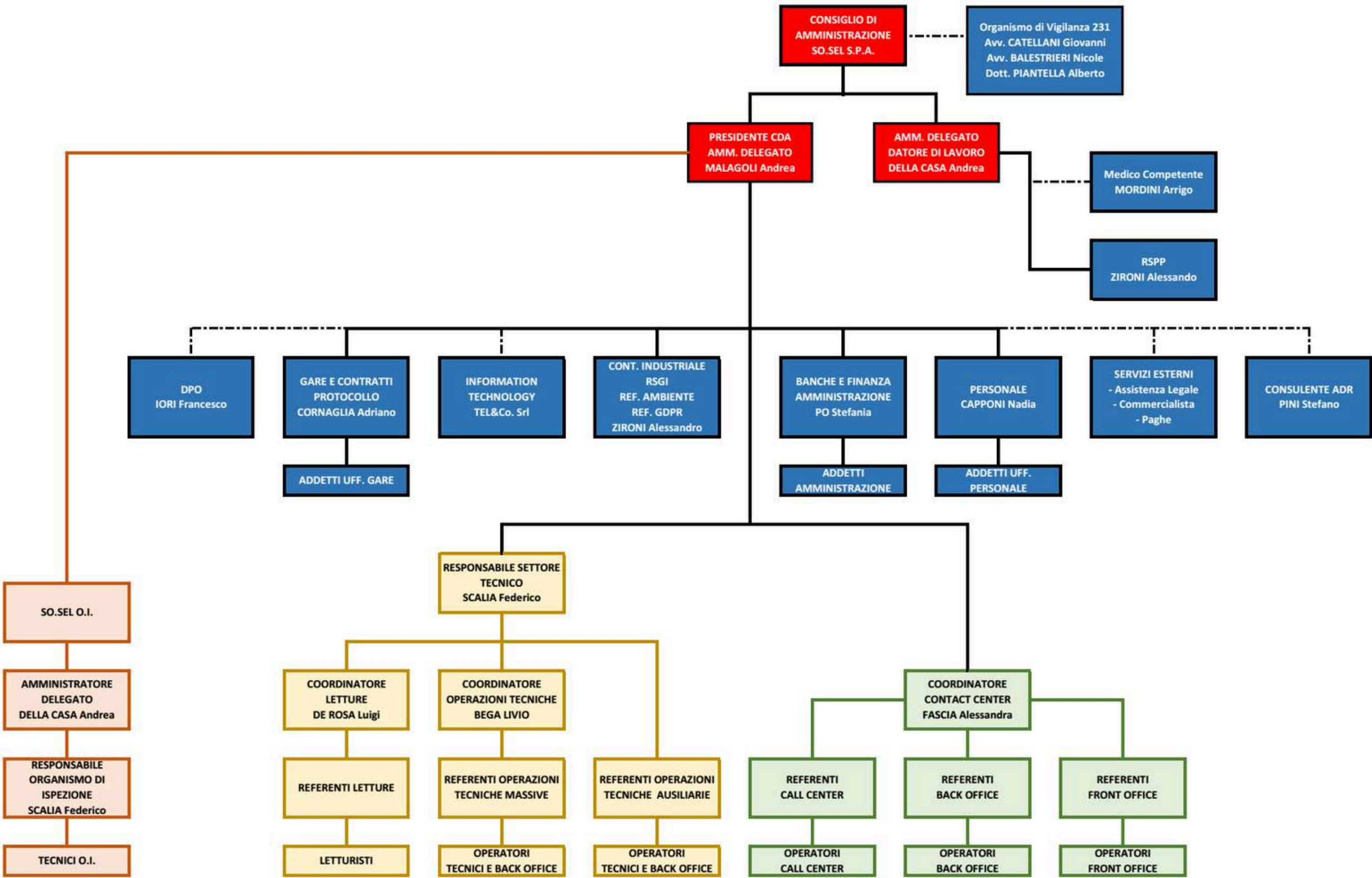
N.B.: il sesto membro del CSS è in fase di nomina: Al 14/12 non è più in servizio il secondo RLS nominato (RSA CGIL). Attualmente non è presente un RSA CGIL Modena (il sindacato più rappresentato in azienda). FILCAMS-CGIL Modena sta individuando un RSA tra i tesserati che ricoprirà anche il ruolo di membro SPT-CSS-Comitato D&I.

Comitato D&I - Parità di Genere:

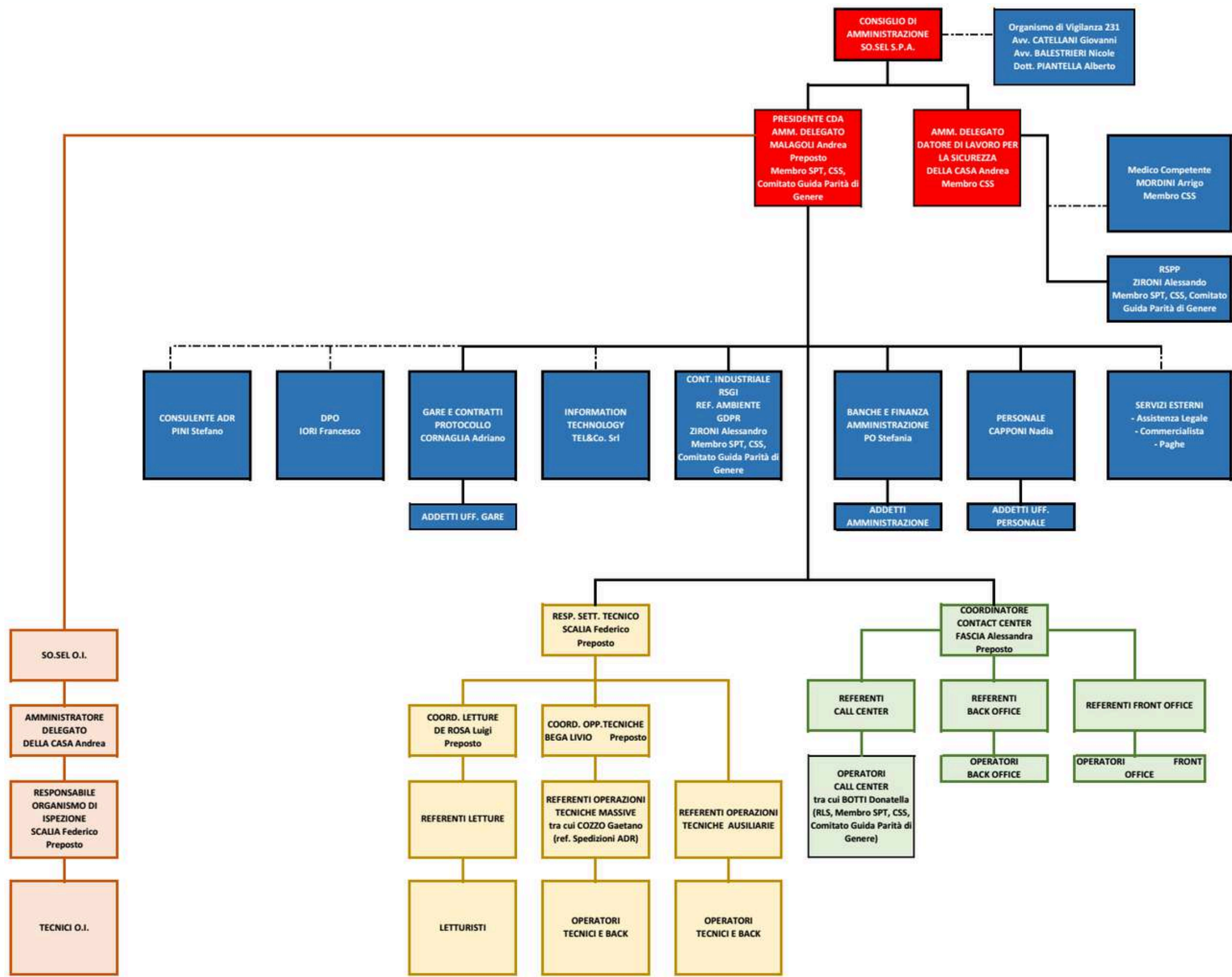
- Andrea Malagoli (Amministratore Delegato e Responsabile Operativo) – andreamalagoli@sosel.it
- Alessandro Zironi (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Sistema di Gestione Integrato) – alessandrozironi@sosel.it
- Donatella Botti (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Rappresentante Sindacale Aziendale UIL) – donatellabotti@sosel.it

N.B.: il quarto membro del Comitato D&I - Parità di Genere è in fase di nomina: Al 14/12 non è più in servizio il secondo RLS nominato (RSA CGIL). Attualmente non è presente un RSA CGIL Modena (il sindacato più rappresentato in azienda). FILCAMS-CGIL Modena sta individuando un RSA tra i tesserati che ricoprirà anche il ruolo di membro SPT-CSS-Comitato D&I.

2.5 - Company - Organigramma funzionale



2.6 - Company - Organigramma ESG



2.7 - Company - Le nostre attività



Call center inbound
e backoffice



Front Office Sportelli
Commerciali Multiutility



Lettura gruppi di misura
energia elettrica, gas,
acqua



Verifiche metrologiche
gruppi di misura



Attività tecniche su gruppi
di misura (attivazioni,
disattivazioni, sostituzione,
riparazione)

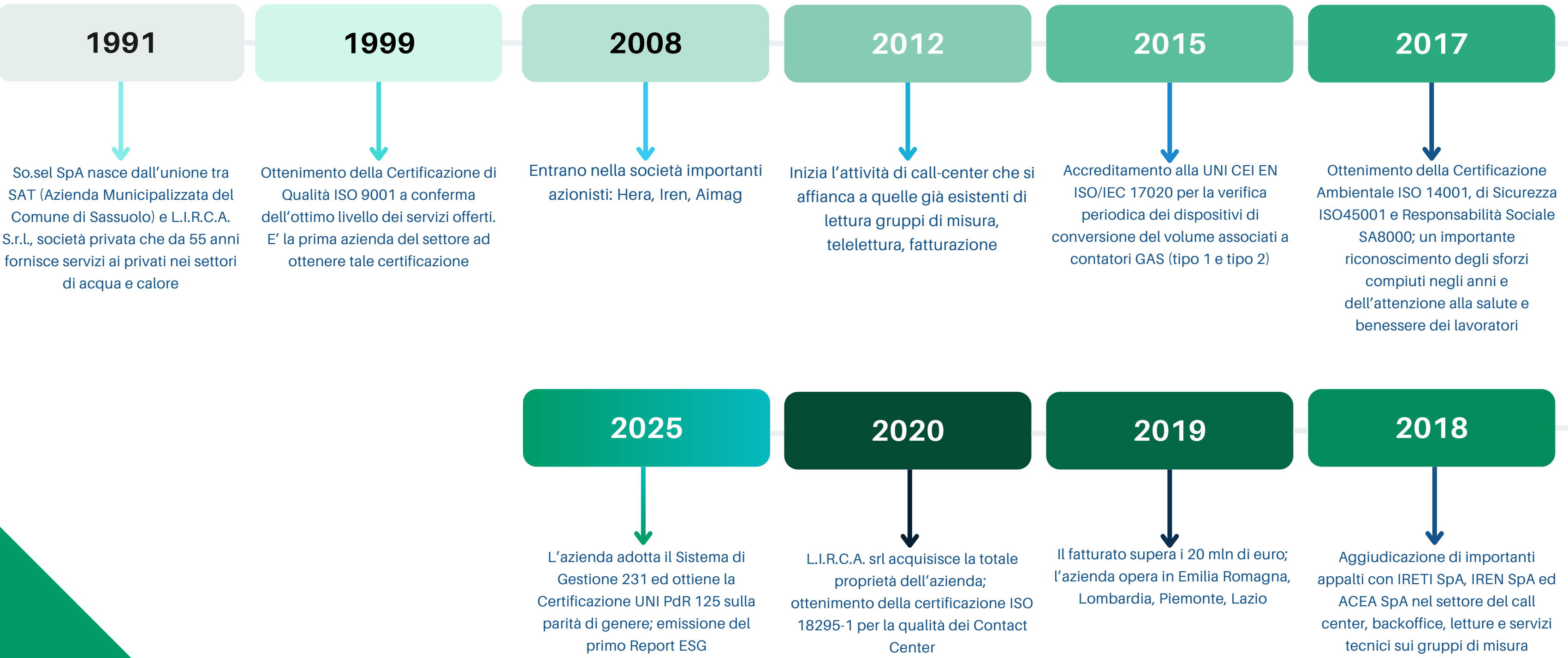
2.8 Company - il nostro mercato



2.9 Company - i nostri principali clienti



2.10 - Company - History



2.11 - Company - Certificazioni e qualifiche



UNI EN ISO 9001:2015
Sistema di Gestione per la Qualità



UNI EN ISO 18295-1:2017
Certificazione della Qualità
dei Centri di Contatto

ed inoltre come
So.sel SpA - Organismo di Ispezione:



UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012
Verificazione periodica dei dispositivi di
conversione del volume associati a
contatori gas (Tipo 1 e Tipo 2 e approvati
insieme ai contatori) in conformità a quanto
previsto dal DM 93/2017



UNI EN ISO 14001:2015
Sistema di Gestione Ambientale



SA8000:2014
Sistema di Gestione
per la Responsabilità Sociale



UNI EN ISO 45001:2018
Sistema di Gestione per la Salute
e la Sicurezza sul Lavoro



UNI PdR 125
Certificazione Parità di Genere



Rating di legalità
★★★



Iscrizione White List
presso la Prefettura di Modena

2.12 - Company - qualifiche ESG



Rating di Sostenibilità ECOVADIS
Livello Bronze
So.sel SpA figura nel 35% delle aziende di settore
con il maggior punteggio in materia ESG



Rating di Sostenibilità Synesgy
Livello A
So.sel SpA è stata classificata con un Ottimo
Livello di Sostenibilità
secondo gli standard GRI



Rating di Sostenibilità Open-ES
So.sel SpA si è classificata con un punteggio
79/100
secondo gli standard GRI

2.13 Analisi finanziaria

DISTRIBUZIONE DEL VALORE E IMPATTO TERRITORIALE

Sostegno all'occupazione e valorizzazione del territorio nazionale attraverso una strategia di sostenibilità economica focalizzata su **€13,3 mln** di valore generato

CAPITALE UMANO E PREVIDENZA



GESTIONE DEL RISCHIO E SICUREZZA

TFR garantito dal Fondo
Tesoreria INPS per
minimizzare il rischio
d'impresa per i lavoratori.

INDOTTO E SOSTENIBILITÀ DELLA FILIERA



2.13 Analisi finanziaria

Punti di Forza

- Patrimonializzazione crescente: aumento del Patrimonio Netto +27,7% in 5 anni senza apporti esterni;
- Eliminazione del debito bancario: da €1,8M nel 2021 a quasi zero nel 2025;
- Buona liquidità media: la cassa copre mediamente il 50-100% dei debiti a breve;
- Diversificazione dei servizi svolti;
- Base clienti solida: multiutility di rilievo nazionale;
- Percorso ESG avviato.



2.14 Politiche e Codice Etico

Politica Qualità-Ambiente-Salute e Sicurezza

Politica Responsabilità Sociale SA8000

Politica Parità di Genere

Codice Etico



2.15 I valori etici alla base della nostra operatività



Onestà e Lealtà



Integrità morale e fedeltà ai principi aziendali.

Responsabilità



Consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni.

Trasparenza



Linearità negli atti senza alterazioni della realtà.

Impegni Fondamentali SA8000



Lavoro Infantile:
Tolleranza zero.
Età lavoratori attuali:
20-66 anni.



Lavoro Forzato:
Nessun documento
trattenuto, nessun
deposito richiesto.



Libertà di Associazione:
Pieno rispetto dei diritti
sindacali e della
contrattazione collettiva.



Governance:
Supervisione affidata al
Social Performance Team
(SPT) e al *Comitato Salute*
e *Sicurezza* (CSS).

3. REQUISITI AMBIENTALI (E)

3.1 - Consumo di Energia Elettrica



So.sel S.p.A. utilizza dal 2024 Energia Elettrica ottenuta al **100%** da **Fonti Rinnovabili**.
Tale origine dell'energia è garantita dalla Dichiarazione di Annullamento rilasciata dall'ente gestore (Sinergas).

- ✓ Progressivo passaggio dell'illuminazione interna da neon a led nei locali aziendali (oltre 90% di corpi illuminanti a neon sostituiti);
- ✓ Politiche di risparmio energetico (timer di accensione e spegnimento degli impianti di riscaldamento e raffrescamento, stand-by pc dopo 1 minuto di inattività, spegnimento automatico dei PC al termine della giornata lavorativa.
- ✓ Mantenimento in efficienza degli impianti di riscaldamento/raffrescamento mediante manutenzione semestrale e progressivo ammodernamento delle macchine.

77,6 MWh di energia elettrica consumata nel 2025
-16,3% rispetto all'anno precedente

3.2 - Consumo di Acqua



So.sel S.p.A. monitora il consumo di acqua all'interno delle sedi aziendali. I consumi del 2025 sono stati influenzati dal funzionamento dell'erogatore di acqua purificata presso la sede di Modena (c.a. 10 m3 di acqua). Analizzando però i dati di prelievo degli ultimi anni si evince che deve essere attuata a livello aziendale una politica di maggiore attenzione agli sprechi allo scopo di ridurre i consumi in costante aumento nel corso degli ultimi 5 anni (non strettamente correlati alla popolazione aziendale).

KPI	2021	2022	2023	2024	2025
Prelievo idrico sede MO (m3)	442	565	699	752	764

3.3 - Emissioni CO2



So.sel S.p.A. monitora dal 2023 le emissioni Scope 1, 2 e 3 avvalendosi degli strumenti di calcolo dei portali di Rating Ecovadis, Synesgy ed Open-ES su cui l’azienda è registrata:

Anno	Scope 1	Scope 2	Scope 3 Totale	Totale
2023	256,29	38,28	852	1.147
2024	298	0	798	1.096
2025	262,26	0	786	1.048

-8,63% emissioni totali CO2 in 3 anni;
Scope 2 completamente **azzerato** negli ultimi 2 anni
(energia 100% da fonti rinnovabili);
Automezzi aziendali **Euro 6**.

3.4 - Consumo e produzioni responsabili



So.sel S.p.A. pone attenzione all'uso di risorse ed alla produzione di rifiuti.

- ✓ **100%** dei **rifiuti** prodotti avviato a **recupero (0,367 t)**.
- ✓ **-240 kg** di **plastica risparmiata** grazie all'installazione dell'erogatore di acqua naturale e frizzante in sede (c.a. 20.000 bottigliette di plastica eliminate).
- ✓ Privilegiata la scelta di **fornitori in possesso di certificazioni** ISO9001, ISO14001, ISO45001, SA8000 o equivalenti, PdR 125 (presente Albo Fornitori autorizzati con rating di qualifica periodica).
- ✓ Privilegiato l'acquisto di prodotti a base **carta riciclata**.

4. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (S)

4.1 - Lavoro infantile ed anzianità del personale



So.sel S.p.A. non utilizza e non fornisce in alcun modo sostegno al lavoro infantile, inoltre non ritiene coerente con la tipologia di attività che svolge il coinvolgimento di minori e si avvale dunque esclusivamente di personale maggiorenne.

N° Lavoratori al 31/12/2025 (dipendenti, lavoratori in somministrazione, tirocinanti): **174**.
Età dei lavoratori impiegati: **20-66** anni.



FORZA LAVORO 2025: PROFILO DEMOGRAFICO

60.4%

DOMINANZA 41-60 ANNI

Oltre il 60% dell'intero organico.

35%
19-40 ANNI

28.2%
51-60 ANNI

4.6%
>60 ANNI

4.1 - Lavoro infantile ed anzianità del personale



4.1 - Lavoro infantile ed anzianità del personale



OBIETTIVO 2025 - Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle misure correttive indicate nella procedura relativa. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2026 - Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle misure correttive indicate nella procedura relativa.

4.2 - Lavoro forzato od obbligato



So.sel S.p.A. non ricorre a lavoro forzato, non trattiene documenti personali del lavoratore né chiede alcun tipo di cauzione, deposito o anticipo né in denaro né di altra natura.

So.sel S.p.A. anzi ha concesso talvolta anticipi di stipendio dopo accurata valutazione della domanda di lavoratori che ne avevano necessità particolari.

So.sel S.p.A. inoltre garantisce il diritto al lavoratore di lasciare il luogo di lavoro al termine del turno di lavoro o comunque anche durante il lavoro se giustificato da gravi motivi.

Ogni lavoratore ha pieno diritto di porre fine al contratto di lavoro secondo i modi ed i tempi definiti dal CCNL.

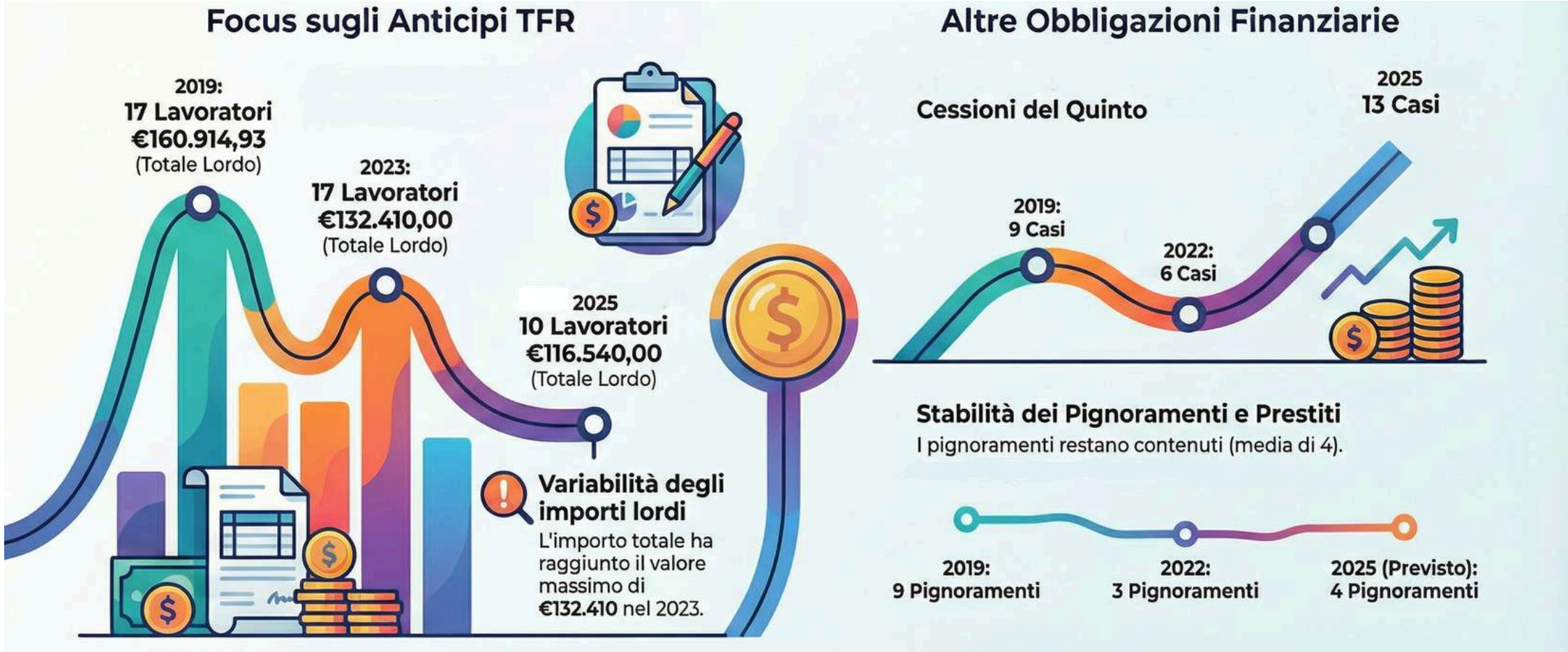
Il lavoro straordinario viene autorizzato dai Responsabili, e non è obbligatorio.

In azienda vi è libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

4.2 - Lavoro forzato od obbligato



KPI	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Anticipi TFR: n° lavoratori	7	7	17	6	10
Anticipi TFR: importo totale	€ 42.749,27 (lordi)	€ 59.202,00 (lordi)	€ 132.410,00 (lordi)	€ 36.434,00 (lordi)	€ 116.540,00 € (lordi)
Pignoramenti	4	3	3	4	4
Cessioni del Quinto	10	6	10	11	13



4.2 - Lavoro forzato od obbligato



Al fine di favorire il pieno rispetto di tali requisiti So.sel si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto;
- Disponibilità di consultazione del CCNL di lavoro attraverso l'Area Riservata del sito web aziendale a cui tutti gli addetti hanno accesso liberamente;
- L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai lavoratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, buoni pasto, permessi, flessibilità, ecc. tramite telefono, mail diretta o mail dedicate. Tali caselle mail dedicata sono presidiate da più persone (2 in Ufficio personale, 1 Resp. CED, 1 RSGI e RSPP) in modo da garantire risposte celeri alle richieste dei lavoratori.

4.2 - Lavoro forzato od obbligato



TURNOVER

Di seguito indichiamo i livelli di turn over aziendali dell’ultimo quinquennio, secondo la definizione statistica dello stesso:
(Lavoratori usciti/N° medio di lavoratori) x 100

KPI	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
% Turnover	25,76%	37,82%	36,42%	20,75%	57,20%

4.2 - Lavoro forzato od obbligato



Il dato del turnover non è però un dato a cui fare strettamente riferimento nel valutare l'atteggiamento di Responsabilità Sociale dell'azienda.

Infatti il valore ottenuto di turnover può essere spiegato da molti fattori:

- Gare non aggiudicate e quindi assunzione degli addetti (in clausola sociale)dai nuovi vincitori di gara;
- Gare aggiudicate e quindi assunzione degli addetti (in clausola sociale)da parte di So.sel S.p.A.;
- Fine servizio che non viene rinnovato e quindi mancato rinnovo di contratto a lavoratori fuori sede a tempo determinato;
- Incremento dei contratti di appalto di durata annuale e che non vengono rinnovati;
- Pensionamenti;
- Dimissioni volontarie da parte di neoassunti nei primi momenti dall'inizio dell'attività lavorativa perché ritengono non di loro gradimento la tipologia di attività svolta.

4.2 - Lavoro forzato od obbligato



OBIETTIVO 2025 - Non utilizzo di lavoro forzato. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2025 - Questionario di soddisfazione lavoratori servizi tecnici e lettori per il monitoraggio del disagio lavorativo. **NON RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2026 - Non utilizzo di lavoro forzato.

OBIETTIVO 2026 - Riproporre questionario di soddisfazione a tutti i lavoratori con compilazione più pratica (link diretto e senza accesso all'Area Riservata del sito) e meno profilabile (da togliere distinzione tra macroreparti).

4.3 - Salute e Sicurezza

So.sel S.p.A. ha nominato un Comitato Salute e Sicurezza (CSS) costituito da:

- Senior Manager;
- Datore di Lavoro per la Sicurezza;
- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- RLSA;
- il Medico Competente come consulente esterno.

Esso conduce periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali per la salute e la sicurezza e valuta ogni segnalazione e NC in materia di sicurezza e salute provvedendo a decidere delle relative AC/P.

L'implementazione del sistema di gestione della sicurezza ai sensi dello standard UNI ISO 45001 certificato fornisce evidenza dell'impegno aziendale in tale tematica.



4.3 - Salute e Sicurezza

19

Totale Infortuni
(18 lavorativi, 1 non lavorativo)

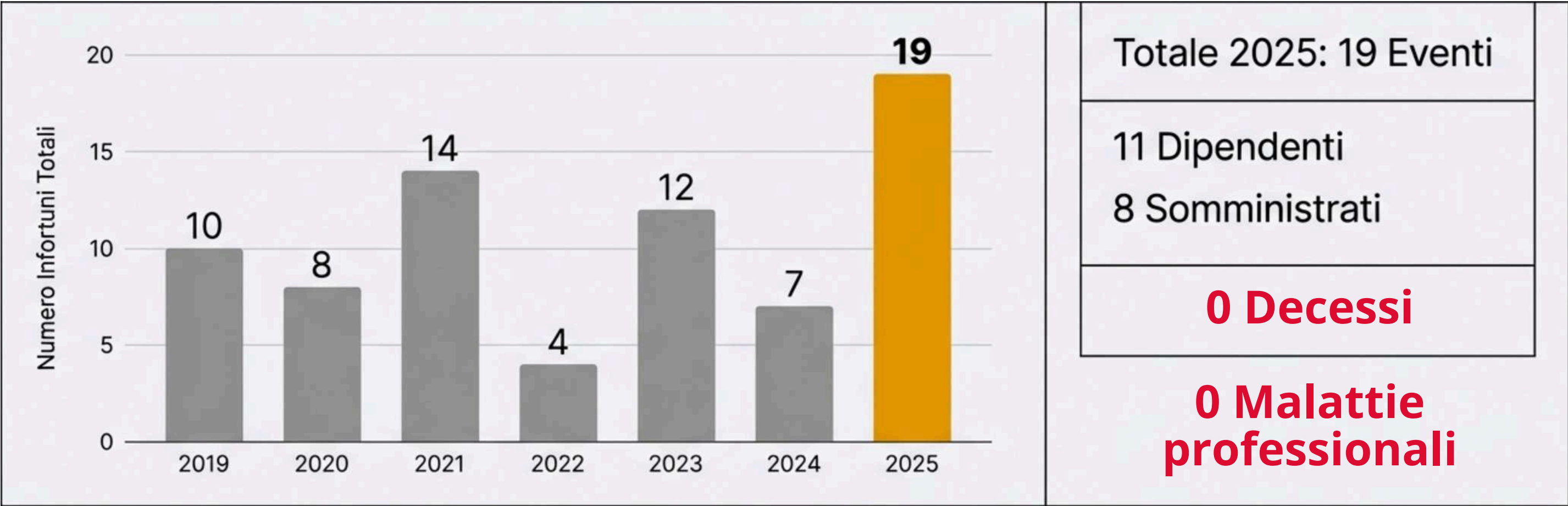
Impatto in Giorni di Assenza

Strappi muscolari:	175 giorni
Schiacciamento dita:	164 giorni
Scivolamenti:	99 giorni

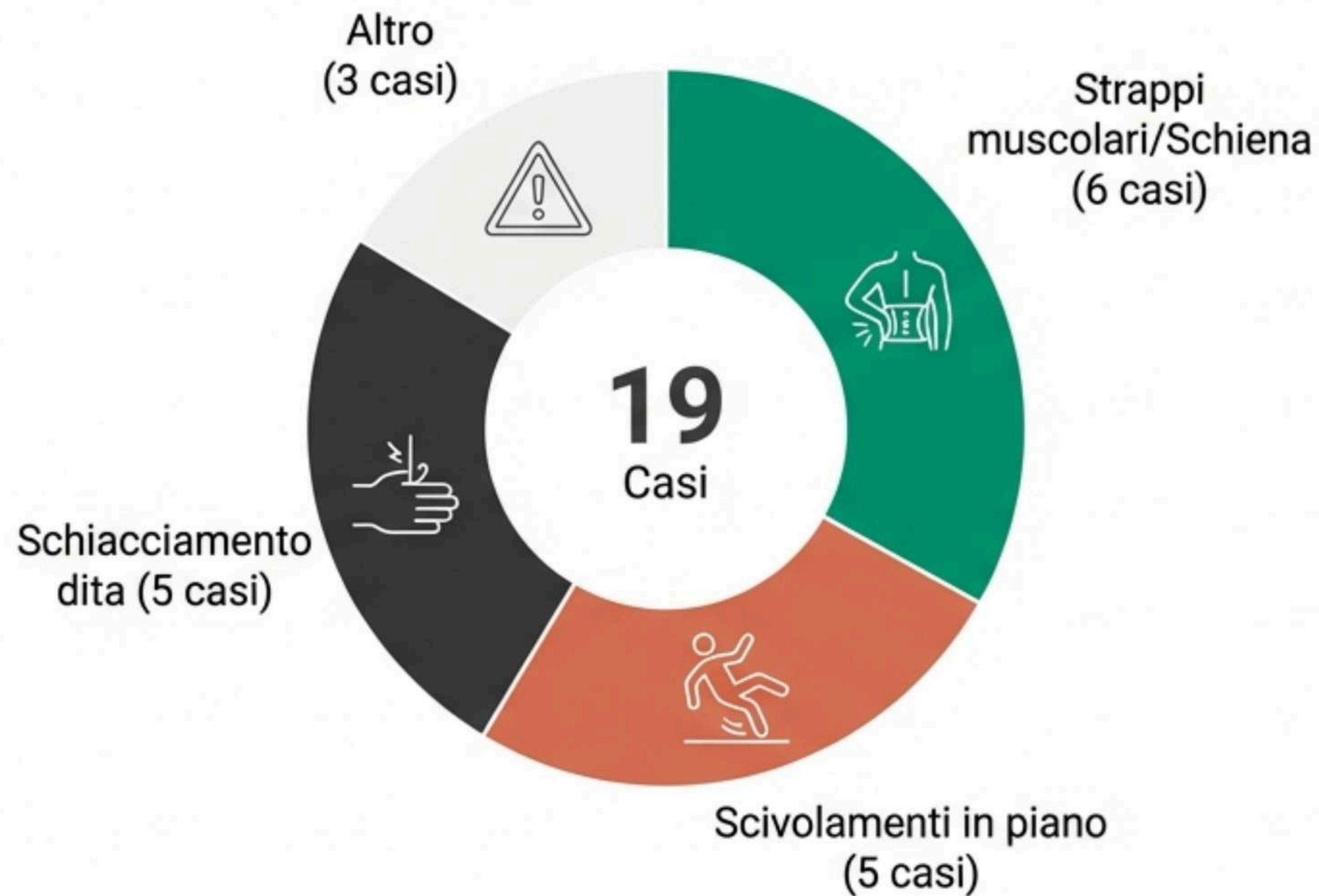
Trend in crescita rispetto al 2024 (dati INAIL).



4.3 - Salute e Sicurezza



4.3 - Salute e Sicurezza

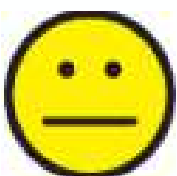


4.3 - Salute e Sicurezza



OBIETTIVO 2025 - Riduzione numero totale infortuni del 5% rispetto all'anno precedente.

NON RAGGIUNTO



OBIETTIVO 2025 - Implementazione sistema di rilevamento uomo a terra sul personale di campo. **IN CORSO**



OBIETTIVO 2025 - Continuare audit interni sul personale in campo al fine di intercettare errati comportamenti o violazione delle procedure aziendali. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2026 - Riduzione numero giorni di infortunio del 5% rispetto all'anno precedente;

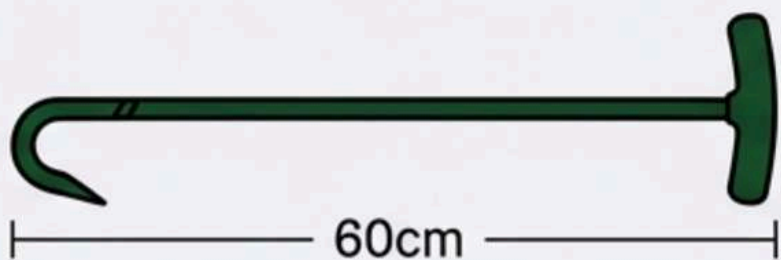
OBIETTIVO 2026 - Continuare audit interni sul personale in campo al fine di intercettare errati comportamenti o violazione delle procedure aziendali;

OBIETTIVO 2026 - Implementazione sistema di rilevamento uomo a terra sul personale di campo;

OBIETTIVO 2026 - Acquisto ganci di sollevamento per tutto il personale letturista ed idraulico.

4.3 - Salute e Sicurezza

Possibili Azioni Correttive ed Investimenti 2026



Ergonomia & Attrezzatura

Acquisto di 50-60 ganci allungati (60cm) per sollevamento chiusini.

Obiettivo: Ridurre lo sforzo lombare.
Investment: €1.200 - €4.200



Sicurezza Lavoratore Isolato

Test dispositivo “Uomo a Terra” (Engim srl) collegato a centrale operativa.
Investment: €15.000 startup + €11.300/anno.



4.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva



So.sel S.p.A. garantisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei lavoratori, nei modi e tempi definiti dalla normativa vigente.

RLSA: Donatella Botti (confermata fino al 16/02/2029)

Analisi Sindacalizzazione (Totale 24,28%)



Compliance: Azienda conforme ai requisiti di legge (<200 dipendenti = 1 RLS).

4.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva



**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI 2°
LIVELLO (in proroga al 31/12/2026)**
che norma anche i passaggi di livello automatici
dopo tempi prestabiliti e l'erogazione dei buoni
pasto

4.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva



Scioperi 2025

423

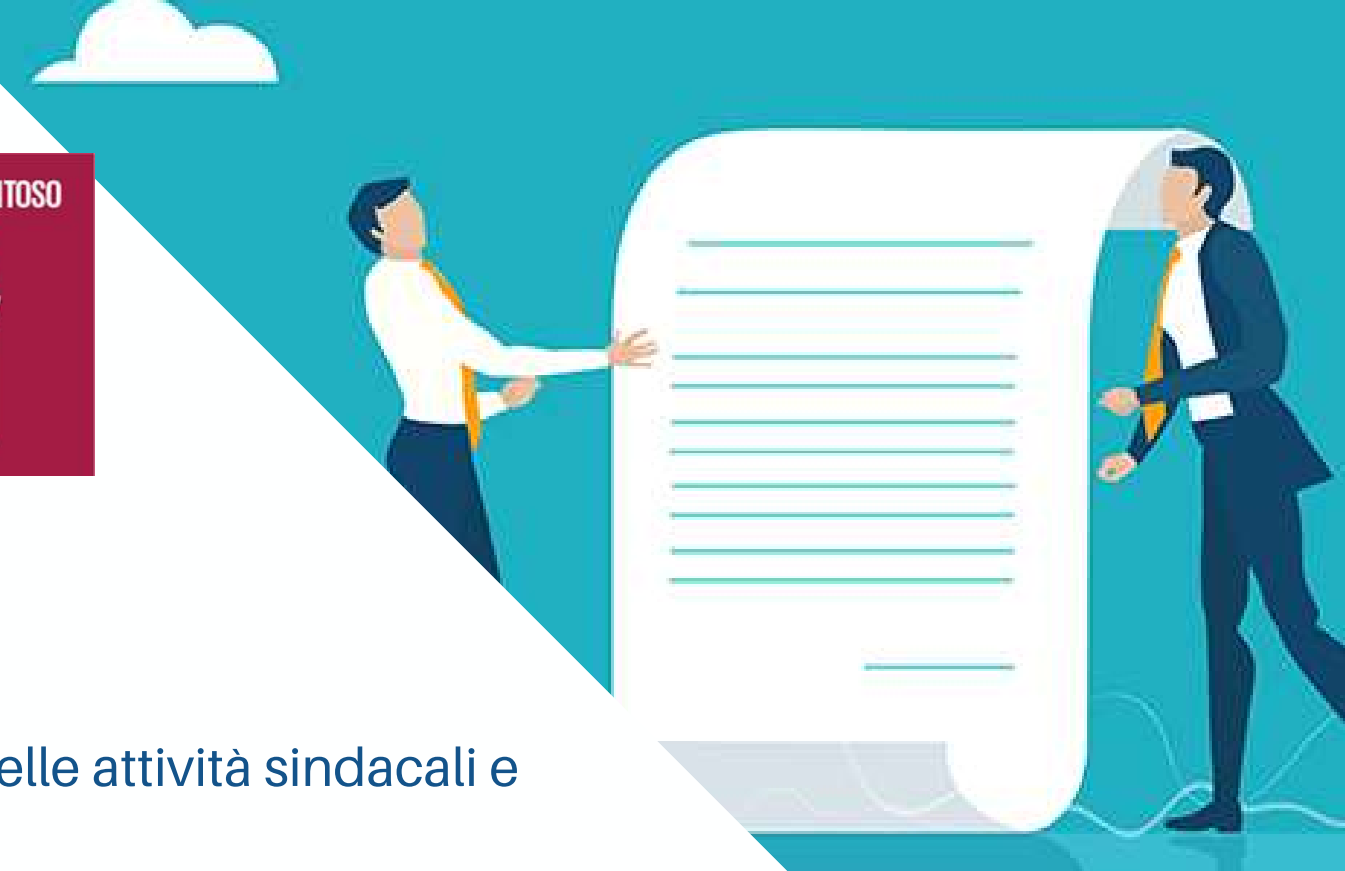
Ore totali di sciopero

Coinvolgimento limitato al personale Front Office Heracomm.



Motivazione: Passaggio in “clausola sociale” e disaccordo sull'applicazione del CCNL Terziario da parte della nuova azienda subentrante.

4.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva



OBIETTIVO 2025 - Favorire la libertà di associazione e libertà, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2026

Favorire la libertà di associazione e libertà, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

4.5 - Discriminazione



So.sel S.p.A.:

non adotta né incentiva alcun tipo di discriminazione e non interferisce con i diritti del personale di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni di qualunque natura che potrebbero comportare discriminazione. È contraria ad ogni tipo di comportamento che possa essere considerato minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo;

svolge attraverso il Medico Competente visite mediche esclusivamente finalizzate a verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione. In alcun modo l'azienda sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge 68/99 e ss.mm.ii..

+ 1 disabile rispetto all'obbligo di legge previsto



2 Convenzioni con una Cooperativa Sociale per sostenere persone diversamente abili

4.5 - Discriminazione



4.5 - Discriminazione

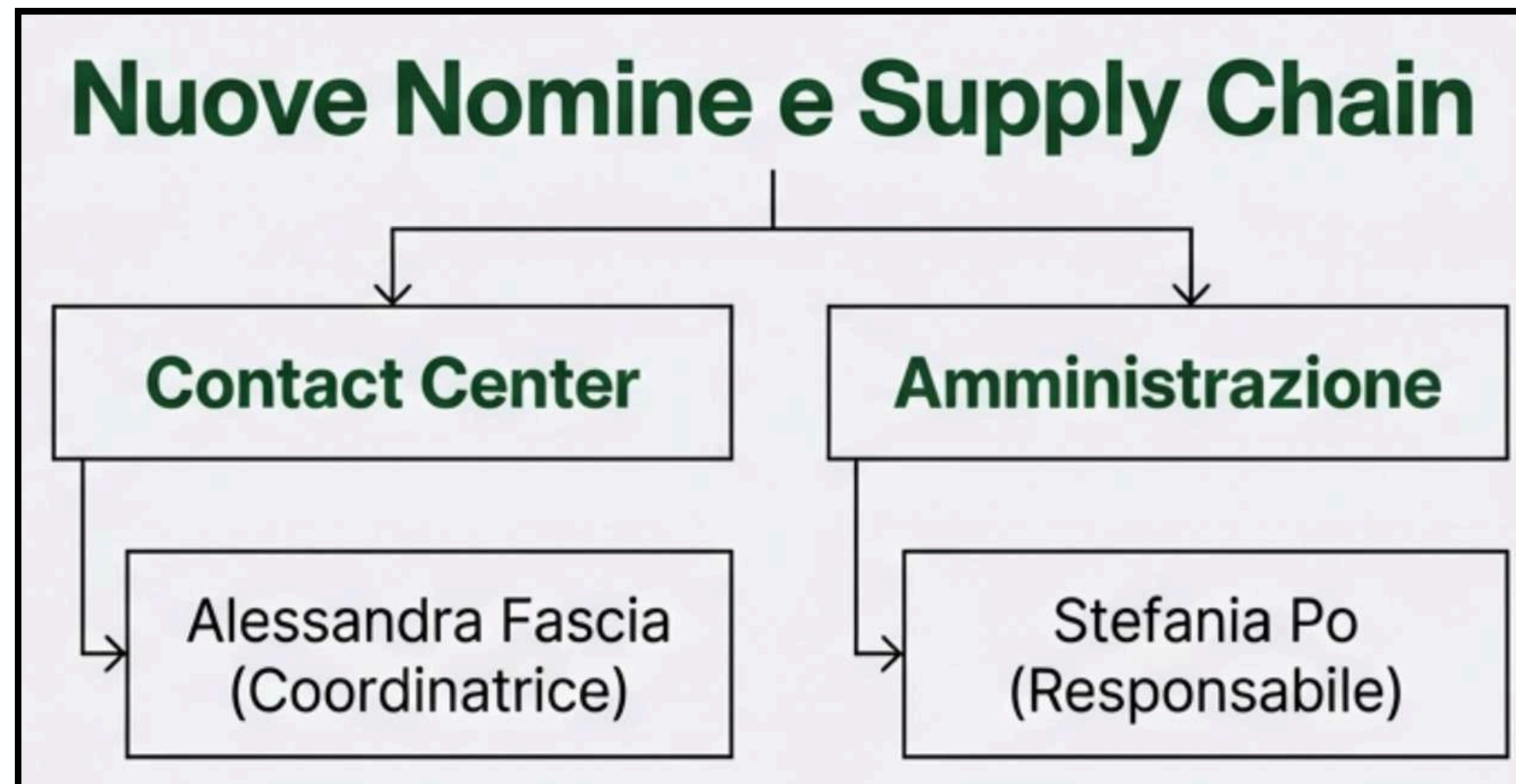


- ✓ Regolamento Aziendale interno e Codice Etico sottoscritto da tutti i lavoratori con Tolleranza Zero verso qualsiasi tipo di discriminazione;
- ✓ Canale per segnalazioni anonime;
- ✓ Questionari periodici di soddisfazione lavoratori;
- ✓ 0%: divario salariale tra uomini e donne, verificato annualmente dagli enti di certificazione per le norme SA8000 e UNI PdR 125.

4.5 - Discriminazione



25%: RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEL CDA
33%: RESPONSABILI AZIENDALI DI SESSO FEMMINILE



4.5 - Discriminazione



OBIETTIVO 2025 - Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da So.sel S.p.A., favorendo le pari opportunità in azienda. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2026

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da So.sel S.p.A., favorendo le pari opportunità in azienda.



4.6 - Pratiche disciplinari

So.sel S.p.A. tratta tutto il personale con dignità e rispetto, non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o forme di abuso verbale al personale.

Le pratiche disciplinari rispettano modi e regole contenute nel CCNL e danno sempre la possibilità al lavoratore di difendersi, anche attraverso l'aiuto del sindacato.

In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da richiami verbali, richiami scritti, licenziamento.

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti nel T.U. 81/2008 e nel Contratto Collettivo Nazionale settore Commercio e Servizi.



4.6 - Pratiche disciplinari

Provvedimenti Disciplinari 2025

17

Contestazioni Totali

13 Lettere di richiamo

8 Multe

1 Sospensione

Cause Principali

Falsificazione orari

Uso improprio veicoli

Mancato uso DPI



4.7 - Orario di lavoro

So.sel S.p.A. rispetta, per ciò che concerne l'orario di lavoro e gli straordinari, quanto richiesto dal CCNL.

17,16

media ore di straordinario pro capite

3

addetti con ore straordinario comprese tra 150 e 200
(obbligo di legge: divieto di superare 250 ore/anno)



4.7 - Orario di lavoro



4.7 - Orario di lavoro



4.7 - Orario di lavoro



OBIETTIVO 2025 - Non utilizzo di lavoro obbligato. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2025 - Monitoraggio degli straordinari con obiettivo pro-capite <250 h/anno. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2025 - Politica di smaltimento ferie per coloro che hanno accumulato una quantità di ore e giorni importante di ferie. **PARZIALMENTE RAGGIUNTO (IN CORSO)**

OBIETTIVO 2026 - Non utilizzo di lavoro obbligato;

OBIETTIVO 2026 - Monitoraggio degli straordinari con obiettivo pro-capite <250 h/anno almeno 2v/anno;

OBIETTIVO 2026 - Politica di smaltimento ferie per coloro che hanno accumulato una quantità di ore e giorni importante di ferie.



4.8 - Retribuzione



Sosel Spa garantisce il rispetto del CCNL del Commercio in materia di retribuzione. Il Contratto Integrativo Aziendale è valido fino al 31/12/2026 ed attualmente è in fase di trattativa con i sindacati.

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro settore Commercio e Servizi.

L'azienda rende disponibile per i lavoratori copia del CCNL di riferimento e del Contratto Integrativo Aziendale nell'Area Riservata del sito web sosel.it.

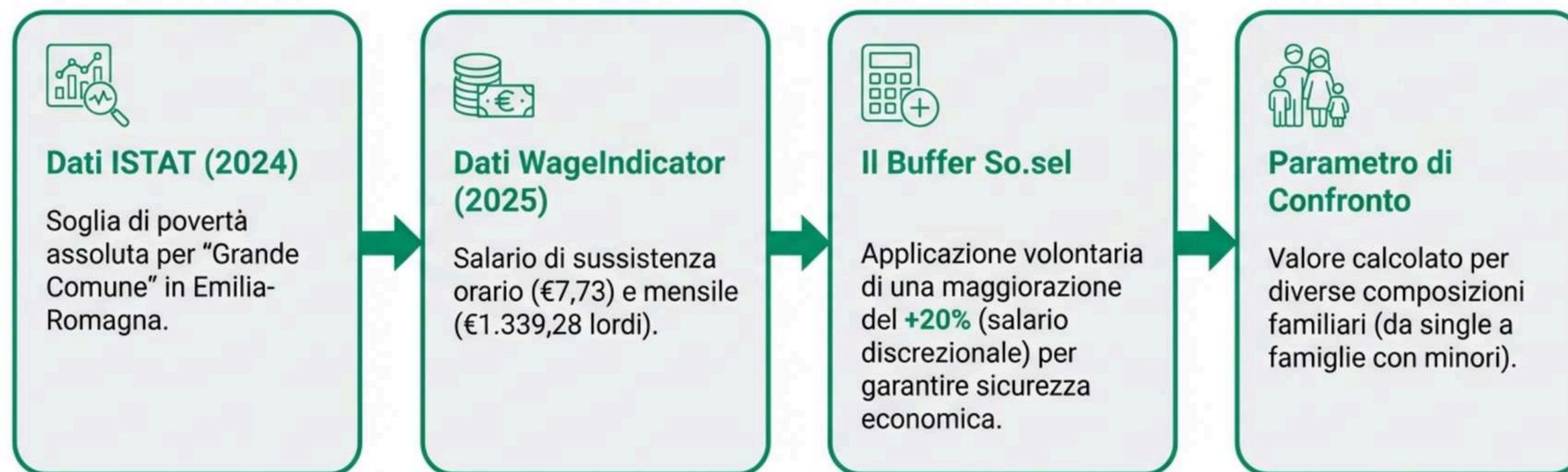


4.8 - Retribuzione



Analisi Retributiva: La metodologia del “Living Wage”

Un approccio scientifico per **garantire** una vita **dignitosa**.



4.8 - Retribuzione



Risultati Retributivi: Oltre la soglia di povertà

Confronto Retribuzione Netta Mensile vs Soglie di Riferimento



La retribuzione minima percepita in azienda (VI livello) è superiore sia ai valori della soglia di povertà assoluta ISTAT che ai parametri del salario di sussistenza internazionale.



4.8 - Retribuzione



Analisi KPI 2025: Equità Salariale

Lavoratore di
Livello più Basso



**Retribuzione Mensile
Media Lorda**

Il calcolo si basa sulla media
delle retribuzioni lorde mensili
per l'anno 2025.

5,93

**DIVARIO RETRIBUTIVO
INTERNO**

Rapporto tra la retribuzione
dell'Amministratore Delegato
e il lavoratore di livello più basso.

Amministratore
Delegato



**Parametro di Equità
Aziendale**

Questo valore definisce il
moltiplicatore salariale tra il
vertice e la base operativa.

Dato Italiano: tra 7:1 e 11:1 Settore Commercio-TDS per società di medie dimensioni non quotate.
Dato Europeo: nelle medie imprese del settore in Francia o Germania, il salario minimo garantisce una base mensile più alta comprimendo il rapporto retributivo verso il basso (6:1 o 8:1) rispetto alla media italiana, dove i minimi tabellari sono inferiori.



4.8 - Retribuzione



284.000 €
premi di produttività erogati nel corso del 2025



4.8 - Retribuzione



OBIETTIVO 2025 - Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti. **RAGGIUNTO**



OBIETTIVO 2025 - Garantire il rispetto del pagamento entro il giorno 15 del mese. **RAGGIUNTO**

OBIETTIVO 2026 - Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti;

OBIETTIVO 2026 - Garantire il rispetto del pagamento entro il giorno 15 del mese.



4.9 - Sistema di Gestione

- ✓ Redazione Bilancio Sociale su base annuale, pubblicazione sul sito Web aziendale e diffusione ai principali stakeholders mediante mail;
- ✓ Valutazione dei Rischi SA8000 aggiornata almeno una volta all'anno;
- ✓ Monitoraggio degli indicatori di performance effettuato dal SPT almeno 2 volte all'anno, da cui derivano obiettivi e proposte di miglioramento per il futuro;
- ✓ Canale per segnalazioni anonime dei lavoratori e casella mail per segnalazioni dall'esterno.



Meccanismi di Ascolto

6 Segnalazioni ricevute
(100% gestite o risolte)

4.9 - Sistema di Gestione



Capacity Building

Nuovo database formazione
2024/25: Tracciamento
dettagliato per sesso,
mansione e ore.

Piano di formazione annuale
integrato.

4.200

ore di formazione interna

24

ore di formazione media per lavoratore

68%

Personale coinvolto

**Piattaforma online
per la formazione Aziendale**

(<https://formazione.sosel.it>)

per erogare formazione ai lavoratori mediante
corsi creati appositamente per le necessità interne



4.9 - Sistema di Gestione

56 FORNITORI

qualificati iscritti nell'Albo interno aziendale

27 (48%) classificati livello A
(possessione certificazioni

Qualità, Ambiente, Sicurezza, Resp. Sociale, D&I e Parità di Genere o presenza di Procedure e/o Sistemi di Gestione su tali tematiche)

12 (22%) classificati livello B

17 (30%) classificati livello C



4.9 - Sistema di Gestione

Impatto Sociale: Le Nostre Iniziative

L'azienda promuove attivamente il benessere sociale attraverso tre pilastri fondamentali: il sostegno alla sanità pediatrica, il potenziamento tecnologico delle scuole locali e il supporto diretto ai propri dipendenti tramite la donazione di hardware.

Comunità e Istituzioni



Sostegno alla Sanità Locale

Supporto mirato ai reparti pediatrici ospedalieri del territorio.



Digitalizzazione Scolastica

Donazione di materiale informatico alle scuole della Provincia di Modena.

Risorse Umane



PC per i Dipendenti

Donazione di computer aziendali funzionanti ai lavoratori dell'azienda.



4.9 - Sistema di Gestione

Sistema di Welfare e Benefit Aziendali (1/4):



- FONDO EST - Assistenza Sanitaria Integrativa rivolta ai dipendenti.



**Ente Bilaterale
Commercio Parma**



E B I R O

- Enti Bilaterali settore Commercio con forme di sostegno al reddito e corsi di formazione.

WELFARE



4.9 - Sistema di Gestione

Sistema di Welfare e Benefit Aziendali (2/4):



- Ebitemp (Ente Bilaterale per i lavoratori in somministrazione) con forme di sostegno al reddito ed Assistenza Sanitaria;



- Convenzioni con gruppi dentistici per agevolazioni economiche nelle visite e nei trattamenti;



4.9 - Sistema di Gestione

Sistema di Welfare e Benefit Aziendali (3/4):



CONFINDUSTRIA EMILIA
AREA CENTRO
Le imprese di Bologna,
Ferrara e Modena

- Portale di Formazione E-learning “Study in Action” per corsi di formazione gratuiti ai lavoratori su più discipline (es. corsi di lingue);



corporate benefits

ennevolte

- Convenzioni con aziende per sconti e riduzioni per teatri, concerti, parchi a tema, viaggi, hotel, traghetti e crociere, arredamento, moda, gift card a prezzi agevolati per siti di ecommerce;

WELFARE



4.9 - Sistema di Gestione

Sistema di Welfare e Benefit Aziendali (4/4):



- Convenzioni con catene di ristorazione per sconti e riduzioni;



- “Free Coffee Day”: 1 giorno all’anno di bevande calde gratis per tutti i lavoratori della sede di Modena in collaborazione con Buonristoro.
- Erogatore di acqua naturale e frizzante gratuito per tutti i lavoratori in sede a Modena in collaborazione con Culligan.

WELFARE



4.9 - Sistema di Gestione



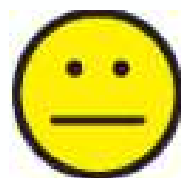
OBIETTIVO 2025 - mantenimento informazione ai nuovi lavoratori dei principi della norma SA8000; **RAGGIUNTO.**



OBIETTIVO 2025 - mantenimento informazione al personale in merito al CCNL e contratto integrativo e fondi di sostegno al reddito 2v/anno. **RAGGIUNTO.**



OBIETTIVO 2025 - incrementare convenzioni per dipendenti. **RAGGIUNTO.**



OBIETTIVO 2025 - Formazione a tutto il personale su privacy, whistleblowing e parità di genere mediante videocorsi, test e lezioni frontali. **PARZIALMENTE RAGGIUNTO (IN CORSO).**

OBIETTIVO 2026 - mantenimento informazione ai nuovi lavoratori dei principi della norma SA8000;

OBIETTIVO 2026 - mantenimento informazione al personale in merito al CCNL e contratto integrativo e fondi di sostegno al reddito 2v/anno;

OBIETTIVO 2026 - incrementare convenzioni per dipendenti;

OBIETTIVO 2026 - Riproporre questionario di soddisfazione a tutti i lavoratori con compilazione più pratica (link diretto e senza accesso all'Area Riservata del sito) e meno profilabile (da togliere distinzione tra macroreparti).



5. STRUMENTI DI GOVERNANCE (G)

5.1 - Strumenti di Governance



LOTTA ALLA CORRUZIONE

2024 - Implementazione di procedura per la gestione del **Whistleblowing**, istituzione di due canali di segnalazione (web o telefono) con strumenti di tutela e garanzia di anonimato.

2025 - Adozione del **Regolamento Aziendale** e del **Codice Etico** con sottoscrizione da parte di tutti i lavoratori dell'azienda (compresi lavoratori in somministrazione e tirocinanti).

2025 - Nomina da parte del CDA dell'**Organismo di Vigilanza 231/01** ed implementazione del Modello.
A partire dalla primavera del 2025 sono stati fatti 8 incontri con l'OdV, la Direzione ed i vari Responsabili Aziendali.

5.1 - Strumenti di Governance

GDPR COMPLIANCE

DPO Esterno nominato;

Piattaforma online di PrivacyLab per gestione adempimenti relativi al GDPR, Data Breach e Valutazione di Impatto;

Audit annuali del DPO per verificare rispetto adempimenti GDPR.



0 Data Breach subiti nel 2025

5.1 - Strumenti di Governance

CYBERSECURITY

Reparto IT interno altamente specializzato;

Servizio MDR (Managed Detection and Response): servizio 24/7 gestito da esperti esterni che affiancano le capacità interne dell'azienda, monitorando ambienti, rilevando attività sospette e intervenendo per contenere e mitigare eventuali attacchi.

Nessun attacco informatico andato a segno nel 2025

Nessuna violazione Privacy rilevata nel 2025



5.1 - Strumenti di Governance

TUTELA REATI D.LGS. 231/01

Adozione **Modello di Gestione** secondo il D. Lgs. 231/01

Nomina di **Organismo di Vigilanza** 231/01 di 3 membri (2 esterni + Presidente del Collegio Sindacale)

Riunioni periodiche tra OdV, Responsabili di Servizio e Direzione



Audit documentali da parte di Portali Rating ESG (3 verifiche nel 2025)

0 sanzioni da parte di Autorità Competenti

0 NC maggiori da parte di Enti di Certificazione

0 NC minori da parte di Enti di Certificazione

5.1 - Strumenti di Governance

AUDIT PERIODICI EFFETTUATI INTERNAMENTE

- 43 Audit Sicurezza verbalizzati sul personale di campo (7 provvedimenti disciplinari emessi);
- oltre 60 controlli sicurezza verbalizzati sui locali in uso al personale aziendale;
- > 100 cassette PS e pacchetti di medicazione controllati almeno 1v/anno e gestiti a scadenziario.



6. EXECUTIVE SUMMARY

6.1 - Executive Summary

EXECUTIVE
SUMMARY

SO.SEL S.p.A. | Sintesi Report ESG 2025

Nel 2025, SO.SEL S.p.A. ha integrato proattivamente gli standard GRI nel proprio modello di business, **ottenendo rating di eccellenza** (Synesgy: Livello A). L'azienda si distingue per una solida performance economica reinvestita nel territorio e un impegno deciso verso la neutralità carbonica e l'inclusione sociale.

Performance Ambientale ed Economica



Capitale Umano e Governance



Energia da fonti rinnovabili
100%

Riduzione impronta di carbonio (3 anni)
-8,6%

Distribuzione valore ai dipendenti
8,5 mln €

7. APPENDICE - GRI CONTENT INDEX



7.1 - Strumenti di Governance

Documento redatto con riferimento agli GRI Standards 2021.

GRI 2 – INFORMAZIONI GENERALI

GRI 2-1 Dettagli organizzazione → Sez. 2.2

GRI 2-2 Entità incluse nel report → Sez. 1.1 (Perimetro)

GRI 2-3 Periodo, frequenza, contatto → Sez. 1.1

GRI 2-4 Rideterminazioni → Nessuna nel periodo 2025

GRI 2-5 Assurance esterna → Sez. 1.1 (non applicata nel 2025)

GRI 2-6 Attività e catena del valore → Sez. 2.7 – 2.9

GRI 2-7 Dipendenti → Sez. 4.1 – 4.2

GRI 2-9 Struttura di governance → Sez. 2.4

GRI 2-10 Nomina organi di governance → Sez. 2.4

GRI 2-22 Dichiarazione strategia sostenibilità → Lettera agli Stakeholder

GRI 2-23 Policy e impegni → Sez. 2.14 - 2.15

GRI 2-26 Meccanismi di segnalazione → Sez. 2.2 (whistleblowing), 4.5

GRI 2-27 Conformità leggi e regolamenti → Sez. 5.1 (0 sanzioni 2025)

GRI 2-28 Membership associazioni → Confindustria Modena

GRI 2-29 Coinvolgimento stakeholder → Sez. 1.3

GRI 2-30 Contrattazione collettiva → Sez. 4.4



7.1 - Strumenti di Governance

GRI 3 – TEMI MATERIALI

GRI 3-1 Processo determinazione temi → Sez. 1.3

GRI 3-2 Lista temi materiali → Sez. 1.3

GRI 3-3 Gestione temi materiali → Sez. 3, 4 e 5

GRI TEMATICI

GRI 201-1 Valore economico generato → Sez. 2.1

GRI 201-3 Piani pensionistici a benefici definiti e altri piani di pensionamento → Sez. 2.1

GRI 205-2 Formazione anticorruzione → Sez. 5.1

GRI 302-1 Consumi energetici → Sez. 3.1

GRI 303-3 Prelievo idrico → Sez. 3.2

GRI 305-1/2/3 Emissioni Scope 1/2/3 → Sez. 3.3

GRI 306-3/4/5 Rifiuti generati → Sez. 3.4

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover → Sez. 4.2

GRI 403-1/2/9 Salute e sicurezza → Sez. 4.3

GRI 404-1 Ore di formazione → Sez. 4.9

GRI 405-1 Diversità governance e personale → Sez. 4.5

GRI 406-1 Episodi di discriminazione → Sez. 4.5 (0 episodi)

GRI 407-1 Libertà di associazione → Sez. 4.4

GRI 408-1 Lavoro minorile → Sez. 4.1

GRI 409-1 Lavoro forzato → Sez. 4.2



Via Bellinzona 37/F - 41124 Modena (MO)
Tel: 059/440942 - Fax: 059/302600
C.F./P.IVA 02056450360
mail: soselspa@sosel.it - PEC: sosel@pec.confindustriamodena.com
Capitale Sociale: € 240.240 i.v.

