

Report di Sostenibilità 2025



IREN

Building your future

Lettera agli stakeholder

Gentili Stakeholder,

La pubblicazione del nostro primo **Bilancio di Sostenibilità** ha l'obiettivo di condividere con voi il percorso che la nostra organizzazione ha intrapreso per integrare i principi della sostenibilità nelle proprie strategie, nei processi decisionali e nelle attività quotidiane. La redazione del presente Bilancio, pur se su base volontaria, rappresenta una scelta consapevole e di valore, attraverso la quale intendiamo rafforzare il nostro impegno verso una gestione sempre più responsabile, trasparente e orientata al dialogo con tutti voi stakeholder. Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta, infatti, un importante traguardo, ma soprattutto l'inizio di un percorso volto a consolidare un modello di sviluppo sempre più responsabile, trasparente e orientato alla creazione di valore nel lungo periodo.

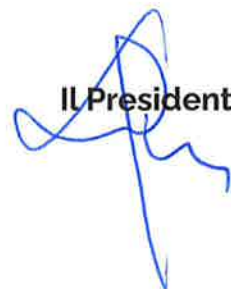
Il Bilancio di Sostenibilità costituisce, pertanto, uno **strumento di dialogo e di rendicontazione** attraverso il quale presentiamo il nostro impegno, gli obiettivi perseguiti e i risultati raggiunti in **ambito ambientale, sociale e di governance**. Riteniamo, infatti, che la sostenibilità rappresenti un fattore strategico per la crescita e la dell'organizzazione, in grado di coniugare competitività, innovazione e responsabilità per contribuire al benessere delle persone, alla tutela dell'ambiente e allo sviluppo delle comunità in cui operiamo.

Il nostro impegno si concretizza nell'adozione di comportamenti etici e responsabili, nella valorizzazione del capitale umano, nella promozione di una cultura aziendale inclusiva e orientata alla sicurezza, nella riduzione degli impatti ambientali e nella costruzione di relazioni fondate sulla trasparenza, sull'integrità e sulla collaborazione con tutti i nostri interlocutori. In questo percorso, attribuiamo particolare importanza alla crescita delle competenze, alla formazione, all'inserimento di nuove professionalità e alla capacità dell'impresa di generare opportunità concrete per le persone e per il territorio.

Siamo consapevoli che il contributo dei nostri stakeholder rappresenti un elemento fondamentale per orientare le nostre scelte e favorire un percorso di miglioramento continuo. Attraverso il dialogo e l'ascolto attivo intendiamo comprendere le aspettative delle parti interessate, rafforzare il rapporto di fiducia reciproca e individuare nuove opportunità per generare valore condiviso e affrontare con maggiore consapevolezza le sfide di un contesto economico, sociale e ambientale in costante evoluzione.

Con questo Bilancio desideriamo offrire una **rappresentazione** chiara, trasparente e misurabile **del nostro operato**, nella convinzione che la **sostenibilità** non sia un mero adempimento, ma **un percorso di crescita** che richiede responsabilità, impegno, capacità di innovazione e una visione orientata al lungo termine. Le iniziative realizzate a favore delle persone, della sicurezza, della formazione, dell'ambiente e delle comunità locali testimoniano la volontà di contribuire in modo concreto allo sviluppo sostenibile dei territori in cui siamo presenti.

Ringraziamo tutti coloro che, con la propria fiducia, collaborazione e professionalità, contribuiscono quotidianamente al raggiungimento dei nostri obiettivi e alla crescita della nostra organizzazione. È grazie al contributo di ciascuno che possiamo continuare a costruire un futuro più sostenibile, creando valore per l'impresa, per le persone, per le comunità e per il territorio.


IL Presidente del CdA

Informazioni generali

Standard ESRS	Ubicazione	Note
Criteri per la redazione		
BP-1 – Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Nota metodologica	
BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	Nota metodologica	
Strategia		
SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	Strategia, modello aziendale e catena del valore, Obiettivi di sostenibilità	
SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi	Stakeholder engagement	
SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Analisi di Doppia Rilevanza	
Governance		
GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Governance	
GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Governance	
GOV-3 – Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		Attualmente IREM non dispone di sistemi di incentivazione specificamente collegati a obiettivi di sostenibilità per i membri degli organi di amministrazione, direzione e controllo. I compensi degli organi sono definiti dagli atti societari e deliberati secondo le prassi del CdA e dell'Assemblea dei soci. Le attività ESG rientrano nella responsabilità istituzionale degli organi e delle figure delegate, ma non costituiscono oggi criteri retributivi autonomi.
GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza	Governance	Attualmente IREM non ha implementato processi formali di dovuta diligenza in materia di sostenibilità, né procedure strutturate per la gestione degli impatti, rischi e opportunità lungo la catena del valore. Pur non essendo soggetto agli obblighi previsti dalla normativa europea (CSRD), la Società riconosce l'importanza di questi strumenti per garantire una gestione responsabile e trasparente e si impegna a valutare l'adozione di pratiche di dovuta diligenza in futuro, in linea con le evoluzioni normative e le migliori prassi di settore.
GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Governance	

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Analisi di Doppia Rilevanza
IRO-2 – Obblighi di informativa degli ESRS oggetto Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità dell'impresa	Nota metodologica

Chi siamo

IREM S.p.A. è una Società italiana di ingegneria e costruzioni, **fondata nel 1979**, con sede principale a Siracusa, Italia. Nel corso degli anni l'azienda si è affermata come main contractor internazionale nel settore delle costruzioni e dei montaggi meccanici, maturando storicamente specifiche competenze anche in ambito Oil & Gas, Chimico-Petrolchimico, Energetico e Nucleare. Alla luce dell'evoluzione delle esigenze di mercato e dello spirito imprenditoriale che ne caratterizza il percorso, la Società ha progressivamente orientato il proprio sviluppo verso la **transizione green**, con un crescente focus sulla realizzazione di **impianti green** e progetti coerenti con tale evoluzione, continuando a operare a **livello globale** e a collaborare con importanti player industriali internazionali. La società è riconosciuta per la sua capacità di coordinare e consegnare lavori chiavi in mano, grazie a un know-how consolidato, elevati standard qualitativi e un approccio sistematico alla gestione di progetti ad alta complessità. Questo posizionamento internazionale è sostenuto da una struttura organizzativa che favorisce competitività, efficacia operativa e innovazione continua.

Nel tempo, IREM ha ampliato la propria presenza geografica, realizzando interventi in diversi Paesi e rafforzando la sua reputazione come partner affidabile per lo sviluppo e l'implementazione di impianti industriali finalizzati alla produzione di energia tradizionale e green.

I nostri servizi

IREM S.p.A. fornisce un'ampia e articolata gamma di servizi di costruzione e di gestione operativa di impianti industriali complessi, posizionandosi come main contractor per committenti internazionali nei settori **Chimico, Bioraffineria, Energie rinnovabili, Off shore, Centrali elettriche e Nucleari**, con particolare riferimento alla realizzazione di impianti industriali per la **produzione di energia tradizionale e green**.

L'offerta dell'azienda comprende tutti gli stadi di vita di un progetto industriale, dalla fase di progettazione dettagliata alla realizzazione, installazione e manutenzione dell'impianto. Nello specifico, i **servizi principali** includono:

Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti alla Condotta d'impresa.....	86
Politiche, azioni e obiettivi	87
Metriche	90
Indice dei contenuti	91

Sommario

Lettera agli stakeholder	4
Informazioni generali	6
Chi siamo	8
Nota metodologica	15
Governance	22
Analisi di Doppia Rilevanza	28
Stakeholder engagement	35
Obiettivi di sostenibilità	40
Informazioni ambientali	42
E1 – Informazioni relative ai Cambiamenti climatici	42
Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi al Cambiamento climatico	43
Politiche, azioni e obiettivi	44
Metriche	46
E5 – Economia circolare	51
Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi all'Economia circolare	52
Politiche, azioni e obiettivi	53
Metriche	54
Informazioni sociali	56
S1 – Forza lavoro propria	56
Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla Forza lavoro propria	57
Politiche, azioni e obiettivi	58
Metriche	64
S2 – Lavoratori della catena del valore	78
Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti ai Lavoratori della catena del valore	80
Politiche, azioni e obiettivi	82
Informazioni sulla governance	85
G1 – Condotta delle imprese	85



Costruzione e montaggio meccanico di impianti industriali (impianti chimici, petrolchimici, centrali di energia, strutture a gas e altri impianti di processo), con capacità di coordinare progetti tecnicamente complessi e su larga scala.



Prefabbricazione, fabbricazione e montaggio di strutture in acciaio e componenti critici per impianti, attraverso un approccio integrato che garantisce robustezza strutturale e conformità normativa.



Piping (tubazioni): produzione e installazione di sistemi di tubazioni per impianti di bioraffineria, fondamentali per l'efficienza operativa degli impianti.



Costruzione e manutenzione di serbatoi, inclusi serbatoi di stoccaggio e criogenici, essenziali per la gestione di prodotti liquidi e gasificati.



Opere elettro-strumentali (Electrical & Instrumentation), comprensive di installazione, collaudo, messa in servizio e manutenzione di sistemi elettrici e di controllo strumentale.



Scaffolding e isolamento termico, per garantire sicurezza operativa e controllo delle condizioni di esercizio nei cantieri e sugli impianti.



Servizi di turnaround, manutenzione programmata e shutdown, che assicurano l'efficienza operativa e la continuità produttiva attraverso interventi tecnici pianificati.



Costruzioni civili correlate agli impianti industriali e gestione di moduli pre-assemblati (PAU, PAR, PAS) e opere offshore, incluse piattaforme, jackets e topside.

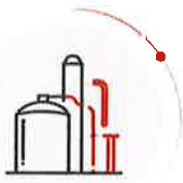
Grazie a questa diversificazione, IREM è in grado di offrire soluzioni chiavi in mano, integrando attività di dettaglio, procurement, costruzione e commissioning con un approccio sistematico e orientato alla qualità, sicurezza e sostenibilità dei progetti.

Clienti e mercati significativi

Il nostro **contesto di riferimento**



Impiantistica industriale



Energia e industria di processo



Progetti green e transizione energetica



Presenza internazionale

IREM opera prevalentemente nel settore dell'impiantistica industriale, collaborando con primari operatori nazionali e internazionali attivi nei comparti dell'energia e dell'industria di processo, con una crescente focalizzazione sulla realizzazione di progetti in ambito green e legati alla transizione energetica. Grazie a competenze consolidate nella

progettazione, costruzione e manutenzione di impianti complessi, il Gruppo è in grado di sviluppare relazioni di lungo periodo con clienti caratterizzati da elevati standard qualitativi, tecnici e di sostenibilità. La presenza in mercati internazionali e la partecipazione a progetti di rilevante complessità testimoniano la capacità di IREM di rispondere alle esigenze di contesti industriali altamente specializzati, contribuendo alla realizzazione di infrastrutture strategiche e alla crescita sostenibile dei settori in cui opera.

Vision, mission e valori

I nostri **valori**



Salute e Sicurezza

PERSONE
AL CENTRO



Ambiente

TUTELA
DEL TERRITORIO



Integrità e trasparenza

CONDOTTA
RESPONSABILE



Qualità e eccellenza operativa

IMPEGNO
IN OGNI PROGETTO

IREM riconosce nella **valorizzazione delle risorse umane** il fondamento del proprio sviluppo e della propria capacità di generare valore nel tempo. Il capitale umano rappresenta infatti il principale motore per l'innovazione, la qualità dei servizi offerti e il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Società opera perseguendo **elevati standard di sicurezza, qualità e performance**, attraverso un impegno costante che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione, dal top management al personale operativo. In questo contesto, IREM integra valori etici e professionali con solide competenze tecniche e gestionali, promuovendo una cultura aziendale orientata alla responsabilità, alla collaborazione e al miglioramento continuo.

La missione di IREM si traduce nella **volontà di proporsi come partner globale, affidabile e innovativo per i propri clienti**, offrendo soluzioni efficaci e personalizzate in risposta alle esigenze di contesti industriali complessi.

I valori che guidano l'operato della Società includono un forte impegno in materia di **Salute e Sicurezza**, la **tutela dell'Ambiente**, il **rispetto dei principi di integrità e trasparenza**, nonché **l'attenzione alla qualità e all'eccellenza operativa**. Tali principi rappresentano un riferimento costante nelle decisioni strategiche e nelle attività

quotidiane, contribuendo a consolidare relazioni di fiducia durature con tutti gli stakeholder.

Ambiente

UN IMPEGNO CONCRETO
PER UN FUTURO SOSTENIBILE



Energia rinnovabile e autoproduzione

Nel 2025 IREM ha prodotto e autoconsumato **385 MWh** di energia da impianto fotovoltaico, in crescita del **32%** rispetto al 2024.

385
MWh

DI ENERGIA DA
IMPIANTO FOTOVOLTAICO

+32%

RISPETTO AL 2024



Riduzione delle emissioni indirette da energia elettrica

Le emissioni Scope 2 si sono ridotte in modo significativo:

-82% secondo l'approccio location-based e **-77%** secondo l'approccio market-based.

-82%

APPROCCIO
LOCATION-BASED

-77%

APPROCCIO
MARKET-BASED



Gestione responsabile dei rifiuti

Nel 2025 IREM ha prodotto **9.530 tonnellate** di rifiuti, in forte riduzione rispetto al 2024 (**67.657 tonnellate**), avviandone a recupero circa il **91%**.

9,530

TONNELLATE
DI RIFIUTI
GENERATI NEL 2025

-86%

RISPETTO
AL 2024
(67.657 t)



Presidio ambientale strutturato

La Società opera attraverso un Sistema di Gestione Ambientale conforme alla **ISO 14001**, con azioni di monitoraggio, prevenzione dell'inquinamento, efficientamento energetico e miglioramento continuo.



ISO 14001

SISTEMA DI GESTIONE
AMBIENTALE



Sociale



790 dipendenti e consolidamento delle competenze

Al 31 dicembre 2025 IREM conta **790 dipendenti**, di cui **281** con contratto a tempo indeterminato,

790

DIPENDENTI
AL 31 DICEMBRE 2025

281

CON CONTRATTO
A TEMPO INDETERMINATO



Formazione e sviluppo delle competenze

Nel 2025 sono stati formati **700 dipendenti**, confermando il ruolo della formazione come leva di crescita professionale e organizzativa.

700

DIPENDENTI
FORMATI NEL 2025



Academy permanente e valore per il territorio

IREM ha costituito una Academy permanente rivolta a giovani diplomati, laureati e persone disoccupate, attraverso percorsi formativi specifici per lo sviluppo delle competenze richieste dalle diverse aree operative. Al termine dei percorsi, le risorse selezionate possono essere inserite nelle Business Unit aziendali, contribuendo alla formazione di nuove professionalità e alla crescita delle competenze necessarie allo sviluppo delle attività.



GIOVANI
DIPLOMATI, LAUREATI
E PERSONE DISOCCUPATE



PERCORSI FORMATIVI
PER LE DIVERSE
AREE OPERATIVE



POSSIBILE INSERIMENTO
NELLE BUSINESS UNIT
AZIENDALI



Salute e sicurezza al centro

Il **100%** dei dipendenti è coperto dal sistema di gestione salute e sicurezza. Nel 2025 si registrano **zero** decessi, **zero** malattie professionali e una riduzione del **91,7%** dei giorni persi per infortunio.

100%

DIPENDENTI COPERTI
DAL SISTEMA SALUTE
E SICUREZZA

0

MALATTIE
PROFESSIONALI
NEL 2025

0

DECESSI
NEL 2025

-91,7%

GIORNI PERSI
PER INFORTUNIO
RISPETTO AL 2024



Governance



Primo Bilancio di Sostenibilità volontario

IREM ha scelto di redigere su base volontaria il proprio primo Bilancio di Sostenibilità, adottando gli **Standard ESRS**, per rendicontare in modo trasparente e strutturato le proprie performance ambientali, sociali e di governance, anche in assenza di obblighi normativi CSRD.



Ascolto degli stakeholder

Il percorso di stakeholder engagement ha registrato un tasso di risposta del **76%**, rafforzando il dialogo con le principali categorie di interlocutori.

76%

TASSO
DI RISPOSTA
DEGLI STAKEHOLDER



Governance ESG e Doppia Rilevanza

Attraverso l'analisi di Doppia Rilevanza, IREM ha identificato **15 impatti, rischi e opportunità materiali**, ponendo le basi per un presidio sempre più strutturato dei temi ESG.

15

IMPATTI, RISCHI
E OPPORTUNITÀ
MATERIALI



Etica, trasparenza e supply chain

Il sistema di governance è supportato da **Modello 231, Codice Etico, sistema SA8000, whistleblowing e procedure di qualifica dei fornitori**. Nel 2025 il tempo medio di pagamento dei fornitori è pari a **30 giorni**, con l'**81%** dei pagamenti nei termini standard.

30

GIORNI
TEMPO MEDIO
DI PAGAMENTO
DEI FORNITORI

81%

DEI PAGAMENTI
NEI TERMINI
STANDARD



Il presente documento costituisce il **primo Bilancio di Sostenibilità** di **IREM S.p.A.** ed è riferito all'esercizio **2025 (1° gennaio – 31 dicembre)**. La rendicontazione è **redatta su base volontaria** e rappresenta l'avvio di un percorso strutturato e progressivo di reporting volto a identificare, misurare e comunicare in modo sistematico gli impatti, i rischi e le opportunità connessi ai fattori ambientali, sociali e di governance (*ESG - Environmental, Social and Governance*).

Il Report fornisce una visione complessiva delle performance di sostenibilità della Società ed include tutte le informazioni ritenute rilevanti sia con riferimento alle attività direttamente svolte e, ove pertinente, agli aspetti connessi alla catena del valore, a monte e a valle, in un'ottica di responsabilità estesa e di creazione di valore nel lungo periodo. Pur non rientrando nel perimetro di applicazione degli obblighi introdotti dal D.Lgs. n. 125/2024, che recepisce la Direttiva UE 2022/2464 – *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, la Società ha scelto di adottare volontariamente i nuovi **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Tale decisione riflette la volontà dell'azienda di rafforzare la trasparenza verso gli stakeholder e consolidare un sistema di governance orientato alla sostenibilità, alla responsabilità e alla crescita consapevole nel medio-lungo periodo.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione è limitato esclusivamente alla **IREM S.p.A.** e, ove specificato, si estende anche alla relativa catena del valore. Il perimetro comprende tutte le attività, i processi e le informazioni direttamente riconducibili alla società; eventuali scostamenti, estensioni o limitazioni rispetto a tale perimetro sono puntualmente evidenziati e descritti nel documento, al fine di garantire trasparenza, tracciabilità e una corretta interpretazione dei dati rendicontati.

Copertura della catena del valore

La presente rendicontazione di sostenibilità include informazioni riferite alla catena del valore di IREM, con particolare riferimento a:

- **IRO (Impatti, Rischi e Opportunità):** Nell'ambito della valutazione di Doppia Rilevanza, l'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità ha consentito di approfondire il contesto operativo della Società e di definire una long list¹ di IRO che considera non solo le attività interne, ma anche quelle svolte lungo l'intera catena del valore, sia a monte sia a valle. I temi inclusi nella long list derivano da un'analisi integrata delle attività aziendali, degli standard di settore, dei requisiti normativi applicabili, delle rendicontazioni di sostenibilità dei principali peer di settore e dei principali framework di sostenibilità.

¹ Nel contesto della *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*, una "long list IRO" si riferisce a un elenco iniziale e ampio di temi di sostenibilità che un'azienda identifica come potenzialmente materiali per le proprie attività e i propri stakeholder. L'obiettivo della long list è raccogliere in modo completo una vasta gamma di questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), senza procedere immediatamente alla loro prioritizzazione o valutazione.

- **Politiche:** Le politiche aziendali si estendono lungo la catena del valore, ove rilevante. In particolare, tale estensione è garantita attraverso le seguenti politiche:

Politiche aziendali	Attori della catena del valore che risultano interessati o impattati
Politica di Sostenibilità	La Politica di Sostenibilità adotta un approccio strutturato alla gestione degli stakeholder, fondato su: • riconoscimento e tutela delle aspettative ambientali e sociali di clienti, dipendenti e altri portatori di interesse; • definizione di requisiti specifici per i fornitori, vincolati al rispetto del Codice di Condotta e degli standard ESG; • collaborazione attiva con i clienti per supportarli nel raggiungimento dei propri obiettivi di sostenibilità. La politica è resa accessibile a dipendenti, clienti, partner, fornitori e subappaltatori, nonché a istituzioni e autorità, attraverso un dialogo trasparente. Il contributo dei fornitori è considerato essenziale e presuppone l'adesione al Codice di Condotta e ai principi ESG.
Politica Integrata Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza e Responsabilità Sociale (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA8000 e VCA Petrolchimico)	Gli attori della catena del valore interessati dalla Politica Integrata comprendono: • Clienti, destinatari di servizi conformi a elevati standard di qualità, sicurezza e sostenibilità; • Lavoratori e collaboratori, tutelati in termini di salute, sicurezza, diritti e condizioni di lavoro; • Fornitori, subappaltatori e partner, coinvolti nel rispetto dei requisiti tecnici, ambientali, etici e sociali lungo la supply chain; • Comunità locali e territorio, potenzialmente impattati dalle attività operative; • Istituzioni, autorità ed enti di certificazione, che verificano la conformità normativa e agli standard adottati. Tali soggetti sono coinvolti, direttamente o indirettamente, nell'attuazione e nel miglioramento continuo del sistema di gestione integrato. La politica è comunicata alle parti interessate, sia interne sia esterne, e tiene conto degli stakeholder nelle fasi di definizione e aggiornamento. Inoltre, fornitori e partner sono coinvolti attivamente per contribuire al raggiungimento degli obiettivi ambientali stabiliti dal sistema.
Codice etico	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • ai componenti dei diversi organi sociali; • ai soggetti terzi che intrattengono rapporti con IREM o/o agiscono in suo nome e per suo conto. Per soggetti terzi si intendono tutti coloro che hanno rapporti con la IREM quali, a mero titolo esemplificativo, i fornitori e le controparti contrattuali con le quali la IREM conduca trattative o concluda accordi a qualsiasi titolo.
Politica whistleblowing	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • a tutti gli appaltatori della Società; • a tutti gli attori della catena del valore della Società.
Politica per la Responsabilità Sociale/Diritti Umani	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • a tutti gli appaltatori della Società; • a tutti gli attori della catena del valore della Società. IREM S.p.A. si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani e i principi internazionali in materia di lavoro, garantendo pari opportunità, condizioni di lavoro eque e sicure, tutela dei

	lavoratori, contrasto a ogni forma di discriminazione, lavoro minorile e forzato. La politica si estende anche alla catena di fornitura, promuove canali di segnalazione delle violazioni e assicura il rispetto della privacy e dei principi etici aziendali.
Politica Aziendale per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (D52.01)	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • a tutti gli appaltatori della Società. Il Datore di Lavoro si impegna a garantire un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro efficace, conforme alla normativa e orientato al miglioramento continuo. La politica promuove la prevenzione di infortuni e malattie professionali, la formazione e il coinvolgimento del personale e dei fornitori, la riduzione dei rischi e degli incidenti, nonché l'assegnazione delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza.
Politica contro Alcool e Droga (D52.03)	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • a tutti gli appaltatori della Società. Oltre a vietare il consumo di alcool prima e durante le attività lavorative e l'uso, il possesso, la distribuzione e la vendita di sostanze illecite negli spazi della Società, la Politica esplicita che vengono effettuate delle verifiche periodiche non preannunciate negli ambienti di lavoro, volte a garantirne il pieno rispetto.
Politica Sicurezza Stradale (D52.04)	I principi e le disposizioni contenuti nella Politica si applicano a: • a tutti i dipendenti che utilizzano veicoli appartenenti alla Società, in leasing, a noleggio, o veicoli personali utilizzati a fini lavorativi; • a tutti gli appaltatori della Società. In particolare, è responsabilità dell'Amministratore Delegato il garantire l'uso corretto del veicolo e controllo dei requisiti assicurativi e la creazione di un Comitato di controllo per l'esame degli incidenti stradali.
Politica sul Fumo (D52.05)	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • a qualsiasi persona che frequenti gli uffici della Società. In particolare, oltre a vietare il fumo (anche delle sigarette elettroniche) negli spazi chiusi, la Politica esplicita chiaramente che è consentito fumare solo in apposite aree fumatori, opportunamente segnalate e identificate.
Politica Stop Work – Titolarità al Fermo Attività (D52.06)	I principi e le regole contenuti nel Codice si applicano: • a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata; • a tutti gli appaltatori della Società. In particolare, viene stabilito che è diritto del personale impiegato e assunto interrompere nell'immediato qualsiasi tipo di mansione se le condizioni non sono sicure e possono mettere a repentaglio la vita, la salute o la sicurezza del personale stesso. Inoltre, è dovere del personale segnalare tutti i pericoli e le condizioni di lavoro non sicure. Infine, l'attività che si è interrotta a causa di un ordine "Stop Work" non dovrà essere ripresa fino a quando tutti gli aspetti di sicurezza non siano stati chiariti con soddisfazione del dipendente che ha avviato l'ordine di "Stop Work" o con soddisfazione del dipendente, le cui attività di lavoro hanno richiesto l'avvio dell'ordine "Stop Work".

- **Azioni:** All'interno di ciascun paragrafo, dedicato alle singole informative, è esplicitata la copertura del perimetro delle relative azioni. Qualora un'iniziativa riguardi la catena del valore o esclusivamente IREM S.p.A., tale circostanza è chiaramente indicata nel testo.
- **Obiettivi:** All'interno di ciascun paragrafo dedicato alle singole informative è esplicitata la copertura del perimetro dei relativi obiettivi di sostenibilità. Qualora un target riguardi

la catena del valore o esclusivamente IREM S.p.A., tale circostanza è chiaramente indicata nel testo.

• **Metriche:** Le metriche quantitative riportate nella presente rendicontazione si riferiscono esclusivamente alle attività dirette della Società. Per quanto riguarda la catena del valore, IREM si è avvalsa delle disposizioni transitorie previste. Nello specifico, è stato applicato quanto indicato nell'Appendice C dell'ESRS 1, "*Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente*". Alla data di redazione, i dati relativi alle emissioni di Scope 3 lungo la catena del valore non sono ancora disponibili; tuttavia, IREM è impegnata a raccogliervi gradualmente per integrarli nei prossimi esercizi.

Uso di disposizioni transitorie in conformità dell'Appendice C dell'ESRS 1

In conformità al paragrafo 136 dell'ESRS 1 ed in linea con quanto previsto dall'Appendice C (*Elenco degli obblighi di informativa introdotti gradualmente*) dello stesso Standard, IREM non fornirà le seguenti informazioni ritenute rilevanti in esito alla valutazione della Doppia Rilevanza:

- *ESRS E1-6 Emissioni lorde di GES di Scope 3;*
- *ESRS E1-9 Effetti finanziari attesi derivanti da rischi fisici e di transizione rilevanti e opportunità potenziali legate al clima;*
- *ESRS E5-6 Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità legati all'uso delle risorse e all'economia circolare;*

Nel primo anno di applicazione degli Standard ESRS, IREM ha optato per un approccio graduale, conformemente alle misure transitorie previste dalla normativa, sia per quanto concerne la comunicazione delle informazioni volontarie, sia per quelle soggette a phase-in.

Determinazione delle informazioni rilevanti da divulgare

IREM ha determinato le informazioni rilevanti da divulgare in relazione agli impatti, ai rischi e alle opportunità attraverso un processo strutturato basato sull'analisi di Doppia Rilevanza. Tale analisi è stata condotta utilizzando le linee guida dell'EFRAG tra cui le tabelle di mappatura fornite dalla Q&A ID 177 di EFRAG, che collegano le questioni di sostenibilità ai requisiti di divulgazione tematica specificati negli ESRS. Sono state applicate soglie e criteri definiti in conformità con l'ESRS 1, sezione 2, per garantire la coerenza e l'attuazione del principio di rilevanza. Questo approccio consente di identificare e divulgare informazioni che rispondono alle aspettative normative e alle esigenze degli stakeholder, assicurando un'elevata trasparenza e una comunicazione diretta.

Presentazione degli obblighi di informativa

La presente dichiarazione include un elenco strutturato sotto forma di indici, basati sui risultati della valutazione di Doppia Rilevanza, con l'indicazione dei paragrafi pertinenti per ciascun tema trattato. Gli indici sono suddivisi per capitolo, ciascuno corrispondente a un tema di sostenibilità ESRS rilevante, e posizionati all'inizio di ogni sezione della dichiarazione. L'informativa è presentata congiuntamente alle informazioni fornite nell'ambito del corrispondente ESRS tematico. In tal modo, l'impresa fornisce una dichiarazione sui suoi impatti, rischi e opportunità rilevanti, insieme alle informazioni redatte in conformità con quanto previsto dal capitolo dell'ESRS 2, paragrafo 49.

Informazioni di contesto

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato redatto dalla Funzione di Sostenibilità della IREM S.p.A. con il supporto delle principali funzioni interne, al fine di garantire la completezza e l'accuratezza delle informazioni riportate.

Il documento, a cadenza annuale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21/10/2026 ed è disponibile nella sezione sostenibilità del sito www.iremspa.it.

La responsabilità dei contenuti della presente dichiarazione di sostenibilità è da intendersi in capo agli amministratori della IREM S.p.A.

Si precisa, inoltre, che, trattandosi di un'iniziativa volontaria, il Bilancio non è stato sottoposto ad Assurance da parte di un revisore indipendente.

SBM-1 **Strategia, modello aziendale e catena del valore**

Strategia

La strategia di IREM è orientata a consolidare il proprio ruolo di partner industriale nella progettazione di dettaglio, costruzione e manutenzione di impianti complessi, con un progressivo rafforzamento della presenza nei settori connessi alla transizione energetica e allo sviluppo sostenibile. In coerenza con la propria visione di sviluppo aziendale, il Gruppo sta ampliando il proprio posizionamento verso la realizzazione di impianti industriali per la produzione di energia tradizionale e green, nonché di infrastrutture a supporto della decarbonizzazione, quali impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili, sistemi per la cattura e lo stoccaggio della CO₂, acciaierie a basse emissioni e bioraffinerie.

Tale evoluzione riflette la volontà della Società di cogliere le opportunità offerte dai mercati europei, integrando progressivamente i principi della sostenibilità nella propria strategia di crescita e contribuendo allo sviluppo di soluzioni industriali innovative in grado di generare valore per i clienti, gli stakeholder e il contesto economico e ambientale in cui opera.

Modello aziendale

Il modello di business di IREM S.p.A. è basato su un **approccio integrato di tipo EPC (Engineering, Procurement, Construction)**, che consente alla Società di gestire l'intero ciclo di vita dei progetti industriali, dalla fase di progettazione fino alla realizzazione e consegna degli impianti "chiavi in mano".

In tale ambito, IREM opera prevalentemente come main contractor, assumendo la responsabilità del coordinamento delle attività di ingegneria, approvvigionamento e costruzione, nonché della gestione dei fornitori e dei subappaltatori coinvolti. Questo modello consente di garantire elevati standard qualitativi, il rispetto delle tempistiche contrattuali e un efficace controllo dei costi e dei rischi di progetto.

Le attività aziendali sono organizzate secondo una logica per commessa, caratterizzata da un'elevata intensità di competenze tecniche e professionali. La Società valorizza il proprio capitale umano altamente qualificato, composto da personale tecnico e specializzato, elemento chiave per l'esecuzione di progetti complessi nell'ambito della realizzazione di impianti industriali per la **produzione di energia tradizionale e green**.

Il modello operativo si distingue inoltre per una significativa integrazione tra le fasi di engineering e costruzione, che consente a IREM di mantenere un elevato livello di controllo sui processi critici, assicurando qualità, sicurezza e affidabilità delle opere realizzate.

A completamento dell'offerta, IREM fornisce servizi post-costruzione, tra cui attività di manutenzione, revamping e supporto operativo, contribuendo a garantire la continuità e

l'efficienza degli impianti lungo il loro intero ciclo di vita e favorendo lo sviluppo di relazioni di lungo periodo con la clientela.

In tale contesto, il modello di business di IREM è orientato alla **creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder**, attraverso l'integrazione di competenze tecniche, gestione efficiente delle risorse e attenzione agli aspetti economici, ambientali e sociali.

Catena del valore

La catena del valore di IREM S.p.A. può essere letta come un flusso continuo che parte dai fornitori e arriva fino ai grandi clienti industriali, passando attraverso le sue attività di ingegneria di dettaglio e costruzione.

A monte, l'azienda si appoggia a una rete piuttosto ampia di fornitori e partner. Qui rientrano sia i produttori di materiali — come acciaio, tubazioni e apparecchiature industriali — sia società di ingegneria e subappaltatori specializzati che contribuiscono alle fasi di progettazione o a lavorazioni specifiche. In questa fase è centrale anche il procurement, cioè la capacità di selezionare, acquistare e gestire tutte le forniture necessarie, oltre al ruolo fondamentale del capitale umano qualificato (ingegneri, tecnici, saldatori). In sostanza, a monte IREM costruisce le basi tecniche e materiali che rendono possibile il progetto.

Questi input confluiscono poi nel cuore della catena del valore, rappresentato dal modello EPC. In tale ambito, l'azienda integra attività di progettazione di dettaglio, approvvigionamento e costruzione, coordinando tutte le fasi necessarie alla realizzazione di impianti complessi nei settori **dell'energia tradizionale e green** e in ambito industriale. Il valore di IREM risiede nella capacità di gestire l'intero processo come main contractor, garantendo il rispetto di tempi, costi e standard qualitativi. In questo contesto si inserisce il progressivo orientamento verso progetti industriali ad alto contenuto tecnologico e soluzioni a supporto della transizione energetica, con particolare attenzione alle applicazioni dell'idrogeno e alla decarbonizzazione dei processi produttivi. Tra le iniziative che testimoniano tale orientamento rientrano le attività legate alla realizzazione di un'acciaieria sostenibile in Svezia e il progetto H2SR, nell'ambito dell'iniziativa Res Integra, che prevede l'installazione di un elettrolizzatore nel polo industriale di Siracusa per una capacità produttiva prevista di circa 170 tonnellate di idrogeno all'anno, alimentato da un impianto fotovoltaico da 5 MW.

A valle, infine, il valore si trasferisce ai clienti, che sono tipicamente grandi gruppi industriali. IREM consegna impianti "chiavi in mano", pronti per essere operativi, ma il rapporto non si esaurisce con la costruzione: spesso continua con servizi di manutenzione, interventi di revamping e supporto operativo. Questo rafforza relazioni di lungo periodo e permette all'azienda di accompagnare il cliente lungo tutto il ciclo di vita dell'impianto. La dimensione internazionale delle attività costituisce un ulteriore elemento distintivo della catena del valore, come dimostrano le commesse sviluppate in diversi mercati, tra cui Svezia, Suriname, Kazakistan, Kuwait e Ungheria, dove sono

state realizzate attività connesse alla costruzione di un impianto per la produzione di polimeri. Tale presenza consente alla Società di operare in contesti industriali diversificati e di contribuire allo sviluppo di infrastrutture e impianti a supporto delle esigenze produttive e della transizione energetica dei propri clienti.

Ricavi per settore operativo

Società	Settore operativo	Ricavi (€)
IREM S.p.A.	Costruzioni industriali e impiantistica (2025)	103.223.595
IREM S.p.A.	Costruzioni industriali e impiantistica (2024)	146.400.928

IOV-1 e Governance

IOV-2

Organi di amministrazione, direzione e controllo

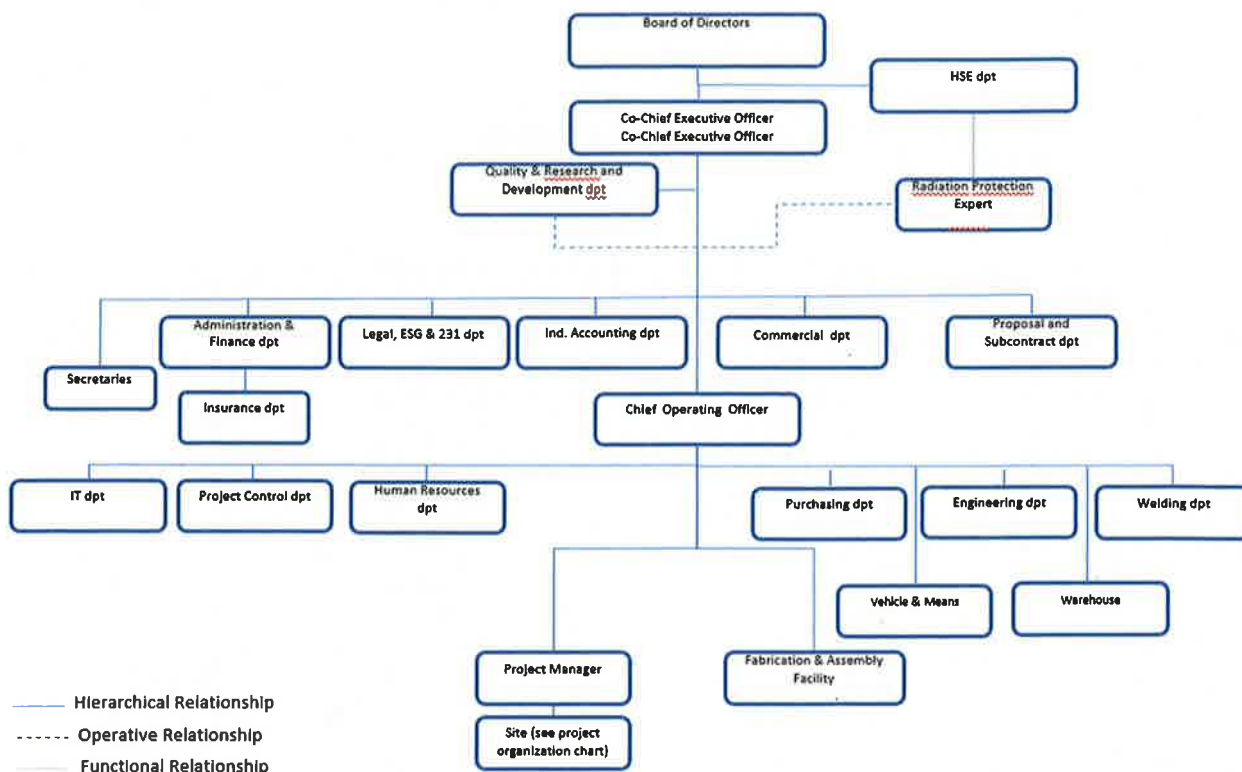
La **governance di IREM** è strutturata per garantire una gestione chiara e responsabile delle attività, attraverso una suddivisione dei ruoli che assicura **controllo, trasparenza e coordinamento tra le diverse società**.

In tale contesto, il Gruppo promuove un modello organizzativo fondato sui principi di integrità, correttezza, legalità e responsabilità, orientando i processi decisionali e operativi al rispetto della normativa vigente e dei più elevati standard etici. Il sistema di governance è ulteriormente rafforzato dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del relativo Codice Etico, che definiscono i principi di comportamento applicabili a tutti gli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori. A presidio dell'efficace attuazione di tali principi, il Gruppo ha istituito specifici meccanismi di controllo e vigilanza, promuovendo al contempo una cultura improntata alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, alla gestione responsabile delle segnalazioni e alla tutela degli stakeholder.

Di seguito l'organigramma aziondalo:



Organization Chart – Organigramma Head Office – Sede – Siracusa - Italy



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di IREM S.p.A. è l'organo centrale di governance, con il compito di indirizzare e supervisionare la gestione aziendale. In conformità allo statuto sociale, al CdA sono attribuiti i poteri più ampi per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della società.

Le principali responsabilità del CdA



Questa struttura garantisce un presidio efficace delle decisioni strategiche e operative, assicurando trasparenza, conformità normativa e coerenza con gli obiettivi di crescita della Società.

Nome e Cognome	Et�	Genere	Incarico	Consigliere esecutivo	Consigliere indipendente	Incarica dal - al	Partecipazione a Comitati	Consigliere membro di gruppi sociali sottorappresentati	Responsabilit� in ambito sostenibilit�
MARIO SARACENO	78	Uomo	Presidente	SI	No	12/08/24 al 31/12/26	N/A	No	Supervisione strategica e approvazione politiche
GIOVANNI MUSSO	60	Uomo	Consigliere delegato	SI	No	12/08/24 al 31/12/26	N/A	No	Supervisione processo ESG e monitoraggio KPI
SIMONE BITTONI	52	Uomo	Consigliere delegato	SI	No	12/08/24 al 31/12/26	N/A	No	Supporto alla gestione rischi HSE
SILVIA SARACENO	44	Donna	Vicepresidente	SI	No	12/08/24 al 31/12/26	N/A	No	Monitoraggio KPI e coerenza investimenti ESG

Di seguito una sintesi della composizione e delle caratteristiche del CdA di IREM S.p.A.:

Il Consiglio di Amministrazione   composto da **quattro membri**, di cui il **75%   di genere maschile**. Un componente rientra nella **fascia di et  compresa tra i 30 e i 50 anni (25%)**, mentre i restanti tre hanno **un'et  superiore ai 50 anni (75%)**. Tutti i membri ricoprono **incarichi esecutivi** e di questi **nessun membro soddisfa i requisiti di indipendenza**.

I membri del Consiglio possiedono **competenze diversificate**, con esperienze in ambiti quali amministrazione, finanza, contrattualistica, opere industriali, costruzione, direzione strategica, operations, nonch  pianificazione, cost control e budgeting. Tali competenze consentono all'azienda di affrontare le sfide del mercato ed anche quelle legate alla

sostenibilità. Inoltre, la società promuove l'accesso a competenze specifiche attraverso programmi di formazione e aggiornamento continuo.

La rappresentanza legale della società verso terzi e in sede giudiziaria spetta al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, nonché ai consiglieri delegati nell'ambito dei poteri loro conferiti.

Infine, il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'**analisi di Doppia Rilevanza** e della supervisione della rendicontazione di sostenibilità. I membri del CdA ricevono informazioni regolari e tempestive sugli impatti, i rischi e le opportunità ESG identificati come rilevanti, al fine di garantire decisioni consapevoli e una gestione efficace e responsabile delle tematiche di sostenibilità.

Collegio Sindacale

Il **Collegio Sindacale** è composto da **tre membri effettivi** e **due supplenti**, nominati per un mandato di tre esercizi consecutivi. L'incarico, rinnovabile, giungerà a scadenza con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31/12/2027.



Nome e Cognome	Età	Genere	Incarico	Esecutivo	Inizio incarico	Fine incarico
PAOLA MIGLIORE	76	F	Presidente	Si	30/07/2025	31/12/2027
LAURA LEONE	49	F	Sindaca	Si	30/07/2025	31/12/2027
ALBERTO CONIGLIARO	46	M	Sindaca	Si	30/07/2025	31/12/2027
CONCETTO RACCUGLIA	59	M	Sindaco supplente	Si	30/07/2025	31/12/2027
SANDRA LEONE	52	F	Sindaca supplente	Si	30/07/2025	31/12/2027

Il Collegio Sindacale svolge un ruolo di controllo sulla corretta amministrazione della società, vigilando sull'osservanza delle norme di legge e dello statuto, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e sul sistema di controllo interno. Contribuisce a garantire trasparenza, integrità e responsabilità nella governance aziendale.

Organismo di Vigilanza

L'**Organismo di Vigilanza (OdV)** è l'organo preposto a monitorare l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Vigila sul rispetto delle procedure interne, sull'adeguatezza del sistema di controllo e sulla prevenzione dei rischi di natura etica, legale e reputazionale.

Il Consiglio di Amministrazione di IREM ha individuato internamente l'Organismo di Vigilanza, regolandone la composizione, le funzioni, i poteri e le responsabilità.

Revisore legale

Il controllo legale dei conti è esercitato da **KPMG S.p.A.**

Sostenibilità

IREM S.p.A. integra i temi di sostenibilità all'interno del proprio sistema di governance, pur non avendo istituito un Comitato di Sostenibilità formalmente dedicato. La gestione delle tematiche ESG è affidata a un **team interno con funzioni trasversali**, incaricato di guidare lo sviluppo, l'attuazione e il monitoraggio delle strategie di sostenibilità, in stretto coordinamento con tutte le funzioni aziendali. Tale struttura assicura un approccio integrato e coerente, supportando attività chiave quali la raccolta e analisi dei dati, la rendicontazione e l'allineamento ai principali standard internazionali e alle migliori pratiche di reporting.

La supervisione delle tematiche ESG è esercitata dagli organi di amministrazione e controllo, in particolare dal **Consiglio di Amministrazione** e dal **Collegio Sindacale**, che vigilano su rischi, impatti e conformità normativa in coerenza con le politiche aziendali. Il Consiglio di Amministrazione definisce indirizzi strategici, obiettivi, deleghe e risorse, mentre le funzioni delegate e il Top Management sono responsabili dell'attuazione operativa e del monitoraggio delle performance, con reporting periodico agli organi competenti.

Il presidio operativo dei temi ambientali, sociali e di governance è assicurato dal management e dalle funzioni HSE, in particolare dall'**HSE Manager** e dalle figure delegate, che gestiscono la valutazione degli impatti, la due diligence ambientale e i processi di controllo, in linea con i Sistemi di Gestione certificati secondo gli standard **ISO 14001** e **ISO 45001**. Le responsabilità e le linee gerarchiche sono formalizzate nella struttura organizzativa e nei sistemi di delega, garantendo chiarezza nei ruoli e nei processi decisionali.

Le politiche aziendali, tra cui la **Politica Ambientale** e la **Politica di Sostenibilità**, approvate dal Legale Rappresentante, definiscono gli impegni in materia di tutela ambientale, uso efficiente delle risorse, conformità normativa e miglioramento continuo. Tali politiche sono integrate nei processi aziendali e orientano le decisioni strategiche e operative, prevedendo la valutazione degli aspetti ambientali lungo il ciclo di vita e il riesame periodico delle performance.

Il sistema di governance è supportato da un flusso informativo strutturato, che consente agli organi societari di ricevere periodicamente informazioni sui principali indicatori ESG, sugli esiti degli audit, sulla valutazione dei rischi e sullo stato di attuazione delle politiche e dei piani di miglioramento. Questo approccio consente a IREM di presidiare in modo sistematico i temi di sostenibilità, promuovendo trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo delle proprie performance.

Gestione del rischio e controllo interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Attualmente la società non dispone di una procedura formalizzata per il reporting di sostenibilità; tuttavia, ha sviluppato un **approccio operativo consolidato**, che consente la gestione efficace delle attività legate alla rendicontazione ESG, in linea con gli standard ESRS. L'**analisi di Doppia Rilevanza** viene svolta con il supporto di consulenti esterni specializzati, i quali affiancano la società nell'identificazione e nella valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità ESG rilevanti. Sulla base degli esiti dell'analisi, il Team interno di Sostenibilità, trasversale a tutte le aree aziendali, gestisce la raccolta dei dati necessari alla predisposizione del report, coinvolgendo attivamente i referenti delle diverse aree aziendali. I dati vengono raccolti attraverso strumenti condivisi (es. schede informative) e validati direttamente dai responsabili delle singole funzioni, al fine di garantire l'accuratezza e la coerenza delle informazioni riportate. Sebbene l'organizzazione non disponga di un sistema strutturato di controlli interni in materia ESG, viene adottato un **approccio prudenziale** che considera la disponibilità e l'affidabilità delle fonti, la tracciabilità dei dati lungo la catena del valore e le tempistiche di aggiornamento. Il **processo di raccolta e validazione viene coordinato dal Team di Sostenibilità**, che svolge anche un ruolo di raccordo tra i consulenti esterni e il management aziendale. I principali rischi connessi al processo di reporting riguardano la frammentarietà delle fonti, la tempestività nella disponibilità dei dati e la copertura informativa delle attività indirette. Anche in assenza di un sistema formale di integrazione dei rischi ESG nei processi aziendali, l'azienda promuove momenti di confronto tra le funzioni coinvolte, in cui vengono discussi gli avanzamenti, le criticità e le opportunità connesse ai temi di sostenibilità. Tali momenti contribuiscono a rafforzare la consapevolezza interna e a migliorare la qualità del reporting nel tempo. L'adozione di un sistema più strutturato e formalizzato rappresenta un possibile obiettivo per il futuro, in un'ottica di progressivo rafforzamento della governance della sostenibilità e dell'allineamento alle best practice di settore.

Analisi di Doppia Rilevanza

L'**analisi di Doppia Rilevanza** (o *double materiality*) costituisce un pilastro fondamentale nel processo di rendicontazione della sostenibilità, introdotto e rafforzato dalla normativa europea come la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Questo principio richiede alle organizzazioni di valutare la rilevanza delle tematiche ESG secondo una duplice prospettiva:

- **Materialità d'Impatto (o *Impact Materiality*)**: valuta come le attività dell'organizzazione, incluse quelle lungo la catena del valore, influenzano la società e l'ambiente, considerando sia gli impatti negativi che positivi, attuali o potenziali.
- **Materialità Finanziaria (o *Financial Materiality*)**: considera come le questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) possano incidere sulla situazione economico-finanziaria dell'organizzazione, generando rischi o opportunità con effetti sulla performance e sulla strategia nel medio-lungo termine.

L'analisi di Doppia Rilevanza consente quindi di integrare la dimensione strategica e quella etico-responsabile, fornendo una visione più completa dei rischi, delle opportunità e delle responsabilità connesse al modello di business.

Attraverso questa analisi, IREM ha potuto identificare e prioritizzare i temi di sostenibilità più rilevanti, adottando una visione integrata che considera sia gli impatti generati verso l'esterno, sia le implicazioni per la resilienza e la creazione di valore della Società nel tempo. L'analisi ha preso in considerazione sia le attività operative dirette di IREM, sia l'intera catena del valore, a monte e a valle.

A seguire, viene illustrato nel dettaglio il **processo metodologico** adottato per identificare, valutare e determinare la rilevanza degli **Impatti, Rischi e Opportunità (IRO)**, che costituiscono la base per la definizione dei temi materiali del presente documento. Ciascuna fase è supportata da una base metodologica conforme agli Standard ESRS ed ispirata alle linee guida EFRAG IG 1 *Materiality Assessment Implementation Guidance*.

1) Predisposizione della Long List IRO

Come indicato dall'EFRAG IG 1, la "**long list**" rappresenta un elenco preliminare e ampio di temi di sostenibilità che un'organizzazione identifica come potenzialmente rilevanti per le proprie attività, per la catena del valore e per i propri stakeholder. La sua finalità è garantire una raccolta esaustiva e inclusiva di questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), senza effettuare in questa prima fase una valutazione di priorità o rilevanza. Si tratta dunque di un punto di partenza fondamentale per l'analisi di Doppia Rilevanza, da cui prende avvio il processo di selezione e approfondimento dei temi materiali.

Per ciascun tema di sostenibilità elencato nell'RA 16 dello standard ESRS 1 "*Prescrizioni generali*" sono stati identificati i relativi impatti, rischi e opportunità, attribuendoli alle

attività proprie di IREM ("Own operations") oppure alle diverse fasi della sua catena del valore, distinguendo tra attività a monte ("Upstream") e a valle ("Downstream").

La *long list* di IREM è stata costruita attraverso un processo strutturato e multilaterale, che ha incluso:

- un'analisi approfondita delle attività operative interne, con particolare attenzione all'installazione, al montaggio e alle attività di costruzione;
- l'analisi della catena del valore, considerando le fasi a monte e a valle;
- l'analisi del contesto normativo europeo e internazionale, accompagnata da una mappatura dettagliata dei requisiti informativi previsti dagli ESRS (*Annex A - Application Requirements 16, ESRS 1*);
- un'analisi comparativa (*benchmarking*) delle rendicontazioni di sostenibilità dei principali competitor e leader di settore, al fine di intercettare ulteriori temi emergenti e trend rilevanti in ambito ESG;
- il riferimento ai principali framework di sostenibilità riconosciuti a livello internazionale.

2) Valutazione interna degli IRO identificati

La seconda fase ha previsto il **coinvolgimento diretto del Team Sostenibilità e del Management di IREM**, con l'obiettivo di **valutare** in modo strutturato e rigoroso **ciascun impatto, rischio e opportunità (IRO)** identificato nella *long list*.

- **Valutazione interna degli impatti identificati (*Impact Materiality*)**

La rilevanza di ciascun impatto è stata determinata sulla base dei criteri definiti dagli standard ESRS¹.

Per gli **impatti negativi**, la rilevanza è determinata considerando:

- la **gravità dell'impatto**, a sua volta data dalla combinazione di:
 - **Entità** (quanto è grave l'impatto),
 - **Portata** (quanto è diffuso),
 - **Natura irrimediabile** (se e in che misura è possibile porre rimedio all'impatto),
- la **probabilità** di accadimento (solo nel caso di impatti potenziali) nel breve, medio e lungo termine.

Per gli **impatti positivi**, la rilevanza è determinata considerando:

- il **beneficio atteso**, ottenuto dalla combinazione di:
 - **Entità** (quanto è significativo il beneficio),
 - **Portata** (quanto è diffuso)
- la **probabilità** (solo per gli impatti potenziali) nel breve, medio e lungo termine.
- **Valutazione interna dei rischi e delle opportunità identificati (*Financial Materiality*)**

In questa prospettiva, la rilevanza dei rischi e delle opportunità è definita in funzione della **potenziale entità degli effetti finanziari** che tali elementi possono generare sull'organizzazione, tenendo conto delle possibili ricadute economico-finanziarie, operative e reputazionali, e integrando tale analisi con una valutazione della **probabilità di accadimento** nel breve, medio e lungo termine.

3) Valutazione esterna degli impatti identificati (*Stakeholder engagement*)

Per garantire un'effettiva inclusione delle diverse prospettive degli stakeholder e promuoverne un coinvolgimento attivo nella redazione del presente report, IREM ha condotto un'indagine online strutturata (*survey*), finalizzata a raccogliere in maniera efficiente e tempestiva informazioni rilevanti. Nello specifico, agli stakeholder è stato sottoposto un questionario per valutare, su una scala da 1 a 5, l'entità degli impatti derivanti dalle operazioni aziendali e dalla catena del valore. Attraverso questo strumento, gli stakeholder hanno avuto l'opportunità di esprimere la propria opinione in relazione all'analisi di Doppia Rilevanza condotta dalla Società, fornendo un giudizio sui temi considerati prioritari in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG). L'indagine ha rappresentato un momento chiave di ascolto e dialogo, volto a garantire che le tematiche affrontate nel report riflettano le reali aspettative, percezioni e priorità dei portatori di interesse. Nel complesso, il **tasso di risposta** pari al **76%** conferma un elevato livello di coinvolgimento degli stakeholder e rafforza la solidità e la rappresentatività dei risultati emersi. Tale partecipazione contribuisce a rendere l'analisi di Doppia Rilevanza maggiormente affidabile e coerente con le effettive aspettative dei portatori di interesse.

4) Determinazione della rilevanza degli IRO e delle soglie di materialità

Al fine di individuare i temi materiali di IREM, la **rilevanza** di ciascun **impatto, rischio e opportunità (IRO)** è stata determinata applicando le seguenti formule:

- Per la prospettiva dell'**Impact Materiality**, la rilevanza dell'impatto è data da:

Significatività dell'impatto (quindi "gravità" o "beneficio atteso") * Probabilità

Nella formula matematica applicata per determinare la **rilevanza degli impatti**, è stata attribuita una **ponderazione dell'entità**: agli **stakeholder** è stato assegnato un peso del **40%** (0,4), mentre alla **valutazione interna** del Team di Sostenibilità del Gruppo è stato dato un peso del **60%** (0,6).

Questo approccio riflette la convinzione che la visione interna del management sia più precisa e concreta rispetto alla percezione che gli stakeholder possono avere degli impatti. Mentre gli stakeholder contribuiscono con la loro visione esterna e potrebbero basarsi su fattori più generali o percezioni personali, il Top Management, che ha una conoscenza diretta delle operazioni aziendali, può valutare in modo più accurato gli effetti reali e tangibili delle attività della Società. La valutazione interna tiene conto di dati specifici, risultati operativi e strategie aziendali a lungo termine, rendendola quindi un indicatore più realistico dei veri impatti e delle effettive priorità per l'azienda. In questo contesto, un peso maggiore assegnato alla valutazione interna riflette la maggiore affidabilità e concretezza delle informazioni fornite dal Top Management rispetto alla visione degli stakeholder, che, pur essendo importante, potrebbe non sempre essere altrettanto dettagliata o informata.

- Per la prospettiva della **Financial Materiality**, la rilevanza dei rischi e delle opportunità è data da:

Entità potenziale degli effetti finanziari * Probabilità

Una volta determinata la rilevanza degli IRU, IREM ha definito una **soglia di materialità** specifica.

Gli ESRS non stabiliscono soglie di materialità predefinite né quantitativamente vincolanti, ma forniscono un solido quadro concettuale per l'applicazione del principio della Doppia Rilevanza, indicando i criteri da considerare nella valutazione della materialità di ciascun tema. Spetta, pertanto, a ciascuna organizzazione definire, in modo strutturato, trasparente e documentato, le proprie soglie di materialità, giustificandole sulla base del contesto aziendale. Questo approccio assicura una certa flessibilità operativa, ma richiede al contempo un elevato livello di responsabilità, tracciabilità e coerenza metodologica.

Nel caso di IREM, è stata individuata una **soglia di materialità pari a "3" per la prospettiva dell'Impact Materiality e pari a "2" per la prospettiva della Financial Materiality**. Tutti gli impatti, rischi e opportunità che hanno raggiunto o superato tali valori sono stati considerati significativi e/o critici, quindi materiali e pertanto inclusi nella presente rendicontazione. Gli elementi che non hanno raggiunto la soglia, pur non essendo stati oggetto di disclosure, sono stati comunque registrati e continueranno a essere monitorati nel tempo. Queste soglie sono state definite sulla base di un'analisi interna condivisa e approvata dal Management della Società, a garanzia di un processo decisionale robusto, trasparente e replicabile.

5) Consolidamento dei risultati: IRO materiali

Dall'incrocio dei risultati delle due prospettive emerge la seguente tabella, che riassume i **15 IRO materiali** secondo l'approccio della Doppia Rilevanza, indicando per ciascun IRO la prospettiva da cui emerge la sua rilevanza.

Nello specifico, sono emersi materiali:

- **8 impatti**, di cui **4 negativi** e **4 positivi**
- **7 rischi**.

ESRS	Topic	Sub-Topic	Sub-Sub-Topic	Impact Materiality	Financial Materiality
E1	Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	N.A.		
		Mitigazione ai cambiamenti climatici	N.A.	✓ ☐	
		Energia	N.A.	✓ ☐	✓ ☐
E5	Economia circolare	Flussi di risorse in entrata, compreso l'uso delle risorse	N.A.		✓ ☐
		Rifiuti	N.A.	✓ ☐	
S1	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura	✓ ☐	
			Orario di lavoro		
			Salari adeguati		✓ ☐
			Dialogo sociale		
			Libertà di associazione, sistema di comitati aziendali e diritti di		

			informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori		
			Contrattazione collettiva, compreso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi	✓ ☐	
			Equilibrio tra vita professionale e privata		
			Salute e sicurezza	✓ ☐	
S2	Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura		✓ ☐
			Salute e sicurezza		✓ ☐
G1	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	N.A.	✓ ☐	✓ ☐
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	N.A.	✓ ☐	✓ ☐

Short list IRO rilevanti

Di seguito è riportata la **short list degli IRO rilevanti**, che, per ciascun IRO, fornisce una descrizione, specificando tipologia, natura, fattori impattati e perimetro di riferimento, ovvero se l'impatto riguarda la catena del valore a monte (UP – Upstream), a valle (DS – Downstream) oppure le operazioni del Gruppo (OP – Own Operations).

ESRS MATERIALE	Sub-topics e Sub-sub-topics	Descrizione Impatto	Tipologia ²	Natura ³	Fattori impattati	Perimetro		
						UP	OP	DS
E1 Cambiamenti climatici	Mitigazione ai cambiamenti climatici	Produzione di emissioni climalteranti dirette e indirette nell'ambito delle proprie operazioni.	-	A	Ambiente		X	
	Energia	Elevato consumo energetico durante le operazioni di costruzione degli impianti.	-	A	Ambiente		X	
E5 Economia circolare	Rifiuti	Produzione di significativi volumi di rifiuti industriali, inclusi rifiuti pericolosi e scorie di produzione.	-	A	Ambiente		X	
S1	Occupazione sicura	Stabilità e minore ansia finanziaria per i dipendenti grazie a contratti di lavoro	+	A	Dipendenti		X	

² Per tipologia s'intende se l'impatto è negativo (-) o positivo (+).

³ La natura dell'impatto indica se esso sia attuale (A) o potenziale (P).

Forza Lavoro propria		stabili (ad esempio, a tempo indeterminato).						
	Contrattazione collettiva, compreso il tasso di lavoratori coperti da contratti collettivi	Tutela dei diritti dei lavoratori e miglioramento delle condizioni generali attraverso l'impiego di contrattazioni collettive, volte a garantire condizioni di lavoro uniformi, come livelli salariali minimi, orari di lavoro e benefit.	+	A	Dipendenti		X	
	Salute e sicurezza	Infortuni, malattie professionali e incidenti sul posto di lavoro, causando danni fisici e psicologici ai dipendenti.	-	A	Dipendenti		X	
G1 Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Una cultura d'impresa solida e inclusiva, orientata alla trasparenza e al rispetto delle normative, favorisce un ambiente di lavoro collaborativo e stimolante, aumentando la motivazione e la fiducia di tutti gli stakeholders.	+	A	Stakeholders		X	
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Prassi di pagamento eque e puntuali garantiscono stabilità economica nella catena di fornitura e aiutano a costruire relazioni di fiducia a lungo termine.	+	A	Fornitori		X	

TEMA ESRS MATERIALE	Sub-topics/sub-sub-topics	Descrizione Rischio/Opportunità	Tipologia	Perimetro		
				UP	OP	DS
E1 Cambiamenti climatici	Energia	Fluttuazioni di disponibilità e prezzo caratterizzano l'energia prodotta da fonti non rinnovabili (come petrolio, gas e carbone), a causa di fattori geopolitici, cambiamenti nelle politiche energetiche internazionali e dinamiche dei mercati globali.	R	X	X	
E5 Economia circolare	Flussi di risorse in entrata, compreso l'uso delle risorse	Le catene di approvvigionamento globali di alcune materie prime sono vulnerabili a disastri naturali, tensioni geopolitiche e problemi logistici. Le interruzioni nella disponibilità di questi materiali possono portare a ritardi e a un aumento dei costi di produzione.	R	X	X	X
S1 Forza Lavoro propria	Occupazione sicura Orario di lavoro Salari adeguati Dialogo sociale Libertà di associazione	Dipendenti demotivati e oggetto del fenomeno "quiet-quitting", con ricadute negative sul turnover, sull'assenteismo e sulla produttività aziendale. IREM potrebbe trovarsi a dover affrontare costi significativi per il reclutamento di nuovo personale con competenze specifiche.	R		X	

	Equilibrio tra vita professionale e privata					
S2 Lavoratori della catena del valore	Occupazione sicura	Violazioni dei diritti dei lavoratori della catena del valore, come salari inadeguati, turni di lavoro eccessivi, lavoro minorile o mancato rispetto delle normative locali sul lavoro, possono comportare sanzioni legali e amministrative, perdita di clienti e contratti (specie con aziende che richiedono il rispetto di standard sociali elevati) e danni reputazionali.	R	X	X	X
	Salute e sicurezza	Condizioni di lavoro non sicure o mancato rispetto delle normative sulla sicurezza lungo la catena del valore possono causare infortuni o decessi sul lavoro, con conseguenze indirette per il Gruppo, tra cui costi legati a risarcimenti, contenziosi legali, richieste di indennizzo, aumento dei premi assicurativi e significativi danni alla reputazione aziendale.	R	X	X	X
G1 Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	Rischio di non essere selezionati da parte dei propri clienti per mancanza di politiche ESG. Ciò non rappresenta solo un rischio reputazionale, ma anche un ostacolo tangibile all'accesso a opportunità commerciali, finanziamenti e partnership strategiche. Le aziende che trascurano la sostenibilità rischiano di essere escluse da catene di fornitura sempre più attente ai criteri ESG, con conseguente perdita di fatturato e competitività nel lungo termine.	R		X	
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Una gestione inadeguata dei rapporti con i fornitori, specialmente riguardo alle prassi di pagamento, può portare a problemi di liquidità e danni alla reputazione. Pagamenti ritardati o mancati possono compromettere le relazioni con i fornitori, portando a interruzioni nella catena di fornitura e possibili azioni legali.	R		X	

IBM-2, Stakeholder engagement

1-2 e
1-3

In un ecosistema aziendale sempre più interdipendente, il coinvolgimento degli stakeholder non è un atto formale, ma una leva strategica per generare fiducia, innovazione e impatto condiviso. Ogni interlocutore — dal cliente al dipendente, dal partner commerciale all'istituzione pubblica — porta con sé aspettative, competenze e visioni che, se ascoltate e integrate, possono rafforzare la resilienza e la sostenibilità dell'organizzazione.

IREM ha mappato e suddiviso le principali categorie di stakeholder, comprendendo sia soggetti interni all'organizzazione che attori esterni. In particolare, sono stati individuati sette gruppi chiave che rappresentano l'ecosistema relazionale dell'azienda:

I principali **stakeholder**



Il dialogo costante con gli stakeholder consente di anticipare i cambiamenti, gestire i rischi e cogliere nuove opportunità. Attraverso canali strutturati, iniziative mirate e pratiche di ascolto attivo, IREM costruisce relazioni solide e trasparenti, capaci di generare valore nel lungo periodo.

La tabella seguente offre una panoramica delle modalità di coinvolgimento adottate per ogni categoria di stakeholder, evidenziando l'impegno nel promuovere una governance aperta, inclusiva e orientata al futuro.

Categoria di stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Scopo del coinvolgimento
Clienti	• Riunioni tecniche e commerciali • Audit presso cantieri • Questionari ESG • Report di avanzamento	Garantire la qualità del servizio, soddisfare i requisiti contrattuali, gestire i rischi ESG avanzati dal cliente.
Fornitori di beni e servizi	• Qualifica iniziale • Audit • Verifiche documentali • Riunioni operative • Comunicazioni contrattuali	Assicurare la conformità SA8000/231/HSE, ridurre i rischi lungo la supply chain, garantire la qualità e la continuità operativa.
Dipendenti	• Survey interne • Incontri di reparto • Consultazioni SA8000 • Canali di segnalazione • Formazione periodica	Migliorare le condizioni di lavoro e il clima interno, raccogliere feedback, garantire diritti e sicurezza.
Management	• Riunioni periodiche • Riesami del Sistema di Gestione • Comunicazioni interne strutturate • Analisi KPI • Comitati HSE/SA8000	Allineamento strategico, definizione obiettivi, valutazione delle performance, gestione dei rischi e miglioramento continuo.
Sindacati	• Incontri formali (se attivati) • Consultazioni su temi lavorativi • Canali aperti alle rappresentanze	Tutela dei diritti dei lavoratori, confronto su condizioni di lavoro e aspetti contrattuali.
Banche e Istituti di credito	• Incontri periodici	Garantire trasparenza finanziaria ed ESG, accesso al credito,

	• Invio report gestionali e documentazione richiesta • Questionari ESG • Verifiche formali	mantenimento rating, valutazione dei rischi operativi.
Assicurazioni	• Incontri periodici • Trasmissione documentazione su rischi e infortuni • Verifiche tecniche	Valutazione dei rischi, definizione delle coperture assicurative, ottimizzazione premi e compliance.

Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti rilevanti sulla forza lavoro propria

L'impresa adotta un approccio strutturato e sistematico al coinvolgimento della propria forza lavoro e dei relativi rappresentanti, con l'obiettivo di individuare, prevenire e gestire gli impatti rilevanti – effettivi e potenziali – sulle condizioni di lavoro, sulla salute e sicurezza e sul benessere complessivo dei dipendenti.

Il coinvolgimento si realizza attraverso una pluralità di strumenti integrati nel sistema di gestione aziendale, tra cui **consultazioni periodiche** previste dallo **standard SA8000**, **incontri formali con i rappresentanti dei lavoratori** (inclusi i rappresentanti SA8000 e gli RLS), **riunioni HSE**, **survey interne**, **colloqui individuali** e **canali di segnalazione formali e anonimi (whistleblowing)**. Tali attività consentono di raccogliere feedback strutturati, monitorare il clima aziendale, gestire reclami e analizzare le segnalazioni ricevute tramite il Comitato SA8000 e gli strumenti dedicati.

Il processo di coinvolgimento avviene sia direttamente con i lavoratori, attraverso momenti di informazione, consultazione e partecipazione attiva, sia indirettamente tramite i loro rappresentanti. Le consultazioni sono svolte con cadenza periodica – almeno annuale per gli aspetti SA8000 e HSE – e con maggiore frequenza nei siti operativi e nei cantieri, dove i rischi e gli impatti possono essere più dinamici. Le informazioni raccolte a livello locale vengono successivamente centralizzate dalle funzioni HR e HSE, garantendo una visione complessiva a livello aziendale.

I punti di vista e le prospettive della forza lavoro orientano concretamente i processi decisionali dell'impresa. I riscontri emersi dalle consultazioni e dalle segnalazioni sono formalmente registrati, analizzati e integrati nei riesami annuali della Direzione, contribuendo alla definizione di piani di miglioramento, azioni correttive e decisioni relative a organizzazione del lavoro, prevenzione dei rischi, tutela dei diritti e iniziative di welfare.

La responsabilità operativa di assicurare l'effettivo svolgimento del coinvolgimento e la corretta gestione dei risultati ricade sul Comitato SA8000 e sulle funzioni HR e HSE, mentre la responsabilità ultima è attribuita alla Direzione Generale, che garantisce l'integrazione degli esiti nei processi strategici e nei sistemi di gestione.

Pur non essendo attualmente in vigore accordi sindacali formali o accordi quadro globali, l'impresa assicura un coinvolgimento strutturato dei rappresentanti dei lavoratori

SA8000, che svolgono un ruolo attivo nel raccogliere, interpretare e trasferire alla Direzione le istanze e le prospettive dei dipendenti, contribuendo al presidio del rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro.

L'efficacia del sistema di coinvolgimento è oggetto di monitoraggio continuo attraverso audit interni ed esterni, analisi delle segnalazioni ricevute, verifica dell'attuazione e dell'esito delle azioni correttive, indicatori di performance interni e risultati delle survey di soddisfazione. Tali strumenti consentono di valutare non solo il livello di partecipazione, ma anche la capacità del sistema di generare miglioramenti concreti e misurabili nel tempo.

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

IREM ha definito un sistema strutturato per la gestione e la riparazione degli impatti negativi sulla propria forza lavoro, finalizzato non solo alla risoluzione puntuale delle criticità, ma anche alla prevenzione di eventuali recidive e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

In presenza di un impatto negativo effettivo o potenziale, viene attivato un processo articolato che prevede: presa in carico della segnalazione, analisi delle cause, eventuale identificazione di una non conformità, definizione e attuazione di azioni correttive, nonché monitoraggio successivo dell'efficacia delle misure adottate. La gestione del processo è affidata al Comitato SA8000 o, in funzione della natura della segnalazione, alle funzioni HSE e HR competenti.

L'efficacia del rimedio viene valutata attraverso verifiche successive, chiusura formale delle non conformità, monitoraggio della riduzione delle recidive e raccolta del feedback dei lavoratori coinvolti. I risultati delle attività di gestione e rimedio confluiscono nei riesami periodici della Direzione, che analizza indicatori specifici quali numero di reclami ricevuti, tempi medi di gestione, tipologia e stato di attuazione delle azioni correttive.

I lavoratori dispongono di una pluralità di canali accessibili e alternativi per sollevare preoccupazioni o segnalare criticità, tra cui:

- **canale whistleblowing 231, utilizzabile anche in forma anonima;**
- **SOC di segnalazione interno;**
- **colloqui con i rappresentanti dei lavoratori SA8000 o con i superiori gerarchici;**
- **segnalazioni HSE tramite i moduli operativi in uso;**
- **incontri periodici e momenti di confronto formale organizzati dall'azienda.**
- **compilazione questionari di soddisfazione del personale**

Tutti i canali sono istituiti e gestiti direttamente dall'impresa; non sono previsti meccanismi obbligatori di terze parti, salvo il ricorso alle autorità competenti nei casi previsti dalla normativa. Per le segnalazioni rilevanti o anonime è attivato il percorso whistleblowing, gestito da un soggetto autonomo – l'Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione – che garantisce riservatezza, imparzialità e protezione del segnalante da eventuali ritorsioni.

L'accessibilità e la conoscenza dei canali sono assicurate attraverso affissioni nei siti operativi, formazione iniziale e periodica, comunicazioni interne, incontri di consultazione e pubblicazione nei documenti del sistema SA8000 e sul sito internet aziendale. I rappresentanti dei lavoratori e i preposti svolgono un ruolo attivo nella diffusione delle informazioni nei reparti e nei cantieri, contribuendo a rafforzare la fiducia e l'effettivo utilizzo degli strumenti disponibili.

Le segnalazioni ricevute sono tracciate, classificate e analizzate dal Comitato SA8000 e dalle funzioni competenti, garantendo coerenza, trasparenza e tracciabilità del processo. Inoltre, il confronto periodico con i rappresentanti SA8000 consente di valutare la percezione dei lavoratori rispetto all'accessibilità, all'efficacia e all'affidabilità dei canali, orientando eventuali interventi di miglioramento organizzativo o procedurale.

Attraverso tale sistema, IREM assicura un meccanismo di rimedio efficace, accessibile e tutelante, coerente con i principi di responsabilità sociale e con l'impegno al rispetto dei diritti della propria forza lavoro.

Obiettivi di sostenibilità

La tabella seguente fornisce una sintesi complessiva degli obiettivi di sostenibilità di IREM. I relativi dettagli sono approfonditi nei capitoli di riferimento.

ESRS	Subtopic/ Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
E1 Cambiamenti climatici 	Mitigazione del cambiamento climatico	Alla data di redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, la Società non ha ancora definito obiettivi di sostenibilità misurabili relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici. La Società si riserva di individuare e formalizzarli nel corso dei prossimi esercizi, nell'ambito del progressivo consolidamento del proprio percorso di sostenibilità e del continuo sviluppo delle attività di monitoraggio e rendicontazione.	Irem S.p.A.	- Sostituzione mezzi e attrezzature con modelli più efficienti e conformi Dir. 2004/26/CE Fase IIIA/IIIB o dotati di DPF; - Spegnimento motori nelle pause; - Manutenzione programmata; - Impegno alla 'riduzione dell'impronta di carbonio' e orientamento alla neutralità entro 2050, come da Politica Sostenibilità.	N/A	N/A
	Energia	Ridurre del 3% il consumo energetico complessivo	Irem S.p.A.	- Monitoraggio consumi; - Interventi efficienza; - Applicazione Politica Ambientale.	5969 MWh	2026
E5 Economia circolare 	Rifiuti	Aumentare del +10% la quota di rifiuti avviati a recupero (vs totale)	Irem S.p.A.	- Rafforzamento raccolta differenziata in sede/cantieri; - Istruzioni operative; - Verifica fornitori autorizzati.	91 %	2026
		Ridurre del 5% i rifiuti non pericolosi prodotti per addetto	Irem S.p.A.	- Formazione operatori; - Ottimizzazione materiali; - Controllo ordini e scarti.	6,670 t	2026

ESRS	Subtopic/ Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
 S1 Forza lavoro propria	Occupazione sicura	Ridurre il turnover non volontario rispetto al dato baseline	Irem S.p.A.	- Monitoraggio periodico organico; - Iniziativa di retention; - Rafforzamento welfare; - Attività di ascolto sul clima interno.	21 %	2026
	Orario di lavoro Salari adeguati Dialogo sociale Libertà di associazione Equilibrio tra vita professionale e privata	Ridurre le ore di straordinario non programmabili rispetto al dato baseline	Irem S.p.A.	- Verifica LUL; - Controllo straordinari; - Consultazioni HR con rappresentanti SAB000.	49 194 h	2026
		Monitorare possibili differenziali retributivi tra gruppi omogenei per allinearli agli indicatori retributivi previsti da SAB000.	Irem S.p.A.	- Verifica periodica buste paga; - Adeguamento automatico tabelle CCNL; - Monitoraggio indicatori retributivi previsti da SAB000.	- Operai: € 2.153,27 - Impiegati: € 2.546,17 - Apprendisti: € 1.979,37 - Dirigenti: € 7.080,42	2026
	Occupazione sicura	Incrementare la % dei fornitori qualificati con documentazione completa rispetto al dato baseline	Irem S.p.A.	- Revisione annuale documentazione; - Controlli su orari/retribuzioni; - Aggiornamento clausole contrattuali, audit mirati.	67 %	2026
 S2 Lavoratori nella catena del valore		Assicurare che il 100% dei fornitori critici confermi annualmente l'assenza di lavoro minorile e forzato tramite autodichiarazione SAB000 e controlli campionati.	Irem S.p.A.	- Raccolta dichiarazioni; - Controlli documentali; - Audit di II parte; - Richiesta di azioni correttive.	100 %	2026
	Salute e sicurezza	Aumentare la conformità HSE dei lavoratori esterni operanti nei siti IREM, garantendo che almeno il 90% dei fornitori/appaltatori superi i controlli HSE di ingresso senza rilievi maggiori.	Irem S.p.A.	- Verifiche DPI; - Formazione minima; - Idoneità tecnico-professionale; - Controlli in campo; - Gestione near miss.	33 %	2026
		Ridurre del 20% le non conformità HSE rilevate nei cantieri che coinvolgono lavoratori di fornitori/appaltatori rispetto all'anno precedente.	Irem S.p.A.	- Audit; - Follow-up azioni correttive; - Controlli di cantiere; - Rafforzamento briefing HSE per terzi.	10	2026

ESRS	Subtopic/ Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
 G1 Condotta delle Imprese	Cultura d'Impresa	Incrementare il livello di conoscenza Interna del Modello 231 e del Codice Etico, assicurando che tutto il personale riceva formazione dedicata e aggiornamenti periodici.	Irem S.p.A.	- Programmazione formazione annuale; - Aggiornamento materiali formativi; - Comunicazioni interne; - Monitoraggio partecipazione; - Test di apprendimento.	39 %	2026
		Aumentare l'accessibilità e l'uso consapevole del canale whistleblowing garantendo piena tutela del segnalante e assicurando la tempestività di gestione delle segnalazioni.	Irem S.p.A.	- Campagna informativa interna; - Formazione mirata; - Aggiornamento procedure; - Analisi tempi di risposta; - Report periodici all'OdV.	95 %	2026

Informazioni ambientali

E1 – Informazioni relative ai Cambiamenti climatici

Standard ESRS	Ubicazione	Note
Governance		
ESRS 2 GOV-3 Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	Governance	L'informativa è riportata all'interno del capitolo "Informativa generale", in conformità con l'Appendice C, che definisce gli obblighi da applicarsi congiuntamente all'ESRS 2.
Strategia		
E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici		L'informativa non è inclusa nella presente rendicontazione in quanto la Società IREM S.p.A., non essendo soggetta agli obblighi normativi in materia, non ha ancora adottato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici. Tale piano potrà essere definito e rendicontato in futuro, in coerenza con le evoluzioni normative e le strategie aziendali.
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi al Cambiamento climatico	
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità		
ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	Analisi di Doppia Rilevanza	
E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Politiche, azioni e obiettivi	
E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	Politiche, azioni e obiettivi	
Metriche e obiettivi		
E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	Politiche, azioni e obiettivi	
E1-5 – Consumo di energia e mix energetico	Politiche, azioni e obiettivi	
E1-6 – Emissioni lorde di GHG di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	Politiche, azioni e obiettivi	
E1-7 – Assorbimenti di GHG e progetti di mitigazione delle emissioni di GHG finanziati con crediti di carbonio		L'informativa non è inclusa nella presente rendicontazione di sostenibilità, poiché la Società IREM S.p.A. non ha intrapreso ad oggi alcuna iniziativa di assorbimento e/o stoccaggio di GHG derivante da progetti sviluppati nell'ambito delle proprie operazioni o lungo la catena del valore.
E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio		L'informativa non è inclusa nella presente rendicontazione di sostenibilità, in quanto la Società IREM S.p.A. non ha ancora implementato un sistema di fissazione del prezzo interno del carbonio.
E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima		Phase-in

SBM-3 Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi al Cambiamento climatico

Nel processo di analisi di Doppia Rilevanza, IREM ha identificato e valutato in maniera sistematica gli **impatti, i rischi e le opportunità (IRO) connessi al cambiamento climatico**, considerando l'intero perimetro delle proprie attività e il contesto esterno di riferimento. L'analisi ha incluso sia gli impatti generati direttamente dalle operazioni aziendali, sia i potenziali effetti derivanti dall'evoluzione del contesto ambientale, normativo ed economico.

In relazione agli impatti, sono stati considerati in particolare quelli associati alle **emissioni di gas a effetto serra** e al **consumo energetico** lungo le diverse fasi operative, inclusa la realizzazione delle attività e la gestione dei cantieri. Tali aspetti risultano rilevanti in quanto contribuiscono al cambiamento climatico e incidono sull'impronta ambientale complessiva della Società.

Per quanto riguarda i rischi, l'analisi ha preso in esame sia i **rischi fisici** sia quelli di **transizione**. I rischi fisici includono i potenziali danni agli asset e alle attività causati dall'aumento della frequenza e dell'intensità degli eventi climatici estremi. I rischi di transizione comprendono invece l'evoluzione del quadro normativo e regolatorio, sempre più stringente in materia ambientale, l'incremento dei costi assicurativi legati alle calamità naturali, nonché i possibili impatti economici derivanti dai meccanismi di carbon pricing e dai sistemi di scambio delle emissioni. Ulteriori elementi di rischio sono connessi alle **dinamiche dei mercati energetici**, in particolare alla volatilità dei prezzi e alla disponibilità delle fonti non rinnovabili.

Accanto ai rischi, sono state identificate anche opportunità legate al contesto di transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio. Tra queste rientrano **l'accesso a incentivi pubblici, finanziamenti e strumenti di supporto per progetti in ambito energetico**, nonché i benefici derivanti da investimenti in efficienza energetica e nello sviluppo di impianti da fonti rinnovabili, con potenziali effetti positivi in termini di riduzione dei costi e maggiore stabilità nel medio-lungo periodo.

Al termine del processo di valutazione, sono stati **individuati come materiali**: gli impatti legati alle emissioni di gas a effetto serra e al consumo energetico nelle operazioni e nelle fasi di costruzione, oltre ai rischi connessi alla volatilità e disponibilità delle fonti energetiche non rinnovabili. Tali elementi costituiscono pertanto oggetto di rendicontazione e sono integrati nelle strategie e nei processi di gestione della Società, mentre i restanti IRO identificati continuano a essere monitorati nel tempo al fine di coglierne eventuali evoluzioni in termini di rilevanza.

Politiche, azioni e obiettivi

E1-2 Politiche

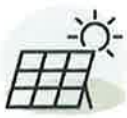
IREM ha adottato un sistema integrato di politiche aziendali per la gestione delle tematiche climatiche e di sostenibilità, applicato a tutta l'organizzazione e alla supply chain. In particolare, la **Politica di Sostenibilità** integra i principi ESG nelle attività aziendali, promuovendo la riduzione degli impatti ambientali, la diminuzione della carbon footprint e il raggiungimento della neutralità climatica al 2050, insieme alla tutela dei lavoratori, alle pari opportunità, alla sicurezza e ai principi di etica e trasparenza. La politica coinvolge inoltre stakeholder, clienti e fornitori, prevedendo requisiti ESG lungo la catena del valore.

La **Politica Ambientale**, coerente con il sistema ISO 14001, disciplina la gestione degli aspetti ambientali attraverso il monitoraggio degli impatti, la prevenzione dell'inquinamento, la formazione del personale e il miglioramento continuo delle performance ambientali. Anche questa politica coinvolge attivamente dipendenti, fornitori e partner e considera le aspettative degli stakeholder.

Entrambe le politiche sono approvate dal vertice aziendale, comunicate in modo trasparente a tutte le parti interessate e sottoposte a revisione periodica per garantirne l'aggiornamento rispetto al contesto normativo, ambientale e di mercato.

E1-3 Azioni

Le nostre azioni



Impianti fotovoltaici

Presenza di impianti fotovoltaici presso i magazzini.



Sistemi di accumulo dell'energia

Realizzazione di sistemi di accumulo dell'energia, destinati a supportare l'alimentazione degli uffici e delle officine.



Infrastruttura per la mobilità elettrica

Installazione di cinque colonnine di ricarica.



Progetti di compensazione delle emissioni

In fase di valutazione l'adozione di progetti di compensazione delle emissioni di CO₂e, nell'ottica di una progressiva riduzione dell'impronta carbonica complessiva.

L'azienda ha già intrapreso un percorso strutturato volto alla mitigazione degli impatti climatici, attraverso l'attuazione di diverse iniziative operative e gestionali. In particolare, sono in corso **interventi di decarbonizzazione** che riguardano sia il patrimonio immobiliare sia le attività logistiche, tra cui il relamping degli impianti e la progressiva sostituzione di mezzi e attrezzature con soluzioni a maggiore efficienza energetica. A queste azioni si affiancano la **presenza di impianti fotovoltaici presso i magazzini** e la **realizzazione di sistemi di accumulo dell'energia**, destinati a supportare l'alimentazione degli uffici e delle officine. L'infrastruttura per la mobilità elettrica è inoltre stata

potenziata attraverso l'**installazione di cinque colonnine di ricarica**. Parallelamente è in fase di valutazione l'**adozione di progetti di compensazione delle emissioni di CO₂e**, nell'ottica di una progressiva riduzione dell'impronta carbonica complessiva.

Nei cantieri vengono adottate specifiche **misure per il contenimento delle emissioni**, tra cui lo spegnimento dei motori durante le pause operative, la manutenzione programmata dei mezzi e l'impiego di attrezzature conformi alla normativa vigente, inclusa la Direttiva 2004/26/CE, o dotate di filtri antiparticolato certificati. Tali azioni contribuiscono a migliorare l'efficienza operativa e a ridurre l'impatto ambientale delle attività sul campo.

Il **Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma ISO 14001** garantisce un presidio strutturato degli aspetti ambientali, attraverso attività di monitoraggio continuo, prevenzione dell'inquinamento e miglioramento progressivo delle performance. A ciò si affiancano iniziative volte al **coinvolgimento della supply chain**, realizzate mediante comunicazioni mirate, audit e l'adozione di linee guida ambientali dedicate ai fornitori.

Infine, IREM sta lavorando all'**integrazione di specifici indicatori di performance (KPI) ambientali**, funzionali alla rendicontazione nel Bilancio di Sostenibilità, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e il monitoraggio dei risultati raggiunti.

E1-4 Obiettivi

Si riportano di seguito gli obiettivi in materia di cambiamento climatico e gestione dell'energia.

 ESRS	 Subtopic/ Sub-subtopic	 Obiettivo	 Perimetro	 Azioni chiave	 Baseline	 Anno target
E1 Cambiamenti climatici 	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Alla data di redazione del presente Bilancio di Sostenibilità, la Società non ha ancora definito obiettivi di sostenibilità misurabili relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici. La Società si riserva di individuare e formalizzarli nel corso dei prossimi esercizi, nell'ambito del progressivo consolidamento del proprio percorso di sostenibilità e del continuo sviluppo delle attività di monitoraggio e rendicontazione.	Irem S.p.A.	- Sostituzione mezzi e attrezzature con modelli più efficienti e conformi Dir. 2004/26/CE Fase IIIA/IIIB o dotati di DPF; - Spegnimento motori nelle pause; - Manutenzione programmata; - Impegno alla 'riduzione dell'impronta di carbonio' e orientamento alla neutralità entro 2050, come da Politica Sostenibilità.	N/A	N/A
	Energia	Ridurre del 3% il consumo energetico complessivo	Irem S.p.A.	- Monitoraggio consumi; - Interventi efficienza; - Applicazione Politica Ambientale.	5969 MWh	2026

Metriche

E1-5 Consumi energetici

Il **mix energetico** di IREM si compone di diverse fonti impiegate per soddisfare le esigenze operative, produttive e logistiche dell'organizzazione, con una prevalenza di vettori energetici tradizionali.

In particolare, la Società utilizza principalmente due fonti: energia elettrica acquistata dalla rete, destinata ad alimentare la sede, l'officina, il magazzino e i servizi generali, e gasolio, impiegato esclusivamente per i mezzi aziendali e le attrezzature dedicate alla movimentazione dei materiali.

L'**energia elettrica** rappresenta il principale vettore energetico ed è utilizzata in tre ambiti principali: nei processi produttivi di officina, che comprendono workstation di prefabbricazione, attività di saldatura e utilizzo di attrezzature elettriche; nei servizi generali, tra cui illuminazione, climatizzazione degli uffici, produzione di acqua calda sanitaria e alimentazione delle colonnine di ricarica per veicoli elettrici; e nelle attività di natura amministrativa svolte presso la sede.

Il **gasolio** è invece destinato unicamente all'alimentazione dei mezzi operativi impiegati in officina e in magazzino, nonché della flotta aziendale utilizzata per sopralluoghi, attività logistiche e movimentazione dei materiali.

La produzione di **energia da impianto fotovoltaico**, pari a 385 MWh/anno, viene interamente autoconsumata, contribuendo a ridurre il fabbisogno di energia elettrica prelevata dalla rete.

Consumo di energia e mix energetico (MWh)	2025	2024	Trend 25/24
Consumo di combustibili da carbone e prodotti del carbone	-	-	-
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	5.476	1.153	+375%
Consumo di combustibile da gas naturale	-	-	-
Consumo di combustibile da altre fonti fossili	-	-	-
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	202	937	-78%
Consumo totale di energia fossile	5.678	2.090	+171%
Quota delle fonti fossili sul consumo totale di energia	95%	88%	+6 p.p.
Consumo da fonti nucleari	-	-	-
Quota del consumo da fonti nucleari sul consumo totale di energia	-	-	-
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili	-	-	-
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	-	-	-
Consumo di energia rinnovabile non combustibile autogenerata	385	291	+32%
Consumo totale di energia rinnovabile	385	291	+32%
Quota delle fonti rinnovabili sul consumo totale di energia	5%	12%	-6 p.p.
Consumo totale di energia	6.063	2.381	+155%

L'analisi dell'andamento energetico nel biennio considerato evidenzia una variazione significativa, strettamente correlata all'evoluzione del portafoglio commesse e all'intensità delle attività produttive.

Nel 2025, il consumo totale di energia è aumentato da 2.381 MWh a 6.063 MWh, segnando un incremento del 155% rispetto all'esercizio precedente. Questa variazione riflette la natura del modello di business di IREM S.p.A., basato su commesse industriali la cui ampiezza e complessità determinano fluttuazioni dirette nei fabbisogni energetici.

In particolare, il 2024 è stato caratterizzato da un ridotto numero di commesse che ha comportato la sostanziale inattività delle officine di prefabbricazione. Al contrario, nel corso del 2025, la Società ha avviato importanti attività di prefabbricazione di manufatti destinati a commesse internazionali in mercati strategici.

L'incremento dei consumi è riconducibile principalmente a due fattori operativi:

1. Aumento del consumo di combustibili fossili: La componente derivata da petrolio greggio e prodotti petroliferi è passata da 1.153 MWh a 5.476 MWh (+375%). Tale picco è dovuto a un'intensa attività di mobilitazione dei mezzi di produzione e delle attrezzature tra i diversi siti aziendali e verso i nuovi cantieri operativi, operazioni logistiche che hanno richiesto un elevato impiego di carburanti per il trasporto e la logistica di cantiere.
2. Evoluzione del mix elettrico: Parallelamente, si è registrata una contrazione del consumo di elettricità acquistata da rete nazionale (fonti fossili), ridottasi da 937 MWh a 202 MWh (-77%). Tale risultato è frutto di una strategia di efficientamento che ha visto un maggiore ricorso all'energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili, tramite l'impianto fotovoltaico aziendale che nel 2025 ha generato 385 MWh interamente autoconsumati (+32% rispetto ai 291 MWh del 2024).

Nel complesso, la quota di energia da fonti fossili sul totale dei consumi è salita dall'88% al 95%. Si sottolinea, tuttavia, che tale scostamento rappresenta un andamento contingente e straordinario, legato esclusivamente alle esigenze logistiche di avvio dei nuovi siti operativi esteri, e non riflette un mutamento strutturale nell'efficienza dei processi aziendali o nelle politiche di decarbonizzazione intraprese, che restano orientate al raggiungimento della neutralità climatica entro il 2050.

Intensità energetica

IREM opera in un **settore classificato ad alto impatto climatico** secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2023/137. L'attività principale della Società, identificata con il **codice NACE 43.99.09 "Altre attività di lavori specializzati di costruzione n.c.a."**, rientra nella sezione C del suddetto Regolamento, che individua i settori caratterizzati da elevata intensità di emissioni di gas a effetto serra.

Le informazioni sull'intensità energetica riportate di seguito sono ricavate esclusivamente dal consumo totale di energia e dai ricavi netti generati dalle attività svolte in settori ad alto impatto climatico, riferiti alle società incluse nel perimetro della presente rendicontazione.

Intensità energetica rispetto ai ricavi netti	2025	2024	Trend 25/24
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico (MWh)	6.063	2.381	+155%
Ricavi netti derivanti da attività in settori ad alto impatto climatico (€)	103.223.595	146.400.928	-29,5%
Consumo totale di energia delle attività in settori ad alto impatto climatico rispetto ai ricavi netti derivanti da tali attività (MWh/€)	0,000059	0,000016	+261,6%

L'intensità energetica rappresenta un parametro chiave per valutare l'efficienza con cui l'energia viene impiegata per generare valore economico. In termini pratici, questo indicatore esprime il rapporto tra il consumo totale di energia (misurato in megawattora) e i ricavi netti ottenuti dalle attività in settori ad elevata rilevanza ambientale.

E1-6 Emissioni di gas a effetto serra (GHG)

La quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) da parte di IREM è effettuata mediante un approccio analitico, in conformità con le linee guida internazionali del *Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)*. Tale metodologia consente una classificazione strutturata delle emissioni in base alla loro origine:

- **Emissioni dirette (Scope 1):** emissioni di GHG provenienti da fonti detenute o controllate direttamente dall'organizzazione, quali impianti di combustione, veicoli aziendali e processi industriali interni;
- **Emissioni indirette (Scope 2):** emissioni associate alla generazione di energia elettrica, termica o frigorifera acquistata e consumata dall'organizzazione, ma prodotta da impianti terzi.
- **Emissioni indirette (Scope 3):** altre emissioni indirette non direttamente controllabili dall'azienda, legate ad attività della catena del valore, come gli spostamenti dei dipendenti o lo smaltimento dei prodotti.

Le emissioni derivanti dall'energia elettrica sono state calcolate applicando sia l'approccio *market-based* che quello *location-based*, come raccomandato dallo stesso GHG Protocol.

Il **metodo *location-based*** si fonda sull'utilizzo dei fattori di emissione medi associati al mix energetico della specifica area geografica di riferimento. Il **metodo *market-based***, invece, tiene conto dei fattori di emissione propri dell'energia effettivamente fornita dal provider, qualora disponibili. In assenza di tali dati specifici, il calcolo viene effettuato facendo riferimento al mix residuo nazionale del Paese in cui la Società opera.

Le emissioni di gas a effetto serra sono calcolate sulla base dei dati primari relativi ai consumi energetici, utilizzando fattori di emissione provenienti da banche dati scientificamente riconosciute.

Per quanto riguarda le emissioni di Scope 1, i dati di combustibili sono stati raccolti con l'unità di misura di riferimento e moltiplicati per i fattori emissivi ottenuti dal Database DEFRA 2025.

Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 secondo l'approccio *location-based* sono stati utilizzati i fattori di emissione forniti da ISPRA e riportati nell'"*Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2022 (National Inventory Report 2024)*". Con riferimento all'approccio *market-based*, in assenza di dati specifici forniti dai provider energetici, il calcolo è stato effettuato applicando i fattori di emissione *A/B 2025 Residual Mix*.

Le emissioni di Scope 3 non sono attualmente oggetto di calcolo, ma la Società si impegna a svilupparne la rendicontazione nei prossimi esercizi.

Emissioni di gas serra (tCO ₂ eq)	2025	2024	Trend 25/24 (%)
Emissioni lorde di GHG Scope 1	1.393	268	+420%
Percentuale delle emissioni di GES di Scope 1 provenienti da sistemi di scambio di emissioni regolamentati	-	-	-
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 (<i>location-based</i>)	43	240	-82%
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 (<i>market-based</i>)	89	390	-77%
Emissioni totali GHG (<i>location based</i>)	1.436	508	+183%
Emissioni totali GHG (<i>market based</i>)	1.482	658	+125%

Intensità emissiva

Per valutare l'**efficienza emissiva** di IREM in relazione alla sua performance economica e monitorare i progressi nella riduzione dell'impronta carbonica, l'intensità delle emissioni di gas serra viene determinata mettendo in rapporto le emissioni complessive, espresse in tonnellate metriche di CO₂ equivalente, con i ricavi netti.

Il calcolo considera sia l'approccio *location-based*, che l'approccio *market-based*.

Intensità di GHG rispetto ai ricavi netti	2025	2024	Trend 25/24 (%)
Emissioni totali di GES (<i>location-based</i>) (tCO ₂ eq)	1.436	508	+183%
Emissioni totali di GES (<i>market-based</i>) (tCO ₂ eq)	1.482	658	+125%
Ricavi netti utilizzati per calcolare l'intensità di GES (€)	103.223.595	146.400.928	-29,5%
Emissioni totali di GES (<i>location-based</i>) rispetto ai ricavi netti (tCO₂eq / €)	0,000014	0,00003	+300%
Emissioni totali di GES (<i>market-based</i>) rispetto ai ricavi netti (tCO₂eq / €)	0,000014	0,00004	+219%

E5 – Economia circolare

Standard ESRS	Ubicazione	Note
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità		
ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi all'Economia circolare	
E5-1 – Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Politiche, azioni e obiettivi	
E5-2 – Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	Politiche, azioni e obiettivi	
Metriche e obiettivi		
E5-3 – Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	Politiche, azioni e obiettivi	
E5-4 – Flussi di risorse in entrata		In sede di primo esercizio, si è ritenuto opportuno non procedere alla rendicontazione, in quanto l'informativa in oggetto non presenta caratteristiche di materialità tali da influire in modo significativo sulla rappresentazione complessiva.
E5-5 – Flussi di risorse in uscita	Metriche	
E5-6 – Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare		Phase-in

IRO-1 Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi all'Economia circolare

Nel processo di identificazione e valutazione degli **impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) connessi all'economia circolare**, IREM ha adottato un approccio strutturato volto ad analizzare l'intero ciclo delle proprie attività, includendo sia le operazioni dirette sia le fasi a monte e a valle della catena del valore.

L'analisi ha evidenziato, in primo luogo, diversi impatti ambientali negativi potenzialmente associati alla **gestione dei flussi di risorse in entrata e dei rifiuti**. In particolare, la realizzazione degli impianti comporta una significativa domanda di materiali (quali cemento, acciaio e leghe metalliche), con possibili pressioni sulle risorse naturali e sui servizi locali. Inoltre, sono stati individuati impatti legati alla produzione di rifiuti industriali, inclusi rifiuti pericolosi e scorie di lavorazione, nonché rischi connessi a una gestione non ottimale degli stessi, che potrebbe determinare effetti negativi sull'ambiente, quali contaminazione del suolo, delle acque e dell'aria.

Parallelamente, sono stati analizzati i principali rischi e opportunità. Tra i rischi, si segnalano la **potenziale volatilità dei prezzi e la limitata disponibilità di materie prime critiche**, nonché la **vulnerabilità delle catene di approvvigionamento globali a fattori esterni** quali eventi climatici estremi, tensioni geopolitiche e criticità logistiche. Sono inoltre stati considerati i rischi legati ai **costi di gestione e smaltimento dei rifiuti** e alle possibili conseguenze derivanti da eventuali non conformità normative. Sul fronte delle opportunità, emerge la **possibilità di ottimizzare i flussi di risorse e adottare modelli circolari**, con benefici in termini di efficienza operativa e riduzione dei costi.

A valle del processo di valutazione di materialità, sono stati **identificati come rilevanti** ai fini della rendicontazione alcuni specifici elementi. In particolare, tra gli impatti, assume rilevanza la produzione di significativi volumi di rifiuti industriali, inclusi rifiuti pericolosi e scorie di produzione, riconducibile alle attività della Società. Tra i rischi, è risultato materiale quello relativo alla vulnerabilità delle catene di approvvigionamento delle materie prime, che può determinare interruzioni nella disponibilità dei materiali, con conseguenti ritardi operativi e incrementi dei costi di produzione, con effetti lungo l'intera catena del valore, sia a monte sia a valle.

Gli elementi non risultati materiali, pur non essendo oggetto di rendicontazione, sono comunque monitorati dall'organizzazione nell'ambito del proprio sistema di gestione, al fine di garantire un presidio complessivo dei temi legati all'economia circolare e intercettare tempestivamente eventuali evoluzioni rilevanti.

Politiche, azioni e obiettivi

E5-1 Politiche

IREM adotta politiche formalizzate per la gestione degli aspetti ambientali, con particolare attenzione all'uso efficiente delle risorse, all'economia circolare e alla gestione dei rifiuti, attraverso la **Politica Ambientale** e la **Politica di Sostenibilità**. Tali politiche promuovono la riduzione degli impatti ambientali, l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, la diminuzione dei rifiuti, il rispetto delle normative e il miglioramento continuo delle performance, applicandosi a tutte le attività della Società e alla catena del valore.

L'approccio aziendale si basa inoltre su standard internazionali riconosciuti, tra cui **ISO 14001**, **ISO 45001**, **SA8000** e i **principi del Global Compact ONU**. Centrale è anche il coinvolgimento degli stakeholder – dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali – considerati nella definizione degli obiettivi ambientali ed ESG. Le politiche sono integrate nel Sistema di Gestione aziendale e comunicate a tutte le parti interessate, chiamate a condividere i principi di sostenibilità ed economia circolare adottati da IREM.

E5-2 Azioni

IREM ha già implementato un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme alla Politica Ambientale e alla Politica di Sostenibilità, attraverso il quale vengono tradotte in azioni operative le linee guida strategiche definite a livello aziendale. Tale sistema consente una gestione strutturata e sistematica degli aspetti ambientali lungo l'intero ciclo di vita delle attività, dalla progettazione alla realizzazione delle opere, con particolare attenzione all'uso efficiente delle risorse, alla prevenzione dell'inquinamento e alla riduzione degli impatti ambientali.

In questo contesto, sono state avviate e consolidate **iniziative finalizzate alla riduzione della produzione dei rifiuti e al loro monitoraggio puntuale**, anche mediante sistemi di tracciamento e controllo delle principali frazioni generate. L'azienda promuove attivamente il riciclo e il recupero dei materiali, perseguendo l'obiettivo di minimizzare il conferimento in discarica e di incrementare la quota di rifiuti avviati a recupero, in coerenza con i principi dell'economia circolare e con gli obiettivi ESG definiti a livello corporate.

Un ruolo centrale è attribuito anche allo **sviluppo della cultura ambientale interna**: IREM promuove attività di formazione e sensibilizzazione del personale a tutti i livelli, al fine di rafforzare la consapevolezza sugli impatti ambientali delle attività svolte e favorire comportamenti operativi responsabili. Parallelamente, vengono coinvolti fornitori, subappaltatori e partner lungo la catena del valore, attraverso la diffusione di requisiti ambientali e la condivisione degli obiettivi di sostenibilità.

Il sistema prevede inoltre un'attività continuativa di **monitoraggio delle performance ambientali** mediante indicatori dedicati, audit interni e riesami periodici, che consentono di valutare l'efficacia delle azioni intraprese e di individuare ulteriori margini di

miglioramento. Questo approccio strutturato garantisce un processo di miglioramento continuo orientato alla progressiva riduzione degli impatti ambientali e al rafforzamento della performance complessiva di sostenibilità dell'azienda.

E5-3 Obiettivi

Si riportano di seguito gli obiettivi in materia di uso delle risorse ed economia circolare.

ESRS	Subtopic/ Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
E5 Economia circolare	Rifiuti	Aumentare del +10% la quota di rifiuti avviati a recupero (vs totale)	Irem S.p.A.	- Rafforzamento raccolta differenziata in sede/cantieri; - Istruzioni operative; - Verifica fornitori autorizzati;	91 %	2026
		Ridurre del 5% i rifiuti non pericolosi prodotti per addetto	Irem S.p.A.	- Formazione operatori; - Ottimizzazione materiali; - Controllo ordini e scarti.	6,670 t	2026

Metriche

E5-5 Rifiuti

Nel 2025 IREM ha generato complessivamente 9,530 tonnellate di rifiuti, in forte diminuzione rispetto alle 67,657 tonnellate del 2024. La quota prevalente dei rifiuti prodotti è stata avviata a recupero: 8,680 tonnellate, pari a circa 91,1% del totale, mentre 0,850 tonnellate sono state destinate a smaltimento.

La riduzione dei rifiuti prodotti rispetto all'esercizio precedente è pari a circa -85,9% e riguarda principalmente alcune categorie che nel 2024 presentavano quantitativi significativi, come apparecchiature fuori uso, ferro e acciaio e plastica. Nel 2025 le principali tipologie di rifiuto generate sono rappresentate dagli imballaggi in legno e, in misura minore, da batterie al piombo, plastica, assorbenti/materiali filtranti contaminati e oli per motori, ingranaggi e lubrificazione.

Rifiuti prodotti	U. d.m. (t)	2025				2024			
		Rifiuti generati	Rifiuti recuperati	Smaltimento dei rifiuti	Rifiuti recuperati %	Rifiuti generati	Rifiuti recuperati	Smaltimento dei rifiuti	Rifiuti recuperati %
Tipologia di rifiuto	T								
Altri oli per motori, ingranaggi e lubrificazione *	T	0,800	0,800	-	-	1,800	1,800	-	-
Imballaggi in carta e cartone	T	0,450	0,450	-	-	2,590	2,590	-	-
Imballaggi in legno	T	4,620	4,620	-	-	2,920	2,920	-	-
Imballaggi in materiali misti	T	0	0	-	-	0,360	0,360	-	-
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze *	T	0	0	-	-	0,424	0,424	-	-
Imballaggi metallici, compresi i contenitori a pressione vuoti, contenenti una matrice solida porosa pericolosa *	T	0	0	-	-	0,102	0,102	-	-
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose *	T	0,850	-	0,850	-	1,036	-	1,036	-
Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi diversi da quelli di cui alla voce 15 02 02	T	0	0	-	-	0,240	0,240	-	-
Filtri dell'olio *	T	0,160	0,160	-	-	0,080	0,080	-	-
Metalli ferrosi	T	0,750	0,750	-	-	0,700	0,700	-	-
Plastica	T	0,850	0,850	-	-	3,744	3,744	-	-
Componenti pericolosi diversi da quelli di cui alle voci da 16 01 07 a 16 01 11 e 16 01 13 e 16 01 14 *	T	0	0	-	-	0,125	0,125	-	-
Apparecchiature fuori uso, diverse da quelle di cui alle voci da 16 02 09 a 16 02 13	T	0	0	-	-	27,248	27,248	-	-
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso, diversi da quelli di cui alla voce 16 02 15	T	0	0	-	-	0,158	0,158	-	-
Batterie al piombo *	T	1,050	1,050	-	-	1,500	1,500	-	-
Ferro e acciaio	T	0	0	-	-	24,000	24,000	-	-
Cavi, diversi da quelli di cui alla voce 17 04 10	T	0	0	-	-	0,580	0,580	-	-
Carta e cartone	T	0	0	-	-	0,052	0,052	-	-
Totale	T	9,530	8,680	0,850	91%	67,657	66,621	1,036	98%

Informazioni sociali

S1 – Forza lavoro propria

Standard ESRS	Ubicazione	Note
Strategia		
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Analisi di Doppia Rilevanza; Stakeholder engagement	L'informativa è riportata all'interno del capitolo "Informativa generale", in conformità con l'Appendice C, che definisce gli obblighi da applicarsi congiuntamente all'ESRS 2.
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla Forza lavoro propria	
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità		
S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria	Politiche, azioni e obiettivi	
S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	Analisi di Doppia Rilevanza; Stakeholder engagement	L'informativa è riportata all'interno del capitolo "Informativa generale", in conformità con l'Appendice C, che definisce gli obblighi da applicarsi congiuntamente all'ESRS 2.
S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	Politiche, azioni e obiettivi	
S1-4 – Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	Politiche, azioni e obiettivi	
S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Politiche, azioni e obiettivi	
Metriche e obiettivi		
S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Metriche	
S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Metriche	
S1-9 – Metriche sulla diversità	Metriche	
S1-10 – Salari adeguati	Metriche	
S1-11 – Protezione sociale	Metriche	
S1-12 – Persone con disabilità	Metriche	
S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Metriche	
S1-14 – Metriche di salute e sicurezza	Metriche	
S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	Metriche	
S1-16 – Metriche di retribuzione	Metriche	

3BM-3

Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla Forza lavoro propria

L'identificazione degli **impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) relativi alla forza lavoro propria** è stata condotta attraverso un'analisi strutturata delle principali dimensioni delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza, del dialogo sociale e della parità di trattamento e opportunità. Il processo ha consentito di mappare un insieme articolato di effetti attuali e potenziali, sia positivi sia negativi, associati alle attività della Società.

IREM ha identificato diversi **impatti sociali legati alle condizioni di lavoro**. Tra gli aspetti negativi figurano l'utilizzo di contratti a termine, i turni prolungati o notturni, possibili disparità salariali, difficoltà nei contesti di subappalto, trasferte prolungate, rischi per salute e sicurezza, nonché criticità legate alla parità di genere e al rischio di molestie sul lavoro. Sono stati inoltre rilevati impatti positivi connessi alla presenza di contratti stabili, salari adeguati, coinvolgimento sindacale, flessibilità lavorativa per alcune categorie, inclusione delle persone con disabilità, valorizzazione della diversità, formazione e disponibilità di servizi a supporto del benessere dei lavoratori.

Pur riconoscendo la rilevanza di queste tematiche, IREM ha valutato tali impatti come complessivamente non materiali ai fini della rendicontazione.

Diversamente, dall'analisi di Doppia Rilevanza sono risultati **materiali** alcuni impatti, rischi e opportunità specifici. In particolare, la **salute e sicurezza dei lavoratori** rappresenta un impatto negativo materiale, connesso al rischio di infortuni e malattie professionali derivanti dalle attività operative. È inoltre materiale l'impatto positivo relativo all'**occupazione sicura**, intesa come effetto della stabilità contrattuale che contribuisce alla sicurezza economica e al benessere dei lavoratori.

Tra i rischi materiali rientra quello legato alla possibile demotivazione del personale e al fenomeno del "**quiet quitting**", che può comportare un aumento del turnover, dell'assenteismo e una riduzione della produttività, con conseguenti costi aggiuntivi per il reclutamento e la formazione di nuovo personale. Infine, risulta materiale anche l'impatto positivo associato alla **contrattazione collettiva**, in quanto la definizione di standard contrattuali condivisi contribuisce al rafforzamento delle tutele dei lavoratori e al miglioramento delle condizioni complessive di lavoro.

Nel complesso, l'analisi evidenzia quindi che, a fronte di un ampio perimetro di impatti mappati, solo alcune tematiche risultano effettivamente materiali per IREM e costituiscono le priorità su cui concentrare azioni, monitoraggio e strategie di miglioramento continuo.

Politiche, azioni e obiettivi

S1-1 Politiche

IREM S.p.A. ha adottato un insieme strutturato e formalizzato di politiche aziendali a presidio della gestione della forza lavoro e della tutela dei diritti dei lavoratori, che costituiscono il quadro di riferimento del proprio sistema di gestione sociale e organizzativa. In particolare, tali politiche includono il **Codice Etico**, la **Politica per la Responsabilità Sociale e i Diritti Umani**, il sistema di gestione conforme allo standard **SA8000**, il **Regolamento aziendale**, la **Building Responsibly** nonché specifiche politiche in materia di salute e sicurezza, pari opportunità, non discriminazione, libertà di associazione, orario di lavoro, retribuzione equa, welfare e tutela della dignità della persona.

Nel loro complesso, tali strumenti definiscono standard etici, sociali e organizzativi volti a garantire condizioni di lavoro eque e sicure lungo tutta l'organizzazione. Essi sanciscono principi fondamentali quali il divieto assoluto di lavoro minorile e lavoro forzato, la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la corresponsione di una retribuzione conforme ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), la promozione della parità di trattamento e delle pari opportunità, la libertà sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva, nonché la protezione dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione, abuso o molestia.



Il sistema SA8000 rappresenta un elemento centrale di governance sociale, in quanto garantisce un presidio strutturato attraverso attività di monitoraggio continuo, valutazione dei rischi sociali, audit interni ed esterni e coinvolgimento attivo delle parti interessate. L'ambito di applicazione delle politiche copre l'intero personale diretto dell'azienda e si estende, attraverso clausole contrattuali, processi di qualifica e attività di verifica, anche a fornitori e subappaltatori, lungo l'intera catena del valore. Non sono previste esclusioni geografiche o operative, in quanto le politiche si applicano uniformemente a tutte le sedi, cantieri e attività di IREM.

La responsabilità ultima dell'approvazione, dell'aggiornamento e della corretta attuazione delle politiche è in capo alla Direzione Generale, che ne garantisce la coerenza con gli obiettivi aziendali e con i requisiti normativi e volontari adottati. L'attuazione operativa è invece distribuita tra diverse funzioni aziendali: il Comitato SA8000 (Social Performance Team) per gli aspetti sociali, il Dipartimento Risorse Umane per la gestione delle condizioni di lavoro, il Dipartimento HSE per salute e sicurezza, e i Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 per il monitoraggio e il dialogo continuo con il personale.

Le politiche si basano su un solido riferimento a standard e normative internazionali e nazionali, tra cui lo standard SA8000, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la normativa italiana sul lavoro, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore metalmeccanico, la norma UNI EN ISO 45001 per i sistemi di gestione della salute e sicurezza e, più in generale, la normativa europea e nazionale in materia di tutela del lavoro, orario e retribuzione. Tali riferimenti sono integrati nel sistema di gestione aziendale e costituiscono la base per audit, controlli e verifiche di conformità.

Il processo di definizione e aggiornamento delle politiche prevede inoltre il coinvolgimento attivo delle parti interessate, inclusi lavoratori, rappresentanti SA8000, comitati HSE, clienti e fornitori, attraverso strumenti quali consultazioni periodiche, audit, questionari e momenti di confronto strutturato. Le politiche sono inoltre alimentate da sistemi di feedback interni, valutazioni del clima aziendale, meccanismi di segnalazione e dialogo continuo con il personale, con l'obiettivo di intercettare esigenze emergenti e prevenire criticità. L'approccio complessivo è orientato al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e al rafforzamento del benessere organizzativo e sociale.

La diffusione delle politiche avviene attraverso molteplici canali, tra cui comunicazioni interne, affissioni, sessioni formative, incontri periodici e pubblicazione sul sito aziendale. Esse sono rese disponibili a tutto il personale fin dal momento dell'assunzione, tradotte nelle lingue necessarie e facilmente accessibili. Parallelamente, vengono condivise con fornitori e subappaltatori attraverso clausole contrattuali, processi di qualificazione, audit e attività di sensibilizzazione, al fine di garantire il loro allineamento ai principi aziendali. I lavoratori possono inoltre accedere alle politiche e richiedere chiarimenti tramite le funzioni HR, HSE, il Comitato SA8000 e i rappresentanti dedicati.



In materia di salute e sicurezza sul lavoro, IREM S.p.A. ha adottato un ulteriore insieme di politiche specifiche che rafforzano il presidio operativo del rischio, tra cui la **Politica Aziendale per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro** (D52.01), la **Politica contro Alcool e Droghe** (D52.03), la **Politica di Sicurezza Stradale** (D52.04), la **Politica sul Fumo** (D52.05) e la **Politica Stop Work – Titolarità al Fermo Attività** (D52.06). Tali politiche definiscono obiettivi di prevenzione, miglioramento continuo, formazione e rispetto della normativa vigente, integrandosi con i sistemi di gestione certificati ISO 45001 e VCA-P.

Il loro ambito di applicazione comprende tutto il personale, inclusi dirigenti, quadri, impiegati e operai, nonché i subappaltatori e i contractor coinvolti nelle attività operative. Esse regolano inoltre comportamenti chiave legati alla sicurezza sul lavoro, all'utilizzo dei mezzi aziendali, al divieto di consumo di alcool e sostanze stupefacenti, al divieto di fumo e alla facoltà di interrompere le attività in presenza di condizioni non sicure. Anche in questo caso, non sono previste esclusioni territoriali o operative, essendo le politiche applicate a tutte le aree di attività dell'azienda.

La responsabilità ultima del sistema di gestione della salute e sicurezza è attribuita al Datore di Lavoro, identificato nel Legale Rappresentante, mentre l'attuazione operativa è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), dotato di autonomia e risorse dedicate. Inoltre, per alcune politiche aziendali è previsto un coinvolgimento diretto dell'Amministratore Delegato in termini di indirizzo e monitoraggio.

Anche in ambito HSE, le politiche si basano su riferimenti normativi e standard internazionali, in particolare la ISO 45001:2018 e il sistema VCA-P, oltre al pieno rispetto della legislazione vigente applicabile. Le politiche Stop Work e le altre disposizioni HSE sono inoltre integrate con procedure e istruzioni operative interne del sistema di gestione integrato.

Infine, tali politiche prevedono il coinvolgimento attivo del personale attraverso formazione, riunioni periodiche di sicurezza, segnalazioni e meccanismi di partecipazione al miglioramento continuo, nonché l'estensione dei requisiti anche a fornitori e subappaltatori, ai quali viene richiesto l'allineamento agli standard aziendali. La diffusione avviene tramite il sistema di gestione integrato, formazione dedicata e comunicazioni interne, e le politiche sono rese disponibili sia al personale interno sia alle parti interessate esterne secondo le modalità previste dalle procedure aziendali.

S1-3 e Azioni

S1-4

IREM S.p.A. sostiene e valorizza gli impatti positivi emersi dall'analisi di Doppia Rilevanza attraverso l'adozione di pratiche e politiche orientate alla **stabilità occupazionale, alla tutela del reddito e al benessere dei lavoratori**. In particolare, l'azienda garantisce l'applicazione di contratti stabili e regolari e la corresponsione di **retribuzioni conformi ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)** applicabili, contribuendo a rafforzare la sicurezza economica e la continuità occupazionale del personale.

In tale contesto, IREM promuove **relazioni sindacali e un dialogo sociale strutturato**, finalizzati ad assicurare un confronto costante con le rappresentanze dei lavoratori e il mantenimento di condizioni di lavoro eque e tutelanti all'interno dell'organizzazione. L'azienda garantisce inoltre la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNL applicati.

Al fine di favorire il coinvolgimento, la motivazione e la permanenza delle persone all'interno dell'organizzazione, IREM adotta un insieme di iniziative che comprendono **politiche di ascolto attivo, strumenti di welfare aziendale, programmi di formazione continua e iniziative di coinvolgimento del personale**. Tali misure sono orientate a rafforzare il senso di appartenenza, la partecipazione e il benessere dei lavoratori, contribuendo al contempo alla retention e alla valorizzazione delle competenze.

Nell'ambito delle iniziative dedicate al **benessere e alla prevenzione**, IREM ha inoltre attivato **convenzioni con associazioni impegnate nella prevenzione oncologica femminile**, con l'obiettivo di favorire la sensibilizzazione e l'accesso a iniziative di prevenzione rivolte alle lavoratrici. A queste attività si affiancano programmi di welfare e specifiche forme di supporto dedicate al personale impiegato nei cantieri esteri, nonché strumenti volti a favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e privata.

Un ruolo centrale è attribuito anche alla **formazione e allo sviluppo delle competenze**. In tale ambito, IREM ha costituito su un'idea del suo A.d., Dott. Giovanni Musso, un'**Academy permanente**, rivolta a giovani diplomati, laureati e persone disoccupate, attraverso la quale vengono realizzati specifici percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze richieste dalle diverse aree operative. Al termine dei percorsi, le risorse selezionate possono essere inserite nelle Business Unit aziendali. L'iniziativa rappresenta uno strumento attraverso cui IREM contribuisce alla formazione di nuove professionalità e, al contempo, alla costruzione e al rafforzamento delle competenze necessarie alla continuità e allo sviluppo delle proprie attività.

Formare oggi le competenze di domani

IREM ha avviato una Academy permanente per sviluppare nuove professionalità e accompagnare la crescita delle competenze nelle proprie aree operative.



Rivolta a giovani diplomati, laureati e persone disoccupate



Percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze nelle diverse aree operative



Al termine dei percorsi, possibile inserimento nelle Business Unit aziendali



Un investimento per nuove professionalità e per la crescita e la continuità delle attività di IREM

Sul piano organizzativo, l'azienda realizza inoltre **percorsi formativi mirati, incontri di sensibilizzazione, indagini periodiche di soddisfazione e strumenti di consultazione diretta dei lavoratori**, attraverso i quali vengono raccolte esigenze e indicazioni utili a orientare le successive azioni di miglioramento.

L'efficacia delle iniziative implementate viene monitorata attraverso indicatori e strumenti di controllo, tra cui audit interni, analisi delle segnalazioni, KPI di performance e misurazioni della soddisfazione del personale. Con riferimento ai rischi legati a demotivazione, turnover e perdita di competenze, il monitoraggio considera inoltre elementi quali il tasso di turnover, i livelli di partecipazione alle iniziative e la continuità operativa delle commesse. I risultati vengono periodicamente riesaminati dalla Direzione e contribuiscono all'aggiornamento dei programmi formativi e delle priorità di miglioramento.

In materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, IREM ha implementato un Sistema di Gestione Integrato conforme agli standard **ISO 45001 e VCA-P**, che definisce processi strutturati per la prevenzione dei rischi, la gestione degli incidenti e il miglioramento continuo delle prestazioni HSE. L'azienda promuove una cultura della sicurezza attraverso programmi formativi periodici rivolti al personale e iniziative di sensibilizzazione finalizzate a rafforzare consapevolezza e comportamenti responsabili.

Sono inoltre operative **politiche specifiche in materia di sicurezza sul lavoro, consumo di alcool e droghe, sicurezza stradale, divieto di fumo e procedura Stop Work**, che consente a ciascun lavoratore di interrompere le attività in presenza di condizioni ritenute non sicure. Il sistema è supportato da attività di monitoraggio, audit interni, riesami periodici e aggiornamento delle valutazioni dei rischi. Tali misure sono estese, per quanto applicabile, anche a fornitori e subappaltatori, ai quali è richiesto il rispetto

degli standard HSE aziendali, contribuendo a promuovere comportamenti coerenti lungo la catena del valore.

L'impegno di IREM si estende inoltre al **rapporto con il territorio e alla promozione di iniziative di carattere culturale e istituzionale**. La Società sostiene e promuove eventi e partecipa a iniziative sia a livello territoriale sia nazionale. In tale contesto, IREM ha preso parte, attraverso la partecipazione del proprio Amministratore Delegato, anche a eventi tenutisi presso la **Camera dei Deputati a Roma**, contribuendo a momenti di confronto su tematiche di interesse per il sistema imprenditoriale.

A testimonianza del percorso intrapreso, la Società ha inoltre ricevuto a Roma, presso il **Campidoglio, un riconoscimento nell'ambito delle iniziative promosse dall'Industria Felix e da Cerved**, che l'hanno annoverata tra le imprese italiane distintesi anche per aspetti legati alla sostenibilità. Tale riconoscimento si inserisce nel più ampio percorso di IREM volto a coniugare crescita aziendale, attenzione alle persone, responsabilità sociale e integrazione dei principi di sostenibilità nella gestione delle proprie attività.

S1-5 Obiettivi

Si riportano di seguito gli obiettivi in materia di forza lavoro propria.

ESRS	Subtopic / Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
 S1 Forza lavoro propria	 Occupazione sicura	Ridurre il turnover non volontario rispetto al dato baseline.	Irem S.p.A.	- Monitoraggio periodico organico; - Iniziative di <i>retention</i>; - Rafforzamento welfare; - Attività di ascolto sul clima interno.	21 %	2026
	 Orario di lavoro Salari adeguati Dialogo sociale Libertà di associazione Equilibrio tra vita professionale e privata	Ridurre le ore di straordinario non programmabili rispetto al dato baseline.	Irem S.p.A.	- Verifica LUL; - Controllo straordinari; - Consultazioni HR con rappresentanti SA8000.	49.194 h	2026
	 Dialogo sociale Libertà di associazione Equilibrio tra vita professionale e privata	Monitorare possibili differenziali retributivi tra gruppi omogenei per allinearli agli indicatori retributivi previsti da SA8000.	Irem S.p.A.	- Verifica periodica buste paga; - Adeguamento automatico tabelle CCNL; - Monitoraggio indicatori retributivi previsti da SA8000.	- Operai: € 2.153,27 - Impiegati: € 2.546,17 - Apprendisti: € 1.979,37 - Dirigenti: € 7.080,42	2026

Metriche

S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2025, l'organico è composto da **790 dipendenti**, in diminuzione rispetto ai **1.196** dell'esercizio precedente (**-33,9%**). La forza lavoro è prevalentemente costituita da personale di genere maschile, pari a **754 dipendenti (95,4%** del totale), mentre le dipendenti di genere femminile sono **36 (4,6%)**. Rispetto al 2024, il numero delle dipendenti è diminuito da **39 a 36 (-7,7%)**, mentre quello dei dipendenti di genere maschile è passato da **1.157 a 754 (-34,8%)**.

La distribuzione della forza lavoro per genere rispecchia la struttura occupazionale tipica del settore delle costruzioni e dell'impiantistica industriale, nel quale la presenza femminile risulta storicamente inferiore rispetto ad altri comparti economici. Pur operando in tale contesto, IREM promuove un ambiente di lavoro improntato ai principi di pari opportunità, valorizzando le competenze e garantendo processi di selezione, sviluppo professionale e crescita basati su criteri di equità e merito.

Con riferimento alla tipologia contrattuale, i dipendenti con contratto a **tempo indeterminato** sono **281**, pari al **35,6%** dell'organico, in aumento rispetto ai **229** del 2024 (**+22,7%**). I dipendenti con contratto a **tempo determinato** sono invece **509**, pari al **64,4%** dell'organico, rispetto ai **967** dell'esercizio precedente, registrando una diminuzione del **47,4%**.

Con riferimento all'orario di lavoro, l'organico è costituito quasi interamente da personale a **tempo pieno (full-time)**, pari a **781 dipendenti (98,9%** del totale), in diminuzione rispetto ai **1.194** del 2024 (**-34,6%**). Nel 2025 sono presenti **9 dipendenti part-time (1,1%** dell'organico), rispetto ai **2 dipendenti** dell'esercizio precedente (**+350,0%**).

Nel corso del 2025 si è registrata una **riduzione del turnover**, accompagnata da una diminuzione complessiva dell'organico. Il numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa è passato da **657 nel 2024 a 283 nel 2025**, con una diminuzione del **56,9%**. Anche il **tasso di avvicendamento** si è ridotto, passando dal **54,9% al 28,6%**, con una variazione del **-47,9%** rispetto all'esercizio precedente, evidenziando una minore incidenza delle cessazioni sulla forza lavoro nel periodo considerato.

Il dato relativo al turnover va interpretato anche alla luce delle caratteristiche del business di IREM, caratterizzato da un'operatività prevalentemente per commessa e dalla conseguente presenza di personale assunto a tempo determinato. La naturale evoluzione delle commesse può pertanto determinare, da un esercizio all'altro, variazioni dell'organico e dei relativi flussi in entrata e in uscita.⁴

⁴ Il dato relativo alla totalità dei dipendenti fa riferimento ad un calcolo di media annua della forza lavoro

Dipendenti suddivisi per genere		2025	2024	Trend 25/24 (%)
	Femminile	36	39	-7,7%
	di cui Italia	27	25	+8,0%
	di cui Svezia	0	0	-
	di cui Grecia	4	2	+100,0%
	di cui UK	0	0	-
	di cui Romania	5	12	-58,3%
	Maschile	754	1157	-34,8%
	di cui Italia	266	272	-2,2%
	di cui Svezia	80	72	+11,1%
	di cui Grecia	55	8	+587,5%
	di cui UK	140	126	+11,1%
	di cui Romania	213	679	-68,6%
	Totale	790	1196	-33,9%
	di cui Italia	293	297	-1,3%
	di cui Svezia	80	72	+11,1%
	di cui Grecia	59	10	+490,0%
	di cui UK	140	126	+11,1%
	di cui Romania	218	691	-68,5%

Dipendenti suddivisi per tipologia di contratto e genere		2025			2024			Trend 25/24 (%)
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	
	A tempo indeterminato	257	24	281	208	21	229	+22,7%
	di cui Italia	211	21	232	206	21	227	+2,2%
	di cui Svezia	0	0	0	0	0	0	-
	di cui Grecia	0	0	0	0	0	0	-
	di cui UK	0	0	0	0	0	0	-
	di cui Romania	46	3	49	2	0	2	+2.350,0%
	A tempo determinato	497	12	509	949	18	967	-47,4%
	di cui Italia	55	6	61	66	4	70	-12,9%
	di cui Svezia	80	0	80	72	0	72	+11,1%
	di cui Grecia	55	4	59	8	2	10	+490,0%
	di cui UK	140	0	140	126	0	126	+11,1%
	di cui Romania	167	2	169	677	12	689	-75,5%
	Totale	754	36	790	1.157	39	1.196	-33,9%
	di cui Italia	266	27	293	272	25	297	-1,3%
	di cui Svezia	80	0	80	72	0	72	+11,1%
	di cui Grecia	55	8	63	8	2	10	+530,0%
	di cui UK	140	0	140	126	0	126	+11,1%
	di cui Romania	213	5	218	679	12	691	-68,5%

Dipendenti suddivisi per tipologia oraria e genere		2025			2024			Trend 25/24 (%)
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	
	A tempo pieno (full-time)	749	32	781	1.156	38	1.194	-34,6%
	di cui Italia	266	26	292	272	24	296	-1,3%
	di cui Svezia	80	0	80	72	0	72	+11,1%
	di cui Grecia	55	4	59	7	2	9	+555,6%
	di cui UK	140	0	140	126	0	126	+11,1%
	di cui Romania	208	2	210	679	12	691	-69,6%
	A tempo parziale (part-time)	5	4	9	1	1	2	+350,0%
	di cui Italia	0	1	1	0	1	1	0,0%
	di cui Svezia	0	0	0	0	0	0	-
	di cui Grecia	0	0	0	1	0	1	-100,0%
	di cui UK	0	0	0	0	0	0	-
	di cui Romania	5	3	8	0	0	0	n.c.
	Totale	754	36	790	1.157	39	1.196	-33,9%
	di cui Italia	266	27	293	272	25	297	-1,3%
	di cui Svezia	80	0	80	72	0	72	+11,1%
	di cui Grecia	55	4	59	8	2	10	+490,0%
	di cui UK	140	0	140	126	0	126	+11,1%
	di cui Romania	213	5	218	679	12	691	-68,5%

Turnover		2025	2024	Trend 25/24 (%)
	Numero totale di dipendenti che hanno lasciato l'impresa durante il periodo di riferimento	283	657	-56,9%
	di cui Italia	61	118	-48,3%
	di cui Svezia	11	8	+37,5%
	di cui Grecia	7	2	+250,0%
	di cui UK	12	10	+20,0%
	di cui Romania	192	519	-63,0%
	Tasso di avvicendamento dei dipendenti durante il periodo di riferimento	28,6%	54,9%	-47,9%
	di cui Italia	21,0%	40,0%	-47,5%
	di cui Svezia	13,75%	11,11%	+23,8%
	di cui Grecia	11,86%	11,86%	0,0%
	di cui UK	8,57%	7,94%	+7,9%
	di cui Romania	88%	75%	+17,3%

Distribuzione geografica della forza lavoro

La forza lavoro di IREM presenta una distribuzione geografica coerente con la dimensione internazionale delle attività della Società. Al 31 dicembre 2025, l'organico è composto da **790 dipendenti**, di cui **293 operanti in Italia** e **497 all'estero**, distribuiti tra Svezia, Grecia, Regno Unito e Romania. Rispetto all'esercizio precedente, la componente estera registra una diminuzione, passando da **899 dipendenti nel 2024 a 497 nel 2025 (-44,7%)**, principalmente riconducibile alla riduzione dell'organico in Romania, passato da **691 a 218 dipendenti**. Al contrario, negli altri Paesi esteri si registra una crescita complessiva della forza lavoro, che passa da **208 dipendenti nel 2024 a 279 nel 2025 (+34,1%)**, a conferma della diversa evoluzione occupazionale nei mercati internazionali in cui opera la Società.

La distribuzione geografica della forza lavoro riflette pertanto il modello operativo di IREM, caratterizzato da una presenza consolidata in Italia e da un significativo impiego di personale nei Paesi in cui la Società realizza i propri progetti. La gestione del personale avviene nel rispetto della normativa e delle disposizioni applicabili nei rispettivi contesti di operatività, in coerenza con i principi e le politiche aziendali in materia di tutela dei lavoratori.

Area geografica		Numero di dipendenti 2025	Numero di dipendenti 2024
	Italia	293	297
	Estero	497	899
	di cui Svezia	80	72
	di cui Grecia	63	10
	di cui UK	140	126
	di cui Romania	218	691
	Totale	790	1.196

S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

IREM riconosce il dialogo sociale quale elemento fondamentale per promuovere relazioni industriali improntate alla collaborazione, al confronto costruttivo e al rispetto reciproco. La Società garantisce ai propri dipendenti il diritto alla rappresentanza e favorisce il confronto con le rappresentanze dei lavoratori sulle tematiche di interesse comune, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti collettivi applicabili.

Al 31 dicembre 2025, il **100% dei dipendenti di IREM S.p.A. è coperto da accordi collettivi di contrattazione**. Inoltre, **tutti i lavoratori sono rappresentati da rappresentanze dei lavoratori**, assicurando un sistema di relazioni sindacali che favorisce il dialogo tra azienda e personale.

La piena copertura della contrattazione collettiva consente di disciplinare in modo uniforme gli aspetti economici e normativi del rapporto di lavoro, contribuendo a garantire condizioni di lavoro eque, trasparenti e conformi alla legislazione vigente. Il confronto con i rappresentanti dei lavoratori costituisce inoltre uno strumento essenziale per condividere informazioni, affrontare le tematiche connesse all'organizzazione del lavoro, alla salute e sicurezza e al benessere delle persone, favorendo un clima di collaborazione e partecipazione all'interno dell'organizzazione.

S1-9 Metriche sulla diversità

Le metriche relative alla diversità della popolazione aziendale evidenziano, tra il 2024 e il 2025, un progressivo riequilibrio generazionale. La quota di dipendenti **sotto i 30 anni** aumenta dal **13,1% al 15,9%** del totale (+2,8 punti percentuali), con il numero di risorse appartenenti a questa fascia che passa da **66 a 91 (+37,9%)**. Tale andamento segnala un rafforzamento della presenza delle fasce più giovani all'interno della popolazione aziendale.

Parallelamente, cresce anche la componente dei dipendenti di età compresa **tra i 30 e i 50 anni**, che rappresenta nel 2025 la fascia maggiormente rappresentata nell'organico. Il numero di dipendenti passa infatti da **240 a 295 (+22,9%)**, mentre la relativa incidenza sul totale aumenta dal **47,5% al 51,6%** (+4,1 punti percentuali), consolidando il peso della fascia centrale della forza lavoro.

In controtendenza, la componente **over 50** registra una riduzione sia in termini assoluti sia in termini di incidenza sull'organico: i dipendenti appartenenti a questa fascia passano da **199 nel 2024 a 186 nel 2025 (-6,5%)**, mentre il loro peso sul totale diminuisce dal **39,4% al 32,5%** (-6,9 punti percentuali). Nel complesso, tali dinamiche delineano una progressiva evoluzione della composizione generazionale della forza lavoro, caratterizzata da una maggiore incidenza delle fasce più giovani e centrali.

Per quanto riguarda la **diversità di genere nei livelli di alta dirigenza**, la situazione rimane stabile rispetto all'esercizio precedente. Le donne rappresentano il **7,7%** dell'alta dirigenza (**1 risorsa su 13**), mentre gli uomini costituiscono il restante **92,3%** (**12 risorse su 13**). Non si registrano variazioni rispetto al 2024, evidenziando il permanere di una significativa differenza nella rappresentanza di genere nelle posizioni apicali.

Numero di dipendenti per fasce di età		2025	2024	Trend 25/24 (%)
	Sotto i 30 anni	91	66	+37,9%
	di cui Italia	36	25	+44,0%
	di cui Svezia	23	19	+21,1%
	di cui Grecia	12	4	+200,0%
	di cui UK	20	18	+11,1%
	% di dipendenti sotto i 30 anni	15,9%	13,1%	-
	Tra i 30 e i 50 anni	295	240	+22,9%
	di cui Italia	122	114	+7,0%
	di cui Svezia	48	44	+9,1%
	di cui Grecia	41	6	+583,3%
	di cui UK	84	76	+10,5%
	% di dipendenti tra i 30 e i 50 anni	51,6%	47,5%	-
	Sopra i 50 anni	186	199	-6,5%
	di cui Italia	135	158	-14,6%
	di cui Svezia	9	9	0,0%
	di cui Grecia	6	0	-
	di cui UK	36	32	+12,5%
	% di dipendenti sopra i 50 anni	32,5%	39,4%	-
	Totale dipendenti	572	505	+13,3%
	Totale %	100%	100%	-

Numero di dipendenti dell'alta direzione per genere	2025	2024	Trend 25/24 (%)
Donne	1	1	-
% del totale a livello di dirigenza	7,7%	7,7%	-
Uomini	12	12	-
% del totale a livello di dirigenza	92,3%	92,3%	-
Totale dipendenti dell'alta dirigenza	13	13	-
Totale %	100%	100%	-

Un ulteriore elemento di analisi della diversità di genere riguarda la composizione del personale impiegato negli uffici della sede IREM. Nel 2025, su un totale di **51 dipendenti**, si registra una presenza di **26 donne (51%)** e **25 uomini (49%)**, evidenziando una distribuzione sostanzialmente equilibrata della popolazione aziendale all'interno del perimetro considerato.

L'analisi per funzione evidenzia una presenza femminile particolarmente significativa nell'**Ufficio Personale (73%)** e nell'**Amministrazione (61%)**, mentre nell'area **Acquisti** si registra una distribuzione paritaria tra uomini e donne (50%). La componente femminile risulta invece meno rappresentata nelle funzioni **Qualità (33%)**, **Offerte (20%)** e **Sicurezza (17%)**.

Nel complesso, i dati evidenziano una presenza femminile significativa nelle funzioni d'ufficio della sede IREM, pur mostrando differenze nella distribuzione di genere tra le diverse aree organizzative.

Numero di dipendenti negli uffici IREM per funzione e genere	F	M	Totale	% donne
Ufficio Personale	8	3	11	73%
Acquisti	4	4	8	50%
Amministrazione	11	7	18	61%
Qualità	1	2	3	33%
Offerte	1	4	5	20%
Sicurezza	1	5	6	17%
Totale dipendenti negli uffici IREM	26	25	51	51%

S1-10 Salari adeguati

IREM riconosce l'importanza di garantire condizioni retributive adeguate, quale elemento fondamentale per valorizzare le proprie persone e contribuire alla loro stabilità economica e professionale. La Società assicura ai propri dipendenti trattamenti retributivi coerenti con quanto previsto dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicabili nei diversi Paesi in cui opera, nel rispetto dei principi di equità e correttezza che orientano la gestione del personale. Come riportato in seguito, è possibile constatare che nel biennio 2024-2025 i livelli retributivi in ingresso si mantengono complessivamente stabili e superiori al salario minimo locale di riferimento dei paesi riportati.

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2025				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Italia	1.990	2.235	1.900	1	1,12

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2024				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Italia	1.990	2.255	1.900	1	1,13

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2025				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Romania	1.544,29	1.616,96	858,21	1,80	1,88

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2024				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Romania	1.526,12	1.589,80	858,21	1,80	1,85

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2025				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Grecia	1.650,00 €	1.500,00 €	880,00 €	1,88	1,70

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2024				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Grecia	1.600,00 €	1.400,00 €	780,00 €	2,1	1,79

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2025				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Regno Unito	3.944,97	-	2.862,97	1,38	-

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2024				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Regno Unito	4.438,54	-	2.711,65	1,60	-

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2025				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Svezia	3.124,72	-	1.673,07	1,87	-

Rapporto tra il salario di ingresso e il salario minimo per genere per i dipendenti (€)	2024				
	Uomo	Donna	Salario minimo locale	Rapporto maschile	Rapporto femminile
Svezia	3.035,44	-	1.603,25	1,9	-

S1-11 Protezione sociale

Tutti i dipendenti di IREM S.p.A. sono coperti, per i principali eventi di rischio, attraverso l'iscrizione obbligatoria agli enti previdenziali e assicurativi competenti, quali INPS e INAIL. In questo modo, l'intero personale risulta adeguatamente protetto da sistemi pubblici e, ove previsto, da ulteriori misure integrative aziendali, contro la perdita di reddito derivante da eventi significativi della vita lavorativa e personale. In particolare, la copertura include la malattia, la disoccupazione a partire dall'inizio del rapporto di lavoro con l'impresa, gli infortuni sul lavoro e le disabilità acquisite, il congedo parentale e il pensionamento. Tale sistema integrato di tutele contribuisce a garantire stabilità, continuità di reddito e sicurezza sociale ai lavoratori, rafforzando il ruolo dell'azienda nella promozione del benessere e della responsabilità sociale d'impresa.

S1-12 Persone con disabilità

Nel corso del 2025 l'azienda registra la presenza di 1 dipendente con disabilità su un totale di 293 lavoratori, pari a circa lo 0,34% dell'organico, confermando una sostanziale stabilità rispetto all'esercizio precedente, nel quale si evidenziava 1 lavoratore con disabilità su 297 dipendenti, pari a circa lo 0,34%. In entrambi gli anni di riferimento, la presenza di personale con disabilità riguarda un lavoratore di genere maschile. Il dato evidenzia una continuità nella composizione dell'organico e testimonia l'attenzione dell'impresa, anche in un'ottica di inclusione e pari opportunità, al rispetto dei principi di non discriminazione e di valorizzazione della diversità all'interno del contesto lavorativo. L'organizzazione continua a garantire l'accesso equo alle opportunità professionali e un ambiente di lavoro inclusivo, in coerenza con i principi del proprio impegno in ambito sociale e di sostenibilità.

S1-13 Metriche di formazione e sviluppo di competenze

IREM riconosce la formazione come uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle competenze, la crescita professionale delle proprie persone e il rafforzamento della cultura aziendale. Il Gruppo promuove un approccio orientato all'aggiornamento continuo, con l'obiettivo di garantire che dipendenti e collaboratori dispongano delle conoscenze e delle competenze necessarie per svolgere le proprie attività in modo efficace, responsabile e in linea con gli standard aziendali.

Le attività formative sono pianificate e realizzate in funzione delle esigenze organizzative, dell'evoluzione del contesto normativo e delle specificità dei diversi ruoli aziendali. Attraverso un processo di formazione continua, IREM sostiene lo sviluppo delle competenze tecniche, professionali e trasversali, contribuendo alla diffusione di una cultura improntata alla qualità, all'integrità, alla responsabilità e al miglioramento continuo.

Nel corso del 2025 è stata erogata formazione aziendale a **700 dipendenti**, principalmente operai e impiegati, rispetto ai **1.137 dipendenti formati nel 2024**. Tale diminuzione, pari al **38,4%**, si inserisce in un contesto di generale riduzione dell'organico aziendale e non riflette necessariamente un minore impegno della Società nella valorizzazione e nello sviluppo delle competenze del personale. La formazione continua a rappresentare uno strumento fondamentale per favorire la crescita professionale dei dipendenti e il consolidamento delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività aziendali.⁵

Numero di dipendenti formati per categoria di dipendente e genere ⁵	2025			2024		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	5	0	5	7	0	7
Quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	119	9	128	183	16	199
Operai	567	0	567	926	5	931
Totale	691	9	700	1.116	21	1.137

S1-14 Metriche di salute e sicurezza

IREM promuove attivamente una **solida cultura della sicurezza**, orientata alla diffusione della consapevolezza nella gestione dei rischi e al consolidamento di comportamenti responsabili a tutti i livelli organizzativi. Tale impegno si traduce in un approccio prevalentemente preventivo, volto a tutelare in modo sistematico la salute e la sicurezza

⁵ Il dato relativo ai dipendenti formati rappresenta il numero effettivo di dipendenti che hanno ricevuto attività di formazione nel corso di ciascuna annualità

di dipendenti e collaboratori, riducendo l'esposizione ai rischi e favorendo un ambiente di lavoro sicuro e controllato.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza adottato da IREM S.p.A. è strutturato secondo un modello rigoroso e sottoposto a un articolato programma di audit interni, pianificati annualmente attraverso un Audit Plan dedicato. Tutti i siti operativi e i cantieri sono oggetto di verifiche con cadenza almeno trimestrale, integrate da controlli aggiuntivi mirati in relazione alla specificità delle attività svolte e al relativo profilo di rischio. A rafforzamento del presidio, è prevista almeno una visita annuale del CEO, finalizzata a valutare direttamente sul campo l'efficacia del sistema HSE e il grado di attuazione delle politiche aziendali.

L'intero sistema è inoltre certificato secondo standard internazionali riconosciuti, quali ISO 45001 e VCA-P, a garanzia di un **monitoraggio continuo della conformità normativa e di un processo strutturato di miglioramento delle performance in ambito sicurezza**. Questo impianto consente a IREM di mantenere elevati livelli di controllo, trasparenza e affidabilità nella gestione dei temi di salute e sicurezza sul lavoro.

Tutti gli infortuni vengono formalmente registrati in appositi registri dedicati e tracciati puntualmente attraverso il modulo MOg11.01.02 relativo ai KPI, garantendo così una sistematica rilevazione e classificazione degli eventi.

La raccolta dei dati inerenti agli infortuni e agli indicatori statistici HSE avviene con cadenza periodica a livello di cantiere, mediante l'integrazione di diverse fonti informative, tra cui registrazioni ufficiali, report delle squadre operative e segnalazioni relative a eventi SOC e near miss. Questo approccio consente di ottenere una rappresentazione completa e accurata delle dinamiche di rischio e degli eventi occorsi.

Successivamente, il Dipartimento HSE provvede al consolidamento e alla verifica delle informazioni raccolte, operando in conformità alle procedure previste dal Sistema di Gestione Integrato. Tale processo assicura elevati standard di coerenza, affidabilità e tracciabilità dei dati, elementi fondamentali per un'efficace gestione delle performance in ambito salute e sicurezza.

Le statistiche e i principali indicatori di performance (KPI) vengono quindi elaborati mediante l'applicazione di formule standardizzate, in linea con le best practice di settore, e sottoposti a regolari momenti di riesame nell'ambito di meeting formali e dei riesami della direzione. Questo sistema strutturato consente non solo il monitoraggio continuo delle prestazioni HSE, ma anche l'individuazione tempestiva di eventuali aree di miglioramento e l'adozione di azioni correttive e preventive.⁶

⁶ Il tasso di infortuni sul lavoro è calcolato secondo le indicazioni dello Standard EFRA. Per determinare questo valore, l'azienda divide il numero totale di infortuni registrati per le ore complessive lavorate dai dipendenti e moltiplica il risultato per 1.000.000. In questo modo, il tasso esprime il numero di infortuni per ogni milione di ore lavorate, consentendo un confronto omogeneo e significativo nel tempo e tra diverse realtà.

	Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza	2025	2024	Trend 25/24 (%)
	Numero di dipendenti coperti dal sistema di salute e sicurezza	790	1.196	-33,9%
	Numero totale della propria forza lavoro	790	1.196	-33,9%
	Percentuale di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su requisiti legali e (o) standard o linee guida riconosciute	100%	100%	-

	Salute e sicurezza nella propria forza lavoro	2025	2024	Trend 25/24 (%)
	Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie professionali	-	-	-
	Numero di ore totali lavorate	1.261.295,3	1.822.787,5	-30,8%
	Numero di infortuni sul lavoro registrati	1	2	-50,0%
	Numero di giorni persi per infortuni sul lavoro	3	36	-91,7%
	Tasso di infortuni sul lavoro registrati per la propria forza lavoro⁶	0,88	2,11	-58,3%
	Numero di malattie professionali registrabili	-	-	-

L'analisi dei dati evidenzia un andamento complessivamente positivo delle performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel 2025 rispetto al 2024. A fronte di una diminuzione delle ore totali lavorate, passate da **1.822.787,5 a 1.261.295,3 (-30,8%)**, si registra un miglioramento dei principali indicatori infortunistici. Il numero di infortuni sul lavoro si è dimezzato, passando da **2 eventi nel 2024 a 1 nel 2025 (-50,0%)**, mentre i giorni persi per infortunio sono diminuiti da **36 a 3 (-91,7%)**, evidenziando una riduzione del numero di eventi registrati e delle relative conseguenze in termini di giornate di lavoro perse.

Coerentemente con tale andamento, anche il **tasso di infortuni sul lavoro registrati** mostra un sensibile miglioramento, passando da **2,11 nel 2024 a 0,88 nel 2025 (-58,3%)**. Il risultato assume particolare rilevanza alla luce dell'incremento del **20,5% delle ore complessivamente lavorate**, indicando che la riduzione degli eventi infortunistici si è verificata a fronte di un maggiore volume di attività.

Nel complesso, i dati restituiscono un quadro di miglioramento delle performance in materia di salute e sicurezza e risultano coerenti con l'attenzione posta dall'organizzazione alle attività di prevenzione, gestione e controllo dei rischi sul lavoro. Nel periodo considerato, inoltre, **non sono stati registrati decessi dovuti a lesioni o malattie professionali né malattie professionali registrabili**.

Nel complesso, i dati evidenziano un rafforzamento delle performance HSE, riconducibile verosimilmente alla continua attenzione dell'azienda verso la prevenzione, alla diffusione di una cultura della sicurezza e all'efficacia del sistema di gestione adottato.

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



Congedi per motivi familiari	2025			2024		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo per motivi familiari	7	4	11	8	3	11
Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	7	4	11	8	3	11
Numero totale di dipendenti	266	27	293	272	25	297
Percentuale di dipendenti che hanno diritto al congedo per motivi familiari	3%	15%	4%	3%	12%	4%
Percentuale di dipendenti che hanno usufruito dei congedi parentali degli aventi diritto	100%	100%	100%	100%	100%	100%

S1-16 Metriche di remunerazione

- **Gender pay gap**

Il **divario retributivo di genere** (o **gender pay gap**) indica la differenza percentuale tra la retribuzione media percepita dagli uomini e quella percepita dalle donne. In pratica, misura quanto le donne guadagnano in meno rispetto agli uomini, a parità di lavoro. Questo indicatore è utilizzato per valutare le disuguaglianze economiche tra i generi.

In linea con l'impegno aziendale per la valorizzazione dell'inclusione e dell'equità, il monitoraggio del divario retributivo rappresenta una leva strategica per lo sviluppo di IREM. L'analisi condotta sull'ultimo biennio evidenzia dinamiche che risentono fortemente delle caratteristiche strutturali del settore delle costruzioni, storicamente caratterizzato da una presenza prettamente maschile.

Nel corso del 2025, il divario retributivo complessivo tra uomini e donne si è attestato al 6,1% (rispetto al 4,7% del 2024). Questo andamento ha interessato sia la categoria degli impiegati (dal 3,6% al 5,6%) sia quella dei dirigenti (dal 5,1% al 6,2%). È importante sottolineare che tale scostamento non deriva da disparità arbitrarie a parità di mansione, bensì risente della ridotta numerosità del personale femminile in organico: in contesti con una base numerica ridotta, anche minime variazioni nelle assunzioni di profili senior o nell'attribuzione di componenti variabili possono generare oscillazioni percentuali evidenti.

La forte impronta tipica del settore emerge in modo chiaro nelle categorie dei Quadri e degli Operai, dove si registra una storica assenza di figure femminili, legata principalmente alla scarsità di candidature di donne per i ruoli tecnici di cantiere e di produzione.

L'allargamento del divario, seppur contenuto entro percentuali a una sola cifra e influenzato dalle specificità settoriali, rappresenta per IREM uno stimolo a promuovere un cambiamento graduale ma concreto. L'azienda si impegna a rafforzare le proprie politiche di sostenibilità sociale attraverso iniziative mirate nel prossimo esercizio e a garantire la massima trasparenza e meritocrazia nelle politiche retributive.

	Divario retributivo di genere	2025	2024	Trend 25/24 (%)
	Dirigenti	6,2%	5,1%	+21,6%
	Quadri	n.d. (assenza di donne)	n.d. (assenza di donne)	-
	Impiegati	5,6%	3,6%	+55,6%
	Operai	n.d. (assenza di donne)	n.d. (assenza di donne)	-
	Divario retributivo uomo-donna	6,1%	4,7%	+29,8%

- **Tasso di retribuzione totale**

Il **tasso di remunerazione totale annua** è calcolato come il rapporto tra la remunerazione annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione annua mediana di tutti i dipendenti, escludendo dal calcolo il soggetto con la retribuzione più alta. Questo indicatore fornisce una rappresentazione della distribuzione salariale all'interno della Società, consentendo di valutare il livello di equità e proporzionalità della struttura retributiva. Il calcolo include tutti i dipendenti e considera le diverse componenti della retribuzione, tra cui il salario base, le indennità, i bonus, le commissioni, le partecipazioni agli utili e gli incentivi a lungo termine.

Il rapporto è rimasto estremamente stabile tra i due anni, registrando solo un lievissimo incremento (da 3,65 a 3,67) dovuto esclusivamente a una piccola flessione

del valore mediano dei dipendenti, a fronte di una retribuzione apicale rimasta invariata. Nel settore delle costruzioni e in generale nel panorama italiano, un valore inferiore a 4 rappresenta una forbice retributiva decisamente equa e bilanciata.

Tasso di remunerazione totale	2025	2024	Trend 25/24 (%)
	3,67	3,65	+0,5%

31-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del periodo di rendicontazione **non sono stati registrati episodi di discriminazione, incluse molestie, né sono state presentate segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori attraverso i canali aziendali di whistleblowing o altri meccanismi di grievance**. Inoltre, non sono stati rilevati casi di gravi violazioni dei diritti umani connessi alla forza lavoro aziendale, quali lavoro forzato, tratta di esseri umani o lavoro minorile, né episodi riconducibili al mancato rispetto dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, della Dichiarazione ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro o delle Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali. Di conseguenza, nel periodo di riferimento non sono state irrogate sanzioni, ammende o penali, né corrisposti risarcimenti connessi a tali fattispecie.

S2 – Lavoratori della catena del valore

Standard ESRS	Ubicazione	Note
Strategia		
ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	Analisi di Doppia Rilevanza; Stakeholder engagement	L'informativa è riportata all'interno del capitolo "Informativa generale", in conformità con l'Appendice C, che definisce gli obblighi da applicarsi congiuntamente all'ESRS 2.
ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai Lavoratori della catena del valore	
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità		
S2-1 – Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	Politiche, azioni e obiettivi	
S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	Analisi di Doppia Rilevanza; Stakeholder engagement	L'informativa è riportata all'interno del capitolo "Informativa generale", in conformità con l'Appendice

C, che definisce gli obblighi da applicarsi congiuntamente all'ESRS 2.

S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	Politiche, azioni e obiettivi
--	-------------------------------

S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	Politiche, azioni e obiettivi
--	-------------------------------

Metriche e obiettivi

S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	Politiche, azioni e obiettivi
--	-------------------------------

RO-1 **Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti ai Lavoratori della catena del valore**

L'identificazione degli **impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO) relativi ai lavoratori della catena del valore** è stata condotta considerando sia le attività a monte (fornitori) sia quelle a valle (subappaltatori e partner operativi), con particolare attenzione alle condizioni di lavoro, alla salute e sicurezza e al rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Tra gli impatti mappati rientrano, in primo luogo, quelli connessi all'**occupazione sicura**. In particolare, lungo la catena del valore possono verificarsi situazioni caratterizzate da condizioni contrattuali precarie, salari non adeguati e ricorso a forme di lavoro temporaneo, stagionale o informale, soprattutto in contesti caratterizzati da normative meno stringenti. Tali condizioni possono compromettere la stabilità occupazionale e il rispetto di standard minimi di tutela per i lavoratori coinvolti.

Ulteriori impatti negativi riguardano la **salute e sicurezza sul lavoro**, in quanto le attività di costruzione e montaggio di impianti industriali possono esporre i lavoratori di fornitori e subappaltatori a rischi significativi, specialmente in presenza di formazione insufficiente, carenza di dispositivi di protezione o contesti operativi complessi, come cantieri offshore o aree geografiche isolate.

Sono stati inoltre identificati impatti relativi al **rispetto dei diritti umani fondamentali**, con particolare riferimento al rischio di lavoro forzato lungo la filiera, soprattutto nei Paesi con sistemi regolatori meno sviluppati. In tali contesti, lavoratori vulnerabili, inclusi migranti, potrebbero essere esposti a pratiche abusive, quali assenza di contratti regolari, limitazioni della libertà personale o condizioni di lavoro non dignitose.

Pur rappresentando tematiche rilevanti sotto il profilo sociale, tali impatti non sono risultati materiali ai fini della rendicontazione.

Diversamente, l'analisi ha evidenziato come materiali alcuni rischi specifici connessi alla gestione della catena del valore. In particolare, risulta materiale il rischio legato a **possibili violazioni dei diritti dei lavoratori**, quali salari inadeguati, orari di lavoro eccessivi, lavoro minorile o mancato rispetto delle normative locali, che possono comportare sanzioni legali e amministrative, perdita di clienti e contratti – soprattutto con controparti sensibili ai temi ESG – e danni reputazionali per IREM.

È inoltre risultato materiale il rischio connesso alla **salute e sicurezza dei lavoratori lungo la catena del valore**, in quanto condizioni operative non adeguate o il mancato rispetto delle normative possono causare infortuni gravi o decessi. Tali eventi possono generare impatti indiretti rilevanti per la Società, tra cui contenziosi legali, richieste di risarcimento, incremento dei costi assicurativi e significativi effetti reputazionali.

Nel complesso, l'analisi evidenzia che, a fronte di un insieme ampio di impatti potenziali identificati lungo la catena del valore, i rischi legati al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla tutela della salute e sicurezza rappresentano le aree di maggiore rilevanza per IREM,

e costituiscono pertanto priorità nella definizione delle strategie di gestione e controllo della supply chain.

Di seguito si riportano le principali tipologie di lavoratori appartenenti alla catena del valore che potrebbero essere esposti a impatti rilevanti generati dalle attività di IREM, sia direttamente nell'ambito delle operazioni proprie sia indirettamente lungo le fasi a monte e a valle, anche attraverso prodotti, servizi e relazioni commerciali.



I principali rischi per IREM derivanti dagli impatti sui lavoratori della catena del valore sono connessi a possibili violazioni dei diritti fondamentali lungo la supply chain. In particolare, situazioni quali il ricorso a orari di lavoro eccessivi, il mancato rispetto delle normative locali e dei contratti collettivi applicabili, l'assenza o inadeguatezza dei dispositivi di protezione individuale (DPI), condizioni di salute e sicurezza insufficienti, pratiche discriminatorie o forme di lavoro irregolare possono esporre l'azienda a rilevanti criticità.

Tali circostanze possono tradursi in impatti negativi per IREM sotto diversi profili, tra cui responsabilità contrattuali nei confronti dei clienti, rischi legali e sanzionatori, possibili sospensioni o interruzioni delle attività operative, perdita di commesse – in particolare da parte di clienti sensibili ai temi ESG – nonché danni reputazionali. A ciò si aggiunge un potenziale incremento dei costi legati alle attività di controllo, audit e adeguamento della catena di fornitura.

Ulteriore elemento di rischio è rappresentato dalla dipendenza operativa da fornitori e subappaltatori ad alta intensità di manodopera, spesso coinvolti nelle fasi critiche dei progetti. In tali casi, eventuali criticità nella gestione delle condizioni di lavoro possono amplificare gli effetti negativi sull'operatività aziendale, incidendo sulla continuità delle commesse e sulla capacità della Società di rispettare tempi, standard qualitativi e requisiti contrattuali.



IREM adotta politiche aziendali volte a garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro lungo l'intera catena del valore, con particolare attenzione ai lavoratori di fornitori, appaltatori e subappaltatori operanti nei cantieri in Italia e all'estero. Le politiche vietano esplicitamente il lavoro minorile, il lavoro forzato o obbligato, la tratta di esseri umani e ogni forma di discriminazione, promuovendo al contempo la libertà di associazione, condizioni di lavoro eque, la tutela della salute e sicurezza e l'accesso a canali di reclamo e segnalazione.

L'azienda integra requisiti sociali, etici e di conformità nei processi di qualificazione e gestione dei fornitori, attraverso clausole contrattuali dedicate, impegni coerenti con lo standard SA8000 e controlli previsti dal Modello 231. Il sistema prevede attività di due diligence documentale, audit interni ed esterni, verifiche sul rispetto delle clausole contrattuali, gestione delle segnalazioni e riesami periodici finalizzati al miglioramento continuo e alla prevenzione di impatti negativi nella supply chain.

La responsabilità ultima dell'attuazione delle politiche è attribuita alla Direzione Generale, con il coinvolgimento operativo del Comitato SA8000 composto dalla Dott.ssa Marcella Saraceno, Dott. Marco Santapaola, Avv. Laura Saraceno e RLS (sig. Paolo Lenares, sig. Sebastiano De Simone e sig. Moussa Abdelrazek Ezz Ezzat), dell'Ufficio Acquisti e Qualità, del Dipartimento HSE e dell'Organismo di Vigilanza. Le politiche si basano su riferimenti normativi e standard internazionali quali SA8000:2014, Convenzioni ILO, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ISO 45001, D.Lgs. 231/2001 e normativa in materia di lavoro e sicurezza.

Le politiche vengono definite e aggiornate considerando il coinvolgimento degli stakeholder, inclusi lavoratori, rappresentanti SA8000, fornitori e clienti, attraverso consultazioni, audit, reclami e canali dedicati, incluso il whistleblowing. La comunicazione avviene tramite formazione, documentazione interna, clausole contrattuali, procedure di qualifica e strumenti aziendali dedicati, assicurando la diffusione dei requisiti sociali e HSE a tutte le parti interessate.

S2-3 e Azioni

S2-4

IREM S.p.A. presidia i rischi connessi alla catena del valore attraverso **processi di qualificazione preventiva di fornitori e appaltatori**, l'inserimento di **clausole contrattuali coerenti con i principi SA8000 e il Modello 231**, nonché **controlli specifici relativi al divieto di lavoro minorile e forzato, alle condizioni retributive e agli orari di lavoro, all'idoneità tecnico-professionale e ai requisiti di salute e sicurezza e alle accomodation..**

Per la tutela dei lavoratori esterni, l'azienda prevede verifiche preliminari di accesso, controlli operativi nei cantieri, obblighi formativi minimi e l'applicazione delle procedure HSE aziendali. L'efficacia delle misure adottate viene monitorata tramite audit periodici, gestione delle non conformità, riesami SA8000 e analisi delle segnalazioni e dei reclami. In caso di non conformità, sono previste tempestive azioni correttive fino alla possibile esclusione del fornitore dal sistema di qualifica aziendale.

Alla data attuale, non risultano segnalazioni di gravi violazioni in materia di diritti umani, lavoro minorile, lavoro forzato o incidenti rilevanti lungo la supply chain, né a monte né a valle. Eventuali segnalazioni provenienti da audit, verifiche documentali o canali di whistleblowing vengono gestite secondo le procedure SA8000 e del Modello 231, con immediata attivazione delle necessarie misure correttive.

S2-5 Obiettivi

Si riportano di seguito gli obiettivi in materia di lavoratori nella catena del valore.

ESRS	Subtopic/Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
 S2 Lavoratori della catena del valore	 Occupazione sicura	Incrementare la % dei fornitori qualificati con documentazione completa rispetto al dato baseline.	Irem S.p.A.	- Revisione annuale documentazione; - Controlli su orari/retribuzioni; - Aggiornamento clausole contrattuali, audit mirati.	67 %	2026
		Assicurare che il 100% dei fornitori critici confermi annualmente l'assenza di lavoro minorile e forzato tramite autodichiarazione SA8000 e controlli campionali.	Irem S.p.A.	- Raccolta dichiarazioni; - Controlli documentali; - Audit di II parte; - Richiesta di azioni correttive.	100 %	2026
	 Salute e sicurezza	Aumentare la conformità HSE dei lavoratori esterni operanti nei siti IREM, garantendo che almeno il 90% dei fornitori/appaltatori superi i controlli HSE di ingresso senza rilievi maggiori.	Irem S.p.A.	- Verifiche DPI; - Formazione minima; - Idoneità tecnico-professionale; - Controlli in campo; - Gestione near miss.	33 %	2026
		Ridurre del 20% le non conformità HSE rilevate nei cantieri che coinvolgono lavoratori di fornitori/appaltatori rispetto all'anno precedente.	Irem S.p.A.	- Audit; - Follow-up azioni correttive; - Controlli di cantiere; - Rafforzamento briefing HSE per terzi.	10	2026

Informazioni sulla governance

G1 – Condotta delle imprese

Standard ESRS	Ubicazione	Note
Governance		
ESRS 2 GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Governance	L'informativa è riportata all'interno del capitolo "Informativa generale", in conformità con l'Appendice C, che definisce gli obblighi da applicarsi congiuntamente all'ESRS 2.
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità		
ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti alla Condotta dell'impresa	
G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	Politiche, azioni e obiettivi	
G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori	Politiche, azioni e obiettivi	
G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	Politiche, azioni e obiettivi	
Metriche e obiettivi		
G1-6 Prassi di pagamento	Metriche	

RO-1 **Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti alla Condotta d'impresa**

Nell'ambito dell'analisi di Doppia Rilevanza, IREM ha identificato e valutato gli **impatti, i rischi e le opportunità (IRO) connessi alla condotta d'impresa**, considerando le operazioni proprie e la catena del valore. L'analisi ha riguardato principalmente la cultura aziendale, la protezione degli informatori, la gestione dei rapporti con i fornitori e la prevenzione della corruzione.

Tra gli impatti positivi sono stati individuati il **rafforzamento di una cultura aziendale inclusiva e trasparente**, capace di aumentare la fiducia degli stakeholder, l'efficacia dei sistemi di whistleblowing e l'adozione di prassi di pagamento corrette verso i fornitori, considerate elementi rilevanti per la stabilità della supply chain. Sono stati inoltre identificati impatti positivi legati alle **attività di prevenzione e formazione in materia di anticorruzione**. L'analisi ha evidenziato anche potenziali impatti negativi, tra cui ritardi nei pagamenti, condizioni contrattuali penalizzanti per i fornitori e rischi di episodi corruttivi nelle attività di gara e appalto, con possibili conseguenze reputazionali, legali ed economiche.

Con riferimento ai rischi e alle opportunità, sono emersi temi legati al mancato **allineamento della supply chain ai criteri ESG**, all'assenza di adeguati processi di due diligence sui fornitori, alla dipendenza da fornitori strategici e ai potenziali effetti economico-finanziari derivanti da pratiche corruttive o da una gestione inefficace delle relazioni commerciali. Parallelamente, è stata identificata l'opportunità di **rafforzare la continuità operativa e la qualità del servizio** attraverso relazioni solide e collaborative con fornitori affidabili.

A seguito del processo di valutazione della Doppia Rilevanza, sono risultati **materiali** alcuni impatti positivi e specifici rischi. In particolare, è stato considerato materiale l'impatto positivo associato a una cultura d'impresa solida, inclusiva e orientata alla trasparenza, nonché quello derivante dall'adozione di prassi di pagamento eque e puntuali verso i fornitori.

Dal punto di vista dei rischi, sono risultati materiali il rischio di perdita di competitività e opportunità commerciali derivante da un insufficiente presidio dei temi ESG e il rischio connesso a una gestione non adeguata dei rapporti con i fornitori e delle prassi di pagamento, che potrebbe generare tensioni finanziarie nella supply chain, interruzioni operative e impatti reputazionali negativi per la Società.

Politiche, azioni e obiettivi

G1-1 Politiche

IREM adotta un sistema strutturato di politiche e procedure finalizzato a garantire etica, integrità, prevenzione della corruzione e tutela dei diritti umani, attraverso il Modello 231, il Codice Etico, il sistema SA8000 e le politiche HSE. Le politiche definiscono il divieto di pratiche corruttive, favoritismi, conflitti di interesse e comportamenti non conformi, promuovendo al contempo condizioni di lavoro eque, sicurezza operativa e una gestione responsabile dei rapporti con la catena del valore.

Un ruolo centrale è svolto dal **Codice Etico**, adottato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Modello 231, che rappresenta il principale riferimento per la gestione dei rapporti con la supply chain. Esso definisce principi di legalità, correttezza, trasparenza e lealtà commerciale applicabili a dipendenti, fornitori, appaltatori, subappaltatori e partner, e vincola anche i terzi tramite specifiche clausole contrattuali. La gestione della catena di fornitura prevede la selezione e qualificazione dei fornitori sulla base di criteri tecnici, reputazionali ed etico-professionali, nonché l'adozione di obblighi contrattuali e presidi di conformità lungo tutto il ciclo di acquisto e subappalto.



Il **sistema di whistleblowing** è conforme alla normativa vigente e gestito tramite piattaforma indipendente, accessibile anche in forma anonima. Le segnalazioni sono analizzate dall'Organismo di Vigilanza con il supporto delle funzioni competenti, garantendo riservatezza, tutela del segnalante e assenza di ritorsioni. Sono inoltre attivi canali di reclamo nell'ambito del sistema SA8000.

Le **attività di controllo e prevenzione** includono **audit interni ed esterni**, verifiche periodiche, controlli HSE, attività di due diligence sui fornitori e monitoraggio dei processi di acquisto e subappalto. Particolare attenzione è riservata alle funzioni maggiormente esposte ai rischi di corruzione e non conformità, quali acquisti, gare, contratti, approvvigionamenti e rapporti con la Pubblica Amministrazione, supportate da protocolli specifici e formazione dedicata.

Le politiche si applicano a tutte le attività aziendali, ai cantieri in Italia e all'estero e all'intera catena del valore a monte, includendo fornitori, appaltatori, subappaltatori e servizi specialistici. La responsabilità ultima è affidata al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione Generale, con il coinvolgimento operativo dell'Organismo di Vigilanza, del Comitato SA8000 e delle funzioni HR, HSE, Acquisti, Subappalti e Legal.

Il sistema si basa su standard e riferimenti internazionali e nazionali quali SA8000, Convenzioni ILO, ISO 45001, D.Lgs. 81/08, D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida Confindustria. Le politiche sono aggiornate sulla base di audit, segnalazioni, feedback degli stakeholder e riesami periodici, e vengono diffuse tramite formazione, comunicazioni interne, documentazione aziendale, processi di qualifica e clausole contrattuali rivolte a fornitori e partner commerciali.

G1-2 e G1-3 Azioni

IREM S.p.A. ha implementato un **sistema integrato di gestione della condotta aziendale basato sul Modello 231, sul Codice Etico e sul sistema SA8000**, con l'obiettivo di garantire integrità, responsabilità sociale, tutela dei diritti umani e prevenzione dei comportamenti illeciti. Tali strumenti definiscono principi e regole di comportamento applicabili a tutte le relazioni interne ed esterne, con particolare attenzione a non discriminazione, trasparenza e salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda realizza **attività formative e di sensibilizzazione periodiche su etica aziendale, responsabilità sociale, anticorruzione, Modello 231 e requisiti HSE**, con approfondimenti mirati per le funzioni maggiormente esposte ai rischi operativi e reputazionali. È inoltre attivo un **sistema di whistleblowing** gestito da un soggetto esterno indipendente, integrato con i canali di reclamo SA8000, che garantisce riservatezza, tutela del segnalante e assenza di ritorsioni.

Il monitoraggio del sistema è affidato al Comitato SA8000, all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni HR e HSE, attraverso audit periodici, controlli documentali, analisi delle segnalazioni e riesami della Direzione, supportati da strumenti digitali e processi di miglioramento continuo.

La gestione della catena di fornitura è disciplinata dal Codice Etico e dalle procedure del Ciclo Passivo, che regolano selezione, qualifica, monitoraggio e gestione contrattuale di fornitori e subappaltatori. Il sistema prevede criteri di legalità, correttezza e prevenzione dei rischi (incluse fattispecie ex D.Lgs. 231/2001), attraverso verifiche preliminari, valutazioni reputazionali, controlli documentali e tracciabilità delle decisioni nei sistemi gestionali aziendali. Le procedure garantiscono inoltre segregazione delle funzioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza in caso di anomalie, mentre i contratti includono clausole etiche, antimafia e risolutive basate sul Modello 231.

La selezione dei fornitori integra anche criteri sociali e ambientali, in coerenza con il Codice Etico e con i sistemi di gestione certificati (qualità, ambiente e sicurezza),

prevedendo verifiche di affidabilità tecnico-professionale, conformità normativa e assenza di criticità reputazionali. Sono effettuati controlli documentali e valutazioni di integrità per prevenire impatti negativi lungo la supply chain, inclusi fornitori e subappaltatori.

IREM prevede inoltre misure di presidio per i fornitori potenzialmente più vulnerabili, tramite attività di due diligence rafforzata, controlli reputazionali e verifiche sulla solidità organizzativa, con l'obiettivo di mitigare rischi operativi, ambientali e sociali nella catena di fornitura. Le prestazioni dei fornitori sono monitorate periodicamente e possono essere oggetto di audit, richieste di adeguamento e azioni correttive, fino alla revisione o interruzione dei rapporti contrattuali in caso di non conformità.

Obiettivi

Si riportano di seguito gli obiettivi in materia di governance.

ESRS	Subtopic/Sub-subtopic	Obiettivo	Perimetro	Azioni chiave	Baseline	Anno target
 G1 Condotta delle imprese	 Cultura d'impresa	Incrementare il livello di conoscenza interna del Modello 231 e del Codice Etico, assicurando che tutto il personale riceva formazione dedicata e aggiornamenti periodici.	Irem S.p.A.	• Programmazione formazione annuale; • Aggiornamento materiali formativi; • Comunicazioni interne; • Monitoraggio partecipazione; • Test di apprendimento.	39 %	2026
		Aumentare l'accessibilità e l'uso consapevole del canale whistleblowing garantendo piena tutela dei segnalanti e assicurando la tempestività di gestione delle segnalazioni.	Irem S.p.A.	• Campagna informativa interna; • Formazione mirata; • Aggiornamento procedure; • Analisi tempi di risposta; • Report periodici all'OdV.	95 %	2026

Metriche

G1-6 Prassi di pagamento

IREM adotta prassi di pagamento improntate alla correttezza, alla trasparenza e al rispetto delle condizioni contrattualmente concordate con i propri fornitori. Nel corso del 2025, il tempo medio di pagamento delle fatture relative ai fornitori di materie prime e servizi è stato pari a 30 giorni, in linea con il valore registrato nel 2024.

La percentuale di **pagamenti effettuati nel rispetto dei termini di pagamento standard è stata pari all'81%**, in aumento rispetto al 78% dell'esercizio precedente (+3,8%). Tale andamento riflette l'impegno della Società nel garantire una gestione efficiente del ciclo passivo e nel mantenere relazioni commerciali affidabili e sostenibili con i propri fornitori.

Alla data di chiusura dell'esercizio non risultano procedimenti legali pendenti relativi a ritardi nei pagamenti. I dati sono stati elaborati sulla base delle registrazioni presenti nei sistemi amministrativi e contabili aziendali e non mediante campionamento rappresentativo.

	Prassi di pagamento	2025	2024	Trend 25/24 (%)
		Fornitori di materie prime e servizi	Fornitori di materie prime e servizi	
	Tempo medio impiegato per pagare una fattura espresso in numero di giorni	30	30	-
	% di pagamenti in linea con i termini standard di pagamento	81%	78%	+3,8%

Indice dei contenuti

Di seguito viene riportato un elenco delle informative a cui IREM ha adempiuto nella redazione della propria dichiarazione di sostenibilità, in base ai risultati della Doppia Rilevanza.

ESRS 2 – Informazioni generali		Pag.
BP-1	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	7
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	7
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	16
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	16
GOV-3	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	16
GOV-4	Dichiarazione sul dovere di diligenza ai fini della sostenibilità	16
GOV-5	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	16
SBM-1	Posizione di mercato, strategia, modelli aziendali e catena del valore	12
SBM-2	Interessi ed opinioni dei portatori di interessi	29
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e i modelli aziendali	29
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	22
IRO-2	Obblighi di informativa di cui all'ESRS oggetto delle dichiarazioni sulla sostenibilità dell'impresa	22
E1 – Cambiamenti Climatici		
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	37
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	38
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	38
E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	38
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	39
E1-6	Emissioni lorde di GHG di ambito 1,2,3 ed emissioni totali di GHG	39
E5 – Economia circolare		
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare	45
E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	46
E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	46
E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	46
E5-4	Flussi di risorse in entrata	46
E5-5	Flussi di risorse in uscita	47

S1 – Forza lavoro propria		
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	51
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	52
S1-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	52
S1-3	Processo per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentano ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	53
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	53
S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	55
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	56
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	56
S1-9	Metriche della diversità	56
S1-10	Salari adeguati	58
S1-11	Protezione sociale	59
S1-12	Persone con disabilità	60
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	61
S1-14	Metriche della salute e sicurezza	62
S1-15	Metriche dell'equilibrio tra vita professionale vita privata	63
S1-16	Metriche di retribuzione	64
S1-17	Incidenti, denunce e impatti negativi in materia di diritti umani	65
S2 – Lavoratori della catena del valore		
ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	66
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	68
S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	69
S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	70
S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	70
S2-4	Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni	70
S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	71
G1 – Condotta delle imprese		
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	74

G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	75
G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	75
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	76
G1-6	Prassi di pagamento	77