



TRANSADRIATICO
Transport and Logistics

RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ 2024



INDICE

Informazioni generali _____ 6

Criteri per la redazione	8
Governance	10
Strategia	18

Informazioni ambientali _____ 50

E1 -Cambiamento climatico

Strategia	52
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	54
Metriche e obiettivi	59

E2 - Inquinamento

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	65
Metriche e obiettivi	67

Informazioni sociali _____ 74

S1 - Forza lavoro propria

Strategia	76
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	78
Metriche e obiettivi	84

S2 - Lavoratori nella catena del valore

Strategia	97
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	99
Metriche e obiettivi	105

S3 - Comunità interessate

Strategia	107
Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	108
Metriche e obiettivi	112

Informazioni sulla Governance_ 114

ESRS G1 - Condotta delle imprese

Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità	116
Metriche e obiettivi	123

“Ogni nostro passo è volto
a favorire un **progresso
comune e responsabile.**”

INFORMAZIONI GENERALI



INFORMAZIONI GENERALI

[BP-1] Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

La presente **Rendicontazione di Sostenibilità** della cooperativa **Transadriatico** è la prima redatta in conformità con gli **standard ESRS**, è stata preparata su base consolidata adottando lo stesso perimetro del bilancio d'esercizio consolidato. Le imprese incluse nell'ambito di consolidamento sono **So.Se.Tra S.r.l.**, **Logica S.r.l.**, **Erana S.r.l.**, tutte non soggette all'obbligo di rendicontazione di sostenibilità.

La presente dichiarazione sulla sostenibilità copre la catena del valore sia a monte che a valle in diversi ambiti:

- **valutazione della rilevanza degli impatti, dei rischi e delle opportunità:**

La valutazione della rilevanza tiene conto degli impatti, dei rischi e delle opportunità lungo la catena del valore. La valutazione degli aspetti economici, sociali, ambientali e di governance riguarda la cooperativa stessa e le aziende associate, nonché considerazioni sui nostri clienti e sul materiale che ci conferiscono per il trasporto;

- **politiche, azioni e obiettivi nella catena del valore:**

Le politiche e le azioni adottate considerano anche e in maniera preponderante le relazioni della cooperativa con i soci e i soci stessi in termini di relazioni con i dipendenti, procedure di sicurezza, anticorruzione ecc nonché in termini di obiettivi sia ambientali, soprattutto legati ai consumi durante i trasporti, sia sociali.

- **Informative sulle metriche e dati sulla catena del valore: I dati rendicontati includono informazioni rilevanti sulla catena del valore, come nei seguenti casi:**

- ♦ la gestione delle emissioni di gas serra prevede l'inclusione delle emissioni di Scope 1 derivanti dai mezzi di proprietà dei soci, dato che la cooperativa esercita un controllo operativo su di essi.
- ♦ Per quanto concerne la forza lavoro, vengono considerati anche gli autisti soci e quelli delle aziende socie.



Transadriatico non si è avvalsa delle opzioni:

- di omettere una specifica informazione corrispondente a proprietà intellettuale, know-how o ai risultati dell'innovazione,
- di esenzione dalla comunicazione di informazioni concernenti gli sviluppi imminenti o le questioni oggetto di negoziazione, a norma dall'articolo 19 bis, paragrafo 3, e dell'articolo 29 bis, paragrafo 3, della direttiva 2013/34/UE e dell'articolo 3, paragrafo 5 del D.Lgs n.125 del 6 settembre 2024.

[BP-2] Informativa in relazione a circostanze specifiche

Modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni sulla sostenibilità

Nell'ultima rendicontazione di sostenibilità, Transadriatico ha fornito informazioni riferite esclusivamente alla cooperativa, senza includere dati specifici relativi alle imprese socie, fatta eccezione per i consumi di carburante, che comprendevano anche quelli delle società aderenti.

Nel presente bilancio, invece, **tutti i dati rendicontati includono anche le società controllate e partecipate.**

Uso di disposizioni transitorie in conformità all'appendice C dell'ESRS 1

Nel redigere la presente dichiarazione di sostenibilità, **Transadriatico Società Cooperativa** ha fatto ricorso ad alcune delle **disposizioni transitorie** previste dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), al fine di garantire un'adozione graduale e coerente con il proprio percorso di adeguamento normativo e organizzativo.

In riferimento allo standard **ESRS 2 – SBM-3**, per il primo anno di rendicontazione, l'impresa ha scelto di **omettere le informazioni quantitative** sugli effetti finanziari attesi degli impatti, rischi e opportunità (paragrafo 48, lettera e), in linea con quanto consentito dalla normativa. Transadriatico ha comunque fornito **informazioni qualitative** e si impegna a integrare dati quantitativi nei prossimi cicli di rendicontazione, qualora la loro elaborazione risulti tecnicamente fattibile.

Con riferimento allo standard **ESRS E1 – Cambiamenti climatici**, non avendo superato, alla data di chiusura dell'esercizio, il numero medio di **750 dipendenti** (su base consolidata, ove applicabile), l'impresa si è **avvalsa della facoltà di non rendicontare temporaneamente le emissioni Scope 3 e le emissioni totali di gas a effetto serra (GHG)**. L'inclusione di tali dati è prevista in futuro, in coerenza con l'evoluzione dei sistemi di misurazione e raccolta dati interni.

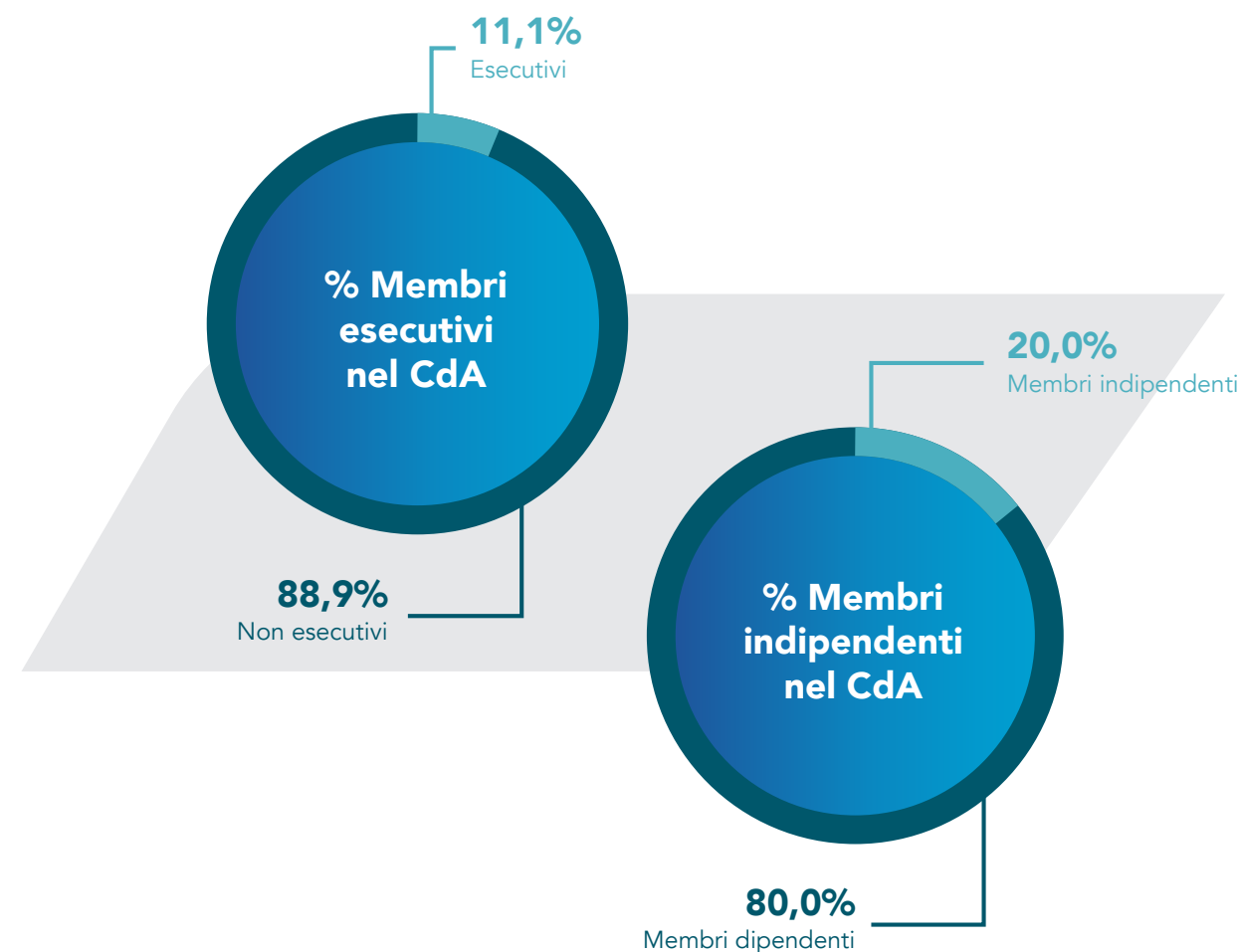
Infine, per quanto riguarda lo standard **ESRS S1 – Forza lavoro propria**, **Transadriatico ha omesso di rendicontare, per il primo anno, i KPI richiesti dal paragrafo S1-13**, in particolare quelli relativi alla **percentuale di dipendenti oggetto di valutazioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo professionale**, avvalendosi della deroga prevista dagli standard.

[GOV-1] – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Negli ultimi anni, Transadriatico ha rafforzato il proprio sistema di governance adottando il **Modello Organizzativo 231** e istituendo un **Comitato di Sostenibilità**, con l'obiettivo di integrare efficacemente i fattori ambientali, sociali e di governance (**ESG**) nei processi decisionali.

Questa evoluzione ha portato alla definizione di un modello di governance sostenibile, orientato alla creazione di valore di **lungo periodo per tutti gli stakeholder**.

Il **Consiglio di Amministrazione**, nominato dall'**Assemblea dei Soci** e composto da **nove membri**, è l'organo responsabile della **pianificazione e gestione strategica dell'azienda**. La sua composizione garantisce una equilibrata rappresentanza delle diverse realtà aziendali, sia per dimensione che per collocazione geografica, ed è tradizionalmente **eletta all'unanimità**.



Nell'Assemblea dei soci e nel Collegio Sindacale non ci sono membri esecutivi.

Il **CDA** opera in stretta sinergia con il **Comitato di Sostenibilità** per tutte le valutazioni relative a iniziative ESG. Infatti, nel 2021, l'**integrazione dei temi ESG nelle politiche aziendali, nel Codice Etico e nella strategia aziendale** ha segnato l'avvio di un percorso strutturato verso la sostenibilità a partire dall'istituzione del **Comitato di Sostenibilità**.

Il Comitato di Sostenibilità (CdS) ha la funzione principale di supportare il CDA nelle valutazioni e decisioni relative al perseguimento del successo sostenibile dell'azienda ed è responsabile della **supervisione e dell'orientamento delle strategie e delle pratiche ESG** di Transadriatico.

E' composto da alcuni membri del **CDA, Responsabili Operativi di Processo, rappresentanti dei lavoratori e consulenti esterni:**

CDA-SOCI	NOME COGNOME	QUALIFICA	COMPETENZA
1	Mori Natalino	Presidente	Governance e Sostenibilità ESG
2	Minzocchi Nicola	Socio	Rappresentante di stakeholder - Deposito
3	Forini Alberto	Socio	Rappresentante di stakeholder - Cliente
4	Ciotti Emidio	Socio	Ambiente/Sicurezza

RESPONSABILI OPERATIVI DI PROCESSO	NOME COGNOME	QUALIFICA	COMPETENZA
5	Stampatori Massimiliano	CFO	Aspetti di sostenibilità finanziaria
6	Merli Massimo	Qualità & Sicurezza	Ambito SSHE: sicurezza e salute sul lavoro, ambiente e security
7	Sebastiani Micaela	Strategic Controller	Controllo di gestione e sostenibilità ESG
8	Carletti Laura	Human Resource	Social - Gestione delle risorse umane

RAPPRESENTANTI LAVORATORI	NOME COGNOME	QUALIFICA	COMPETENZA
9	Virgili Stefano	RSPP Rappresentante Lavoratori per la Sicurezza	Rappresentante di stakeholder
10	Bordi Stefano	Autista	Rappresentante di stakeholder

CONSULENTI ESTERNI	NOME COGNOME	QUALIFICA	COMPETENZA
11	Zingirian Nicola	CEO Click&Find	Innovazione e Digitalizzazione
12	Brancozzi Simone	Consulente BSC	Governance e Controllo di Gestione

I **compiti del Comitato di Sostenibilità** sono:

1. Valutare se la Politica Integrata della Qualità e Sostenibilità è adeguata rispetto ai temi ESG.
2. Monitorare l'evoluzione della sostenibilità in relazione alla propria attività di impresa, tenendo conto sia delle aspettative degli stakeholder che delle indicazioni e dei principi internazionali in materia.
3. Effettuare l'Analisi di Materialità secondo la procedura definita e quindi formulare azioni e obiettivi in materia di strategia ambientale, sociale e di governance di Transadriatico.
4. Supervisionare le modalità di integrazione delle tematiche di sostenibilità nel modello di business e delle azioni/obiettivi nel piano strategico.
5. Produrre la rendicontazione di sostenibilità, sottoporla annualmente al CDA/Assemblea dei Soci e successivamente pubblicarla attraverso il Report di Sostenibilità.
6. Esaminare e valutare le iniziative di sviluppo sostenibile.
7. Organizzare, d'accordo con il CDA e il Management Transadriatico, eventuali incontri/convegni aperti a tutti gli stakeholder per un confronto sulle tematiche di sostenibilità.
8. Gestire le segnalazioni di Whistleblowing e violazioni dei diritti umani.
9. Operare tenendo conto del quadro normativo, regolamentare e di vigilanza che ruota attorno ai fattori ESG.
10. Svolgere le proprie funzioni in coordinamento con il Comitato Sia e il Management, dandone informativa al CDA.

Tutte le attività aziendali sono soggette a **vigilanza da parte del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza**, a garanzia della **trasparenza** e del **rispetto normativo**.



Transadriatico promuove una cultura aziendale basata su valori quali **sicurezza, diritti umani, legalità, tutela ambientale, soddisfazione degli stakeholder e responsabilità sociale**. Questi principi guidano l'intera organizzazione nella definizione delle politiche e nell'attuazione di pratiche gestionali d'eccellenza, volte alla riduzione dei rischi e al miglioramento continuo.

La sostenibilità è riconosciuta come opportunità competitiva: una leva strategica per generare impatti positivi sia sul piano economico che socio-ambientale. **Tra i benefici si annoverano l'efficienza operativa, la fidelizzazione dei clienti, la creazione di valore condiviso, l'aumento dell'occupazione e il rafforzamento della reputazione aziendale.**

L'assetto organizzativo di Transadriatico si articola in **Direzioni e Funzioni aziendali**, supportate dal **Controllo di Gestione Strategico**, che attraverso l'utilizzo della **Balanced Scorecard (BSC)** consente una visione integrata e una misurazione oggettiva delle performance in ottica causa-effetto.

Percentuale di membri degli organi di amministrazione, direzione e supervisione per genere

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Uomo	Donna	Altro	Non specificato
100%	0%	0%	0%

COLLEGIO SINDACALE

Uomo	Donna	Altro	Non specificato
100%	0%	0%	0%

[GOV-2] Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Durante gli incontri con gli **organi di amministrazione e controllo**, viene spesso sottolineata l'importanza della sostenibilità come elemento centrale per lo sviluppo e l'evoluzione dell'impresa, sia nel presente che nel futuro.

In questo contesto, la **Responsabile della Sostenibilità, Dott.ssa Sebastiani**, ha presentato all'assemblea dei soci le principali direttrici che guidano l'impegno dell'organizzazione verso un modello di crescita sostenibile, soffermandosi in particolare su tre aspetti chiave:

• Sociale

promuovere attivamente la presenza femminile, in particolare nei ruoli di responsabilità, attraverso azioni concrete di supporto e percorsi di valorizzazione delle competenze. Parallelamente, potenziare le iniziative a favore del benessere psico-fisico e professionale di tutto il personale, con attenzione ai valori di inclusività, sicurezza e sviluppo umano.

• Ambientale

rafforzare le misure di riduzione delle emissioni di CO₂ di scope 1 attraverso strumenti di pianificazione sostenibile dei viaggi e incremento dell'uso di carburanti rinnovabili come l'HVO (Per ulteriori informazioni si rimanda alla sezione "ESRS E1 - Cambiamento Climatico").

• Governance

consolidare le partnership strategiche con organismi nazionali e internazionali (es. Open-es, UN Global Compact) per perseguire obiettivi comuni in materia di diritti umani, ambiente e anticorruzione. Potenziare il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei fornitori attraverso la predisposizione di sistemi di valutazione ESG e formazione.

Su questi temi vengono periodicamente raccolti e analizzati indicatori specifici, utili a valutare i risultati raggiunti e l'impatto generato.

Il **Consiglio di Amministrazione**, inoltre, si avvale del supporto del **Comitato Sostenibilità** per approfondire e orientare le scelte strategiche in questa direzione. Il Comitato collabora strettamente con il **Responsabile della Sostenibilità**, promuovendo iniziative e contribuendo alla redazione del bilancio di sostenibilità, che viene presentato ogni anno sia al CdA sia all'assemblea dei soci.

[GOV-4] Dichiarazione sul dovere di diligenza

Elementi fondamentali del processo di dovere di diligenza

Paragrafi nella Dichiarazione sulla Sostenibilità

Integrazione nella governance, nella strategia e nel modello aziendale

- **ESRS 2 GOV-2:** Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo e gestione delle questioni di sostenibilità;
- **ESRS 2 GOV-3:** Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione;
- **ESRS 2 SBM-3:** Interazione tra impatti, rischi, opportunità e il modello aziendale.

Coinvolgimento dei portatori di interessi

- **ESRS 2 GOV-2;**
- **ESRS 2 SBM-2:** Interessi e opinioni dei portatori di interessi;
- **ESRS 2 IRO-1;**
- **ESRS tematici:**
 - i. **ESRS S1** - Obbligo di informativa S1-2 - Processi di coinvolgimento della forza lavoro propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti;
 - ii. **ESRS S2** - Obbligo di informativa S2-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore;
 - iii. **ESRS S3** - Obbligo di informativa S3-2 - Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti;
 - iv. **ESRS** - Obbligo di informativa G1-1 - Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese.

Individuazione e valutazione degli impatti negativi

- **ESRS 2 -Obbligo di informativa IRO - 1** - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti;
- **ESRS E1 - Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1** - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti;
- **ESRS E2 - Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1** - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento;
- **ESRS G1 - Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1** - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti.

Interventi per affrontare gli impatti negativi

- ESRS tematici:
- i. **ESRS E1** - Obbligo di informativa E1-3 - Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici;
 - ii. **ESRS E3** - Obbligo di informativa E2-2 - Azioni e risorse connesse all'inquinamento;
 - iii. **ESRS S1** - Obbligo di informativa 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;
 - iv. **ESRS S2** - Obbligo di informativa S2-4 - Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni;
 - v. **ESRS S3** - Obbligo di informativa S3-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di sollevare preoccupazioni;

Monitoraggio dell'efficacia degli sforzi

- ESRS tematici:
- i. **ESRS E1** - Obbligo di informativa E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi;
 - ii. **ESRS E2** - Obbligo di informativa E2-3 - Obiettivi connessi all'inquinamento;
 - iii. **ESRS S1** - Obbligo di informativa S1-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti;
 - iv. **ESRS S2** - Obbligo di informativa S2-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti;
 - v. **ESRS S3** - Obbligo di informativa S3-5 - Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti;

[GOV-5] Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

Transadriatico ha incorporato il **processo di rendicontazione di sostenibilità** all'interno del più ampio sistema di **controllo di gestione**, che rappresenta un presidio strutturato e continuativo per la **pianificazione, il monitoraggio e l'analisi delle performance aziendali**, sia economico-finanziarie sia non finanziarie.

Le principali caratteristiche del sistema interno di controllo e gestione del rischio di concentrazione, in relazione alla rendicontazione di sostenibilità, si articolano nelle seguenti fasi:

- **pianificazione:** vengono definiti obiettivi strategici e operativi che integrano anche le priorità ESG, con l'allocatione delle risorse in coerenza con gli impegni in ambito ambientale, sociale e di governance;
- **rilevazione e monitoraggio:** la raccolta dei dati avviene attraverso sistemi informativi integrati, che permettono il tracciamento di indicatori economici, finanziari e di sostenibilità, riducendo il rischio di concentrazione su fonti non verificate o su aree aziendali non rappresentative;
- **analisi degli scostamenti:** è previsto un confronto sistematico tra risultati attesi e consuntivi, anche in ambito ESG, con l'obiettivo di individuare tempestivamente eventuali criticità o anomalie informative;
- **reporting:** il sistema produce report gestionali e bilanci integrati che includono la rendicontazione di sostenibilità secondo gli standard europei (CSRD, ESRS), garantendo coerenza, comparabilità e affidabilità dei dati diffusi;
- **azioni correttive:** eventuali scostamenti o rischi rilevati (inclusi quelli di concentrazione informativa) attivano un processo di revisione e intervento, volto al miglioramento continuo e alla mitigazione dei rischi

Questa integrazione consente all'impresa di gestire in modo strutturato i **rischi informativi e decisionali legati alla rendicontazione di sostenibilità**, assicurando un **approccio trasparente, tracciabile e coerente** con la strategia aziendale complessiva.

[SBM-1] Strategia, modello aziendale e catena del valore

Transadriatico ha scelto di integrare la sostenibilità come elemento chiave della sua **strategia aziendale**, non solo per rispondere alle esigenze normative e di mercato, ma anche per costruire un **modello di business solido, innovativo e orientato al futuro**. Questa scelta nasce dalla consapevolezza che operare in modo responsabile non significa solo ridurre l'impatto ambientale, ma anche **creare valore** per i propri soci, clienti e stakeholder, migliorando al tempo stesso la qualità dei servizi offerti.

Negli ultimi anni, Transadriatico ha avviato un percorso strutturato per **integrare principi ESG** (Environmental, Social, Governance) in ogni aspetto della propria attività. Il Piano Strategico 2024-2027 riflette questa visione, puntando su una crescita sostenibile attraverso **l'innovazione, la diversificazione e l'ottimizzazione dei processi**.

Uno degli aspetti centrali della strategia è la riduzione dell'impatto ambientale. Per questo motivo, l'azienda sta investendo nel **miglioramento dell'efficienza logistica**, riducendo il consumo di carburante e **abbattendo le emissioni di CO2**.

L'adozione del sistema di **pianificazione GreenPlanning** consente di ottimizzare i percorsi e selezionare le soluzioni di trasporto

più sostenibili, **minimizzando gli sprechi e migliorando l'efficienza operativa**. A questo si aggiunge l'impegno nel trasporto di carburanti rinnovabili e prodotti chimici meno impattanti, che rappresenta una sfida e allo stesso tempo un'opportunità per il futuro del settore. Ad oggi comunque il **75-78%** dei ricavi proviene dal trasporto di combustibili fossili.

La sostenibilità, per Transadriatico, non si limita all'ambiente, ma riguarda anche le **persone**. Per questo, la cooperativa promuove attivamente il **benessere dei lavoratori**, con particolare attenzione alla **formazione** e all'**inclusione**. Un esempio concreto è l'**uso della realtà virtuale** aumentata per migliorare la formazione del personale operativo, creando **ambienti immersivi** per addestrare gli autisti in condizioni realistiche e sicure. Inoltre, l'azienda ha introdotto un **Piano di Benefit Personalizzato** per supportare il benessere dei dipendenti e valorizzare la loro crescita professionale.



L'impegno sociale si riflette anche nelle politiche di **equità di genere**, con l'obiettivo di **aumentare la presenza femminile** nei ruoli di responsabilità e garantire pari opportunità. A livello di governance, Transadriatico ha adottato il **Modello 231** per la trasparenza e l'etica aziendale e ha aderito al **United Nations Global Compact**, rafforzando il proprio impegno su temi come **i diritti umani, l'ambiente e la lotta alla corruzione**.

Guardando ai prossimi anni, Transadriatico si trova ad affrontare sfide importanti, ma con un **approccio proattivo** e orientato alla soluzione. La **transizione energetica**, con la progressiva riduzione della domanda di carburanti fossili, rappresenta una trasformazione inevitabile, che l'azienda intende affrontare investendo in **servizi innovativi e a basso impatto ambientale**. Un'altra sfida è rappresentata dalla crescente pressione normativa e dalla necessità di adattarsi a nuovi standard di sostenibilità e rendicontazione.

Al tempo stesso, il settore della logistica è caratterizzato da una competizione sempre più intensa. Per distinguersi, Transadriatico punta a **consolidare il proprio brand e la propria leadership**, non solo attraverso la qualità del servizio, ma anche attraverso una strategia di crescita che include **nuove collaborazioni, diversificazione dell'offerta e acquisizioni mirate in settori affini**.

Nel corso del 2024, Transadriatico e le sue controllate hanno registrato un organico complessivo di 130 dipendenti, con 120 unità in forza al 31 dicembre. Tutti i dipendenti operano sul territorio italiano. I ricavi consolidati dell'esercizio sono pari a € 80.266.079.

Descrizione del modello di business e della catena del valore

Transadriatico è una **società cooperativa specializzata nella logistica integrata e nel trasporto di merci pericolose (ADR)**. Il suo modello di business si distingue per una struttura a servizio dei soci, che possiedono direttamente molti dei mezzi di trasporto e operano per conto della cooperativa. La società si occupa della **gestione strategica e operativa**, lasciando ai soci il compito di eseguire i servizi di trasporto.

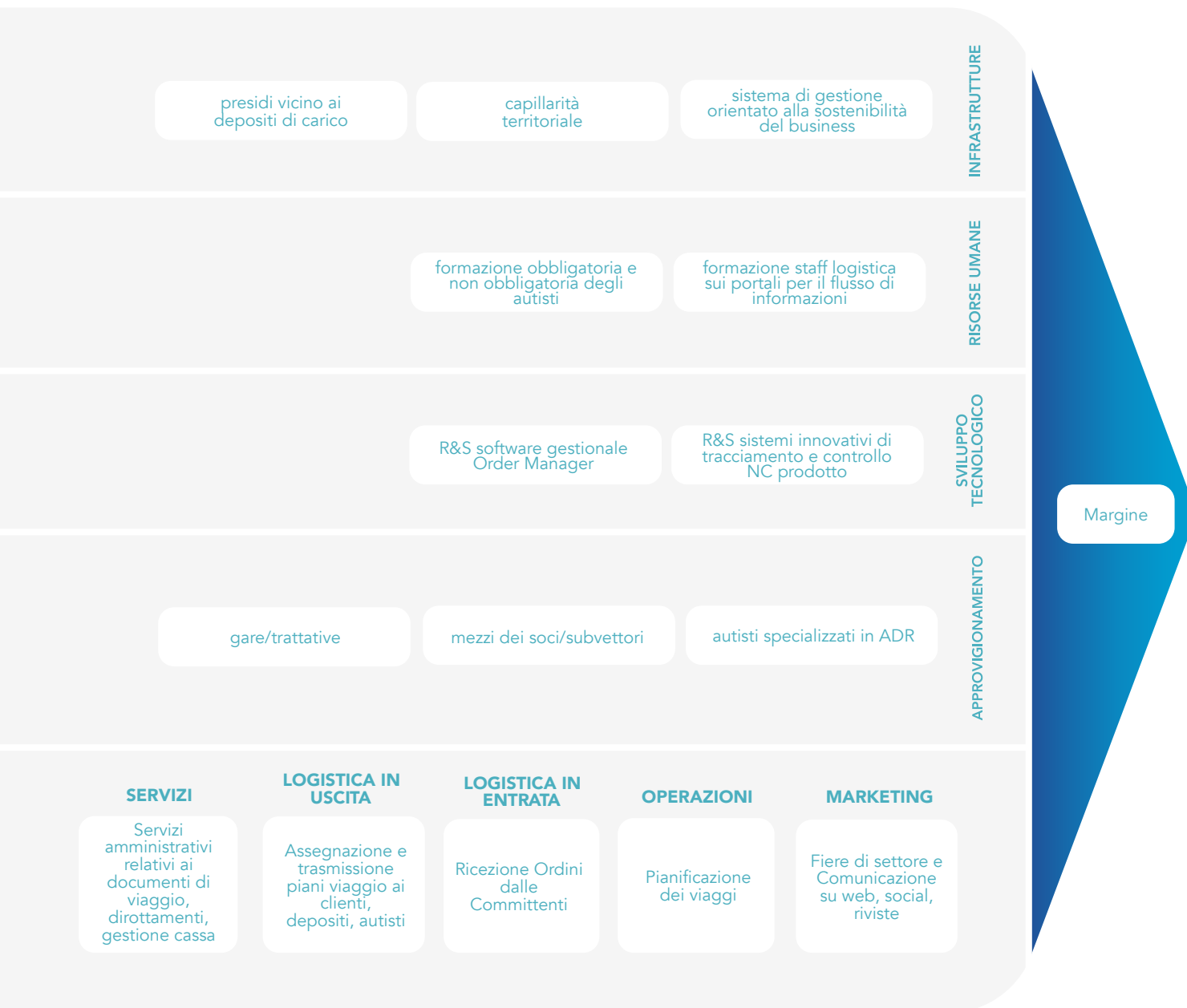
L'azienda controlla interamente **due società di trasporto (Erana Srl e Logica Srl)** e detiene il **57,51% di Sosetra Srl**, rafforzando così la propria capacità operativa e organizzativa. Il modello di business si basa su un sistema in cui:

- Transadriatico fornisce servizi di coordinamento, gestione e supporto amministrativo e logistico nonché del noleggio esclusivo ai propri soci di 29 autobotti;
- i soci della cooperativa si occupano della gestione diretta dei trasporti con i loro mezzi e autisti;
- il costo della struttura è ottimizzato, con una media del 3,6% di contributi consortili sul fatturato del trasporto eseguito dai soci, molto inferiore rispetto alla media del settore (8-10%);
- la redditività è distribuita ai soci attraverso un sistema di ristorno, incentivando la partecipazione attiva e la crescita del gruppo.

La cooperativa è **leader nel mercato nazionale per il trasporto di merci pericolose** e ha ampliato il proprio business oltre il semplice trasporto di carburanti, includendo servizi logistici avanzati come servizi amministrativi conto terzi e consulenza logistica.

Il valore creato da Transadriatico deriva dall'**efficienza dei suoi processi logistici e organizzativi**.

CATENA DEL VALORE TRANSADRIATICO



Nella **catena del valore** di Transadriatico hanno particolare importanza le fasi di **Pianificazione dei viaggi e della Logistica in Uscita** in cui si crea maggiormente il valore del servizio. Inoltre, trattandosi di un'attività logistica e di trasporto altamente specializzata per la sua connotazione in ADR, la **formazione del personale operativo** (pianificatori, amministrativi di presidio, autisti) è fondamentale.

Pertanto nel 2024 per **aumentare l'efficienza del training** è stata adottata una soluzione innovativa: **la realtà virtuale aumentata**. Si tratta di una tecnica di apprendimento dell'**industria 5.0** basata sulla **riproduzione di ambienti tridimensionali** (ad esempio un distributore stradale) e una completa immersione e coinvolgimento del discente nello svolgimento delle operazioni attraverso l'uso di appositi **visori 3D VR**.

I fattori chiave di produzione sono tre: **mezzi di trasporto, competenze umane e tecnologia**.

La **qualità** e l'**efficienza** dei suddetti fattori di produzione è garantita attraverso diverse strategie:

- **ottimizzazione dei costi:** il sistema cooperativo riduce gli oneri operativi, con una struttura di costi inferiore rispetto alla media del settore;
- **sostenibilità e innovazione:** l'azienda investe in mezzi più efficienti e sostenibili, riducendo l'impatto ambientale delle operazioni di trasporto;
- **formazione avanzata:** l'adozione della realtà virtuale e di strumenti digitali garantisce una preparazione ottimale del personale;
- **controllo e monitoraggio:** l'utilizzo di software avanzati per la gestione logistica permette un miglioramento costante dell'efficienza e della sicurezza.



[SBM-2] Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Nel contesto della sostenibilità, i portatori di interesse – o **stakeholder** – sono tutti quei soggetti che possono influenzare l'impresa o essere influenzati dalle sue attività. Comprendere e rispondere alle loro esigenze e aspettative rappresenta un elemento chiave per garantire **la resilienza e la sostenibilità di lungo periodo** dell'organizzazione.

Gli stakeholder possono essere suddivisi in due categorie principali:

- **Portatori di interessi coinvolti:** persone o gruppi i cui interessi possono essere impattati, in modo positivo o negativo, dalle attività aziendali o dalle relazioni che l'impresa intrattiene lungo la propria catena del valore.
- **Fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità:** destinatari dell'informativa finanziaria e non finanziaria, tra cui investitori, finanziatori, assicuratori, partner commerciali, sindacati, rappresentanti della società civile, ONG, amministrazioni pubbliche, analisti e mondo accademico.

La seguente tabella fornisce una sintesi delle **principali categorie di stakeholder, delle loro aspettative e delle modalità** con cui l'impresa si impegna a soddisfarle attraverso strumenti e iniziative di coinvolgimento dedicate.

Categorie	Aspettative	Come l'impresa tiene conto delle aspettative degli stakeholder	Strumenti/eventi di coinvolgimento
Soci	Incremento tariffe e marginalità, continuità del business, servizi accessori, rafforzamento del brand	Condivisione delle politiche, strategie e obiettivi.	Meeting periodici di allineamento, cda e assemblee.
Dipendenti	Carico di lavoro equo e adeguato alla retribuzione; benessere lavorativo; salute e sicurezza sul lavoro; welfare e benefit; trattamento economico adeguato al ruolo; possibilità di crescita professionale; partecipazione e comunicazione.	Sistema di retribuzione meritocratica tramite l'uso di Balanced Scorecard che valuti punteggi in merito a produttività/efficacia, presenza, elasticità, competenze/flessibilità, performance costi di gestione/consumi	Incontri cadenzati a tema con momenti ludico formativi che prevedano feedback finali con attività di confronto tra operativi e responsabili di funzione
Fornitori	Puntualità e certezza nei pagamenti, continuità della partnership e garanzia del volume di affari, sostenibilità economica	Programmazione degli acquisti, condivisione di obiettivi e sperimentazione su innovazione	Tavole rotonde con i fornitori e i clienti per R&D, Piano forniture programmate tramite inventario e informazioni condivisi
Clienti	Puntualità, affidabilità e professionalità del servizio; comunicazione e collaborazione con i clienti; compliance ESG e sicurezza nelle operazioni.	Realizzazione del bilancio di sostenibilità integrando tra i modelli 231 e ESG, propri e dei clienti	Reperibilità costante di un team di riferimento che lavori in partnership con il cliente attraverso incontri funzionali alla progressiva riduzione delle criticità
Comunità territoriali	Contributo all'economia del territorio, supporto sociale ed economico alle realtà locali, alle associazioni sportive, alle scuole; miglioramento della qualità della vita tramite la riduzione dell'impatto acustico, ambientale e una maggiore sicurezza sul lavoro; inclusione e valorizzazione della comunità: opportunità di lavoro per la comunità.	Attività di formazione e informazione in collaborazione con istituti professionali, università e scuole guida; definizione di strategie e aree di sostegno economico e operativo ad associazioni sportive ed onlus; finanziamento di progetti di formazione nei territori e fornitura di servizi a titolo gratuito in casi di emergenze e straordinarie necessità.	Occasioni di confronto con istituzioni territoriali per migliorare e rendere produttive le relazioni. condivisione delle strategie con i fornitori territoriali
Ambiente	Riduzione di emissioni di gas ad effetto serra e innovazione tecnologica e di processo	Utilizzo di carburanti non fossili e/o a basse emissioni; utilizzo di materiali riciclati; progetti di piantumazione, dematerializzazione dei documenti; rinnovamento della flotta con mezzi di ultima generazione; ottimizzazione degli ordini/viaggi.	

Nel corso dell'analisi di rilevanza, Transadriatico ha condotto un'**approfondita valutazione degli interessi e delle aspettative dei principali portatori di interesse**, garantendo che i temi materiali identificati fossero pienamente allineati alle loro esigenze.

Il processo si è sviluppato attraverso due fasi principali:

- individuazione dei temi materiali:**

la definizione dei temi materiali è stata guidata da un'analisi contestuale condotta annualmente in occasione del riesame della direzione per la qualità e la sicurezza. Nel corso dell'anno, sono state inoltre promosse iniziative volte a favorire il dialogo con gli stakeholder, raccogliendo così opinioni e priorità direttamente da soci, fornitori, dipendenti, clienti e rappresentanti delle comunità locali. Un esempio significativo è rappresentato dal Bootcamp "Oggi, il valore di domani", tenutosi il 16 e 17 novembre 2024, durante il quale sono stati affrontati e discussi i principali temi legati alla sostenibilità, in relazione ai diversi stakeholder coinvolti.

- Valutazione della rilevanza:**

la rilevanza dei temi emersi è stata valutata integrando i feedback raccolti durante gli incontri con gli stakeholder, svolti nell'ambito delle normali attività aziendali, con un'analisi di fonti esterne quali comunicati stampa, articoli di settore e altre evidenze informative. Questo approccio strutturato ha consentito di identificare e prioritizzare i temi materiali in modo coerente con gli obiettivi di sostenibilità di Transadriatico, assicurando al contempo l'aderenza alle aspettative concrete dei soggetti coinvolti.



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

La **Tabella degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO)** rappresenta l'esito dell'analisi di **doppia rilevanza** condotta nell'anno oggetto di rendicontazione, fungendo da riferimento fondamentale per orientare le priorità e la rendicontazione in ambito di sostenibilità.

Per ogni tema rilevante, la tabella fornisce una panoramica dettagliata sugli **impatti, sia positivi che negativi**, nonché sui **rischi** e sulle **opportunità** di carattere finanziario. Questi

aspetti sono categorizzati in base ai **livelli di materialità – tema principale, sottotema e sotto-sottotema** – in conformità con il **Requisito Applicativo 16 degli ESRS 11**.

Inoltre, la tabella offre informazioni essenziali per qualificare gli impatti, i rischi e le opportunità, includendo l'orizzonte temporale e la tipologia di impatto (**attuale o potenziale**). Infine, a ciascun tema materiale di primo livello sono associati i corrispondenti **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG)**, rafforzando il collegamento tra la strategia aziendale e le sfide globali della sostenibilità.

Tema materiale
ESRS E1 - Cambiamento climatico

Sottotema
Mitigazione dei cambiamenti climatici



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto negativo	Effettivo o potenziale	Posizione nella catena del valore
Il core business della cooperativa è il trasporto su gomma, le emissioni derivanti dall'uso di combustibili fossili nei mezzi di trasporto rappresentano un impatto primario.	Effettivo	Operazioni aziendali, a valle
La società Transadriatico è un'azienda leader nel mercato nazionale dei trasporti pericolosi. La clientela di Transadriatico è diversificata e comprende importanti compagnie petrolifere, privati, GDO, aziende del settore chimico e molte altre. Inoltre, il business di Transadriatico si è allargato negli anni, passando dal semplice trasporto di carburante alle stazioni di servizio, alla logistica, che include anche la gestione dei depositi, l'additivazione, la fatturazione conto terzi, la gestione degli incassi, la ricezione degli ordini e la consulenza per l'ottimizzazione logistica. La tipologia di prodotti trasportati e di clienti di Transadriatico porta con sé un'importante quota di emissioni indirette dovute all'estrazione e uso di combustibili fossili.	Effettivo	A monte, a valle

Tema materiale
ESRS E1 - Cambiamento climatico

Sottotema
Mitigazione dei cambiamenti climatici



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto positivo	Effettivo o potenziale	Posizione nella catena del valore
L'adozione di carburanti alternativi come biodiesel e l'idrogeno rappresenta una leva strategica per ridurre l'impronta carbonica e migliorare l'efficienza energetica.	Potenziale	Operazioni aziendali
Ottimizzazione delle rotte per ridurre il consumo di carburante e le emissioni	Effettivo	Operazioni aziendali
Formazione degli autisti attraverso il programma ECODRIVE per una guida più efficiente, e quindi sostenibile, e sicura.	Effettivo	Operazioni aziendali

RILEVANZA FINANZIARIA

Rischio	Orizzonte temporale
L'adeguamento a normative più stringenti sui cambiamenti climatici può richiedere investimenti significativi, rendendo necessario un equilibrio tra sostenibilità e competitività nel settore dei trasporti. Ad esempio, il Parlamento europeo ha dato il via libera definitivo all'accordo in merito allo stop alle nuove immatricolazioni di auto inquinanti a partire dal 2035. Si intende, quindi, tutti i veicoli con motore termico, alimentato a benzina o a diesel. Il provvedimento rientra nel pacchetto europeo «Fit for 55», una serie di riforme per ridurre l'impatto ambientale dei settori economici strategici, e intende stabilire il percorso verso l'azzeramento totale di emissioni di CO2 dell'automotive.	breve, medio e lungo periodo
La tecnologia va verso implementazioni di mezzi di trasporto con motorizzazioni alimentate a energia elettrica e a celle di idrogeno. Tuttavia, nel settore di mercato dei trasporti di merci pericolose la trazione elettrica è incompatibile con la frequentazione di molti siti di carico e pertanto attualmente si mira al progressivo utilizzo di carburanti rinnovabili come l'HVO, un carburante green di elevata qualità ottenuto da sintesi con il 100% di materie prime rinnovabili (scarti, residui vegetali, olii e rifiuti generati da processi di trasformazione di prodotti vegetali o colture non in competizione con la filiera alimentare).	breve, medio e lungo periodo
La società si troverà ad operare in un ambiente in cui vige una legislazione sempre più sfavorevole per la commercializzazione di idrocarburi fossili.	breve, medio e lungo periodo
Maggiori costi associati all'estrazione e al trasporto sicuro di idrocarburi a causa di incidenti come fuoriuscite di petrolio e disastri ambientali.	breve, medio e lungo periodo

Opportunità

Orizzonte temporale

Accedere a incentivi e agevolazioni fiscali per la transizione energetica, migliorando la sostenibilità finanziaria delle operazioni.

medio periodo

Il mercato del trasporto in ADR, con particolare riferimento ai carburanti fossili, rappresenta un settore strategico e complesso, caratterizzato da dinamiche globali, normative stringenti e una crescente pressione verso la transizione energetica. L'aumento della consapevolezza ambientale e della domanda di trasporti sostenibili potrebbe aprire nuove opportunità di business per Transadriatico

breve, medio e lungo periodo

La crescente tendenza verso fonti di energia rinnovabili potrebbe creare nuove opportunità per le aziende di trasporto di idrocarburi. Ad esempio, potrebbero essere chiamate a trasportare biocarburanti o altre fonti di energia rinnovabile sul mercato.

breve, medio e lungo periodo

Tema materiale
ESRS E2 - Inquinamento

Sottotema
Inquinamento dell'aria



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto negativo

Effettivo o potenziale

Posizione nella catena del valore

Le emissioni di ossidi di azoto (NOx) e particolato fine (PM10 e PM2.5) sono tra gli impatti ambientali più significativi delle aziende di trasporto, in particolare di quelle che operano con flotte di veicoli a combustione interna (diesel o benzina).

Effettivo

Operazioni aziendali

Tema materiale
ESRS S1 - Forza lavoro propria

Sottotema
Condizioni di lavoro



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto positivo

Effettivo o potenziale

Posizione nella catena del valore

Sistema di retribuzione meritocratica tramite l'uso di Balanced Scorecard che valuti punteggi in merito a: produttività/efficacia, presenza, elasticità, competenze/flessibilità, performance costi di gestione/consumi

Effettivo

Operazioni aziendali

Promuovere la presenza femminile in particolare in ruoli apicali attraverso aiuti concreti e applicare il Piano di Benefit Personalizzato.

Potenziale

Operazioni aziendali

RILEVANZA FINANZIARIA

Opportunità

Orizzonte temporale

Grande possibilità di aumentare il livello di cultura aziendale dei soci e dei fornitori che può tradursi in un grandissimo miglioramento tecnologico e qualitativo nell'erogazione dei servizi.

breve, medio e lungo periodo

Tema materiale
ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore

Sottotema
Condizioni di lavoro



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto negativo

Effettivo o potenziale

Posizione nella catena del valore

La sicurezza dei conducenti è un elemento critico, poiché l'esposizione a incidenti stradali comporta rischi di infortuni gravi o fatali, con conseguenze fisiche e psicologiche per i lavoratori coinvolti. Inoltre, situazioni di emergenza e sinistri possono determinare stress lavorativo, affaticamento e pressione psicologica, specialmente per chi opera su lunghe tratte o in condizioni di traffico intenso.

Potenziale

A valle

Impatto positivo

Effettivo o potenziale

Posizione nella catena del valore

Transadriatico adotta un approccio strutturato alla sicurezza della forza lavoro attraverso le certificazioni UNI EN ISO 39001:2012, che garantisce un sistema di gestione per ridurre il rischio di incidenti, e il GSA – Codice di Pratica, conforme alla delibera del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, per il monitoraggio e la gestione della sicurezza nell'autotrasporto. Questi strumenti permettono di implementare misure preventive, come la formazione continua sulla guida sicura, il monitoraggio delle ore di lavoro per evitare affaticamento e l'uso di tecnologie avanzate per la sicurezza stradale, contribuendo così alla tutela della salute e del benessere dei lavoratori.

Effettivo

Operazioni aziendali, a valle

RILEVANZA FINANZIARIA

Rischio

Orizzonte temporale

Carenza e difficoltà nella ricerca degli autisti

breve, medio e lungo periodo



Tema materiale
ESRS S3 - Comunità interessate

Sottotema
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità



Sotto-sottotema
Impatti legati al territorio

RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto positivo	Effettivo o potenziale	Posizione nella catena del valore
L'azienda persegue la soddisfazione delle aspettative di tutti i portatori di interessi attraverso creazione di valore condiviso e non più limitandosi alla mera assunzione della responsabilità sociale. In particolare l'azienda vuole concentrarsi, nel proprio processo di creazione di valore, sulla relazione con il territorio e con la comunità di appartenenza, mettendo in atto misure concrete in grado di migliorare il proprio impatto sociale e ambientale.	Effettivo	A valle, operazioni aziendali
Transadriatico contribuisce alla sicurezza economica del territorio attraverso la creazione di posti di lavoro, garantendo opportunità occupazionali dirette e indirette nel settore dei trasporti e della logistica. L'azienda favorisce inoltre lo sviluppo delle infrastrutture, mettendo a disposizione le proprie strutture per progetti formativi rivolti a scuole e università, contribuendo alla crescita delle competenze locali. Parallelamente, sostiene le economie locali adottando il principio del chilometro zero, privilegiando l'acquisto di beni e servizi da fornitori territoriali, favorendo così una filiera sostenibile e rafforzando il tessuto imprenditoriale locale. Infine, il suo impegno si estende anche alla comunità attraverso la fornitura del servizio in situazioni di emergenza, consolidando il proprio ruolo di partner affidabile per il benessere e lo sviluppo del territorio. Inoltre sovvenziona progetti onlus orientati allo sviluppo dell'autonomia delle persone.	Effettivo	A monte, a valle, operazioni aziendali

Sotto-sottotema
Impatti legati alla sicurezza

RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto negativo	Effettivo o potenziale	Posizione nella catena del valore
Gli incidenti stradali legati alle operazioni di Transadriatico hanno un impatto significativo sulla sicurezza delle comunità locali, aumentando il rischio di lesioni gravi e danni alle infrastrutture, oltre a contribuire alla congestione del traffico e generare costi aggiuntivi per la gestione delle emergenze. Tuttavia, l'azienda adotta un approccio strutturato alla sicurezza stradale grazie alle certificazioni UNI EN ISO 39001:2012, che garantisce un sistema di gestione volto a ridurre il rischio di incidenti e controllare gli impatti delle attività di trasporto conto terzi e logistica, e GSA – Codice di Pratica, conforme alla delibera del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, per un sistema di gestione della sicurezza nell'autotrasporto.	Effettivo	Operazioni aziendali

Tema materiale
ESRS G1 - Condotta delle imprese

Sottotema
Cultura d'impresa



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto positivo	Effettivo o potenziale	Posizione nella catena del valore
Transadriatico negli ultimi anni ha rafforzato la propria governance attraverso l'adozione del Modello 231 e l'istituzione di un Comitato di Sostenibilità allo scopo di favorire in modo efficace l'inclusione degli aspetti sociali e ambientali nei processi decisionali aziendali.	Effettivo	Operazioni aziendali

RILEVANZA FINANZIARIA

Opportunità	Orizzonte temporale
Una gestione trasparente e responsabile dei fornitori e un forte impegno nella governance aziendale rappresentano un fattore di competitività. Clienti, investitori e istituzioni pubbliche premiano aziende che adottano criteri ESG rigorosi, favorendo Transadriatico nelle assegnazioni di appalti e collaborazioni con grandi partner. Inoltre, un efficace sistema di gestione della governance contribuisce a migliorare la reputazione aziendale, riducendo il rischio di perdita di clienti o di contratti strategici.	breve, medio e lungo periodo

Tema materiale
ESRS G1 - Condotta delle imprese

Sottotema
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento



RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto positivo	Effettivo o potenziale	Posizione nella catena del valore
Transadriatico implementa criteri rigorosi nella selezione e gestione dei propri fornitori, garantendo trasparenza nei processi di approvvigionamento e promuovendo la sostenibilità lungo la catena del valore. L'azienda privilegia fornitori locali per sostenere l'economia territoriale e migliorare l'efficienza logistica. Inoltre, monitora costantemente il rispetto di standard ambientali e sociali, assicurandosi che tutti i partner commerciali operino in modo etico e responsabile.	Effettivo	A monte, operazioni aziendali
Coinvolgimento dei fornitori al fine di migliorare la performance ed il contributo di tutta la catena di fornitura	Effettivo	A monte, operazioni aziendali

Tema materiale
ESRS G1 - Condotta delle imprese

Sottotema
Corruzione attiva e passiva



Sotto-sottotema
Prevenzione e individuazione compresa la formazione

RILEVANZA D'IMPATTO

Impatto positivo

Effettivo o potenziale

Posizione nella catena del valore

Transadriatico ha implementato il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) in conformità al Decreto Legislativo 231/2001, adottando un sistema strutturato di prevenzione dei rischi. Questo modello include misure proattive e programmi di formazione mirati a sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche legate alla corruzione, rafforzando una cultura aziendale fondata su trasparenza, etica e integrità.

Effettivo

Operazioni aziendali

Nel settore della logistica, il rischio di pratiche scorrette come favoritismi negli appalti o mancanza di trasparenza nei contratti può essere elevato. Per questo, Transadriatico adotta politiche anticorruzione chiare e procedure di controllo interno che garantiscono equità e legalità nelle transazioni. L'azienda promuove una cultura aziendale basata su integrità e responsabilità, riducendo i rischi legati a pratiche illecite e rafforzando la fiducia nel mercato.

Effettivo

Operazioni aziendali

Transadriatico promuove rapporti trasparenti e solidi con i propri fornitori attraverso un sistema di gestione improntato alla prevenzione della corruzione. L'azienda garantisce equità e imparzialità nelle collaborazioni, escludendo qualsiasi forma di discriminazione legata ad età, genere, condizione di salute, etnia, nazionalità o orientamento politico e religioso. Inoltre, il rispetto del Codice Etico è un requisito fondamentale per i partner commerciali: eventuali violazioni possono comportare la risoluzione immediata del contratto, grazie a una specifica clausola risolutiva prevista nei principali accordi.

Effettivo

Operazioni aziendali, a monte

Transadriatico si impegna a tutelare i diritti dei lavoratori attraverso politiche rigorose che contrastano qualsiasi forma di corruzione, garantendo equità e trasparenza nei processi aziendali. L'azienda assicura pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative e nella crescita professionale, basando assunzioni e promozioni esclusivamente su criteri di merito e competenza. Inoltre, adotta un sistema retributivo chiaro e imparziale, assicurando che ogni dipendente riceva un compenso equo e conforme agli standard del settore, senza influenze esterne o pratiche discriminatorie.

Effettivo

Operazioni aziendali

Tema materiale
ESRS G1 - Condotta delle imprese

Sottotema
Corruzione attiva e passiva



Sotto-sottotema
Prevenzione e individuazione compresa la formazione

RILEVANZA FINANZIARIA

Opportunità

Orizzonte temporale

Un approccio proattivo alla lotta alla corruzione e alla gestione della catena di fornitura aiuta Transadriatico a migliorare l'efficienza operativa, evitando sprechi, riducendo il rischio di interruzioni della supply chain e garantendo maggiore stabilità finanziaria nel lungo termine.

breve, medio e lungo periodo

Rischio

Orizzonte temporale

Transadriatico riduce il rischio di corruzione adottando rigorose misure di governance e trasparenza. L'azienda garantisce una comunicazione chiara delle proprie strategie e procedure ai cittadini, con l'obiettivo di mantenere elevati standard qualitativi nei servizi offerti. Inoltre, dispone di certificazioni in materia di qualità e sicurezza sul lavoro, promuove attivamente la responsabilità sociale d'impresa e investe nella formazione continua del personale per rafforzare una gestione etica e responsabile. Le sue attività e relazioni aziendali sono regolate da un codice etico che stabilisce principi deontologici fondamentali, finalizzati alla prevenzione di comportamenti illeciti.

breve, medio e lungo periodo

Le pratiche corrotte possono generare inefficienze operative e compromettere la reputazione aziendale, determinando un aumento delle spese e rendendo la gestione finanziaria più onerosa e complessa.

[IRO-1] Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

L'**analisi di materialità** è un pilastro fondamentale nel percorso di sostenibilità di Transadriatico. Attraverso questo strumento, si è in grado di identificare e dare priorità ai temi più rilevanti sia per gli stakeholder sia per le attività aziendali, garantendo che iniziative e strategie siano mirate su aree di impatto significativo.

Quest'anno è stata aggiornata l'analisi di **doppia materialità** svolta l'anno precedente, il processo di valutazione della materialità, in linea con i requisiti degli ESRS, si è articolato in quattro fasi fondamentali:

1. comprensione del contesto tramite l'analisi approfondita dell'ambiente operativo e del contesto di sostenibilità;
2. identificazione degli impatti, rischi e opportunità (IRO) sia effettivi che potenziali, connessi alle questioni di sostenibilità;
3. valutazione e determinazione degli IRO materiali per le tematiche di sostenibilità;
4. rendicontazione chiara e trasparente degli IRO materiali nel report di sostenibilità.

Questo processo assicura un approccio strutturato e coerente alla **CSRD** nella gestione e rendicontazione delle tematiche ESG.

Comprensione del contesto

La valutazione del contesto aziendale di Transadriatico è stata condotta attraverso un'analisi **SWOT**, finalizzata all'individuazione di **opportunità, minacce, punti di forza e debolezza**. A tale analisi si è affiancata una raccolta strutturata di informazioni derivanti dalla partecipazione a eventi, fiere, convegni, workshop e incontri con gli stakeholder della cooperativa.

L'approfondimento ha incluso anche un'analisi del settore di riferimento e un'attività di **benchmarking** con i principali concorrenti,

al fine di cogliere le dinamiche competitive e individuare eventuali aree di miglioramento.

Per l'identificazione delle principali fonti di impatti, rischi e opportunità (IRO), sono stati presi in esame molteplici elementi, tra cui:

- il quadro normativo e legale applicabile a Transadriatico;
- il business plan e il piano strategico 2023-2028;
- la balanced scorecard, il modello di business e il riesame della direzione in materia di qualità e sicurezza;
- analisi dei rischi per processo - Mccg 231
- una revisione di documenti pubblici, articoli di settore, benchmark specifici, trend di sostenibilità e pubblicazioni scientifiche;
- gli standard settoriali definiti dal Sustainability Accounting Standards Board (SASB).



Identificazione degli impatti, rischi e opportunità (iro) effettivi e/o potenziali relativi alle questioni di sostenibilità

Il processo ha avuto inizio con una **raccolta sistematica e approfondita di dati e informazioni** provenienti sia da fonti interne che esterne, con l'obiettivo di individuare un'ampia gamma di impatti, rischi e opportunità (IRO) potenzialmente rilevanti. Per garantire un approccio completo e strutturato, è stato adottato come riferimento l'elenco delle **tematiche di sostenibilità** indicato al paragrafo **AR16 dell'ESRS 1**. Attraverso attività formative, incontri informativi con gli stakeholder e sessioni di brainstorming, è stato possibile analizzare e selezionare i vari IRO, restringendo il campo a quelli maggiormente significativi in relazione al settore e alle attività dell'organizzazione. Questo percorso ha portato all'identificazione di oltre **82 IRO**, mappati secondo i temi, sottotemi e sotto-sottotemi previsti dagli ESRS, costituendo così una base solida per la successiva valutazione della materialità.

Valutazione e determinazione degli iro materiali relativi alle questioni di sostenibilità

A partire dagli IRO precedentemente identificati, il **Comitato di Sostenibilità** di Transadriatico ha svolto un'analisi approfondita volta a contestualizzare tali elementi rispetto alla specifica realtà aziendale. La valutazione della materialità, considerata sia nella dimensione degli impatti sia in quella della rilevanza finanziaria, è stata condotta in conformità ai criteri stabiliti dagli ESRS. Sono state adottate soglie qualitative e quantitative, definite in modo da garantire la **significatività** e l'**affidabilità** delle informazioni rendicontate.

Rilevanza d'Impatto

Per determinare la rilevanza dell'impatto, sono state valutate le seguenti dimensioni:

1. Scala dell'impatto: *Rappresenta l'entità dell'impatto, positivo o negativo, classificata su una scala da 1 a 5:*

- **1** = Effetti non rilevabili su persone e ambiente, senza generare cambiamenti apprezzabili o misurabili.
- **2** = Effetti limitati ma gestibili, che richiedono interventi minimi per ridurre rischi o massimizzare benefici, senza necessità di azioni complesse.
- **3** = Effetti visibili che influenzano processi, persone e ambiente, richiedendo interventi mirati per gestire e ottimizzare i risultati futuri.
- **4** = Impatto significativo su persone e ambiente, coinvolgendo più stakeholder e richiedendo interventi strutturati per la gestione.
- **5** = Impatto critico o rilevante, con conseguenze profonde su ecosistemi e società, in grado di generare cambiamenti significativi che richiedono un'attenta gestione per massimizzare i benefici o mitigare eventuali rischi.

2. Portata dell'Impatto: *misura l'ampiezza dell'impatto:*

- **1** = Limitato (all'interno dei siti aziendali).
- **2** = Area circostante (es. città).
- **3** = Ampie aree esterne (es. regione).
- **4** = Diffuso (es: regioni vicine, nazione).
- **5** = Globale, diffuso in vaste aree geografiche.

5. Carattere Irrimediabile (solo per impatti negativi): misura la possibilità di riparare l'impatto:

- **1** = Le conseguenze sono completamente reversibili senza sforzi o costi significativi. Non richiede interventi urgenti.
- **2** = Le conseguenze sono per lo più reversibili con un intervento mirato, e i danni potenziali possono essere evitati con azioni correttive.
- **3** = Le conseguenze possono essere mitigate solo parzialmente, richiedendo investimenti di tempo e risorse per ristabilire la situazione originaria.
- **4** = Le conseguenze sono difficili da risolvere, richiedendo cambiamenti strutturali e ingenti risorse per la mitigazione. Parte dei danni può essere permanente.
- **5** = Le conseguenze sono irrimediabili o richiedono decenni di sforzi collettivi per essere mitigate. Danni irreversibili possono verificarsi, con impatti duraturi e spesso catastrofici.

4. Probabilità di Accadimento (solo per impatti potenziali): Misura la probabilità che si verifichi un impatto entro l'orizzonte temporale:

- **1** = Molto bassa, può verificarsi in casi eccezionali (< 15%).
- **2** = Bassa, può verificarsi entro 4 anni (15-40%).
- **3** = Media, può verificarsi entro 2 anni (40-60%).
- **4** = Alta, può verificarsi entro 1 anno (60-85%).
- **5** = Molto alta, può verificarsi entro 1 anno (>85%).

Rilevanza Finanziaria

La rilevanza finanziaria è valutata a **breve (< 2 anni)**, **medio (3-5 anni)** e **lungo (>5 anni) termine**, attraverso una combinazione di:

1. Probabilità di Accadimento:

- **1** = Molto bassa, allo stato di conoscenza delle cose, l'evento non si è mai verificato e si ritiene che sia quasi impossibile (< 15%).
- **2** = Bassa, l'evento è alquanto improbabile in quanto vi sono bassissime probabilità che si possa verificare (15-40%).
- **3** = Media, l'evento si è già verificato in passato senza avere continuità oppure il suo verificarsi come evento casuale non si può escludere (40-60%).
- **4** = Alta, l'evento pericoloso si è verificato in passato oppure si può ritenere che il suo verificarsi sia possibile (60-85%).
- **5** = Molto alta, il verificarsi dell'evento è praticamente certo (>85%).

2. Entità degli Effetti Finanziari Potenziali:

- **1** = Effetto trascurabile, i costi o benefici sono limitati e non influiscono sulle decisioni aziendali o sul bilancio.
- **2** = Effetto minore, leggero e gestibile. Impatto limitato su risultati operativi.
- **3** = Effetto moderato, può influire in modo rilevante, ma non critico sul bilancio, sui margini operativi o sulla redditività.
- **4** = Effetto significativo, può cambiare in modo marcato la posizione finanziaria del Gruppo.
- **5** = Effetto critico, può trasformare completamente la struttura e le operazioni del Gruppo.

Dopo aver analizzato scala, portata, irrimediabilità e probabilità di accadimento, è stata calcolata una media ponderata per gli **impatti potenziali, moltiplicata per la probabilità**. I risultati sono stati classificati nelle seguenti **soglie di rilevanza**:

- **Minimo: = 1**
- **Informativo: $1 > x \leq 2$**
- **Importante: $2 > x \leq 3$**
- **Significativo: $3 > x \leq 4$**
- **Critico: $4 > x \leq 5$**

Sono stati considerati rilevanti i temi con status da **"importante"** a **"critico"**.

Moltiplicando probabilità ed entità, i risultati sono stati classificati nelle seguenti soglie di **rilevanza finanziaria**:

- **minimo: ≤ 5**
- **informativo: $5 > x \leq 10$**
- **importante: $10 > x \leq 15$**
- **significativo: $15 > x \leq 20$**
- **critico: > 20 .**

Anche in questo caso, sono stati considerati rilevanti i temi con status **"importante"**, **"significativo"** e **"critico"**.

[IRO-2] Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa

Sulla base dei risultati dell'analisi di rilevanza, di seguito sono riportati gli **obblighi di informativa** a cui Transadriatico ha ottemperato nella presente dichiarazione di sostenibilità.

Informazioni generali - ESRS 2 Informazioni generali

N° pagina della presente dichiarazione

Obbligo di informativa BP-1 - Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità pag. 6

Obbligo di informativa BP-2 - Informativa in relazione a circostanze specifiche pag. 7

Obbligo di informativa GOV - 1 - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo pag. 8

Obbligo di informativa GOV - 2 - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate pag. 13

Obbligo di informativa GOV - 4 - Dichiarazione sul dovere di diligenza pag. 14

Obbligo di informativa GOV - 5 - Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità pag. 15

Obbligo di informativa SBM - 1 - Strategia, modello aziendale e catena del valore pag. 16

Obbligo di informativa SBM - 2 - Interessi e opinioni dei portatori di interessi pag. 19

Obbligo di informativa SBM - 3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag. 22

Obbligo di informativa IRO - 1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag. 29

Obbligo di informativa IRO - 2 - Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa pag. 34

ESRS E1 - Cambiamenti climatici

N° pagina della presente dichiarazione

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag. 50

Obbligo di informativa E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi pag. 52

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag. 53

Obbligo di informativa E1-3 – Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici pag. 54

Obbligo di informativa E1-4 – Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi– Obbligo di informativa E1-5 – Consumo di energia e mix energetico pag. 56

Obbligo di informativa E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES pag. 57

Obbligo di informativa E1-7 – Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni di GES finanziati con crediti di carbonio pag. 58

Obbligo di informativa E1-8 – Fissazione del prezzo interno del carbonio pag. 61

Obbligo di informativa E1-9 – Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima pag. 62

ESRS E2 - Inquinamento

N° pagina della presente dichiarazione

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento pag. 63

Obbligo di informativa E2-1 – Politiche relative all'inquinamento pag. 64

Obbligo di informativa E2-2 – Azioni e risorse connesse all'inquinamento pag. 65

Obbligo di informativa E2-3 – Obiettivi connessi all'inquinamento pag. 67

Obbligo di informativa E2-4 – Inquinamento di aria, acqua e suolo pag. 70

Obbligo di informativa E2-5 – Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti pag. 71

ESRS S1 - Forza lavoro propria**N° pagina della presente dichiarazione**

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori d'interessi pag. 74

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag. 75

Obbligo di informativa S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria pag. 76

Obbligo di informativa S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti pag. 77

Obbligo di informativa S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni pag. 78

Obbligo di informativa 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 pag. 81

Obbligo di informativa S1-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag. 82

Obbligo di informativa S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa pag. 84

Obbligo di informativa S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa pag. 86

Obbligo di informativa S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale pag. 86

Obbligo di informativa S1-9 – Metriche della diversità pag. 87

Obbligo di informativa S1-10 – Salari adeguati pag. 88

Obbligo di informativa S1-11 – Protezione sociale pag. 89

Obbligo di informativa S1-12 – Persone con disabilità pag. 90

Obbligo di informativa S1-13 – Metriche di formazione e sviluppo delle competenze pag. 90

Obbligo di informativa S1-14 – Metriche di salute e sicurezza pag. 90

ESRS S1 - Forza lavoro propria**N° pagina della presente dichiarazione**

Obbligo di informativa S1-15 – Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata pag. 93

Obbligo di informativa S1-16 – Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale) pag. 93

Obbligo di informativa S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani pag. 94

ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore**N° pagina della presente dichiarazione**

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag. 95

Obbligo di informativa S2-1 – Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore pag. 97

Obbligo di informativa S2-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti pag. 98

Obbligo di informativa S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di sollevare preoccupazioni pag. 100

Obbligo di informativa S2-4 – Interventi su impatti rilevanti per i lavoratori nella catena del valore e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni pag. 101

Obbligo di informativa S2-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag. 103

ESRS S3 - Comunità interessate**N° pagina della presente dichiarazione**

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale pag. 105

Obbligo di informativa S3-1 – Politiche relative alle comunità interessate pag. 106

ESRS S3 - Comunità interessate**N° pagina della presente dichiarazione**

Obbligo di informativa S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti pag. 107

Obbligo di informativa S3-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alle comunità interessate di sollevare preoccupazioni pag. 108

Obbligo di informativa S3-4 – Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni pag. 109

Obbligo di informativa S3-5 – Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti pag. 110

ESRS G1 - Condotta delle imprese**N° pagina della presente dichiarazione**

Obbligo di informativa relativo all'ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti pag. 114

Obbligo di informativa G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese pag. 115

Obbligo di informativa G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori pag. 116

Obbligo di informativa G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva pag. 118

Obbligo di informativa G1-4 – Casi accertati di corruzione attiva o passiva pag. 120

Obbligo di informativa G1-5 – Influenza politica e attività di lobbying pag. 120

Obbligo di informativa G1-6 – Prassi di pagamento pag. 121

Di seguito è riportata una tabella contenente tutti gli elementi informativi derivanti da altri **atti legislativi dell'Unione Europea**:

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
ESRS 2 GOV-1					
Diversità di genere nel consiglio, paragrafo 21, lettera d)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 13	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione(5), allegato II			pag. 9
Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione, paragrafo 21, lettera e)		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II			pag. 9
ESRS 2 GOV-4					
Dichiarazione sul dovere di diligenza, paragrafo 30	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 10				pag. 14
ESRS 2 SBM-1					
Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili, paragrafo 40, lettera d), punto i)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione(6), tabella 1 – Informazioni qualitative sul rischio ambientale e tabella 2 – Informazioni qualitative sul rischio sociale	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		pag. 16
Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche, paragrafo 40, lettera d), punto ii)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 9		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II		pag. 16

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
ESRS 2 SBM-1					
Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse, paragrafo 40, lettera d), punto iii)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 14	Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818(7) e allegato II del regolamento delegato			pag. 16
Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco, paragrafo 40, lettera d), punto iv)		Articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818 e allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816			pag. 16
ESRS E1-1					
Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050, paragrafo 14			Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119		pag. 53
Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi, paragrafo 16, lettera g)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 12, paragrafo 1, lettere a d) a g), e paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		pag. 16

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
ESRS E1-4					
Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES, paragrafo 34	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 4	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 6 del regolamento delegato (UE) 2020/1818		pag. 58
ESRS E1-5					
Consumo di energia e mix energetico, paragrafo 37	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5				pag. 59
Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico, paragrafi da 40 a 43	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 6				pag. 60
Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte (solo settori ad alto impatto climatico), paragrafo 38	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 5 e allegato I, tabella 2, indicatore n. 5				pag. 60
ESRS E1-6					
Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, paragrafo 44	Allegato I, tabella 1, indicatori nn. 1 e 2	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 1: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: Qualità creditizia delle esposizioni per settore, emissioni e durata residua	Articolo 5, paragrafo 1, articolo 6 e articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		pag. 61

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
ESRS E1-6					
Intensità delle emissioni lorde di GES, paragrafi da 53 a 55	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 3	Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione, modello 3: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: metriche di allineamento	Articolo 8, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818		pag. 61
ESRS E1-7					
Assorbimenti di GES e crediti di carbonio, paragrafo 56			Articolo 2, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2021/1119		nd
ESRS E1-9					
Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico, paragrafo 66, lettera a)					pag. 62
Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante, paragrafo 66, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punti 46 e 47 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; modello 5: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio fisico connesso ai cambiamenti climatici: esposizioni soggette al rischio fisico			pag. 62

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
ESRS E1-9					
Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica, paragrafo 67, lettera c)		Articolo 449 bis del regolamento (UE) n. 575/2013; punto 34 del regolamento di esecuzione (UE) 2022/2453 della Commissione; Modello 2: Portafoglio bancario – Indicatori del potenziale rischio di transizione connesso ai cambiamenti climatici: prestiti garantiti da beni immobili – Efficienza energetica delle garanzie reali			nd
ESRS E5-5					
Rifiuti non riciclati, paragrafo 37, lettera d)	Allegato I, tabella 2, indicatore n. 13				Tema non materiale
Rifiuti pericolosi e rifiuti radioattivi, paragrafo 39	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 9				Tema non materiale
ESRS 2 – SBM3 – S1					
Rischio di lavoro forzato, paragrafo 14, lettera f)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 13				pag. 74
Rischio di lavoro minorile, paragrafo 14, lettera g)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 12				pag. 74
ESRS S1-1					
Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 20	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				pag. 76

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
--	------------------	-------------------------------	---	---	--------

ESRS S1-1

Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 21		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II			pag. 76
Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani, paragrafo 22	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 11				pag. 76
Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro, paragrafo 23	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 1				pag. 76

ESRS S1-3

Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce, paragrafo 32, lettera c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 5				pag. 78
---	--	--	--	--	---------

ESRS S1-14

Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro, paragrafo 88, lettere b) e c)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 2				pag. 90
Numero di giornate perdute a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie, paragrafo 88, lettera e)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 3				pag. 92

ESRS S1-16

Divario retributivo di genere non corretto, paragrafo 97, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 12	Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II			pag. 93
Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato, paragrafo 97, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 8				pag. 93

Obbligo di informativa ed elemento d'informazione corrispondente	Riferimento SFDR	Riferimento terzo pilastro	Riferimento regolamento sugli indici di riferimento	Riferimento normativa dell'UE sul clima	Pagina
--	------------------	-------------------------------	---	---	--------

ESRS S1-17

Incidenti legati alla discriminazione, paragrafo 103, lettera a)	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 7				pag. 94
Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE, paragrafo 104, lettera a)	Allegato I, tabella 1, indicatore n. 10 e allegato I, tabella 3, indicatore n. 14	Allegato II del regolamento delegato (UE) 2020/1816 e articolo 12, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2020/1818			pag. 94

ESRS 2 SBM-3 – S2

Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro, paragrafo 11, lettera b)	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 12 e 13				pag. 95
--	---	--	--	--	---------

ESRS S2-1

Impegni politici in materia di diritti umani, paragrafo 17	Allegato I, tabella 3, indicatore n. 9 e allegato I, tabella 1, indicatore n. 11				pag. 97
Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore, paragrafo 18	Allegato I, tabella 3, indicatori nn. 11 e 4				pag. 97
Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, paragrafo 19		Regolamento delegato (UE) 2020/1816 della Commissione, allegato II			pag. 97

Obbligo di
informativa
ed elemento
d'informazione
corrispondente

Riferimento SFDR

Riferimento terzo
pilastro

Riferimento
regolamento sugli
indici di riferimento

Riferimento
normativa dell'UE
sul clima

Pagina

ESRS S2-4

Problemi e incidenti in
materia di diritti umani
nella sua catena del
valore a monte e a
valle, paragrafo 36

Allegato I, tabella
3, indicatore n. 14

pag. 101

ESRS S3-1

Impegni politici in
materia di diritti
umani, paragrafo 16

Allegato I, tabella
3, indicatore
n. 9 e allegato
I, tabella 1,
indicatore n. 11

pag. 106

Mancato rispetto
dei principi guida
delle Nazioni Unite
su imprese e diritti
umani, dei principi
dell'OIL o delle linee
guida dell'OCSE,
paragrafo 17

Allegato I, tabella
1, indicatore n. 10

Allegato II del
regolamento
delegato (UE)
2020/1816 e
articolo 12,
paragrafo 1, del
regolamento
delegato (UE)
2020/1818

pag. 106

ESRS S4-1

Politiche connesse
ai consumatori e
agli utilizzatori finali,
paragrafo 16

Allegato I, tabella
3, indicatore
n. 9 e allegato
I, tabella 1,
indicatore n. 11

Tema non
materiale

ESRS G1-1

Convenzione delle
Nazioni Unite contro la
corruzione, paragrafo
10, lettera b)

Allegato I, tabella
3, indicatore n. 15

pag. 115

Protezione degli
informatori, paragrafo
10, lettera d)

Allegato I, tabella
3, indicatore n. 6

pag. 115

ESRS G1-4

Ammende inflitte per
violazioni delle leggi
contro la corruzione
attiva e passiva,
paragrafo 24, lettera a)

Allegato I, tabella
3, indicatore n. 17

Allegato II del
regolamento
delegato (UE)
2020/1816

pag. 120

Norme di lotta alla
corruzione attiva e
passiva, paragrafo
24, lettera b)

Allegato I, tabella
3, indicatore n. 16

pag. 120

Informativa su argomenti ritenuti non rilevanti

Elenco degli **aspetti non materiali** e motivazione della **valutazione di non materialità**:

Standars

Spiegazione

E3 Acqua e risorse marine

Il tema non risulta materiale per Transadriatico in quanto le attività svolte non comportano un uso rilevante delle risorse idriche né impatti diretti su corpi idrici o ecosistemi marini. L'operatività dell'azienda si concentra principalmente sul trasporto su gomma, che non prevede prelievi d'acqua, scarichi idrici diretti o interazioni con l'ambiente marino. In assenza di infrastrutture o processi legati all'utilizzo intensivo di acqua o allo sfruttamento delle risorse marine, gli impatti potenziali su questo tema risultano non significativi.

E4 Biodiversità ed ecosistemi

Il tema non risulta materiale in quanto le attività aziendali non comportano interazioni significative con habitat naturali, aree protette o specie a rischio. Le operazioni di trasporto su gomma si svolgono principalmente su infrastrutture stradali esistenti e in contesti urbanizzati o industriali, senza incidere direttamente su ecosistemi naturali. Inoltre, l'azienda non svolge attività di estrazione, costruzione o trasformazione del territorio che potrebbero generare impatti rilevanti sulla biodiversità.

E5 Economia circolare

Il tema non risulta materiale in quanto le attività svolte non prevedono processi produttivi o trasformativi legati al ciclo di vita dei prodotti. Transadriatico non produce beni materiali, né gestisce direttamente flussi significativi di materiali o sottoprodotti che richiedano un approccio circolare in termini di progettazione, riutilizzo, riciclo o recupero. Inoltre, i rifiuti generati dalle attività operative (es. manutenzione dei mezzi) sono gestiti secondo la normativa vigente, ma non in quantità o modalità tali da determinare impatti rilevanti sul piano della circolarità.

S4 Consumatori e utilizzatori finali

Il tema non risulta materiale in quanto l'azienda non si rivolge direttamente a consumatori o utilizzatori finali, ma opera esclusivamente nell'ambito di rapporti commerciali tra imprese (business-to-business). Non sono quindi presenti interazioni dirette con il consumatore finale che possano generare impatti significativi in termini di salute, sicurezza, accesso ai servizi, inclusione o trasparenza informativa. Di conseguenza, gli impatti effettivi e potenziali legati a questo standard sono trascurabili.

INFORMAZIONI AMBIENTALI



INFORMAZIONI AMBIENTALI

E1 - CAMBIAMENTO CLIMATICO

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

Gestione dei rischi climatici e adattamento al cambiamento climatico

Transadriatico, attraverso l'**analisi della doppia materialità** condotta nell'ambito della redazione della **Dichiarazione sulla Sostenibilità**, ha individuato gli **impatti, i rischi e le opportunità** più rilevanti legati al cambiamento climatico. Sebbene non sia ancora stato formalizzato uno studio sugli scenari climatici né un'analisi strutturata della resilienza del proprio modello di business, l'azienda ha già individuato misure concrete per mitigare i **potenziali impatti economici** derivanti da eventi estremi, come alluvioni e inondazioni. Tra queste, figura la volontà di stipulare specifiche **coperture assicurative entro il 2025**.

Operando in un contesto sempre più influenzato dai cambiamenti climatici – sia in termini normativi che operativi – Transadriatico ha individuato le **principali aree di impatto climatico** secondo le seguenti categorie:

1. Impatti ambientali e rischi normativi: il settore dei trasporti è tra i principali responsabili delle emissioni di CO₂ e altri gas serra. Le istituzioni internazionali e i governi nazionali stanno introducendo normative sempre più stringenti (es. Green Deal europeo, obiettivi Net Zero, tasse sulle emissioni, limitazioni alla circolazione), generando un rilevante rischio di transizione. Questo ha impatti diretti sulla strategia aziendale, che deve necessariamente allinearsi ai percorsi di decarbonizzazione.

Per farvi fronte, Transadriatico intende:

- ridurre le emissioni adottando carburanti alternativi (biocarburanti, HVO, GNL);
- rinnovare la flotta e migliorare l'efficienza logistica;
- favorire l'intermodalità nei trasporti;
- sfruttare gli incentivi disponibili e promuovere alleanze strategiche;
- valutare strumenti di compensazione o acquisto di crediti di carbonio per gestire i costi legati alla CO₂.

2. Aumento dei costi operativi: le condizioni meteorologiche estreme – come ondate di calore o piogge intense – possono accelerare il deterioramento dei mezzi (pneumatici, freni, motori), rendere meno sicura la viabilità, influenzare negativamente la disponibilità e il prezzo dei carburanti, con ricadute dirette sui costi operativi e assicurativi.

Per mitigare questi effetti, l'azienda sta valutando investimenti in:

- materiali e tecnologie resistenti a condizioni estreme;
- sensori intelligenti per la manutenzione preventiva;
- veicoli a basse emissioni e carburanti alternativi;
- formazione dei conducenti su tecniche di guida efficiente e sostenibile;
- sistemi avanzati di assistenza alla guida e frenata automatica;
- tecnologie per il monitoraggio e la dimostrazione della guida sicura, utili anche per ottenere riduzioni dei premi assicurativi;
- ottimizzazione delle rotte per ridurre consumi e impatti ambientali.

3. Rischi operativi e di continuità: L'intensificarsi di eventi climatici estremi (es. alluvioni, tempeste, siccità) rappresenta una minaccia diretta alla continuità operativa del trasporto multimodale (strada, ferrovia, mare e aria). Tali fenomeni possono compromettere l'integrità delle infrastrutture e l'efficienza dei servizi.

Per aumentare la resilienza operativa, Transadriatico intende:

- rafforzare i sistemi di monitoraggio in tempo reale (es. sensori meteo, tracciamento dei percorsi);
- introdurre soluzioni digitali per la pianificazione dinamica dei tragitti;
- collaborare con enti locali e nazionali per migliorare le infrastrutture e ridurre i disagi su tratte strategiche;
- investire in ricerca e innovazione per sviluppare soluzioni avanzate in grado di mitigare i rischi emergenti, anche in ottica di sicurezza del trasporto.

Transadriatico è consapevole dell'importanza di adottare un **approccio sempre più strutturato e integrato** alla gestione dei rischi climatici. In questa prospettiva, l'azienda si impegna a inserire progressivamente l'**analisi della resilienza e la valutazione degli scenari climatici** all'interno delle proprie strategie di **medio-lungo periodo**. L'obiettivo è quello di garantire una comprensione più approfondita degli impatti climatici sul modello di business, rafforzando nel contempo la **capacità di adattamento** e la **sostenibilità** complessiva della cooperativa

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

Transadriatico ha condotto un'analisi dettagliata delle proprie attività e dei piani operativi al fine di individuare sia le **fonti attuali di emissioni di gas a effetto serra (GES)** che le **potenziali fonti future**, nonché altri impatti climatici rilevanti. Il processo di valutazione della rilevanza dei temi, sia in termini di impatto che di rischio e opportunità, è descritto approfonditamente nella sezione **"Informazioni generali"**, in corrispondenza dell'obbligo di informativa **"IRO-1"**.

La valutazione ha riguardato sia le **attività direttamente svolte dalla cooperativa** sia, in via prioritaria, quelle **condotte dai soci**, che rappresentano il nucleo operativo e il vero motore del modello di business di Transadriatico, attiva nel settore dei trasporti.

Considerata la natura cooperativa dell'organizzazione, le emissioni generate dai soci nello svolgimento delle attività per conto della co-

operativa sono state incluse nello **Scope 1**, in quanto soggette al controllo diretto della stessa.

Tale configurazione consente a Transadriatico di intervenire concretamente su queste emissioni, attivando **azioni di efficientamento**, promuovendo **buone pratiche operative** e investendo in **soluzioni tecnologiche a ridotto impatto ambientale**.



La valutazione degli **impatti effettivi e potenziali sui cambiamenti climatici** è stata effettuata attraverso la stima complessiva delle emissioni di GES, con un'attenzione particolare a quelle di **Scope 1**, che costituiscono la principale fonte emissiva dell'organizzazione. Tali emissioni derivano in larga parte dall'utilizzo di **combustibili fossili** per i mezzi di trasporto impiegati nelle attività operative. In questo contesto, la cooperativa ha avviato un percorso strutturato di **monitoraggio, rendicontazione e progressiva riduzione delle emissioni**, a testimonianza dell'impegno verso una **transizione ecologica** del comparto logistico in cui opera.

[E1-1] Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

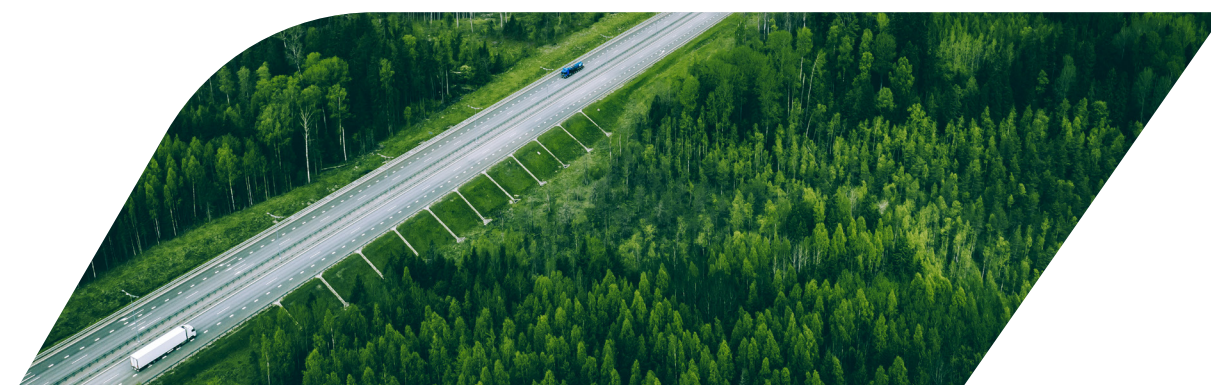
Transadriatico, cooperativa operante nel **settore del trasporto su gomma**, ha avviato un percorso di **transizione climatica** volto a **ridurre progressivamente le proprie emissioni di gas serra**. Il piano si inserisce in una più ampia strategia di sostenibilità e si ispira ai principi dell'**Accordo di Parigi**, con l'obiettivo di contribuire concretamente alla **decarbonizzazione del settore della logistica**.

La misura principale prevista è la **sostituzione graduale del gasolio con Biodiesel HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)**, un biocarburante certificato a ridotte emissioni. Tale scelta si fonda su un'analisi accurata delle fonti emissive dell'azienda: **nel 2024, a fronte di 19.834 tonnellate di CO2eq complessive, ben 19.810 tonnellate**

te sono riconducibili allo Scope 1, ovvero alle emissioni dirette derivanti dalla combustione dei carburanti nella flotta aziendale.

Proprio per questo motivo, il piano di transizione si concentra su misure mirate alla **sostituzione del carburante fossile**.

Il piano prevede una **riduzione assoluta** delle emissioni **del 5% ogni anno**, con l'obiettivo di raggiungere **4.959,4 tonnellate di CO2eq al 2050**, partendo dalle **19.810,3 tonnellate del 2024**. La transizione inizierà con la **sostituzione di 400.000 litri di diesel** nel primo anno, per poi proseguire con volumi decrescenti, in linea con l'avanzamento del processo.



Dal punto di vista economico, le risorse allocate per l'approvvigionamento di carburante rimangono sostanzialmente invariate rispetto al sistema tradizionale, grazie alla possibilità di **sostituire il gasolio con HVO** senza significativi oneri aggiuntivi diretti. Tuttavia, per incentivare i soci e i trasportatori ad adottare il biodiesel e contribuire attivamente agli obiettivi di sostenibilità, la cooperativa si impegna a **rivedere il sistema tariffario**. Verrà introdotta una **tariffa unica basata su tre criteri: efficienza del mezzo, impatto ambientale e qualità del servizio (in termini di reclami e non conformità)**. Questa iniziativa mira a rafforzare l'integrazione dei criteri ESG nella gestione operativa e a premiare i comportamenti più virtuosi.

La **Direzione Operativa** è responsabile del monitoraggio e dell'aggiornamento del piano, che sarà rivisto periodicamente in base ai risultati effettivi, alla **disponibilità di HVO sul mercato** e all'**evoluzione normativa**.

L'introduzione del **biodiesel** comporta una rivalutazione delle dinamiche di approvvigionamento, ma rappresenta una scelta strategica che rafforza l'impegno dell'azienda nella **lotta ai cambiamenti climatici** e consolida la sua posizione in un mercato sempre più attento alle **performance ambientali**.

[E1-2] Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Politica integrata della qualità e sostenibilità - Environmental Policy

Transadriatico adotta politiche integrate che raccolgono la condivisa volontà del **Management**, dei soci e del personale; le politiche sono declinate in tre macro aree: **Environment, Social e Governance**. Nella politica ambientale - **Environmental policy** - è trattato il tema del **cambiamento climatico**.

Transadriatico Group si impegna a perseguire una politica di continuo **miglioramento delle proprie performance ambientali** minimizzando, ove tecnicamente ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo sull'ambiente.

E' dunque prioritario impegno dell'Azienda **rispettare tutte le leggi e i regolamenti vigenti** e, qualora essi non fossero sufficienti, integrarli con proprie procedure con l'obiettivo di un progressivo miglioramento dei risultati.

Transadriatico intraprende pertanto un **programma di prevenzione e di controllo degli aspetti ambientali** tali da garantire un sempre maggior livello di **ECOEFFICENZA** e ridurre pertanto l'impatto sull'Ambiente delle attività svolte, coinvolgendo i propri collaboratori, fornitori e parti interessate.

L'impegno aziendale si declina nell'attenzione ai seguenti aspetti finalizzati alla **tutela del Pianeta**:

- le emissioni in atmosfera,
- i cambiamenti climatici,
- le risorse energetiche,

L'impegno nella **riduzione delle emissioni** viene realizzato incentivando:

- l'utilizzo di attrezzature progettate e mantenute a livelli di efficienza tali da salvaguardare l'ambiente;
- l'acquisto di automezzi a bassa emissione di gas inquinanti con tara contenuta e ridotti consumi o l'acquisto di mezzi a combustibili a minor impatto (GNL,HVO);
- formazione degli autisti su tecniche di eco-drive atte alla riduzione di consumi di carburanti;
- individuare strategie commerciali ed operative finalizzate all'efficientamento dell'utilizzo della flotta sia in termini di massimo riempimento dei mezzi, sia ottimizzando anche le tratte di ritorno e quindi garantire la riduzione dei km percorsi rispetto ai volumi trasportati;
- utilizzo di pneumatici che favoriscano la riduzione del consumo di carburante.

L'azienda si impegna nella **riduzione del consumo di energia utilizzata** nelle proprie sedi e come combustibile per autotrazione. A tale scopo svolge una **continua azione di sensibilizzazione del personale** affinché si adoperi per evitare lo spreco di energia. Inoltre **promuove l'utilizzo di attrezzature con migliori classi energetiche** e si impegna a sostenere il ricorso a **fonti di energia rinnovabili** come i biocarburanti. Negli anni l'azienda ha inoltre investito nella sostituzione dei corpi illuminanti con **sistemi a basso consumo o LED**.

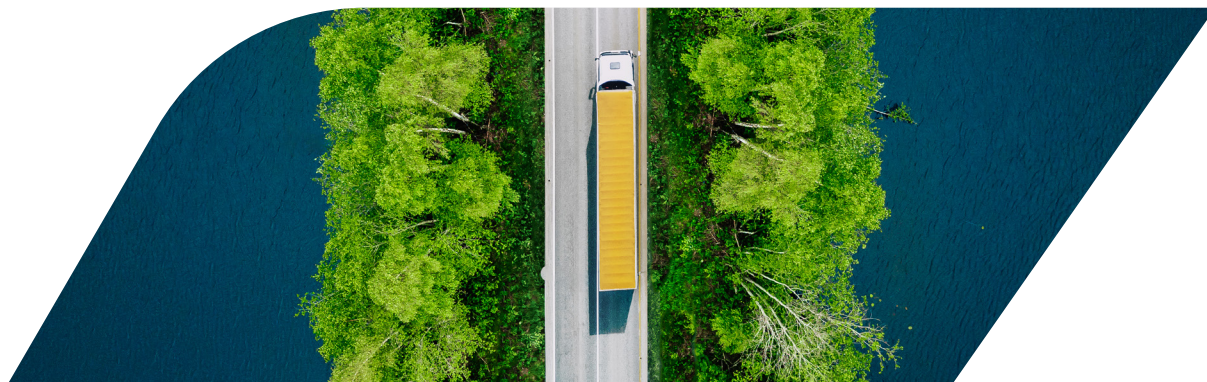


[E1-3] Azioni e risorse in relazione alle politiche in materia di cambiamenti climatici

In linea con la propria politica ambientale e gli obiettivi di transizione energetica definiti, Transadriatico ha implementato un **insieme organico di azioni operative dedicate alla mitigazione dei cambiamenti climatici**, destinando risorse economiche specifiche e integrando il tema della sostenibilità nelle principali funzioni aziendali.

Tra le iniziative principali attualmente in corso si segnalano:

- il miglioramento dell'efficienza operativa e ambientale della flotta tramite un piano di sostituzione e integrazione degli automezzi, che prevede l'acquisto di veicoli a basso consumo e con ridotte emissioni, inclusi trattori a minor impatto ambientale e autobotti caratterizzate da soluzioni innovative come CaloZero e Volutank;
- l'utilizzo del carburante HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) come alternativa ai carburanti fossili finalizzato a ridurre l'impatto ambientale delle attività di trasporto e a favorire la transizione verso energie più sostenibili;
- l'ottimizzazione delle rotte e dei viaggi secondo criteri ESG, nell'ambito del "Modulo Green Planning", con l'obiettivo di incrementare l'efficienza logistica e ridurre i chilometri percorsi in rapporto ai volumi trasportati;
- la formazione degli autisti sulle tecniche di guida sostenibile (eco-drive) e l'implementazione di sistemi di monitoraggio volti al miglioramento continuo delle performance ambientali e di sicurezza;
- la revisione dei processi logistici e di approvvigionamento per accrescere l'efficienza complessiva e diminuire l'impatto ambientale, con aggiornamenti mirati ai sistemi gestionali.



Transadriatico inoltre ha intrapreso un **progetto di ristrutturazione infrastrutturale** di un edificio destinato a diventare la nuova sede aziendale, la cui progettazione è attualmente in fase avanzata. Il progetto integra **soluzioni tecnologiche e materiali a basso impatto ambientale**, tra cui l'impiego di isolanti naturali come fibra di legno, sughero e lana di roccia, serramenti ad alta efficienza, sistemi di ventilazione meccanica controllata con recupero di calore, e impianti di riscaldamento e raffrescamento a pompa di calore a basso consumo energetico.

Particolare attenzione è dedicata all'**ottimizzazione energetica** grazie all'**adozione di domotica** per la gestione intelligente dei consumi, illuminazione a LED con sensori di presenza e al riciclo delle acque meteoriche. La presenza di un **impianto fotovoltaico integrato con un sistema di accumulo a batterie LiFePO4** mira a rendere l'edificio autonomo o addirittura a bilancio energetico negativo, con la possibilità di immettere energia in rete o di destinarla ad altre attività aziendali.

Nel corso del **2024** sono state effettuate alcune opere preliminari, quali la **pulizia dell'area** e la **predisposizione delle infrastrutture per l'impianto elettrico e idraulico**, con una spesa complessiva di circa 50.000-60.000 euro, contabilizzata interamente nell'esercizio in corso.

[E1-4] Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Transadriatico ha definito un chiaro **obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici**, in linea con la traiettoria dell'**Accordo di Parigi**, volto a ridurre progressivamente le emissioni di gas serra generate dalle proprie attività di trasporto su gomma. L'impegno si traduce in una **riduzione annua del 5% delle emissioni nette di CO₂eq**, tramite la **sostituzione graduale del gasolio con Biodiesel HVO**.

Ai fini della definizione degli obiettivi di riduzione, sono state considerate esclusivamente le **emissioni generate dalle attività svolte per conto della cooperativa Transadriatico**. Di conseguenza, sono state **escluse le emissioni relative alle attività svolte per clienti esterni** alla cooperativa da parte di una delle società controllate.

Nel **2024**, le emissioni dell'organizzazione ammontano a **19.834 tonnellate di CO₂eq**, di cui **19.810 tonnellate rientrano nello Scope 1**, ovvero emissioni dirette derivanti principalmente dall'utilizzo di carburante fossile. Questo dato conferma che il principale impatto climatico dell'organizzazione è legato alla **combustione di gasolio** da parte della flotta di trasporto. Per questo motivo, l'obiettivo di riduzione e le relative misure di mitigazione si concentrano specificamente su questa fonte emissiva.

L'obiettivo a lungo termine è raggiungere entro il 2050 un livello di emissioni pari a 5.584 tonnellate di CO₂eq, con una riduzione complessiva del 75,4% rispetto al 2024. A livello intermedio, Transadriatico prevede di raggiungere entro il 2030 una riduzione pari al 22,5%, ovvero 17,596 tonnellate di CO₂eq.

Il raggiungimento di tali obiettivi sarà supportato da un **sistema di monitoraggio interno**, affiancato da un **meccanismo di incentivazione** che premia l’adozione di **carburanti alternativi da parte dei soci e trasportatori**. L’introduzione di una **nuova tariffa unica**, fondata su **criteri ambientali e qualitativi**, rappresenta uno strumento operativo per allineare progressivamente la gestione aziendale ai principi ESG.

Per quanto riguarda l’adattamento ai cambiamenti climatici, al momento l’azienda non ha formalizzato obiettivi specifici, ma ha avviato un **monitoraggio continuo dei potenziali rischi fisici legati a eventi climatici estremi**. L’obiettivo, in prospettiva, è quello di valutare l’impatto di tali fenomeni sulla sicurezza dei conducenti, sull’infrastruttura logistica e sulla continuità del servizio, al fine di integrare anche misure di resilienza climatica nella pianificazione strategica.

	Milestone e obiettivi negli anni						
	2024	2025	2030	2035	2040	2045	2050
GHG emissions (location-based) [tCO2]	19834	18844	14718	11489	8998	7049	2757
GHG Scope 1 [tCO2]	19810	18820	14694	11465	8974	7025	2733
GHG Scope 2 location-based [tCO2]	24	24	24	24	24	24	24

Tabella Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES

[E1-5] Consumo di energia e mix energetico

Nel **2024 Transadriatico** ha monitorato con attenzione i propri **consumi energetici**, fornendo un quadro dettagliato delle diverse fonti utilizzate. La tabella riporta il consumo di carburante da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh), diesel impiegato nelle attività di trasporto, il consumo di combustibili da fonti rinnovabili (MWh), relativo all’utilizzo di Biodiesel HVO, i consumi di energia elettrica degli uffici e l’autoproduzione di energia da impianto fotovoltaico.

Queste informazioni consentono di comprendere il contributo delle diverse fonti al **mix energetico** complessivo dell’azienda e rappresentano una base solida per pianificare interventi di **efficienza energetica e riduzione progressiva dell’impatto ambientale**, in linea con gli obiettivi di **transizione ecologica e decarbonizzazione**.

2024	
Consumo di combustibile da carbone e prodotti a base di carbone (MWh)	0
Consumo di carburante da petrolio grezzo e prodotti petroliferi (MWh)	90156
Consumo di elettricità acquistata o acquisita, calore, vapore e raffreddamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti (MWh)	82,06
Consumo totale di energia da fonti fossili (MWh)	90238
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia (%)	98%
Consumo di combustibili da fonti rinnovabili, compresa la biomassa (include anche i rifiuti industriali e urbani di origine biologica, il biogas, l’idrogeno rinnovabile, ecc.) (MWh)	1858,86
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili (MWh)	3,5
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (MWh)	1862,36
Quota di fonti rinnovabili nel consumo totale di energia	2,02
Produzione di energia rinnovabile	7,15
Consumo totale di energia da attività in settori ad alto impatto climatico per fatturato netto da attività in settori ad alto impatto climatico (MWh/€)	0,001

Tabella Consumo di energia e mix energetico



Come previsto dai **codici NACE e ATECO** di riferimento, tutte le attività svolte da Transadriatico rientrano nei settori ad alto impatto climatico. La tabella riporta i ricavi netti derivanti da queste attività, che rappresentano la totalità del fatturato aziendale, senza componenti riferibili ad altri settori.

I ricavi considerati includono:

- ricavi da trasporto,
- ricavi per servizi amministrativi a favore di soci e sub-vettori,
- ricavi da contributi soci,
- ricavi per servizi amministrativi e logistici ai clienti,
- ricavi da noleggio semirimorchi,
- ricavi da affitto di piazzali e uffici.

Nel dettaglio, i **ricavi netti** derivanti da attività in settori ad alto impatto climatico ammontano a **€ 80.266.079**, che corrispondono al **100% dei ricavi netti totali riportati a bilancio**. Questo dato è utilizzato come base per il calcolo dell'intensità energetica, parametro fondamentale per valutare le performance ambientali dell'azienda in rapporto al proprio volume di attività economica.

Ricavi netti derivanti da attività in settori ad alto impatto climatico utilizzati per calcolare l'intensità energetica	€ 80.266.079
Ricavi netti (altro)	€ 0,00
Ricavi netti totali (bilancio)	€ 80.266.079

[E1-6] Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES

La tabella riporta i principali target e milestone definiti da Transadriatico per la **riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) fino al 2050**. Le emissioni sono suddivise per **Scope 1 e Scope 2**, in linea con i **protocolli internazionali di rendicontazione**.

Per quanto riguarda lo **Scope 1**, che comprende le emissioni dirette generate principalmente dal consumo di carburanti per le attività di trasporto, il piano prevede una **riduzione annua composta del 5% rispetto all'anno base 2024**, applicata alle sole emissioni derivanti dai

trasporti effettuati per conto della cooperativa. **Sono quindi escluse** dal target di riduzione parte delle emissioni relative alle attività svolte per **clienti esterni alla cooperativa** da parte di una delle società controllate.

In base a questo approccio, le emissioni considerate nel perimetro di riduzione passano **da 22.685 tonnellate di CO₂eq nel 2024 a circa 5.584 tonnellate nel 2050**, mantenendo costante la quota esclusa dal target. Il **percorso di decarbonizzazione** contribuisce così a ridurre progressivamente l'impatto climatico associato alle attività operative dell'organizzazione.

Ai fini del calcolo delle emissioni di **Scope 1**, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati nell'**inventario Defra 2024**. In particolare:

- per il **diesel** (average biofuel blend) è stato considerato un fattore pari a **2,51 kg CO₂eq/litro**, comprensivo della percentuale di biodiesel;
- per il **diesel HVO** è stato utilizzato il fattore di emissione specifico di **0,03558 kg CO₂eq/litro**, sempre secondo Defra 2024.

Proprio l'utilizzo progressivo del **carburante HVO** rappresenta uno degli assi portanti della **strategia di riduzione** delle emissioni di Transadriatico. La cooperativa prevede un aumento graduale della quota di HVO utilizzata, integrando questa scelta con misure di efficientamento e rinnovamento del parco mezzi. A questa transizione si affianca l'impiego strategico del **carburante Optimo di IP**, utilizzato per circa **3 milioni di litri** nel 2024. Il miglior **rendimento energetico dei veicoli** fino al **3%** – secondo quanto dichiarato dall'azienda produttrice – comporta una **riduzione stimata delle emissioni di CO₂ pari al 5%** rispetto al diesel tradizionale.

Le emissioni di **Scope 2**, derivanti dai consumi di energia elettrica acquistata, calore, vapore e raffreddamento, sono stimate pari a **24 tonnellate di CO₂eq nel 2024**, con una previsione di stabilità fino al 2050. Il calcolo è stato effettuato utilizzando il fattore di emissione riportato nell'inventario delle emissioni 2024 dell'ISPRA.

Infine, l'**intensità delle emissioni di gas climalteranti rispetto ai ricavi netti risulta pari a 0,00028 t CO₂eq/€**, confermando l'**efficacia** delle misure intraprese nel contenere l'impatto ambientale in rapporto all'attività economica.

	Milestone and target			
	2024	2030	2040	2050
Emissioni di GHG di Scope 1				
Emissioni lorde di Scope 1	22661	17545	11825	5584
Percentuale delle emissioni GHG di Scope 1 soggette a sistemi regolamentati di scambio di quote di emissione.	0%	0%	0%	0%
Emissioni di GHG di Scope 2				
Emissioni lorde di Scope 2 - location based	24	24	24	24
Total GHG emissions				
Totale emissioni GHG (location- based)	22685	17569	11849	5608

Tabella Emissioni di GHG (in tCO₂)

[E1-9] Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima

Transadriatico opera in un settore fortemente impattato dalle dinamiche legate alla transizione climatica. In particolare, il progressivo **rafforzamento delle normative ambientali a livello europeo e nazionale** – come dimostrato dal pacchetto “Fit for 55” e dallo **stop alle immatricolazioni di nuovi veicoli con motore termico a partire dal 2035** – comporta la necessità di ripensare in modo strutturale il parco mezzi e le modalità operative. L’adeguamento a queste normative comporterà **investimenti significativi nel medio-lungo termine**, in particolare per l’adozione di tecnologie compatibili con le nuove soglie emissive. Tuttavia, per il settore specifico del trasporto di merci pericolose, l’adozione di trazione completamente elettrica non è ad oggi praticabile, a causa delle limitazioni di accesso in molti siti di carico. Pertanto, **il rischio principale consiste nell’obsolescenza tecnologica dei veicoli attualmente in uso** e in un possibile incremento dei costi di adeguamento, inclusi quelli relativi all’infrastruttura e alla formazione del personale.

Inoltre, la graduale **restrizione della disponibilità e della convenienza economica dei carburanti fossili** comporta una pressione crescente verso l’impiego di alternative compatibili con le normative future. Transadriatico individua nel **carburante HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)** una soluzione di transizione strategica, in quanto **rinnovabile al 100%** e già compatibile con molti motori endotermici esistenti.

Nel breve periodo, si prevede un incremento dei costi operativi derivante:

- dall’aumento del prezzo dei carburanti convenzionali,
- dalla necessità di investire in mezzi compatibili con HVO o altre tecnologie a minore impatto ambientale,
- dall’adeguamento normativo dei processi aziendali.

Nel **medio-lungo termine**, l’adozione di carburanti alternativi potrà tuttavia generare una maggiore resilienza rispetto al rischio normativo, oltre a **migliorare il posizionamento competitivo sul mercato**, anche in ottica ESG. È inoltre prevedibile un **aumento dell’accessibilità a fondi e incentivi pubblici** per il rinnovo del parco mezzi e l’efficientamento energetico.

L’anticipazione delle **strategie di decarbonizzazione** e l’**investimento in tecnologie a basso impatto ambientale**, come i carburanti HVO, possono rappresentare per Transadriatico una leva competitiva importante. L’impegno verso la sostenibilità consente non solo di ridurre i rischi di compliance, ma anche di migliorare l’accesso a partnership con clienti sensibili ai temi ambientali, di attrarre investitori e di accedere a bandi e finanziamenti specifici.

E2 - INQUINAMENTO

[IRO-1] Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati l’inquinamento

Transadriatico ha condotto un’analisi approfondita delle proprie attività operative al fine di identificare le **principali fonti di inquinamento**, valutandone gli **impatti ambientali**, i **rischi connessi** e le **opportunità di miglioramento**. Il processo di valutazione della rilevanza, svolto secondo i **criteri ESRS** e descritto nella sezione “**Informazioni generali**” in corrispondenza dell’obbligo “**IRO-1**”, ha confermato che l’inquinamento atmosferico rappresenta uno degli impatti ambientali significativi per l’organizzazione.

In particolare, le **emissioni di ossidi di azoto (NO_x)** e di **particolato fine (PM10 e PM2.5)** possono essere tra gli impatti materiali più rilevanti, in linea con la natura del **settore logistico** e con l’attuale configurazione della **flotta aziendale**, composta prevalentemente da **veicoli a combustione interna alimentati a gasolio**. Tali emissioni derivano principalmente dall’uso dei **mezzi pesanti** da parte dei soci cooperanti, che rappresentano il nucleo operativo dell’impresa. Considerato il **modello cooperativo** e il **controllo operativo** esercitato dalla cooperativa sulle attività dei soci, queste emissioni sono state incluse tra gli impatti diretti di Transadriatico.

In termini di **rischi ambientali più ampi**, la cooperativa riconosce anche la possibilità di incorrere in costi imprevisti legati alla **gestione di incidenti ambientali**, come sversamenti accidentali di idrocarburi durante le fasi di rifornimento o trasporto, che implicherebbero interventi di bonifica, fermo operativo e aumento dei premi assicurativi.

Per affrontare tali sfide, Transadriatico ha avviato un **programma di monitoraggio e stima delle emissioni inquinanti** basato su **fattori di emissione medi** riconosciuti a **livello europeo**.

Inoltre, sono state introdotte **azioni concrete di mitigazione**, tra cui: l’**adozione sperimentale di combustibili alternativi a minore impatto (es. HVO)**, la **promozione della guida efficiente** tra i soci, il **rinnovo progressivo del parco veicolare** e la **formazione continua sui temi della sicurezza e della conformità normativa**.

L’impegno dell’organizzazione è orientato a ridurre l’impatto delle proprie attività sull’ambiente, garantendo al contempo l’allineamento con la normativa vigente e una progressiva transizione verso una logistica più pulita e responsabile.

[E2-1] Politiche relative all'inquinamento

Transadriatico ha adottato un approccio integrato alla **gestione dell'inquinamento**, incorporando le proprie iniziative ambientali all'interno della **Politica Integrata della qualità e sostenibilità**, che disciplina in modo trasversale le **aree della qualità, della sicurezza e della sostenibilità ambientale**. Le politiche in materia di inquinamento riguardano principalmente le emissioni di **ossidi di azoto (NOx)**, **particolato atmosferico (PM10 e PM2.5)**, **idrocarburi non combustibili (HC)** associati all'esercizio della flotta.



Tali politiche si articolano in **azioni operative e gestionali** volte a:

- monitorare e ridurre le emissioni inquinanti attraverso il rinnovo progressivo della flotta con veicoli più efficienti o alimentati con carburanti a minore impatto (es. HVO);
- promuovere una guida ecosostenibile tra i soci e i dipendenti, con corsi formativi periodici;
- garantire la piena conformità alle normative vigenti in materia di trasporto di merci pericolose (ADR, D.Lgs. 151/06), prevenendo il rischio di sanzioni, incidenti o contenziosi ambientali.

Queste politiche si inseriscono coerentemente nel contesto del **Piano d'Azione dell'Unione Europea "Verso l'inquinamento zero per l'aria, l'acqua e il suolo"**, contribuendo in particolare agli obiettivi di riduzione delle emissioni nocive nel settore dei trasporti. Transadriatico è potenzialmente interessata dall'**evoluzione delle direttive europee in materia di emissioni industriali e qualità dell'aria**, in quanto le future revisioni potrebbero introdurre limiti più stringenti per le flotte ad alimentazione convenzionale, nonché ulteriori **obblighi di rendicontazione ambientale**.

In quest'ottica, la cooperativa ha avviato un piano interno di **progressiva riduzione dell'impronta inquinante**, attraverso l'adozione di indicatori di **performance ambientale**, l'implementazione di **procedure di controllo** più stringenti e il **rafforzamento delle relazioni con fornitori e partner tecnologici** in grado di supportare la transizione verso una **logistica a basse emissioni**.

[E2-2] Azioni e risorse connessi all'inquinamento

Transadriatico ha adottato un **approccio strutturato e multilivello** per **prevenire e ridurre l'inquinamento**, con azioni che si estendono sia alle attività dirette che lungo la catena del valore, coinvolgendo attivamente i **soci cooperanti** e la **rete degli autisti** della rete operativa.

Prevenzione dell'inquinamento alla fonte

Le principali **azioni di prevenzione** includono:

- **utilizzo di carburanti alternativi (HVO)**: carburante rinnovabile che consente una significativa riduzione delle emissioni di NO_x, particolato e CO₂;
- **rinnovo della flotta con veicoli Euro VI**, più efficienti e a basse emissioni (vedi informativa ESRS E1);
- **installazione di kit antisversamento a bordo dei mezzi**, per contenere eventuali sversamenti pericolosi, in particolare in ambito ADR. Il costo medio per veicolo è pari a 500 €, interamente a carico dei soci;
- **green planning e logistica intelligente**, tramite software sviluppato in partnership con una software house specializzata, per ottimizzare le tratte, ridurre i viaggi a vuoto e massimizzare l'efficienza. Nel 2024 non sono stati sostenuti costi aggiuntivi grazie alla collaborazione in essere.



Riduzione al minimo dell'inquinamento

- formazione continua per gli autisti e investimenti sulla sicurezza (inclusi audit, visite mediche, controllo orario di lavoro/guida, risk assessment ...) per un costo stimato complessivo nel 2024 di € 802.511,82, di cui € 287.131,82 destinati alla formazione degli autisti. I costi sono ripartiti tra i Soci, che si fanno carico della formazione e dei costi di sicurezza specifici per gli autisti e Transadriatico, che sostiene quelli relativi alla formazione e alle attività trasversali;
- corsi di guida ecodrive, per promuovere una guida virtuosa, con costi medi per autista tra i 250 e i 300 € (già inclusi sopra);
- dispositivi telematici a bordo dei mezzi per monitoraggio ambientale e stile di guida (costo unitario: 4.500–5.000 €, a carico dei soci).

Controllo e gestione degli impatti accidentali

Transadriatico ha implementato specifiche dotazioni e protocolli per la **gestione degli incidenti ambientali**:

- presidi antinquinamento presso le proprie sedi operative e piazzali (assorbenti, barriere, procedure);
- contratti con ditte specializzate per il pronto intervento ambientale in caso di sversamenti gravi;
- squadre aziendali interne addestrate a intervenire rapidamente per incidenti minori, riducendo i tempi e i costi di intervento.

L'impegno di Transadriatico nella gestione dell'inquinamento si fonda su un modello cooperativo ben strutturato, in cui i **soci** assumono direttamente la **responsabilità dei costi operativi e formativi** legati alla sicurezza e alla guida ecologica, mentre la cooperativa svolge un ruolo centrale di **coordinamento strategico**, fornendo **supporto formativo, tecnologico e organizzativo**. Questo approccio è rafforzato da una **politica commerciale proattiva** e orientata alla collaborazione, volta a proporre in modo sistematico **soluzioni logistiche ottimizzate**, con un focus particolare sulla realizzazione di carichi congiunti, al fine di migliorare l'efficienza dei trasporti, ridurre i viaggi a vuoto, massimizzare l'impiego dei mezzi e offrire ai clienti un **servizio al tempo stesso più sostenibile ed economicamente vantaggioso**. Nel **2024**, tale strategia condivisa ha portato a **risultati concreti e misurabili**: è stato ampliato l'utilizzo di carburanti a basse emissioni come l'**HVO**, che ha raggiunto il 10% sul totale dei litri impiegati dai soci; è stato attivato un **sistema di pianificazione logistica intelligente (Green Planning)**, volto a ottimizzare i percorsi.

Queste azioni si inseriscono coerentemente nella **Politica Integrata ESG** dell'organizzazione e rispecchiano la missione aziendale di affermarsi come punto di riferimento nazionale per la sostenibilità nel trasporto di merci pericolose.

[E2-3] Obiettivi connessi all'inquinamento

Definizione di un obiettivo misurabile, orientato al risultato e limitato nel tempo.

Transadriatico ha avviato un **piano pluriennale di sostituzione progressiva del gasolio con HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)** per la propria flotta messa a disposizione dei soci cooperanti, con l'obiettivo di **ridurre significativamente l'impatto ambientale** del trasporto su gomma.

L'azienda è fortemente impegnata a favorire l'**adozione dell'HVO**, promuovendo una cultura della sostenibilità attraverso la **divulgazione sistematica dei suoi benefici ambientali, economici e strategici**, come la **riduzione dei costi di manutenzione**, il **prolungamento della vita utile dei motori** e una **maggiore competitività nelle gare** che premiano l'utilizzo di carburanti alternativi. Questi aspetti vengono approfonditi e valorizzati in tutte le occasioni di confronto con la base sociale, sia in contesti formali che informali, a conferma di un **approccio inclusivo e partecipativo al cambiamento**. A partire dal **2025**, per accelerare concretamente la transizione, Transadriatico si impegna a coprire **fino all'80% dell'eventuale sovrapprezzo dell'HVO rispetto al gasolio tradizionale**, rendendo questa soluzione sostenibile più accessibile e competitiva per tutti gli associati.



Il grafico a fianco rappresenta la stima delle **emissioni evitate di ossidi di azoto (NOX) e particolato (PM) dal 2024 al 2050**, sulla base dei litri di HVO che saranno progressivamente impiegati al posto del gasolio. I dati si basano su **fattori di emissione medi** derivati dalle **linee guida EMEP/EEA 2023** e da **fonti scientifiche sperimentali** (tra cui D'Ambrosio et al., 2023*), e sono coerenti con i risultati di **test reali su motori Euro 6**.

Il **metodo adottato** prevede:

- la stima delle emissioni che si sarebbero generate se i litri indicati nel piano fossero stati consumati sotto forma di gasolio tradizionale;
- l'applicazione di una riduzione media del 97,5% per NO_x e PM nel caso di utilizzo di HVO, sulla base di dati sperimentali sul suo utilizzo come drop-in fuel;
- l'uso di fattori di emissione calcolati per litro di gasolio sulla base dei dati reali della flotta di Transadriatico:
 - NO_x: 0,02162 kg/litro
 - PM: 0,00056 kg/litro

La **formula di calcolo** applicata è la seguente:

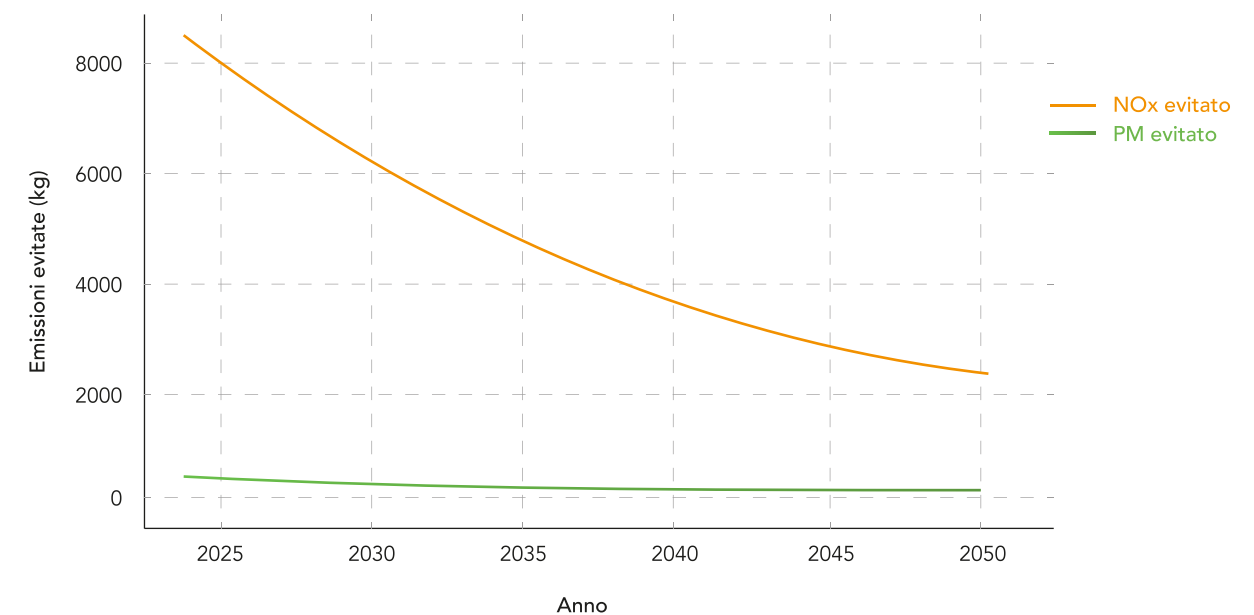
$$\text{Emissioni evitate (kg)} = \text{Litri di HVO} \times \text{Fattore di emissione diesel} \times \text{Riduzione \% stimata}$$

Ad esempio, nel primo anno di applicazione (2024), l'uso di circa 400.000 litri di HVO consente di evitare oltre 8,4 tonnellate di NO_x e circa 218 kg di PM, rispetto all'equivalente uso di diesel. L'effetto cumulato del piano porterà, entro il 2050, a una riduzione strutturale delle emissioni atmosferiche locali, contribuendo concretamente al miglioramento della qualità dell'aria e agli obiettivi ambientali dell'UE ("Zero Pollution for Air, Water and Soil").

*D'Ambrosio et al., 2023. Characterization of Hydrotreated Vegetable Oil (HVO) in a Euro 6 Diesel Engine as a Drop-In Fuel and With a Dedicated Calibration. Journal of Physics: Conference Series, 2648

Inquinante	Emissioni Diesel (kg)	Emissioni HVO (kg)	Riduzione stimata (kg)	Riduzione (%)
CO	55,7054	1,392635	54,312765	97,5
NO _x	562,3574	14,058935	548,298465	97,5
VOC	13,30666	0,3326665	12,9739935	97,5
PM	14,58895	0,36472375	14,22422625	97,5
Carbonio elementare	543,87477	13,59686925	530,2779008	97,5
NH3	75,43	1,88575	73,54425	97,5

Riduzione stimata di emissioni inquinanti Piano di sostituzione HVO - Transadriatico



Questo intervento si integra con ulteriori **misure ambientali attuate** dalla cooperativa, come:

- l'impiego di trattori Euro VI,
- l'adozione di dispositivi telematici per il monitoraggio dei consumi e delle emissioni,
- la formazione degli autisti in materia di guida ecologica,
- e l'ottimizzazione logistica delle tratte.

Insieme, queste azioni costituiscono un approccio integrato alla **riduzione degli impatti atmosferici e climalteranti**, confermando l'impegno di Transadriatico per una **logistica sostenibile e responsabile**.

Attualmente, i principali **inventari ufficiali** (come EMEP/EEA e ISPRA) non forniscono ancora fattori di emissione specifici per l'HVO, ma i risultati sperimentali raccolti – come quelli riportati nello studio *"Characterization of Hydrotreated Vegetable Oil (HVO) in a Euro 6 Diesel Engine as a Drop-In Fuel and With a Dedicated Calibration"* (D'Ambrosio et al., 2023, Journal of Physics: Conf. Ser. 2648 012074, DOI: 10.1088/1742-6596/2648/1/012074) – ne confermano l'**efficacia** e la **sicurezza ambientale**.

[E2-4] Inquinamento di aria, acqua e suolo

Transadriatico ha stimato le **emissioni inquinanti** connesse ai chilometri percorsi dalla propria flotta messa a disposizione dai soci cooperanti, distinguendo tra mezzi alimentati a **diesel convenzionale** e a **HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)**. Le emissioni sono state calcolate applicando i **fattori di emissione** ufficiali indicati nel **EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook (versione 2024)** per i veicoli pesanti diesel, con la dovuta attenzione al fatto che per l'HVO non sono ancora disponibili fattori ufficiali specifici.

Di seguito sono riportate le **emissioni complessive per i principali inquinanti atmosferici**, espresse in chilogrammi (**kg**):

Inquinante	Diesel (kg)	HVO (kg)
CO (Monossido di Carbonio)	55.705	1.391
NO _x (Ossidi di Azoto)	562.357	14.044
VOC (Composti Organici Volatili)	13.307	0.332
PM (Particolato)	14.589	0.364
Carbonio Elementare	543.875	13.583
NH ₃ (Ammoniaca)	75,43	1,88

Queste emissioni riflettono le distinte percorrenze di circa 26 milioni di chilometri con carburante diesel e circa 650 mila chilometri con carburante HVO. I dati confermano il ruolo significativo che l'utilizzo di **carburanti alternativi** come l'HVO può avere nella **riduzione degli impatti atmosferici generati dalle attività di trasporto pesante**.

[E2-5] Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti

Transadriatico conferma che, nell'ambito delle proprie attività operative e logistiche, **non effettua il trasporto, la gestione o l'utilizzo di sostanze classificate come sostanze preoccupanti (SVHC) o sostanze estremamente preoccupanti**, secondo le definizioni e gli elenchi ufficiali previsti dalla normativa europea REACH.

La cooperativa si impegna comunque a mantenere una **vigilanza continua** sulle sostanze utilizzate nei processi aziendali, inclusi i **materiali di consumo** e i **prodotti**

di supporto alle attività operative, al fine di garantire il **rispetto delle normative vigenti** e di **prevenire potenziali impatti ambientali**.

Inoltre, Transadriatico applica **rigorose procedure di gestione e controllo per il trasporto e la manipolazione delle merci pericolose regolamentate dall'Accordo ADR**, assicurando elevati standard di sicurezza e conformità, pur non includendo tali merci nella categoria di sostanze preoccupanti o estremamente preoccupanti.



INFORMAZIONI SOCIALI



INFORMAZIONI SOCIALI

S1 - FORZA LAVORO PROPRIA

[S1-SBM2] Interessi e opinioni dei portatori d'interessi

Transadriatico orienta la propria strategia e il proprio modello aziendale sulla centralità della **forza lavoro propria**, riconosciuta come gruppo fondamentale di **portatori d'interesse**. Il rispetto dei diritti umani, la **valorizzazione delle persone** e la **promozione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e partecipato** sono principi integrati nelle politiche e nei processi aziendali.

La cultura aziendale, radicata nei valori cooperativi e nella missione originaria dei soci fondatori, riconosce negli autisti **"il motore dei sogni aziendali"**. Questo approccio si traduce in un modello partecipativo, in cui l'**Assemblea**

dei Soci è estesa anche allo staff, e in cui i **rappresentanti dei lavoratori** sono coinvolti in **comitati** (es. Comitato Sostenibilità) per contribuire alla definizione e all'attuazione delle strategie aziendali.

Inoltre, la **Politica Integrata della qualità e sostenibilità dell'organizzazione** include impegni chiari in materia di diritti umani, parità di trattamento, libertà di associazione e contrattazione collettiva, rifiuto di lavoro forzato e minorile, e promozione della sicurezza e del benessere sul lavoro. Tali impegni sono monitorati attraverso indicatori specifici e un **sistema di whistleblowing attivo**, volto a garantire la tutela dell'identità e dei diritti del segnalante.



Infine, Transadriatico promuove attivamente il benessere e la motivazione attraverso **benefit personalizzati**, strumenti di conciliazione vita-lavoro e premi legati alle performance ESG, dimostrando così come il punto di vista della forza lavoro contribuisca in modo sostanziale alla valutazione e all'evoluzione della **strategia** e del **modello aziendale**.

[S1-SBM3] Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Gli **impatti effettivi e potenziali** sulla forza lavoro propria, così come individuati nell'**analisi di materialità**, sono chiaramente derivanti dalla strategia e dal modello aziendale adottati da Transadriatico, o comunque strettamente connessi ad essi. L'impresa non si limita infatti a subire dinamiche di contesto, ma sceglie deliberatamente di orientare la propria evoluzione in direzioni che implicano trasformazioni significative anche per i lavoratori.

La transizione verso un modello sempre più orientato alla sostenibilità, l'adozione di tecnologie avanzate, la digitalizzazione dei processi e il rafforzamento delle pratiche di governance partecipata generano impatti che incidono sulla salute, la sicurezza, le competenze e il benessere complessivo del personale. Tali impatti, seppur in parte potenziali, sono diretta conseguenza delle **scelte strategiche aziendali**: la decisione di **diversificazione in settori affini** (chimico, criogenico, ecc.)

determina la necessità di **adeguamenti formativi**; l'adozione di **sistemi digitali** comporta nuove esigenze di aggiornamento professionale e, al tempo stesso, introduce opportunità di miglioramento delle condizioni operative. I **processi di riorganizzazione e sviluppo** voluti dalla governance aziendale per rendere il modello più **competitivo, resiliente e sostenibile** potrebbero dar luogo a fenomeni di stress, turn over o sovraccarico organizzativo.

Un ulteriore **impatto strategico** è rappresentato dall'introduzione di un **sistema di retribuzione meritocratica** tramite l'uso della **Balanced Scorecard**, che attribuisce punteggi in base a criteri oggettivi come produttività, efficacia, presenza, elasticità, competenze, flessibilità e gestione dei costi. Questo approccio premiante rappresenta un'opportunità per stimolare la **motivazione** e il senso di **equità**, ma comporta anche il rischio di accentuare pressioni individuali o dinamiche competitive se non adeguatamente bilanciato da strumenti di ascolto e supporto.

Un'altra opportunità rilevante è il **rafforzamento della presenza femminile** nei ruoli apicali, sostenuta da iniziative concrete e da un **Piano di Benefit Personalizzato**, che mira a superare le barriere sistemiche e culturali e favorire un'effettiva parità di accesso alle opportunità di crescita. Anche in questo caso, la strategia aziendale si traduce in un impatto sociale diretto che contribuisce a **migliorare la qualità** del clima organizzativo e la rappresentatività interna.

Infine, l'impresa riconosce un **grande potenziale di sviluppo** nella diffusione della cultura aziendale tra **soci e fornitori**, che può tradursi in un sensibile **miglioramento tecnologico e qualitativo dei servizi**. Questa opportunità si lega alla capacità di attivare **percorsi formativi e relazionali** che generano benefici lungo tutta la **catena del valore**.

[S1-1] Politiche relative alla forza lavoro propria

Transadriatico ha definito e attua una **Politica Integrata ESG** che rappresenta un riferimento vincolante per tutte le attività aziendali in materia di **rispetto e promozione dei diritti fondamentali della forza lavoro propria**. Tale politica è costruita attorno a **principi di legalità, responsabilità sociale, partecipazione e benessere**, e si integra pienamente nel **Sistema di Gestione Aziendale** conforme agli **standard ISO 9001 (Qualità), ISO 45001 (Salute e Sicurezza), ISO 39001 (Sicurezza stradale)**, nonché nel **Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01**.

Le **principali direttrici** di tale politica includono:

- **salute e sicurezza:** la tutela della salute fisica e mentale è prioritaria. L'adozione della ISO 45001 garantisce l'applicazione sistemica di misure preventive, formazione obbligatoria, valutazione dei rischi specifici (es. autotrasporto, movimentazione merci), oltre a verifiche periodiche su comportamenti sicuri e ambienti di lavoro. L'indicatore di riduzione degli infortuni è monitorato regolarmente;
- **uguaglianza, inclusione e parità di trattamento:** Transadriatico promuove un ambiente privo di barriere, fondato su criteri di equità e meritocrazia. È esplicitamente vietata ogni forma di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, età, convinzioni personali o religiose. In linea con gli obiettivi ESG, l'azienda ha avviato azioni specifiche per favorire la presenza femminile nei ruoli apicali, attraverso misure di supporto concreto e personalizzazione dei benefit;
- **rifiuto del lavoro minorile e forzato:** coerentemente con i UN Guiding Principles on Business and Human Rights, la politica aziendale vieta rigorosamente ogni forma di sfruttamento lavorativo. Le procedure di selezione e qualificazione (anche verso fornitori) includono vincoli di rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, verificabili anche tramite audit interni;
- **libertà di espressione, associazione e contrattazione collettiva:** Transadriatico riconosce e tutela il diritto dei lavoratori ad associarsi, esprimersi liberamente e negoziare collettivamente. Tale rispetto è sostanziale e non formale: sono presenti rappresentanze dei lavoratori nei Comitati aziendali (come quello per la Sostenibilità) e nei momenti decisionali strategici, garantendo così un modello di governance partecipativa.

Il rispetto di questi diritti è monitorato attraverso **KPI specifici** (es. tasso di infortuni, livello di soddisfazione del personale, partecipazione a percorsi formativi e iniziative di engagement) e strumenti di controllo formali, tra cui una piattaforma di whistleblowing accessibile e sicura (Trusty Report), che consente segnalazioni anche anonime su eventuali violazioni o comportamenti contrari ai valori aziendali, garantendo protezione da ritorsioni.

L'adozione di tali strumenti riflette una volontà precisa dell'azienda di non limitarsi al rispetto formale delle normative, ma di costruire una cultura organizzativa orientata alla **trasparenza**, alla **responsabilità sociale** e al **miglioramento continuo**.

[S1-2] Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

Il **processo di coinvolgimento** della forza lavoro propria in Transadriatico è **sistemico e strutturato**, coerente con il modello cooperativo su cui si fonda l'organizzazione. La responsabilità operativa per il coinvolgimento dei lavoratori è condivisa tra la **Presidenza**, con funzione di supervisione strategica, e le funzioni **Qualità, Risorse Umane, Controllo di Gestione e Sostenibilità**, che ne garantiscono la gestione a livello operativo. Queste unità integrano il coinvolgimento dei lavoratori nelle rispettive attività e partecipano a momenti di formazione per rafforzare le proprie competenze nel dialogo con la forza lavoro, in particolare sui **temi ESG**.



Il **coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti** si realizza principalmente attraverso:

- la partecipazione attiva ai Comitati aziendali, tra cui il Comitato per la Sostenibilità, che include rappresentanti dei lavoratori con funzioni consultive e propositive;
- riunioni periodiche e comunicazioni condivise tramite strumenti digitali;
- momenti chiave quali la definizione del Piano Strategico ESG, la redazione del bilancio di sostenibilità e l'attivazione di nuove iniziative (es. logistica sostenibile o digitalizzazione dei processi).

Le **modalità adottate** variano in funzione del tema: si alternano **informazione, consultazione e partecipazione diretta**. Un esempio significativo è rappresentato dalla costruzione del Piano di Benefit Personalizzato, avvenuta anche attraverso il confronto con i rappresentanti dei lavoratori e discussa in ambito comitato.

Transadriatico promuove un **approccio inclusivo** al coinvolgimento, prestando attenzione alle differenze linguistiche, culturali e organizzative, in particolare nei confronti di lavoratori in situazioni di possibile **vulnerabilità** (come nuovi assunti o lavoratrici madri).

La **comunicazione** è progettata per essere **chiara, accessibile** e disponibile su più canali.

Le attività di coinvolgimento hanno incluso anche il confronto sugli impatti legati alla **transizione sostenibile**, come:

- l'adozione di nuove tecnologie e sistemi digitali;
- la promozione della parità di genere e l'avanzamento delle donne in ruoli di responsabilità;
- l'individuazione di nuove competenze da sviluppare attraverso la formazione continua.

I lavoratori sono stati informati e coinvolti in fase preventiva in caso di trasformazioni organizzative con possibile impatto su **funzioni, carichi o sedi operative**.

Transadriatico mette a disposizione un **canale attivo di whistleblowing (Trusty Report)**, accessibile anche in **forma anonima**, che consente ai lavoratori di segnalare eventuali **violazioni dei propri diritti o criticità etico-sociali**, con **garanzia di riservatezza e protezione da ritorsioni**.



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

In Transadriatico, la gestione degli impatti negativi sulla forza lavoro propria non è affidata a strumenti isolati, ma si inserisce in un **sistema integrato e coerente** con i valori di **partecipazione, sicurezza e miglioramento continuo** che caratterizzano il modello organizzativo aziendale.

Per permettere ai lavoratori di segnalare situazioni critiche, difficoltà o violazioni, l'azienda ha messo a disposizione **diversi canali**.

Il principale è il **sistema di whistleblowing (Trusty Report)**, uno strumento digitale accessibile anche in forma anonima, che garantisce piena riservatezza e tutela da eventuali ritorsioni.

Accanto a questo, esistono spazi di ascolto strutturati, come il **Comitato per la Sostenibilità**, che coinvolge rappresentanti dei lavoratori nei processi decisionali e strategici, e offre un luogo dove poter esprimere esigenze, proposte o disagi in modo diretto e costruttivo.

Inoltre, i **rappresentanti sindacali**, laddove presenti, costituiscono un ulteriore punto di riferimento per la raccolta e gestione delle istanze della forza lavoro.

Tutti i dipendenti sono informati sull'esistenza di questi canali attraverso **comunicazioni interne e materiali informativi**, e possono accedervi con facilità in ogni momento. La presenza del link al sistema di segnalazione sulla intranet e i richiami periodici nelle **riunioni** e nella **formazione aziendale** ne favoriscono la visibilità e la conoscenza.

Quando emergono situazioni problematiche – come errori operativi, carichi di lavoro eccessivi, infortuni, condizioni lavorative critiche o disagi organizzativi – Transadriatico interviene con strumenti e processi ben definiti. Le azioni correttive e preventive vengono pianificate nell'ambito di uno specifico **Progetto di**

Miglioramento, monitorato dal **Responsabile Qualità**. Parallelamente, si svolgono **audit interni e riesami periodici**, in particolare nelle **aree della sicurezza e della qualità**, che permettono di approfondire le cause degli impatti e proporre soluzioni mirate.

L'approccio è anche **proattivo**: vengono promossi progetti specifici, come il “**Progetto Anti-Miscele & Errori**”, pensato per **ridurre situazioni di rischio operativo** e **migliorare le performance individuali**, combinando innovazioni tecnologiche e formazione mirata. In alcuni casi, si è scelto di procedere con riorganizzazioni strutturali e revisione dei processi, introducendo nuovi ruoli organizzativi, adattando le mansioni o rafforzando la presenza di presidi territoriali, con l'obiettivo di rendere la gestione più efficiente e alleggerire situazioni di stress nei contesti più delicati.



Anche il **benessere psicofisico** e la motivazione dei lavoratori sono presi in seria considerazione. In quest'ottica, Transadriatico ha attivato politiche di **welfare aziendale** e iniziative di miglioramento del clima interno, coordinate dalla funzione **Risorse Umane** e collegate al sistema di controllo di gestione, per affrontare in modo sistemico anche gli impatti meno visibili ma altrettanto rilevanti.

Complessivamente, il sistema adottato dall'azienda riflette una volontà concreta di **ascoltare, comprendere e rispondere alle esigenze della propria forza lavoro**, integrando strumenti digitali, percorsi formativi, momenti di confronto diretto e azioni correttive strutturate.

[S1-4] Interventi su impatti e approcci rilevanti per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni e approcci

In Transadriatico, la **gestione degli impatti** sulla forza lavoro è parte integrante della strategia d'impresa. L'azienda riconosce che la sostenibilità del proprio modello di business passa dalla capacità di **creare valore per le persone**, tutelando il loro benessere, anticipando i rischi e cogliendo opportunità di sviluppo professionale e organizzativo.

Durante il periodo di riferimento, Transadriatico ha adottato una serie di **interventi mirati per gestire impatti negativi** quali errori operativi, condizioni di lavoro critiche, carichi eccessivi, infortuni o situazioni di disagio organizzativo. Questi sono stati affrontati attraverso strumenti specifici come il **Progetto di Miglioramento**,

che prevede azioni correttive e preventive pianificate e monitorate dal **Responsabile Qualità**. A ciò si affiancano **audit interni e riesami sistematici**, in particolare in ambito sicurezza e qualità, che consentono di analizzare le cause profonde dei problemi e attivare risposte efficaci.

Un esempio concreto è il **Progetto Anti-Miscele & Errori**, che combina l'uso della **tecnologia** con **percorsi formativi innovativi** per rafforzare le competenze operative dei lavoratori. In parallelo, sono state realizzate riorganizzazioni strutturali in alcune aree critiche, anche tramite la creazione di **presidi territoriali** e l'introduzione di **nuovi ruoli di coordinamento**, per migliorare l'operatività e alleggerire i carichi nei contesti più esposti.

L'attenzione al **benessere dei lavoratori** si riflette anche in un ampio ventaglio di **azioni positive**. Tra queste, spiccano i **benefit personalizzati**, progettati attraverso momenti di ascolto diretto, e le politiche di **welfare aziendale** orientate alla motivazione e alla conciliazione vita-lavoro. Gli strumenti utilizzati comprendono orari flessibili, supporto alla genitorialità, forme di smart working selettivo, premi collegati a performance ESG e azioni per rafforzare il clima aziendale.

La transizione verso modelli produttivi più sostenibili è stata accompagnata da interventi specifici di **formazione e aggiornamento**, in particolare per l'adozione di sistemi digitali, veicoli a minore impatto e nuove tecnologie operative. L'azienda ha inoltre avviato azioni concrete per promuovere la **parità di genere**, anche nei ruoli di responsabilità, con il coinvolgimento diretto dei rappresentanti dei lavoratori nella co-progettazione delle misure.

L'efficacia di queste azioni è monitorata attraverso:

- indicatori interni come il tasso di infortuni e il livello di turnover,
- audit di sistema,
- strumenti di segnalazione etica, come il canale whistleblowing Trusty Report,
- e attività di ascolto svolte nei Comitati aziendali, in particolare quello per la Sostenibilità

Infine, Transadriatico guarda al futuro con un'impostazione orientata al **miglioramento continuo**: sono stati fissati **obiettivi progressivi** per l'ampliamento delle politiche di benessere, l'estensione dei percorsi di carriera, la riduzione degli incidenti e l'integrazione dei fornitori ricorrenti nel modello cooperativo.

[S1-5] Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Nel corso del **2024**, Transadriatico ha definito una serie di **obiettivi strategici per la gestione della propria forza lavoro**, con l'intento di affrontare in modo sistemico gli impatti negativi, rafforzare le condizioni di salute e benessere dei lavoratori, e cogliere pienamente le opportunità di crescita professionale e inclusione.

Per rendere più chiaro e monitorabile l'impegno dell'organizzazione, gli obiettivi sono stati organizzati secondo tre orizzonti temporali: **breve, medio e lungo termine**. Questa articolazione è frutto di un'analisi trasversale dei principali strumenti programmatici aziendali,

tra cui il **Piano Strategico e di Miglioramento 2024-2026**, e consente di rappresentare in modo trasparente il percorso graduale intrapreso dall'azienda verso un modello di gestione delle risorse umane sempre più **evoluto e sostenibile**.

Nel **breve termine, entro il 2025**, l'attenzione è focalizzata su **interventi immediati e operativi**: si punta a rafforzare i sistemi di gestione della **salute e sicurezza sul lavoro**, adottando nuove tecnologie preventive e promuovendo una cultura della sicurezza condivisa tra autisti e staff. Parallelamente, si intende avviare **percorsi formativi innovativi**, facendo ricorso anche a strumenti immersivi come la realtà aumentata, per facilitare l'apprendimento continuo e l'aggiornamento delle competenze tecniche e trasversali. Altri ambiti di azione riguardano il **potenziamento dei canali di ascolto dei lavoratori** e la **personalizzazione dei benefit**, con l'obiettivo di favorire il benessere organizzativo e rispondere in modo puntuale ai bisogni individuali.



Guardando al **medio termine, entro il 2027**, Transadriatico intende affrontare in modo strutturale una delle sfide più rilevanti per il settore: **la fidelizzazione e l'attrazione di nuovi autisti**. A tal fine, l'azienda lavorerà sul miglioramento delle condizioni lavorative, sulla reputazione e sull'offerta di un ambiente sicuro e motivante. In parallelo, saranno introdotte forme di **contrattazione integrativa collegate ai risultati ESG e alle performance individuali**, come strumento di valorizzazione e coinvolgimento diffuso.

Un traguardo strategico particolarmente significativo per questo orizzonte è il conseguimento della **certificazione per la parità di genere**, con l'obiettivo di integrare l'equità in tutte le politiche retributive, organizzative e di sviluppo professionale. Saranno inoltre consolidati i percorsi di crescita interna e le opportunità di mobilità professionale, anche attraverso iniziative di formazione, coaching e passaggio generazionale, valorizzando il merito e le competenze delle persone.

Infine, sul **lungo periodo – oltre il 2027** – l'impegno sarà rivolto a integrare pienamente i principi della sostenibilità nei sistemi di gestione delle risorse umane. Si punterà a diffondere una **cultura organizzativa** sempre più **inclusiva, partecipativa e orientata all'innovazione**, e a sviluppare un modello evoluto di **leadership collaborativa e distribuita**, in cui il coinvolgimento delle persone non sia solo auspicato, ma diventi parte integrante e sistemica del funzionamento aziendale.

[S1-6] Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Nel corso del 2024, Transadriatico e le sue controllate hanno impiegato complessivamente **130 dipendenti**, di cui **114 uomini (87,7%)** e **16 donne (12,3%)**. Questa distribuzione di genere rispecchia le caratteristiche del settore dei trasporti, e in particolare dell'autotrasporto, dove la **presenza femminile nei ruoli operativi**, come quello di autista, è ancora **limitata**. Nonostante ciò, l'azienda si impegna attivamente a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile, valorizzando le competenze e il contributo di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Genere	Numero di dipendenti (in numero di persone)
Uomini	114
Donne	16
Altro	0
Non comunicato	0
Totale dipendenti	130

L'intera forza lavoro del Gruppo nel 2024 è risultata **operativa in Italia**. La tabella seguente riporta il numero complessivo di dipendenti per paese, espresso in numero di persone:

Paese	Numero di dipendenti (in numero di persone)
Italia	130

La componente maschile rappresenta 114 unità, pari all'87,7% del totale, mentre le donne sono 16, ovvero il 12,3%. Questa composizione riflette l'assetto tipico del settore dei trasporti, dove la presenza femminile nei ruoli operativi – come quello di autista – è tradizionalmente limitata.

Tuttavia, l'azienda si impegna a promuovere un **ambiente di lavoro sempre più inclusivo**, valorizzando le competenze e i percorsi professionali di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Tutte le lavoratrici del Gruppo risultano assunte con **contratto a tempo indeterminato** e sono

impiegate esclusivamente in **ruoli impiegatizi o di quadro**. I **contratti a tempo determinato**, pari a 8 unità, **riguardano invece esclusivamente lavoratori di genere maschile**.

Analogamente, l'orario variabile – applicato in genere a posizioni operative su turni – interessa solo 2 dipendenti uomini.

Quanto alla distribuzione dell'orario di lavoro, 118 persone lavorano con **contratto full-time** (110 uomini e 8 donne), mentre 10 risultano **impiegate part-time** (8 donne e 2 uomini). Nel corso del **2024**, si sono registrate **10 cessazioni di rapporto di lavoro**, corrispondenti a un tasso di avvicendamento del 7,7%.

L'intera forza lavoro del Gruppo è impiegata in Italia, come sintetizzato nella tabella seguente:

	Genere femminile	Genere maschile	Altro	Non comunicato	Totale
	2024	2024	2024	2024	2024
Numero di dipendenti	16	114,0	0	0	130
Numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato	16	106	0	0	122
Numero di dipendenti assunti a tempo determinato	0	8	0	0	8
Numero di dipendenti a orario variabile	0	2	0	0	2
Numero di dipendenti full-time	8	110	0	0	118
Numero di dipendenti part-time	8	2	0	0	10

Nel contesto nazionale, la quota femminile tra i conducenti professionisti di mezzi di trasporto e macchinari mobili è pari, secondo i dati del 2024, a circa il 2,6%. In tale cornice, la struttura della forza lavoro di Transadriatico rispecchia la tendenza settoriale, pur evidenziando margini di **miglioramento in chiave di inclusione e valorizzazione delle diversità**.

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

Nel periodo di rendicontazione **non risultano presenti lavoratori non dipendenti** che svolgano attività continuativa o strutturata per conto di Transadriatico e delle sue controllate.

Gli unici casi rilevati riguardano i contratti di collaborazione in essere con gli **Amministratori Delegati** della cooperativa e delle società controllata, figure che ricoprono un incarico dirigenziale e **non rientrano nella categoria della forza lavoro subordinata**.

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

Il 100% dei dipendenti è coperto dal CCNL Trasporto e Logistica.

Tutte le aziende rientranti nel perimetro di rendicontazione hanno un **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

Tasso di copertura	Copertura della contrattazione collettiva		Dialogo sociale
	Lavoratori dipendenti nello spazio economico europeo	Lavoratori dipendenti non nello spazio economico europeo	Rappresentanza sul luogo di Lavoro (solo nello spazio economico europeo)
0-19%			
20-39%			
40-59%			
60-79%			
80-100%	Italia		Italia

[S1-9] Metriche della diversità

Nel 2024, la forza lavoro di Transadriatico e delle sue controllate evidenzia una **composizione anagrafica coerente** con le dinamiche del settore dei trasporti e della logistica, contraddistinto da una marcata presenza di personale con **lunga esperienza professionale**.

Nel complesso:

- il **4,65%** dei dipendenti ha meno di 30 anni;
- il **45,74%** si colloca nella fascia tra i 30 e i 50 anni;
- il **49,61%** ha più di 50 anni.



Questa composizione si differenzia sensibilmente tra le due principali categorie professionali:

- Tra gli **autisti**, la componente senior (oltre i 50 anni) rappresenta il **59,04%**, seguita da quella tra i 30 e i 50 anni (**38,55%**) e da una presenza molto limitata di under 30 (**2,41%**). Ciò conferma il trend settoriale di invecchiamento della forza lavoro operativa e la crescente difficoltà nel ricambio generazionale.
- Nel **personale di staff**, invece, la distribuzione è più bilanciata: **57,45%** dei dipendenti ha tra i 30 e i 50 anni, **34,04%** ha più di 50 anni, mentre l'**8,51%** ha meno di 30 anni, a indicare una maggiore apertura a profili giovani, spesso con funzioni amministrative, tecniche o gestionali.

Va precisato che i calcoli riportati si riferiscono a **129 dipendenti**, poiché per uno dei lavoratori non è disponibile l'informazione relativa all'età.

La seguente tabella riassume la **distribuzione per fasce d'età**:

Numero di dipendenti	Totale	Autisti	Personale di Staff
Minori di 30 anni	6	2	4
% di dipendenti con meno di 30 anni	4,65%	2,41%	8,51%
Dipendenti tra i 30 e i 50 anni	59	32	27
% di dipendenti tra i 30 e i 50 anni	45,74%	38,55%	57,45%
Dipendenti con più di 50 anni	64	49	16
% di dipendenti con più di 50 anni	49,61%	59,04%	34,04%

[S1-10] Salari adeguati

Tutti i dipendenti di Transadriatico e delle sue controllate percepiscono un **salario adeguato**, in linea con i parametri stabiliti dal **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** applicato, che rappresenta il riferimento contrattuale di settore.

L'azienda non registra alcun caso di lavoratori subordinati con retribuzioni inferiori ai minimi salariali previsti, né in Italia – unico paese in cui opera – né in altre giurisdizioni. Il rispetto dei livelli retributivi minimi è garantito anche dai controlli sistematici integrati nel **Sistema di Gestione HR** e confermato dalle procedure di audit previste dal **Modello di Organizzazione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001**.

[S1-11] Protezione sociale

Tutti i dipendenti di Transadriatico e delle sue controllate sono coperti da **sistemi di protezione sociale contro la perdita di reddito** derivante da eventi rilevanti della vita, in conformità alla normativa italiana vigente e ai contratti collettivi nazionali applicati.

In particolare, la copertura è garantita per i seguenti eventi:

- **malattia**: tramite l'indennità prevista dall'INPS e dalle integrazioni offerte dal fondo sanitario integrativo Sanilog, obbligatorio per i lavoratori del settore trasporto e logistica, che garantisce rimborsi aggiuntivi per spese sanitarie, ricoveri, diagnostica e visite specialistiche;
- **infortunio sul lavoro e disabilità acquisita**: attraverso l'assicurazione pubblica INAIL, obbligatoria per tutti i lavoratori dipendenti;
- **disoccupazione**: tramite l'accesso alle prestazioni pubbliche previste dal sistema NASpl, per i lavoratori subordinati che perdono involontariamente il proprio impiego;
- **congedo parentale**: regolato dal D.Lgs. 151/2001, con tutele economiche garantite dall'INPS e, dove previste, da accordi aziendali integrativi;
- **pensionamento**: attraverso l'iscrizione obbligatoria alla previdenza pubblica (INPS) e, per i profili che lo prevedono, all'adesione volontaria a fondi di previdenza complementare settoriali.



Alla data di rendicontazione, pertanto **non risultano dipendenti privi di copertura** per nessuno degli eventi indicati.

[S1-12] Persone con disabilità

Nel corso del **2024**, Transadriatico e le sue controllate hanno registrato la presenza di **un dipendente appartenente alle categorie protette**, in conformità alla normativa nazionale vigente (**Legge 68/1999**). Tale dato corrisponde allo **0,77% dell'organico complessivo**, costituito da 130 dipendenti.

Pur operando in un contesto prevalentemente orientato a mansioni operative, l'azienda riconosce l'**importanza dell'inclusione** e si impegna a promuovere **condizioni di pari opportunità e accessibilità per tutte le persone, incluse quelle con disabilità**.

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

Transadriatico e le sue controllate riconoscono l'importanza della **valorizzazione delle competenze** e della **gestione del percorso professionale** come leve strategiche per la crescita sostenibile dell'organizzazione e il benessere dei lavoratori. In quest'ottica, l'azienda promuove iniziative di **formazione permanente** e attua **revisioni periodiche delle prestazioni**, condotte secondo criteri condivisi, almeno una volta l'anno.

Le revisioni delle prestazioni prevedono il coinvolgimento diretto dei **responsabili di funzione** e, ove previsto, del dipartimento **Risorse Umane**, e sono accessibili a tutto il personale, con modalità differenziate a seconda della funzione (amministrativa, operativa, tecnica) e del livello professionale (impiegati, quadri, operativi).

Nel 2024., il **numero medio di ore erogate per dipendente è pari a 26,44 ore annue**, con un'intensità formativa più alta per i dipendenti di **genere maschile (27,48 ore)** rispetto a quelli di **genere femminile (18,88 ore)**.

La differenza è spiegata dalla **maggiore presenza maschile in ruoli operativi**, per i quali sono previste attività formative specifiche in ambito sicurezza, guida sicura e processi tecnici.

La seguente tabella riassume i dati riferiti all'anno 2024:

	Genere femminile	Genere maschile	Altro	Non comunicato	Totale
	2024	2024	2024	2024	2024
Numero medio di ore di formazione per dipendente e (o) per non dipendente	18,88	28,20	0	0	27,05

[S1-14] Metriche di salute e sicurezza

Nel corso del **2024**, Transadriatico e le sue controllate hanno registrato **un solo infortunio** sul lavoro registrabile, verificatosi presso la **società controllata Sostra**. Non si sono verificati decessi o casi di malattia professionale, né tra i lavoratori dipendenti né tra i lavoratori non dipendenti operanti nei siti aziendali.



In conformità alle indicazioni dell'**ESRS S1** il **tasso di lesioni** è stato calcolato utilizzando la seguente formula standard:

$$\text{Tasso di lesioni} = \frac{(\text{Numero di infortuni registrabili})}{\text{Ore lavorate complessive}} \times 1.000.000$$

Poiché non è disponibile un dato effettivo puntuale sulle ore lavorate, è stata applicata una **stima** basata su **ore standard annuali per tipologia contrattuale**, come previsto dall'ESRS 1. La stima adottata è la seguente:

- 1.800 ore/anno per ciascun lavoratore full-time (120 dipendenti);
- 900 ore/anno per ciascun lavoratore part-time (10 dipendenti, stimati al 50%);
- 1.350 ore/anno per ciascun lavoratore con orario variabile (3 dipendenti, stimati al 75%).

Sulla base di questi valori, le **ore lavorate complessive** nel **2024** sono stimate in **229.050 ore**. Di conseguenza, il **tasso di lesioni** risulta pari a:

$$(1 / 229.050) \times 1.000.000 = 4,37$$

Questo valore riflette un **livello di rischio contenuto** e conferma l'**efficacia delle misure preventive** adottate dall'organizzazione, nell'ambito di un Sistema di Gestione Integrato per la sicurezza certificato **ISO 45001**, applicato a tutte le società del gruppo e ai soci cooperanti.

	Dipendenti	Non dipendenti
	2024	2024
Percentuale di lavoratori propri che sono coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza basato su requisiti legali e (o) standard o linee guida riconosciute	100%	100%
N° di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	0	0
N° di infortuni sul lavoro registrabili	1	0
N° malattie connesse al lavoro registrabili	0	0
N° giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie	84	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	4,37%	0%



[S1-15] Equilibrio tra vita professionale e vita privata

Transadriatico e le sue controllate riconoscono i diritti dei lavoratori relativi ai **congedi per motivi familiari**, in conformità alla **normativa nazionale** e alle disposizioni del **contratto collettivo applicato**. Tali congedi includono il congedo di maternità, il congedo di paternità, il congedo parentale e il congedo per i prestatori di assistenza, e sono accessibili ai dipendenti che ne abbiano maturato il diritto, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti.

Nel corso del 2024, i dipendenti aventi diritto a tali congedi sono risultati i seguenti:

- 15 donne, di cui 4 hanno usufruito del congedo per motivi familiari, pari al 26,67%;
- 91 uomini, di cui 3 hanno usufruito del congedo, pari al 3,3%.

Il dato evidenzia una maggiore incidenza di fruizione tra le lavoratrici, coerente con le tendenze nazionali legate alla distribuzione dei carichi familiari. L'impresa monitora regolarmente l'accesso ai congedi e promuove un clima organizzativo favorevole alla conciliazione tra **vita professionale e vita privata**, garantendo l'accessibilità delle misure a tutto il personale, **senza discriminazioni di genere**.

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

Nel 2024, l'analisi dei **dati retributivi** di Transadriatico e delle sue controllate evidenzia un **divario retributivo di genere pari al 7,06%**, calcolato sulla base della retribuzione oraria lorda media, che risulta pari a **17,13 euro per i dipendenti di genere maschile** e **15,92 euro per quelli di genere femminile**.

Transadriatico si impegna a monitorare costantemente questo indicatore e a **ridurre progressivamente il divario**, promuovendo politiche orientate all'**equità retributiva** e alla **valorizzazione professionale di tutte le persone**, indipendentemente dal genere.

Per quanto riguarda la **distribuzione interna delle retribuzioni**, il rapporto tra la retribuzione totale annua percepita dalla persona con il salario più elevato (84.320 euro) e la retribuzione annua mediana dei dipendenti (28.775 euro, escludendo il valore più alto) è **pari a 2,9**. Questo indicatore rappresenta uno strumento di monitoraggio utile per garantire un **equilibrio retributivo sostenibile** all'interno dell'organizzazione e fa parte del sistema di governance retributiva adottato.

Questi dati testimoniano l'impegno di Transadriatico nel costruire un contesto lavorativo fondato su **trasparenza, equità e pari opportunità**.

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

Nel corso del periodo di rendicontazione **non sono stati rilevati episodi di discriminazione** legati a genere, età, origine etnica, disabilità, orientamento sessuale, religione o altra forma riconducibile a violazione dei diritti umani. Analogamente, **non sono pervenute denunce o segnalazioni formali** tramite i canali predisposti internamente (inclusi quelli anonimizzati), **né sono emerse segnalazioni esterne** presso punti di contatto istituzionali o organismi nazionali.

Non si sono verificati incidenti gravi in materia di diritti umani connessi alla forza lavoro propria dell'impresa, né situazioni di lavoro forzato, tratta di esseri umani, lavoro minorile o altre fattispecie considerate ad alto impatto secondo i **Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani**, la **Dichiarazione OIL** sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro o le **Linee guida OCSE**.

Di conseguenza:

- **Numero di episodi di discriminazione segnalati:** 0
- **Numero di denunce ricevute attraverso i canali aziendali o esterni:** 0
- **Ammende, sanzioni o risarcimenti pagati in relazione a tali episodi:** 0 €
- **Numero di incidenti gravi in materia di diritti umani nel 2024:** 0
- **Ammende o risarcimenti connessi a incidenti gravi:** 0 €

L'azienda continuerà a monitorare sistematicamente l'eventuale insorgenza di impatti avversi attraverso un **Sistema di Segnalazione e Gestione dei Reclami** formalizzato e accessibile a tutto il personale, in coerenza con gli impegni previsti dalla **Politica Integrata ESG**.



S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

[S2-SBM3] Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Transadriatico ha individuato una serie di **impatti, rischi e opportunità rilevanti** che influenzano direttamente la sua strategia e il proprio modello di business, in particolare per quanto riguarda la **sicurezza dei conducenti**, la **carenza di manodopera qualificata** e il **rischio di non conformità normativa** in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

Un impatto particolarmente significativo riguarda la **sicurezza dei conducenti**, elemento critico per un'organizzazione operante nel settore del **trasporto di merci pericolose**. L'esposizione a incidenti stradali può comportare gravi conseguenze fisiche e psicologiche per i lavoratori, incidendo negativamente sul benesse-

re della forza lavoro e sull'efficienza operativa dell'azienda. Situazioni di emergenza, condizioni di traffico critiche e lunghi turni di guida aumentano i livelli di stress e affaticamento, generando oltre ad **impatti diretti sulla salute e sicurezza** degli autisti anche **rischi indiretti per la reputazione aziendale**.

Per mitigare tali impatti, Transadriatico ha adottato un sistema di gestione certificato secondo la norma **UNI EN ISO 39001:2012** e applica il **GSA – Codice di Pratica**, conforme alla delibera del **Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**. Tali strumenti abilitano azioni preventive come la formazione continua sulla guida sicura, il monitoraggio delle ore di lavoro, l'impiego di tecnologie avanzate per la sicurezza stradale e il benessere del personale.



Un ulteriore rischio riguarda la **carenza di autisti qualificati**, fenomeno strutturale che colpisce l'intero settore dei trasporti. La difficoltà nel reperire manodopera specializzata può compromettere la **continuità del servizio, aumentare i costi operativi** e incidere negativamente sulla **qualità delle prestazioni**. Transadriatico affronta tale rischio attraverso strategie di fidelizzazione, iniziative formative, momenti di ascolto e valorizzazione della professione.

Un rischio di natura normativa deriva invece dalla **possibile non conformità al D.Lgs. 81/2008** in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale rischio espone l'azienda a potenziali **controversie legali, sanzioni e danni reputazionali**. Transadriatico ha risposto attivando un

Modello Organizzativo 231/01 e formalizzando l'**Organismo di Vigilanza**, con compiti di controllo sull'effettiva attuazione delle misure di prevenzione e protezione, anche mediante canali sicuri per le **segnalazioni di whistleblowing e violazioni dei diritti umani**.

Questi impatti e rischi sono gestiti in modo integrato all'interno della strategia aziendale, coerente con la natura cooperativa di Transadriatico e con l'impegno alla mutualità, alla sostenibilità e alla tutela dei propri soci. Il **modello di business** si fonda su una visione di **lungo periodo** che punta all'**efficientamento della flotta**, alla **digitalizzazione dei processi**, alla **diversificazione intermodale** e alla **valorizzazione del capitale umano**.

La capacità di Transadriatico di identificare e gestire in modo strutturato e proattivo gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti rappresenta un pilastro fondamentale della governance strategica, contribuendo a rafforzare la resilienza e la competitività dell'organizzazione in uno scenario logistico in costante evoluzione.

[S2-1] Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Transadriatico ha adottato politiche strutturate per gestire gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi ai lavoratori nella propria catena del valore, in coerenza con i principi della **sostenibilità**, della **responsabilità sociale** e della **tutela dei diritti umani**.

Tali politiche sono formalmente definite all'interno della **Politica integrata della qualità e della sostenibilità e del Codice Etico**, approvati dall'**Assemblea dei Soci** e validi per l'intera organizzazione, inclusi i **partner esterni**.

La specificità del modello cooperativo di Transadriatico implica che i soci-lavoratori, oltre a essere parte della compagine sociale, gestiscono direttamente — tramite contratti di lavoro subordinato — gli autisti. Tali lavoratori, sebbene

formalmente dipendenti dei singoli soci, sono a tutti gli effetti parte integrante della **catena del valore** aziendale e rientrano pienamente nelle **politiche di tutela e monitoraggio adottate dalla cooperativa**.

La **Politica ESG** e il **Codice Etico** vengono inoltre diffusi a tutti i subvettori, che operano in supporto all'attività logistica principale. La loro presa visione e accettazione formale rappresentano un prerequisito per la collaborazione, garantendo così l'**estensione dei principi di etica, sicurezza e sostenibilità** anche ai lavoratori indirettamente coinvolti nell'erogazione dei servizi. Tali documenti contengono impegni espliciti relativi a:

- **rispetto dei diritti umani**, con particolare riferimento ai diritti dei lavoratori;
- **divieto assoluto di lavoro forzato, coatto e minorile**, nonché di ogni forma di discriminazione o abuso;
- **garanzia di condizioni di lavoro sicure e dignitose**, anche tramite il rispetto delle normative nazionali (D.Lgs. 81/2008) e dei principali riferimenti internazionali, tra cui i **Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani**, la **Dichiarazione dell'OIL sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro**, e le **Linee guida OCSE per le imprese multinazionali**.

Transadriatico promuove inoltre il **coinvolgimento attivo dei lavoratori** nella catena del valore attraverso iniziative di **formazione, confronto periodico** con i soci-lavoratori, meccanismi di ascolto, e sistemi di feedback interno. Sono inoltre previste **misure di rimedio** in caso di violazioni, tra cui un **canale riservato di whistleblowing**, accessibile anche a partner e lavoratori esterni, per la segnalazione di comportamenti non conformi o lesivi dei diritti fondamentali.

[S2-2] Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti

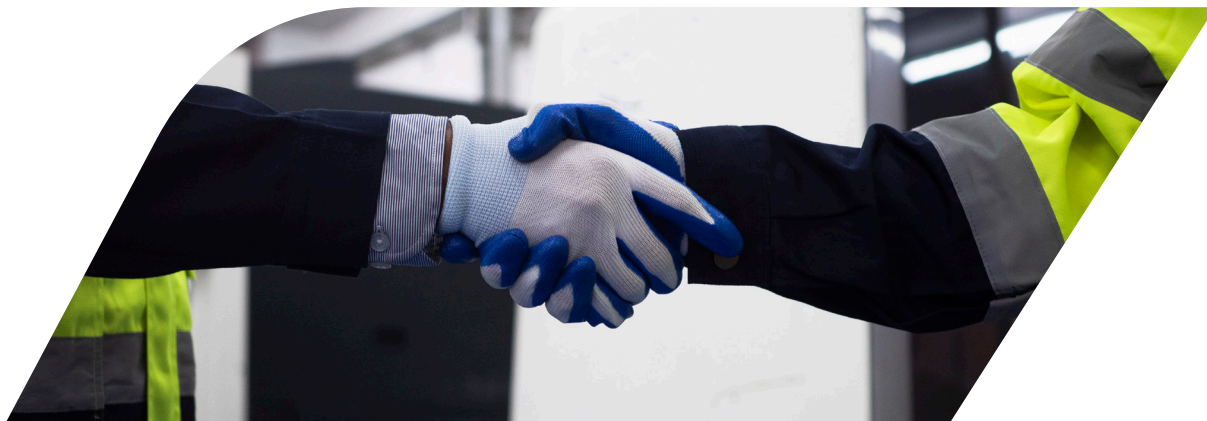
Transadriatico ha attivato un processo strutturato di **coinvolgimento dei lavoratori** nella propria catena del valore, in particolare degli autisti impiegati tramite i soci con **contratto di lavoro subordinato**, per garantire che gli **impatti rilevanti, sia effettivi sia potenziali**, siano adeguatamente identificati, valutati e gestiti in modo coerente con i **principi di sostenibilità, equità e rispetto dei diritti umani**.

I lavoratori sono coinvolti **direttamente**, attraverso i **rappresentanti dei lavoratori** laddove presenti, oppure tramite i **soci** stessi, che agiscono in qualità di datori di lavoro e mantengono un dialogo costante con la direzione. I soci sono infatti profondamente a conoscenza delle condizioni lavorative, organizzative e ope-

ratrice del personale. A dimostrazione dell'approccio partecipativo adottato, un **rappresentante degli autisti** è stato inserito nel **Comitato di Sostenibilità aziendale**, con funzioni consultive sui temi ESG e sugli impatti sociali e operativi.

Il **coinvolgimento avviene almeno una volta all'anno in forma strutturata e documentata**, ad esempio in occasione del riesame di direzione o delle sessioni di valutazione ESG. A ciò si affiancano **incontri informali e momenti di ascolto** organizzati nel corso dell'anno dai soci o dall'Operation Manager, durante i quali vengono raccolte osservazioni, proposte, segnalazioni o problematiche emergenti. Le modalità di coinvolgimento comprendono:

- **colloqui diretti e riunioni operative;**
- **audit interni ed esterni;**
- **canali di comunicazione digitale dedicati** (e-mail, chat interne, app operativa Supply).



La **responsabilità operativa** del processo di coinvolgimento è affidata all'**Operation Manager**, che agisce in coordinamento con lo staff e con il supporto diretto dei soci. Tale figura ha il compito di assicurare la regolarità delle consultazioni, documentarne i risultati e integrarli nei processi decisionali, con particolare riferimento alle politiche ESG e alla gestione degli impatti sociali.

L'impresa **valuta l'efficacia del coinvolgimento** dei lavoratori attraverso diversi indicatori, tra cui:

- il grado di partecipazione e risposta alle consultazioni;
- il numero di **near miss** e reclami segnalati nel corso dell'anno;
- i risultati degli **audit qualitativi**, da cui deriva un punteggio globale delle performance sociali.

Tali dati vengono aggregati e analizzati nel **riesame annuale** del sistema di gestione, contribuendo a indirizzare le **strategie di miglioramento continuo**.

Transadriatico ha inoltre adottato **misure specifiche per comprendere e tutelare i lavoratori più vulnerabili**, come donne, migranti e persone con fragilità personali o familiari. A tal fine, è stata identificata una **figura HR dedicata al benessere organizzativo**, incaricata di monitorare le situazioni a rischio, supportare il clima interno e rafforzare i presidi di inclusione e ascolto. Attualmente, la funzione è in fase di formazione e definizione puntuale delle mansioni.

Nel complesso, l'approccio adottato consente a Transadriatico di recepire le istanze dei lavoratori nella catena del valore, integrandole nei **processi decisionali** e nella **governance ESG**, con un impegno crescente verso la **diligenza dovuta**, la partecipazione e il miglioramento continuo delle condizioni lavorative lungo l'intera filiera.



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

La cooperativa adotta un **Sistema di Gestione Integrato**, conforme agli standard **ISO 9001, ISO 39001 e ISO 45001**, e un **Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/2001**, che costituiscono la base operativa per la **valutazione sistematica dei rischi**, l'esecuzione di **audit periodici** e l'adozione di **azioni correttive e preventive** in caso di anomalie, non conformità o condizioni potenzialmente dannose per i lavoratori coinvolti.

Per quanto riguarda la segnalazione di problematiche o comportamenti non conformi, Transadriatico ha attivato una **piattaforma di whistleblowing** conforme alla normativa vigente, che consente a tutti i lavoratori della catena del valore, inclusi i subvettori e i loro autisti, di inviare segnalazioni in **modalità anonima e protetta**, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e la non ritorsione.

In aggiunta, i lavoratori possono **sollevare direttamente preoccupazioni** attraverso:

- **audit operativi interni ed esterni**, che includono interviste e osservazioni sul campo;
- **riunioni tematiche** organizzate con cadenza regolare dai soci o dalla direzione operativa;
- **interazioni dirette con la funzione Risorse Umane**, che raccoglie e analizza i feedback e coordina, se necessario, l'attivazione di misure correttive.

Le relazioni con i subvettori sono anch'esse oggetto di **monitoraggio attivo** tramite **verifiche periodiche**, volte a garantire che le condizioni contrattuali e operative rispettino i **principi di sicurezza, dignità del lavoro e conformità normativa**. Tali verifiche includono anche elementi legati al rispetto dei **diritti umani**, alla **salute e sicurezza sul lavoro** e alla gestione delle eventuali criticità segnalate.

Nel complesso, il sistema adottato da Transadriatico consente di **identificare tempestivamente eventuali impatti negativi**, gestirli in modo collaborativo con tutte le parti coinvolte, e **rafforzare la fiducia** tra impresa, lavoratori e partner operativi.

[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

Transadriatico adotta un **approccio concreto e strutturato** per **prevenire e gestire gli impatti negativi** sui lavoratori della propria catena del valore, con l'obiettivo di creare **condizioni di lavoro sicure, dignitose e orientate al miglioramento continuo**. Allo stesso tempo, l'impresa si impegna a generare impatti positivi e a cogliere le opportunità di crescita e valorizzazione delle persone che, direttamente o indirettamente, contribuiscono all'erogazione dei servizi logistici.

Per prevenire o mitigare i rischi, Transadriatico ha introdotto strumenti fondamentali come il **Codice Etico e il Modello 231**, che vincolano formalmente tutti i fornitori, inclusi i soci e i subvettori, al rispetto delle normative sul lavoro, alla tutela della salute e sicurezza e ai principi del lavoro dignitoso. Inoltre, nei contratti di fornitura sono state inserite clausole vincolanti che richiedono il rispetto degli standard legali ed etici, come condizione imprescindibile per la collaborazione.

Un ulteriore elemento centrale è rappresentato dal **processo di due diligence preventiva** sui partner della catena del valore: vengono esaminate **la regolarità contributiva, la reputazione e il rispetto delle normative** da parte dei fornitori prima di instaurare ogni rapporto.

Queste verifiche si accompagnano a **audit periodici**, sia documentali che operativi, e a un sistema di gestione certificato (ISO 9001, 39001, 45001) che consente di monitorare continuamente la qualità, la sicurezza e la conformità dei processi.



Quando si verificano criticità, è previsto un **sistema di intervento rapido**. La piattaforma whistleblowing, accessibile anche ai lavoratori esterni, permette di **segnalare comportamenti non conformi in modo sicuro, riservato e, se necessario, anonimo**. Se le violazioni risultano gravi, Transadriatico può arrivare anche alla **risoluzione del contratto**, sulla base di criteri chiari e trasparenti, previsti dal **Modello 231**.

Accanto alle **azioni di prevenzione**, Transadriatico ha messo in campo iniziative per produrre impatti positivi nella catena del valore. Un esempio significativo è il **processo di digitalizzazione** avviato con strumenti come **Order Manager e Supply**, sviluppati in collaborazione con **Click & Find**, che hanno semplificato la pianificazione, la gestione dei documenti e il controllo operativo, riducendo lo stress, gli errori e i carichi manuali. Inoltre, i soci e i loro autisti sono sempre più integrati nei flussi digitali, con accesso a dati in tempo reale e strumenti utili per **migliorare la sicurezza**.

Un altro ambito strategico è la **formazione continua**, anche attraverso il ricorso alla **Formazione 4.0**, che valorizza le competenze digitali e la cultura della sicurezza, contribuendo allo **sviluppo professionale dei lavoratori** e alla **competitività dell'intera filiera**.

L'azienda **monitora l'efficacia** di tutte queste azioni attraverso diversi strumenti: KPI contrattuali, indicatori di performance fornitori, audit interni ed esterni, e un riesame annuale che consente di misurare i risultati, individuare aree di miglioramento e programmare nuovi obiettivi.

Per promuovere comportamenti responsabili lungo la filiera, Transadriatico fa leva sulla propria **leadership cooperativa**, condividendo i valori ESG con tutti i soci e organizzando incontri di confronto sui temi della sostenibilità, in cui si discutono **esperienze, buone pratiche e obiettivi comuni**.

Infine, è importante sottolineare che **ad oggi non sono stati segnalati gravi casi di violazione** dei diritti umani nella catena del valore.

Tuttavia, l'impresa continua a rafforzare i propri

strumenti di controllo e ascolto, con particolare attenzione ai lavoratori più vulnerabili, anche attraverso una nuova figura dedicata al benessere organizzativo e alle risorse umane, in fase di formazione e strutturazione.

Grazie a questo insieme di azioni, risorse e strumenti, Transadriatico dimostra un **impegno costante** nel tutelare i lavoratori della propria catena del valore, integrando **il rispetto dei diritti, la sicurezza e lo sviluppo umano** all'interno della propria strategia operativa e di sostenibilità.



[S2-5] Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Transadriatico ha definito una serie di **obiettivi temporali** e orientati ai risultati, con l'intento di migliorare in modo concreto le condizioni dei lavoratori lungo la catena del valore, in particolare degli autisti e del personale operativo. Questi obiettivi si articolano su più fronti, affrontando congiuntamente la **prevenzione degli impatti negativi**, il **potenziamento degli impatti positivi** e la **gestione dei principali rischi e opportunità** legati alla sostenibilità sociale.

Uno degli impegni centrali riguarda la **valutazione ESG dei fornitori**, soci e subvettori. L'azienda ha avviato un processo strutturato di audit documentali e operativi basato su criteri ESG – legati a legalità, sicurezza, qualità e sostenibilità – con l'obiettivo di estendere tale sistema a tutta la filiera entro **dicembre 2025**. Questa attività mira a rafforzare la coerenza tra i valori dell'impresa e i comportamenti degli attori coinvolti nei processi logistici.



Per quanto riguarda lo **sviluppo delle competenze e la prevenzione degli impatti negativi legati alla sicurezza**, Transadriatico ha fissato l'obiettivo di **aumentare del 30% entro il 2025** la partecipazione ai percorsi formativi, rispetto ai livelli del 2023. Le aree prioritarie sono la sicurezza stradale e le competenze digitali, considerate essenziali per garantire un **ambiente di lavoro sicuro ed efficiente**.

In tema di **digitalizzazione della supply chain**, l'impresa ha avviato un piano di coinvolgimento attivo di tutti i soci nell'utilizzo di strumenti digitali sviluppati internamente, come l'app **Supply** e il sistema **Order Manager**. Tali soluzioni permettono un accesso in tempo reale a documenti e informazioni logistiche, riducendo i carichi di lavoro manuali e gli errori, e contribuendo a una gestione più sicura ed efficiente. L'obiettivo è completare il coinvolgimento entro **dicembre 2025**.

Un ulteriore obiettivo riguarda il **benessere psico-fisico del personale viaggiante**, con particolare riferimento agli impatti legati allo stress lavoro-correlato. Le azioni pianificate comprendono attività di ascolto, formazione sulla guida sicura, aggiornamento delle dotazioni di bordo e la somministrazione di indagini periodiche sul benessere percepito. Il consolidamento di queste azioni è previsto entro **dicembre 2025**.

Tutti gli obiettivi sono accompagnati da **indicatori di monitoraggio** quali: tassi di partecipazione, risultati degli audit, segnalazioni e reclami, valutazioni delle performance, non conformità e riesami annuali. Il processo di fissazione e aggiornamento degli obiettivi avviene in dialogo con i **rappresentanti dei lavoratori e dei soci**, anche attraverso il **Comitato di Sostenibilità**, per garantire che le azioni siano coerenti con le priorità della filiera.



S3 - COMUNITÀ INTERESSATE

[S3-SBM3] Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Transadriatico riconosce il legame profondo tra le proprie attività e le **comunità locali** con cui interagisce quotidianamente. La strategia aziendale non si limita ad assicurare la continuità e l'efficienza dei servizi logistici e di trasporto, ma mira a **generare valore condiviso** e a **rafforzare la relazione con il territorio**, attraverso azioni concrete che contribuiscano al benessere sociale ed economico delle comunità interessate.

L'impegno si traduce in diversi ambiti.

Da un lato, l'azienda sostiene lo sviluppo del tessuto economico locale attraverso la **creazione di posti di lavoro** e l'**adozione del principio del "chilometro zero"**, privilegiando fornitori del territorio e favorendo così una filiera sostenibile.

Dall'altro, si impegna a promuovere la **crescita delle competenze**, mettendo a disposizione le proprie strutture per **percorsi formativi** e collaborando con scuole e università per **progetti educativi e stage**. Anche nei momenti di emergenza, Transadriatico ha sempre garantito la continuità del servizio, confermandosi un punto di riferimento affidabile per la comunità.

A questo si aggiungono iniziative a sostegno del sociale, come la **sponsorizzazione di progetti onlus** finalizzati allo sviluppo dell'**autonomia delle persone**, in particolare nei contesti più fragili.

Tuttavia, l'azienda è consapevole che le proprie attività possono anche generare **impatti negativi** per le comunità locali, in particolare per quelle che vivono in prossimità di depositi o lungo le principali arterie di trasporto. Due aspetti rilevanti emersi dall'**analisi di materialità** riguardano l'**inquinamento acustico** e la **sicurezza stradale**. Per entrambi, Transadriatico ha adottato misure specifiche: sul fronte del rumore, l'azienda promuove l'utilizzo di **mezzi conformi alle normative acustiche** e **vieta modifiche agli scarichi**; effettua inoltre **monitoraggi ambientali periodici** nei propri siti. In tema di sicurezza, ha implementato un **sistema di gestione certificato UNI EN ISO 39001:2012**, volto alla riduzione del rischio di incidenti stradali, e aderisce al **Codice di Pratica GSA**, promosso dal **Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**.

Le comunità potenzialmente interessate da questi impatti includono sia quelle residenti nei pressi delle sedi operative e dei percorsi abituali dei mezzi, sia quelle coinvolte nelle attività formative ed educative promosse dall'azienda.

[S3-1] Politiche relative alle comunità interessate

Transadriatico ha definito un quadro organico di **politiche e impegni formali** per la **gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità** che riguardano le **comunità locali**, intese come soggetti esterni potenzialmente influenzati dalle attività aziendali. Queste politiche non sono solo orientate alla prevenzione e mitigazione degli impatti negativi, ma anche alla creazione di valore condiviso nei territori in cui l'azienda opera.

Gli impegni in materia sono integrati all'interno del **Codice Etico**, del **Modello 231**, della **Politica Integrata Qualità e ESG** e delle procedure di **whistleblowing**, disponibili anche a soggetti

terzi. Questi strumenti tracciano chiaramente l'orientamento aziendale verso la **trasparenza**, l'**inclusione sociale**, il **rispetto dei diritti umani** e la **tutela del benessere collettivo**.

La **Politica Integrata Qualità e ESG** rappresenta un documento chiave attraverso cui Transadriatico formalizza il proprio impegno nei confronti delle **comunità interessate**. In essa si afferma con chiarezza la volontà dell'azienda di contribuire concretamente allo **sviluppo economico e sociale** dei territori in cui opera, promuovendo un **modello di crescita inclusivo, responsabile e sostenibile**.



Transadriatico si propone di rafforzare la **cultura della responsabilità** verso le generazioni future, adottando **comportamenti rispettosi dell'ambiente** e attenti agli **impatti** che le proprie attività possono generare **sulle comunità locali**. L'azienda valorizza il **dialogo con il territorio**, collaborando attivamente con scuole, università e associazioni per costruire relazioni durature e favorire processi partecipativi.

Coerentemente con i **Principi Guida delle Nazioni Unite** su imprese e diritti umani, la **Dichiarazione dell'OIL** sui diritti fondamentali nel lavoro e le **Linee guida OCSE**, Transadriatico riconosce l'importanza del rispetto dei diritti delle comunità, promuove il dialogo continuo e adotta meccanismi strutturati per la prevenzione e la gestione degli impatti, anche tramite strumenti di ascolto e segnalazione anonima accessibili anche a soggetti esterni.

Tutte le politiche relative alle comunità interessate si applicano all'insieme delle comunità impattate dalle attività aziendali, sia in fase operativa sia lungo la catena del valore. Ad oggi, **non sono stati rilevati casi di inosservanza** dei principi internazionali sopra menzionati. Transadriatico si impegna a **monitorare e aggiornare costantemente le proprie politiche**, garantendone la coerenza con gli standard ESG e rafforzando, attraverso il dialogo e la collaborazione, il proprio ruolo di partner responsabile per lo sviluppo sostenibile del territorio.

[S3-2] Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

Transadriatico coinvolge attivamente le **comunità esterne interessate** dai propri impatti, promuovendo **occasioni di ascolto, confronto e sensibilizzazione** su temi sociali e ambientali rilevanti. L'azienda partecipa e sostiene eventi pubblici, convegni e iniziative sul territorio, affrontando argomenti come la responsabilità sociale, la sicurezza, i diritti umani e la sostenibilità. Questi momenti costituiscono canali concreti per raccogliere punti di vista, bisogni e aspettative da parte delle comunità locali, delle associazioni, delle scuole e degli enti pubblici.

Il coinvolgimento avviene anche attraverso la **partecipazione attiva a reti nazionali e internazionali** – come il **Global Compact delle Nazioni Unite** e il **network Open-es** – e tramite collaborazioni con istituti scolastici e formativi

per lo sviluppo di percorsi educativi e progetti di orientamento. Tali iniziative rafforzano il legame con il territorio e promuovono un **impatto sociale positivo**.

La responsabilità operativa del coinvolgimento delle comunità interessate è affidata a figure interne quali il **Management Direzionale**, il **Responsabile Qualità**, il **Marketing & Strategic Controller** e i **responsabili delle aree Logistica e Commerciale**. Questi attori, grazie alla loro posizione a diretto contatto con il territorio, clienti, depositi e interlocutori pubblici, garantiscono l'ascolto continuo e l'integrazione delle istanze comunitarie nei processi decisionali. Il loro ruolo è formalizzato nei documenti di pianificazione strategica, che includono **obiettivi legati alla sostenibilità e al dialogo con il territorio**.

Il **Sistema di Gestione Integrato** consente di raccogliere sistematicamente i **feedback delle comunità esterne** e di valutarne l'influenza sulle attività aziendali. I contributi emersi sono tradotti in azioni, requisiti volontari o cogenti e indicatori di performance, la cui attuazione è monitorata e comunicata pubblicamente attraverso il bilancio di sostenibilità, il sito web e i principali canali social dell'azienda.



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

Transadriatico ha predisposto strumenti e procedure specifiche per garantire che le comunità locali, potenzialmente interessate dagli impatti delle attività aziendali, possano **segnalare criticità, esprimere preoccupazioni o formulare richieste** in modo semplice, sicuro e accessibile. Questi strumenti fanno parte dell'approccio integrato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, che si fonda su **ascolto attivo, trasparenza e disponibilità al confronto**.

Tra i principali canali a disposizione delle comunità esterne figura la procedura per le **segnalazioni di whistleblowing**, accessibile anche a soggetti terzi tramite la pagina istituzionale dell'azienda. Questo strumento consente a chiunque – inclusi cittadini, clienti, fornitori, enti pubblici o altri stakeholder territoriali – di inviare segnalazioni, anche **in forma anonima**, relative a **violazioni di norme, comportamenti scorretti o situazioni potenzialmente lesive** dei diritti umani e ambientali.

Le segnalazioni ricevute vengono esaminate in modo riservato da una funzione interna indipendente, nel **rispetto delle tempistiche** definite e con **garanzie di protezione** per i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione. L'azienda si impegna a fornire riscontro alle istanze ricevute e, ove necessario, ad attivare un processo di analisi, confronto e rimedio. Nei casi in cui l'a-

zienda riconosca un proprio contributo diretto o indiretto a impatti negativi rilevanti, si attiva tempestivamente per porre rimedio, in modo proporzionato e tracciabile. L'efficacia delle misure adottate è oggetto di **monitoraggio periodico** e viene valutata anche tramite l'aggiornamento dei rischi e delle **non conformità nel Sistema di Gestione Integrato**.

L'azienda **monitora periodicamente** la conoscenza e l'utilizzo effettivo dei canali di segnalazione, promuovendone la diffusione con comunicazioni chiare e accessibili. Ad oggi, non risultano segnalazioni da parte di comunità locali che abbiano richiesto attivazioni formali di rimedio, ma l'impegno a mantenere attivi e funzionanti tali strumenti rappresenta un elemento strutturale dell'**approccio di responsabilità sociale** dell'organizzazione.



[S3-4] Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità interessate, nonché efficacia di tali azioni

Transadriatico adotta un **approccio concreto e multilivello** per la **gestione degli impatti sulle comunità interessate**, con l'**obiettivo di prevenire o mitigare quelli negativi e di generare effetti positivi duraturi nei territori in cui opera**. Le azioni intraprese nascono da una lettura attenta dei contesti locali e delle esigenze espresse, direttamente o indirettamente, dalle comunità coinvolte.

La fase di **individuazione e valutazione** degli impatti avviene attraverso **processi strutturati** che coinvolgono le funzioni aziendali preposte, l'analisi dei dati ambientali e sociali e, laddove possibile, momenti di **confronto diretto con gli stakeholder**. Tali valutazioni sono integrate nel più ampio sistema di **gestione ESG** e alimentano la definizione di piani di miglioramento coerenti con gli impegni assunti nella **Politica Integrata Qualità e Sostenibilità**.

Per prevenire e mitigare gli impatti negativi, Transadriatico ha puntato su **sicurezza, innovazione e governance**. In questa direzione, ha avviato il **programma ECODRIVE**, volto a promuovere una guida più sicura ed ecologica tra gli autisti, e ha sviluppato **NOMIXTAKE**, un sistema progettato per ridurre gli errori di scarico e prevenire impatti ambientali, soprattutto in contesti urbani.

Nel generare impatti positivi per le comunità, Transadriatico si distingue per il proprio **impegno ambientale e sociale**. Partecipa al progetto **Un Albero per il Futuro** in collaborazione con **Natù ESG**, che prevede la piantumazione di alberi a **Grottammare**, coinvolgendo nella cura del verde urbano persone in situazioni di fragilità. Collabora con scuole e università per avvicinare i giovani al mondo della logistica e promuove l'inclusione, con particolare attenzione al rafforzamento della presenza femminile in azienda e alla valorizzazione del capitale umano locale.

L'efficacia delle azioni e degli interventi è oggetto di un monitoraggio costante, attraverso indicatori ambientali, sociali e gestionali, oltre a momenti di confronto con le parti interessate.

L'impegno di Transadriatico è quello di proseguire lungo un percorso di miglioramento continuo, orientato alla creazione di valore condiviso per il territorio e le comunità in cui opera.

[S3-5] Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

Transadriatico ha definito obiettivi chiari, temporali e orientati ai risultati per affrontare in modo strutturato i principali impatti negativi e valorizzare le opportunità positive legate alle comunità locali. Il **Piano Strategico 2025** rappresenta il quadro di riferimento per tali impegni, con una visione integrata che coniuga **sicurezza, innovazione e inclusione**.

Sul fronte della riduzione degli impatti negativi, uno degli obiettivi prioritari è **abbattere il rischio ambientale connesso alle operazioni di trasporto**. In particolare, l'azienda punta a **ridurre del 5% gli errori di miscelazione allo scarico e del 20% i reclami non conformi** (incluse le segnalazioni per sversamenti e impatti ambientali), rispetto ai dati del 2024. Questi indicatori saranno monitorati regolarmente in rapporto al numero totale di consegne, per garantire una gestione sempre più efficiente e attenta al contesto territoriale.

Per quanto riguarda il **rafforzamento degli impatti positivi**, Transadriatico si impegna a:

- **piantare almeno 500** alberi tramite il Progetto Un albero per il Futuro organizzato in collaborazione con Natù ESG;
- **attivare collaborazioni con almeno 3 scuole e università** per stage o incontri formativi;
- **aumentare la presenza femminile** nei ruoli di middle management di almeno una unità rispetto all'anno precedente;
- **destinare almeno il 0,2% del fatturato** a progetti sociali, territoriali o a sostegno delle associazioni di categoria.

Un ulteriore obiettivo trasversale, in linea con il **principio di trasparenza e dialogo con le comunità**, è l'organizzazione di **almeno un evento ESG annuale**, con un target minimo di 65 partecipanti e 4 ore di formazione dedicate ai temi della sostenibilità.

Il processo di definizione degli obiettivi è stato sviluppato internamente, sulla base dei risultati dell'**analisi di materialità** e del **confronto con gli stakeholder** istituzionali e territoriali. Il monitoraggio dei risultati avviene tramite **indicatori di performance (KPI)** e viene rendicontato nel **Report di Sostenibilità**. Il continuo miglioramento è assicurato da un sistema interno di valutazione e dalla crescente apertura al **coinvolgimento diretto delle comunità locali** nel monitoraggio dei risultati e nell'identificazione di nuove aree di intervento.



INFORMAZIONI DI GOVERNANCE



INFORMAZIONI DI GOVERNANCE

G1 - CONDOTTA DELLE IMPRESE

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

TRANSADRIATICO Soc. Coop. ha adottato un sistema strutturato per l'**individuazione e la valutazione dei rischi, impatti e opportunità legati alla condotta d'impresa**, ispirandosi al D.Lgs. 231/2001 e organizzando il proprio **Modello Organizzativo secondo il ciclo PDCA (Plan – Do – Check – Act)**. Il processo è stato costruito tenendo conto della specifica **ubicazione, attività, settore e struttura operativa della Cooperativa**, la quale fornisce servizi amministrativi e di supervisione tecnico-logistica su scala nazionale alle ditte consorziate, attive principalmente nel trasporto carburanti e merci pericolose.

Nella **fase di pianificazione (PLAN)**, l'organizzazione ha identificato tutti i processi aziendali, analizzando le interazioni tra essi e mappando le attività sensibili in cui potrebbero manifestarsi reati rilevanti.

La valutazione ha considerato il contesto opera-

tivo, la tipologia delle attività, il rapporto con la pubblica amministrazione, i processi decisionali interni e le modalità di gestione documentale, tracciando le responsabilità e le aree critiche. Il rischio viene quindi definito in termini di **probabilità e impatto**, ed è classificato secondo **criteri interni di accettabilità**.

Il processo è stato supportato da **attività di brainstorming e confronto tra funzioni aziendali**, tenendo conto anche delle variazioni normative e organizzative. Le attività sensibili sono state associate a specifiche procedure di controllo, mentre il **Codice Etico** e il **sistema disciplinare** completano il quadro di prevenzione. L'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, dotato di autonomi poteri di controllo, ha il compito di monitorare l'attuazione del modello, garantire l'aggiornamento continuo e verificare l'adeguatezza dei presidi adottati.

Infine, per ogni reato potenziale, sono state identificate le **figure coinvolte e stabilite misure di mitigazione proporzionate**, assicurando trasparenza, separazione dei ruoli e oggettivazione dei processi decisionali, anche attraverso l'implementazione di **audit interni e azioni di miglioramento continuo**.

Gli **impatti, i rischi e le opportunità rilevanti** sono riportati nella sezione "Informazioni generali" sotto l'obbligo di informativa "[SBM-3] Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale".

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

Informazioni sulle iniziative volte a stabilire, sviluppare e promuovere la cultura aziendale e le politiche in materia di condotta aziendale.

In Transadriatico la **cultura d'impresa** non è un insieme astratto di valori, ma si traduce ogni giorno in **comportamenti, scelte operative e relazioni con il territorio**.

Legalità, trasparenza, responsabilità, rispetto per le persone e per l'ambiente sono i principi fondanti che ispirano la gestione aziendale e che vengono promossi attivamente a tutti i livelli dell'organizzazione.

A conferma di questo impegno, Transadriatico ha adottato una **Politica Integrata della qualità e sostenibilità**, che rappresenta il punto di riferimento per una **gestione sostenibile e responsabile delle attività**. Questa politica si affianca a strumenti consolidati come il **Codice Etico** e il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC)**, adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, che rafforzano l'impianto valoriale dell'azienda traducendolo in procedure operative e protocolli di controllo. All'interno di questo sistema è attivo anche un **canale di whistleblowing**, basato su una piattaforma sicura e accessibile, che consente a dipendenti e soggetti terzi di segnalare comportamenti contrari ai principi aziendali o violazioni dei diritti umani, in forma anonima e protetta.

La promozione di questa cultura aziendale avviene attraverso attività di **formazione interna**, aggiornamenti periodici, incontri con i dipendenti e iniziative sul territorio. Il **coinvolgimento è costante**, e parte dalla dirigenza per raggiungere ogni figura operativa, incluse quelle esterne coinvolte nei processi aziendali.

In questo contesto, Transadriatico ha svolto un'attenta **analisi dei rischi** per individuare le funzioni aziendali maggiormente esposte al rischio di corruzione. Tra queste, figurano la **Direzione Generale** e il **Consiglio di Amministrazione**, che gestiscono i **rapporti istituzionali** e le **decisioni strategiche**; l'area gare e appalti, coinvolta nella partecipazione a bandi pubblici; l'ufficio acquisti, che ha un ruolo chiave nella selezione dei fornitori; e l'area amministrativo-finanziaria, per la gestione dei flussi economici.

Anche l'**ufficio risorse umane**, i responsabili operativi sul territorio e le figure che intrattengono relazioni con la **Pubblica Amministrazione** sono considerate aree sensibili. Per ognuna di queste funzioni, sono stati definiti controlli specifici, misure preventive, tracciabilità delle operazioni e una chiara separazione dei ruoli, al fine di prevenire ogni forma di illecito o conflitto di interessi.

Il **presidio** e il **monitoraggio dell'efficacia** di queste politiche sono affidati a due organismi chiave: il **Comitato di Sostenibilità**, che guida la **strategia ESG**, e l'**Organismo di Vigilanza**, che verifica il rispetto del **Modello 231** e interviene in caso di criticità. Entrambi riferiscono regolarmente agli organi di amministrazione, che discutono le eventuali segnalazioni ricevute, le azioni correttive avviate e i piani di miglioramento.

Infine, Transadriatico crede che la **cultura d'impresa** passi anche attraverso **meccanismi positivi**: per questo, **promuove sistemi premianti e incentivi** collegati anche alla sostenibilità e al rispetto dei valori aziendali, rafforzando il senso di responsabilità e appartenenza in tutta la struttura.

[G1-2] Gestione dei rapporti con i fornitori

Informazioni sulla gestione dei rapporti con i fornitori e i relativi impatti sulla catena di fornitura

Transadriatico considera i **fornitori** non semplici controparti economiche, ma veri e propri **partner strategici** nella creazione di valore e nella realizzazione degli obiettivi di sostenibilità. Per questo, la gestione della **catena di fornitura** è improntata a **principi di trasparenza, responsabilità condivisa e attenzione costante alla qualità, alla sicurezza e agli impatti sociali e ambientali**.

Uno degli elementi centrali di questo approccio è il processo di **qualificazione e monitoraggio continuo dei fornitori**, che consente di selezionare soggetti affidabili e allineati ai valori dell'organizzazione.

Attraverso **procedure codificate**, ogni fornitore viene valutato sia nella fase iniziale di inserimento che durante il rapporto, con particolare attenzione a elementi come il

possesso di **certificazioni (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001)**, la presenza di **sistemi di gestione integrati** e le **performance sociali e ambientali**.

La gestione avviene tramite il portale digitale TQQualifica, che consente di avere sempre sotto controllo lo stato delle valutazioni, le eventuali non conformità e i miglioramenti richiesti.

A livello interno, Transadriatico investe nella **formazione del personale dedicato alla gestione degli acquisti**, affinché sia preparato non solo sugli **aspetti tecnici e contrattuali**, ma anche sui temi legati alla **legalità, all'etica e alla sostenibilità**. Gli addetti agli acquisti sono chiamati a promuovere un dialogo costruttivo con i fornitori, favorendo rapporti di lungo periodo basati sulla fiducia reciproca. La componente valoriale è centrale anche nel sistema premiante interno, dove si tiene conto non solo del **prezzo** e della **qualità**, ma anche della **capacità di gestire la relazione in ottica ESG**.

L'**inclusione di fornitori locali e/o in possesso di certificazioni rappresenta un ulteriore criterio di preferenza**. Quando possibile, Transadriatico favorisce la **territorialità**, contribuendo allo sviluppo economico delle comunità in cui opera. In parallelo, presta particolare attenzione alla **gestione dei fornitori considerati vulnerabili**, per i quali sono previste **misure di supporto e accompagnamento** o, se necessario, meccanismi di esclusione in caso di mancato rispetto dei requisiti minimi.



Il dialogo con i fornitori non si esaurisce nella **fase contrattuale**: Transadriatico promuove una **comunicazione continua**, condividendo con chiarezza le proprie aspettative, le politiche ESG aziendali e gli aggiornamenti procedurali. Periodicamente vengono effettuate **visite presso i fornitori, audit e valutazioni sul campo**, che permettono di verificare non solo la conformità, ma anche di cogliere opportunità di miglioramento e crescita reciproca.

Queste pratiche, nel loro insieme, rafforzano la **resilienza della catena di approvvigionamento**, permettendo all'organizzazione di affrontare con maggiore prontezza eventuali criticità o interruzioni, e di costruire un sistema produttivo più **etico, trasparente e sostenibile**.



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

La **prevenzione della corruzione**, sia attiva che passiva, rappresenta per Transadriatico un presidio fondamentale per la tutela dell'**integrità aziendale**, della **trasparenza nei rapporti con stakeholder pubblici e privati** e della **reputazione dell'intera organizzazione**. A tal fine, la Cooperativa ha implementato un articolato sistema di controllo e prevenzione, integrato nel proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001**, e supportato da una **Politica Integrata della qualità e sostenibilità e dal Codice Etico** che ne definiscono le direttrici valoriali.

Al centro di questo sistema vi è una **mappatura dettagliata delle funzioni aziendali a rischio di corruzione**, individuate sulla base delle mansioni svolte, del grado di autonomia decisionale, dell'accesso a risorse finanziarie e dei contatti con soggetti terzi, in particolare con la Pubblica Amministrazione. Tra le aree considerate più sensibili rientrano: **la Direzione**

Generale, il Consiglio di Amministrazione, l'Ufficio Acquisti, l'Area Gare e Appalti, la Funzione Amministrativa e Finanziaria, l'Ufficio Risorse Umane, i Responsabili di Deposito e le figure operative sul campo, nonché le aree preposte alla gestione dei rapporti istituzionali.

Per ciascuna di queste funzioni sono state adottate **procedure di controllo interno, protocolli operativi, sistemi di tracciabilità delle decisioni e segregazione dei compiti**. Il **Sistema Disciplinare e Sanzionatorio** prevede specifiche conseguenze in caso di violazioni accertate, fino all'interruzione del rapporto di lavoro o di fornitura.

Transadriatico ha attivato un **canale di whistleblowing** fondato sulla **piattaforma Trusty**, progettata per garantire la **massima riservatezza e sicurezza nella gestione delle segnalazioni**. Il sistema è accessibile anche da **soggetti esterni** e consente di segnalare **comportamenti illeciti, scorretti o in contrasto con il Codice Etico dell'azienda**. In linea con quanto previsto dalla **Direttiva UE 2019/1937**, la piattaforma assicura la tutela del segnalante, anche **in forma anonima**, proteggendolo da qualsiasi forma di ritorsione. Le segnalazioni ricevute sono analizzate in una prima fase dal **Comitato di Sostenibilità**; qualora emergano profili di maggiore criticità, il caso viene sottoposto all'**Organismo di Vigilanza (OdV)**. Quest'ultimo opera in piena autonomia e indipendenza, con il compito di verificare l'efficacia dei presidi anticorruzione e vigilare sull'applicazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001**.

La comunicazione delle **politiche anticorruzione** avviene attraverso diversi strumenti, tra cui: circolari interne, riunioni dedicate, bacheche aziendali, materiali informativi cartacei e digitali, e – in caso di necessità – traduzioni nelle lingue più parlate tra i lavoratori. Viene inoltre garantita la **possibilità di confronto diretto con i referenti aziendali e con i rappresentanti dei lavoratori**.

La **formazione specifica** sui temi del whistleblowing, dell'integrità, della responsabilità penale d'impresa, della gestione dei conflitti di interesse e della prevenzione della corruzione è programmata per dipendenti, **Management e Soci** in occasione della prossima **Assemblea dei Soci, prevista tra giugno e luglio 2025**. In attesa di tale intervento formativo, il **Codice Etico** è già stato divulgato internamente

attraverso diversi canali di comunicazione, anche mediante sessioni formative generali in cui sono stati introdotti i relativi contenuti. L'iniziativa formativa mira a **rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza**, promuovendo una consapevolezza diffusa circa le modalità di segnalazione, i principi di riservatezza e le tutele previste dalla normativa vigente e dal **Modello 231 adottato da Transadriatico**.

Infine, il sistema viene sottoposto a **riesame annuale e aggiornato** sulla base dei cambiamenti organizzativi, delle segnalazioni ricevute, degli esiti delle verifiche e degli aggiornamenti normativi. Questo approccio dinamico consente a Transadriatico di mantenere **alta l'attenzione sul rischio corruttivo e di promuovere una cultura organizzativa orientata all'integrità e alla legalità** in ogni ambito operativo.



[G1-4] Casi di corruzione attiva o passiva

Nel corso del periodo di riferimento, Transadriatico non ha registrato alcun caso accertato di **corruzione attiva o passiva** riconducibile a propri dipendenti, membri degli organi sociali o partner commerciali. **Non risultano in essere procedimenti giudiziari**, né di natura penale né civile, connessi a violazioni delle normative anticorruzione da parte dell'organizzazione o di soggetti ad essa collegati.

Di conseguenza:

- nessuna condanna è stata emessa nei confronti dell'impresa;
- non sono state inflitte ammende per violazioni delle leggi in materia di corruzione;
- non sono stati adottati provvedimenti disciplinari, come licenziamenti o sanzioni, nei confronti di lavoratori coinvolti in episodi di corruzione;
- non è stato risolto né interrotto alcun contratto con partner commerciali per motivazioni legate alla corruzione.

L'assenza di casi non ha però ridotto l'attenzione aziendale sul tema. Al contrario, Transadriatico ha **rafforzato i propri presidi di prevenzione**, attraverso il consolidamento del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231**, la revisione periodica delle procedure a rischio, e l'utilizzo attivo del canale di whistleblowing, disponibile anche a soggetti esterni e completamente riservato.

Queste attività si inseriscono in un più ampio impegno volto a garantire la **massima trasparenza e integrità nei rapporti con enti pubblici, clienti, fornitori e stakeholder**, e costituiscono un elemento strutturale della cultura aziendale, ispirata a **principi di legalità, responsabilità e rispetto reciproco**.

[G1-5] Influenza politica e attività di lobbying

Transadriatico **non svolge attività di lobbying** in senso stretto e non esercita influenza politica attraverso contributi economici, finanziamenti a partiti o organizzazioni politiche, né attraverso soggetti terzi. **L'organizzazione non è iscritta ad alcun registro per la trasparenza né presso l'Unione Europea, né presso registri nazionali o locali dedicati a rappresentanti d'interessi o gruppi di pressione.**

Durante l'anno di riferimento, **non sono stati erogati contributi politici, né finanziari** né in natura, a partiti, candidati, campagne elettorali o organizzazioni a scopo politico. **Non esistono forme indirette di sostegno politico tramite associazioni, fondazioni o consulenti esterni.**

La partecipazione di Transadriatico al **dibattito pubblico** avviene esclusivamente attraverso **canali istituzionali e nel rispetto della normativa vigente**, con l'obiettivo di **promuovere il dialogo sui temi della legalità, della transizione ecologica, della sicurezza sul lavoro e della responsabilità sociale d'impresa**. In particolare, la cooperativa partecipa talvolta a tavoli tecnici o incontri promossi da enti locali o associazioni di categoria, senza però assumere posizioni di pressione o influenza politica, bensì con **spirito consultivo e collaborativo**.



Non sono presenti, all'interno degli organi di amministrazione, direzione e controllo, membri che, nei due anni precedenti la loro nomina, abbiano ricoperto incarichi in pubbliche amministrazioni, autorità di regolazione o organismi politici.

Transadriatico si impegna a mantenere un **comportamento trasparente e indipendente** rispetto all'ambito politico e si riserva di **rendicontare pubblicamente** ogni futura eventuale interazione strutturata con le istituzioni, nel rispetto delle regole di trasparenza e integrità previste dalla normativa nazionale e comunitaria.

[G1-6] Prassi di pagamento

Transadriatico applica un **tempo medio di pagamento ai propri fornitori pari a 62 giorni**. Tale valore rappresenta la media generale, risultante dall'analisi complessiva delle **transazioni finanziarie effettuate** nel corso dell'esercizio.

Per quanto riguarda i termini contrattuali standard, l'azienda distingue principalmente la categoria di fornitori strategici e abituali, ossia soci e subvettori, per i quali è previsto un **termine standard di pagamento di 66 giorni**.

In relazione a questi termini, il **66% dei pagamenti viene effettuato entro il termine contrattuale stabilito**, evidenziando un buon livello di puntualità e rispetto degli accordi presi con i fornitori strategici.



TRANSADRIATICO
Transport and Logistics

A cura di
Comitato di Sostenibilità

Supporto alla Stesura
Natù Srl

Progetto Grafica
Natù Srl



Dichiarazione sulla Sostenibilità 2024

Via Abruzzi, 56
63066 Grottammare (AP)

+39 0735 581 658
+39 0735 581 585
info@transadriatico.com