

DUMAREY

Energinengineering your future

DUMAREY AUTOMOTIVE ITALIA S.p.A.
& DUMAREY SOFTRONIX S.r.l.

Bilancio di sostenibilità 2024



INDICE

Lettera ai nostri stakeholder	5
2024 in sintesi: principali risultati e traguardi	7
► IDENTITÀ, STRATEGIA E ESG	9
Chi siamo	9
La nostra storia	11
I nostri valori e la cultura dell'innovazione	13
Il nostro business	15
La strategia di sostenibilità	21
Analisi di materialità	25
► AMBIENTE INNOVARE PER RIDURRE L'IMPATTO	33
L'approccio ambientale di DAI S.p.A. e DS S.r.l.	35
Energia	36
Emissioni dirette e indirette	41
Gestione delle risorse e dei rifiuti	45
Materiali	49
Trattamento acque e uso responsabile	51
<i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	53

► PERSONE E VALORE CONDIVISO	57
IL TEAM DUMAREY	
Le persone di DAI S.p.A. e DS S.r.l.	59
Sicurezza e salute sul lavoro	63
Formazione e sviluppo	67
Diversità e pari opportunità	69
Welfare aziendale e benessere	71
IL TERRITORIO	
Relazioni con la comunità locale	75
Partecipazioni di settore	76
Iniziative di impatto sociale e valore condiviso	77
Nuove generazioni e futuro	78
<i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	79
► GOVERNANCE – ETICA, TRASPARENZA E RESPONSABILITÀ	81
Modello di governance e struttura di controllo locale	83
Codice etico e politiche di integrità	87
Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani	91
Qualità dei processi	93
Conclusioni e prospettive future	95
Nota metodologica	97
Appendice I - Indice contenuti GRI	99
Appendice II - Ecomate	105

Lettere ai nostri stakeholder

Nel panorama in continua evoluzione dell'industria automobilistica, la sostenibilità rimane il pilastro della nostra visione per il futuro. Il 2024 ha rappresentato un momento cruciale: sono state poste le basi per un percorso ESG strutturato e ambizioso, destinato a guidare le azioni degli anni a venire.

È stato creato un Team dedicato alla Sostenibilità e un Comitato di Governance per garantire il coordinamento di ogni iniziativa e l'allineamento agli obiettivi di lungo termine. Inoltre, con la pubblicazione della Sustainability Due Diligence Policy, si è rafforzato l'impegno verso trasparenza e responsabilità lungo tutte le operazioni e la catena del valore.



Pierpaolo Antonioli
Chief Executive Officer (CEO)

La tutela ambientale continua a essere una priorità. Le emissioni Scope 1 e Scope 2 sono state monitorate e rendicontate attraverso una piattaforma digitale, che consente decisioni basate su dati accurati.

Le persone restano al centro della trasformazione. Nel 2024 sono stati investiti significativi sforzi nella formazione dei dipendenti, con particolare attenzione alla leadership e al change management, preparando i team ad abbracciare l'innovazione e affrontare le sfide della transizione. Sono state inoltre promosse iniziative di sensibilizzazione sull'empowerment di genere, la prevenzione della violenza di genere e l'inclusione delle persone con autismo, perché la sostenibilità non è solo ambientale, ma anche sociale e umana.

Guardando al futuro, sono state predisposte le basi per importanti certificazioni, tra cui la ISO 50001:2018 per la gestione dell'energia e la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere, che rafforzeranno ulteriormente governance ed eccellenza operativa.

Il percorso verso la sostenibilità è una missione collettiva. Le sfide che ci attendono richiedono collaborazione, resilienza e innovazione. Con le fondamenta costruite nel 2024, l'organizzazione è pronta ad accelerare i progressi e a generare un impatto misurabile negli anni a venire.



Federico Guglielmono
Chief Sustainability Officer (CSO)

Il settore industriale europeo è al centro di una transizione sistemica verso modelli produttivi e di mobilità a basso impatto ambientale.

Le principali sfide riguardano la decarbonizzazione dei processi industriali dei prodotti, la gestione sostenibile delle risorse critiche e l'adozione di criteri ESG lungo tutta la catena del valore.

La crescente pressione normativa — dal Green Deal europeo alla direttiva CSRD — impone una revisione profonda dei modelli di governance e reporting. In parallelo, l'innovazione tecnologica deve essere orientata all'efficienza energetica, alla circolarità e alla riduzione delle emissioni. Inoltre, è necessario curare percorsi strutturati per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro dei dipendenti stessi e della catena del valore.

La nostra strategia di sostenibilità integra percorsi di certificazione ambientale e sociale, e strumenti digitali per il monitoraggio continuo delle performance. Solo attraverso un approccio strutturato, trasparente e collaborativo sarà possibile garantire la resilienza del settore e della nostra azienda, e contribuire attivamente agli obiettivi climatici europei.

2024 in sintesi: principali risultati e traguardi

Il 2024 ha rappresentato un punto di svolta nel nostro percorso verso la sostenibilità. È stato l'anno in cui abbiamo trasformato un impegno volontario in una visione strutturata, ponendo le fondamenta per una strategia ESG solida e orientata al medio-lungo termine.

Questo slancio si è concretizzato in un'approfondita revisione della matrice di doppia materialità, nell'istituzione di una *governance* ESG dedicata e nell'avvio di percorsi di certificazione strategici: la ISO 50001 per la gestione dell'energia, la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere e la ISO14001 per la gestione dell'ambiente.

Queste attività testimoniano la volontà dell'organizzazione di evolvere da un approccio esplorativo a un modello di sostenibilità misurabile, trasparente e allineato alle aspettative normative europee.



Una crescita responsabile

- Costituzione Team e Comitato di Sostenibilità per coordinare le iniziative ESG
- Rilascio Policy di *Due Diligence* della Sostenibilità
- Matrice di doppia materialità elaborata attraverso un percorso di sostenibilità definito
- Adozione di una piattaforma per la raccolta dati di rendicontazione



Il nostro impatto sull'ambiente

- Monitoraggio emissioni di Scope 1 e 2 e rendicontazione tramite piattaforma digitale
- Mantenuta costante la percentuale di recupero per tipologia di rifiuto



L'impegno per le persone

- 673 dipendenti (438 DAI S.p.A., 235 DS S.r.l.)
- Elevato livello di scolarizzazione (Laureati: 71% DAI, 95% DS)
- Formazione: 13.83 ore medie a persona
- Particolarmente curata la formazione dei dipendenti, con un consistente focus in ambito *leadership* e *change management*
- Interventi di sensibilizzazione in ambito *empowerment* femminile, autismo contro la violenza di genere

IDENTITÀ, STRATEGIA E ESG

Chi siamo

Dumarey Automotive Italia S.p.A. (“DAI S.p.A.”) e Dumarey Softronix S.r.l. (“DS S.r.l.”) sono due realtà complementari e strategiche all’interno del Gruppo Dumarey, *player* internazionale con radici belghe e una presenza consolidata in Europa. In Italia, si distinguono come centri di eccellenza nell’ingegneria automobilistica e nello sviluppo di tecnologie di propulsione avanzata, con un forte orientamento alla sostenibilità.

Attraverso soluzioni che spaziano da motori a idrogeno proprietari a sistemi integrati per il controllo veicolo, le due aziende contribuiscono attivamente alla trasformazione della mobilità verso modelli più intelligenti, efficienti e rispettosi dell’ambiente.

La sede legale delle aziende si trova a Torino, in Corso Castelfidardo 36, all’interno di uno dei poli tecnologici più avanzati del Paese. Qui ricerca, innovazione e competenze ingegneristiche si incontrano per generare valore, favorendo lo sviluppo di soluzioni d’avanguardia per l’industria propulsiva. [GRI 2-1]

Il polo operativo e di ricerca di Torino rappresenta un elemento pulsante dell’attività del Gruppo Dumarey in Italia: è qui che team multidisciplinari di ingegneri e tecnici progettano, sviluppano e validano *powertrain* ad alte prestazioni, fondendo tecnologia, passione e responsabilità ambientale in un processo continuo di evoluzione.

La sinergia tra DAI S.p.A. e DS S.r.l. rappresenta un elemento distintivo del successo delle due aziende. Questa collaborazione si traduce in un’integrazione operativa lungo l’intero ciclo di vita del prodotto – dalla progettazione alla validazione, fino all’industrializzazione – che consente di valorizzare competenze complementari, condividere risorse e strumenti, e garantire efficienza, trasparenza e responsabilità in ogni fase.

La cultura della cooperazione si riflette anche nella struttura organizzativa: le funzioni di supporto di DAI S.p.A., tra cui Risorse Umane e IT, operano in modo integrato a servizio di DS S.r.l., contribuendo all’ottimizzazione dei processi e allo sviluppo di una crescita sinergica e sostenibile.

In linea con i valori che ispirano l’intero Gruppo Dumarey, DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno scelto di rendicontare volontariamente le proprie performance di sostenibilità a livello locale, riconoscendo l’importanza della trasparenza e del dialogo con il territorio e gli stakeholder.

Questa scelta testimonia la volontà delle aziende di operare in modo responsabile, contribuendo attivamente al benessere economico, sociale e ambientale dei contesti in cui opera.

DUMAREY



La nostra storia

1983

La storia del Gruppo Dumarey è un lungo percorso imprenditoriale iniziato nel 1983 con Guido Dumarey, che ha saputo trasformare una piccola realtà belga in un gruppo industriale internazionale, innovativo e sostenibile. Per decenni, il gruppo ha costruito competenze in ambiti come l'elettronica, la meccanica di precisione, la stampa digitale e l'automotive, crescendo attraverso acquisizioni strategiche e *partnership* globali.

Nel corso degli anni, il gruppo ha saputo distinguersi per la capacità di rigenerare *asset* industriali e rilanciare siti produttivi in crisi, come dimostrano le operazioni in Francia e Germania.

L'acquisizione di Punch Powertrain e la sua espansione in Asia hanno consolidato la presenza del gruppo nel settore delle trasmissioni, mentre la fondazione di Punch Telematix e Punch Flybrid ha segnato l'ingresso in ambiti tecnologici avanzati come la telematica e il recupero dell'energia.

Queste tappe hanno contribuito a costruire una rete industriale solida e diversificata, guidata da una visione imprenditoriale orientata all'innovazione e alla sostenibilità.

2020

È però a partire dal 2020 che il Gruppo Dumarey compie un salto decisivo verso il futuro della mobilità sostenibile. Con l'acquisizione del General Motors GM Global Propulsion Systems di Torino, nasce Punch Torino, un centro di eccellenza europeo per lo sviluppo di motori diesel avanzati e sistemi di propulsione.

Questo ingresso in Italia segna l'inizio di una nuova fase, in cui ricerca, innovazione e sostenibilità diventano pilastri centrali. Le competenze del sito torinese si distinguono per la capacità di gestire l'intero ciclo di sviluppo prodotto, dalla progettazione alla validazione, fino all'immissione in produzione, rendendolo un punto di riferimento strategico per l'ingegneria applicata e l'industrializzazione nel settore automotive.

2021

Dal 2021, il gruppo accelera la transizione verso tecnologie a basse emissioni, fondando Punch Softronix per lo sviluppo di centraline di controllo e software avanzati, e Punch Hydrocells per lo sviluppo di soluzioni a idrogeno, con l'obiettivo di valorizzare competenze strategiche e attrarre nuovi talenti.

La collaborazione con Renault per i nuovi motori diesel a basse emissioni e il finanziamento della BEI per la ricerca sull'idrogeno confermano il ruolo strategico del gruppo nel panorama europeo.

2023

Nel 2023, in occasione del quarantesimo anniversario, il gruppo cambia nome e diventa ufficialmente Gruppo Dumarey, rafforzando la propria identità familiare e imprenditoriale. Questo passaggio simbolico sottolinea l'impegno verso una mobilità accessibile e sostenibile, e consolida il legame tra innovazione e responsabilità sociale.

Nell'ambito dell'evoluzione identitaria del gruppo, le precedenti realtà piemontesi Punch Torino e Punch Softronix assumono una nuova denominazione, diventando, a gennaio 2024, rispettivamente Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix, a conferma del loro ruolo strategico all'interno della visione globale del Gruppo Dumarey.

2024

Nel 2024, Dumarey amplia la propria presenza in Italia con l'acquisizione di Vitesco Technologies Italy, che diventa Dumarey Flowmotion Technologies, e avvia una partnership con HORSE per lo sviluppo di motori diesel Euro 7 ed Euro VI.

Oggi, il Gruppo Dumarey è una realtà globale che progetta e produce motori, trasmissioni, sistemi di controllo e soluzioni energetiche, con un approccio integrato e sostenibile.

L'impegno verso l'innovazione e la riduzione delle emissioni guida ogni scelta strategica, con l'obiettivo di rendere la mobilità sostenibile una realtà concreta per tutti.

Come afferma Guido Dumarey, il cambiamento del nome è solo l'inizio di un cammino che guarda al futuro con determinazione, radici solide e una visione condivisa.



I nostri valori e la cultura dell'innovazione

Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix s.r.l. fondano la propria identità su una visione ambiziosa e concreta: contribuire a un futuro di mobilità sostenibile e accessibile a tutti. Ogni attività, scelta e progetto nasce dalla convinzione che la tecnologia e l'ingegno umano possano trasformare le sfide del presente in opportunità di progresso concreto e responsabile.

Animate da un costante spirito di ricerca e da una dedizione profonda verso l'eccellenza, le aziende trasformano le sfide del presente in opportunità di sviluppo. Coniugano esperienza industriale e capacità innovativa, dando vita a soluzioni affidabili e all'avanguardia, in grado di anticipare le esigenze del mercato e di rispondere con coerenza agli obiettivi di sostenibilità.

I **valori** su cui si fondano le società costituiscono il nucleo della loro cultura e orientano ogni relazione con clienti, partner e persone.



CREATIVITÀ

La creatività alimenta la curiosità e la ricerca di nuovi orizzonti tecnologici



IMPRENDITORIALITÀ

L'imprenditorialità promuove l'assunzione di responsabilità e la capacità di visione

Per DAI S.p.A. e DS S.r.l. l'innovazione non è soltanto un obiettivo strategico, ma una dimensione identitaria e un metodo di lavoro. Essa si esprime nelle capacità di connettere le persone, competenze e tecnologie, creando un ecosistema dinamico dove l'esperienza si intreccia con la sperimentazione. Le aziende investono costantemente nella ricerca e nello sviluppo, sostenendo un ambiente aperto al confronto, in cui la curiosità diventa leva di crescita e la diversità di prospettive si traduce in vantaggio competitivo.

Un impegno quotidiano che si traduce nella volontà di costruire un futuro in cui l'ingegno umano e il rispetto dell'ambiente evolvono insieme, generando valore autentico e duraturo per la società.



ECCELLENZA

L'eccellenza si traduce in rigore, qualità e miglioramento continuo.



INTEGRITÀ

L'integrità garantisce trasparenza e fiducia reciproca.



COLLABORAZIONE

La collaborazione rafforza il senso di appartenenza e la costruzione di valore condiviso.

Il nostro business



L'organizzazione italiana, composta anche da Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l., rappresenta un polo industriale integrato che unisce competenze meccaniche, elettroniche e digitali in un'unica visione strategica.

Le due società operano in modo sinergico in diversi settori tecnologici e industriali, e insieme, costituiscono un ecosistema di ingegneria avanzata che si estende dall'automotive alle tecnologie a idrogeno, ai servizi di progettazione e testing.

Dumarey Automotive Italia S.p.A. è la realtà industriale dedicata allo sviluppo di **sistemi di propulsione e soluzioni ingegneristiche per la mobilità sostenibile**. Partendo da una consolidata esperienza nel settore automotive, l'azienda ha ampliato il proprio campo d'azione a diversi ambiti tecnologici, distinguendosi per la **capacità di integrare meccanica, elettronica e software in sistemi complessi ad alte prestazioni**.

L'attività di DAI S.p.A. si concentra su prodotti e servizi di ingegneria destinati a costruttori di veicoli, produttori di motori e di *fuel cells*, operatori logistici e gestori di flotte. L'offerta copre una vasta gamma di settori:



Automotive e veicoli commerciali – progettazione e integrazione di sistemi di propulsione completi, dallo sviluppo di motori tradizionali fino ai powertrain ibridi e a idrogeno.



Macchine operatrici (NRMM) – soluzioni per veicoli industriali e speciali, con particolare attenzione all'efficienza energetica e alla robustezza operativa.



Settore navale – progettazione e integrazione di motori e trasmissioni per imbarcazioni, con tecnologie a combustione interna e a idrogeno, contribuendo al percorso di decarbonizzazione del trasporto marittimo.



Costruzioni e industria – tecnologie e servizi di ingegneria avanzata per macchinari industriali e da costruzione.



Tecnologie a idrogeno – sviluppo e pre-produzione di motori e componenti a idrogeno, consolidando il ruolo dell'azienda nella transizione verso energie pulite.

L'approccio di DAI S.p.A. combina competenze di progettazione, testing, validazione e industrializzazione, supportando i clienti lungo l'intero ciclo di vita del prodotto. [GRI 2-6-a]

Dumarey Softronix S.r.l. è il centro tecnologico dedicato allo sviluppo di **sistemi di controllo elettronico e soluzioni *software integrati*** per la mobilità del futuro. L'azienda opera in settori ad alta intensità tecnologica, con una specializzazione nelle aree di ***cybersecurity, sicurezza funzionale (ASIL-D/SIL-3), machine learning e digital twin.***

Nel 2024, DS S.r.l. ha focalizzato la propria attività sulla progettazione di centraline elettroniche (ECU) e piattaforme software per veicoli a combustione interna, ibridi, elettrici e a *fuel cells*. Le principali aree di intervento includono:



Automotive e veicoli commerciali – sviluppo di ECU e software di controllo per motori e *powertrain*.



Settore navale – progettazione di soluzioni integrate per il controllo dei sistemi propulsivi marittimi.



Mobilità ferroviaria – attività di ingegneria per costruttori di treni, con focus su *digital twin* e automazione intelligente.



Fleet management e logistica – creazione di piattaforme *software-defined vehicle (SDV)* e *toolchain DevOps* proprietarie per la gestione intelligente delle flotte.

Sebbene nel 2024 non si siano registrate vendite di prodotto, l'anno ha visto il completamento di contratti strategici e lo sviluppo della piattaforma tecnologica che sarà commercializzata dal 2025. [GRI 2-6]

LA CATENA DEL VALORE

L'attività del Gruppo Dumarey in Italia si fonda su una **catena del valore integrata**, in cui **Dumarey Automotive Italia S.p.A.** e **Dumarey Softronix S.r.l.** operano in modo sinergico per offrire soluzioni avanzate di ingegneria, sviluppo e produzione nel campo della mobilità sostenibile.

DAI S.p.A. copre l'intero ciclo della propulsione meccanica — dalla progettazione alla validazione, fino alla pre-produzione del motore a idrogeno — mentre DS S.r.l. si focalizza sullo sviluppo del *software* e dei sistemi elettronici che ne gestiscono il funzionamento.

Questa struttura integrata, specificata nelle fasi sottostanti, consente al Gruppo di presidiare l'intero ciclo di vita dei prodotti e servizi, dalla **progettazione meccanica ed elettronica fino alla validazione, industrializzazione e innovazione continua**, garantendo coerenza tecnica, efficienza operativa e allineamento agli obiettivi di sostenibilità.

Fasi della catena del valore:



1 - Progettazione e sviluppo

La fase di progettazione rappresenta il cuore del processo di creazione del valore. Per DAI S.p.A., questa fase include attività di *design*, integrazione di sistema, test e calibrazione, oltre all'analisi normativa e regolatoria. Parallelamente, DS S.r.l. si concentra sullo sviluppo di centraline elettroniche (CU) e software integrati, realizzando architetture digitali basate su standard internazionali (ASPICE, AUTOSAR, ISO 26262). Le attività comprendono lo sviluppo di *software*, *firmware* e *hardware*, oltre a modelli di *machine learning* e soluzioni di *cybersecurity* e *safety by design*.



2 - Validazione e testing

In questa fase, DAI S.p.A. effettua test virtuali e a banco, calibrazione su motore e su veicolo, simulazioni di performance e analisi ingegneristiche di supporto alla certificazione. DS S.r.l., invece, conduce test *hardware* e *software* con tecniche avanzate di *digital twin* e validazione funzionale, garantendo affidabilità e sicurezza dei sistemi elettronici.



3 - Industrializzazione

La fase di industrializzazione consolida il passaggio dalla progettazione alla produzione. In DAI S.p.A., essa comprende la definizione di criteri progettuali al fine della *manufacturability* del prodotto stesso e il *supplier scouting* anche per conto terzi. In DS S.r.l., l'industrializzazione riguarda la pianificazione e l'avvio della produzione delle centraline elettroniche, in collaborazione con partner di livello internazionale.



4 - Produzione

DAI S.p.A. si interessa della produzione come adeguamento dei laboratori interni di Pre-Production in ottica di piccole produzioni future. Per DS S.r.l., la produzione riguarda le centraline elettroniche e le loro varianti, realizzate dai partner specializzati, con controllo di qualità e gestione delle relazioni cliente affidate al team interno.



5 - Vendita e relazioni commerciali

In questa fase entrambe le aziende gestiscono la relazione con i clienti attraverso offerte tecniche, gestione dei progetti e supporto post-vendita. Per DAI S.p.A., i principali clienti sono produttori di motori, *fuel cell* e veicoli industriali; per DS S.r.l., costruttori di veicoli, treni, imbarcazioni e operatori logistici. Nel 2024, DS S.r.l. ha completato contratti di sviluppo strategico che hanno posto le basi per la futura commercializzazione nel 2025.



6 - Marketing e posizionamento strategico

Entrambe le società adottano un approccio coordinato alla comunicazione e al posizionamento di mercato, partecipando a fiere internazionali e tavoli tecnologici, rafforzando la reputazione del Gruppo come partner affidabile nella transizione energetica e digitale.



7 - Innovazione e formazione

L'innovazione rappresenta l'elemento trasversale dell'intera catena del valore. DAI S.p.A. partecipa a bandi per tecnologie avanzate, progetti di ricerca e attività di *upskilling* e *reskilling* del personale tecnico, mentre DS S.r.l. investe nello sviluppo di GenAI, software-defined vehicle (SDV) e piattaforme di *cybersecurity*, mantenendo costante aggiornamento sulle normative internazionali.

Questa catena del valore integrata permette al Gruppo di connettere ingegneria meccanica e digitale in un sistema coerente e circolare, capace di generare innovazione e competitività sostenibile lungo tutto il ciclo produttivo. [GRI 2-6]

Fase	Dumarey Automotive Italia S.p.A.	Dumarey Softronix s.r.l.
Progettazione	<i>Design</i> , integrazione di sistema, test e calibrazione, analisi normativa	ECU, <i>software</i> integrati, DevOps, sicurezza funzionale, <i>cybersecurity</i>
Validazione	<i>Test</i> virtuali e a banco, calibrazione motore e veicolo	<i>Testing</i> HW/SW, <i>Digital Twin</i> , analisi funzionale
Industrializzazione	Pianificazione e avvio produzione, <i>supplier scouting</i>	Pianificazione produzione, collaborazione con EffeGi ed EAS
Produzione	Pianificazione motore a idrogeno presso laboratorio di <i>Pre-Production</i>	Produzione centraline elettroniche presso fornitori esterni
Vendita	Offerte tecniche, gestione clienti, progetti	Offerte, <i>funnel</i> clienti, gestione relazioni
Marketing	Posizionamento strategico, fiere, <i>branding</i>	<i>Branding</i> , conferenze, posizionamento SDV
Innovazione/ Formazione	Bandi, <i>gap analysis</i> , formazione tecnica	GenAI, SDV, <i>cybersecurity</i> , aggiornamenti normativi

LA CATENA DI FORNITURA

L'organizzazione degli approvvigionamenti relativa a DAI S.p.A. e DS S.r.l. è strutturata in due aree principali: Acquisti Diretti e Acquisti Indiretti.

Gli **Acquisti Diretti** riguardano i materiali impiegati nella produzione e nei prototipi. Per DS S.r.l., la rete comprende circa 20 fornitori, con l'80% localizzati in Italia, specializzati in componentistica elettronica. Per DAI S.p.A., i fornitori diretti sono 56, coprendo un ampio spettro che va dai componenti meccanici (fusioni, lavorazioni di precisione, *additive manufacturing*) a quelli elettrici ed elettronici (sensoristica, pompe elettriche, sistemi di iniezione). Circa il 70% dei partner è basato in Italia, a conferma della volontà di sostenere una filiera prevalentemente locale. [GRI 204-1]

Gli **Acquisti Indiretti** comprendono beni e servizi non legati direttamente alla produzione. DS S.r.l. si avvale di circa 20 fornitori, principalmente di servizi di ingegneria e sviluppo *software*. DAI S.p.A., invece, collabora con oltre 220 fornitori per servizi di logistica, IT, *utilities*, test di laboratorio, formazione e attività amministrative, con una prevalenza (circa 85%) di realtà italiane. [GRI 2-6]

Attività a valle

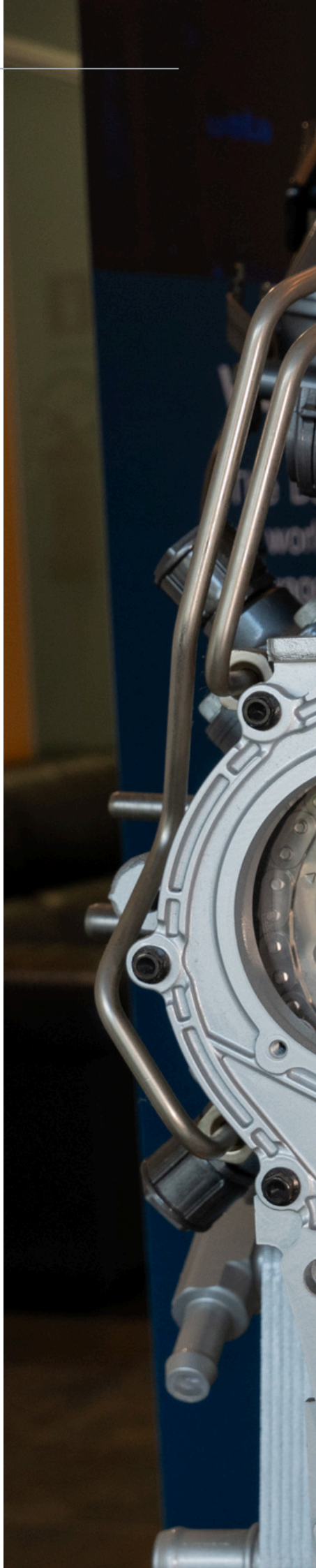
Le attività a valle delle due società riflettono la natura integrata del modello operativo. DAI S.p.A. fornisce sistemi di propulsione e servizi di ingegneria a produttori di motori, fuel cell e veicoli (automobili, veicoli commerciali, macchine industriali e navali), mentre DS S.r.l. sviluppa e fornisce sistemi di controllo elettronico e software integrati destinati agli stessi settori.

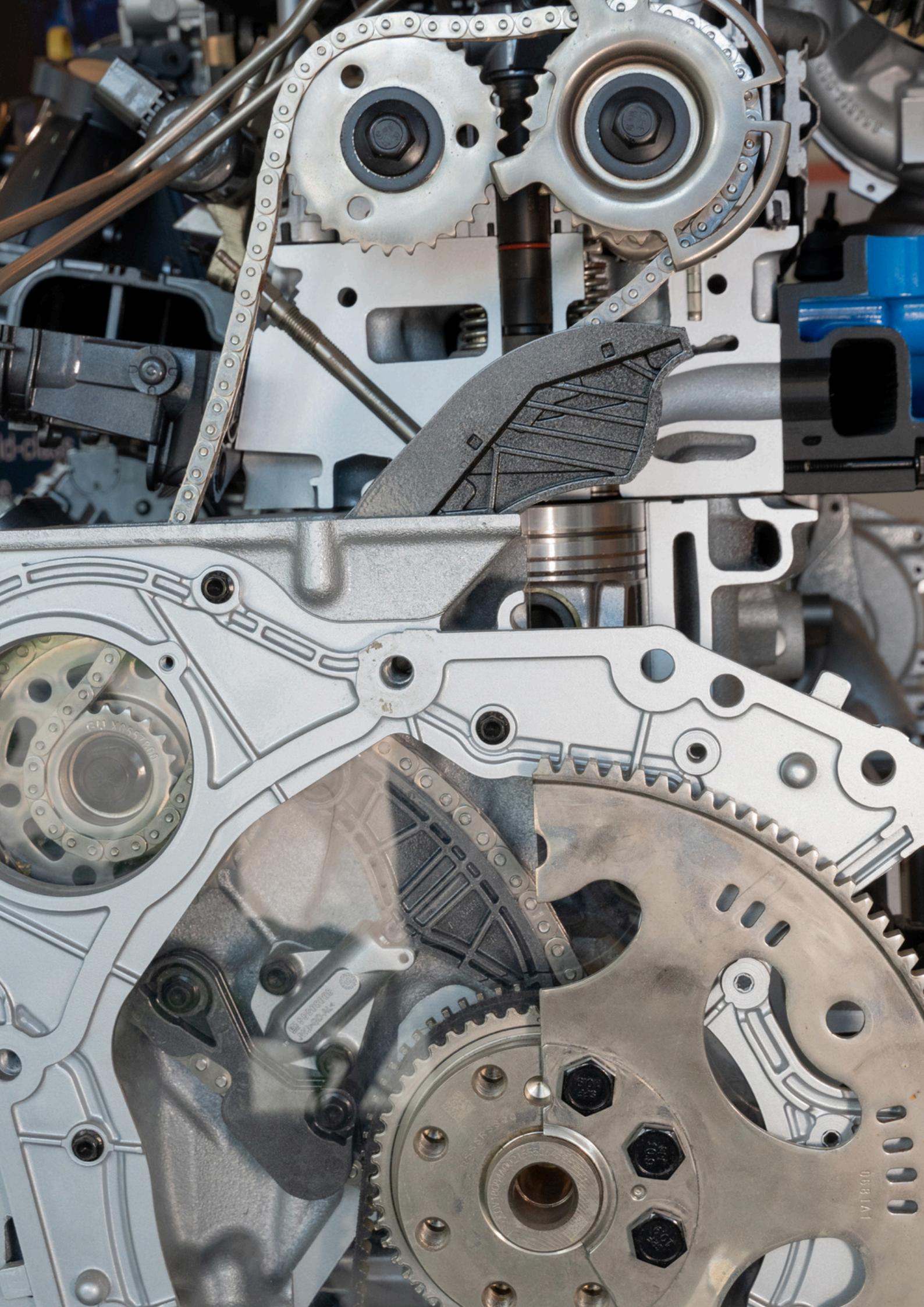
La progettazione dei prodotti di DS S.r.l. segue standard internazionali (ASPICE, AUTOSAR, ISO 26262) e include lo sviluppo di ECU per motori ICE, *fuel cell* e architetture elettriche o ibride. Nel 2024 l'attività si è concentrata sulla ricerca e sviluppo della piattaforma elettronica, con prime vendite pianificate per il 2025. [GRI 2-6]

Relazioni commerciali e partnership

Il modello di business di Dumarey si fonda su una rete consolidata di collaborazioni strategiche con partner industriali e tecnologici. Per DS S.r.l., i principali *partner* includono realtà specializzate nella produzione di centraline elettroniche e nell'offerta di piattaforme per il *software marketplace*. Per DAI S.p.A., le *partnership* chiave riguardano attività di testing e validazione, oltre ad accordi per la distribuzione in Europa di motori di grandi OEM.

[GRI 2-6 / 204-1]





CU X0557000

89 897000000
10 1000 000 000

1000 000 000 000

1V1890

La strategia di sostenibilità

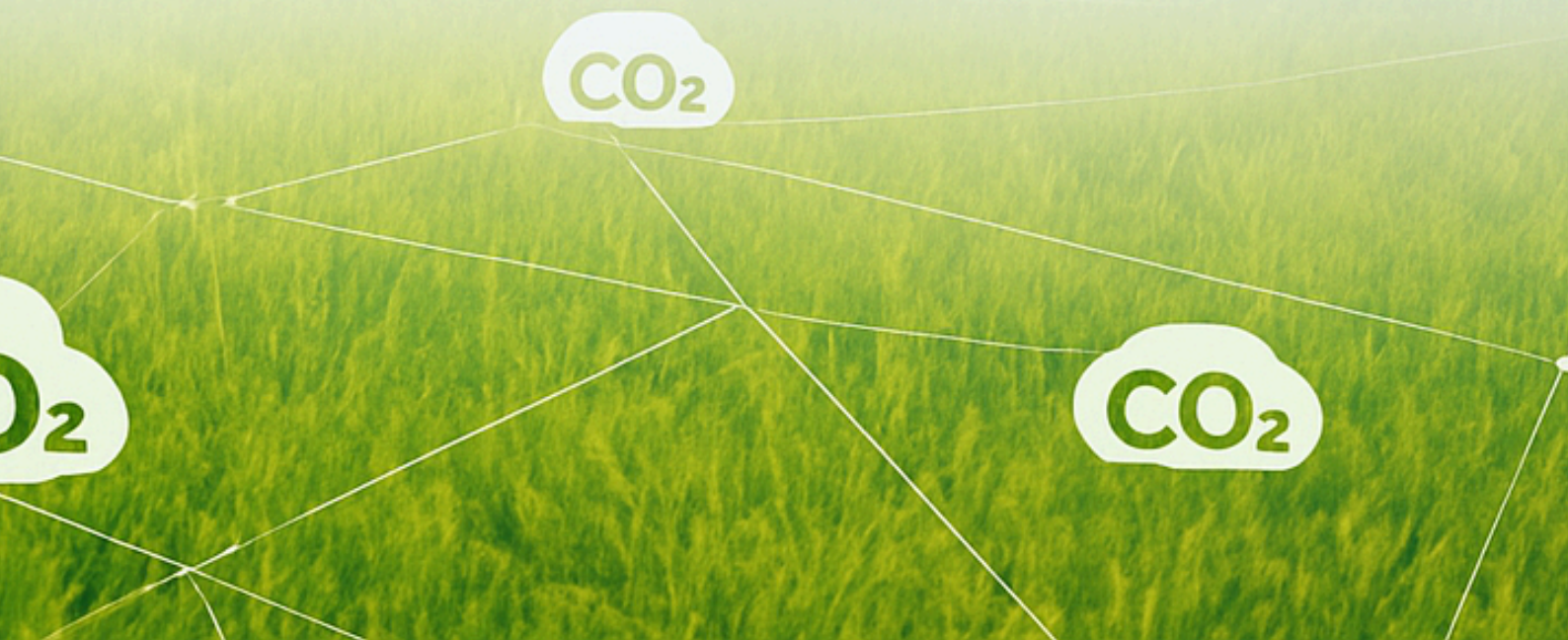


In un mondo in rapido cambiamento, per DAI S.p.A. e DS S.r.l. la sostenibilità non rappresenta semplicemente un requisito normativo o una buona prassi aziendale: è una scelta strategica e distintiva, una visione che unisce innovazione, responsabilità e rispetto del contesto sociale e ambientale in cui opera.

Per le due aziende, essere sostenibile significa guardare oltre il risultato economico, imprimendo al proprio agire un orizzonte di valore condiviso: verso le persone, verso il territorio, verso le generazioni future.

Il **percorso di sostenibilità** intrapreso si sviluppa lungo tappe chiare e integrate, frutto di un impegno sistematico e crescente:

- 1. Allineamento normativo e reporting:** analisi della conformità rispetto alla CSRD e agli *standard* ESRS, implementazione di strumenti digitali per la raccolta dati e redazione del Report di Sostenibilità.
- 2. Assessment iniziale ESG:** valutazione interna del profilo ESG, *benchmarking* settoriale e definizione di una fotografia aggiornata del business, come base per una trasformazione consapevole.
- 3. Formazione e modellizzazione strategica:** attività formative sui temi ESG e di sostenibilità, integrate da analisi del modello di business (es. “Triple Canvas”) per orientare la strategia aziendale secondo le tre P: Persone, Pianeta, Prosperità.
- 4. Mappatura degli IRO (Impatti, Rischi, Opportunità):** identificazione delle aree ESG rilevanti, classificazione degli impatti positivi e negativi, valutazione dei rischi e delle opportunità secondo criteri strutturati.



5. **Analisi di doppia materialità:** integrazione tra materialità di impatto (effetti su ambiente e persone) e materialità finanziaria (influenza dei fattori ESG sul business), per definire le priorità strategiche.
6. **Definizione del Piano strategico ESG:** elaborazione di una *roadmap* con obiettivi tematici, responsabilità, KPI e calendario operativo per il medio-lungo termine.
7. **Mappatura e coinvolgimento stakeholder:** identificazione degli attori chiave, analisi delle aspettative e sollecitazione di canali di engagement per garantire inclusività e validazione delle priorità ESG.
8. **Implementazione e monitoraggio continuo:** avvio sistematico della raccolta dati, monitoraggio dei progressi e dialogo costante con gli *stakeholder*, per garantire trasparenza, integrazione e miglioramento continuo.

La strategia di sostenibilità di DAI S.p.A. e DS S.r.l., così definita, si integra pienamente nelle attività quotidiane e nelle decisioni strategiche, diventando parte essenziale del modello di business. Non rappresenta un elemento aggiuntivo, ma costituisce un attributo della strategia: innovare con responsabilità, agire con coerenza, e misurare concretamente l'impatto positivo generato.

Nel 2024 sono stati affrontati e completati i primi cinque passaggi del percorso ESG. Le attività previste per il 2025 si concentreranno sulle fasi successive, tra cui la definizione del piano strategico con obiettivi pertinenti e misurabili, la mappatura e il coinvolgimento degli stakeholder e l'avvio del monitoraggio continuo.



MISURARE PER MIGLIORARE: I NOSTRI RATING ESG

Le aziende considerano la misurazione dei propri progressi in materia di sostenibilità un passaggio essenziale per una gestione consapevole e orientata al miglioramento continuo.

Monitorare in modo sistematico le proprie performance consente infatti di comprendere con chiarezza lo stato di avanzamento, individuare le aree di potenziale sviluppo e definire strategie mirate per rafforzare l'impatto positivo delle proprie attività. Questo approccio consente di disporre di una fotografia puntuale, strutturata e oggettiva dei risultati raggiunti, favorendo decisioni più informate e interventi mirati.

Per garantire un'analisi accurata e trasparente, è stata adottata la scelta di ricorrere a piattaforme esterne specializzate, in grado di fornire valutazioni ESG oggettive, documentate e confrontabili con quelle di altre realtà del settore. Questa decisione riflette la volontà di assicurare un *benchmark* credibile e di basare le strategie su dati verificabili. Inoltre, l'approccio che coinvolge più piattaforme evidenzia l'intento di costruire un quadro il più completo possibile, capace di integrare prospettive diverse e arricchire la profondità dell'analisi.

Le valutazioni ottenute hanno permesso di individuare aree di miglioramento e definire traiettorie evolutive che saranno incorporate nel piano strategico ESG dei prossimi anni, con l'obiettivo di rafforzare la performance complessiva e allinearsi alle migliori pratiche del settore.

ECOMATE (DAI S.P.A.)

La piattaforma Ecomate (<https://ecomate.eu/>) è uno strumento di valutazione riconosciuto che elabora un questionario articolato in oltre 200 domande a risposta multipla. Il modello di analisi si sviluppa lungo le tre dimensioni ESG e, in base alle risposte fornite, attribuisce un punteggio a ciascuna area, elaborato attraverso un algoritmo proprietario.

La valutazione di **Dumarey Automotive Italia S.p.A.**, per il **2024**, ha restituito i seguenti risultati:



Questi dati evidenziano che DAI S.p.A. presenta complessivamente un rischio basso in termini ESG, con un'opportunità di miglioramento lungo l'asse ambientale. In appendice II è riportata una tabella di sintesi che illustra i diversi livelli di rating e il relativo significato.

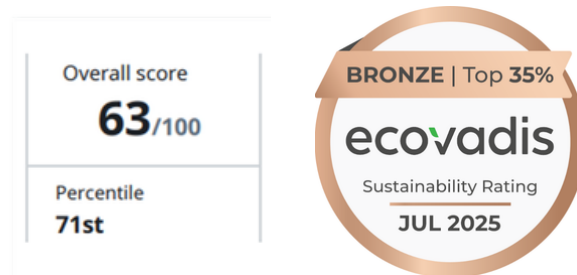
[GRI 2-22 / 2-23 / 2-24]

ECOVADIS (DAI S.P.A.)

EcoVadis (<https://ecovadis.com/>) è una piattaforma di valutazione ESG riconosciuta a livello internazionale, che analizza le performance aziendali attraverso un questionario personalizzato in base a settore, dimensione e area geografica, e considera quattro aree chiave: Ambiente, Lavoro e Diritti Umani, Etica e Approvvigionamento sostenibile.

Le risposte, supportate da evidenze documentali, vengono elaborate tramite un algoritmo proprietario che assegna un punteggio su base 100; in base al risultato complessivo, le aziende con rating più alto possono ricevere una medaglia (*Bronze, Silver, Gold o Platinum*), che consente il confronto con benchmark di settore.

La valutazione di **Dumarey Automotive Italia S.p.A.**, per il **2024**, ha restituito i seguenti risultati:



Questo risultato colloca DAI S.p.A. tra le aziende che hanno avviato un percorso strutturato verso la gestione responsabile, evidenziando al tempo stesso margini di miglioramento che intendiamo colmare attraverso azioni mirate nei prossimi anni.

OPEN-ES (DS S.R.L.)

OPEN-es (<https://openes.io/>) è una piattaforma collaborativa pensata per supportare la valutazione e il miglioramento delle performance ESG, sviluppata sulla base del framework del World Economic Forum. Attraverso un questionario strutturato, le aziende di ogni dimensione possono fornire informazioni relative a quattro aree chiave: Impatto Ambientale, Persone, Prosperità e Governance. I dati raccolti, corredati da evidenze documentali, vengono elaborati per costruire un profilo ESG confrontabile con *benchmark* di settore e geografici. La piattaforma favorisce la trasparenza lungo la catena del valore, consentendo la condivisione controllata dei dati con clienti e partner, e promuove la collaborazione tra imprese attraverso una *community* globale, creando così un ecosistema che facilita lo scambio di best practice e il miglioramento continuo.

La valutazione di **Dumarey Softronix S.r.l.**, per il **2024**, ha restituito i seguenti risultati:

SCHEDA DI VALUTAZIONE	Classe 1 Fondamentali	Classe 2 Maturità	Classe 3 Master
	✓ Completato	✓ Completato	✓ Completato
Punteggio	73 su 100	61 su 100	57 su 100

La valutazione ottenuta evidenzia la solidità delle basi dell'approccio ESG di DS S.r.l. e la presenza di processi strutturati nelle aree chiave. Il risultato evidenzia che l'azienda ha già consolidato i requisiti essenziali per la sostenibilità, e sono presenti margini di crescita verso pratiche più evolute e integrate.

Analisi di doppia materialità

Comprendere ciò che rende Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l. uniche nel panorama industriale è il punto di partenza per orientare in modo consapevole l'impegno verso la sostenibilità. Definire gli aspetti che le distinguono dalle altre realtà del settore, permette di individuare con precisione le aree in cui le nostre attività possono generare impatti positivi o negativi sull'ambiente, sulle persone e sulle comunità con cui interagiamo quotidianamente.

Per identificare le priorità strategiche e i temi ESG più rilevanti per il business, le aziende hanno condotto una analisi di doppia materialità con un processo strutturato. Questo processo ha consentito di riconoscere i temi che incidono in misura significativa sulle performance economiche, sociali e ambientali, nonché di definire le azioni più efficaci per gestirli e valorizzarli. Misurare la materialità significa rendere la sostenibilità parte integrante delle decisioni strategiche, consentendo di definire priorità chiare e di costruire un percorso di miglioramento continuo.

PROCESSO PER DETERMINARE I TEMI MATERIALI [GRI 3-1]

Dal 2021, le aziende torinesi del gruppo Dumarey hanno intrapreso un percorso di rendicontazione volontaria con matrice di materialità, secondo gli standard GRI. Questo percorso si è consolidato nel tempo fino a culminare nel 2024 con l'elaborazione di un'analisi di doppia materialità, passaggio che ha permesso di integrare la prospettiva degli impatti ambientali e sociali dell'azienda su persone e ambiente (materialità d'impatto) con gli effetti di fattori ambientali e sociali sull'azienda stessa (materialità finanziaria), fornendo una base solida per la definizione della strategia ESG di medio-lungo termine.

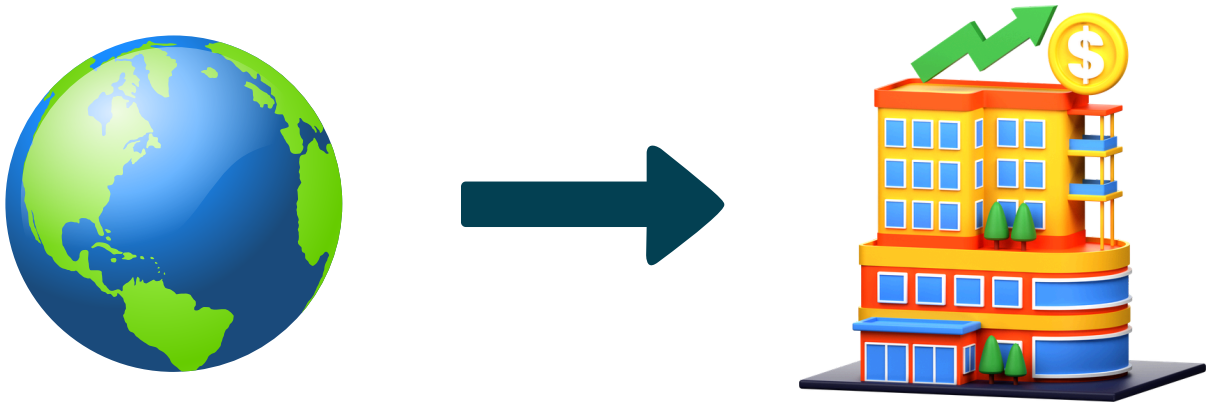
L'analisi di materialità è stata articolata in quattro fasi principali, condotte secondo un approccio strutturato e metodologico, al fine di garantire un processo coerente con le linee guida degli standard GRI 2021, le linee guida EFRAG IG 1 e i requisiti della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD).



L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

Materialità finanziaria

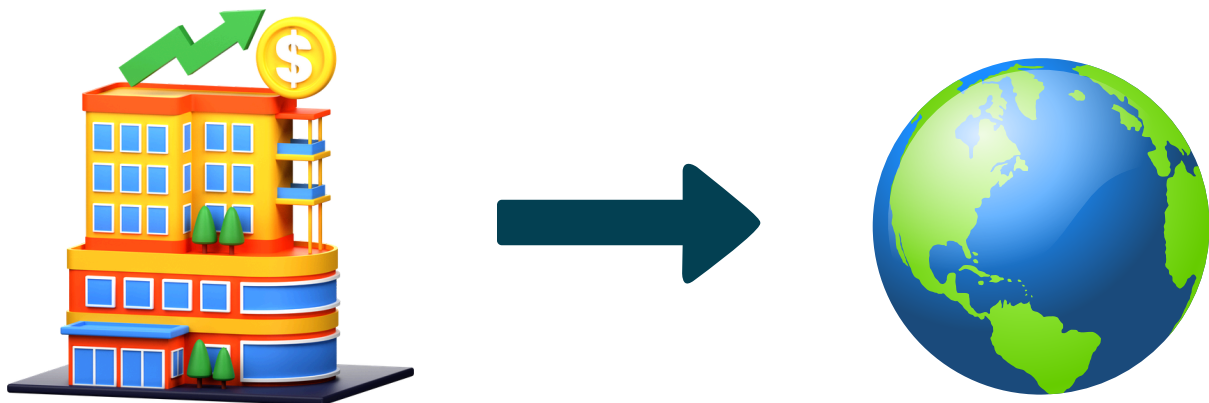
Le aziende dipendono, ad esempio, da risorse naturali e dal capitale umano



Rischi e opportunità (effetti finanziari) dell'ambiente e della società sull'azienda

Materialità di impatto

Le aziende possono avere impatti positivi e negativi attraverso i loro prodotti/servizi e la loro catena di valore



Impatti che l'azienda ha sulla società e sull'ambiente

1 - ANALISI DEL CONTESTO

In una prima fase, è stato analizzato il rating ESG di DAI S.p.A. e DS S.r.l., individuando i principali punti di forza e le aree di miglioramento. Questi risultati sono stati poi integrati con un'analisi delle tendenze di mercato e delle *best practice* di settore, attraverso un'attività di *benchmarking* con aziende competitor nel campo dei servizi di ingegneria, potenziali clienti e fornitori strategici. Questo passaggio ha consentito di contestualizzare le performance aziendali nel panorama competitivo e di definire una base informativa oggettiva su cui costruire le fasi successive del processo.

Un ulteriore livello di dettaglio nella comprensione del contesto in cui operano le due aziende è stato ottenuto attraverso l'analisi del Modello di *Business*. L'attività è stata svolta con il supporto di esperti del settore attraverso l'ausilio del Business Model Canvas 3P, strumento di supporto alla riflessione sul modo in cui opera l'azienda, sulle modalità di generare valore, sull'impiego delle risorse e sulle relazioni con gli *stakeholder*.

2 - MAPPATURA DEGLI IMPATTI

Successivamente, è stata sviluppata una mappatura degli impatti per ciascuna delle tre dimensioni della sostenibilità: ambientale, sociale e di governance. Ogni impatto è stato collegato ai temi specifici di riferimento, delineando una visione completa e interconnessa delle aree in cui l'azienda genera valore o rischi da gestire.

Gli impatti sono stati qualificati secondo i criteri GRI e ESRS, distinguendo tra:

- impatti **attuali o potenziali**;
- impatti **positivi o negativi**;
- impatti a **breve, medio o lungo termine**;
- impatti **causati, contribuiti o direttamente connessi alle attività aziendali**.

L'identificazione degli impatti è stata condotta mediante un duplice approccio metodologico:

- **Top-down**, partendo dalla lista RA-16 dell'ESRS e integrandola con temi specifici emersi dai processi interni, come la due diligence, la gestione del rischio e i meccanismi di reclamo;
- **Bottom-up**, analizzando il modello di business, la strategia e la catena del valore (a monte e a valle), integrando inoltre fonti esterne quali benchmark settoriali, analisi di peer, articoli scientifici e report di sostenibilità

L'intero processo di selezione dei temi è stato influenzato dai processi interni già attivi, quali pratiche consolidate, come la *due diligence*, la gestione del rischio, i meccanismi di reclamo e le policy aziendali. Questi elementi hanno fornito una base concreta per la valutazione degli impatti e la costruzione della matrice di materialità.

Il team di sostenibilità interno ha fornito un contributo mirato in diverse fasi operative, mettendo a sistema competenze e prospettive strategiche per la definizione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti.

Parallelamente, per assicurare una visione condivisa e trasversale, sono stati organizzati due *workshop* aziendali in presenza presso la sede di Torino, ai quali hanno partecipato rappresentanti di quasi tutte le funzioni, inclusi membri del *top management*.

Questi momenti di confronto hanno consentito di validare le ipotesi iniziali, arricchire l'analisi con spunti operativi e rafforzare l'allineamento interno sui temi ESG prioritari. [GRI 3-3]

3 - PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI

Gli impatti individuati sono stati valutati e prioritizzati attraverso il coinvolgimento di diverse figure interne all'organizzazione. Per ciascun impatto sono state considerate tre variabili chiave, misurate su una scala da 1 a 4 (basso, medio-basso, medio-alto, alto):

- **entità**, ovvero la gravità o rilevanza dell'impatto;
- **portata**, ossia l'estensione in termini di persone, territori o mercati coinvolti;
- **irrimediabilità**, cioè la possibilità di risolvere o meno l'impatto;
- **probabilità**, riferita alla possibilità che un impatto potenziale si verifichi.

La gravità complessiva degli impatti è stata quindi valutata attraverso i parametri elencati qui sopra. Gli impatti - e i temi a essi associati - che hanno ottenuto un livello di rilevanza "alto" sono stati considerati materiali, costituendo così le priorità strategiche per la gestione della sostenibilità aziendale.

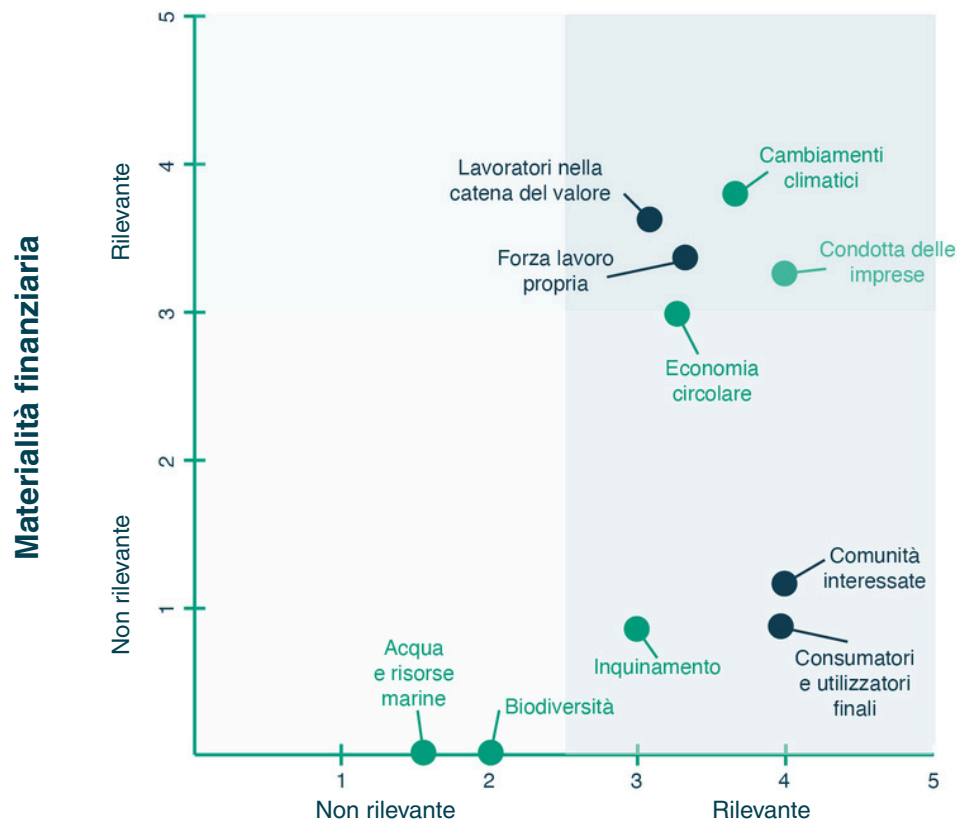
4 - COSTRUZIONE DELLA MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ

L'analisi ha portato alla costruzione di una matrice di materialità integrata, che unisce in un'unica rappresentazione gli impatti ambientali, sociali e di governance.

Essa, che sarà validata nel prossimo esercizio attraverso il coinvolgimento diretto degli stakeholder, rappresenta uno strumento visivo essenziale per la pianificazione strategica, poiché consente di disporre una fotografia chiara e oggettiva delle tematiche ESG più significative, orientando la definizione delle politiche e delle azioni future di DAI S.p.A. e DS S.r.l.. [GRI 3-1-a-i]



MATRICE DI MATERIALITÀ



Materialità di impatto

Nel 2024, Dumarey ha avviato un approfondito processo di revisione strutturata della matrice di materialità, rispetto alla versione del 2023. L'analisi ha confermato la rilevanza dei temi ambientali, sociali e di governance già individuati, ma ha introdotto un nuovo livello di valutazione attraverso la prospettiva finanziaria.

Da questo ampliamento metodologico è emerso che alcuni temi a forte impatto non presentano, al momento, una significativa influenza economico-finanziaria. I temi che possiedono doppia rilevanza – ovvero significativi sia per l'impatto sia per le implicazioni finanziarie – sono:

- **Lavoratori nella catena del valore** – condizioni di lavoro, diritti umani e benessere lungo la supply chain;
- **Forza lavoro propria** – salute, sicurezza, sviluppo professionale e benessere dei dipendenti diretti;
- **Cambiamenti climatici** – rischi e opportunità legati alla transizione energetica, alla riduzione delle emissioni e alla resilienza climatica;
- **Condotta delle imprese** – etica, integrità, conformità normativa e governance responsabile;
- **Economia circolare** – gestione efficiente delle risorse, riduzione dei rifiuti e progettazione sostenibile dei prodotti.

Temì rilevanti solo per la materialità di impatto

- **Comunità interessate** – impatti sociali e ambientali sulle comunità locali, inclusi inclusione e sviluppo territoriale;
- **Inquinamento** – emissioni e scarichi che influenzano negativamente l'ambiente e la salute pubblica;
- **Consumatori e utilizzatori finali** – sicurezza, qualità e sostenibilità dei prodotti e servizi offerti.

[GRI 3-2]

Il prossimo passo del percorso sarà il coinvolgimento diretto degli *stakeholder* esterni, al fine di affinare ulteriormente la matrice e definire un piano strategico ESG di medio-lungo periodo, capace di rispondere in modo equilibrato alle aspettative di tutti gli attori della catena del valore. [GRI 3-2]

La seguente tabella illustra i principali temi materiali e le modalità di gestione, distinguendo tra stato attuale e prospettive strategiche. [GRI 203-2]

TEMA MATERIALE	STATO ATTUALE DELLA GESTIONE	PROSPETTIVE STRATEGICHE
Forza lavoro propria	Tema consolidato: integrato nei valori aziendali, nella governance e nei processi HR.	Rafforzamento continuo di politiche su benessere, formazione, diversità e inclusione.
Condotta delle imprese	Tema consolidato: presente nel Codice Etico, nei sistemi di controllo e nella cultura aziendale.	Estensione delle pratiche di integrità lungo tutta la catena del valore.
Lavoratori nella catena del valore	Tema in evoluzione: monitoraggio parziale, necessità di maggiore trasparenza e controllo.	Selezione e sviluppo attraverso criteri ESG per engagement della catena di fornitura.
Cambiamenti climatici	Tema emergente: consapevolezza crescente, ma assenza di una strategia climatica strutturata.	Definizione di una roadmap climatica, obiettivi di decarbonizzazione, analisi dei rischi fisici e di transizione.
Economia circolare	Tema strategico in fase di sviluppo: presente in alcune pratiche di prodotto e processo.	Integrazione sistemica nei modelli di business, progettazione sostenibile, KPI ambientali.

L'analisi dei risultati ha portato a identificare alcuni pilastri chiave per la gestione dei temi materiali:

- **Governance ESG:** rafforzare l'integrazione dei temi materiali nei processi decisionali e nella supervisione strategica;
- **Pianificazione:** definizione di traiettorie tematiche per ciascun tema, con obiettivi misurabili e KPI dedicati;
- **Monitoraggio:** sviluppo di sistemi di reporting interno ed esterno con aggiornamenti periodici;
- **Coinvolgimento degli *stakeholder*:** promuovere un dialogo continuo con dipendenti, fornitori, clienti e investitori per validare priorità e azioni.

L'organizzazione non risulta coinvolta in impatti negativi diretti attraverso le proprie attività o relazioni commerciali. [GRI 3-3]

AZIONI INTRAPRESE PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI

Il coinvolgimento attivo di numerosi *stakeholder* interni rappresentativi delle funzioni aziendali, ha permesso di identificare con maggiore precisione le aree di potenziale impatto negativo, sia ambientale, che sociale e che di governance.

Sulla base di tali risultati, è stato deciso di sviluppare una *roadmap* strategica di sostenibilità a medio e lungo termine, che definisca obiettivi concreti per la mitigazione dei rischi e la valorizzazione degli impatti positivi.

Le tre dimensioni in cui sono state realizzate le azioni sono:

- **Prevenzione e mitigazione degli impatti negativi:** DAI S.p.A. e DS S.r.l. intendono strutturare un sistema di governance della sostenibilità sempre più robusto, capace di anticipare e gestire i potenziali effetti negativi derivanti dalle proprie attività.

Il piano strategico di sostenibilità includerà, nei prossimi esercizi, obiettivi misurabili e verificabili per ridurre tali impatti e promuovere un approccio di responsabilità condivisa lungo tutta la catena del valore.

- **Gestione degli impatti negativi effettivi:** le aziende hanno avviato un processo di miglioramento continuo basato su monitoraggi periodici, revisione delle *policy* e integrazione dei *feedback* interni.

Le iniziative già in corso mirano a rafforzare la trasparenza, la *compliance* e la capacità di risposta dell'organizzazione a potenziali criticità ambientali e sociali.

- **Valorizzazione degli impatti positivi:** oltre alla mitigazione, DAI S.p.A. e DS S.r.l. pongono crescente attenzione alla valorizzazione degli impatti positivi generati dalle proprie attività, riconoscendo che promuovere innovazione, benessere e inclusione è una forma concreta di creazione di valore condiviso.

La *roadmap* ESG delineerà azioni volte a favorire tali effetti, rafforzando le dimensioni di innovazione sostenibile, sviluppo delle persone e relazioni con il territorio.



Il passaggio verso una governance della sostenibilità più matura è stato segnato dalla realizzazione di quattro azioni concrete:



1 - Istituzione di un Comitato di Sostenibilità

composto da figure chiave dell'organizzazione (CEO - Chief Execution Officer, HR Director, CFO - Chief Financial Officer e CSO - Chief Sustainability Officer). Il Comitato ha la responsabilità di definire le priorità strategiche, supervisionare le performance ambientali, sociali e di governance, e garantire la coerenza tra le azioni intraprese rispetto agli obiettivi aziendali.



2 - Creazione di un Team di Sostenibilità

strutturato su più livelli – Comitato di Sostenibilità > CSO > STL - *Sustainability Team Leader* > SME - *Subject Matter Expert* – che assicura una gestione operativa efficace, trasversale e integrata dei temi ESG. Questa architettura favorisce il dialogo tra le diverse funzioni aziendali, promuovendo una cultura della sostenibilità diffusa e orientata al miglioramento continuo.



3 - Pubblicazione della Policy *Due Diligence* Sostenibilità

che formalizza l'impegno dell'azienda verso la gestione responsabile degli impatti lungo la catena del valore. La policy definisce i principi guida per l'identificazione, la prevenzione e la mitigazione degli impatti negativi, in linea con *best practice* internazionali.



4 - Revisione della matrice di materialità

adottando un approccio di doppia materialità (*double materiality*) che unisce la prospettiva finanziaria con quella di impatto ambientale e sociale. Questa integrazione ha permesso di allineare la rendicontazione ai principi di CSRD e ESRS, migliorando la precisione e la trasparenza dell'analisi.



5 - Adozione di un software dedicato alla gestione ESG

finalizzato a consolidare la raccolta, l'analisi e la rendicontazione dei dati. Questo strumento consente una gestione integrata e tracciabile delle informazioni, facilitando il monitoraggio continuo delle performance.

[GRI 3-3 / GRI 2-2 / 2-25 / 3-1 / 3-2 / 203-1 / 203-2]

AMBIENTE

INNOVARE PER RIDURRE L'IMPATTO

Per DAI S.p.A. e DS S.r.l., la sostenibilità ambientale non si esaurisce nella riduzione dell'impatto, ma rappresenta un orizzonte di rigenerazione, in cui l'innovazione tecnologica e la responsabilità industriale convergono verso un nuovo equilibrio tra produzione e natura.

L'ambiente non è soltanto il contesto in cui l'impresa opera, ma il sistema vivente di cui essa è parte: un ecosistema complesso che impone di ripensare il concetto stesso di valore, superando la logica del consumo per abbracciare quella della circolarità e del tempo lungo.

In questa prospettiva, ogni scelta tecnica – dal design di un motore a idrogeno alla digitalizzazione dei processi di test – diventa un atto di coerenza etica e un investimento nel futuro. Innovare significa per DAI S.p.A. e DS S.r.l. preservare, anticipando le sfide ambientali attraverso la ricerca, la riduzione degli sprechi e l'uso intelligente delle risorse.

L'impegno verso l'ambiente è quindi un processo culturale prima ancora che operativo: una forma di intelligenza sostenibile, capace di tradurre i principi della responsabilità in pratiche quotidiane. DAI S.p.A. e DS S.r.l. aspirano a un modello di impresa in cui tecnologia e consapevolezza si fondono, generando un impatto positivo e duraturo, dove ogni innovazione non solo riduce, ma rigenera.



L'approccio ambientale di DAI S.p.A. e DS S.r.l.



La tutela ambientale sull'intera catena del valore rappresenta per DAI S.p.A. e DS S.r.l. un principio imprescindibile. Entrambe condividono una visione comune fondata sull'idea che la sostenibilità non si limiti ai processi interni, ma si estenda a ogni attore che partecipa al ciclo produttivo, dalla fornitura delle materie prime fino alla distribuzione dei prodotti e dei servizi.

Nel corso del 2024, Dumarey ha introdotto un primo approccio alla valutazione ambientale dei fornitori italiani, integrando criteri ESG all'interno dei processi di selezione e qualifica. L'iniziativa si fonda sull'utilizzo della piattaforma *CreditSafe*, che oltre al tradizionale rating di solidità economico-finanziaria, consente di attribuire un punteggio ESG specifico a ciascun fornitore, con particolare attenzione ai parametri ambientali.

Secondo quanto previsto dalla Supplier Management Policy, ogni buyer è tenuto a verificare e documentare il rating ESG del potenziale fornitore prima della stipula contrattuale. Tale procedura ha permesso di raggiungere, già nel 2024, una percentuale del 76% di nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali, consolidando un processo di selezione che favorisce partner capaci di operare con responsabilità ambientale e trasparenza. L'analisi dei risultati ha evidenziato che la quasi totalità dei fornitori valutati presenta un rischio ESG medio-basso, a testimonianza di una filiera solida e in linea con le aspettative del Gruppo in materia di sostenibilità. [GRI 308-1]

Parallelamente, DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno proseguito nell'attività di valutazione e monitoraggio degli impatti ambientali nella catena di fornitura, con l'obiettivo di misurare in modo più accurato le performance dei propri partner e di promuovere percorsi di miglioramento condiviso. Nel 2024, sono stati analizzati complessivamente nove fornitori sulla base di parametri ESG che includono la gestione delle risorse naturali, l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni. Ad oggi, non sono stati identificati impatti ambientali negativi significativi associati ai fornitori valutati. La piattaforma *CreditSafe* fornisce infatti un quadro sintetico del livello di rischio ambientale, ma non include una disaggregazione puntuale degli impatti specifici per ciascun soggetto, limitando la possibilità di un'analisi più granulare. [GRI 308-2-a / 308-2-b / 308-2-c]

Le informazioni raccolte confermano che la catena di fornitura italiana di DAI S.p.A. e DS S.r.l. si distingue per un profilo di rischio complessivamente contenuto, espressione di una rete di partner che condividono standard elevati di conformità e attenzione alla sostenibilità. Ciononostante, le due aziende riconoscono la necessità di rafforzare ulteriormente la conoscenza e la trasparenza dei propri impatti indiretti, anche attraverso lo sviluppo di nuovi strumenti di analisi, audit ambientali mirati e momenti di formazione congiunta con i fornitori.

Guardando al futuro, DAI S.p.A. e DS S.r.l. si impegnano a estendere progressivamente la valutazione ESG a una quota sempre più ampia di fornitori, includendo quelli operanti in contesti internazionali, e ad approfondire la tracciabilità dei dati relativi alle performance ambientali. L'obiettivo è costruire una catena di fornitura sempre più consapevole, resiliente e orientata alla riduzione degli impatti, in cui ogni attore possa contribuire attivamente alla realizzazione di un modello industriale fondato sulla responsabilità condivisa.

Energia



Per DAI S.p.A. e DS S.r.l., l'uso consapevole dei vettori energetici rappresenta una leva strategica per migliorare l'efficienza dei processi e ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. Gestire in modo responsabile i consumi energetici significa coniugare competitività e sostenibilità, integrando scelte tecniche e gestionali orientate al risparmio e all'uso consapevole delle risorse.

In questa prospettiva, la decarbonizzazione non è solo un obiettivo ambientale, ma una componente strutturale della strategia aziendale.

L'impegno delle aziende si traduce così in un approccio concreto alla transizione energetica, fondato sulla misurazione e costante monitoraggio, sul miglioramento continuo e sull'adozione di standard internazionali a supporto delle prestazioni ESG.

Nel corso del 2024, Dumarey ha monitorato in modo puntuale i propri consumi energetici interni, distinguendo tra combustibili rinnovabili e non rinnovabili, elettricità, calore e raffreddamento, come specificato nelle tabelle sottostanti.

Nella seguente tabella, i dati relativi al **consumo totale* di combustibili non rinnovabili**, in megajoule:

TIPOLOGIA DI COMBUSTIBILE NON RINNOVABILE	TOTALE*
Diesel	13.204.249 MJ
Benzina	488.622 MJ
Idrogeno Blu**	3.643.436 MJ

* Da fatture

** L'idrogeno è considerato materiale non rinnovabile poiché di tipo 'blue', prodotto da fonti fossili ma con cattura della CO₂ nel processo industriale.

Nella seguente tabella, i dati relativi al **consumo totale di combustibili rinnovabili**, in megajoule:

TIPOLOGIA DI COMBUSTIBILE RINNOVABILE	DAI	DS	TOTALE
Biodiesel	0,166 MJ	-	0,166 MJ

Nella seguente tabella, i dati relativi al **consumo totale di elettricità e di riscaldamento**, in megajoule, e il **consumo totale di raffreddamento**, in kilowattora. Nessun consumo di vapore è stato registrato, né per DAI S.p.A. né per DS S.r.l.:

CONSUMO TOTALE	TOTALE
ELETTRICITÀ	21.691.137 MJ
RISCALDAMENTO	8.679.240 MJ
RAFFREDDAMENTO * Il valore è dato dalla somma della componente dei CHILLER per uffici (19%) e delle componenti dei CHILLERS per le operations (81%).	1.009.865 kWh

Nella seguente tabella, i dati relativi al **consumo energetico interno totale**, in megajoule:

CONSUMO TOTALE	TOTALE
CONSUMO ENERGETICO INTERNO	47.736.685 MJ

*Il valore totale è dato dalla somma dei consumi di energia elettrica, teleriscaldamento, e combustibile (gasolio, idrogeno blu e benzina).



Per quanto riguarda il **consumo energetico al di fuori dell'organizzazione**, al momento non si rilevano dati significativi: sia DAI S.p.A. che DS S.r.l. hanno registrato un valore pari a zero, poiché l'analisi dei consumi energetici indiretti (a monte e a valle della catena del valore) non è stata ancora completata. Le aziende prevedono di sviluppare nei prossimi anni un'analisi dedicata per la misurazione delle emissioni indirette (Scope 3) e dei relativi consumi energetici associati. La metodologia di calcolo di tali consumi sarà anch'essa basata sulle linee guida ISO 50001, a garanzia di coerenza e comparabilità dei dati nel tempo.

Nella seguente tabella, la suddivisione del rapporto di **intensità energetica**, al fine di promuovere trasparenza e comparabilità nel tempo, per unità di business, fonte e tipologia di attività

VEETTORE	PRELIEVO	[U.M.]	PRELIEVO [top]	PRELIEVO [TJ]	INCIDENZA PRELIEVO [%]
Energia Elettrica	6.025.305	kWh elettrico	1.126,73	47,17	64,40%
Gasolio	297,3	t	303,21	12,69	17,30%
Calore	2.379.700	kWh termico	227,39	9,52	13,00%
H2	28	t	81,06	3,39	4,60%
Benzina	11	t	11,5	0,48	0,70%

*** Nota metodologica:**

Per la conversione dell'energia elettrica espressa in kWh in tonnellate equivalenti di petrolio (tep), è stato utilizzato il coefficiente $0,187 \cdot 10^{-3}$ tep/kWhe, che rappresenta l'inverso del rendimento medio del parco termoelettrico italiano (stimato al 46%). Questo approccio si basa sull'energia **primaria**, ovvero considera l'efficienza della trasformazione a monte dell'energia utilizzata.

In alternativa, ragionando in termini di usi finali (cioè fabbisogni energetici dell'utenza), la conversione da kWh a MJ avviene tramite il coefficiente $3,6$ MJ/kWhe, che riflette il contenuto energetico diretto disponibile per l'utente.

I due approcci rispondono a logiche diverse:

- **energia primaria** → considera l'intero ciclo di produzione e trasformazione dell'energia;
- **energia per usi finali** → si limita all'energia effettivamente disponibile all'utenza.

Per DAI S.p.A., il **rapporto di intensità energetica** risulta pari a 2,95 GJ, calcolato sulla base delle ore di test (htb) come metrica di riferimento. Nel calcolo dell'intensità energetica di DAI S.p.A. sono inclusi energia elettrica, teleriscaldamento e carburanti, considerando i consumi interni dell'organizzazione. Questa impostazione metodologica consente una rappresentazione più realistica dell'impronta energetica complessiva, ponendo le basi per future analisi di efficienza e confronto.

Nel 2024 sono state implementate iniziative a costo nullo, mirate alla riduzione dei consumi energetici, in particolare la ricerca e la riparazione di perdite nel sistema di aria compressa.

Nella seguente tabella, la **riduzione del consumo energetico** ottenuta dalle iniziative di efficienza, in kilowattora e megajoule:

	DAI	DS*	TOTALE
RIDUZIONE DEL CONSUMO ENERGETICO	10,61 kWh 38,20 MJ	-	10,61 kWh 38,20 MJ

* La gestione della facility è affidata a DAI S.p.A., mentre DS S.r.l. usufruisce dei relativi servizi tramite un accordo *intercompany*.

Il 2024 rappresenta l'anno di riferimento per la definizione delle basi di calcolo della domanda energetica e delle relative riduzioni. In tale contesto, DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno investito nello sviluppo di nuove competenze interne per l'elaborazione delle analisi del ciclo di vita del prodotto (LCA), con l'obiettivo di integrare la valutazione energetica e ambientale lungo tutto il processo produttivo.

Parallelamente, DAI S.p.A. ha avviato il percorso di certificazione ISO 50001, previsto per il 2025, che consentirà di consolidare la gestione del sistema energia e migliorare l'efficacia delle azioni di decarbonizzazione. Attraverso questi interventi, le aziende consolidano la propria traiettoria verso una transizione energetica strutturata e misurabile, basata su competenze interne, standard riconosciuti e una visione integrata di lungo periodo.

[GRI 201-1 / 201-4 / 302-1 / 302-2 / 302-3 / 302-4 / 302-5]





Emissioni dirette e indirette



Nel 2024, DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno consolidato il proprio impegno nel monitoraggio delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), adottando un approccio sistematico e strutturato in linea con la norma ISO 14064-1:2019. L'attività di rendicontazione è stata condotta attraverso il tool Neutrality Aplanet, che consente di calcolare le emissioni dirette e indirette di GHG in tonnellate di CO₂ equivalente (CO₂e), sulla base dei fattori di emissione ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale – IT) e DEFRA (*Department for Environment, Food & Rural Affairs* – UK). Per il consolidamento dei dati è stato adottato l'approccio del controllo operativo, che garantisce una rappresentazione coerente delle attività effettivamente gestite dalle società del Gruppo.

EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1)

Le emissioni dirette comprendono le emissioni di CO₂, N₂O e gas fluorurati (F-GAS) generate dalle attività operative di DAI S.p.A. e DS S.r.l..

Nella seguente tabella, il dettaglio delle emissioni dirette lorde di GHG (Scope 1) in tonnellate di CO₂ equivalente:

Emissioni	DAI	DS	TOTALE
Scope 1	1.113,78 tCO ₂ eq	9,46 cCO ₂ eq	1.123,24 tCO₂eq

Nel 2024, le emissioni biogeniche derivanti dal consumo di biodiesel sono state conteggiate come diesel tradizionale, data la ridotta quantità utilizzata. In futuro, le società prevedono di contabilizzare separatamente tali emissioni, al fine di ottenere un quadro più preciso e allineato ai principi di rendicontazione ESG.

L'anno base di riferimento è il 2024, che segna l'inizio di un sistema di rilevazione più robusto e automatizzato, finalizzato a migliorare la comparabilità dei dati nel tempo.

[GRI 305-1]

EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 2)

Le emissioni indirette di *Scope 2* derivano dai consumi di energia elettrica acquistata e utilizzata negli stabilimenti e nei laboratori. Dumarey calcola tali emissioni secondo l'approccio *location-based*, considerando esclusivamente la CO₂ come gas rilevante per il 2024.

Nella seguente tabella, il dettaglio delle emissioni indirette lorde di GHG (Scope 2) in tonnellate di CO₂ equivalente:

Emissioni	DAI	DS	TOTALE
Scope 2	1.826.377,4 kgCO ₂ eq	260.911,06 kgCO ₂ eq	2.087.288,46 kgCO₂eq

EMISSIONI INDIRETTE (SCOPE 3)

Nel 2024, DAI S.p.A. e DS S.r.l. non hanno ancora monitorato le emissioni indirette di Scope 3, relative alle attività a monte e a valle della catena del valore.

Nel corso del 2025, le società avvieranno un processo strutturato di identificazione delle categorie rilevanti di Scope 3, al fine di completare il perimetro di rendicontazione e migliorare la comprensione complessiva del proprio impatto climatico. [GRI 305-3]

L'indicatore di **intensità emissiva** di DAI S.p.A. è pari a 108kgCO₂eq/ore ed è calcolato come rapporto tra le emissioni totali di GHG (Scope 1 + Scope 2) e le ore di funzionamento delle sale prova. Per DS S.r.l., il dato non è stato calcolato nel 2024 per mancanza di una metrica adeguata. L'intensità è stata determinata sulla piattaforma Aplanet, con riferimento ai fattori di emissione DEFRA e ISPRA. [GRI 305-4]

Nel 2024, l'organizzazione ha concentrato gli sforzi sulla strutturazione del monitoraggio delle proprie emissioni di gas serra, con l'obiettivo di definire, nei prossimi anni, una strategia di decarbonizzazione a medio e lungo termine.

Il percorso prevede la progressiva implementazione di misure di efficientamento energetico, l'introduzione di fonti rinnovabili e l'ottimizzazione dei processi di *testing*. [GRI 305-5]

ALTRE EMISSIONI ATMOSFERICHE SIGNIFICATIVE

Dumarey monitora con attenzione le proprie emissioni inquinanti non climalteranti, derivanti principalmente dai processi di combustione diesel.

Le misurazioni più recenti sono state effettuate tramite campionamenti puntuali ai camini 3 e 4 in un periodo caratterizzato da sola combustione diesel, e i risultati sono estesi, per analogia, anche ai camini 1 e 2.

Gli inquinanti analizzati comprendono polveri totali, monossido di carbonio (CO), ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e idrocarburi policiclici aromatici (IPA).

TIPOLOGIA DI EMISSIONI	DAI	DS	TOTALE
Ossidi di azoto NOx	3.150,92 kgNOx	-	3.150,92 kgNOx
Ossidi di zolfo SOx	11,67 kgSOx	-	11,67 kgSOx
Particolato PM	21,17 kgPM	-	21,17 kgPM
Monossido di carbonio CO	907,94 kg	-	907,94 kg

Le analisi hanno confermato l'assenza di IPA, composti organici volatili (COV) e inquinanti atmosferici pericolosi (HAP) rilevabili nei campioni testati.

La società non produce, importa o utilizza sostanze che riducono lo strato di ozono.

[GRI 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4 / 305-6 / 305-7]



Gestione delle risorse e dei rifiuti



La gestione efficiente delle risorse e dei rifiuti rappresenta per DAI S.p.A. e DS S.r.l. un aspetto essenziale del proprio impegno verso la sostenibilità ambientale. L'obiettivo è ridurre progressivamente gli impatti derivanti dalle attività operative, promuovendo un modello industriale basato su responsabilità, tracciabilità e recupero delle materie.

In questa prospettiva, l'azienda adotta un approccio improntato al miglioramento continuo, che combina formazione, digitalizzazione dei processi e scelta di partner qualificati, al fine di garantire un controllo puntuale dell'intero ciclo di gestione dei rifiuti.

RIFIUTI E IMPATTI SIGNIFICATIVI

Gli input dell'organizzazione sono costituiti principalmente da componenti meccanici dei motori, attrezzature tecniche, materiali di consumo (oli, fluidi refrigeranti, prodotti chimici e diesel) e forniture da ufficio.

L'attività di DAI S.p.A. e DS S.r.l. non segue un ciclo produttivo continuo, ma si articola in lavorazioni e test a lotti, che non consentono una correlazione diretta e costante tra input e output.

Gli output si dividono in due flussi principali:

- Flusso tecnico, legato alle attività di test e manutenzione (componenti motori giunti a fine vita, fluidi esausti, panni contaminati, residui metallici);
- Flusso amministrativo, relativo ai rifiuti generati dagli uffici e dalle attività di supporto.

Gli impatti connessi alla produzione dei rifiuti riguardano esclusivamente le attività interne all'organizzazione. Al momento non vengono contabilizzati i rifiuti derivanti da attività upstream o downstream della catena del valore. [GRI 306-1-a-i / 306-1-a-ii]

Il rafforzamento del proprio impegno nella prevenzione e gestione sostenibile dei rifiuti, si materializza nel potenziamento delle attività di formazione rivolte al personale operativo. Essi hanno avuto l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza circa l'importanza del risparmio di risorse, del corretto smaltimento e della differenziazione dei materiali. Parallelamente, è stata consolidata la preferenza per il recupero rispetto allo smaltimento in discarica, privilegiando impianti che adottano processi di riciclo o di valorizzazione energetica. [GRI 306-2-a]

Tutti i rifiuti vengono gestiti fuori sede, in impianti autorizzati e specializzati. [GRI 306-4]:

- i rifiuti urbani e da ufficio sono conferiti alla Società Multiservizi Municipalizzata;
- i rifiuti speciali derivanti dalle attività di test e manutenzione vengono gestiti da operatori privati autorizzati al trasporto e al trattamento.

Tutti gli operatori vengono auditati preventivamente, al fine di verificare il rispetto dei requisiti legali e contrattuali, nonché le modalità di gestione e tracciabilità dei materiali. [GRI 306-2-b]

Per il monitoraggio, le società utilizzano un sistema gestionale informatizzato che consente di registrare i quantitativi in deposito, tracciare i flussi verso recupero o smaltimento e risalire agli impianti di destinazione e alle tipologie di trattamento applicate, al fine di controllare costantemente e puntualmente i rifiuti generati. [GRI 306-2-c]

Nella tabella seguente, si riporta il peso complessivo dei rifiuti generati:

COMPOSIZIONE DEI RIFIUTI	DAI (kg)	DS (kg)
Rifiuti pericolosi	-	-
Liquidi di lavaggio acquosi	20	-
Oli motore ed emulsioni	4,9	-
Imballaggi contaminati	0,9	-
Assorbenti e filtri contaminati	0,7	-
Liquidi antigelo contenenti sostanze pericolose	1,4	-
Batterie al piombo	0,8	-
Apparecchiature fuori uso contenenti sostanze pericolose	0,3	0,1
Rifiuti non pericolosi	-	-
Imballaggi in legno	7,6	-
Componenti automobilistici	33,5	-
Ferro e acciaio	-	-
Cavi elettrici	1,3	-
Rifiuti ingombranti	0,1	-
Rifiuti liquidi acquosi	0,2	-
Rifiuti misti da costruzione e demolizione	-	-
Soluzioni saline	9	-
Pneumatici fuori uso	0,7	-
Imballaggi misti	0,6	-
Apparecchiature fuori uso	0,4	-
TOTALE (kg)		
Totale rifiuti pericolosi		29,1
Totale rifiuti non pericolosi		53,4
Totale rifiuti industriali		82,5

Non è presente presso il sito aziendale una bilancia per automezzi; di conseguenza, il peso dei rifiuti conferiti al servizio urbano non è disponibile. L'organizzazione dispone unicamente dei dati relativi ai rifiuti speciali generati dalle attività di test, i cui quantitativi vengono comunicati dagli impianti terzi autorizzati che ne curano la gestione. Non sono invece noti i pesi dei rifiuti provenienti dagli uffici, affidati alla società multiservizi municipalizzata per il ritiro e lo smaltimento. [GRI 306-3]

Per quanto riguarda i rifiuti speciali, si riportano nel seguito i dati relativi ai quantitativi avviati a recupero:

OPERAZIONE DI RECUPERO	DAI S.p.A.	DS S.r.l.	TOTALE
Rifiuti pericolosi riciclati	7,12 t	0,07 t	7,19 t
Rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	20,45 t	-	20,45 t
Rifiuti non pericolosi riciclati	38,6 t	-	38,6 t
Rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	8,68 t	-	8,68 t

Il destino finale delle diverse tipologie di rifiuti è stato confermato attraverso la consultazione diretta con le società di gestione, garantendo così tracciabilità e conformità alle normative ambientali. [GRI 306-4]

Si riportano nel seguito i quantitativi dei rifiuti speciali avviati a smaltimento:

OPERAZIONE DI SMALTIMENTO	QUANTITÀ DI RIFIUTI
Rifiuti pericolosi: incenerimento con recupero di energia	0,65 t
Rifiuti pericolosi: conferimento in discarica	1,26 t
Rifiuti non pericolosi: incenerimento con recupero di energia	0,01 t
Rifiuti non pericolosi: conferimento in discarica	5,88 t

I rifiuti avviati a smaltimento sono conferiti a impianti esterni, che ne assicurano il trattamento nel rispetto della normativa vigente. In discarica vengono conferiti esclusivamente gli scarti derivanti da processi di trattamento, garantendo che nessun rifiuto venga inviato senza un pre trattamento appropriato. [GRI 306-5]



Materiali e recupero



La scelta dei materiali e la quantità impiegata sono elementi che incidono direttamente sull'impronta ambientale complessiva e sulla capacità dell'azienda di operare in modo responsabile lungo l'intero ciclo di vita dei propri prodotti e servizi.

L'analisi evidenzia che la quasi totalità dei materiali non rinnovabili impiegati è rappresentata dai combustibili fossili, in particolare dal diesel e, in misura minore, dall'idrogeno utilizzato nei progetti sperimentali. I dati rilevati indicano che l'impiego di materiali non rinnovabili è strettamente connesso alle attività di ricerca e sperimentazione svolte all'interno dei centri Dumarey a Torino, in particolare per i test sui sistemi di propulsione.

Nella seguente tabella, il peso totale dei materiali non rinnovabili analizzati:

MATERIALE NON RINNOVABILE	DAI	DS	TOTALE
Combustibili: Idrogeno	28,20 t	28,20 t	56,40 t
Combustibili: Diesel	297,30 t	297,30 t	594,60 t

* L'idrogeno è considerato materiale non rinnovabile poiché di tipo 'blue', prodotto da fonti fossili ma con cattura della CO₂ nel processo industriale.

Il consumo di combustibili tradizionali rappresenta ancora una quota significativa, ma l'utilizzo crescente di idrogeno riflette la direzione strategica verso soluzioni energetiche più pulite e innovative. Questa transizione testimonia l'impegno costante nell'esplorare tecnologie capaci di ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza complessiva dei processi.

Nel prossimo futuro, l'organizzazione prevede di ampliare il monitoraggio quantitativo e qualitativo dei materiali, includendo anche quelli rinnovabili e i componenti riciclati, per rafforzare la trasparenza e migliorare progressivamente la propria performance ambientale. [GRI 301-1]

Per quanto riguarda la raccolta dei dati relativi ai prodotti recuperati e ai loro imballaggi, nel 2024 tale informazione non era ancora un requisito previsto ai fini della rendicontazione. Di conseguenza, non sono attualmente disponibili dati relativi alla percentuale di prodotti o materiali recuperati. Tuttavia, l'organizzazione riconosce l'importanza crescente di questo aspetto nel quadro dell'economia circolare e si impegna a sviluppare strumenti di monitoraggio e raccolta dati più completi nei prossimi esercizi, in linea con gli standard internazionali GRI e con la propria visione di sostenibilità. [GRI 301-3]



Trattamento acque e uso responsabile



L'acqua rappresenta una risorsa vitale, condivisa e limitata, e la sua tutela rappresenta una delle sfide ambientali più significative del nostro tempo. Per questo che DAI S.p.A. e DS S.r.l. adottano un approccio consapevole e responsabile nella sua gestione. Pur non essendo un elemento centrale nelle attività aziendali, e non operando in un settore ad alta intensità idrica, le aziende riconoscono l'importanza di monitorare la risorsa e di garantire la qualità degli scarichi, nel rispetto della normativa e del contesto ambientale in cui opera. Gestire l'acqua in modo efficiente significa proteggere un bene comune, preservandolo per le comunità e le generazioni future. L'impegno verso un uso efficiente e sostenibile dell'acqua è parte integrante della più ampia strategia aziendale orientata alla tutela dell'ambiente e alla riduzione degli impatti delle proprie attività.

INTERAZIONI CON L'ACQUA COME RISORSA CONDIVISA

Le organizzazioni DAI S.p.A. e DS S.r.l. non hanno ancora condotto un'analisi estesa dell'utilizzo della risorsa idrica lungo l'intera catena del valore e nei diversi stadi del ciclo produttivo e della filiera. Tuttavia, riconoscono la necessità di sviluppare in futuro un approccio più completo alla gestione di questo tema.

Dal punto di vista territoriale, le attività di DAI S.p.A. e DS S.r.l. insistono sul bacino idrografico del fiume Po. Le analisi condotte, tuttavia, non hanno evidenziato impatti idrici significativi, poiché i quantitativi prelevati non rappresentano un elemento di criticità per il Gestore del Servizio Idrico Integrato. Inoltre, le acque reflue non vengono scaricate direttamente in corpi idrici superficiali, ma vengono convogliate nella rete fognaria pubblica e successivamente trattate presso gli impianti di depurazione. Questo processo garantisce che l'acqua restituita all'ambiente sia gestita in modo sicuro, controllato e conforme ai più elevati standard di tutela ambientale.

L'area in cui sorge il Centro Ricerche Dumarey è servita dall'acquedotto e dalla rete fognatura pubblica gestiti dalla Società Metropolitana Acque Torino S.p.A. (SMAT Torino). Il sito ospita prevalentemente laboratori di analisi e ricerca, impianti pilota e attività sperimentali: non si tratta, quindi, di un contesto produttivo industriale in senso stretto, poiché non vengono realizzati manufatti, e l'uso dell'acqua è limitato alle esigenze del personale e al funzionamento di specifici impianti tecnologici (torri di raffreddamento, unità di trattamento aria, umidificatori).

Una distinzione viene fatta nella varietà di acque reflue generate nel sito. Esse si suddividono in tre tipologie principali:

- Acque reflue civili, derivanti da servizi igienici, docce, bar e prove degli impianti antincendio;
- Acque meteoriche, provenienti dal dilavamento delle coperture e dei piazzali;
- Acque reflue industriali, originate dal funzionamento di impianti tecnici (compressori, torri di raffreddamento, sistemi di trattamento aria e umidificatori, impianti di addolcimento e condense di fuel cell), nonché dalle operazioni di lavaggio dei filtri e dai disoleatori a servizio del parcheggio multipiano e delle aree esterne pavimentate.

Ogni fase del ciclo idrico aziendale è gestita con attenzione, nella consapevolezza della necessaria preservazione della risorsa acqua.

In base ai risultati ottenuti dall'analisi di doppia materialità condotta in conformità alle linee guida EFRAG IG 1 - Materiality Assessment Implementation Guidance, DAI S.p.A. e DS non considerano al momento, l'uso della risorsa idrica come tema materiale. Di conseguenza, non sono stati individuati impatti idrici rilevanti tali da richiedere piani di mitigazione o obiettivi specifici oltre a quelli previsti dagli enti di controllo competenti. [GRI 303-1-b] Coerentemente con la non materialità del tema, l'organizzazione non ha definito obiettivi specifici di riduzione dei consumi idrici, ma si impegna al pieno rispetto dei requisiti di legge e a mantenere comportamenti coerenti con la tutela del contesto idrico locale.

Nonostante ciò, DAI S.p.A. e DS S.r.l. adottano un approccio proattivo di monitoraggio costante e preventivo: i prelievi idrici dall'acquedotto sono registrati mensilmente, consentendo di individuare tempestivamente eventuali anomalie nei consumi, senza attendere i cicli di fatturazione.

Inoltre, in ottemperanza alle prescrizioni dell'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA), il Gestore del Servizio Idrico Integrato riceve periodicamente:

- le analisi qualitative delle acque reflue scaricate, con cadenza triennale;
- il dettaglio dei quantitativi di sostanze pericolose impiegate presso il Centro, con cadenza quinquennale.

Tale sistema di controllo consente non solo di garantire il rispetto dei limiti di scarico previsti dalla Tabella 3 dell'Allegato 5, Parte Terza, del D.Lgs. 152/2006 e successive modifiche e integrazioni, ma anche di assicurare un dialogo costante con il gestore pubblico e con le autorità competenti. Questa gestione puntuale e trasparente testimonia la volontà di DAI S.p.A. e DS S.r.l. di garantire un uso dell'acqua conforme, controllato e responsabile. [GRI 303-1]

Non sono stati fissati standard interni aggiuntivi rispetto a quelli già stabiliti dalle autorità competenti, in quanto i valori limite di emissione riportati nella Tabella 3 dell'Allegato 5 alla Parte Terza del D.Lgs. 152/2006 risultano adeguati a garantire la protezione dei corpi idrici riceventi. Il legislatore italiano, nella definizione di tali limiti, ha già tenuto conto delle caratteristiche del corpo idrico recettore, assicurando che gli scarichi rispettino livelli di qualità compatibili con la salvaguardia ambientale. Pertanto, l'organizzazione non ha ritenuto necessario introdurre ulteriori parametri o limiti più stringenti. [GRI 303-2]

La gestione delle acque reflue presso il Centro Ricerche Dumarey avviene nel rispetto delle normative nazionali e locali vigenti.

Key Performance Indicator (KPI)

Il triennio 2022-2024 evidenzia progressi significativi nella riduzione delle emissioni da elettricità e riscaldamento, insieme a criticità legate all'aumento dei rifiuti industriali strettamente legati ai volumi di business e quindi limitatamente controllabili.

L'adozione dell'idrogeno segnala una transizione verso soluzioni più sostenibili, ancora in fase iniziale, da accompagnare nel prossimo futuro con una strategia climatica strutturata.

CONSUMI ENERGETICI

KPI (J/h)	Calculation	2022	2023	2024
Total Energy Consumption	Total Energy Consumption/Test Bench running hours (Included downtime)	649×10^6	577×10^6	624×10^6
Diesel Consumption	Diesel Consumption/Test Bench running hours (Included downtime)	169×10^6	144×10^6	172×10^6
Hydrogen Consumption	Hydrogen Consumption/Test Bench running hours (Included downtime)	13.6×10^6	55.4×10^6	48×10^6

Nel triennio 2022-2024 il consumo energetico complessivo evidenzia un andamento variabile: dopo una significativa riduzione nel 2023, si osserva un incremento nel 2024, pur senza tornare ai livelli del 2022. Questo comportamento lascia intendere che l'approccio all'efficienza introdotto nel 2023 ha prodotto effetti positivi, da consolidare maggiormente negli anni futuri coerentemente ad una strategia ESG sempre più robusta.

Il consumo di diesel segue una dinamica analoga, con una contrazione nel 2023 e una ripresa nel 2024; l'idrogeno, invece, mostra una crescita rilevante nel 2023, seguita da una lieve flessione nel 2024, mantenendo comunque valori superiori rispetto al 2022. Tale evoluzione suggerisce l'avvio di una transizione verso soluzioni più sostenibili, sebbene non ancora completamente strutturata.

Sia il consumo di diesel sia quello di idrogeno risultano strettamente correlati ai volumi di business: il loro aumento, da un lato, comporta un impatto negativo sulla performance ambientale, dall'altro riflette una dinamica economica positiva.

EMISSIONI GHG

KPI	Calculation	2022	2023	2024
Test Bench Items (kgCO₂eq/h)	Net GHG-emissions/Test Bench running hours (Included downtime)	11,9	10,2	13,45
Pool Car Emissions (gCO₂eq/km)	GHG-emissions/km travelled	159	150	170
HFC-leakages (gCO₂eq/h)	GHG-emissions/chiller running hours	122	N/A	N/A
Electricity (scope 2) (gCO₂eq/kWh)	GHG-emissions/kWh	369	306	309
Heating (scope 2) (gCO₂eq/kWh)	GHG-emissions/kWh	282	282	95

Le emissioni legate all'elettricità mostrano un miglioramento costante, con una riduzione nel 2023 e una sostanziale stabilità nel 2024, segno di un approccio efficace alla decarbonizzazione della fornitura elettrica. Il riscaldamento registra un calo drastico nel 2024, dovuto a un differente fattore di emissione.

Al contrario, le emissioni legate ai test bench mostrano un trend in aumento, indicando un maggiore consumo di combustibile per ora di test. Questo andamento è principalmente connesso a cicli di prova più energivori o a condizioni operative più gravose, e rappresenta un'area di ottimizzazione su cui l'azienda sta pensando di intervenire per migliorare l'efficienza emissiva delle prove.

Anche le emissioni delle auto di pool aumentano nel 2024, invertendo la tendenza positiva del 2023; sebbene l'uso delle pool car sia legato a necessità di business, l'azienda si sta comunque interrogando sulla possibilità di adottare politiche più incisive sulla mobilità aziendale.

Nel complesso, i dati mostrano progressi significativi su *Scope 2*, ma anche aree critiche su *Scope 1* e mobilità.

CONSUMO IDRICO E RIFIUTI

KPI	Calculation	2022	2023	2024
Water Consumption (m³)	Water consumption	30.666	32.624	28.115
Water Consumption specific (m³/h)	Water consumption / Test Bench hours worked	0,38	0,38	0,37
Sanitary Water (m³)	Sanitary water consumption	4.000	6.050	5.974
Sanitary Water Daily (l/pp)	Sanitary Water Daily Consumption / average daily presence	37	59	45
Industrial Waste Total (kg/h)	Total waste / Test Bench hours worked	0,74	0,66	1,08
Hazardous Waste (kg/h)	Hazardous waste / Test Bench hours worked	0,31	0,24	0,38
Non-Hazardous Waste (kg/h)	Non-Hazardous waste / Test Bench hours worked	0,43	0,42	0,7

Il consumo idrico complessivo è cresciuto nel 2023 per poi diminuire nel 2024, mentre il rapporto acqua/ore di test bench è rimasto sostanzialmente stabile, segnalando un'efficienza operativa costante. L'acqua sanitaria evidenzia un picco nel 2023, molto probabilmente correlato a una maggiore presenza dei dipendenti in sede, per poi ridursi nel 2024.

Sul fronte dei rifiuti, il 2024 segna un incremento significativo sia per quelli totali sia per le frazioni pericolose e non pericolose, legato a una maggiore attività di business. Nel complesso, la gestione delle risorse idriche appare sotto controllo, mentre la gestione dei rifiuti evidenzia la necessità di miglioramento.



SOCIAL

PERSONE E VALORE CONDIVISO

In DAI S.p.A. e DS S.r.l., la sostenibilità trova la sua dimensione più autentica nelle persone: nella loro energia, nelle competenze che esprimono e nella capacità collettiva di generare valore che si estende oltre i confini aziendali.

La crescita di un'organizzazione, infatti, non si misura soltanto in risultati economici o tecnologici, ma nella sua attitudine a creare connessioni significative, a trasformare il lavoro in comunità, e la competenza in responsabilità condivisa.

Ogni persona in DAI S.p.A. e DS S.r.l. rappresenta un punto di equilibrio tra innovazione e umanità: ingegneri, tecnici, progettisti e operatori che, attraverso il proprio impegno, contribuiscono non solo allo sviluppo industriale, ma anche alla costruzione di un futuro più equo e sostenibile. Investire nelle persone significa coltivare fiducia, conoscenza e benessere, creando un ambiente di lavoro inclusivo, dinamico e aperto al dialogo, in cui ciascuno possa riconoscersi parte attiva di un percorso comune.

Allo stesso tempo, l'identità delle due aziende si radica nel territorio: un luogo vivo di relazioni, in cui l'impresa diventa motore di sviluppo sociale e culturale. La creazione di valore condiviso si traduce in collaborazioni, iniziative educative, sostegno a progetti locali e dialogo continuo con la comunità, perché la prosperità di un'azienda si misura anche dalla sua capacità di restituire valore al contesto che la accoglie.

Costruire ponti tra persone, competenze e territori: è questa la nostra prospettiva per generare impatto positivo, ispirare fiducia e trasformare la crescita in un bene comune, dove l'impresa non solo produce, ma partecipando, contribuisce alla crescita di tutti.



IL TEAM DUMAREY

Le persone di Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l.



Le persone rappresentano la vera forza propulsiva di DAI S.p.A. e DS S.r.l.: un patrimonio di competenze, passione e identità condivisa che dà forma, giorno dopo giorno, ai valori e alla cultura aziendale.

In un contesto industriale in costante trasformazione, la crescita si fonda sulla consapevolezza che il progresso tecnologico e organizzativo non può prescindere dal benessere e dal coinvolgimento delle proprie persone. Le due società considerano la partecipazione, la responsabilità e la fiducia elementi essenziali per creare un ambiente di lavoro stimolante, equo e sostenibile.

Nel 2024, la popolazione aziendale delle società DAI S.p.A. e DS S.r.l. si è mantenuta sostanzialmente stabile, con 673 dipendenti complessivi al 31 dicembre 2024, rispetto ai 670 dell'anno precedente, confermando solidità occupazionale.



Di seguito, la composizione dei dipendenti a tempo indeterminato, suddivisa per area geografica e genere:

REGIONE	GENERE FEMMINILE		GENERE MASCHILE		ALTRO		TOTALE	
	DAI	DS	DAI	DS	DAI	DS	DAI	DS
Piemonte	86	34	352	201	0	0	438	235
TOTALE	120		553		0		673	

Accanto alla popolazione aziendale a tempo pieno, una piccola percentuale del personale opera con contratti *part-time*, spesso per esigenze di conciliazione vita-lavoro, segno dell'attenzione delle società alle diverse necessità individuali.

Nella seguente tabella, il numero di persone con contratto *part-time*, suddivise per genere:

REGIONE	GENERE FEMMINILE		GENERE MASCHILE		ALTRO		TOTALE	
	DAI	DS	DAI	DS	DAI	DS	DAI	DS
Piemonte	3	1	1	0	0	0	4	0
TOTALE	3		1		0		4	



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato alla popolazione aziendale è quello per l'Industria Metalmeccanica e l'Installazione di Impianti, garanzia di tutele omogenee in materia di diritti, retribuzioni e condizioni di lavoro. Questa copertura universale conferma l'impegno a mantenere un rapporto di lavoro stabile, trasparente e coerente con i principi di equità e sicurezza occupazionale.

Le nuove assunzioni del 2024 hanno interessato esclusivamente la regione Piemonte, coerentemente con la concentrazione geografica delle attività operative. L'analisi per fascia d'età mostra una prevalenza di inserimenti nella categoria 30-50 anni, seguita dai giovani under 30, mentre non si registrano nuove assunzioni oltre i 50 anni.

Nella seguente tabella, il numero del tasso di nuove assunzioni per fascia di età.

GRUPPO D'ETÀ	TASSO DI NUOVE ASSUNZIONI	
	DAI S.p.A.	DS S.r.l.
< 30	40%	32%
30 - 50	60%	68%
> 50	0%	0%

Dal punto di vista della distribuzione di genere, si osserva una presenza ancora significativa della componente maschile, in linea con il settore industriale di riferimento.

Nella seguente tabella, il numero totale di nuove assunzioni per genere:

GENERE	NUMERO DI NUOVE ASSUNZIONI	
	DAI	DS
Femminile	2	2
Maschile	8	17
Altro	0	0



A supporto delle attività produttive e di sviluppo, DAI S.p.A. e DS S.r.l. si avvalgono anche della collaborazione di consulenti, in particolare in ruoli tecnici e specialistici come *Validation & Calibration Engineers, Analysis Engineers, Software Engineers*.

Queste forme di collaborazione contribuiscono alla flessibilità e alla competitività dell'organizzazione, mantenendo al contempo elevati standard di sicurezza e professionalità

Nella seguente tabella, il numero di personale non dipendente:

PERSONALE NON DIPENDENTE		
DAI	DS	TOTALE
28	96	124

Il 100% dei dirigenti è assunto a livello locale, intendendo con ciò persone che operano nella stessa area geografica in cui hanno sede le aziende e che risiedono o possiedono radici nel contesto nazionale o regionale, favorendo così un legame diretto e consapevole con il territorio in cui l'organizzazione è inserita. [GRI 202-1 / 202-2]

DAI S.p.A. e DS S.r.l. adottano un approccio alla remunerazione fondato su equità, trasparenza e valorizzazione del merito, in linea con i principi di responsabilità e sostenibilità che orientano la cultura aziendale.

Esso è concepito per promuovere un clima di motivazione e di crescita condivisa, premiando il contributo individuale e collettivo al raggiungimento dei risultati aziendali. [GRI 2-19 / 2-20 / 2-21 / 2-30 / 401-1]



Sicurezza e salute sul lavoro



La tutela della salute e della sicurezza delle persone rappresenta per DAI S.p.A. e DS S.r.l. un valore imprescindibile e una responsabilità condivisa a ogni livello.

La sicurezza non è concepita come un insieme di adempimenti normativi, ma come un principio culturale radicato nella gestione quotidiana delle attività, volto a garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso del benessere di ciascun individuo. Attraverso la prevenzione, la formazione continua e la collaborazione attiva tra datore di lavoro, rappresentanti dei lavoratori e figure tecniche, le aziende promuovono una visione integrata della sicurezza, intesa come strumento di crescita sostenibile e di miglioramento continuo.

GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA

Pur non avendo ancora implementato un sistema di gestione formalmente certificato in materia di salute e sicurezza sul lavoro, DAI S.p.A. e DS S.r.l. operano in piena conformità al Decreto Legislativo 81/2008, attraverso il proprio Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP). Tale servizio effettua una valutazione dei rischi completa e personalizzata, in collaborazione con il Datore di Lavoro, il Medico Competente e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Il documento di valutazione dei rischi costituisce uno strumento dinamico, costantemente aggiornato in occasione di modifiche organizzative, introduzione di nuove attrezzature, sostanze o processi, e a seguito di infortuni o nuovi esiti della sorveglianza sanitaria. I membri del Servizio di Prevenzione e Protezione sono selezionati tra personale in possesso delle competenze previste dall'Accordo Stato-Regioni art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e nominati formalmente dal Datore di Lavoro.

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, le aziende svolgono una riunione periodica annuale a cui partecipano il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e gli RLS, durante la quale vengono analizzati gli obiettivi di miglioramento e le buone pratiche di prevenzione per ridurre infortuni e malattie professionali. DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno inoltre adottato una policy whistleblowing in conformità al Decreto Legislativo 24/2023, che consente a dipendenti e collaboratori di segnalare, tramite una piattaforma dedicata, eventuali violazioni normative o comportamenti contrari ai principi etici e di sicurezza.

L'analisi degli infortuni e degli eventi avversi è disciplinata dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231), adottato volontariamente dalle aziende per prevenire la responsabilità amministrativa derivante da reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda. Il RSPP, in collaborazione con i dirigenti e i preposti coinvolti, redige verbali di indagine e individua le azioni correttive da attuare tempestivamente, utilizzando moduli e procedure aziendali standardizzati (Fac-simile n. 12, 13 e 15). Tale approccio consente di garantire la tracciabilità degli eventi, la condivisione delle informazioni e l'attuazione di misure preventive e migliorative.

In conformità con il D.Lgs. 81/2008, l'organizzazione ha nominato un Medico Competente, che collabora con il RSPP alla valutazione dei rischi e alla definizione delle misure di tutela. Il medico è presente in sede una volta alla settimana per garantire la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, effettuando visite periodiche e accertamenti diagnostici tramite laboratori esterni. I dossier sanitari dei dipendenti sono conservati in formato digitale e accessibili esclusivamente al medico e al lavoratore, nel rispetto delle normative sulla protezione dei dati personali (GDPR).

Per quanto riguarda i lavoratori appartenenti a ditte terze, la responsabilità della sorveglianza sanitaria resta in capo al loro datore di lavoro; tuttavia, Dumarey, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 81/2008, comunica tempestivamente i rischi legati ai propri luoghi e alle proprie attività, in un'ottica di cooperazione e prevenzione condivisa. [GRI 403-3]

Sebbene non sia presente un sistema di gestione certificato, DAI S.p.A. e DS S.r.l. garantiscono la partecipazione attiva dei lavoratori alle decisioni che riguardano la salute e la sicurezza, tramite i propri rappresentanti RLS, eletti ogni tre anni come previsto dal D.Lgs. 81/2008. Dumarey Automotive Italia S.p.A. dispone di due RLS, mentre Dumarey Softronix S.r.l. ne ha uno.

Gli RLS vengono regolarmente consultati dal RSPP e dall'area HR in merito alla valutazione dei rischi, alla designazione delle figure di prevenzione, all'organizzazione della formazione e all'analisi di incidenti o anomalie. Ogni consultazione è formalizzata con verbali (Fac-simile 08) firmati da tutti i partecipanti e condivisi anche con l'Organismo di Vigilanza. Per i lavoratori non dipendenti, la consultazione diretta non è prevista, ma l'azienda garantisce la trasmissione delle informazioni sui rischi tramite il documento DUVRI. [GRI 403-4]

FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA IN MATERIA DI SICUREZZA

La formazione rappresenta uno degli strumenti principali per la diffusione della cultura della sicurezza. Tutti i lavoratori ricevono la formazione obbligatoria prevista dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni, sia al momento dell'assunzione, sia in caso di cambio mansione o introduzione di nuovi processi. Quando possibile, la formazione è erogata tramite piattaforma e-learning aziendale, consentendo un aggiornamento continuo e accessibile. I corsi sono svolti durante l'orario lavorativo e interamente a carico delle organizzazioni. Per i lavoratori esterni, la formazione è responsabilità delle rispettive aziende, ma DAI S.p.A. e DS S.r.l. forniscono indicazioni aggiuntive sui requisiti formativi opportuni. [GRI 403-5]

PREVENZIONE DEI RISCHI E GESTIONE DEGLI INCIDENTI

Nel 2024 si è registrato un solo infortunio presso Dumarey Automotive Italia S.p.A., causato dal cedimento del telaio di una porta, senza conseguenze gravi; non sono stati rilevati infortuni presso Dumarey Softronix S.r.l. [GRI 403-9] A seguito dell'evento, DAI S.p.A. ha avviato un intervento di manutenzione straordinaria sostituendo le cerniere delle porte più datate e intensificando le verifiche periodiche.

Nella tabella seguente, il numero degli incidenti sul lavoro:

INCIDENTI SUL LAVORO		
DAI S.p.A.	DS S.r.l.	TOTALE
1	-	1

Nella tabella seguente, il numero di *near miss* identificati:

NEAR MISS		
DAI	DS	TOTALE
5	1	6

Nella tabella seguente, il numero di ore lavorate in totale dai dipendenti:

ORE LAVORATE		
DAI	DS	TOTALE
829.296	439.920	1.269.216

Le principali fonti di rischio individuate includono radiazioni ottiche, rischi meccanici e termici, esposizione ad agenti chimici, incendio, rischio elettrico e investimenti da mezzi in movimento. La valutazione di tali rischi è condotta secondo criteri quantitativi e qualitativi, considerando la probabilità di accadimento e l'entità del danno, in linea con la normativa vigente. Le misure di mitigazione comprendono l'uso di attrezzature conformi, la manutenzione costante, la formazione e l'impiego di dispositivi di protezione individuale (DPI).

Nella tabella seguente, il numero di infortuni registrabili tra i lavoratori non dipendenti ma monitorati:

INFORTUNI TRA LAVORATORI NON DIPENDENTI		
DAI	DS	TOTALE
1	-	1 - (tasso pari al 3.55%)

Nella tabella seguente, il numero delle ore lavorate in totale dai lavoratori non dipendenti ma supervisionati:

ORE LAVORATE DAI LAVORATORI NON DIPENDENTI		
DAI	DS	TOTALE
112.472	168.960	281.432

In DAI S.p.A. e DS S.r.l., non sono stati rilevati casi di malattie professionali, mentre il numero di lavoratori potenzialmente esposti a rischi progressivi (come sostanze chimiche, radiazioni ottiche artificiali o fibre vetrose) è oggetto di monitoraggio continuo. [GRI 403-10]

RISCHIO	ORE LAVORATE DAI LAVORATORI NON DIPENDENTI		
	DAI S.p.A.	DS S.r.l.	TOTALE
Stoccaggio e utilizzo di sostanze chimiche	50	0	50
Radiazioni ottiche artificiali	2	0	2
Agenti biologici	8	0	8
Polveri di fibra di vetro	8	0	8

RESPONSABILITÀ NELLA CATENA DI FORNITURA

DAI S.p.A. e DS S.r.l. promuovono la prevenzione e la mitigazione dei rischi legati alla salute e sicurezza anche lungo la catena di fornitura, richiedendo a tutti i fornitori l'accettazione del Codice Etico e delle *Terms & Conditions* aziendali, che includono espliciti impegni in materia di sicurezza sul lavoro. Attraverso la piattaforma *CreditSafe*, l'azienda valuta inoltre il profilo ESG dei propri fornitori, sebbene tale strumento non consenta ancora di analizzare in modo puntuale i rischi specifici per la salute e sicurezza. [GRI 403-7]

[GRI 404-1 / 404-2 / 404-3]



Formazione e sviluppo



La crescita di DAI S.p.A. e DS S.r.l. si fonda sulla convinzione che l'innovazione più autentica nasca dalle persone. Ogni percorso di sviluppo è concepito non solo come strumento di aggiornamento tecnico, ma come occasione per alimentare curiosità, autonomia e consapevolezza professionale. In un contesto tecnologico in continua evoluzione, la formazione diventa il motore che consente di tradurre la conoscenza in competenza, e la competenza in valore condiviso.

Il piano formativo è progettato e coordinato dalla Funzione Risorse Umane, in stretta collaborazione con i responsabili di area, secondo un approccio strutturato e dinamico.

L'identificazione dei fabbisogni formativi avviene attraverso un processo di confronto con i Training Coordinators presenti nelle diverse funzioni aziendali, che contribuiscono a definire le priorità sulla base degli obiettivi strategici e delle esigenze di sviluppo individuale e organizzativo.

Nel 2024 sono stati implementati diversi programmi di formazione, differenziati per contenuti e destinatari, con l'obiettivo di accompagnare la crescita delle persone a tutti i livelli aziendali:

- **Formazione tecnica e operativa:** corsi su *software*, strumenti digitali, procedure aziendali, sicurezza sul lavoro e sicurezza informatica, con l'obiettivo di consolidare le competenze fondamentali per la gestione dei processi.
- **Formazione comportamentale e *soft skills*:** percorsi dedicati a comunicazione efficace, leadership, gestione del tempo e *problem solving*, pensati per rafforzare la collaborazione e la capacità decisionale.
- **Formazione manageriale:** programmi rivolti al *middle* e *top management*, finalizzati allo sviluppo della *leadership* strategica e delle competenze di *people management*.
- **Onboarding per neo assunti:** un percorso di integrazione che coinvolge i responsabili di funzione come speaker, favorendo la trasmissione diretta della cultura aziendale e dei valori di Dumarey.
- **Formazione su tematiche ESG:** iniziative dedicate alla sostenibilità, alla responsabilità sociale e alla promozione della diversità e dell'inclusione come leve di innovazione e competitività.

Le attività formative vengono erogate attraverso un modello misto, che combina strumenti digitali e momenti di interazione diretta, come:

- **piattaforme LMS (*Learning Management System*)** per la fruizione di corsi online;
- corsi in aula e da remoto;
- **coaching individuale e di gruppo**, rivolto in particolare alla popolazione manageriale e ad un nucleo di persone identificate come "*Ambassador*" aziendali

In particolare, nell'ambito del *coaching*, è stato promosso l'adozione del *feedback 360°*, una metodologia di valutazione che integra le prospettive di superiori, colleghi/e, collaboratori/trici e, in alcuni casi, clienti, per favorire la crescita personale e relazionale.

Tutta la popolazione aziendale — dirigenti, quadri e impiegati — ha ricevuto nel corso dell'anno valutazioni periodiche delle prestazioni e della carriera, a conferma dell'impegno delle società nel garantire percorsi di crescita trasparenti, equi e coerenti con il merito e il potenziale di ciascuno.



Diversità e pari opportunità



In DAI S.p.A. e DS S.r.l., la diversità non è soltanto una caratteristica della forza lavoro, ma una risorsa strategica e un motore di innovazione. Le aziende riconoscono che la pluralità di esperienze, prospettive e competenze è essenziale per generare soluzioni nuove e per costruire un ambiente di lavoro equo, aperto e capace di valorizzare il contributo di ciascuno.

Promuovere pari opportunità significa garantire che le decisioni in materia di selezione, sviluppo e carriera siano fondate su criteri di merito, competenza e potenziale, nel rispetto dei diritti e della dignità di tutte le persone.

All'interno degli organi direttivi, la diversità si esprime attraverso diversi indicatori: età, *background* professionale, nazionalità e provenienza geografica, percorso formativo, titoli di studio, anzianità aziendale e seniority di ruolo. Questa varietà di profili assicura una visione strategica più ampia e inclusiva, in grado di coniugare esperienza, innovazione e sensibilità verso il cambiamento. La distribuzione del personale per genere e categoria professionale evidenzia una componente maschile prevalente, ma si osserva una tendenza di progressivo riequilibrio, favorita da politiche di sviluppo interno e da programmi di valorizzazione del talento femminile.

Nella seguente tabella, la percentuale di dipendenti per genere in ciascuna categoria:

CATEGORIA	DONNE / GENERE FEMMINILE		UOMINI / GENERE MASCHILE	
	DAI S.p.A.	DS S.r.l.	DAI S.p.A.	DS S.r.l.
Dirigenti	4%	33%	96%	67%
Quadri	22%	15%	78%	85%
Impiegati	19%	14%	81%	86%

L'analisi per fascia d'età mostra una composizione equilibrata, con una concentrazione prevalente nella classe 30–50 anni, indicativa di una forza lavoro con elevato livello di esperienza e piena maturità professionale. Le fasce più giovani sono in crescita, specialmente in DS S.r.l., a testimonianza dell'attenzione dell'azienda verso il ricambio generazionale e l'inserimento di nuove competenze legate all'innovazione tecnologica.

Nella seguente tabella, la percentuale di dipendenti per fascia di età in ciascuna categoria:

CATEGORIA	< 30 anni		30 - 50 anni		> 50 anni	
	DAI	DS	DAI	DS	DAI	DS
Dirigenti	0%	0%	2%	0%	4%	1%
Quadri	0%	0%	31%	25%	8%	11%
Impiegati	4%	16%	41%	45%	10%	2%

Per quanto riguarda gli altri indicatori di diversità, che includono differenze di provenienza culturale, background formativo e seniority aziendale, DAI S.p.A. e DS S.r.l. registrano una presenza eterogenea anche nelle categorie non dirigenziali. Pur trattandosi di percentuali ancora contenute, tali elementi rappresentano un importante punto di partenza per un percorso di diversificazione sempre più ampio e strutturato.

Per quanto riguarda il background professionale, le percentuali mostrano un elevato livello di scolarizzazione, così ripartito per società:

Categoria	DAI S.p.A.	DS S.r.l.
Diploma	23%	2%
Laurea	71%	95%
Dottorato	5%	3%
Altro	1%	-

L'impegno delle organizzazioni in materia di inclusione si traduce nella volontà di creare contesti di lavoro dove la collaborazione e il rispetto reciproco costituiscano la base di ogni relazione professionale. A testimonianza di ciò, non sono stati riportati casi di discriminazione interni all'azienda. [GRI 406-1]

DAI S.p.A. e DS S.r.l. proseguono in un percorso di consolidamento delle proprie politiche di diversità, equità e inclusione (DEI), promuovendo una cultura aziendale capace di riconoscere il valore unico di ogni persona e di tradurlo in vantaggio competitivo e coesione interna.

Per il 2025, le aziende si impegnano a completare il percorso per l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, dedicata alla parità di genere, con l'obiettivo di strutturare in modo sistematico le proprie politiche di equità, rafforzando la misurabilità e la trasparenza dei risultati raggiunti.

Welfare aziendale e benessere



Il vero motore della crescita aziendale è rappresentato dalle persone che ogni giorno contribuiscono, con competenza e dedizione, al raggiungimento degli obiettivi comuni. Da questa consapevolezza nasce un approccio al **benessere organizzativo** che va oltre la tutela della salute fisica, estendendosi al benessere psicologico, familiare e sociale dei propri collaboratori. Il welfare è concepito come una **forma di investimento sociale** che rafforza il senso di appartenenza, accresce la produttività sostenibile e contribuisce a creare un contesto di lavoro fondato sulla fiducia, sulla cura reciproca e sulla valorizzazione delle persone.

DAI S.p.A. e DS S.r.l. riconoscono il valore delle proprie persone, e ogni cambiamento operativo che possa avere un impatto sui lavoratori viene gestito con la massima attenzione, favorendo dialogo, trasparenza e coinvolgimento.

Nel corso dei cosiddetti “*All People Meeting*” e “*Quarterly Financial Broadcast*” l’azienda coinvolge la popolazione aziendale rispetto a quello che è l’andamento del business, i risultati economico-finanziari e altre tematiche di interesse per tutta la popolazione, favorendo, anche attraverso domande e risposte, lo scambio e il confronto.

DAI S.p.A. e DS S.r.l. adottano un sistema integrato di strumenti e iniziative che favorisce l’equilibrio tra vita professionale e personale, rafforza la motivazione interna e contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Le società hanno attivato un **ampio programma di welfare** che include:

- Convenzioni con strutture sanitarie private, che offrono visite specialistiche, esami diagnostici e trattamenti fisioterapici a condizioni agevolate;
- Piani di welfare aziendale che prevedono rimborsi o voucher per spese mediche, odontoiatriche e oculistiche, estendendo così la protezione sanitaria anche alle famiglie dei dipendenti;
- Polizze assicurative contro gli infortuni extraprofessionali e polizze vita, a garanzia di una copertura economica in caso di eventi imprevisti;
- Campagne di prevenzione dedicate ai principali temi di salute pubblica, con l’obiettivo di promuovere stili di vita consapevoli e responsabili.

Accanto a queste misure, DAI S.p.A. e DS S.r.l. promuovono programmi di salute e benessere pensati per affrontare i principali rischi sanitari non legati al lavoro, valorizzando il ruolo attivo dei dipendenti nella cura di sé. Tra le iniziative implementate figurano:

- la **possibile integrazione dei piani di welfare** con servizi dedicati al benessere mentale e alla prevenzione dello stress;
- la **messa a disposizione di spazi aziendali** idonei per praticare attività fisica e momenti di decompressione durante la giornata;
- la **promozione di webinar tematici** su alimentazione, equilibrio psicofisico e salute digitale;
- **convenzioni con palestre e centri sportivi del territorio**, a sostegno di uno stile di vita attivo e salutare.

ERG – EMPLOYEE RESOURCE GROUP

L'ERG rappresenta uno spazio di confronto e partecipazione dove i dipendenti possono condividere idee, esperienze e proposte per migliorare la vita aziendale. Attraverso momenti di ascolto, attività collaborative e iniziative trasversali, l'ERG favorisce la coesione interna e contribuisce a rendere DAI S.p.A. e DS S.r.l. un ambiente in cui ogni persona si sente parte attiva di un progetto collettivo, rafforzando il senso di appartenenza e la cultura del miglioramento continuo.

WIDE - We for Inclusion, Diversity and Equity

WIDE è il fulcro dell'impegno di DAI S.p.A. e DS S.r.l. per l'inclusione, l'equità e la valorizzazione delle differenze. Le sue iniziative mirano a creare un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi rappresentata e libera di esprimersi, contribuendo alla costruzione di una cultura aziendale inclusiva e consapevole. Rappresenta come le società hanno rafforzato la sensibilità interna verso la diversità e promosso il valore dell'ascolto e partecipazione attiva.

Nel 2024, in ambito WIDE sono state organizzate numerose attività, tra cui:

- **Evento sulla disabilità con Fondazione Paideia**, per approfondire il ruolo dei caregiver e la centralità delle famiglie nei percorsi di inclusione nei diversi contesti sociali;
- **Testimonianze al Politecnico di Torino**, durante i corsi di Strategia e organizzazione aziendale, e Economia e organizzazione aziendale, per raccontare l'impegno di DAI S.p.A. e DS S.r.l. sui temi sociali e organizzativi, visto come esempio di impresa attenta alla dimensione sociale; (<https://www.polito.it/>)
- **Evento per l'8 marzo - Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne**, dedicato all'intelligenza emotiva come strumento di leadership, con gli interventi di Rosetta Martini (HR Senior Consultant), Alessandra Colombelli (Full Professor PoliTo) e Filomena Greco (giornalista de Il Sole 24 Ore);
- **Evento per la Giornata mondiale per la consapevolezza sull'autismo**, con la Dott.ssa Daniela Sinagra, educatrice professionale con oltre 25 anni di esperienza, per diffondere conoscenza e inclusione;
- **Evento per il Pride e la Giornata contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia**, con testimonianze dirette, spunti culturali su linguaggio e rispetto e confronto con altre realtà aziendali, arricchito da una sezione di film e libri sull'argomento condivisi con i dipendenti;
- **Incontro del 25 novembre con l'associazione "Mai più sole"**, dedicato alla Giornata Internazionale contro la Violenza sulle donne e di genere; (<https://maipiùsole.it/>)
- **Ciclo "Genitori in discussione"**, organizzato con Associazione Sintra (<https://www.associazionesintra.org/>) e team HR, per supportare la genitorialità nei diversi stadi di crescita dei figli;
- **Cake & Charity**, evento benefico in orario aziendale in occasione di Ottobre Rosa e Movember, a sostegno della ricerca oncologica.

D–NOW – Dumarey Not Only Work

D–NOW nasce per favorire la socialità e il benessere al di là dell'attività lavorativa, valorizzando la dimensione umana e relazionale che sostiene ogni organizzazione, e creando equilibrio tra vita personale e professionale. Nel 2024 il programma ha proposto occasioni di incontro informale e di riscoperta delle passioni personali, consolidando lo spirito di squadra e la convivialità aziendale.

Tra le iniziative principali:

- **“A path through the world of baking”**, un ciclo di tre incontri dedicati all'arte della panificazione, guidati da colleghi esperti e appassionati, che hanno unito formazione, creatività e condivisione;
- **Gite culturali e momenti di aggregazione**, aperti a tutto il personale e pensati per rafforzare i legami interpersonali e favorire un clima sereno e inclusivo;
- **Fantacalcio** aziendale, attività ludica che ha incoraggiato interazione e leggerezza, contribuendo al benessere collettivo.

GREEN DREAM – Crescere in modo sostenibile

Con GREEN DREAM, DAI S.p.A. e DS S.r.l. promuovono la sostenibilità come parte integrante della quotidianità aziendale. Il progetto incoraggia comportamenti consapevoli e diffonde cultura ambientale attraverso attività partecipative e creative. Diffonde come la sostenibilità può essere vissuta come un valore concreto e condiviso, costruito attraverso piccoli gesti quotidiani.

Nel 2024 sono state realizzate numerose iniziative, tra cui:

- **Swap e raccolta di abiti usati devoluti al Progetto Abito**, per sostenere l'inclusione sociale attraverso la moda etica, e il riuso; (<https://progettoabito.org/>)
- **Acquisti sostenibili**, come il miele naturale prodotto da La Collina dei Colori, a supporto di economie locali e solidali; (<https://sites.google.com/view/la-collina-dei-colori/home-page>)
- **Rubrica di “pillole green”** su intranet, con suggerimenti per ridurre consumi e sprechi nella vita quotidiana e promuovere stili di vita più sostenibili e consapevoli;
- **Partecipazione alla campagna nazionale “M’illumino di meno”**, per sensibilizzare sul risparmio energetico e l'uso dell'acqua, con la realizzazione di un video aziendale dedicato; (<https://www.rai.it/milluminodimeno/>)
- **Lettura collettiva** del libro *“L'economia della ciambella spiegata alle bambine e ai bambini”* con l'autrice Nadia Lambiase, per riflettere sui modelli economici sostenibili e rigenerativi.

[GRI 401-2]





IL VALORE CONDIVISO CON IL TERRITORIO

Relazioni con la comunità locale



Per DAI S.p.A. e DS S.r.l., il rapporto con la comunità locale rappresenta un'estensione naturale della propria identità aziendale. Essere parte del territorio significa non soltanto contribuire allo sviluppo economico, ma anche promuovere conoscenza, inclusione e benessere diffuso. La relazione con l'ecosistema in cui l'azienda opera — fatto di persone, istituzioni, università e associazioni — è vista come una leva di innovazione condivisa, capace di generare valore sociale oltre che industriale.

DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno individuato due aree di impatto rilevanti che possono influenzare le comunità interne ed esterne, con particolare riferimento ai lavoratori e all'ambiente sociale circostante.

1. Sicurezza fisica in area *Operation*

- **Descrizione:** durante il periodo di riferimento si è verificato un infortunio legato al cedimento strutturale di una porta, con conseguente lesione alla schiena di un lavoratore.
- **Stakeholder coinvolti:** dipendenti, RSPP, HR, RLS.
- **Azioni previste:** potenziamento delle misure di sicurezza, aggiornamento dei dispositivi di protezione individuale (DPI), audit interni, revisione delle infrastrutture e dei protocolli di emergenza.

2. Rischi potenziali legati alla dinamicità dell'ambiente di lavoro

- **Descrizione:** l'elevato ritmo operativo può generare condizioni di stress fisico e mentale per alcuni profili professionali.
- **Stakeholder coinvolti:** dipendenti, medico competente, responsabili di produzione.
- **Azioni previste:** sorveglianza sanitaria mirata, valutazioni ergonomiche delle postazioni, rotazione dei turni, formazione su gestione dello stress e resilienza.

[GRI 2-28 / 403-6]

Partecipazione di settore



DAI S.p.A. e DS S.r.l. partecipano attivamente alla vita associativa e istituzionale del territorio, contribuendo al dialogo industriale e accademico che sostiene l'innovazione e la competitività del sistema locale.

Nel 2024 non era ancora in vigore un processo strutturato di adesione alle associazioni di categoria né un database centralizzato dedicato al monitoraggio delle partecipazioni. La mappatura completa e la formalizzazione delle modalità di partecipazione saranno tuttavia introdotte a partire dal report 2025, per garantire una rendicontazione più sistematica e trasparente.

Entrambe le società mantengono una presenza attiva nel tessuto industriale e accademico del territorio. Dumarey Automotive Italia S.p.A. è membro attivo dell'Unione Industriali di Torino ed entrambe sono presenti nei tavoli decisionali con istituzioni, enti locali e rappresentanze diplomatiche, contribuendo al dialogo su temi di sviluppo sostenibile e competitività industriale. Sul fronte accademico, le società hanno consolidato partnership con diversi atenei italiani.

Allo stesso tempo, le aziende promuovono iniziative con associazioni no profit e ospita regolarmente eventi di sensibilizzazione su diversità, equità e inclusione ("DEI"), aperti non solo ai dipendenti ma anche alla comunità locale. Tutte le iniziative vengono comunicate attraverso LinkedIn, il sito web aziendale, brochure e comunicati stampa, strumenti che garantiscono la diffusione pubblica dei risultati e la massima trasparenza delle attività. È inoltre previsto, per i prossimi anni, un ampliamento dei canali social e digitali per rafforzare ulteriormente la comunicazione e la visibilità delle azioni ESG.



Iniziative di impatto sociale e valore condiviso



Le iniziative sociali promosse da DAI S.p.A. e DS S.r.l. rappresentano l'espressione concreta dei valori aziendali: inclusione, collaborazione, crescita delle persone e attenzione alla comunità. Attraverso programmi strutturati e attività trasversali, le società mirano a creare un ambiente di lavoro aperto e partecipativo, favorendo al tempo stesso un impatto positivo sul territorio e sulle nuove generazioni.

COLLABORAZIONI PER LA DE&I

L'impegno verso la Diversità, Equità e Inclusione ("DE&I") si estende oltre i confini aziendali, attraverso la partecipazione a reti nazionali e locali che promuovono la parità di genere, l'accessibilità e la cultura dell'inclusione.

STEM by Women

L'adesione al network STEM by Women (<https://stembywomen.com/>) è finalizzata a rafforzare la presenza femminile nei settori tecnico-scientifici e promuovere la crescita di nuovi talenti.

Nel 2024 DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno preso parte a:

- Programmi di **cross-mentoring con ruoli di mentor e mentee** tra aziende del network, per favorire la crescita professionale e lo scambio interaziendale;
- Il progetto "**lo scelgo STEM**", con le testimonianze aziendali di Marta Cavaliere (<https://www.youtube.com/watch?v=isULZKG9s4>) e Federico Guglielmone (<https://www.youtube.com/watch?v=TqmRFxxvJ1k>) come *role model* aziendali;
- **Workshop sul linguaggio inclusivo e linguaggio d'influenza**, condotto da Barbara Cassoli, per diffondere una comunicazione rispettosa e consapevole;
- **Progetto DEA**, dedicato allo studio di modelli innovativi per ridurre il divario di genere in ambito manageriale e STEM

Tavolo DE&I – Unione Industriali di Torino

Nel 2024 Dumarey ha continuato a partecipare al Tavolo DE&I (<https://www.ui.torino.it/unione-per-te/diversity-equity-inclusion/>) dell'Unione Industriali di Torino, contribuendo attivamente al confronto tra imprese sui temi della diversità e dell'equità. Tra le attività principali:

- Cena al buio con l'Unione Nazionale Ciechi e Ipovedenti, esperienza formativa e sensoriale per comprendere la realtà della disabilità visiva; (<https://www.uiciechi.it/>)
- Pubblicazione di una best practice aziendale sulle iniziative di inclusione, condivisa sul portale ufficiale dell'Unione. (<https://www.ui.torino.it/dei-best-practice/aziende/>)

Nuove generazioni e futuro



DAI S.p.A. e DS S.r.l. guardano alle nuove generazioni come alla risorsa più preziosa per costruire un futuro innovativo e sostenibile. Investire nei talenti emergenti significa **investire nel proprio domani**, alimentando una cultura industriale aperta, dinamica e orientata al futuro.

Per questo motivo DAI S.p.A. e DS S.r.l. considerano il dialogo con il mondo accademico una leva strategica per favorire l'innovazione e la crescita condivisa. Le società vogliono rappresentare un ponte solido tra formazione e impresa, orientato a generare valore per il territorio e per le generazioni future.

Nel corso degli anni, l'azienda ha consolidato partnership con il Politecnico di Torino e con altri atenei italiani, promuovendo una sinergia tra ricerca scientifica, sviluppo industriale e formazione dei talenti.

Le collaborazioni si articolano in progetti di ricerca e sviluppo, tesi e dottorati dedicati ai temi della mobilità sostenibile e dell'innovazione tecnologica, oltre che in interventi pubblici e convegni sulla cultura d'impresa, la transizione energetica e la decarbonizzazione.



Key Performance Indicator (KPI)

Nel triennio 2022-2024 l'azienda ha rafforzato il proprio impegno verso la crescita delle competenze e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. I dati evidenziano un incremento delle ore di formazione medie per dipendente, con una particolare attenzione alla parità di genere e allo sviluppo delle figure manageriali. Questo andamento riflette una strategia orientata alla valorizzazione del capitale umano e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e qualificato.

Parallelamente, le attività di sicurezza mostrano un consolidamento delle pratiche di controllo, con una riduzione degli incidenti e l'azzeramento degli eventi sentinella, pur registrando un aumento dei near miss che richiede un rafforzamento delle misure preventive.

Nel complesso, i risultati confermano la centralità delle persone nelle politiche aziendali e la volontà di garantire condizioni di lavoro sicure e opportunità di sviluppo professionale.

FORMAZIONE

KPI (ore medie per dipendete)	2022	2023	2024
Ore medie per dipendente	12,6	12,29	13,82
Ore medie per genere maschile	12,7	11,8	12,4
Ore medie per genere femminile	11,9	14,59	20,59
KPI (ore medie per dipendete per livello di responsabilità)	2022	2023	2024
Ore medie per dirigenti	11	12,26	13,64
Ore medie per manager	10,7	11,86	17,81
Ore medie per altre categorie	12,6	12,57	11,33

Nel triennio 2022-2024 la formazione ha registrato un andamento positivo, con un incremento delle ore medie per dipendente nel 2024 rispetto agli anni precedenti. Il dato più significativo riguarda le donne, che passano da 11,9 ore nel 2022 a oltre 20 ore nel 2024, evidenziando un impegno crescente verso l'equità e lo sviluppo delle competenze femminili.

Anche i manager mostrano un aumento rilevante, con un balzo da 11,86 ore nel 2023 a 17,81 nel 2024, segnale di una strategia orientata al rafforzamento delle capacità gestionali. Gli uomini mantengono valori più stabili, mentre le altre categorie registrano una lieve flessione nell'ultimo anno.

Nel complesso, i dati indicano una politica formativa più mirata e inclusiva, con particolare attenzione alla leadership e alla parità di genere.

SICUREZZA SUL LAVORO

KPI (numero di eventi)	2022	2023	2024
Audit di sicurezza	13	26	16
Incidenti	2	1	1 (DAI S.p.A.)
<i>Near miss</i>	3	2	6
Eventi sentinella	2	0	0

L'attività di audit di sicurezza ha avuto un incremento significativo nel 2023, con il raddoppio delle verifiche rispetto al 2022, per poi ridursi nel 2024 pur mantenendo un livello superiore al primo anno. Gli incidenti mostrano una tendenza stabile e contenuta, con un solo caso registrato negli ultimi due anni, segnale di un buon controllo dei rischi operativi.

Dall'altro lato, i *near miss* aumentano nel 2024, passando da due a sei, evidenziando la necessità di continuare a rafforzare le misure preventive e la cultura della sicurezza.

Infine gli eventi sentinella, si azzerano dopo il 2022, confermando un miglioramento nella gestione delle situazioni critiche.

GOVERNANCE – ETICA, TRASPARENZA E RESPONSABILITÀ

La governance rappresenta per DAI S.p.A. e DS S.r.l. il fondamento su cui si costruisce la fiducia: un sistema di regole, principi e comportamenti che orientano ogni decisione e garantiscono la coerenza tra visione, strategia e azione. In un contesto industriale in continua evoluzione, la solidità di un'impresa non si misura solo nella capacità di innovare, ma nella chiarezza con cui esercita la propria responsabilità verso gli stakeholder, il territorio e l'ambiente.

Per le due aziende, l'etica non è un insieme di regole da osservare, ma una scelta culturale, un modo di interpretare il business come parte di un equilibrio più ampio tra crescita economica, benessere sociale e tutela ambientale. La trasparenza nei processi, la correttezza nelle relazioni e l'integrità nella gestione delle risorse costituiscono i pilastri del suo modello di governo, volto a garantire decisioni consapevoli, verificabili e orientate al lungo periodo.

Attraverso politiche di controllo interno, strumenti di valutazione dei rischi e un costante dialogo tra funzioni aziendali, DAI S.p.A. e DS S.r.l. promuovono una *governance* partecipata e responsabile, capace di trasformare la conformità normativa in valore organizzativo e la rendicontazione in un atto di *accountability* verso la collettività.

Essere trasparenti significa assumersi la responsabilità delle proprie scelte, agire con coerenza e rendere visibile l'impatto delle proprie azioni. È su questa base che l'azienda costruisce il proprio percorso di sostenibilità: una *governance* che non solo guida, ma dà forma a un modo etico di fare impresa, in cui la fiducia diventa la risorsa più preziosa.



Modello di governance e struttura di controllo locale



DAI S.p.A. e DS S.r.l. adottano un modello di governance improntato ai principi di integrità, trasparenza e responsabilità, in linea con la normativa nazionale e con i più elevati *standard* di compliance aziendale. La struttura di governo si fonda su un sistema che garantisce equilibrio tra indirizzo strategico, gestione operativa e controllo, assicurando che ogni decisione sia presa nel rispetto delle leggi, dei valori etici e degli obiettivi di sostenibilità.

Entrambe le società hanno adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (“Modello 231”), quale strumento di prevenzione, gestione e mitigazione del rischio di commissione di reati, e come presidio essenziale di legalità e correttezza aziendale.

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione, è articolato in una Parte Generale, che illustra principi, responsabilità e meccanismi di controllo, e in Parti Speciali, dedicate alle diverse categorie di reati potenzialmente rilevanti per l’attività della Società. Completano il Modello una serie di allegati tra cui il Codice Etico, la *Policy whistleblowing*, il Codice disciplinare e la Matrice di *Risk Assessment*, che descrive le aree di rischio e le misure di prevenzione adottate.

Il Modello risponde a obiettivi chiari:



promuovere una cultura organizzativa fondata su **etica, trasparenza e legalità**;



assicurare la **tracciabilità e documentabilità** dei processi decisionali e finanziari;



garantire la **separazione delle funzioni** e la **verificabilità delle operazioni**;



prevenire comportamenti contrari alla legge o ai principi etici della Società;



diffondere la consapevolezza del rischio e la responsabilità individuale a ogni livello organizzativo.

Dal punto di vista della struttura degli organi sociali, entrambe le società sono guidate da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da sei membri. DAI S.p.A. presenta un CdA formato da cinque uomini e una donna, mentre DS S.r.l. ha un CdA composto da sei membri maschili. In entrambe le realtà sono presenti amministratori con età, nazionalità e background professionali eterogenei: nel CdA di DAI S.p.A. siedono tre membri over 60 e tre tra i 50 e i 60 anni, con due componenti di nazionalità belga, uno francese e tre italiani; nel CdA di DS S.r.l. sono presenti tre membri over 60, due tra i 50 e i 60 anni e uno tra i 40 e i 50 anni, con due amministratori belgi e quattro italiani. Nessun membro dei CdA appartiene a categorie con disabilità dichiarata.

Accanto al CdA, entrambe le società dispongono di organi di controllo indipendenti. DAI S.p.A. è dotata di un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi (due uomini e una donna) e due supplenti donne, tutti esterni e indipendenti, e di un Organismo di Vigilanza formato da tre membri (due donne e un uomo). DS S.r.l. ha un sindaco unico (uomo) e un Organismo di Vigilanza composto da due membri maschili, di cui uno interno e uno esterno. La rappresentanza di genere negli organi di controllo di DAI S.p.A. è bilanciata.

La composizione degli organi riflette anche il posizionamento delle aziende: Guido Lieven Peter Dumarey rappresenta la proprietà; Marc Josef Maes e Kwinten Johan Smits rappresentano il Consiglio di Amministrazione del Gruppo e le funzioni di gruppo (M&A, affari legali, *new business development* e finanza); Arnaud Bailo, CEO di Dumarey Powerglide Strasbourg, porta la prospettiva di un'altra società del Gruppo; Pierpaolo Antonioli, Sonia Piani, Massimo Mangiarino e Alberto Pisoni rappresentano il *management* operativo delle società italiane, con ruoli apicali in ambito direzione generale, risorse umane e *legal & compliance*, finanza e operations. Collegio Sindacale e componenti esterni dell'OdV garantiscono un presidio indipendente rispetto alla gestione.

Nel 2024 il Presidente del CdA di DAI S.p.A., Pierpaolo Antonioli, rivestiva anche il ruolo di Amministratore Delegato ed era dipendente della società; una situazione ammessa dalla normativa, ma che l'azienda ha deciso di riconsiderare nel rinnovo del CdA 2025 per ridurre ulteriormente ogni potenziale conflitto di interessi. Nell'esercizio 2024, tali rischi sono stati prevenuti attraverso una rigorosa *segregation of duties* nei processi di approvazione (in particolare in ambito acquisti e *finance*), un sistema di procure attentamente strutturato e la collegialità nelle decisioni più rilevanti, sempre sottoposte al CdA. In DS S.r.l. il Presidente non è un dirigente dipendente della società, pur ricoprendo il ruolo di CEO provenendo dalla consociata DAI S.p.A.. Nel 2024 non si sono verificati casi di conflitto di interessi significativi.

I Consigli di Amministrazione di entrambe le società sono nominati dall'assemblea dei soci con mandato triennale, secondo quanto previsto dagli statuti sociali. Sebbene non siano definiti formalmente criteri di nomina in termini di diversità o indipendenza, nella prassi la selezione dei membri si basa su competenze tecniche, esperienza manageriale e conoscenza del settore, con particolare attenzione ai profili più adeguati ad affrontare le sfide industriali e strategiche delle società. Nel 2024, due membri del CdA e del Comitato di Sostenibilità di DAI S.p.A. hanno inoltre acquisito competenze ESG certificate tramite un percorso dedicato presso l'Università Bocconi, rafforzando la capacità del vertice aziendale di integrare la sostenibilità nelle decisioni strategiche.

Nel corso del 2024, per DAI S.p.A., è stato istituito un Comitato di Sostenibilità, composto da quattro persone (tre uomini e una donna), di cui tre anche membri del CdA. Il Comitato, supportato da un team ESG trasversale, ha il compito di definire e indirizzare la strategia di sostenibilità a partire dal 2025, sulla base della *Sustainability Due Diligence Policy*. Per DS S.r.l., il Comitato di Sostenibilità non era ancora stato nominato nel 2024, ma il CdA ha avviato riflessioni per definire una governance strutturata a partire dall'esercizio successivo.

Nel 2024, tuttavia, i CdA di entrambe le società non erano ancora formalmente responsabili della revisione e approvazione delle informazioni ESG né della supervisione sistematica degli impatti su economia, ambiente e persone: si è trattato dell'"anno zero" del percorso di governance della sostenibilità. Per DAI S.p.A., l'istituzione del Comitato di Sostenibilità e della struttura ESG interfunzionale rappresenta il primo passo verso una piena integrazione della sostenibilità nella supervisione del massimo organo di governo, mentre per DS S.r.l. le attività del 2024 hanno avuto natura preparatoria.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Elemento centrale del sistema di controllo interno è l'Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, cui è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello e sulla sua efficacia preventiva;
- proporre aggiornamenti in relazione a mutamenti organizzativi, normativi o operativi;
- promuovere la formazione e la diffusione della conoscenza del Modello all'interno dell'azienda;
- garantire il rispetto del sistema disciplinare e la corretta gestione delle segnalazioni, anche tramite i canali di **whistleblowing** istituiti ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

L'OdV, composto da membri interni ed esterni con competenze multidisciplinari in ambito legale, economico e tecnico, riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione, mantenendo un flusso informativo costante e riservato. Tale organo è supportato da un budget autonomo e può avvalersi di consulenti e funzioni aziendali specializzate per l'esecuzione dei controlli. Le funzioni di audit interno, in particolare per DAI S.p.A., operano con mandato indipendente e supportano anche il comitato etico: nel 2024 non sono emerse criticità tali da richiedere escalation al massimo organo di governo.

STRUTTURA DI CONTROLLO LOCALE

Il sistema di controllo locale di DAI S.p.A. e DS S.r.l. integra il Modello 231 all'interno della più ampia architettura di *governance* aziendale. Le funzioni *Legal & Compliance*, Risorse Umane, Finanza e Controllo e *Health, Safety & Environment* (HSE) collaborano con l'OdV per assicurare il rispetto delle procedure, la gestione corretta delle deleghe e la tempestiva comunicazione di eventuali anomalie o violazioni.

Le attività di monitoraggio e controllo sono coordinate in modo trasversale, attraverso:

- protocolli operativi aggiornati in funzione delle aree di rischio identificate;
- un sistema disciplinare che prevede sanzioni proporzionate alle violazioni;
- percorsi di formazione e sensibilizzazione continua rivolti al personale, per consolidare la cultura della compliance;
- la diffusione del Modello tramite strumenti digitali e sessioni formative dedicate.

Nel 2024, in linea con l'evoluzione del quadro normativo e degli standard ESG, DAI S.p.A. ha istituito una *governance* dedicata alla sostenibilità, regolata da una *Sustainability Due Diligence Policy*, con l'obiettivo di facilitare l'interazione tra funzioni aziendali e avviare processi strutturati di identificazione e gestione degli impatti su economia, ambiente e persone. La responsabilità operativa degli impatti ESG è stata delegata, per DAI S.p.A., a un Comitato di Sostenibilità e a un team interfunzionale, mentre per DS S.r.l. nel 2024 il tema è stato gestito a livello di CdA con un focus preliminare sulla progettazione della futura *governance*.

Per entrambe le società, nel 2024 non erano ancora in essere processi formali e ricorrenti di reporting degli impatti ESG dagli alti dirigenti al CdA; gli obiettivi di sostenibilità erano inseriti principalmente nei piani obiettivi dei membri del Comitato di Sostenibilità di DAI S.p.A.. Attraverso questo approccio integrato, DAI S.p.A. e DS S.r.l. garantiscono una gestione responsabile, conforme e trasparente delle proprie attività, rafforzando la fiducia degli stakeholder e contribuendo alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

[GRI 2-9 / 2-10 / 2-11 / 2-12 / 2-13 / 2-14 / 2-17 / 2-18]



Codice etico e politiche di integrità



L'integrità rappresenta per DAI S.p.A. e DS S.r.l. il fondamento della propria cultura aziendale e la condizione essenziale per la creazione di valore duraturo. Le aziende riconoscono che la trasparenza, la correttezza e il rispetto delle regole costituiscono non solo un dovere morale, ma anche un fattore strategico di competitività e credibilità nei confronti di clienti, fornitori, istituzioni e della collettività nel suo complesso.

Il Codice Etico, la *Policy Whistleblowing* e la Policy Antitrust costituiscono, insieme al Modello 231, un **sistema integrato di governance etica**, volto a garantire che ogni attività delle società sia condotta con responsabilità e trasparenza. Questo sistema si fonda su un principio semplice ma essenziale: la fiducia è un bene comune, da proteggere attraverso comportamenti coerenti, una vigilanza attenta e un dialogo costante con tutti gli *stakeholder*.

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico di DAI S.p.A. e DS S.r.l., adottato e periodicamente aggiornato dal Consiglio di Amministrazione, rappresenta il quadro di riferimento per tutte le persone che operano, direttamente o indirettamente, per conto dell'organizzazione. Il documento definisce i principi di condotta e le responsabilità etiche che guidano le decisioni quotidiane, promuovendo comportamenti basati su lealtà, equità, trasparenza, riservatezza e rispetto della persona.

Il Codice si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali, e trova attuazione attraverso specifiche procedure e attività di formazione continua. Tra i valori cardine, DAI S.p.A. e DS S.r.l. riconoscono la centralità della persona, la tutela della salute e sicurezza, il rispetto dei diritti umani, la parità di trattamento e la promozione della diversità come elemento di crescita collettiva.

Particolare attenzione è dedicata all'integrità nei rapporti d'affari: le aziende rifiutano ogni forma di corruzione, favoritismo o conflitto di interessi. Si richiede a ciascun collaboratore un comportamento ispirato alla responsabilità individuale e all'integrità morale. A tal fine, l'organizzazione ha introdotto regole e procedure volte a prevenire e mitigare i conflitti di interesse, anche attraverso l'applicazione del principio di segregation of duties, che garantisce una chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità nei processi decisionali e di approvazione. Tale principio è supportato da un sistema strutturato di procure e deleghe, formalizzato e coerente con le informazioni riportate nella visura camerale, a tutela della trasparenza e della correttezza operativa.

Gli impegni politici per una condotta aziendale responsabile — inclusi il rispetto dei diritti umani, la protezione della salute e della sicurezza e l'adozione del principio di precauzione — sono esplicitati nel Codice Etico (capitolo 6.0, pagina 7) e nella *Sustainability Due Diligence Policy*. Il principio di precauzione è integrato in tutti i processi aziendali, in particolare in ambito ambientale, sicurezza e qualità, trovando applicazione concreta negli strumenti di analisi DFMEA e nella valutazione dei fornitori.

Il Codice Etico è stato concordato, approvato e firmato dal CEO Pierpaolo Antonioli, e diffuso attraverso molteplici canali: è accessibile sul sito web del Gruppo Dumarey ([DAI S.p.A.](#) e [DS S.r.l.](#) nella sezione *Compliance*), condiviso internamente con tutto il personale e trasmesso ai fornitori tramite la piattaforma Jagger per l'accettazione formale. Qualora un fornitore, per policy interne, non possa sottoscrivere il documento, ha la facoltà di presentare il proprio codice etico, che viene attentamente valutato dalla funzione Compliance per verificarne la coerenza con i principi aziendali.

A livello operativo, DAI S.p.A. e DS S.r.l. incorporano i propri impegni etici attraverso un approccio strutturato e integrato che comprende:



Formalizzazione degli impegni:

i principi di condotta responsabile sono contenuti in documenti ufficiali come il Codice Etico, approvati dal vertice aziendale e accessibili a tutto il personale;



Integrazione nei processi aziendali:

tali principi sono richiamati in numerose procedure e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, assicurando coerenza tra valori dichiarati e comportamenti effettivi;



Formazione e sensibilizzazione:

tutto il personale neoassunto è tenuto a completare un corso obbligatorio in modalità e-learning sul Modello 231, che incorpora i contenuti del Codice Etico;



Monitoraggio e miglioramento continuo:

la comprensione dei principi etici è verificata tramite test finali e audit periodici.

Parallelamente, la funzione *Supplier Management* applica i medesimi principi nei processi di acquisto e qualifica dei fornitori. La *Supplier Management General Policy for Direct & Indirect Purchasing* descrive le regole di condotta per i *buyer* e i criteri di selezione dei fornitori, basati su trasparenza, competitività e valutazione dei requisiti proporzionati al valore del bene o servizio da acquisire.

L'osservanza del Codice è garantita dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, che ne costituisce lo strumento operativo, e dal sistema disciplinare interno che prevede sanzioni proporzionate in caso di violazione.

LA POLICY WHISTLEBLOWING

In conformità al Decreto Legislativo 24/2023 e alle migliori prassi europee in materia di tutela dei segnalanti, DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno adottato una procedura dedicata al *whistleblowing* e una piattaforma digitale sicura, gestita in modo da garantire la massima riservatezza e anonimato delle segnalazioni. Attraverso tale canale, i dipendenti e tutti i soggetti che intrattengono rapporti professionali con l'azienda possono segnalare, in buona fede, comportamenti illeciti, violazioni del Codice Etico, irregolarità o potenziali rischi di reato.

Le segnalazioni sono ricevute e gestite da una funzione dedicata, indipendente e imparziale, che assicura:

- la protezione del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione;
- la verifica accurata dei fatti e l'adozione delle misure correttive necessarie;
- la tracciabilità del processo in conformità alle prescrizioni di legge.

Sebbene non siano ancora presenti policy specifiche dedicate alla gestione dei reclami ESG, le società dispongono già di una struttura di governance etica e di controllo solida e integrata. Il sistema è inoltre supportato dall'*Internal Auditor* e dal *Team* di Sostenibilità, a conferma dell'impegno verso una gestione trasparente, etica e responsabile delle proprie attività. [GRI 2-25]

La procedura rappresenta un presidio essenziale per il consolidamento della cultura della legalità e della fiducia reciproca, e per permettere agli individui di sollevare preoccupazioni e critiche in modo confidenziale e sicuro.

ANTITRUST E CONCORRENZA LEALE

La *Policy Antitrust* di DAI S.p.A. e DS S.r.l. formalizza l'impegno dell'organizzazione a condurre le proprie attività nel pieno rispetto delle normative sulla concorrenza, prevenendo qualsiasi comportamento suscettibile di alterare il mercato o di compromettere la lealtà delle relazioni commerciali. Tutti i dipendenti, in particolare coloro che operano in ambito commerciale, *marketing*, approvvigionamento e vendite, sono tenuti a osservare rigorosamente le regole che disciplinano la concorrenza leale, evitando pratiche quali la fissazione dei prezzi, lo scambio di informazioni sensibili, gli accordi restrittivi della concorrenza o l'abuso di posizione dominante. A tal fine, l'azienda promuove programmi di formazione specifici e iniziative di sensibilizzazione sui principi dell'etica competitiva e sulla conformità alle norme *antitrust*.

Nel corso del periodo di rendicontazione, non sono state né avviate, né concluse azioni legali, a livello nazionale o internazionale, relative a comportamenti anticoncorrenziali, antitrust o pratiche di monopolio.

[GRI 206-1 / 407 / 408 / 409 / 410]





Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani



In DAI S.p.A. e DS S.r.l. la compliance non è intesa come mero adempimento normativo, ma come una **cultura della responsabilità** che permea ogni livello organizzativo capace di generare fiducia.

L'impianto di conformità è strutturato in un **sistema integrato di policy**, procedure e controlli interni che assicurano il rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza fiscale, due diligence sociale e diritti umani, in coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e con il Codice Etico.

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La Policy Anticorruzione di DAI S.p.A. e DS S.r.l., disciplina in modo puntuale le regole di comportamento per prevenire qualsiasi forma di corruzione, sia nel settore pubblico sia in quello privato. Il documento, ispirato ai più elevati standard internazionali (tra cui il Foreign Corrupt Practices Act e il UK Bribery Act 2010), definisce procedure rigorose per la gestione dei rapporti con fornitori, clienti, enti pubblici e partner commerciali, imponendo la tracciabilità di tutte le operazioni economiche, la separazione dei compiti e il divieto assoluto di elargizioni o vantaggi indebiti.

Ogni attività di business deve essere condotta con onestà, imparzialità e trasparenza, e ogni transazione registrata in modo accurato e verificabile. Sono previsti controlli preventivi sui partner commerciali e audit periodici sui fornitori, che devono aderire ai principi etici delle società, pena l'esclusione o la risoluzione immediata del rapporto contrattuale.

Particolare attenzione è rivolta ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, per i quali le aziende applicano un protocollo di *lobbying* trasparente e tracciabile, conforme alla normativa nazionale e alle migliori prassi di integrità. Tutte le interazioni con rappresentanti pubblici devono svolgersi alla presenza di personale autorizzato e documentate in modo completo. Nel 2024 non sono state riscontrate violazioni o episodi riconducibili a comportamenti corruttivi.

POLICY ANTIRICICLAGGIO

La Policy Antiriciclaggio (disponibile nel sito aziendale come Anti-Money Laundering Policy) integra e rafforza il sistema di controllo interno, assicurando la conformità alle direttive europee e agli standard del Financial Action Task Force (FATF). La *policy* vieta qualsiasi transazione non tracciabile, il pagamento in contanti e l'accettazione di fondi provenienti da soggetti terzi non direttamente coinvolti nel rapporto contrattuale, salvo casi debitamente documentati.

Ogni operazione finanziaria è gestita con criteri di trasparenza, tracciabilità e identificazione del beneficiario effettivo, con particolare attenzione ai Paesi classificati come "High Risk Jurisdictions". Questa politica non solo protegge le aziende da rischi reputazionali e sanzionatori, ma consolida la fiducia degli *stakeholder* e contribuisce a mantenere un ecosistema economico sano e conforme ai principi della legalità.

TUTELA DEI DIRITTI UMANI

DAI S.p.A. e DS S.r.l. promuovono la tutela dei diritti umani lungo l'intera catena del valore, ispirandosi ai principi delle convenzioni internazionali e ai propri standard etici interni. Ogni fornitore, prima dell'avvio della collaborazione, è tenuto ad accettare formalmente le *Terms & Conditions* e il Codice Etico, che vietano espressamente qualsiasi forma di lavoro forzato, minorile o discriminatorio (paragrafo 6.3 del Codice Etico).

Sebbene non sia ancora disponibile un sistema automatizzato di valutazione del rischio di lavoro forzato, le aziende considerano basso tale rischio, poiché la maggior parte dei fornitori opera in Paesi europei con solide garanzie legislative in materia di lavoro e libertà di associazione. A oggi, Dumarey non dispone di un *tool* specifico per il monitoraggio del rischio di lavoro minorile o forzato nelle diverse categorie merceologiche; tuttavia, ciascun fornitore è obbligato ad aderire alle *Terms & Conditions* e al Codice Etico (paragrafi 6.2 e 7.0), dove è esplicitamente riportato il divieto di ogni forma di lavoro minorile o coercitivo anche da parte dei propri subappaltatori.

Attraverso la *Supplier Management Policy*, le società assicurano che ogni processo di qualifica e selezione dei fornitori includa la verifica della regolarità documentale, della reputazione aziendale e, a partire dal 2024, anche del rating ESG fornito dal servizio CreditSafe. Questo strumento, disponibile per i fornitori italiani, consente di monitorare le *performance* ambientali, sociali e di *governance* dei *partner* commerciali. I risultati raccolti mostrano che la percentuale di fornitori valutati secondo criteri ESG presenta un rischio medio-basso.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Dumarey garantisce un ambiente sicuro e conforme ai requisiti del Decreto Legislativo 81/08, basando le proprie decisioni sul Documento di Valutazione dei Rischi, che include l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'attuazione di misure di prevenzione e miglioramento continuo.

Sul fronte della formazione interna, il personale dei servizi di Security e Reception non ha ancora ricevuto corsi specifici dedicati ai diritti umani, ma è formato su aspetti di comportamento etico e rispetto della persona: per la Reception, sulle modalità corrette di registrazione dei visitatori e sulla tutela delle informazioni personali; per la Security, sul divieto assoluto di utilizzo della forza. Si tratta di prime misure che riflettono un approccio di sensibilizzazione progressiva, destinato ad ampliarsi nei prossimi anni con programmi strutturati di formazione in materia di diritti umani, etica e responsabilità sociale.

[GRI 408 / 410]

[GRI 2-15 / 2-16]

Qualità dei processi

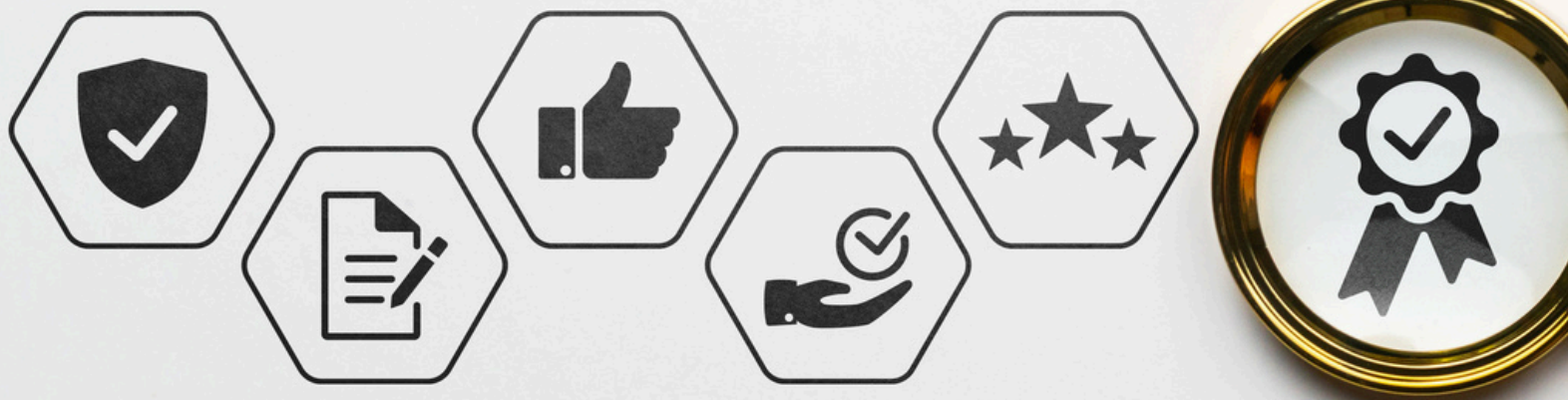


Per DAI S.p.A. e DS S.r.l., la qualità rappresenta un principio guida e un elemento distintivo del proprio modo di operare. Essa non si limita a un insieme di procedure tecniche, ma costituisce un vero e proprio valore organizzativo, che orienta ogni scelta, processo e relazione con clienti, partner e *stakeholder*. In un settore caratterizzato da innovazione tecnologica, precisione e sicurezza, la qualità è sinonimo di affidabilità, trasparenza e responsabilità industriale. L'impegno delle due società è volto a garantire che ogni prodotto, servizio e processo risponda non solo ai requisiti normativi, ma anche alle aspettative etiche e qualitative più elevate.

Questo approccio si traduce in una gestione sistemica della qualità, integrata nei processi decisionali, nella progettazione, nella catena di fornitura e nella relazione con i clienti. Attraverso il miglioramento continuo e la misurazione costante delle performance, DAI S.p.A. e DS S.r.l. mirano a consolidare la fiducia, ridurre i rischi operativi e generare valore sostenibile nel lungo periodo.

Tutti i prodotti e servizi offerti da DAI S.p.A. e DS S.r.l. sono oggetto di verifiche di conformità (product compliance), volte ad assicurare che ogni soluzione sviluppata rispetti i requisiti tecnici, normativi e di sicurezza previsti a livello nazionale e internazionale. L'organizzazione ha implementato un processo interno strutturato per la gestione della compliance normativa di prodotto. Tale processo consente di monitorare, fin dalle prime fasi di progettazione, gli standard di riferimento, i requisiti regolatori e gli eventuali aggiornamenti legislativi, garantendo così una piena tracciabilità delle scelte tecniche e progettuali.

Le attività di controllo comprendono verifiche documentali, test di validazione e analisi funzionali che assicurano la conformità dei prodotti ai più elevati standard di sicurezza e qualità. Nel periodo di rendicontazione, non sono state identificate non conformità con regolamenti, direttive o codici volontari riguardanti la salute e la sicurezza dei clienti, a conferma dell'efficacia del sistema di gestione e del rigore metodologico applicato in ogni fase del processo produttivo.



In particolare, per DS S.r.l., le attività di compliance e monitoraggio si svolgono in stretta integrazione con la governance di DAI S.p.A., che funge da centro di coordinamento per le tematiche normative e di qualità di gruppo. Questo modello di collaborazione consente di mantenere coerenza operativa, uniformità metodologica e sinergie funzionali, garantendo un controllo efficiente e condiviso della conformità di prodotto lungo l'intera catena del valore.

A presidio di questo approccio strutturato, DAI S.p.A. e DS S.r.l. operano in conformità a un Sistema di Gestione della Qualità certificato **UNI EN ISO 9001:2015**, riconosciuto da Intertek Italia S.p.A. e accreditato da ACCREDIA. La certificazione copre l'intero ciclo di progettazione, sviluppo, integrazione e validazione di sistemi di propulsione e di controllo integrati, assicurando che ogni attività sia gestita secondo criteri di efficienza, tracciabilità e miglioramento continuo.

L'adozione della ISO 9001 non rappresenta solo un requisito formale, ma un impegno sostanziale verso l'eccellenza operativa. Attraverso *audit* periodici interni ed esterni, le aziende monitorano costantemente l'efficacia del sistema, individuando aree di miglioramento e implementando azioni correttive o preventive. Questo processo circolare consente di mantenere standard qualitativi elevati, minimizzare gli errori e ottimizzare la gestione delle risorse, creando così le condizioni per una produzione responsabile e competitiva.

Il Sistema di Gestione della Qualità è inoltre integrato con gli altri strumenti di governance aziendale, come il Modello 231, il Codice Etico e le politiche di HSE, promuovendo un approccio unificato alla sostenibilità e alla gestione del rischio. In questo contesto, la qualità assume un ruolo trasversale: è al tempo stesso metodo di lavoro, garanzia di conformità e leva di fiducia verso clienti e *stakeholder*, contribuendo in modo tangibile al posizionamento di Dumarey come *partner* tecnologico affidabile, innovativo e sostenibile.



Conclusioni e prospettive future

Nel corso del 2024, l'organizzazione ha compiuto un passo fondamentale nel proprio percorso di sostenibilità, avviando una riflessione strategica strutturata e consolidando le basi per una governance ESG. Questo processo ha visto la costituzione di un Comitato di Sostenibilità, composto da membri del CdA e da rappresentanti di diverse funzioni aziendali, con il compito di guidare la definizione della strategia ESG e di supervisionare l'attuazione delle prime iniziative. Parallelamente, è stata condotta un'analisi di doppia materialità, che ha integrato la prospettiva degli impatti ambientali e sociali con quella finanziaria, permettendo di identificare i temi prioritari su cui costruire poi la strategia ESG di medio-lungo termine.

In questa fase, non sono stati ancora definiti target quantitativi, poiché l'approccio adottato privilegia prima la costruzione di una strategia solida e coerente, basata su evidenze e analisi strutturate. La definizione dei target è prevista per il 2026, a valle del coinvolgimento degli *stakeholder* esterni, che sarà attivato attraverso canali di engagement strutturati e finalizzato ad affinare ulteriormente la matrice di materialità e validare le priorità strategiche. Questo processo garantirà che gli obiettivi futuri siano allineati non solo alle normative europee, ma anche alle aspettative dei principali attori lungo la catena del valore.

A conferma della volontà di tradurre la strategia in risultati tangibili, l'azienda ha allocato un *budget* dedicato per conseguire nel corso del 2025 e del 2026 tre **certificazioni** chiave:

- **ISO 50001** - Sistema di Gestione dell'Energia (DAI S.p.A.)
- **UNI/PdR 125** - Sistema di Gestione per la Parità di Genere (DAI S.p.A. e DS S.r.l.)
- **ISO 14001** - Sistema di Gestione dell'Ambiente (DAI S.p.A. e DS S.r.l.)

Parallelamente, sono stati conseguiti due **rating ESG** con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza, la reputazione aziendale e la fiducia da parte di stakeholder e clienti:

- EcoVadis (DAI S.p.A.)
- Open-ES (DS S.r.l.)

Il 2025 si configura come un anno di **transizione e consolidamento** per l'organizzazione, in cui le fondamenta gettate nel 2024 iniziano a tradursi in **azioni strutturate e sistemiche**. Dopo l'istituzione del Comitato di Sostenibilità e l'avvio della governance ESG, l'azienda si prepara a definire una **strategia di sostenibilità** di medio-lungo periodo, fondata sulla matrice di doppia materialità.

Questa base metodologica rappresenta il punto di partenza per la futura definizione dei target ESG, in particolare per le emissioni Scope 1 e Scope 2, e per la revisione dei KPI aziendali. L'obiettivo è costruire un sistema di obiettivi misurabili, realistici e coerenti con le aspettative normative e con le esigenze degli stakeholder.

Proprio il 2025 sarà l'anno in cui si intensificherà il dialogo con gli **stakeholder** interni ed esterni, attraverso una mappatura strutturata e l'attivazione di canali di engagement mirati. Questo processo sarà fondamentale per rafforzare una migliore definizione delle priorità strategiche, raccogliere prospettive diversificate e rafforzare la trasparenza e la fiducia.

[GRI 2-22 / 2-23 / 2-24]



Nota metodologica

Nel presente Bilancio di Sostenibilità sono rendicontate le attività di Dumarey Automotive Italia S.p.A. (DAI S.p.A.) e Dumarey Softronix S.r.l. (DS S.r.l.), indicate nel testo congiuntamente come “le Società”, “le aziende” o, quando opportuno, come “DAI S.p.A.” e “DS S.r.l.”. DAI S.p.A. e DS S.r.l. hanno scelto di rendicontare congiuntamente, su base volontaria, il proprio stato ESG, poiché le due società condividono una storia comune, operano in modo sinergico sotto lo stesso tetto e collaborano quotidianamente attraverso team integrati, supporto reciproco e strategie di sostenibilità allineate.

Tutte le informazioni riportate si riferiscono al perimetro operativo italiano del Gruppo Dumarey, costituito dalle società DAI S.p.A. e DS S.r.l., entrambe con sede in Torino, Corso Castelfidardo 36.

Il presente Bilancio di Sostenibilità 2024 descrive i progressi compiuti dalle Società in materia di sostenibilità e responsabilità aziendale nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024.

La rendicontazione segue interamente le linee guida della Global Reporting Initiative (GRI) e, per l’esercizio 2024, è stata predisposta in conformità agli Standard GRI 2021. La pubblicazione del presente report avviene su base volontaria, con l’obiettivo di consolidare l’allineabilità ai requisiti della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD – Direttiva UE 2022/2464) e dei corrispondenti European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Interamente a capitale privato, Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l. sono controllate da Dumarey Automotive B.V., con sede nei Paesi Bassi, a sua volta interamente posseduta dalla capogruppo Gruppo Dumarey N.V.. Alla guida del Gruppo vi sono gli imprenditori belgi Guido Lieven Peter Dumarey e Brigitte Julia R. Dumolyn, soci fondatori.

Come stabilito dal Comitato di Sostenibilità – composto da CEO, HR Director, CFO, CSO – il Bilancio di Sostenibilità 2024 copre i risultati, le politiche e le iniziative intraprese e portate avanti nel corso dell’anno nelle aree ambientali, sociali e di governance (ESG). Le informazioni quantitative e qualitative presentate, con riferimento a tutte le attività svolte di ricerca, progettazione, validazione e gestione, sono state raccolte attraverso la piattaforma informatica Aplanet. Il report è stato predisposto dal team di sostenibilità che ne ha curato i contenuti seguendo principi di correttezza, accuratezza e coerenza.

Il report si basa sui principi fondamentali di rendicontazione definiti dal GRI 1: Foundation 2021 – accuratezza, equilibrio, completezza, comparabilità, affidabilità e tempestività – e sui sistemi di gestione certificati secondo gli standard ISO 9001 (Sistema gestione qualità). L’analisi di doppia materialità, condotta nel 2024, ha permesso di identificare i temi più rilevanti per l’azienda, ponendo le basi per la definizione di obiettivi ESG di medio-lungo periodo in linea con l’evoluzione del mercato e i requisiti normativi.

Il Bilancio non è stato sottoposto a assurance esterna. Il report è disponibile in formato digitale, in lingua italiana e inglese, sul sito istituzionale di Dumarey Automotive Italia. Eventuali dichiarazioni previsionali contenute nel documento si basano sulle informazioni e sulle ipotesi valide al momento della pubblicazione; scostamenti rispetto ai risultati effettivi potranno derivare da fattori esterni non controllabili, quali mutamenti normativi, condizioni di mercato o evoluzioni tecnologiche.

La redazione del presente report è stata effettuata con il contributo professionale dell'azienda di consulenza Bakertilly Hidra SB.

Per ulteriori informazioni o approfondimenti in merito al presente Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare:

Giovanna Matrone

Sustainability Team Leader

Dumarey Automotive Italia S.p.A.

Corso Castelfidardo 36, 10129 Torino (TO)

Email: giovanna.matrone@dumarey.com

[GRI 2-1 / 2-2 / 2-3 / 2-4]

Appendice I - Indice contenuti GRI

Di seguito è riportato l'elenco dei requisiti di informativa previsti dai GRI cui abbiamo dato riscontro nel presente documento. Tali requisiti sono stati individuati in base ai temi emersi come materiali a seguito dell'analisi di doppia materialità.

Per l'interoperabilità tra ESRS e GRI, si rimanda ai dettagli messi a disposizione dal sito GRI:

<https://www.globalreporting.org/media/qzmoeixv/esrs-gri-interoperability-index-november-2024.pdf>

L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE

Dichiarazione d'uso

Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l. hanno rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1/01/2024 al 31/12/2024 con riferimento agli Standard GRI.

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE
GRI 2: Informative Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Chi siamo, Nota metodologica
GRI 2: Informative Generali 2021	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	La strategia di sostenibilità, Nota metodologica
GRI 2: Informative Generali 2021	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
GRI 2: Informative Generali 2021	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica
GRI 2: Informative Generali 2021	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il nostro business
GRI 2: Informative Generali 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Modello di governance e struttura di controllo locale

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE
GRI 2: Informative Generali 2021	2-15 Conflitti di interesse	Codice etico e politiche di integrità
GRI 2: Informative Generali 2021	2-16 Comunicazione di preoccupazioni critiche	Codice etico e politiche di integrità
GRI 2: Informative Generali 2021	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-18 Valutazione delle prestazioni dell'organo di governo più alto	Modello di governance e struttura di controllo locale
GRI 2: Informative Generali 2021	2-19 Politiche di remunerazione	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 2: Informative Generali 2021	2-20 Processo per determinare la remunerazione	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 2: Informative Generali 2021	2-21 Rapporto di compensazione totale annuale	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 2: Informative Generali 2021	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	La strategia di sostenibilità, Roadmap e obiettivi 2030
GRI 2: Informative Generali 2021	2-23 Impegno in termini di policy	La strategia di sostenibilità, Roadmap e obiettivi 2030
GRI 2: Informative Generali 2021	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	La strategia di sostenibilità, Roadmap e obiettivi 2030
GRI 2: Informative Generali 2021	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Analisi di materialità, Codice etico
GRI 2: Informative Generali 2021	2-28 Appartenenza ad associazioni	Relazioni con la comunità locale, Partecipazioni di settore
GRI 2: Informative Generali 2021	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-2 Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE
GRI 3 – Temi materiali – versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	<p>Mappatura degli impatti, Matrice di materialità, Azioni intraprese per la gestione degli impatti</p> <p>Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix, Analisi di materialità Il nostro business</p> <p>Codice etico e politiche di integrità Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani</p> <p>Materiali, packaging e riutilizzo Energia e decarbonizzazione Trattamento acque e uso responsabile Gestione delle risorse e dei rifiuti L'approccio ambientale di DAI S.p.A. e DS S.r.l.</p> <p>Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix, Welfare aziendale e benessere Salute e sicurezza sul lavoro Formazione e sviluppo Diversità e pari opportunità Relazioni con la comunità locale, Partecipazioni di settore</p>
GRI 201 - Prestazione economica	201-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Energia e decarbonizzazione
GRI 202 - Presenza sul mercato	202-1 Rapporti tra salario standard di ingresso per genere rispetto al salario minimo locale	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 202 - Presenza sul mercato	202-2 Proporzione di alta dirigenza assunta dalla comunità locale	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 203 - Impatti economici indiretti	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	Analisi di materialità
GRI 203 - Impatti economici indiretti	203-2 Impatti economici indiretti significativi	Analisi di materialità
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Il nostro business
GRI 206 - Comportamento anticoncorrenziale	206-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche	Codice etico e politiche di integrità
GRI 301 - Materiali	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Materiali, packaging e riutilizzo

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE
GRI 301 - Materiali	301-3 Prodotti recuperati e i loro materiali di imballaggio	Materiali, packaging e riutilizzo
GRI 302 - Energia	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Energia e decarbonizzazione
GRI 302 - Energia	302-2 Consumo energetico al di fuori dell'organizzazione	Energia e decarbonizzazione
GRI 302 - Energia	302-3 Intensità energetica	Energia e decarbonizzazione
GRI 302 - Energia	302-4 Riduzione del consumo energetico	Energia e decarbonizzazione
GRI 302 - Energia	302-5 Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Energia e decarbonizzazione
GRI 303 - Acqua e scarichi	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	Trattamento acque e uso responsabile
GRI 303 - Acqua e scarichi	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	Trattamento acque e uso responsabile
GRI 305 - Emissioni	305-1 Emissioni dirette di gas serra (Scope 1)	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 305 - Emissioni	305-2 Emissioni indirette di gas serra da energia (Scope 2)	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 305 - Emissioni	305-3 Altre emissioni indirette di gas serra (Scope 3)	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 305 - Emissioni	305-4 Intensità delle emissioni di gas serra	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 305 - Emissioni	305-5 Riduzione delle emissioni di gas serra	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 305 - Emissioni	305-6 Emissioni di sostanze che riducono l'ozono (ODS S.r.l.)	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 305 - Emissioni	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni atmosferiche significative	Trend delle emissioni dirette e indirette
GRI 306 - Scarichi e rifiuti	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Gestione delle risorse e dei rifiuti
GRI 306 - Scarichi e rifiuti	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Gestione delle risorse e dei rifiuti
GRI 306 - Scarichi e rifiuti	306-3 Rifiuti prodotti	Gestione delle risorse e dei rifiuti

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE
GRI 306 - Scarichi e rifiuti	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Gestione delle risorse e dei rifiuti
GRI 306 - Scarichi e rifiuti	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Gestione delle risorse e dei rifiuti
GRI 308 - Valutazione ambientale dei fornitori	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	L'approccio ambientale di DAI S.p.A. e DS S.r.l.
GRI 308 - Valutazione ambientale dei fornitori	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	L'approccio ambientale di DAI S.p.A. e DS S.r.l.
GRI 401 - Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Le persone di Dumarey Automotive Italia e Dumarey Softronix
GRI 401 - Occupazione 2016	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno	Welfare aziendale e benessere
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-3 Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro

STANDARD GRI	INFORMATIVA GRI	UBICAZIONE
GRI 404 - Formazione e istruzione	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Formazione e sviluppo
GRI 404 - Formazione e istruzione	404-2 Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Formazione e sviluppo
GRI 404 - Formazione e istruzione	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono revisioni regolari delle prestazioni e dello sviluppo di carriera	Formazione e sviluppo
GRI 406 - Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e pari opportunità
GRI 407 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva	407-1 Operazioni e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva potrebbe essere a rischio	Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani
GRI 408 - Lavoro minorile	408-1 Operazioni e fornitori a significativo rischio per incidenti di lavoro minorile	Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani
GRI 409 - Lavoro forzato o obbligatorio	409-1 Operazioni e fornitori a significativo rischio per incidenti di lavoro forzato o obbligatorio	Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani
GRI 410 - Pratiche di sicurezza	410-1 Personale di sicurezza formato su politiche o procedure sui diritti umani	Compliance, anticorruzione e tutela dei diritti umani
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro
GRI 413 - Comunità locali	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	Relazioni con la comunità locale, Partecipazioni di settore
GRI 413 - Comunità locali	413-2 Operazioni con impatti negativi significativi attuali e potenziali sulle comunità locali	Relazioni con la comunità locale, Partecipazioni di settore

Appendice II - Ecomate

Di seguito è riportata la tabella di livelli di rating di Ecomate (<https://ecomate.eu/>):

CLASSE	RATING	LIVELLO	Descrizione livello
AAA	80-100	Rischio molto basso	Completamente in linea con la strategia dell'Unione Europea per il 2030, si anticipano alcuni obiettivi del 2050. L'azienda può quindi considerarsi non solo leader sulle tematiche ESG (Environmental, Social, and Governance), ma anche guardare avanti con impatti interni ed esterni estremamente positivi su tutta la sfera di rilevanza ESG, con un elevato livello di trasparenza verso gli stakeholder.
AA	65-79		
A	55-64	Rischio basso	Resiliente e compliant a normative di sostenibilità, capace di rendicontare secondo diverse linee guida. L'azienda comprende come sviluppare la giusta strategia ESG insieme a raggiungere risultati solidi.
BBB	45-54	Rischio medio/basso	E' stato intrapreso un percorso di sviluppo sostenibile che sta aprendo le porte a nuove opportunità di crescita. L'azienda deve tuttavia concentrarsi maggiormente sul migliorare la propria sostenibilità per non restare indietro.
BB	35-44	Medio rischio	Primo approccio verso la sostenibilità. In azienda esiste un livello iniziale di consapevolezza riguardo alle tematiche di sostenibilità, ma i progressi potrebbero essere troppo lenti. Inoltre, c'è una scarsa trasparenza verso gli stakeholder.
BBB	25-34	Rischio medio/alto	
CCC	15-24	Alto rischio	In linea con il sistema regolatorio nazionale minimo, potrebbero verificarsi uno o più eventi negativi legati ad aspetti ESG. L'azienda è incapace di rispettare obiettivi di sostenibilità, obblighi di rendicontazione e conformità, rischiando persino di essere coinvolta in azioni legali o default ESG.
CC	6-14		
C	0-5	Rischio molto alto	L'azienda ha sperimentato diversi eventi negativi legati alla sostenibilità e/o vi è un rischio molto elevato di frodi.
D	Qualsiasi	Junk	
E	0	Non rilevante	Non vi sono sufficienti informazioni per valutare l'azienda e/o l'azienda ha valutato che non vi è necessità nell'avviare un processo di assessment.

DUMAREY

Energineering your future

Discover more



Contact us

sales@dumarey.com

DUMAREY

Dumarey Group NV

Steenweg Deinze 35 in B-9810 Nazareth-De Pinte

Phone : +32 9 333 9000

www.dumarey.com