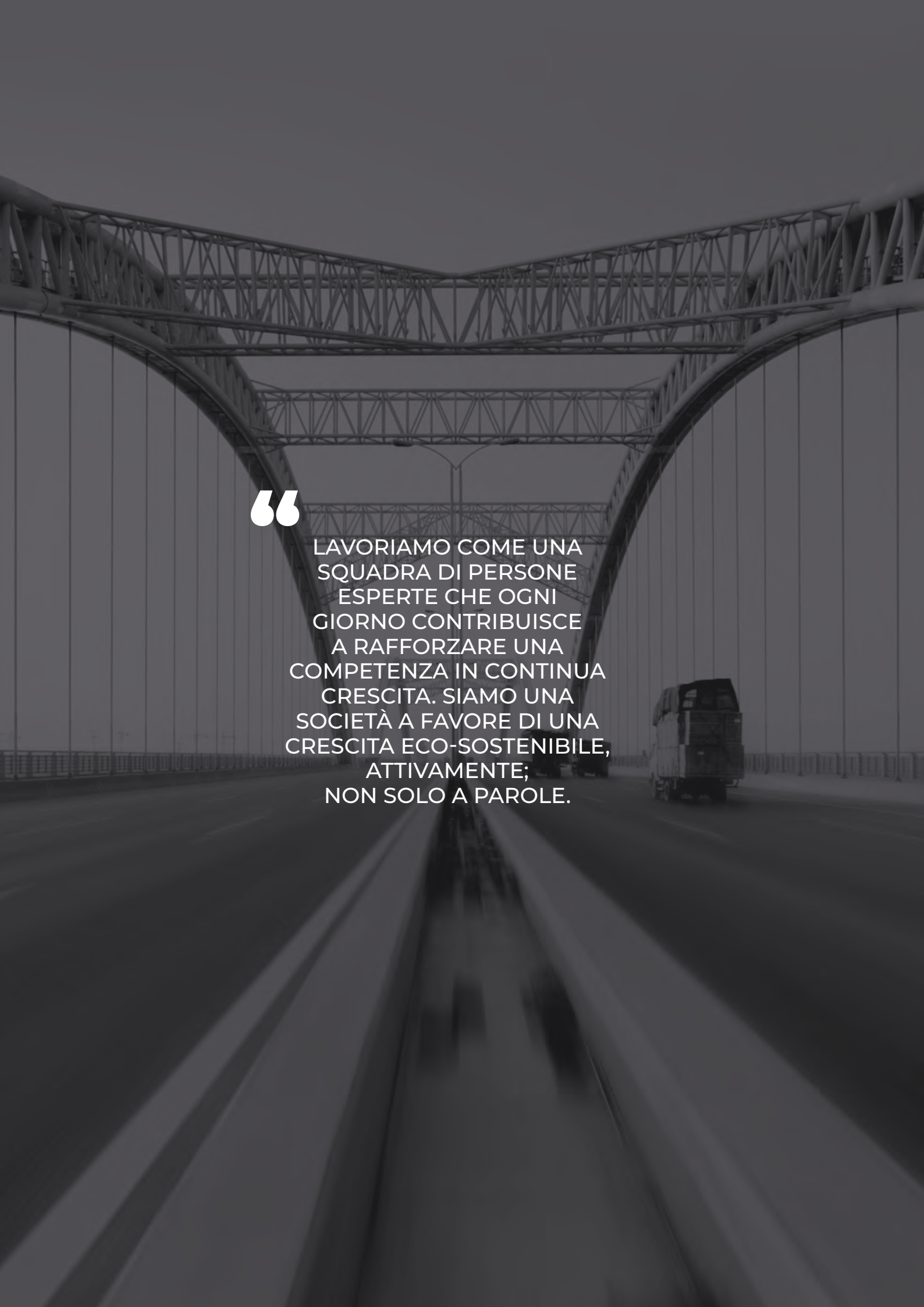


**BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2025**



“

LAVORIAMO COME UNA
SQUADRA DI PERSONE
ESPERTE CHE OGNI
GIORNO CONTRIBUISCE
A RAFFORZARE UNA
COMPETENZA IN CONTINUA
CRESCITA. SIAMO UNA
SOCIETÀ A FAVORE DI UNA
CRESCITA ECO-SOSTENIBILE,
ATTIVAMENTE;
NON SOLO A PAROLE.

INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
HIGHLIGHTS	5
 PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE	 6
IDENTITÀ E VALORI AZIENDALI	8
LA STORIA DI GRENTI	10
LA STRUTTURA SOCIETARIA E L'ORGANIGRAMMA	12
CODICE ETICO, CERTIFICAZIONE E STRUMENTI DI GESTIONE AZIENDALI	15
 LA MATERIALITÀ D'IMPATTO	 18
ANALISI DI MATERIALITÀ	20
GLI STAKEHOLDER	22
 AMBIENTE	 24
ENERGIA ED EMISSIONI ATMOSFERICHE	26
GESTIONE DEI RIFIUTI E DELLA RISORSA IDRICA	28
 PERSONE	 30
LE RISORSE DI GRENTI	32
LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	36
LA FORMAZIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ	38
 GOVERNANCE	 40
PERFORMANCE ECONOMICHE	42
GESTIONE DELL'ANTICORRUZIONE	44
 NOTA METODOLOGICA	 45
GRI CONTENT INDEX	46

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

il 2025 ha rappresentato per Grenti S.p.A. il centenario dalla fondazione dell'azienda. Nata nel 1925 a Solignano, l'attività avviata da Giuseppe Grenti nel commercio del legname si è sviluppata nel corso di quattro generazioni, ampliando progressivamente il proprio ambito operativo alle costruzioni civili e industriali, alle opere infrastrutturali, alle attività estrattive e impiantistiche e alla gestione dei rifiuti da costruzione e demolizione.

La pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità nell'anno del centenario costituisce un'occasione per fare il punto sulle principali performance ambientali, sociali e di governance e per individuare gli ambiti sui quali concentrare le attività di miglioramento.

Il presente documento rendiconta i dati relativi al biennio 2024-2025 e fornisce un quadro delle principali evoluzioni registrate nel periodo.

Per quanto riguarda le persone, l'organico è passato da 49 a 53 dipendenti. Nel 2025 non sono stati registrati infortuni sul lavoro, rispetto a un infortunio registrato nel 2024. La gestione della salute e sicurezza è supportata da un sistema certificato secondo la norma ISO 45001. Nel biennio si è inoltre registrato un significativo ricambio del personale, che rende prioritario continuare a investire nella stabilità dell'organico, nella crescita professionale e nelle condizioni di lavoro.

Sul piano ambientale, nel 2025 i consumi energetici sono aumentati dell'11,8% e le emissioni di gas a effetto serra dell'11,2% rispetto al 2024. I rifiuti prodotti sono aumentati del 56,6%, mentre si è registrata una riduzione del 5,5% del prelievo idrico. L'andamento di tali indicatori risente anche della tipologia e della composizione delle attività svolte nei due esercizi.

Grenti svolge inoltre, presso il proprio impianto, un'attività di recupero dei rifiuti non pericolosi, prevalentemente inerti da costruzione e demolizione, che contribuisce a reimmettere risorse

nel ciclo produttivo e a ridurre il consumo di materie prime vergini.

L'analisi dei dati evidenzia inoltre che oltre il 99% delle emissioni dirette è riconducibile all'utilizzo di gasolio per i mezzi d'opera. Sono presenti, inoltre, alcuni ambiti per i quali il sistema di misurazione e monitoraggio deve essere ulteriormente sviluppato, tra cui la destinazione dei rifiuti prodotti e i materiali impiegati nelle attività. Il rafforzamento della raccolta e della qualità dei dati rappresenta pertanto una delle principali aree di intervento, anche in vista della definizione di obiettivi di miglioramento misurabili. Sul piano economico, nel 2025 Grenti S.p.A. ha generato un valore economico diretto pari a 28,9 milioni di euro, di cui 21,3 milioni distribuiti agli stakeholder e 3,0 milioni destinati a retribuzioni e benefit dei collaboratori.

Per quanto riguarda la governance, il sistema di controllo e gestione si basa sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sul Codice Etico e sui sistemi di gestione certificati adottati dall'azienda, che presidiano, tra gli altri, gli ambiti della qualità, dell'ambiente, della salute e sicurezza, dell'anticorruzione e della responsabilità sociale. Nel biennio 2024-2025 non sono stati registrati casi di corruzione né episodi di discriminazione.

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta quindi uno strumento di rendicontazione e monitoraggio delle performance aziendali e, allo stesso tempo, un riferimento per individuare le aree sulle quali proseguire il percorso di miglioramento.

Ringraziamo i collaboratori, i clienti, i fornitori, le istituzioni e le comunità dei territori in cui operiamo per il contributo e la collaborazione che hanno accompagnato l'attività di Grenti S.p.A. nel corso degli anni.

Corrado Grenti

Presidente del Consiglio di Amministrazione



HIGHLIGHTS

100 anni

di attività
(1925-2025)

105.540 kWh

di energia elettrica
autoprodotta da fonte
rinnovabile (+62,4%)

0 infortuni
sul lavoro nel 2025

53 dipendenti
al 31.12.2025

Certificazioni:

**ISO 9001 - 45001
39001 - 14001 - 37001
30415 e UNI/PdR 125**

Valore
economico
generato

28,9 Mln €



PROFILO ORGANIZZAZIONE

An aerial photograph of an industrial facility, likely a steel mill or refinery, taken during the "blue hour" of sunset. The scene is dominated by a large, long industrial building with a corrugated metal roof on the left. To its right is a large, open area with various pieces of heavy machinery, including a prominent yellow crane and several blue gantry cranes. In the background, a large body of water reflects the orange and yellow light of the setting sun. The sky is filled with soft, colorful clouds. The overall atmosphere is industrial yet serene due to the lighting.

Il capitolo illustra il profilo dell'organizzazione e ne presenta i principali elementi caratterizzanti, con particolare riferimento al percorso di sviluppo, alle attività svolte e all'assetto organizzativo.

Sono inoltre descritti i principi e gli indirizzi che orientano l'azione dell'organizzazione, ovvero i sistemi di gestione adottati, i quali evidenziando il loro contributo alla definizione di un modello organizzativo orientato alla sostenibilità e alla responsabilità.

IDENTITÀ E VALORI AZIENDALI

Grenti S.p.A. opera nel settore delle costruzioni con l'obiettivo di coniugare qualità tecnica, innovazione e responsabilità ambientale, offrendo servizi ad alto valore aggiunto e orientati alla piena soddisfazione del cliente. Con sede a Solignano (PR), Grenti è specializzata nella realizzazione di grandi opere pubbliche e private, urbanizzazioni, infrastrutture idriche e ambientali, bonifiche e interventi di geotecnica. La Società è controllata al 100% da Gruppo Avion S.r.l., holding costituita nel 2017, che rappresenta il riferimento della struttura proprietaria del Gruppo. Con quasi un secolo di esperienza, Grenti S.p.A. opera come realtà

industriale integrata nel settore delle costruzioni, delle infrastrutture e dei servizi ambientali, mettendo a disposizione competenze multidisciplinari che le consentono di gestire l'intero ciclo di realizzazione delle opere, dalla preparazione del sito fino al recupero e alla valorizzazione dei materiali. L'azienda ha sviluppato nel tempo un modello operativo che combina capacità progettuale, know-how tecnico e disponibilità di mezzi e impianti propri, offrendo soluzioni integrate per clienti pubblici e privati e perseguendo un approccio orientato alla qualità, all'efficienza e alla sostenibilità.

LE PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE COMPRENDONO:

- **MOVIMENTO TERRA**, attraverso interventi di escavazione, modellamento e preparazione dei terreni destinati alla realizzazione di opere infrastrutturali e civili;
- **COSTRUZIONI CIVILI E INDUSTRIALI**, con la realizzazione di edifici, opere pubbliche, infrastrutture stradali e opere idrauliche;
- **DEMOLIZIONI CONTROLLATE**, finalizzate allo smantellamento di strutture civili e industriali e al recupero delle materie prime derivanti dalle attività di demolizione;
- **GESTIONE DI CAVE E IMPIANTI DI FRANTUMAZIONE**, per la produzione e la fornitura di materiali inerti attraverso gli impianti di proprietà situati a Lago del Brodo (Valmozzola) e Ghiare di Berceto;
- **PRODUZIONE E FORNITURA DI CALCESTRUZZO**, realizzata mediante un moderno impianto a ciclo chiuso che garantisce elevati standard qualitativi e la completa tracciabilità dei lotti produttivi;
- **GESTIONE DEI RIFIUTI DA COSTRUZIONI E DEMOLIZIONE**, mediante attività di selezione, trattamento, recupero e corretto smaltimento dei materiali, favorendo il reinserimento delle risorse nel ciclo produttivo;
- **MANUTENZIONE DEL VERDE**, attraverso interventi di cura, gestione e realizzazione di aree verdi per enti pubblici e clienti privati;
- **RISTRUTTURAZIONE E RESTAURO**, con interventi finalizzati alla riqualificazione e alla valorizzazione del patrimonio edilizio esistente.

Le attività di Grenti si sviluppano prevalentemente in Emilia-Romagna e nelle regioni

limitrofe, dove la Società opera sia nel mercato pubblico sia in quello privato. Tra i principali committenti figurano amministrazioni locali, enti territoriali, ANAS, imprese, general contractor e clienti industriali, attivi nei settori delle costruzioni, delle infrastrutture, della logistica e dei servizi ambientali. Grazie a un'offerta integrata e a un'organizzazione consolidata, Grenti è in grado di rispondere a commesse di diversa complessità, garantendo elevati standard di qualità, affidabilità operativa e attenzione agli aspetti ambientali lungo l'intero ciclo di realizzazione delle opere.

ETICA, COMPLIANCE E SISTEMI DI CONTROLLO

La cultura aziendale di Grenti si fonda sui principi di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità. In tale ambito, la Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, volto a prevenire i reati rilevanti ai sensi della normativa e a promuovere comportamenti conformi ai principi etici e aziendali. Il sistema è completato dal Codice Etico, che definisce i principi di comportamento per amministratori, dipendenti, collaboratori e partner commerciali.

La corretta applicazione del Modello è monitorata da un Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico, autonomo e indipendente, incaricato di verificarne l'efficacia, gestire le segnalazioni e proporre eventuali aggiornamenti. A rafforzamento dell'impegno nella prevenzione della corruzione, Grenti è inoltre certificata secondo lo standard ISO 37001.

In materia di inclusione e valorizzazione delle diversità, la Società ha istituito il Comitato UNI/PdR 125 e Diversità & Inclusione, con fun-

zioni di indirizzo e monitoraggio delle iniziative in materia di parità di genere e diversità. La gestione degli aspetti ambientali è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), che monitora gli impatti delle attività aziendali e coordina, in raccordo con il Consiglio di Amministrazione, le azioni di prevenzione e mitigazione.

La tutela dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori lungo l'organizzazione è verificata dall'Organismo di Vigilanza e dal Social Performance Team (SPT), con riferimento al contrasto al lavoro minorile e forzato, alla tutela della libertà di associazione, alle pari opportunità, alla non discriminazione e alla salvaguardia della dignità e della sicurezza delle persone.

WHISTLEBLOWING E TUTELA DELLE SEGNALAZIONI

Grenti mette a disposizione dei propri stakeholder specifici canali di segnalazione, conformi alla normativa vigente e coerenti con quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello 231 e dagli standard SA8000, PAS 24000 e UNI/PdR 125. Le segnalazioni possono riguardare comportamenti illeciti, violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico, episodi di discriminazione, molestie o altre condotte non conformi ai principi aziendali.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, la tutela da qualsiasi forma di ritorsione e la gestione imparziale delle segnalazioni, affidata all'Organismo di Vigilanza. Per gli ambiti riconducibili agli standard SA8000 e PAS 24000, il referente individuato è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), secondo le procedure interne.

LA STORIA DI GRENTI

La storia di Grenti S.p.A è un esempio di resilienza e capacità di innovazione, caratteristiche che le hanno permesso di affermarsi come un'importante realtà nel settore delle costruzioni.

LE ORIGINI E I PRIMI PASSI

Fondata nel 1925 da Giuseppe Grenti, l'azienda nasce a Solignano, nel cuore della provincia di Parma. Inizialmente con la commercializzazione di legname, trasportato con muli e attraverso la ferrovia a Parma dove, in un'area di proprietà in viale Bottego, il materiale veniva lavorato e venduto al minuto. Presto al legno si affianca l'edilizia: già negli anni '30 inizia a Solignano la costruzione di un palazzo che diventerà sua abitazione e sede dell'attività; inoltre, sfruttando i mezzi disponibili allora (muli e treno), in andata trasportava legno e al ritorno mattoni e cemento, che utilizzava per lavori edili.

GLI ANNI '50 E '60

Nell'immediato Dopoguerra, con il figlio Athos, sfruttando i mezzi rimasti dal conflitto, sostituisce il lavoro dei muli con autocarri. Inoltre, l'attività si concentra principalmente su lavori di movimento terra e sulla realizzazione di opere edili a livello locale. Il focus è sulla ricostruzione e lo sviluppo post-bellico, contribuendo alle prime infrastrutture e abitazioni del territorio. L'ap-proccio è quello tipico dell'impresa familiare, basato su fiducia, duro lavoro e conoscenza diretta del mestiere. Un impulso decisivo arriva negli anni '60 con la costruzione dell'Autocamionale della Cisa: l'azienda decide di dotarsi di decine di mezzi e si afferma nel settore movimento terra.

GLI ANNI '70

Espansione e Consolidamento

Con l'ingresso della terza generazione della famiglia Grenti rappresentata da Giuseppe e Rossana, l'azienda inizia un percorso di espansione. La capacità operativa cresce, permettendo a Grenti di affrontare progetti di maggiore complessità. È in questo periodo che l'azienda comincia a farsi conoscere per la sua affidabilità e la qualità delle sue realizzazioni, partecipando a lavori più ampi anche al di fuori della provincia di Parma.

GLI ANNI '80 E '90

La Specializzazione e l'Innovazione Tecnologica

1985

Nascita di Grenti S.n.c. tramite conferimento dell'ex impresa familiare Grenti Athos

Questi decenni segnano un'importante fase di specializzazione per Grenti. L'azienda consolida la propria esperienza nella costruzione e manutenzione di strade e autostrade, acquisendo competenze specifiche nella pavimentazione, negli scavi.

1987

Trasformazione da Società in nome collettivo a Società a responsabilità limitata (S.r.l.)

Parallelamente, viene fondata la GEOSCAVI S.r.l. specializzata nelle perforazioni, nella geotecnica e nelle indagini del sottosuolo che consente all'azienda di ampliare le proprie competenze. Inoltre, in quegli anni viene aperta un'attività di cava per l'estrazione di materiali inerti (CAVA DEL LAGO S.r.l.). Un fattore chiave di questa fase è l'adozione di nuove tecnologie e macchinari all'avanguardia. Grenti investe in attrezzature moderne, migliorando l'efficienza e la precisione dei lavori. L'attenzione alla sicurezza sul lavoro e al rispetto dell'ambiente diventa una priorità, anticipando le normative future e costruendo una reputazione di impresa responsabile.

1999

Acquisto frantoio ex CONCARI

In quell'anno l'azienda avvia un nuovo ramo d'azienda, consistente nella produzione di inerti pregiati e trasformazione degli stessi in calcestruzzo, attraverso l'acquisizione dal fallimento CONCARI dell'attività industriale di Ghiare di Berceto.



GLI ANNI 2000 E 2010

Crescita Sostenibile e Diversifica- zione

Fusione con Cava del Lago S.r.l., portando in dote una cava di materiale ofiolitico composto da massi ciclopici e inerti in località Casale (Valmozzola). Nel nuovo millennio, Grenti continua il suo percorso di crescita, affrontando le sfide di un mercato sempre più competitivo. L'azienda mantiene un forte focus sulle grandi infrastrutture, ma amplia ulteriormente il proprio ventaglio di servizi. La diversificazione include l'ingresso nel settore dell'edilizia industriale e urbanizzazioni e le demolizioni di grandi contesti industriali.

2010

Fusione con GEOSCAVI S.r.l., con conseguente accorpamento di procedure, personale e mezzi

Un'area di sviluppo importante è anche la gestione degli inerti e la produzione di calcestruzzi, dimostrando una maggiore integrazione verticale delle attività. L'attenzione alla sostenibilità ambientale si traduce in un impegno attivo per una crescita "green", con una maggiore consapevolezza nell'utilizzo delle risorse e nella gestione dei rifiuti.

DAGLI ANNI 2010 AD OGGI

Consolida- mento e Prospettive Future

In questi anni, attraverso il continuo miglioramento e ampliamento del parco mezzi, l'azienda inizia a focalizzarsi sull'applicazione di nuove tecnologie, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni operative e ridurre l'impatto ambientale.

2014

Autorizzazione alla gestione di un impianto di riserva e trattamento di rifiuti non pericolosi

Questa attività va ad ampliare ulteriormente i servizi che l'azienda è in grado di fornire. L'attenzione alla sostenibilità ambientale si traduce in un impegno attivo per una crescita "green", con una maggiore consapevolezza nell'utilizzo delle risorse e nella gestione dei rifiuti.

2017

Grenti S.r.l. diventa società per azioni, assumendo la forma giuridica di Grenti S.p.A. acquisita al 100% dal Gruppo Avion S.r.l.

Oggi, Grenti SpA è un'azienda solida e dinamica, guidata dalla quarta generazione della famiglia che ne mantiene il pieno controllo (tramite la nuova società Gruppo Avion S.r.l.). Mantiene la sua sede storica a Solignano, rafforzando il legame con il territorio. L'azienda continua a operare nel settore delle costruzioni civili, industriali e infrastrutturali, vantando un vasto parco macchine e un team di professionisti altamente qualificati.

GLI ANNI 2020 E OLTRE

La visione attuale di Grenti SpA è quella di combinare l'esperienza pluridecennale con l'innovazione continua, puntando sempre all'eccellenza e alla sostenibilità in ogni progetto. L'azienda si propone come un partner affidabile per la realizzazione di opere complesse, contribuendo allo sviluppo del territorio e delle infrastrutture nazionali.

LA STRUTTURA SOCIETARIA E L'ORGANIGRAMMA

Grenti adotta un modello di governance tradizionale, fondato sulla chiara definizione di ruoli, responsabilità e sistemi di controllo, con l'obiettivo di assicurare una gestione trasparente, efficace e orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

La governance della Società si articola nei seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione;**
- **Collegio Sindacale;**
- **Organismo di Vigilanza.**

Il Consiglio di Amministrazione costituisce l'organo responsabile dell'indirizzo strategico e della gestione della Società. Nominato per un mandato triennale con scadenza al 31 dicembre 2026, è composto da cinque membri: il Presidente Corrado Grenti, il Vicepresidente Marcello Giumelli e i Consiglieri Filippo Di Clemente, Silvia Giumelli e Nicolò Grenti. La Società è interamente detenuta dalla Holding di riferimento, alla quale fa capo la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, pari a quattro dei cinque membri. Il quinto componente è direttamente in carico a Grenti. I cinque membri del CdA partecipano alla gestione e al governo dei diversi settori e reparti aziendali, contribuendo, ciascuno per le proprie compe-

tenze e responsabilità, al presidio delle attività operative e strategiche della Società.

A supporto della struttura di governance, sono stati individuati specifici Responsabili di Funzione per le diverse aree e attività aziendali, ai quali sono attribuite responsabilità coerenti con i rispettivi ambiti di competenza. Tali figure dispongono di autonomia operativa nella gestione delle attività di propria pertinenza, nel rispetto degli indirizzi, delle deleghe e delle responsabilità definiti dall'organizzazione, contribuendo così a garantire un presidio diretto e qualificato dei diversi ambiti aziendali.

Il Consiglio è inoltre responsabile dell'approvazione del Bilancio di Sostenibilità, mentre le attività operative di raccolta, analisi ed elaborazione dei dati ESG sono affidate al team del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), che mette a disposizione competenze tecniche specialistiche in materia di sostenibilità.

A completamento del sistema di governance, è inoltre presente un Comitato Guida, richiesto dalla prassi UNI PdR 125, dedicato al presidio degli aspetti sociali e dei temi connessi all'etica, con la funzione di supportare l'organizzazione nella gestione e nel monitoraggio delle relative tematiche, favorendo un approccio strutturato alla loro integrazione nei processi aziendali.

Il Collegio Sindacale svolge le funzioni di vigilanza previste dalla normativa, verificando il rispetto della legge e dello Statuto, la corretta amministrazione della Società e l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. L'organo è composto

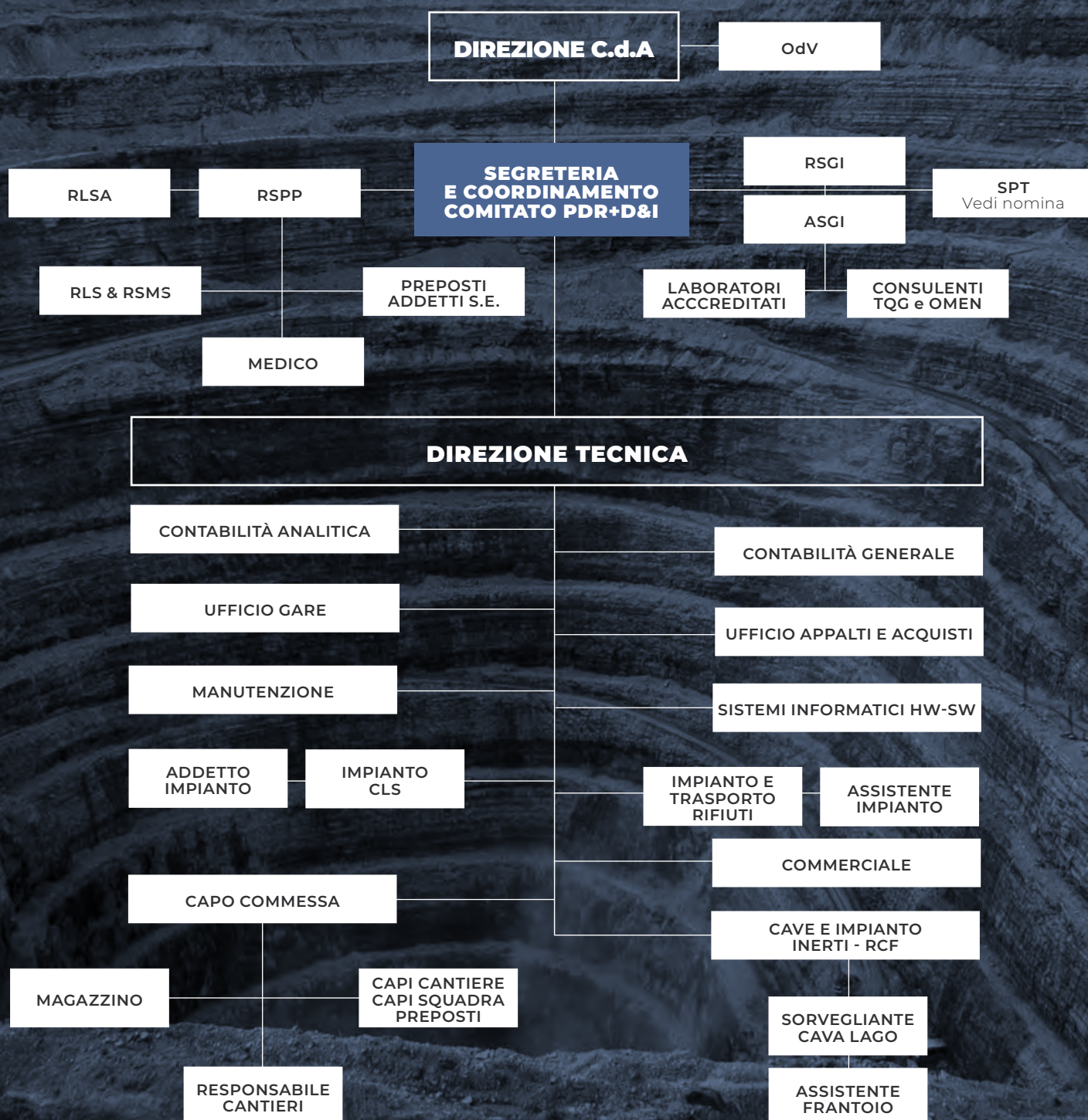
da cinque membri, di cui tre effettivi e due supplenti, nominati dall'Assemblea dei soci. Tutti i componenti possiedono i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza richiesti dalla normativa vigente.

NUMERO TOTALE DI INDIVIDUI ALL'INTERNO DEL CDA	2024		2025	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
SOTTO I 30 ANNI DI ETÀ	3	2	4	1
TRA I 30 E I 50 ANNI DI ETÀ	0	1	3	1
SOPRA I 50 ANNI DI ETÀ	4	0	1	0

Nel biennio di rendicontazione la composizione del Consiglio di Amministrazione di Grenti si è mantenuta stabile in termini numerici, con un totale di 10 componenti sia nel 2024 sia nel 2025. La rappresentanza di genere evidenzia una prevalenza della componente maschile, che passa da 7 membri nel 2024 a 8 membri nel 2025, mentre la presenza femminile si riduce da 3 componenti a 2 componenti.

L'analisi della composizione per fasce d'età mostra un'evoluzione nella distribuzione anagrafica del Consiglio. Nel 2025 aumenta la presenza di componenti appartenenti alla fascia tra i 30 e i 50 anni, che passa da 1 membro nel 2024 (10%) a 4 membri nel 2025 (40%), mentre diminuisce la rappresentanza della fascia superiore ai 50 anni, che passa dal 40% al 10%. Rimane stabile la presenza di componenti sotto i 30 anni, pari al 50% del totale in entrambi gli esercizi.

L'ORGANIGRAMMA



CODICE ETICO, CERTIFICAZIONE E STRUMENTI DI GESTIONE AZIENDALI

CODICE ETICO AZIENDALE

Il Codice Etico, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, definisce i principi di comportamento applicabili a dipendenti, amministratori, collaboratori, fornitori e partner di Grenti. I principi alla base del Codice sono trasparenza, integrità, correttezza e rispetto, con particolare attenzione alla prevenzione della corruzione, alla tutela dei diritti dei lavoratori, alla non discriminazione e alla sicurezza.

Il Codice vieta pratiche corruttive e conflitti di interesse e prevede specifiche disposizioni in

materia di omaggi e rapporti con la Pubblica Amministrazione. Eventuali violazioni possono essere segnalate attraverso il canale di whistleblowing, nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante.

Il Modello 231 individua le attività a rischio e i relativi presidi di controllo, prevedendo, tra gli altri, la segregazione delle funzioni, la tracciabilità delle operazioni e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (OdV), cui è affidato il monitoraggio dell'efficacia e dell'aggiornamento del Modello.

POLITICA AZIENDALE E SISTEMA CERTIFICAZIONI

La Politica Aziendale di Grenti definisce i principi e gli indirizzi adottati dalla Società in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, etica, diversità e inclusione. A supporto di tali impegni, Grenti ha adottato un sistema integrato di certificazioni che comprende **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, ISO 30415, ISO 39001, SA 8000, PAS 24000 e UNI/PdR 125**.

Le certificazioni presidiano i principali ambiti di gestione: la **ISO 9001** la qualità e il miglioramento dei processi; la **ISO 14001** gli aspetti e gli impatti ambientali; la **ISO 45001** la salute e sicurezza sul lavoro; la **ISO 39001** la sicurezza

stradale; la **ISO 37001** la prevenzione della corruzione; la **SA 8000** e la **PAS 24000** la responsabilità sociale e la tutela dei lavoratori; la **ISO 30415** la diversità e l'inclusione; la **UNI/PdR 125** la parità di genere.

La Politica Aziendale integra inoltre impegni relativi alla formazione e allo sviluppo delle competenze, alla tutela dei diritti umani, alla prevenzione delle discriminazioni e alla gestione responsabile degli impatti ambientali e sociali. Il sistema di gestione e le relative certificazioni supportano il monitoraggio delle performance, la gestione dei rischi e il miglioramento continuo delle attività aziendali.

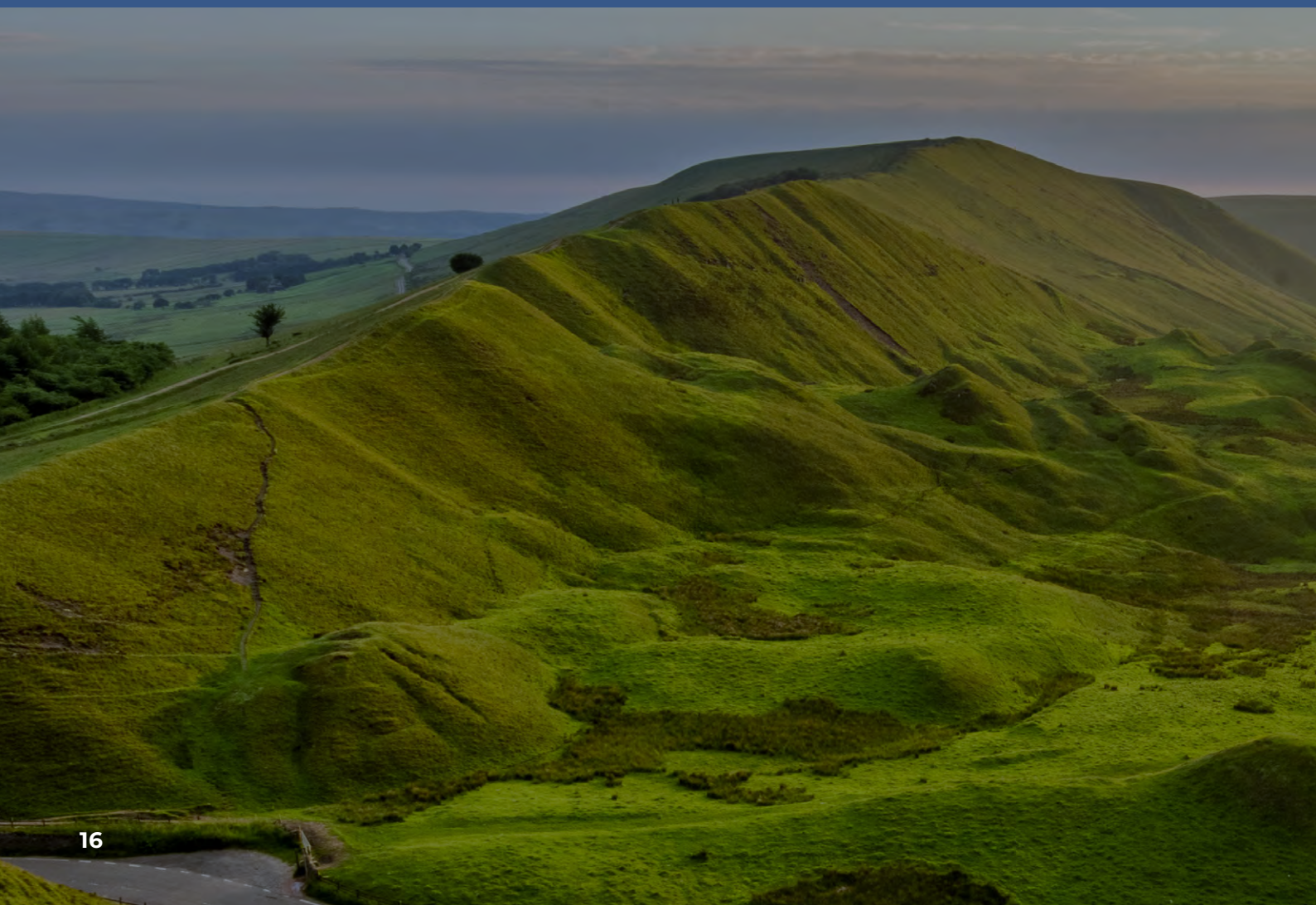
WELFARE AZIENDALE

Il piano di welfare aziendale (Flexible Benefits) di Grenti per il triennio 2024-2026 rappresenta un sistema strutturato di incentivi premiali, finalizzato a migliorare il benessere dei dipendenti e a promuovere una conciliazione efficace tra vita privata e professionale, in linea con gli indirizzi della Società in materia di responsabilità sociale.

Il piano si rivolge a tutti i dipendenti e agli amministratori con compenso assimilato al red-

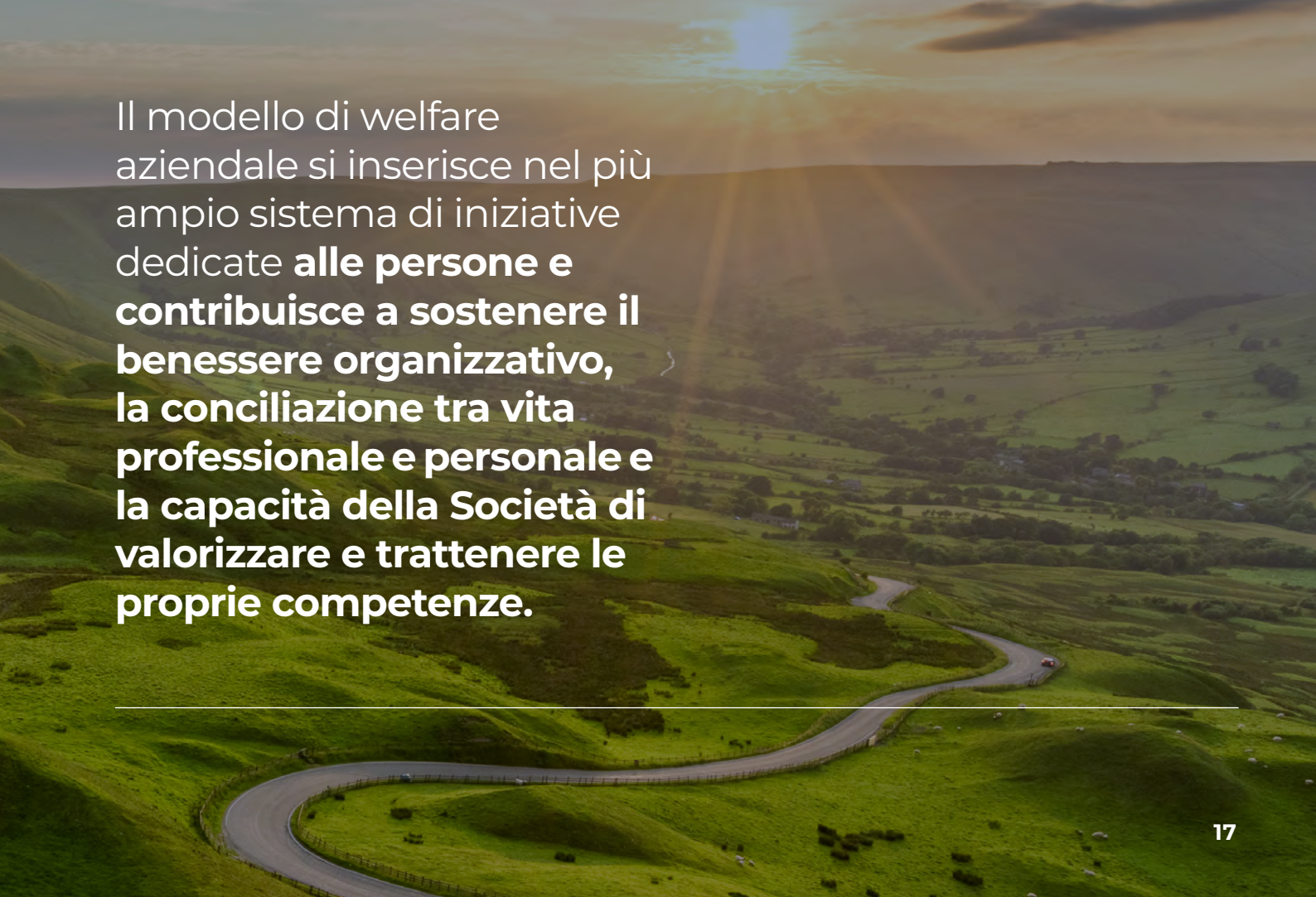
dito di lavoro dipendente, purché abbiano un rapporto di lavoro superiore a sei mesi nell'anno di maturazione dei benefit. Tale criterio garantisce l'accessibilità alle misure di welfare a un'ampia platea di lavoratori.

Il sistema si caratterizza per un ampio ventaglio di beni e servizi, che consentono ai dipendenti di personalizzare i propri benefit in base alle esigenze individuali e familiari.



TRA LE OPZIONI DISPONIBILI RIENTRANO:

- **ISTRUZIONE E FAMIGLIA:** copertura delle rette scolastiche, servizi di mensa, gite scolastiche e centri estivi per i figli dei dipendenti;
- **ASSISTENZA:** rimborso delle spese per badanti, baby-sitter o assistenza a familiari non autosufficienti;
- **TEMPO LIBERO:** agevolazioni per viaggi, ingressi a cinema, teatri ed eventi culturali, oltre ad abbonamenti a riviste e attività sportive;
- **ALTRE OPPORTUNITÀ:** contributi per la previdenza integrativa, abbonamenti ai trasporti pubblici e buoni spesa o carburante.

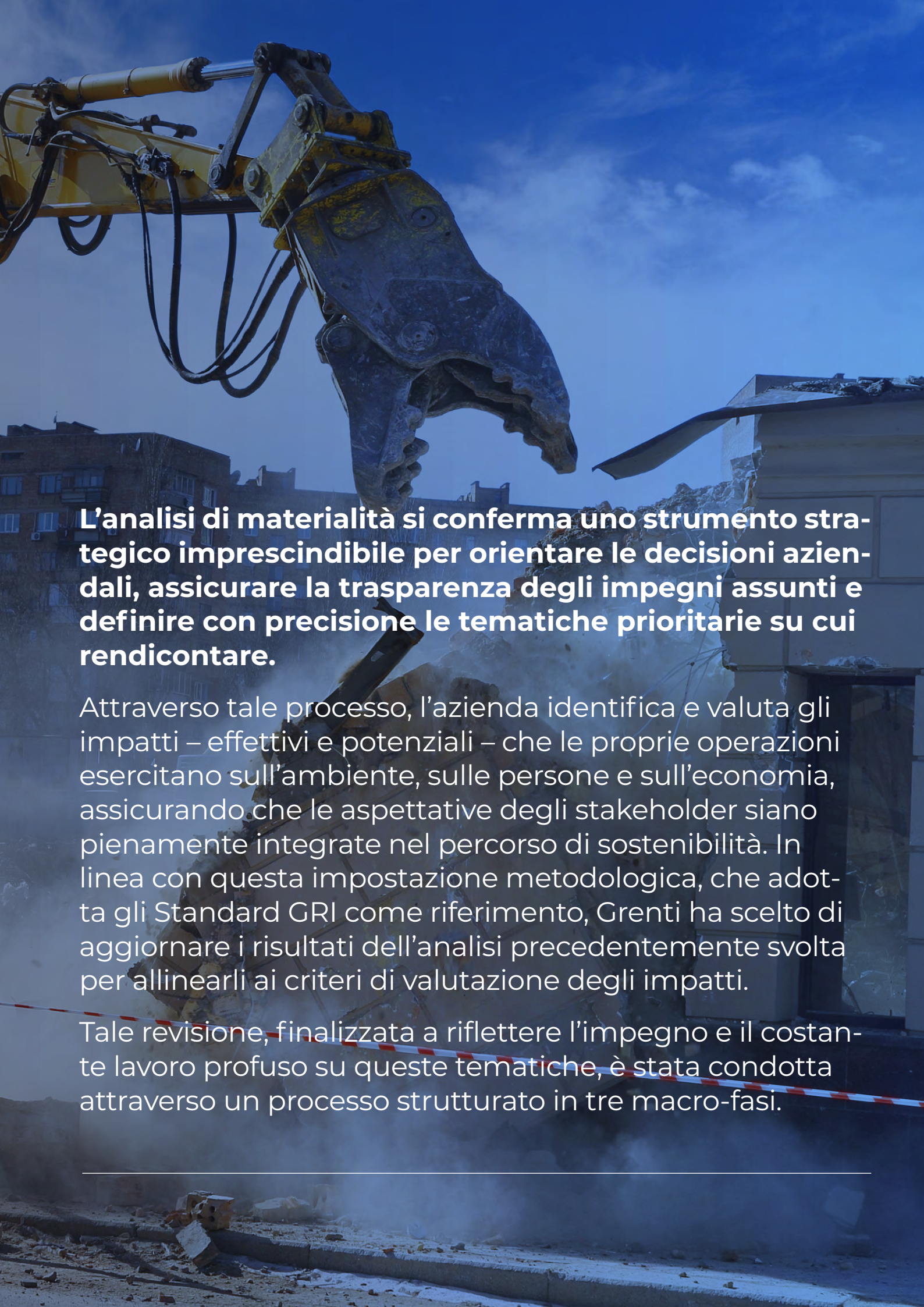


Il modello di welfare aziendale si inserisce nel più ampio sistema di iniziative dedicate **alle persone e contribuisce a sostenere il benessere organizzativo, la conciliazione tra vita professionale e personale e la capacità della Società di valorizzare e trattenere le proprie competenze.**



LA MATERIALITÀ D'IMPATTO





L'analisi di materialità si conferma uno strumento strategico imprescindibile per orientare le decisioni aziendali, assicurare la trasparenza degli impegni assunti e definire con precisione le tematiche prioritarie su cui rendicontare.

Attraverso tale processo, l'azienda identifica e valuta gli impatti – effettivi e potenziali – che le proprie operazioni esercitano sull'ambiente, sulle persone e sull'economia, assicurando che le aspettative degli stakeholder siano pienamente integrate nel percorso di sostenibilità. In linea con questa impostazione metodologica, che adotta gli Standard GRI come riferimento, Grenti ha scelto di aggiornare i risultati dell'analisi precedentemente svolta per allinearli ai criteri di valutazione degli impatti.

Tale revisione, finalizzata a riflettere l'impegno e il costante lavoro profuso su queste tematiche, è stata condotta attraverso un processo strutturato in tre macro-fasi.

ANALISI DI MATERIALITÀ

Per l'esercizio 2025, Grenti ha evoluto il proprio approccio, passando da una consolidata base di temi materiali a una valutazione analitica degli impatti ad essi connessi, seguendo questo percorso strutturato.

1

RIESAME E VALIDAZIONE

DEL PERIMETRO: Partendo dai temi materiali definiti nel precedente esercizio, è stata effettuata una verifica di coerenza rispetto al contesto aziendale attuale, confermando la loro validità strategica per Grenti e per i suoi stakeholder.

2

ANALISI DI DETTAGLIO DEGLI

IMPATTI: Per ogni tema materiale, sono stati mappati gli impatti effettivi e potenziali (positivi e negativi) che l'organizzazione genera lungo la catena del valore, superando la semplice "etichetta" del tema per entrare nel merito delle conseguenze concrete.

3

VALUTAZIONE DELLA RILEVANZA E ORIZZONTE TEMPORALE:

Ogni impatto è stato valutato in termini di gravità (per gli impatti negativi) o di portata (per quelli positivi) e categorizzato in base al suo orizzonte temporale (breve, medio o lungo termine), garantendo una visione dinamica della sostenibilità.

4

VALIDAZIONE DELLE TEMATICHE CON TOP MANAGEMENT:

Condivisione con il Top Management degli esiti della valutazione, ai fini della conferma delle tematiche e degli impatti rilevanti individuati.

5

INTEGRAZIONE NEGLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE:

Il lavoro di analisi è stato finalizzato all'allineamento con le direttive ESG vigenti e gli Standard GRI, trasformando la mappatura degli impatti in contenuti pronti per la rendicontazione trasparente nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

L'intero iter è stato coordinato con l'obiettivo di garantire piena coerenza metodologica e allineamento agli standard di riferimento. I risultati ottenuti costituiscono la base per la definizione delle tematiche di sostenibilità rendicontate nel presente documento, supportate da una raccolta dati strutturata secondo le dimensioni ambientale, sociale e di governance.

Di seguito vengono presentati i temi materiali individuati, corredati dalla descrizione dei relativi impatti, distinti per natura (positiva o negativa) e per orizzonte temporale (attuale o potenziale).

MACRO TEMATICHE	TEMA	SOTTOTEMA- TICA	IMPATTI	NATURA DELL'IMPATTO (POSITIVO /NEGATIVO)	STATO DELL'IMPATTO (ATTUALE /POTENZIALE)
AMBIENTE	Cambiamento Climatico	Emissioni GHG	Generazione di emissioni di gas serra derivanti dalle attività dell'azienda	Negativo	Attuale
	Consumi energetici	Consumo di combustibili ed energia elettrica	Consumi di energia per l'operatività	Negativo	Attuale
	Acqua	Prelievo idrico	Prelievo idrico collegato all'operatività dell'azienda	Negativo	Attuale
	Utilizzo dei materiali e produzione di rifiuti	Gestione dei rifiuti	Produzione dei rifiuti	Negativo	Attuale
	Utilizzo dei materiali e produzione di rifiuti	Utilizzo di risorse e materiali	Consumo di risorse naturali per le attività operative	Negativo	Attuale
SOCIAL	Benessere e formazione dei dipendenti	Stabilità occupazionale	Gestione delle risorse e monitoraggio del turnover aziendale	Positivo	Attuale
		Salute e sicurezza sul lavoro	Sensibilizzazione e diffusione della cultura della salute e sicurezza	Positivo	Attuale
		Salute e sicurezza sul lavoro	Potenziati infortuni professionali	Negativo	Potenziale
		Diversità & pari opportunità	Promozione di un ambiente di lavoro equo e meritocratico	Positivo	Attuale
		Diversità & pari opportunità	Individuazione e gestione di eventuali episodi di discriminazione	Negativo	Potenziale
		Formazione e istruzione	Mantenimento e accrescimento della formazione per i dipendenti	Positivo	Attuale
GOVERNANCE	Performance economica	Valore generato a beneficio degli stakeholder	Generazione e redistribuzione equa del valore generato a beneficio di soci e lavoratori	Positivo	Attuale
	Condotta aziendale	Etica e anticorruzione	Prevenzione e contrasto della corruzione nei rapporti di business	Positivo	Attuale

GLI STAKEHOLDER

Dal 2017, Grenti ha intrapreso un percorso strutturato di identificazione e mappatura dei propri stakeholder, finalizzato a definire i soggetti chiave con cui l'azienda intrattiene relazioni significative e a comprenderne aspettative, bisogni e ambiti di coinvolgimento.

In continuità con quanto definito nel precedente esercizio, tale mappatura è stata confermata anche per il presente Bilancio di Sostenibilità, in quanto pienamente rappresentativa dell'attuale contesto operativo e relazionale della Società. Le modalità di coinvolgimento

STAKEHOLDER		FUNZIONI COINVOLTE		ASPETTATIVE	
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	>	Area tecnica e appalti	>	Trasparenza, legalità, efficienza operativa	>
COMUNITÀ LOCALI E CITTADINI	>	Direzione lavori, comunicazione	>	Sicurezza, decoro urbano, fiducia	>
CLIENTI INDUSTRIALI E IMPRESE EDILI	>	Area commerciale, produzione	>	Qualità materiali, puntualità, servizio	>
FORNITORI E SUBAPPALTATORI	>	Acquisti, HSE	>	Collaborazione, continuità, criteri ESG	>
ENTI DI CONTROLLO (Arpae, Ausl, enti di certificazione ecc.)	>	Ufficio ambiente, RSGI, AD, RSPP, MC	>	Conformità normativa	>
DIPENDENTI E RSU	>	Risorse umane	>	Sicurezza, benessere, stabilità	>
ISTITUTO DI CREDITO	>	Direzione	>	Conformità normativa, trasparenza finanziaria, affidabilità	>
ESPERTI DI SETTORE DI RIFERIMENTO (studi di ingegneria, geologia, università, R&D, casse edili)	>	Direzione, RSGI	>	Innovazione, scambio di conoscenze, sostenibilità tecnica e scientifica	>
ISTITUZIONI SCOLASTICI, ASSOCIAZIONI LOCALI ANCHE NO PROFIT, ASSOCIAZIONI AMBIENTALISTICHE	>	Direzione, RSGI	>	Educazione alla sostenibilità, inclusione sociale, impatto positivo sul territorio	>



sono graduate in funzione del ruolo di ciascuna categoria, del tipo di relazione instaurata e dell'effettivo impatto generato dalle attività di business. Attraverso questo dialogo continuo, Grenti mira a consolidare relazioni durature, orientate alla creazione di valore condiviso.

GLI STAKEHOLDER IDENTIFICATI DALLA SOCIETÀ, INSIEME ALLE PRINCIPALI MODALITÀ DI INTERAZIONE, SONO DETTAGLIATI NELLA TABELLA CHE SEGUE:



ATTIVITÀ		STRUMENTI DI ENGAGEMENT		RISPOSTA/OUTPUT	
>	Gare pubbliche, incontri tecnici, sopralluoghi	>	Tracciabilità documentale, Codice Etico, incontri istituzionali	>	Realizzazione opere pubbliche, miglioramento infrastrutture
>	Incontri pubblici, monitoraggi ambientali e sociali	>	Canali informativi, relazioni di cantiere	>	Miglioramento qualità della vita, impatto ambientale positivo
>	Contatti frequenti, logistica dedicata	>	Supporto tecnico, customer satisfaction, tracciabilità	>	Fornitura certificata e tempestiva
>	Selezione, qualifica e controllo	>	Codici di condotta, audit, criteri ESG, Albo gestori rifiuti	>	Partnership responsabili, valorizzazione filiera locale, gestione sostenibile
>	Controllo processi, audit operativi documentali	>	Verbali di audit, evidenze di conformità legislativa	>	Conformità legislativa
>	Assemblee, Formazione, incontri RSU	>	Survey, Benefit, welfare aziendale	>	Miglioramento del clima aziendale, dialogo continuo
>	Controllo, rendicontazione, incontri con referenti bancari	>	Bilanci certificati, audit finanziari, relazione ESG, incontri periodici	>	Accesso al credito, rafforzamento della reputazione aziendale, supporto a progetti sostenibili
>	Collaborazione tecnico-scientifiche, progetti pilota, convegni e pubblicazioni	>	Tavoli tecnici, network, accademici, partenariati di ricerca	>	Rafforzamento know-how, validazione scientifica, innovazione sostenibile
>	Progetti educativi, iniziative di sensibilizzazione, collaborazioni su temi ambientali e social	>	Programmi formativi, eventi territoriali, partnership progettuali	>	Crescita della consapevolezza ambientale e sociale, rafforzamento del legame con il territorio



AMBIENTE

A full-page background image of a dense forest of tall, dark evergreen trees. A thick layer of white mist or fog hangs between the trees, creating a layered and atmospheric effect. The lighting is soft and diffused, typical of a misty day.

Nel presente capitolo sono rendicontati i principali aspetti ambientali connessi alle attività di Grenti, con riferimento ai consumi energetici, alle emissioni di gas a effetto serra, ai prelievi idrici e alla produzione di rifiuti.

Gli indicatori sono analizzati con riferimento al biennio 2024-2025, considerando anche l'influenza esercitata dalla tipologia e dalla fase di avanzamento delle commesse sui livelli di consumo e sulla produzione di rifiuti.

ENERGIA ED EMISSIONI ATMOSFERICHE

I consumi energetici di Grenti sono determinati in misura preponderante dall'alimentazione del parco mezzi e delle macchine operatrici impiegate nei cantieri, negli impianti di frantumazione e nell'impianto di betonaggio. Il gasolio destinato all'autotrazione e ai mez-

zi d'opera rappresenta il 94,7% dei consumi complessivi nel 2024 e il 94,5% nel 2025; le altre fonti – energia elettrica acquistata dalla rete, gas naturale e GPL – incidono complessivamente per il 5,3% nel 2024 e per il 5,5% nel 2025.

CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE (GJ)	2024	2025
Gas naturale	36,3	73,4
GPL	53,2	74,3
Gasolio (diesel) per autotrazione e mezzi d'opera	17.886,0	19.834,3
Energia elettrica acquistata	907,8	1.010,8
Energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile	234,0	379,9
TOTALE CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	18.888,3	20.993,0

Nel 2025 il consumo complessivo di energia si attesta a 20.993 GJ, in aumento dell'11,2% rispetto ai 18.888,3 GJ del 2024. L'incremento è determinato quasi interamente dal gasolio, i cui volumi passano da 496.915 a 551.045 litri (+10,9%), corrispondenti a 17.886,0 GJ nel 2024 e 19.834,3 GJ nel 2025.

L'energia elettrica acquistata dalla rete cresce da 252.170 a 280.790 kWh (+11,3%). Le altre voci, pur registrando variazioni percentuali elevate, incidono in misura marginale sul totale: i con-

sumi di gas naturale raddoppiano, passando da 1.217 a 2.463 standard metri cubi, e rappresentano meno dello 0,4% dei consumi complessivi; il GPL aumenta del 39,7%, restando al di sotto dello 0,4% del totale.

L'energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile passa da 64.990 a 105.540 kWh, con un incremento del 62,4%, e corrisponde a 379,9 GJ nel 2025.

EMISSIONI DI GHG (tCO ₂ eq)	2024	2025
Scope 1 – emissioni dirette	1.331,8	1.479,1
Scope 2 – emissioni indirette (location-based)	65,9	75,6
TOTALE EMISSIONI GHG (SCOPE 1 + SCOPE 2)	1.397,7	1.554,7

Le emissioni complessive di Scope 1 e Scope 2 passano da 1.397,7 a 1.554,7 tCO₂eq, con un incremento dell'11,2%: un andamento pressoché sovrapponibile a quello dei consumi energetici, coerente con il fatto che le emissioni sono calcolate direttamente a partire da questi ultimi.

Le emissioni dirette rappresentano circa il 95% del totale in entrambi gli esercizi e sono generate per oltre il 99% dalla combustione di gasolio nei mezzi d'opera e nella flotta aziendale. Le emissioni indirette da consumi elet-

trici crescono da 65,9 a 75,6 tCO₂eq (+14,7%), in linea con l'aumento dei prelievi dalla rete.

La struttura delle emissioni indica con chiarezza dove si concentra la leva di intervento: la quasi totalità dell'impronta diretta di Grenti dipende dal consumo di gasolio del parco mezzi. In coerenza con questo profilo, la Società prosegue l'ammodernamento progressivo del parco macchine, orientato al miglioramento delle prestazioni operative e alla riduzione dei consumi.



GESTIONE DEI RIFIUTI E DELLA RISORSA IDRICA

RIFIUTI PRODOTTI

La produzione di rifiuti costituisce l'aspetto ambientale quantitativamente più rilevante per Grenti. I rifiuti rendicontati derivano dalle

lavorazioni di scavo, demolizione e costruzione eseguite nei cantieri e dalle attività degli impianti aziendali.

Rifiuti prodotti [t]	2024	2025
TOTALE RIFIUTI GENERATI	12828,7	20091,9
RIFIUTI NON PERICOLOSI	10524,4	19492,5
EER - 150103	20,4	17,4
EER - 150106	55,9	29,1
EER - 150203	0,1	0,1
EER - 160216	0,0	0,0
EER - 170101-170102	2338,3	2721,3
EER - 170201	8,5	29,5
EER - 170401-170402	0,5	0,0
EER - 170302	1289,0	2493,7
EER - 170405-170407	72,8	428,3
EER - 170504	2730,2	8213,6
EER - 170604	3,1	0,0
EER - 170605	1,5	4,7
EER - 170802	4,5	2,0
EER - 200201	62,9	20,9
EER - 170904	3936,6	5532,0
RIFIUTI PERICOLOSI	2304,3	599,4
EER - 070612	5,0	16,3
EER - 130205	0,6	1,0
EER - 150110	0,4	0,7
EER - 150111	0,0	0,0
EER - 150202	0,1	1,7
EER - 130802	0,0	0,9
EER - 160107	0,1	0,1
EER - 160303	0,0	287,4

Rifiuti prodotti [t]	2024	2025
TOTALE RIFIUTI GENERATI	12828,7	20091,9
RIFIUTI PERICOLOSI	2304,3	599,4
EER - 160601	1,8	1,8
EER - 160605	0,0	0,1
EER - 170503	2296,3	289,4

Nel 2025 i rifiuti prodotti ammontano a 20.091,9 tonnellate, in aumento del 56,6% rispetto al 2024. L'incremento riguarda esclusivamente i rifiuti non pericolosi, che passano da 10.524,4 a 19.492,5 tonnellate e la cui incidenza sul totale sale dall'82,0% al 97,0%. I rifiuti pericolosi si riducono del 74,0%, con un'incidenza che scende dal 18,0% al 3,0%.

L'analisi per codice EER consente di ricondurre entrambi gli andamenti a un numero limitato di flussi. L'aumento dei rifiuti non pericolosi si concentra nelle terre e rocce da scavo, nei rifiuti misti da costruzione e demolizione e nelle miscele bituminose: si tratta di flussi caratteristici delle lavorazioni di scavo, demolizione e rifacimento delle pavimentazioni stradali.

La riduzione dei rifiuti pericolosi è determinata quasi integralmente dal flusso delle terre e rocce contenenti sostanze pericolose, che scende da 2.296,3 a 289,4 tonnellate. Si

tratta di un andamento che dipende dalla presenza, nel singolo esercizio, di commesse su siti caratterizzati da matrici contaminate: non è pertanto interpretabile come una riduzione strutturale della pericolosità dei rifiuti prodotti, né è riconducibile a specifiche azioni gestionali.

PRELIEVO IDRICO

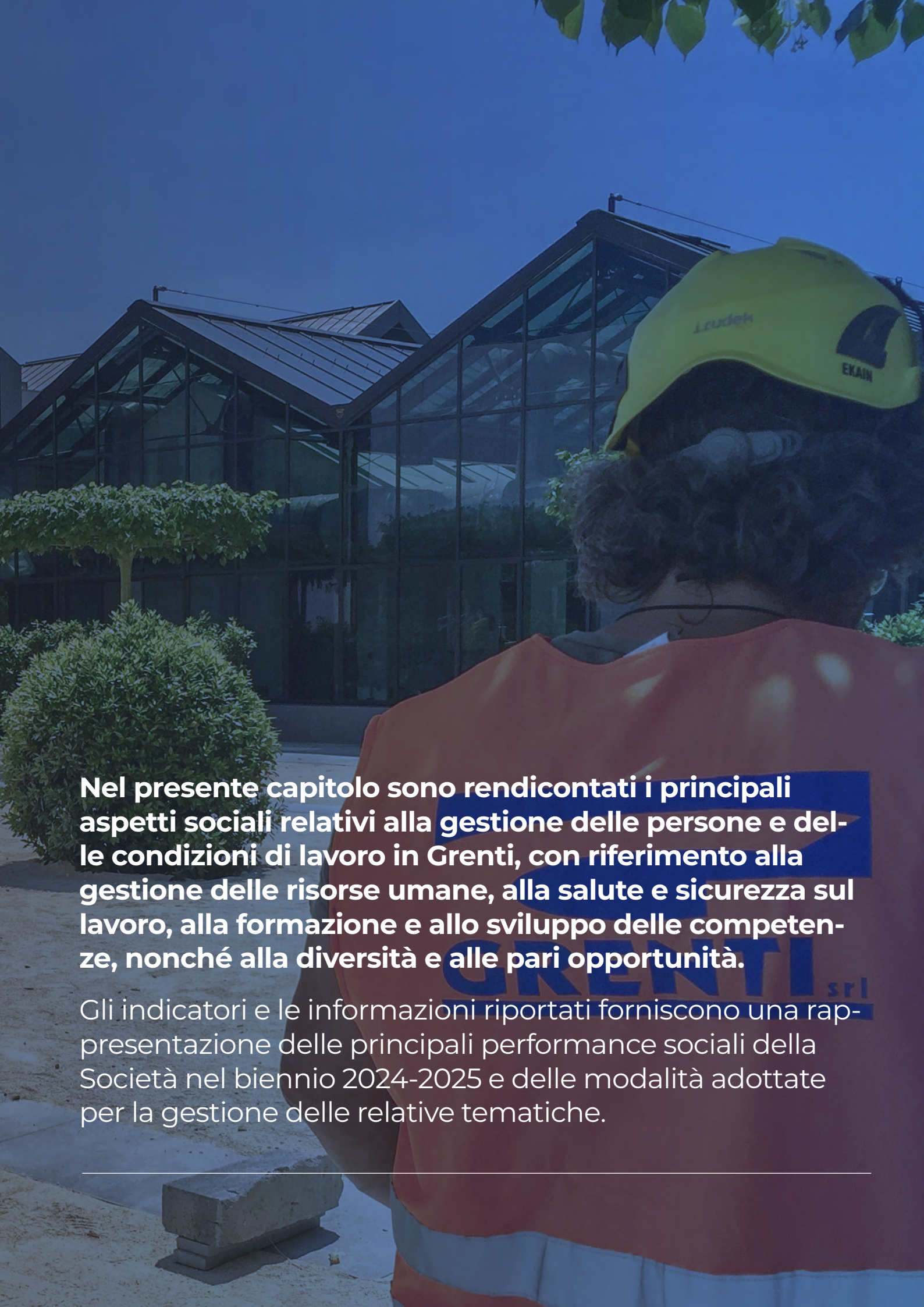
Il prelievo idrico complessivo si riduce da 39.881,0 a 37.681,0 metri cubi, con una diminuzione del 5,5%.

La quasi totalità del prelievo proviene da acque sotterranee – 39.645 metri cubi nel 2024 e 37.391 nel 2025, oltre il 99% del totale in entrambi gli esercizi – riconducibili alle attività di cava e agli impianti produttivi. La quota fornita da acquedotto pubblico resta marginale e passa da 236 a 290 metri cubi, con un'incidenza inferiore all'1% del totale.

PRELIEVO IDRICO (m³)	2024	2025
TOTALE ACQUA PRELEVATA	39.881	37.681
Da acque sotterranee	39.645	37.391
Da acquedotti pubblici o altre società di gestione dei servizi idrici	236	290



PERSONE



Nel presente capitolo sono rendicontati i principali aspetti sociali relativi alla gestione delle persone e delle condizioni di lavoro in Grenti, con riferimento alla gestione delle risorse umane, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla formazione e allo sviluppo delle competenze, nonché alla diversità e alle pari opportunità.

Gli indicatori e le informazioni riportati forniscono una rappresentazione delle principali performance sociali della Società nel biennio 2024-2025 e delle modalità adottate per la gestione delle relative tematiche.

LE RISORSE DI GRENTI

L'organico di Grenti, nel biennio 2024-2025, è cresciuto da 49 a **53 dipendenti**, registrando un incremento complessivo dell'8,2%.

Il 100% dei dipendenti è coperto da accordi di contrattazione collettiva.

NUMERO TOTALE DIPENDENTI	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE 2024	UOMINI	DONNE	TOTALE 2025
TOTALE	45	4	49	49	4	53
di cui totale a tempo indeterminato	41	4	45	44	4	48
di cui totale a tempo determinato	4	0	4	5	0	5
di cui totale a tempo pieno	44	4	48	49	3	52
di cui totale a tempo parziale	0	1	1	0	1	1



La composizione della forza lavoro continua, tuttavia, a essere caratterizzata da una netta prevalenza della componente maschile, pari al 92% nel 2025. La presenza femminile si mantiene sostanzialmente stabile, passando dall'8,2% all'8,0% del totale dei dipendenti.

Nel corso del 2025 l'azienda ha registrato una significativa crescita della propria forza lavoro, con 15 nuovi inserimenti rispetto ai 4 dell'anno precedente. Parallelamente, anche il numero delle cessazioni è aumentato, passando da 6 a 11 unità. Tutte le assunzioni e le uscite hanno interessato esclusivamente la fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni, confermando una dinamica occupazionale concentrata sul personale in età lavorativa

centrale, senza variazioni nelle fasce under 30 e over 50. In coerenza con tali dinamiche, il tasso di assunzione è aumentato dall'8,2% del 2024 al 28,3% nel 2025, mentre il tasso di cessazione è passato dal 12,2% al 20,8%. Il tasso complessivo di turnover ha conseguentemente raggiunto il 49,1%, rispetto al 18,9% dell'anno precedente, evidenziando un'intensa movimentazione del personale nel corso dell'esercizio. L'analisi per fascia d'età conferma che tali dinamiche hanno riguardato esclusivamente i dipendenti tra i 30 e i 50 anni, per i quali il turnover ha raggiunto il 100%, a testimonianza di un significativo ricambio all'interno di questa specifica componente della forza lavoro.

DIPENDENTI ASSUNTI	2024		2025	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Tra i 30 e i 50 anni di età	4	0	15	0
TOTALE NUMERO ASSUNTI	4	0	15	0
DIPENDENTI CESSATI	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Tra i 30 e i 50 anni di età	5	1	11	0
TOTALE NUMERO CESSATI	5	1	11	0

La struttura organizzativa si caratterizza per una prevalenza di personale operativo: gli operai rappresentano infatti la categoria professionale maggiormente presente, passando da 31 (63,3%) a 35 (66,0%). La restante componente è costituita dagli impiegati, pari a 18 persone

in entrambi gli esercizi. Non si registrano, nel periodo di riferimento, posizioni appartenenti alle categorie di dirigenti e quadri.

Con riferimento alla composizione per genere, la forza lavoro risulta caratterizzata da una significativa prevalenza della componente

maschile. Gli impiegati presentano una distribuzione più equilibrata, con 14 uomini e 4 donne sia nel 2024 sia nel 2025, mentre il personale operaio risulta composto esclusivamente da uomini, con 31 unità nel 2024 e 35 unità nel 2025. Tale configurazione riflette la specificità delle attività svolte e la prevalente

presenza di ruoli operativi all'interno dell'organizzazione, evidenziando al contempo un possibile ambito di sviluppo rispetto alla promozione di una maggiore diversità di genere, in particolare nelle aree maggiormente rappresentate dalla componente maschile.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO	2024		2025	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TOTALE IMPIEGATI	14	4	14	4
Sotto i 30 anni di età	0	1	0	1
Tra i 30 e i 50 anni di età	10	2	10	2
Sopra i 50 anni di età	4	1	4	1
TOTALE OPERAI	31	0	35	0
Sotto i 30 anni di età	3	0	3	0
Tra i 30 e i 50 anni di età	10	0	14	0
Sopra i 50 anni di età	18	0	18	0

Nel biennio di rendicontazione il ricorso ai congedi parentali si è mantenuto su livelli contenuti. In particolare, sia nel 2024 sia nel 2025 un solo dipendente ha maturato il diritto al congedo parentale, in entrambi i casi appartenente alla componente maschile. Nel 2024 il dipendente avente diritto ha effettivamente usufruito del congedo, è rientrato

regolarmente in servizio nel corso dell'esercizio ed è rimasto in forza all'organizzazione anche nei dodici mesi successivi al rientro, evidenziando un pieno reinserimento lavorativo. Nel 2025, pur essendo presente un dipendente avente diritto, non si registrano periodi di congedo fruiti nel corso dell'anno.

CONGEDO PARENTALE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dipendenti che hanno diritto a congedi per maternità	1	0	1	1	0	1
Dipendenti che hanno usufruito del congedo per maternità obbligatoria	1	0	1	0	0	0
Dipendenti che sono rientrati dal congedo per maternità obbligatoria	1	0	1	0	0	0
Dipendenti rientrati dal congedo per maternità obbligatoria che nei 12 mesi successivi sono ancora dipendenti	1	0	1	0	0	0

L'analisi per categoria professionale conferma il limitato ricorso agli istituti di aspettativa e congedo: l'unico caso rilevato nel biennio ha riguardato un operaio di sesso maschile nel 2024. Non si registrano, invece, utilizzi tra dirigenti, quadri, impiegati, apprendisti o lavoratori appartenenti alle categorie protette. Nel complesso, i dati evidenziano una sostanziale continuità operativa e un'incidenza contenuta delle assenze riconducibili a congedi e aspettative, pur confermando l'impegno dell'organizzazione nel garantire ai propri dipendenti l'accesso agli istituti previsti dalla normativa vigente.

L'Azienda integra il sistema retributivo con un pacchetto di benefit volto a promuovere il benessere dei propri collaboratori. In particolare, riconosce a tutto il personale un buono pasto del valore di 8 euro per ogni giornata lavorativa, anche qualora la prestazione sia svolta in regime di orario parziale. Inoltre, l'organizzazione mette annualmente a disposizione un piano di welfare aziendale disciplinato da uno specifico regolamento interno, prevedendo l'erogazione di un importo uniforme per tutti i dipendenti, in un'ottica di equità e valorizzazione delle persone.

LA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Grenti considera la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori un elemento strategico della propria gestione aziendale e un pilastro del proprio percorso di sostenibilità, a tal fine, l'azienda adotta un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato secondo la norma ISO 45001, che si applica all'intera popolazione aziendale e definisce ruoli, responsabilità, processi e misure di prevenzione finalizzati a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

L'identificazione dei pericoli, la valutazione e il monitoraggio dei rischi sono gestiti attraverso procedure definite dal Sistema di Gestione e integrate con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), periodicamente aggiornato in relazione all'evoluzione delle attività. La gestione della salute e sicurezza è supportata dal Medico Competente, che collabora con il Datore di Lavoro e l'RSPP nella valutazione dei rischi, nella definizione delle misure di prevenzione e nella sorveglianza

sanitaria, effettuata sulla base dei rischi associati alle mansioni.

Il coinvolgimento dei lavoratori avviene attraverso la riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/2008 e specifici momenti di consultazione e sensibilizzazione. Tutti i lavoratori ricevono la formazione obbligatoria prevista dalla normativa, integrata da approfondimenti su specifici rischi e tematiche di salute e sicurezza, in funzione delle mansioni svolte.

Nel biennio di rendicontazione Grenti ha registrato un andamento positivo degli indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, evidenziando una riduzione degli eventi infortunistici. Nel 2024 si è verificato un solo infortunio sul lavoro, classificato come infortunio registrabile e non riconducibile a casi gravi o mortali. Nel corso del 2025 non sono stati registrati infortuni sul lavoro, né eventi con conseguenze gravi o decessi.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
NUMERO DI INCIDENTI	2024	2025
Di cui totale decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Di cui infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0
Di cui infortuni sul lavoro (escludendo i decessi e i gravi)	1	0
Di cui infortuni sul lavoro in itinere (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro) solo se organizzato dal datore di lavoro	0	0
NUMERO TOTALE DI INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI	1	0

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
DATI TEMPORALI		
ORE	2024	2025
Ore lavorate	98.552	96.763
Tasso	2024	2025
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	10,2	0

A fronte di un monte ore lavorate pari a 98.552 ore nel 2024 e 96.763 ore nel 2025, il tasso di infortuni registrabili è passato da 10,2 a 0, confermando l'efficacia delle misu-

re di prevenzione e delle iniziative adottate dall'Azienda nell'ambito del proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.



LA FORMAZIONE E LE PARI OPPORTUNITÀ

Grenti considera la formazione continua un elemento fondamentale per lo sviluppo delle competenze professionali e per il rafforzamento della cultura della prevenzione e della sicurezza all'interno dell'organizzazione.

Nel corso del biennio di rendicontazione l'Azienda ha erogato complessivamente 2.130 ore di formazione, di cui 1.407 ore nel 2024 e 723 ore nel 2025, coinvolgendo principalmente il personale impiegatizio e operativo.

NUMERO MEDIO DELLE ORE DI FORMAZIONE EROGATE	2024		2025	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
Impiegati	27,4	17,0	22,5	19
Operai	30,8	0	10,7	0

La distribuzione delle ore formative riflette la composizione della popolazione aziendale e le specifiche esigenze legate ai diversi ruoli e livelli professionali, con particolare attenzione alle mansioni maggiormente esposte a rischi operativi. Attraverso tali iniziative, Grenti sostiene il continuo aggiornamento delle competenze, favorisce la consapevolezza dei lavoratori e contribuisce al miglioramento continuo delle performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito delle politiche di inclusione e valorizzazione della diversità, Grenti registra inoltre la presenza di lavoratori appartenenti alle categorie protette, il cui numero passa da 1 nel 2024 a 2 dipendenti nel 2025. Nel 2024 la categoria era rappresentata da una lavoratrice di età compresa tra i 30 e i 50 anni, mentre nel 2025 la presenza risulta distribuita tra un uomo e una donna, con un lavoratore appartenente alla fascia over 50 e una lavoratrice nella fascia 30-50 anni.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE	2024		2025	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Sotto i 30 anni di età	0	0	0	0
Tra i 30 e i 50 anni di età	0	1	0	1
Sopra i 50 anni di età	0	0	1	0

Nel corso del biennio di rendicontazione non sono stati rilevati episodi di discriminazione, né segnalazioni relative a violazioni dei prin-

cipi di equità, inclusione e rispetto dei diritti dei lavoratori.





GOVERNANCE



Il capitolo approfondisce la performance economica dell'organizzazione, con particolare riferimento al valore economico generato e distribuito, e gli aspetti connessi alla prevenzione e alla gestione dei rischi di corruzione.

Le informazioni presentate contribuiscono a fornire una rappresentazione delle modalità con cui l'organizzazione crea, distribuisce e preserva valore nel rispetto dei principi di integrità e trasparenza.

PERFORMANCE ECONOMICHE

Nel biennio di rendicontazione Grenti ha continuato a generare valore economico attraverso lo svolgimento delle proprie attività, con un valore economico diretto generato pari a 32,7 milioni di euro nel 2024 e 28,9 milioni di euro nel 2025, costituito integralmente dai ricavi. La variazione registrata tra i due esercizi deve essere letta considerando alcuni elementi specifici che hanno caratterizzato il periodo: nel 2024 il valore dei ricavi è stato influenzato dalla vendita di un terreno, operazione che ha determinato un incremento non direttamente riconducibile alla gestione caratteristica dell'Azienda. Nel 2025, inoltre, alcune attività precedentemente svolte direttamente verso l'esterno sono state convogliate all'interno della Holding, con conseguente impatto sulla rappresentazione dei ricavi dell'esercizio.

Il valore economico distribuito agli stakeholder è passato da 29,6 milioni di euro nel 2024 a 21,3 milioni di euro nel 2025. La quota principale è rappresentata dai costi operativi, pari

a 25,3 milioni di euro nel 2024 e 18,7 milioni di euro nel 2025, che riflettono le risorse impiegate per lo svolgimento delle attività aziendali e il coinvolgimento della catena di fornitura. Le retribuzioni e i benefit destinati ai dipendenti si mantengono sostanzialmente stabili nel biennio, passando da 3,1 milioni di euro nel 2024 a 3,0 milioni di euro nel 2025, confermando l'attenzione dell'Azienda verso la valorizzazione del capitale umano.

Nel 2025 la remunerazione dei fornitori di capitale e gli investimenti verso la comunità risultano marginali, mentre la voce relativa ai pagamenti verso la Pubblica Amministrazione presenta un saldo negativo pari a 0,5 milioni di euro, riconducibile alle dinamiche fiscali dell'esercizio.

La differenza tra valore economico generato e valore economico distribuito evidenzia un valore economico trattenuto pari a 7,6 milioni di euro nel 2025, in aumento rispetto ai 3,1 milioni di euro del 2024. Tale valore rappresenta la quota di ricchezza mantenu-



ta all'interno dell'organizzazione, destinata al rafforzamento della solidità aziendale e al sostegno dello sviluppo futuro, tenendo con-

to delle dinamiche organizzative e gestionali che hanno caratterizzato il biennio.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO	ANNI DI RIFERIMENTO		
VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO	UdM	2024	2025
	mln €	32,7 €	28,9 €
Ricavi	mln €	32,7 €	28,9 €
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	mln €	29,6 €	21,3 €
Costi operativi	mln €	25,3 €	18,7 €
Retribuzioni e benefit verso i dipendenti	mln €	3,1 €	3,0 €
Remunerazione fornitori di capitale	mln €	0,1 €	0,0 €
Pagamenti verso la Pubblica Amministrazione	mln €	1,0 €	-0,5 €
Investimenti verso la comunità	mln €	0,1 €	0,0 €
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	mln €	3,1 €	7,6 €



GESTIONE DELL'ANTICORRUZIONE

Nel biennio 2024-2025 non sono emerse operazioni o episodi riconducibili a situazioni di rischio in materia di corruzione, né sono stati riscontrati casi accertati di corruzione all'interno dell'organizzazione. Nel corso del periodo di rendicontazione non sono state comminate sanzioni pecuniarie per mancata conformità a leggi e regolamenti.

Nell'ambito delle attività di valutazione dei rischi, le principali aree di attenzione identificate riguardano potenziali situazioni di conflitto di interesse derivanti da rapporti di natura familiare con soggetti che ricoprono incarichi pubblici presso i Comuni del terri-

torio in cui Grenti opera. Tali fattispecie sono presidiate attraverso l'applicazione delle politiche e procedure aziendali in materia di anticorruzione, che vengono comunicate a tutta la popolazione aziendale al fine di promuovere comportamenti improntati a integrità, trasparenza e correttezza. L'UNI/PdR 125 azienda assicura inoltre la diffusione dei principi e delle modalità operative previste attraverso strumenti di comunicazione e sensibilizzazione rivolti ai propri collaboratori, contribuendo al rafforzamento della cultura aziendale della prevenzione dei rischi.



NOTA METODOLOGICA

L'obiettivo del presente documento è fornire una rendicontazione trasparente e comparabile delle performance ambientali, sociali e di governance (ESG) dell'organizzazione, rispondendo alle richieste di trasparenza da parte di stakeholder.

Il Bilancio di Sostenibilità di Grenti S.p.A. è stato redatto facendo riferimento ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards", secondo l'opzione "With reference".

Sono stati applicati i principi generali del Bilancio di Sostenibilità come stabilito dai GRI Standards: *rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza.*

Il perimetro di rendicontazione adottato in questo documento comprende i dati relativi alle attività svolte da Grenti S.p.A con sede legale via Marconi, 6 Solignano (PR) e le sedi operative in via Marconi, 1 Solignano (PR), Via Sestri 133 Ghiare di Berceto (PR), località Lago del Brodo Valmozzola (PR) e copre l'intervallo temporale che va dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

Nel documento sono rappresentati gli impatti economici, ambientali e sociali di Grenti S.p.A. più significativi, individuati sulla base dell'analisi di materialità. Il processo di rendicontazione è stato allineato al *Consolidated set of GRI Standards 2021*, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta dalla società e gli impatti da essa prodotti.

Per maggiori informazioni in merito al Bilancio di Sostenibilità 2025 è possibile contattarci, inviando una mail a: info@grenti.it

GRI CONTENT INDEX

Grenti S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2025 - 31.12.2025 con riferimento agli standard GRI.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAGINA
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	45, 8
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	45
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	45
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	8
	2-7 Dipendenti	32
	2-9 Struttura e composizione della governance	12
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	15, 44
	2-30 Contratti collettivi	32
GRI 3: Informative su temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	20
	3-2 Elenco di temi materiali	20
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	42
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	44
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	44
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	44
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	26
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-3 Prelievo idrico	28
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	26
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	26
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3 Rifiuti prodotti	28

Grenti S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2025 - 31.12.2025 con riferimento agli standard GRI.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAGINA
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	32
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	32
	401-3 Congedo parentale	32
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	36
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	36
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	36
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	36
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	36
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	36
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	36
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	36
	403-9 Infortuni sul lavoro	36
	403-10 Malattie professionali	36
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	38
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	32
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	38



GRENTI S.P.A.
Via Guglielmo Marconi, 6
43046 Solignano, Parma