

# Bilancio di Sostenibilità 2022



Per informazioni sulla sostenibilità di OSAI A.S. S.p.A. Società Benefit e i contenuti del Report scrivere a:  
sostenibilità@osai-as.it  
+39 0125.66.83.11

# CAPITOLO 4

---

## CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI

<b>STRUTTURA DELLA GOVERNANCE</b> . . . . .	<b>4.1</b>
<b>RISCHI E OPPORTUNITÀ</b> . . . . .	<b>4.2</b>
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI	
ASPETTI, GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ	
<b>ANTICORRUZIONE E CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001</b> . . . . .	<b>4.3</b>
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	
CODICE ETICO	
<b>PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ</b> . . . . .	<b>4.4</b>





## 4. CORPORATE GOVERNANCE E GESTIONE DEI RISCHI

Il nostro sistema di governance è orientato alla massimizzazione del valore, al controllo dei rischi, al mantenimento e allo sviluppo di rapporti di fiducia nei confronti degli stakeholder così come alla tutela e alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio per uno sviluppo sostenibile e solidale.

L'etica e l'integrità, al di là della semplice osservanza della legge, costituiscono un impegno costante che caratterizza i comportamenti di tutta l'organizzazione.

In seguito alla quotazione sul segmento AIM Italia, ora Euronext Growth Milan (EGM), e all'adozione del nuovo assetto richiesto per le società quotate, abbiamo integrato nella nostra definizione di governance alcuni aspetti del Codice di Corporate Governance approvato da Borsa Italiana.

Questo non solo ha permesso di garantire un organo di governo di adeguate dimensioni ed equilibrato nella sua composizione, con la presenza di Amministratori indipendenti in numero superiore a quanto richiesto per la società quotate sul listino EGM e nel rispetto della diversità di genere (2/5 e non solamente 1/3), ma ha anche assicurato competenze ed esperienze trasversali importanti per lo sviluppo della Società e criteri maggiormente restrittivi per la valutazione dell'indipendenza dei membri del Consiglio di Amministrazione.

BORSA

Borsa Italiana  
1° giorno di quotazione

1° giorno di quotazione

London Stock Exchange Group

1° giorno di quotazione

BORSA  
auto

BORSA

# 4.1 STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

La nostra corporate governance prevede i seguenti organi sociali:

- assemblea degli azionisti;
- consiglio di amministrazione;
- collegio sindacale.

Inoltre, viene incaricata una società di revisione dei conti e nominato un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

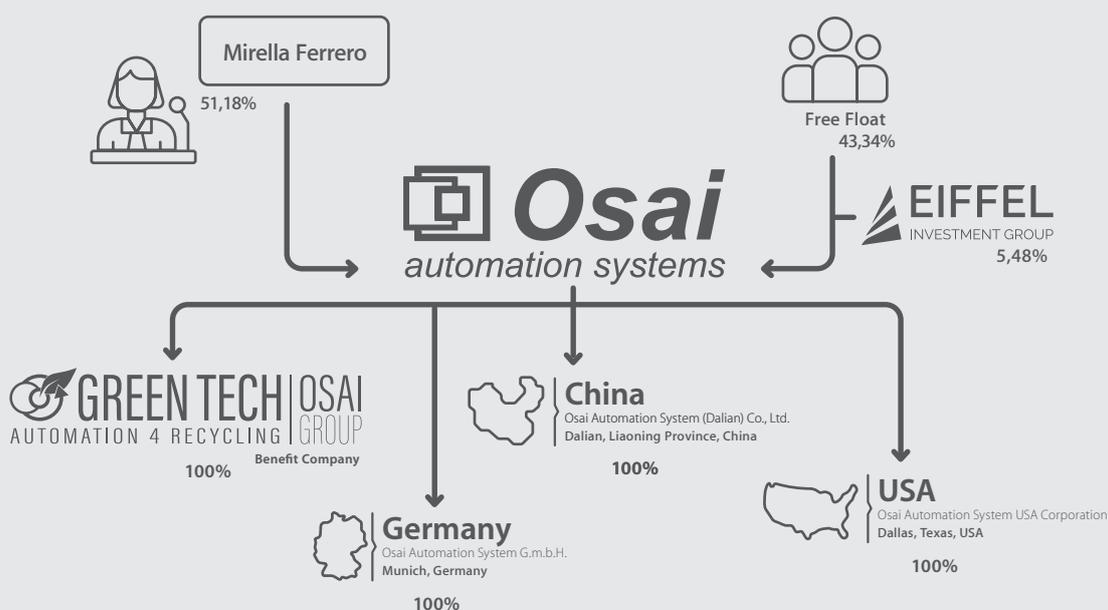
Il Consiglio di Amministrazione è designato dall'**assemblea degli azionisti** sulla base di liste presentate da soci che individualmente o collettivamente rappresentano almeno il 5% del capitale ordinario.

Le azioni di OSAI A.S. S.p.A. sono scambiate su EGM, sistema multilaterale di negoziazione orga-

nizzato e gestito da Borsa Italiana, dedicato alle piccole e medie imprese ad alto potenziale di crescita.

Al 31/12/2022 la struttura di OSAI A.S. S.p.A. e dell'azionariato è la seguente:

- Il capitale sociale sottoscritto e versato è pari a 1.612.720,70 euro, suddiviso in 16.127.207 azioni ordinarie senza indicazione di valore nominale;
- L'azionista di riferimento è Mirella Ferrero con 8.254.000 azioni, pari al 51,18% del capitale sociale. La Società vede inoltre in Eiffel Investment Group un azionista significativo dal momento che possiede 883.400 azioni, pari al 5,48% del capitale sociale. Il "flottante", cioè le azioni detenute dal mercato, è infine pari al 43,34%.



La quota di mercato è rappresentata da investitori istituzionali nazionali e internazionali che hanno investito nella nostra organizzazione per sostenerne e valorizzarne la crescita nel lungo periodo, garantendoci stabilità e sicurezza.

L'assemblea degli azionisti si riunisce per deliberare periodicamente su argomenti definiti dallo statuto della Società e secondo le leggi vigenti. I compiti principali dell'assemblea sono la nomina del Consiglio di Amministrazione e del collegio sindacale, nonché l'approvazione del bilancio d'esercizio e consolidato di gruppo.

La responsabilità della gestione aziendale è attribuita al Consiglio di Amministrazione, attualmente in carica dal 2020, e composto da 5 membri, di cui 2 indipendenti, e in carica fino all'approvazione del Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2022.

Il Presidente del **Consiglio di Amministrazione**, Mirella Ferrero, è legale rappresentante della Società e presiede la funzione di amministrazione, controllo e finanza, supervisionando le attività amministrative e contabili, i rapporti della Società con azionisti, istituti bancari, organi statali, ministeriali, regionali, enti locali, pubbliche autorità, nonché altri enti pubblici e privati.

Membri del CdA per età e genere	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	0	0
Tra 30 e 50 anni	1 (20%)	0
Più di 50 anni	2 (40%)	2 (40%)
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Ogni Amministratore ha il dovere di dichiarare al Consiglio di Amministrazione e al collegio sindacale eventuali conflitti di interesse su temi all'ordine del giorno prima della trattazione dei relativi punti per rendere evidente la situazione di conflitto. Il Comitato Parti Correlate è invece incaricato di vagliare preventivamente le operazioni e rilasciare pareri di conformità secondo la Procedura Operazioni Parti Correlate.

Le funzioni di controllo legale sono attribuite al **collegio sindacale**, mentre la revisione contabile

è affidata a una **società di revisione** nominata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito comitati e gruppi di lavoro per essere supportato nella gestione di aspetti specifici.

Il **Comitato Parti Correlate** è un comitato endoconsiliare composto dagli Amministratori indipendenti di volta in volta in carica. Gli compete la funzione di formulare pareri sull'interesse della Società nel compimento delle operazioni con parti correlate, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni, nel rispetto della procedura dedicata e del Regolamento Emittenti EGM. Nel corso del 2022, il comitato non ha istruito operazioni con nessuna parte correlata.

Membri del CPC per età e genere	Uomini	Donne
Meno di 30 anni	0	0
Tra 30 e 50 anni	0	0
Più di 50 anni	1 (50%)	1 (50%)
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Il **Comitato Innovazione & Sviluppo** è un gruppo di lavoro interno che ha funzioni consultive, istruttorie e propositive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione circa l'attività di ricerca e sviluppo. È composto da cinque membri: il consigliere delegato alla ricerca e allo sviluppo, i responsabili delle funzioni strategiche aziendali delle aree Business Development, Operations, Innovation & Development e il Chief Technology Officer.

Infine, il **Gruppo di Lavoro Interno per la Sostenibilità**, presieduto dall'Amministratore Delegato, ha la finalità di coordinare le attività incluse nel nostro Piano della Sostenibilità e di monitorare e supportare l'attività di rendicontazione ai fini del bilancio di sostenibilità.

Non sono ad oggi previsti processi di valutazione delle performance del massimo organo di governo, né è prevista una politica retributiva generale dell'organo di governo e dell'alta dirigenza.





## Composizione degli organi sociali e dei comitati endoconsiliari di OSAI A.S.

Nome	Ruolo	Esecutivo	Non esecutivo	Competenze	Altre cariche
<b>Mirella Ferrero</b>	Presidente	X		Esperienza bancaria Competenza in materia amministrativa e finanziaria	Presidente OSAI Green Tech SB S.r.l. Presidente OSAI A.S. US Corp. Amministratore Delegato OSAI Automation System GmbH
<b>Fabio Benetti</b>	Amministratore Delegato	X		Esperienza in gestione qualità e risorse umane Competenza in materia di pianificazione e gestione rischi	Amministratore Delegato OSAI Green Tech SB S.r.l.
<b>Virgilio Giorza</b>	Consigliere con Deleghe	X		Esperienza tecnico-commerciale Competenza in controllo di gestione	-
<b>Sergio Duca</b>	Presidente Comitato Parti Correlate		X	Esperienza in audit e revisione Competenza in materia finanziaria e di corporate governance	Consigliere, senior non-executive director e presidente audit committee Ferrari S.p.A. Consigliere e membro comitati audit, risk management e corporate governance Tofas Revisore Fondazione Intesa San Paolo onlus. Sindaco Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.
<b>Paola Marini</b>	Membro Comitato Parti Correlate		X	Esperienza accademica Competenza in materia tecnologica	Professoressa Associata Politecnico di Torino



chnology

where ideas become technology

where ideas become technology

where ideas become technology

## 4.2 RISCHI E OPPORTUNITÀ

---

### SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

In qualità di organo di governo, il Consiglio di Amministrazione (CdA) ha la responsabilità di garantire la crescita della Società nel rispetto della sostenibilità nel medio e lungo periodo, secondo le indicazioni ricevute dagli stakeholder. Compito del CdA è assicurare, attraverso un opportuno sistema di controlli interni e di risk management, la corretta e trasparente gestione aziendale nei confronti del mercato e degli investitori.

Il nostro sistema di controllo interno e di gestione dei rischi prevede un insieme di regole e procedure, oltre a strutture organizzative preordinate all'identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi dell'azienda. Ne è responsabile il CdA, che definisce le linee di indirizzo del sistema e ne verifica successivamente adeguatezza, efficacia e corretto funzionamento in relazione ai principali rischi aziendali.

L'implementazione degli indirizzi del CdA e il mantenimento del sistema di controllo interno sono principalmente affidati all'Amministratore Delegato, che assicura l'operatività concreta e la congruenza complessiva del sistema. Il sistema di controllo interno prevede una serie di **modelli organizzativi, policy e procedure** adottati dal CdA, ma anche **certificazioni** che, una volta ottenute, indirizzano le nostre attività nei confronti dei principali rischi di impresa.

Tra le procedure e le certificazioni maggiormente rilevanti segnaliamo le seguenti.

#### **PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI PRIVILEGIATE<sup>1</sup>**

Definisce i criteri e il processo per il trattamento e la divulgazione delle informazioni privilegiate, e stabilisce se esistano le condizioni per ritardarne la divulgazione. L'obiettivo è assicurare l'osservanza della normativa vigente in materia e garantire il rispetto della massima riservatezza e confidenzialità delle informazioni privilegiate e delle informazioni rilevanti, garantendo una maggiore trasparenza nei confronti del mercato e adeguate misure preventive contro gli abusi.

#### **PROCEDURA OPERAZIONI PARTI CORRELATE<sup>2</sup>**

Contiene tutte le previsioni in merito al processo e alle condizioni necessarie per l'approvazione delle operazioni con parti correlate da parte dell'organo competente, assemblea e Consiglio di Amministrazione.

#### **PROCEDURA DI INTERNAL DEALING<sup>3</sup>**

Prescrive una serie di obblighi e limiti circa la possibilità per i dipendenti che hanno regolarmente accesso a informazioni privilegiate, in ragione del loro rapporto con la Società, di effettuare operazioni sulle nostre azioni e sugli strumenti finanziari, per evitare abusi di mercato e casi di insider dealing o insider trading.

#### **PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL REGISTRO INSIDER<sup>4</sup>**

Il Registro Insider, redatto in formato elettronico per salvaguardare la riservatezza delle informazioni, include l'elenco di coloro che possono avere accesso a informazioni privilegiate e con i quali esiste un rapporto di collaborazione professionale. È aggiornato tempestivamente ed è trasmesso all'autorità competente ogniqualvolta quest'ultima ne faccia richiesta.

#### **CERTIFICAZIONE ISO 9001**

Rappresenta la norma di riferimento per un'organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi sia quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione qualità come mezzo per raggiungere gli obiettivi. Il cliente e la sua soddisfazione sono aspetti cruciali della ISO 9001: ogni attività, applicazione e monitoraggio di attività/processi è infatti volta a determinare il massimo soddisfacimento dell'utilizzatore finale del prodotto.

#### **CERTIFICAZIONE ISO 14001**

Rappresenta lo standard di riferimento internazionale per i sistemi di gestione ambientale. È uno strumento volontario che consente un approccio sistematico al trattamento e al monitoraggio di diversi aspetti, fra cui la protezione dell'ambiente, la prevenzione dall'inquinamento, la riduzione del consumo di energia e delle risorse, migliorando anche il rapporto e la comunicazione con le autorità competenti.

#### **CERTIFICAZIONE ISO 45001**

È la norma tecnica internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce indicazioni per consentire alle organizzazioni di garantire posti di lavoro sicuri e salubri, prevenendo infortuni e problemi di salute. Il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro è stato implementato sul sito di Parella e comprende tutte le attività e le mansioni dell'azienda.

1, 2, 3, 4. Per approfondimenti vedi sito internet della società <https://osai-as.com/documenti-societari>

# GESTIONE DEI RISCHI E OPPORTUNITÀ

Abbiamo sempre considerato prioritaria la mappatura dei rischi relativi ai processi aziendali, anche nel periodo antecedente l'entrata in vigore della norma UNI EN ISO 9001:2015, che ha richiesto espressamente alle organizzazioni dotate di sistema gestione della qualità di determinare rischi e opportunità applicabili al loro contesto.

Definiamo annualmente una pianificazione delle azioni di miglioramento a seguito di una rigorosa analisi multidisciplinare dei rischi, costruita sulla base delle linee guida UNI EN ISO 31000:2018, che costituisce un allegato fondamentale del documento di riesame della direzione, validato dal CEO.

A seguito dell'ottenimento nel 2019 della certificazione UNI EN ISO 14001:2015, l'analisi è stata estesa agli aspetti ambientali, definendo quindi, al pari di quanto creato per il sistema di gestione qualità, impatti, relativi rischi e azioni di mitigazione.

I sistemi di gestione della qualità e dell'ambiente sono soggetti a sorveglianza annuale ed emissione di certificati triennali. Parallelamente a visite ispettive esterne, vi sono attività periodiche di audit sul campo, condotte dal nostro personale e consulenti esterni, che consentono di aggiornare il quadro dei rischi prevenendo sanzioni o perdite dovute a criticità non emerse in tempo oppure non gestite in modo opportuno.





## R&D E INNOVAZIONE

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il profilo di **solution provider** riconosciuto dal mercato e lo sviluppo di soluzioni in co-development richiedono una costante capacità di gestire efficacemente il processo di innovazione e sperimentare nuove tecnologie per ampliare il portafoglio tecnologico a disposizione dei clienti. Il rischio di disporre di un portafoglio tecnologico distante dalle esigenze a causa di una cattiva gestione degli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione, è un elemento da gestire per garantire la continuità e la crescita.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'istituzione del Comitato Innovazione & Sviluppo ha contribuito a controllare efficacemente il rischio, valutando e proponendo all'organo esecutivo i progetti ritenuti prioritari nelle aree d'azione: nuovi prodotti, tecnologie alternative, processi, nuove funzionalità.



## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Riteniamo che non si possa prescindere da condizioni di lavoro sicure e dalla tutela della salute di tutti i lavoratori. Pertanto la gestione dei rischi ricopre un ruolo centrale nella definizione dei processi e del loro monitoraggio, consapevoli del fatto che un infortunio o una malattia professionale costituiscono prima di tutto un danno fisico e morale alla persona, ma anche un pericolo consistente di interruzione dell'attività e del business aziendale.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Nonostante i rischi siano pochi e facilmente gestibili, nel 2015 abbiamo istituito una funzione dedicata per l'impostazione di un sistema di gestione per la sicurezza sul lavoro (SGSSL); questa professionalità ha contribuito non soltanto alla mappatura dei rischi connessi ai temi della sicurezza delle persone in azienda, ma anche alla pianificazione degli investimenti necessari alla prevenzione delle situazioni di rischio. Nel 2022 abbiamo ulteriormente rafforzato l'efficacia del SGSSL grazie all'avvio del percorso di certificazione secondo il riferimento internazionale UNI EN ISO 45001:2018, conclusosi positivamente nel mese di dicembre 2022 con l'ottenimento della certificazione.



## ANTICORRUZIONE

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

La mancata adozione di un modello organizzativo D. Lgs. 231/01 renderebbe la nostra realtà vulnerabile alle sanzioni previste per i reati ricompresi nel decreto. Tali sanzioni possono essere di tipo pecuniario (fino a 1,5 milioni di euro), di confisca dei proventi del reato, interdittive dell'esercizio dell'attività di impresa e di esclusione dai bandi di gara della Pubblica Amministrazione. Oltre a ciò, si incorrerebbe in inevitabili danni d'immagine derivanti dalla pubblicazione delle sentenze con conseguenti impatti sulla nostra reputazione.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

L'approvazione e attuazione del modello organizzativo D. Lgs. 231/01, la nomina di un Organismo di Vigilanza (OdV) composto da tre membri esterni e quella di un referente per l'organismo all'interno dell'azienda con elevate professionalità ed esperienza in ambito legale, possono garantire la necessaria protezione verso la commissione dei reati compresi nel decreto. Oltre a ciò, sfruttiamo anche le informazioni ricavate dall'attività di mappatura dei rischi e da quella ispettiva dell'OdV, nonché dall'attivazione di canali (whistleblowing) per la segnalazione di comportamenti che prefigurano violazioni comportamentali rispetto al D. Lgs. 231/01.



## GESTIONE ETICA DELLA CATENA DELLE FORNITURE

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio di avere una catena di fornitura gestita in modo difforme da quanto definito dal Codice Etico è rilevante poiché il parco fornitori comprende molte aziende, di dimensioni differenti, concentrate in settori di attività e aree geografiche differenti.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Adottiamo da diversi anni specifiche procedure per monitorare gli aspetti ritenuti rilevanti per allineare la nostra catena di approvvigionamento ai valori espressi nel Codice Etico.

Abbiamo curato in modo particolare la redazione del Codice Etico dal 2018 affinché potesse rappresentare fedelmente da una parte il contesto aziendale e dall'altra le aspettative della proprietà e della direzione rispetto ai temi etici e di sostenibilità. La successiva condivisione del documento prima con le risorse interne e poi con i fornitori conferma la volontà di estendere i nostri principi all'intera catena del valore.



## TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Rispetto alla questione della parità di genere, il rischio si concretizza prevalentemente in una presenza ridotta del genere femminile rispetto a quello maschile tra i dipendenti; questo potrebbe indurre a ritenere insufficienti le azioni intraprese a mitigazione del rischio. Va considerato tuttavia che la tipologia di attività svolta vede ancora oggi coinvolte competenze maggiormente diffuse nella popolazione maschile, anche se la presenza delle donne nei percorsi di studio STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sta crescendo sensibilmente.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Analizzando il triennio 2020-2021-2022, si vede un andamento costante della presenza di dipendenti donne in termini percentuali (19-20% nel triennio), anche in ruoli storicamente occupati in modo esclusivo dagli uomini. Il percorso intrapreso conferma che la diversità di genere viene realmente percepita come valore dalle figure apicali e dai responsabili nei diversi livelli che seguono i processi di selezione del personale. Il nostro approccio a questo tema è stato oggetto di riconoscimento da parte della Fondazione Bellisario, che nel 2022 ci ha conferito il riconoscimento "Woman Value Company".



## FORMAZIONE E SVILUPPO

### DESCRIZIONE DEL RISCHIO

Il rischio è rappresentato dalla possibilità che le competenze specifiche e trasversali delle risorse, in base a ruolo e mansione, non siano sufficienti a rispondere alle esigenze e alle aspettative aziendali e a soddisfare i bisogni del mercato, così da creare un gap rispetto alla concorrenza e comprometterne la crescita.

### GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ

Controllare le competenze delle risorse e confrontarle con le necessità del mercato richiede molta attenzione. Per questo motivo rileviamo dal personale operativo e dalle figure responsabili le esigenze formative per tradurle in un piano di formazione annuale finalizzato sia alla crescita delle risorse sia allo sviluppo di nuove competenze.

**7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE**  
**EFFICIENZA ENERGETICA**

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO**

Il rischio di mancato efficientamento energetico di edifici e impianti, e la conseguente necessità di utilizzare più energia, è stato mitigato da interventi specifici presso la sede di Parella (TO). Poiché la nostra attività produttiva non rientra nelle categorie definite energivore, gli interventi si concentrano sulla gestione dei consumi degli edifici (utenze elettriche e termiche), del parco auto e dei viaggi.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ**

I piani di miglioramento ambientale su cadenza annuale e il programma di sostenibilità pluriennale sono i due strumenti attraverso cui ci occupiamo di esigenze e opportunità nell'ambito dell'efficienza energetica.

**8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA**    **3 SALUTE E BENESSERE**  
**BENESSERE DEI DIPENDENTI**

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO**

In quest'ambito, il rischio individuato è quello di non garantire ai nostri dipendenti un adeguato equilibrio tra le aspettative personali e il sistema retributivo e di welfare messo in atto. Ne conseguirebbero diversi pericoli come la perdita di attrazione e competitività sul mercato del lavoro rispetto alla concorrenza, la riduzione della motivazione del capitale umano e delle opportunità di crescita legate all'incremento di risorse, così come l'abbandono dell'azienda da parte di personale competente e qualificato.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ**

Per contenere questo rischio, abbiamo istituito piani di welfare "base" per tutti i dipendenti e "on top" per le figure chiave. Attraverso politiche che uniscono retribuzione e welfare, riusciamo a motivare i dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi, riducendo al contempo il rischio di fuga di professionalità strategiche verso la concorrenza.

**8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA**  
**CENTRALITÀ DEL CLIENTE**

**DESCRIZIONE DEL RISCHIO**

La customer centricity va oltre la soddisfazione delle esigenze esplicite e implicite dei clienti e può determinare, se non attentamente monitorata e valutata in termini di costi e benefici, una minore redditività; qualora l'azienda si trovi a sostenere maggiori costi a fronte di richieste sistematiche e non legittime da parte dei clienti, può perfino comportare una compromissione della continuità del business. Siamo attivi in contesti differenti che richiedono strategie di gestione del cliente peculiari con investimenti mirati in molteplici aree per mantenere il posizionamento sul mercato e cogliere opportunità di business.

Il rischio di non presidiare, attraverso un monitoraggio periodico, gli effetti di queste strategie potrebbe causare un incremento sistematico dei costi in sovra-qualità con possibili ripercussioni sulla redditività.

**GESTIONE DEL RISCHIO E OPPORTUNITÀ**

Il rischio di incrementare i costi e ridurre conseguentemente la marginalità per soddisfare qualsivoglia aspettativa non pattuita del cliente può essere rilevante in assenza dei corretti presidi presso le funzioni proposal, commerciale e project management, cioè sistemi di monitoraggio che permettono la verifica dei requisiti contrattuali fissati con i clienti.

Attraverso l'applicazione di specifici strumenti definiti all'interno dei processi aziendali (es. project review di commessa), la collaborazione tra diverse aree funzionali permette di gestire e contenere il rischio nonché definire eventuali strategie di investimento.

7  
ENERGIA PULITA  
E ACCESSIBILE**ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI****DESCRIZIONE  
DEL RISCHIO**

L'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, in particolare quella autoprodotta, implica la realizzazione di infrastrutture che possono risultare non sufficienti a coprire il nostro fabbisogno energetico, o al contrario, andare oltre a esso con costi di ammortamento degli impianti estremamente lunghi.

**GESTIONE DEL  
RISCHIO  
E OPPORTUNITÀ**

Il parco fotovoltaico da 263 kWp di cui ci siamo dotati garantisce un autoconsumo di poco inferiore al 30% del totale di energia elettrica consumata. Tuttavia, considerando la sostituzione progressiva del parco auto aziendale con vetture ibride/plug-in e full electric e di impianti termici a pompe di calore, ci aspettiamo una progressiva riduzione della quota di energia ceduta al GSE (aumentando quindi la quota utilizzata per autoconsumo) e dei tempi di ammortamento degli impianti.

13  
AGIRE PER  
IL CLIMA**EMISSIONI DI GAS SERRA****DESCRIZIONE  
DEL RISCHIO**

L'impatto diretto delle nostre attività sulle emissioni di gas serra – con emissioni dirette in atmosfera (Scope 1) esclusivamente prodotte dal funzionamento delle caldaie a gas metano ancora in funzione – è poco significativo. I rischi maggiori possono sorgere dal mancato rispetto della normativa sulle emissioni nell'atmosfera e dalle conseguenti sanzioni amministrative.

**GESTIONE DEL  
RISCHIO  
E OPPORTUNITÀ**

La certificazione del sistema di gestione ambientale secondo la normativa ISO 14001:2015 è una misura efficace per la prevenzione delle violazioni che possono essere legate alla normativa sulle emissioni nell'atmosfera o alle più stringenti norme della Regione Piemonte. La certificazione ci fornisce un valido supporto periodico in materia di aggiornamento legislativo ambientale.

4  
ISTRUZIONE  
DI QUALITÀ5  
UGUAGLIANZA  
DI GENERE**SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI****DESCRIZIONE  
DEL RISCHIO**

Il mancato sostegno al territorio è un rischio che deriva dalla possibilità di deludere le aspettative della collettività a cui ci rivolgiamo con le nostre politiche e che siamo chiamati a gestire concretamente secondo i valori espressi nel Codice Etico.

**GESTIONE DEL  
RISCHIO  
E OPPORTUNITÀ**

I progetti sul territorio che attiviamo ogni anno dimostrano l'attuazione delle politiche definite nel nostro Codice Etico per quanto concerne il contesto esterno. Per ciò che attiene al contesto interno, le aree funzionali maggiormente coinvolte nell'avvio di progetti di valorizzazione delle competenze locali sono le funzioni procurement e human resources.

6  
ACQUA PULITA  
E IGIENE**OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI****DESCRIZIONE  
DEL RISCHIO**

Il rischio che si delinea è quello di un consumo non allineato agli obiettivi prefissati, che si attestano sulle stime fatte in base alla tipologia di utenza domestica.

**GESTIONE DEL  
RISCHIO  
E OPPORTUNITÀ**

Attraverso il percorso che ha portato il sistema di gestione ambientale alla certificazione nel corso del 2019, è stato avviato un piano di miglioramento che ha permesso di monitorare in maniera strutturata i consumi e avviare azioni importanti rivolte alla mitigazione del rischio. A oggi, il consumo idrico viene rendicontato con un indicatore che fornisce un'informazione sintetica, relativa all'efficienza media giornaliera dei dipendenti nel loro rapporto con la risorsa idrica.

**1** NO  
POVERTY



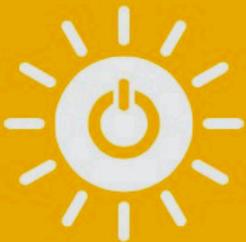
**2** NO  
HUNGER



**3** GOOD  
HEALTH



**7** RENEWABLE  
ENERGY



**8** GOOD JOBS AND  
ECONOMIC GROWTH



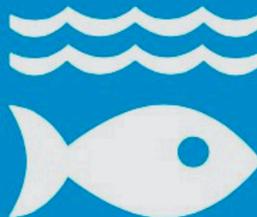
**9** INNOVATION AND  
INFRASTRUCTURE



**13** CLIMATE  
ACTION



**14** LIFE BELOW  
WATER



**15** LIFE  
ON LAND



**4** QUALITY  
EDUCATION



**5** GENDER  
EQUALITY



**6** CLEAN WATER  
AND SANITATION



**10** REDUCED  
INEQUALITIES



**11** SUSTAINABLE CITIES  
AND COMMUNITIES



**12** RESPONSIBLE  
CONSUMPTION



**16** PEACE AND  
JUSTICE



**17** PARTNERSHIPS  
FOR THE GOALS



**THE GLOBAL GOALS**  
For Sustainable Development



DSI <sup>(2)</sup>	174
DSO <sup>(3)</sup>	96
DPO <sup>(4)</sup>	104
	186
	111
	109
	155
	116
	77



## 4.3 ANTICORRUZIONE E CONFORMITÀ AL D.LGS. 231/2001

---

Abbiamo definito nel **Codice Etico** e nel **Codice di Comportamento** i presidi e i valori per prevenire atti di corruzione. Questi documenti sono trasmessi a tutti i dipendenti e al personale esterno al momento dell'assunzione o della stipula dei contratti di fornitura o di vendita.

Nel **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ex D.Lgs. 231/2001 abbiamo mappato le aree a rischio di commissione dei reati di corruzione e abbiamo previsto dei principi di comportamento specifici che i nostri manager e dipendenti sono tenuti a mantenere.

L'Organismo di Vigilanza svolge un ruolo importante nell'attività contro la corruzione, raccogliendo informazioni e dati che possono permettere di identificare comportamenti potenzialmente rischiosi, in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione - non solo italiana - ma anche verso soggetti privati.

**Dalla sua costituzione, l'Organismo di Vigilanza non ha rilevato episodi di corruzione all'interno della Società.**

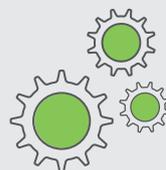


# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nel 2021 abbiamo adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di OSAI A.S. S.p.A. (di seguito il **Modello**) ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, volto a prevenire la commissione dei reati che possono comportare una responsabilità della Società.

Con l'adozione del Modello ci impegniamo a:

- (a) vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001;
- (b) coinvolgere, anche attraverso l'adozione del Codice Etico, tutti i portatori di interesse, quali ad esempio dipendenti, clienti, fornitori, partner, collaboratori, affinché nello svolgimento delle proprie mansioni rispettino i principi etici a cui ci ispiriamo;
- (c) individuare e attribuire responsabilità e poteri a ogni unità organizzativa tenendo presente il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in base al quale nessun soggetto può svolgere in completa autonomia un intero processo gestionale o decisionale;
- (d) implementare un sistema strutturato e organico di procedure e attività da attuare per prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto.



**Implementazione del Sistema**

**Segnalazione e Valutazione**



**Controllo e Verifica**

Il Modello comprende anche un sistema di segnalazione delle violazioni interne (sistema whistleblowing) che prevede l'invio delle segnalazioni attraverso canali alternativi e la gestione delle stesse in via riservata a cura dell'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni possono essere effettuate da qualsiasi dipendente, collaboratore, consulente, prestatore di lavoro, nonché terzo in rapporti d'affari con la Società. È assicurata l'asso-

luta riservatezza delle persone segnalanti e segnalate e nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia, in buona fede, effettuato una segnalazione.

Il 27 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato il Modello per tener conto di nuove fattispecie di reati presupposto approvate dal legislatore.

## CODICE ETICO

Il nostro Codice Etico delinea i principi e le linee guida tesi a ispirare le attività e a orientare il comportamento dei dipendenti e di tutti coloro con cui ci relazioniamo.

Il Codice Etico è particolarmente approfondito e prevede principi di comportamento da tenersi nei confronti:

- dei collaboratori, per la loro valorizzazione e il rispetto delle pari opportunità; per garantire un ambiente di lavoro sicuro e positivo; per un inserimento in azienda e un'organizzazione del lavoro adeguati; per la formazione e la crescita professionale e umana;
- della riservatezza dei dati personali;
- della tutela dell'ambiente e dello sviluppo sostenibile e solidale;
- del rapporto con gli azionisti;
- del rapporto con le società controllate;
- del rispetto delle leggi, tutela della concorrenza e rapporti con le autorità;
- dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i clienti, i fornitori, le associazioni no profit;
- dei rapporti con le comunità locali.



# 4.4 PROGRAMMA PER LA SOSTENIBILITÀ

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>OTTIMIZZAZIONE DEI CONSUMI IDRICI</p> 	<p><math>I_{\text{CIGD}} = 35 \text{ L}</math></p> <p>Litri/ giornata lavorativa/ lavoratore</p>	<p><b>AZIONI SUI FABBRICATI:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prove presso i misuratori di volume per escludere la presenza di perdite lungo le condotte fra i punti di prelievo e le prese dall'acquedotto comunale.</li> <li>2. Installazione di cartellonistica informativa presso tutti i servizi igienici per sensibilizzare il personale verso il contenimento dei consumi idrici.</li> <li>3. Ristrutturazione servizi igienici con lavabi provvisti di rompigetto e WC con vaschette a doppio tasto.</li> </ol> <p><b>AZIONI SUL SISTEMA DI GESTIONE:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Letture trimestrali dei consumi.</li> <li>2. Perfezionamento del sistema di registrazione degli accessi in stabilimento e delle attività da remoto (smartworking) a supporto di KPI più significativi (<math>I_{\text{CIGD}}</math>) in presenza di duplice modalità lavorativa rispetto al precedente indicatore (IAI).</li> <li>3. Passaggio dall'Indicatore IAI (L/Dipendente) all'indicatore <math>I_{\text{CIGD}}</math> (Litri/giornata lavorativa/lavoratore);</li> </ol> <p><b>AZIONI SUL PERSONALE:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condivisione annuale dei risultati del Sistema di Gestione Ambientale mediante diffusione all'interno del blog aziendale.</li> <li>2. Sviluppo di un fumetto tematico "Mr Osai Goes Green" per indirizzare i dipendenti verso il risparmio dell'acqua sia al lavoro che presso le abitazioni (diffuso su sito internet aziendale e blog interno).</li> </ol>	<p><math>I_{\text{CIGD}} \leq 35,88 \text{ L}</math></p> <p>Litri/giornata lavorativa/lavoratore</p> <p>SFORAMENTO +15,7%</p> <p><b>OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO (2023)</b></p>

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>EFFICIENZA ENERGETICA</p> 	$I_{EA} \leq 5,6 \text{ m}^3/\text{m}^2$	<p><b>AZIONI SUI GLI IMPIANTI:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Scelta strategica di utilizzare le pompe di calore come unica soluzione di climatizzazione per i nuovi cantieri.</li> <li>Dismissione delle caldaie presso l'Area U4 a seguito dell'installazione di pompe di calore.</li> </ol> <p><b>AZIONI SUI FABBRICATI:</b></p> <p>Rifacimento della copertura con annessa coibentazione dell'Area U4 (2018).</p>	$I_{EA} = 4,13 \text{ m}^3/\text{m}^2$  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2021</b>
<p>EFFICIENZA ENERGETICA</p> 	$I_{CA} \geq 55\%$ <b>percentuale media di energia autoconsumata</b>	<p>Parco fotovoltaico aziendale di 263 kWp presso l'HQ di Parella.</p>	$I_{CA} = 62\%$  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2022</b>
<p>GESTIONE DEI RIFIUTI</p> 	$I_R \leq 700 \text{ kg/Mil } \text{€}$ <b>kg di rifiuto prodotto per ogni milione di euro di valore della produzione generato.</b>	<p><b>AZIONI FINALIZZATE AL RIUTILIZZO DEGLI IMBALLAGGI IN LEGNO</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Reso sistematico (per successivo riutilizzo) delle casse in legno.</li> <li>Studio ed avvio della sperimentazione di un sistema di interscambio contestuale dei pallet presso il magazzino dell'HQ.</li> </ol>	$I_R = 540 \text{ kg/Mil } \text{€}$  <b>OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2022</b>
<p>EMISSIONI DI GAS SERRA</p> 	<p><b>Piano strategico di decarbonizzazione del Gruppo Osai</b></p> <p>Valore medio emissioni CO<sub>2</sub> delle vetture aziendali <math>\leq 120 \text{ g/km}</math></p> <p>Percentuale di vetture ibride/ elettriche plug-in <math>\geq 12\%^*</math></p>	<p><b>AGGIORNAMENTO CAR POLICY</b></p> <p>Grazie all'aggiornamento 2021 della Car Policy, nel 2022 abbiamo raggiunto una quota del 31,4% di autovetture del parco auto aziendali dotate di propulsione ibrida (mild/full/plug-in hybrid).</p> <p><b>AZIONI SU IMPIANTI</b></p> <p>Installazione di 4 colonnine di ricarica da 22 kW presso i plant M6-M7 dell'Headquarter di Parella e regolamentazione degli accessi tramite una piattaforma di prenotazione delle ricariche.</p> <p><b>PROMOZIONE CARPOOLING</b></p> <p>Nel 2022 è stato avviato un programma di cashback per i dipendenti disponibili alla condivisione dell'automobile negli spostamenti quotidiani casa-lavoro.</p>	<b>OBIETTIVO DI PROSSIMO RAGGIUNGIMENTO</b>

\* Obiettivo raggiunto nel 2021

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
EMISSIONI DI GAS SERRA 	25.000 km/mese destinati a voli commerciali (corto -medio - lungo raggio)	<b>AGGIORNAMENTO PIANI DI INCENTIVAZIONE PER RESPONSABILI COMMERCIALI</b> Piani di incentivi contenenti obiettivi rivolti alla riduzione delle trasferte commerciali.	OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2021
TUTELA DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 	Inserimento di ulteriori figure affette da disabilità	Inserimento stabile di una nuova figura con disabilità frutto della partecipazione al Progetto Atlantide rivolto all'inserimento di soggetti autistici nel mondo lavoro.	OBIETTIVO RAGGIUNTO NEL 2021
SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI 	Collaborazione con enti del territorio per sostenere progetti di inclusione e avvicinamento di soggetti con disabilità nel mondo del lavoro	Nel corso del 2021 OSAI ha supportato attraverso la fornitura di aree, attrezzature tecnologiche e competenze, il progetto avviato dalla Cooperativa Andirivieni, Centro per l'Impiego di Ivrea al fine avviare ragazzi con disabilità su attività specifiche gestite dalla Cooperativa. Nel 2022 è stato inoltre aperto un bando per destinare il 5% dell'utile di esercizio 2021 in erogazioni liberali volte a supportare iniziative e progetti di sviluppo del territorio.	OBIETTIVO RAGGIUNTO
ANTI-CORRUZIONE 	Piano di formazione specifica in materia di reati D. Lgs. 231/01 alle figure apicali e con responsabilità  Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D. Lgs 231/01)  Nominato l'Organo di Vigilanza 231 (OdV)	<b>Nel 2021 sono state organizzate 10 sessioni formative</b> rivolte ai soggetti apicali che possono incorrere nella commissione dei reati previsti dal D. Lgs.231/01, per un totale di 9,2 ore di formazione tenuta da professionisti legali esterni all'Azienda.  In data 12 marzo 2021 il CdA ha nominato l' <b>Organo di Vigilanza (OdV)</b> che rimarrà in carica fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio d'Esercizio al 31 dicembre 2022. L'Organo di Vigilanza è composto alla data odierna da 3 membri esterni.  In data 26 marzo 2021 il CdA ha <b>adottato il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b> di OSAI A.S. S.p.A." ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	OBIETTIVO RAGGIUNTO

ASPETTO / SDG	TARGET 2021-2023	ATTIVITÀ REALIZZATE	STATUS
<p>BENESSERE DEI DIPENDENTI</p> 	<p><b>Aggiornamento periodico del Piano Welfare e delle policy sui benefit destinati al personale quali la Car Policy Aziendale al fine di recepire nuove esigenze ed adattarle al contesto in continua evoluzione</b></p>	<p>Nel corso del 2022 sono stati aggiornati i seguenti documenti che definiscono azioni atte a incrementare il benessere del personale sia con politiche retributive che attraverso il welfare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Piano Welfare 2022</b> ampliato con l'inserimento di 3 nuovi gruppi omogenei e novità in ambito di gestione del prestito agevolato ai dipendenti;</li> <li>- <b>Piano di incentivi e gestione delle trasferte 2022</b> con l'inserimento dell'indennità di disagio riconosciuta per periodi di quarantena all'estero;</li> <li>- <b>Accordi individuali</b> per la gestione dello smartworking;</li> <li>- <b>Car Policy.</b></li> </ul>	<p><b>OBIETTIVO RAGGIUNTO</b></p>
<p>R&amp;D INNOVAZIONE</p> 	<p><b>Definizione di una struttura interna di responsabilità in grado di gestire gli investimenti in progetti di innovazione e sviluppo definiti dal CdA</b></p>	<p>Il Dipartimento Innovazione &amp; Sviluppo dal 2021 è autonomo dal punto di vista delle competenze disponibili per portare avanti i progetti promossi dal Comitato Innovazione &amp; Sviluppo (CI&amp;S) ed approvati dal CdA.</p> <p>Nel corso del 2022 sono stati gestiti 10 progetti per un investimento di oltre 2,5 milioni di euro.</p>	<p><b>OBIETTIVO DI RAGGIUNTO NEL 2021</b></p>



