



FMB
MOLDING EXCELLENCE

Bilancio di sostenibilità 2024



FMB
MOLDING EXCELLENCE

FMB S.R.L.

Via del Lavoro, 25
31041 Cornuda (TV)
+39 0423 638351

info@fmbsrl.eu
fmbsrl@legalmail.it
C.F. e P.IVA
IT04269830263





Bilancio di sostenibilità 2024

pilastri della sostenibilità

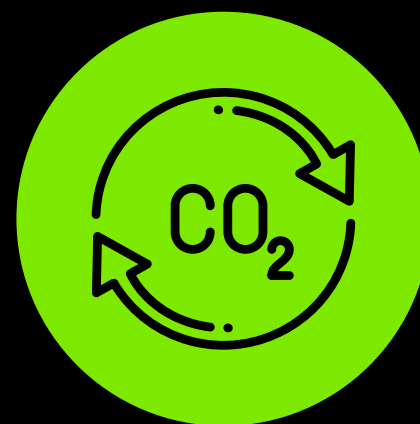
FMB in numeri

90% Circolarità dei Metalli:

Circa il 90% delle materie prime che entrano nei nostri processi produttivi proviene da riciclo.

100% Energia Pulita:

Tutta l'energia elettrica utilizzata nei nostri 3.500 mq di sede proviene esclusivamente da fonti rinnovabili certificate.



81,3 Tonnellate di CO₂ risparmiate:

Grazie alle nostre scelte energetiche, nel 2024 abbiamo evitato l'emissione di 81,3142 tonnellate di anidride carbonica nell'atmosfera.

+106% Investimento in Formazione:

Abbiamo più che raddoppiato l'impegno formativo per i nostri 53 dipendenti, passando da 1.474 ore nel 2023 a ben 3.040,25 ore nel 2024.

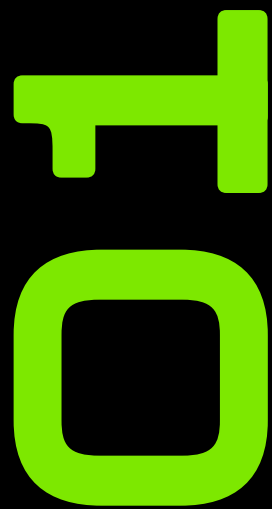
Sicurezza Totale:

Registriamo zero casi di malattie professionali e un unico infortunio lieve negli ultimi 5 anni, a conferma dell'efficacia del nostro Sistema di Gestione Salute e Sicurezza.



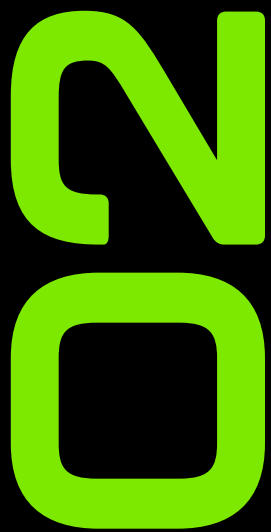
il nostro valore
più grande





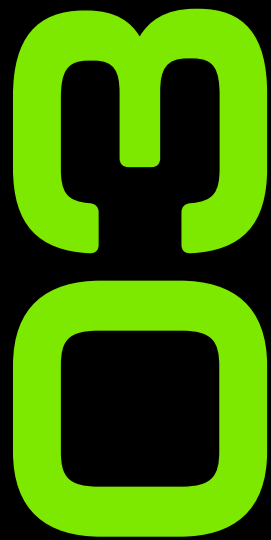
informazioni **generali**

1.1 Introduzione	14
1.2 L'importanza strategica della progettazione	14
1.3 La nostra storia	15
1.4 La nostra sede	16
1.5 Mercati serviti	16
1.6 Il CDA e i dipendenti	16
1.7 I nostri valori	18
1.8 Mission e vision	19
1.9 Certificazioni e regolamentazione interna	20
1.9.1 Certificazioni ottenute dall'organizzazione	20
1.9.2 Regolamenti presenti in azienda	20
1.10 Dichiarazione sulle strategie di sviluppo sostenibile	21
1.11 Gli stakeholder	21
1.12 I temi materiali	21
1.12.1 Individuazione dei temi materiali	21
1.12.2 La matrice di materialità	21



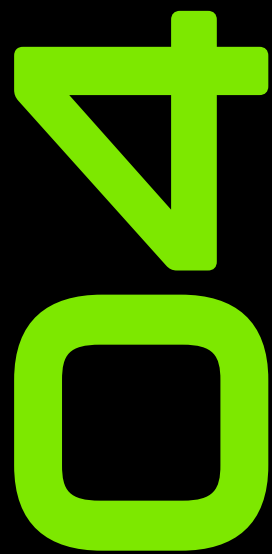
temi materiali **ambientali**

2.1 Materiali utilizzati in produzione	28
2.2 Energia	31
2.3 Acqua	33
2.4 Emissioni	34
2.5 Rifiuti	34



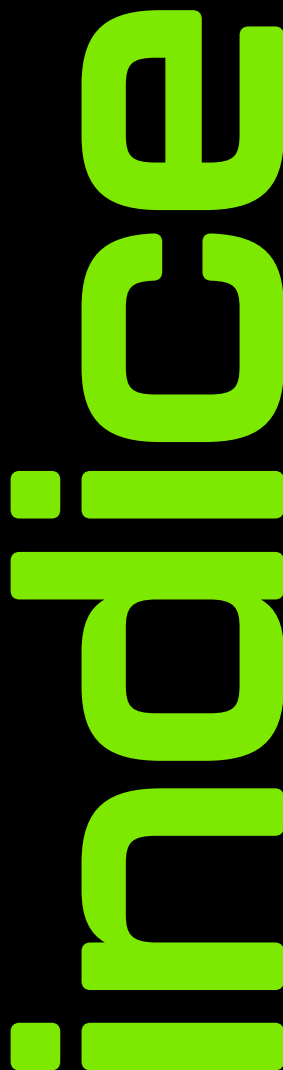
temi materiali **sociali**

3.1 HR Management: diversity and inclusion	40
3.2 HR Management: salute e sicurezza	44
3.3 HR Management: formazione	51
3.4 Comunità locale	52



temi materiali **economici**

4.1 Valore economico diretto generato e distribuito	58
Riferimenti GRI	60





informazioni generali



identità e **visione**

FMB è il risultato di **35 anni** di evoluzione nel settore della progettazione di stampi. Oggi siamo una realtà strutturata con sede a Cornuda (TV) **di oltre 50** professionisti che opera seguendo valori di trasparenza e **spirito di squadra**.

In questo capitolo presentiamo la nostra struttura organizzativa, i mercati serviti – con una leadership consolidata nello **Sport System** – e il **processo di analisi** della “materialità” che ha identificato le priorità strategiche del nostro impegno sostenibile.

informazioni generali

1.1 Introduzione

FMB è un'azienda specializzata nella progettazione e produzione di stampi ad iniezione per materie plastiche per differenti settori. Oltre alla realizzazione degli stampi, FMB offre anche servizi complementari quali:

- Modellazione prodotto
- Reverse engineering
- Prototipazione rapida
- Stampaggio e assemblaggio

Offriamo soluzioni personalizzate, che soddisfano le più esigenti richieste dei nostri clienti garantendo i migliori standard di qualità, precisione ed efficienza. Il nostro viaggio inizia dall'unione di piccole realtà produttrici, che nel corso di 35 anni si sono evolute in un'azienda solida e strutturata, capace di anticipare e soddisfare le esigenze di un mercato in continuo sviluppo.

La nostra forza è rappresentata dal desiderio di innovare e migliorare costantemente ed è proprio per questo che ricerchiamo e integriamo nuove idee, stimoli e tecnologie all'avanguardia, rafforzando la nostra identità e la nostra leadership nel settore degli stampi.

Oggi, con un team di oltre 50 persone appassionate e dedicate, continuiamo a crescere e a progettare il futuro.

Grazie ai nostri reparti organizzati, al personale altamente specializzato e a un parco macchine all'avanguardia, riusciamo a gestire ogni commessa con la massima tempestività, senza trascurare alcun dettaglio. Grazie alle competenze trasversali in nostro possesso, seguiamo l'intero iter dei progetti: dalla consulenza preliminare alla progettazione degli stampi per materie plastiche, fino al prodotto finito, confezionato, spedito. Inoltre, le numerose partnership consolidate con stampatori e altri fornitori della filiera ci permettono di proporre i servizi aggiuntivi sopra elencati.

Per questo possiamo dire di accompagnare i nostri clienti in ciascuna fase del processo, offrendo un servizio completo, puntuale ed efficiente. Queste fasi sono:

- **valutazione preliminare:** analisi preventiva dei costi e preventivazione rapida;
- **sviluppo e progettazione:** modellazione, scansione, code-sign, prototipazione, progettazione e sviluppo;
- **costruzione, finitura montaggio:** produzione di stampi in acciaio e alluminio, finissaggio e montaggio;
- **stampaggio e assemblaggio:** attraverso partner di fiducia per un'offerta chiavi in mano.

1.2 L'importanza strategica della progettazione

FMB si propone come partner affidabile per progettare stampi di qualità. Le aziende con cui collaboriamo possono contare sulla nostra vasta esperienza e competenza sulla fattibilità del prodotto e sulla progettazione, ottenendo un supporto a 360° per tutte le loro esigenze. Sviluppiamo soluzioni personalizzate, partendo da un foglio bianco o trasformando le idee in realtà. Possiamo lavorare sulla base del disegno fornito dal cliente così come in reverse engineering. Il nostro reparto tecnico conta ben 12 professionisti esperti nella progettazione di stampi per materie plastiche, ed è suddiviso in tre reparti che lavorano in piena sinergia per soddisfare tutte le esigenze del cliente, sviluppando soluzioni di qualità, precise e innovative in ogni dettaglio.

Per una progettazione efficiente integriamo software CAD/CAM che ci garantiscono anche di rendere veloci e accurate le successive fasi di produzione. La competenza dei nostri tecnici e il dialogo costante con il cliente ci permettono di sviluppare in tempi brevi stampi per materie plastiche dagli elevati standard di efficienza e durata.

1.3 La nostra storia

Nuovi traguardi

2024: La nostra squadra continua a crescere e raggiunge le 52 unità, unendo talenti diversi per rafforzare le competenze interne. Investiamo nel nostro rebranding per rinnovare l'identità visiva di FMB, perché possa riflettere meglio i nostri valori e la nostra visione.

Cresciamo ancora

2017: L'area produttiva raggiunge i 3500 mq. I nuovi spazi hanno permesso uno studio del flusso del processo più efficiente dall'approvvigionamento delle materie prime alla spedizione.

Inseriamo risorse

2015: Inseriamo alcune figure di rilievo nell'area progettazione e produzione arrivando a un organico complessivo di 35 unità.

Certifichiamo la qualità

2013: Otteniamo la certificazione UNI EN ISO 9001:2008 e ampliamo ulteriormente l'area commerciale.

Ci evolviamo

2012: Implementiamo il primo centro di lavoro pallettizzato Agie Charmilles Mikron HPM 1000u.

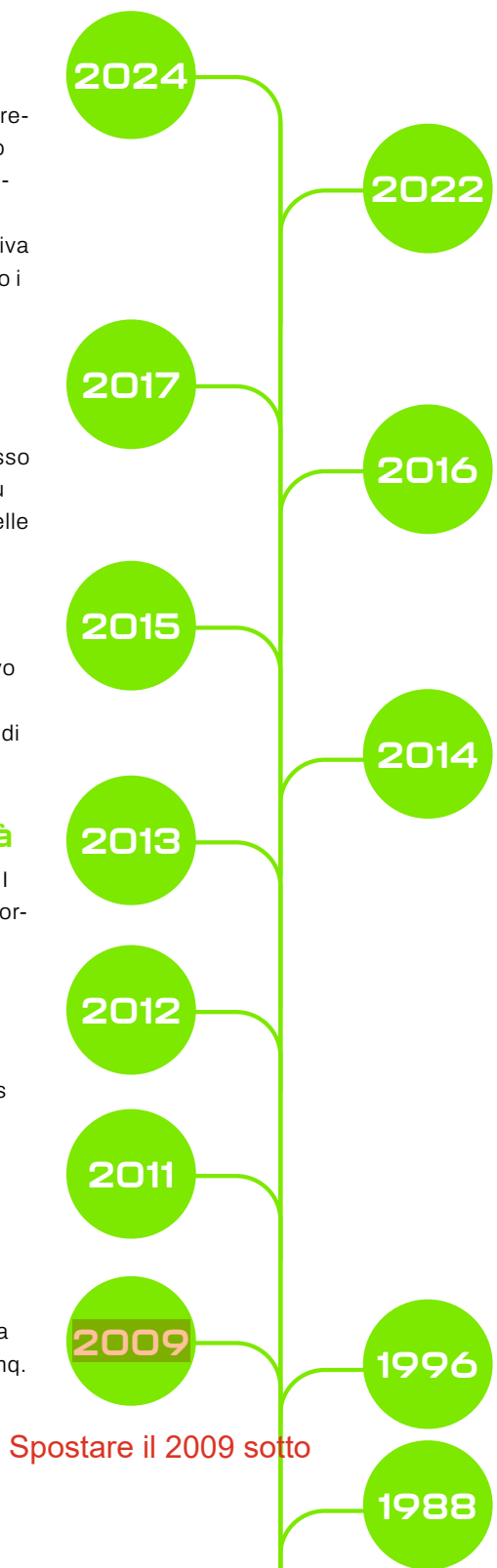
Facciamo rete

2011: Nasce NAT – Network Automotive Triveneto.

Tutta l'unità produttiva viene trasferita nel sito di Cornuda, un'area di 1500 mq.

FMB S.R.L.

2009: FMB è la prima aggregazione della provincia di Treviso.



Uno sviluppo costante -

2022: Inseriamo due nuovi centri di lavoro. Castel Terus, una macchina CNC ad alta flessibilità per le operazioni di alesatura e fresatura, e Dincox, un modello a 5 assi simultanei per lavorazioni di precisione dinamiche. Queste macchine ci hanno inoltre permesso di ampliare le dimensioni lavorabili degli stampi, proiettandoci in nuovi settori.

Ci aggiorniamo

2016: Effettuiamo il passaggio alla norma ISO 9001:2015, applicando il Sistema Qualità in modo completo ed estremamente strutturato con un'importante tensione al miglioramento dei processi e delle risorse.

Creiamo innovazione

2014: Il sistema gestione sicurezza viene validato secondo le linee UNI/INAIL "LAVORO SICURO".

Implementiamo il nuovo centro di lavoro orizzontale pallettizzato dedicato alle lavorazioni per stampi di grandi dimensioni OKUMA MB-8000H.

Aggiorniamo il macchinario per scansione ottica con ATOS Core.

Attiviamo il nuovo contratto di filiera con due aziende partner: nasce 321 – Esperienze al tuo servizio.

FMW S.R.L.

1996: Carlo Frezza e Luciano Marchese danno vita a FMW S.R.L.

OMB Stampi Snc

1988: I Fratelli Renato e Roberto Buziol fondano OMB Stampi Snc.

informazioni generali

1.4 La nostra sede

La nostra unica sede si trova in Via del Lavoro, 25 31041 Cornuda (TV). L'azienda si estende su 3500 mq suddivisi tra magazzino, produzione, uffici e sale riunioni. Per quanto riguarda le aree aziendali che compongono il plant produttivo sono:

- **Ufficio tecnico**
Software CAD e CAM, scansioni 3D
- **Produzione/manutenzione stampi**
Macchine CNC, apparecchi e impianti di sollevamento, macchinari per la fresatura
- **Area finissaggio e assemblaggio stampi**
Tornitura, rettifica, saldatura
- **Magazzino**
Area logistica in & out
- **Uffici**

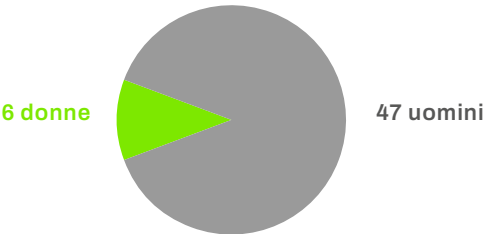
1.5 Mercati serviti

Operiamo principalmente nel settore **Sport System**, che rappresenta il core business e l'ambito in cui abbiamo sviluppato le competenze più avanzate. Accanto a questo mercato principale, serviamo con continuità anche **numerosi altri settori**, tra cui moto, pulizie industriali, casalinghi, arredamento, automotive, elettrodomestici, ristorazione e agricoltura, garantendo soluzioni affidabili e personalizzate in base alle specifiche esigenze di ciascun comparto. Inoltre, grazie a una solida esperienza maturata nel tempo, l'azienda ha affrontato progetti anche in **settori specializzati** come il medicale, l'equitazione e lo stampaggio di articoli vari, dimostrando una notevole flessibilità e capacità di adattamento alle richieste di mercati differenti.

1.6 Il CDA e i dipendenti

Al 31/12/24 FMB conta 53 dipendenti, di cui un dirigente. Tra questi, 47 sono uomini e 6 sono donne.

Totale dipendenti: 53

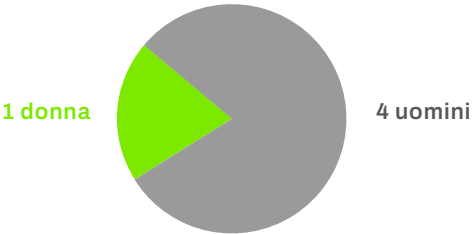


Il **Consiglio d'amministrazione** è composto da 5 persone, di cui 4 uomini e una donna:

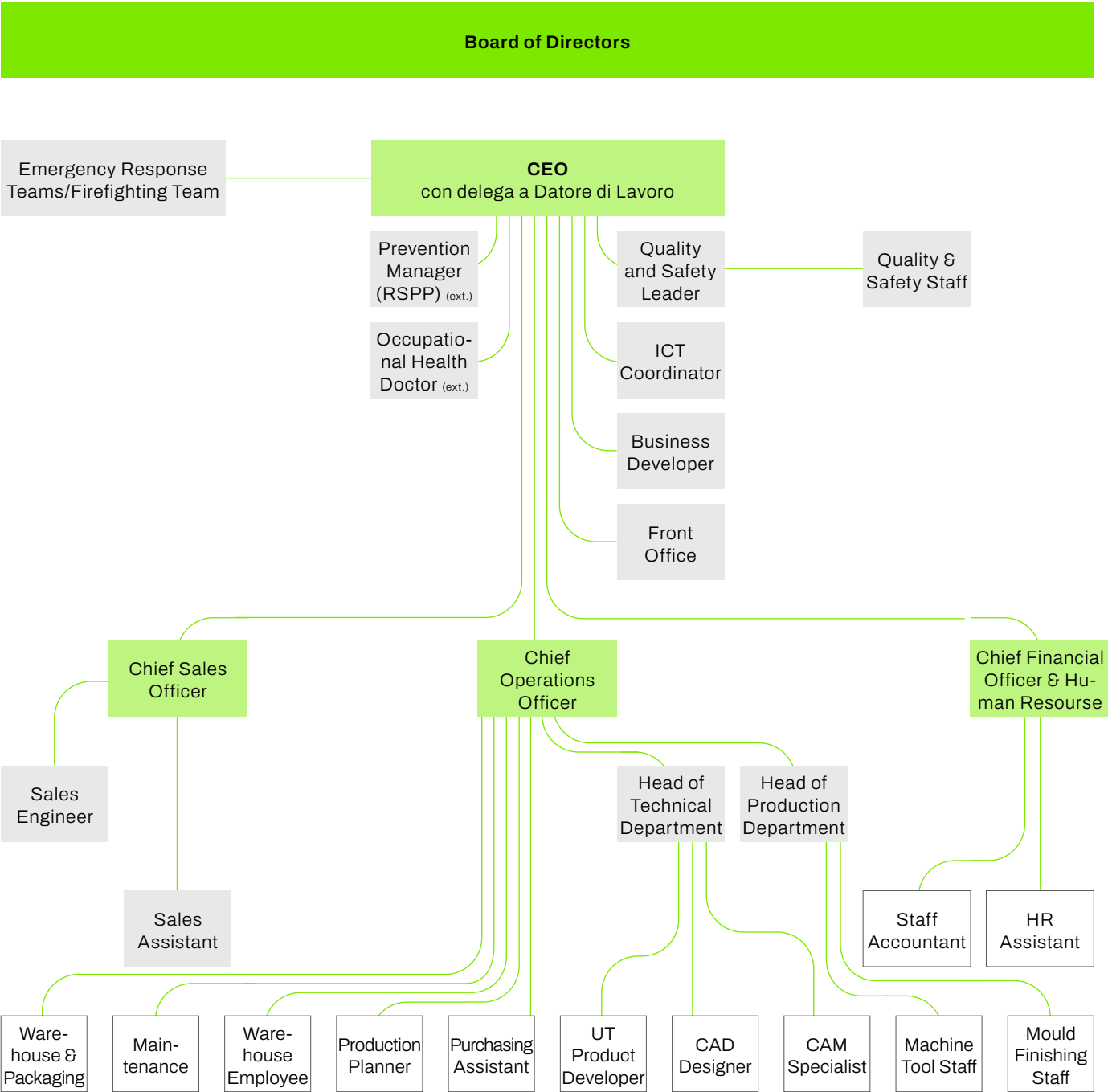
Frezza Carlo	presidente consiglio amministrazione
Frezza Paola	amministratrice delegata
Buziol Roberto	consigliere
Buziol Renato	consigliere
Marchese Luciano	consigliere

Il progetto di sostenibilità vede il coinvolgimento diretto dell'Amministratrice Delegata, Paola Frezza, all'interno del tavolo di lavoro dedicato. Il CDA ha parallelamente confermato il proprio sostegno all'iniziativa, promuovendo una visione aziendale condivisa e orientata al futuro.

Totale Consiglio d'amministrazione: 5



Organigramma funzionale



informazioni generali

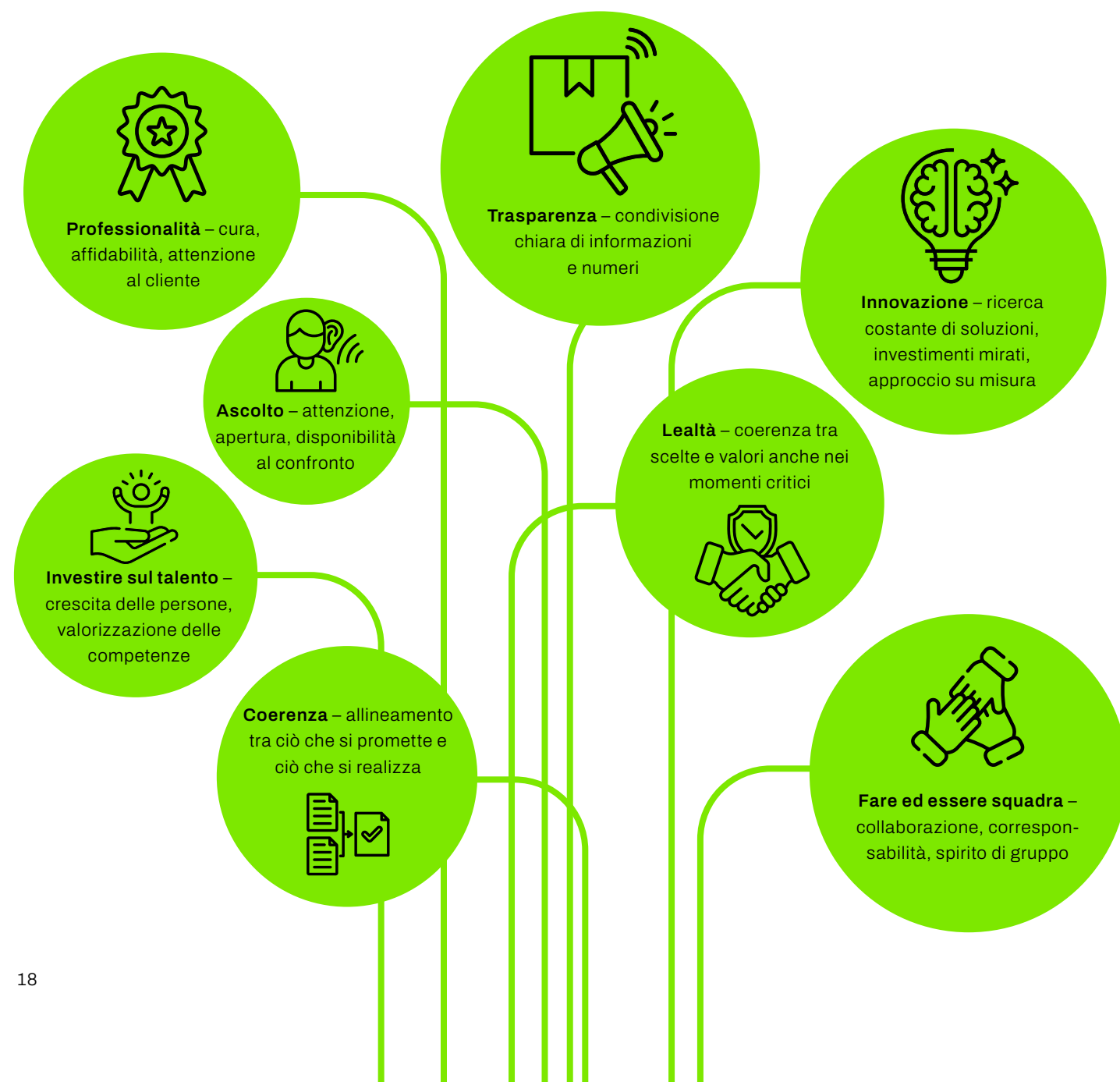
1.7 I nostri valori

Il nostro lavoro è guidato da una serie di valori condivisi e imprescindibili, che rappresentano la base di ogni nostra attività. Siamo una grande squadra in cui ciascuna persona si impegna a rappresentare e promuovere quotidianamente i valori aziendali. Cresciamo, imparando gli uni dagli altri: con lo stesso spirito affrontiamo le sfide quotidiane.

I principi che ci ispirano e orientano il nostro operato sono:

La qualità secondo noi

Per FMB, qualità è sinonimo di innovazione, impegno e perseveranza. È una scelta da portare avanti insieme, una risorsa che ci permette di organizzare le nostre attività e un obiettivo da perseguire quotidianamente. Dal 2013 siamo certificati ISO 9001:2015 e nel 2014 abbiamo introdotto un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro** secondo le linee guida UNI/INAIL. Grazie a costanti investimenti in ambito di sicurezza e innovazione tecnologica, continuiamo a lavorare per migliorare i nostri standard e accrescere la soddisfazione di clienti, dipendenti e collaboratori.



1.8 Mission e vision



mission

FMB è un partner affidabile che progetta e costruisce stampi **innovativi** proponendo soluzioni personalizzate, garantendo i **migliori standard di qualità**, precisione ed efficienza.

vision

FMB non vuole essere una semplice azienda che costruisce stampi, ma un vero e proprio **incubatore e acceleratore** di soluzioni, capace di dare forma alle idee dei clienti e di contribuire al loro successo, **superando le aspettative.**



informazioni generali

1.9 Certificazioni e regolamentazione interna

1.9.1 Certificazioni ottenute dall'organizzazione

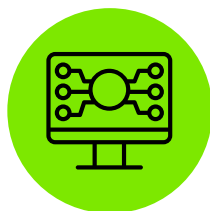
Dal 2013 siamo certificati **ISO 9001:2015** e nel 2014 abbiamo introdotto un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro** secondo le linee guida UNI/INAIL.

1.9.2 Regolamenti presenti in azienda



Regolamento aziendale

È l'insieme delle norme regolamentari per il personale della ditta FMB in cui vengono trattati diversi temi quali la disciplina e la gerarchia, il rispetto dei locali aziendali e dei macchinari, l'entrata e l'uscita dai locali aziendali, gli orari di lavoro e le pause, permessi e ferie, malattia e infortunio, e tutta una serie di norme comportamentali da tenere sui luoghi di lavoro. Il dipendente deve applicarsi con assiduità e diligenza al lavoro affidatogli, non può trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'Azienda. Deve essere osservata scrupolosa segretezza, anche con i familiari, su tutto quanto riguarda gli affari dell'azienda e degli ospiti. Ai lavoratori che non si attengono a tale regolamento vengono applicati i provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7, Legge 300/1970 Statuto dei lavoratori e degli artt. 23, 24, 25 C.C.N.L. METALMECCANICI INDUSTRIA.



Regolamento informatico

La diffusione delle tecnologie e l'accesso a Internet dai PC espongono FMB e i suoi utenti (dipendenti e collaboratori) a rischi patrimoniali e responsabilità penali per violazioni di legge (privacy e diritto d'autore), con impatti su sicurezza e immagine aziendale. Premesso che l'uso delle risorse informatiche deve ispirarsi a diligenza e correttezza, FMB ha adottato un Regolamento interno per prevenire minacce alla sicurezza dei dati. Tali norme integrano le istruzioni del D.lgs. 196/2003 e del Disciplinare tecnico (Allegato B) sulle misure minime di sicurezza, definendo inoltre modalità di controllo e conseguenze disciplinari in caso di violazione.



Regolamento mensa

L'azienda ha adottato questo regolamento al fine di definire modalità e condizioni di accesso uniforme ai servizi di mensa per tutti i dipendenti di FMB (compresi i lavoratori in somministrazione e i lavoratori con borsa lavoro – sono esclusi gli studenti in PCTO).

1.10 Dichiarazione sulle strategie di sviluppo sostenibile



Cara e caro Stakeholder,

Presentare il nostro Bilancio di Sostenibilità non è per noi un semplice adempimento formale, ma l'espressione concreta di un viaggio iniziato oltre 35 anni fa. Da piccola realtà artigianale a partner solido e strutturato nella progettazione di stampi, FMB ha sempre basato la propria crescita su valori imprescindibili: la lealtà, la professionalità e, soprattutto, il senso di squadra.

Oggi, con un team di oltre 50 persone, sentiamo la responsabilità di progettare non solo stampi di precisione, ma anche un futuro che sia rispettoso dell'ambiente e delle persone che vivono il nostro territorio.

Un impegno concreto per l'Ambiente

La nostra attività metalmeccanica si confronta quotidianamente con l'uso delle risorse. Siamo orgogliosi di poter affermare che circa il 90% del materiale che utilizziamo proviene da processi di riciclo. Inoltre, la scelta di utilizzare esclusivamente energia elettrica 100% rinnovabile certificata ci ha permesso, solo nel 2024, di evitare l'immissione in atmosfera di oltre 81 tonnellate di CO₂. La sostenibilità, per noi, inizia dalla scelta dei fornitori e dalla longevità dei nostri prodotti.

Al centro: le Persone e il Talento

Il vero motore dell'innovazione in FMB è il capitale umano. Nel corso dell'ultimo anno abbiamo raddoppiato le ore di formazione, passando dalle 1.474 del 2023 alle oltre 3.040 del 2024. Questo investimento riflette la nostra volontà di far crescere i giovani talenti e di consolidare le competenze storiche, mantenendo sempre la sicurezza sul lavoro come priorità assoluta: un impegno testimoniato da un unico infortunio lieve registrato negli ultimi cinque anni e dall'assenza totale di malattie professionali.

Radici nel Territorio

Siamo profondamente legati a Cornuda e alla comunità locale. Sostenere lo sport giovanile attraverso la Valdo Basket o lo Sci Club Cornuda, e collaborare con realtà sociali come l'associazione "Il Nastro Invisibile", la LILT e Medici Senza Frontiere, è il nostro modo di restituire valore al territorio che ci ospita e ci permette di crescere.

Guardando al Futuro

I risultati economici del 2024, con un fatturato in crescita e costanti investimenti in tecnologie 4.0, ci forniscono la solidità necessaria per continuare a innovare.

Questo Bilancio è la nostra promessa di trasparenza e il punto di partenza per i nuovi traguardi che intendiamo raggiungere insieme a voi.

**Il Consiglio di Amministrazione
FMB S.R.L.**

informazioni generali

1.11 Gli stakeholder

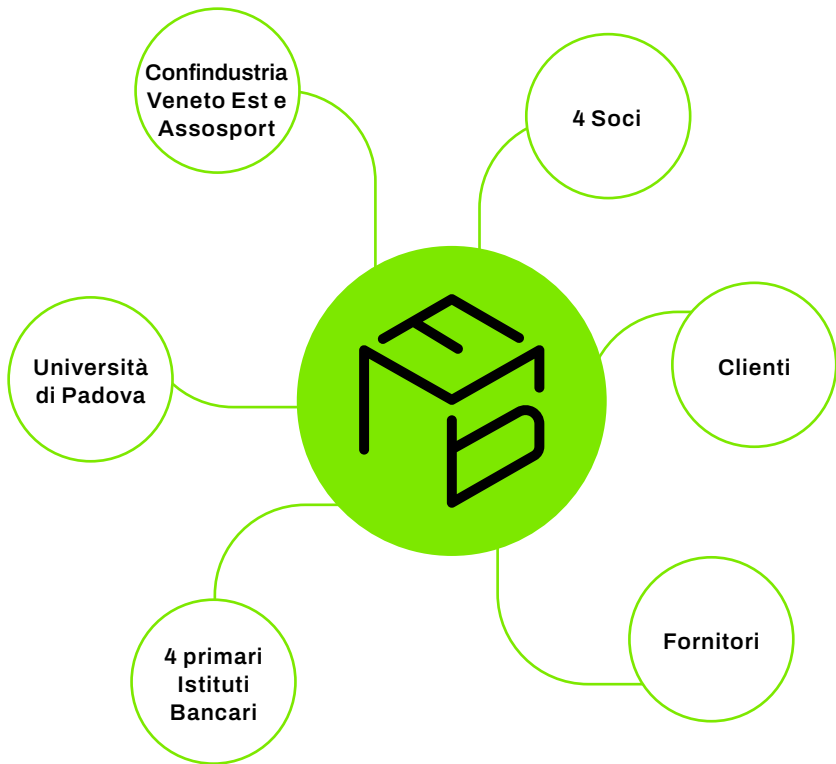
La nostra struttura relazionale si articola su diversi livelli, coinvolgendo attori interni, partner di mercato e rappresentanti del territorio:

Governance e Proprietà: Il cuore decisionale dell'azienda è rappresentato dai **4 Soci** e dai **5 membri del Consiglio di Amministrazione** (CdA), impegnati nel garantire una gestione solida e orientata ai principi ESG.

Capitale Umano: I nostri **Dipendenti** sono la risorsa più preziosa; il loro benessere e la loro crescita professionale sono al centro della nostra strategia di sostenibilità.

Partner di Mercato: Un dialogo quotidiano lega FMB ai propri **Clienti** e alla catena di fornitura (**Fornitori**), con l'obiettivo di promuovere pratiche responsabili lungo tutta la filiera.

Partner Finanziari: La solidità e la trasparenza verso il sistema creditizio sono garantite dal rapporto consolidato con **4 primari Istituti Bancari**.



Comunità e Territorio: FMB agisce come attore sociale attivo collaborando con enti di eccellenza come l'**Università di Padova** per l'innovazione e la ricerca.

Sistema Associativo: La nostra visione industriale si integra nel network di categoria attraverso la partecipazione attiva a **Confindustria Veneto Est e Assosport**, contribuendo allo sviluppo del tessuto produttivo locale e di settore.

1.12 I temi materiali

1.12.1 Individuazione dei temi materiali

Nel corso della nostra attività ordinaria, ci impegniamo a condurre in maniera continuativa un processo di analisi e rilevazione delle aree in cui generiamo impatti, reali e potenziali, positivi e negativi. Ne consegue l'individuazione di temi materiali, cioè i temi che risultano essere rilevanti per l'azienda e per gli stakeholder e che, quindi, devono essere inclusi all'interno del bilancio di sostenibilità. Questo avviene attraverso un percorso strutturato che combina, da un lato, il contributo tecnico di esperti e professionisti e, dall'altro, il coinvolgimento attivo degli stakeholder. Grazie a questo approccio integrato, l'organizzazione riesce in primo luogo a definire con chiarezza la rilevanza e la significatività dei temi da rendicontare e in secondo luogo a determinare una strategia per agire correttamente.

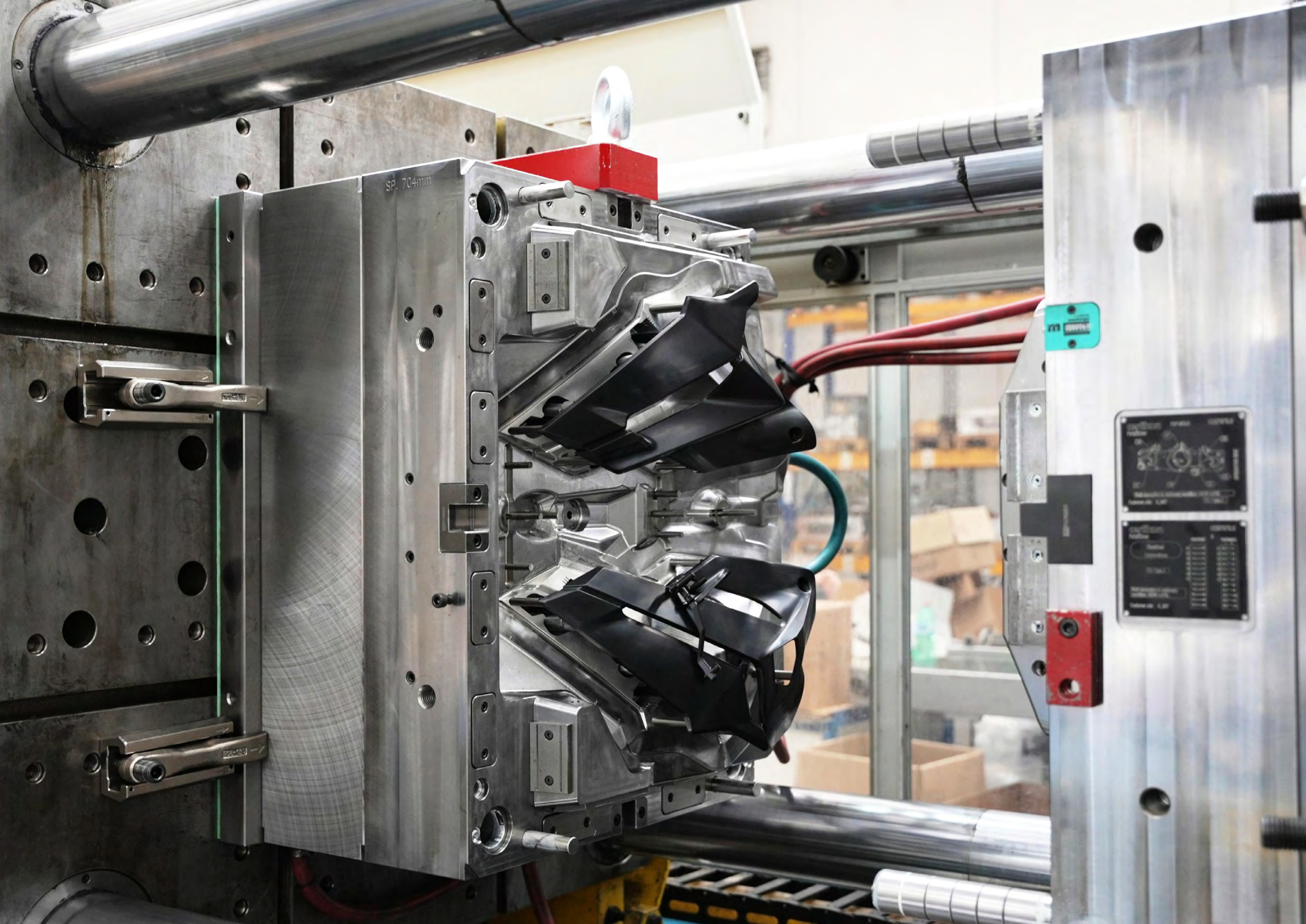
Elenco dei temi materiali

- Temi materiali ambientali
 - Materiali utilizzati in produzione
 - Acqua
 - Energia
 - Emissioni
 - Rifiuti
- Temi materiali sociali
 - HR Management: diversity and inclusion
 - HR Management: salute e sicurezza
 - HR Management: formazione
 - Comunità locale
- Temi materiali economici
 - Valore economico diretto generato e distribuito

1.12.2 La matrice di materialità

La tabella di seguito rappresentata riporta la matrice di materialità, strumento che ci permette di confrontare la media dei giudizi di rilevanza dei temi materiali segnalati dagli stakeholder attraverso il processo di coinvolgimento (survey) con la valutazione effettuata dall'azienda, in modo da osservare se vi è coerenza tra le due valutazioni e se, dunque, l'azienda opera nell'interesse dei suoi stakeholder, ponendo in primo piano i temi che per questi ultimi risultano essere di fondamentale importanza.

		Media esterni	Media collaboratori	Media Stakeholder	FMB
Temi ambientali	Materiali impiegati nella produzione	3,9	4	4	4
	Energia ed Emissioni	4,1	4,2	4,2	5
	Gestione dei rifiuti	4,5	4,6	4,6	5
Temi sociali	Salute e Sicurezza	4,8	5	4,9	5
	Diversity and inclusion	3,8	4,5	4,2	4
	Formazione	4,4	4,5	4,5	5
Temi economici	Rapporti con la Comunità Locale	3,6	3,1	3,4	4
	Etica e trasparenza	4,4	4,2	4,3	4



SP. 704mm

Technical specifications and safety information label.

Top Section: Contains a diagram of a mechanical component and text in German, including "Sicherheitshinweise" (Safety instructions) and "Wartungshinweise" (Maintenance instructions).

Bottom Section: Contains a table with technical data.

Parameter	Value
Material	Alu-Mg-Si
Druck	100 bar
Temperatur	150 °C
Lebensdauer	10.000 Stk.
Wartungsintervall	1000 Stk.



temi materiali

ambientali



efficienza e rispetto

In FMB consideriamo la sostenibilità ambientale un **driver fondamentale per la qualità** del sistema e la competitività. La nostra strategia si focalizza sulla riduzione dell'impronta ecologica attraverso scelte industriali precise: dalla **gestione circolare** di acciaio e alluminio all'impiego esclusivo di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Nelle pagine seguenti **dettagliamo le performance** relative ai consumi energetici, alla tutela della risorsa idrica e a una gestione dei rifiuti orientata al recupero di materia.

temi materiali **ambientali**

Per noi di FMB essere competitivi significa ricercare costantemente il miglioramento continuo dei nostri processi aziendali, dei nostri prodotti e del servizio offerto al Cliente sulla base di una opportuna valutazione di rischi e opportunità derivante da un'analisi del contesto operativo.

Consideriamo la Qualità, intesa come qualità di sistema, ovvero di tutti i processi aziendali, il primo fattore per il raggiungimento, il mantenimento e il miglioramento della superiorità competitiva necessaria per tradurre in fatti concreti la mission di FMB. A tal fine la Direzione ha deciso di impegnarsi nell'adottare ed attuare una Politica per la Qualità indirizzata allo sviluppo aziendale e alla soddisfazione del Cliente. Con riferimento particolare al rispetto dell'ambiente, tra i nostri impegni figurano il rispetto delle leggi e normative vigenti e l'efficienza operativa e ambientale dei processi.

2.1 Materiali utilizzati in produzione

Politiche e impegni

La scelta dei fornitori, dei materiali e delle tecnologie risponde alla politica aziendale di soddisfacimento delle esigenze dei clienti secondo i più alti standard produttivi e performativi, con una specifica attenzione alla longevità dei componenti che impatta sulla sostenibilità dei prodotti e dell'azione aziendale. Ove possibile si ricorre a materiali riciclati e rinnovabili.

Obiettivi già raggiunti

- Materiali e semilavorati performanti selezionati con cura

Obiettivi futuri

- Approfondire l'analisi dei materiali per confezionamento attualmente classificati come non rinnovabili, al fine di valutare possibili strategie di sostenibilità e riduzione dell'impatto ambientale

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'operation manager insieme all'Ufficio Acquisti e all'Ufficio Tecnico si occupa della scelta dei materiali utilizzati in produzione e della selezione dei fornitori.

Azioni concrete realizzate durante l'ultimo anno di rendicontazione

Nel corso dell'anno di rendicontazione, abbiamo proseguito il nostro impegno verso una gestione responsabile delle materie prime utilizzate nei processi produttivi, con particolare riferimento all'impiego prevalente di acciaio e alluminio. Le azioni intraprese si sono concentrate su una maggiore attenzione alle modalità di approvvigionamento, favorendo il dialogo con i fornitori e la valutazione di criteri ambientali e sociali lungo la catena del valore. Parallelamente, abbiamo promosso iniziative finalizzate all'ottimizzazione dell'utilizzo delle materie prime, con l'obiettivo di contenere gli sprechi, migliorare l'efficienza dei processi e contribuire a un uso più consapevole delle risorse, in coerenza con i principi di sostenibilità e con il quadro normativo di riferimento.

Traguardo
d'impatto

circularità delle materie prime

Circa il 90% del materiale
utilizzato proviene da riciclo.

Non consumiamo solo risorse, le facciamo
anche girare. Il 90% del nostro acciaio e alluminio
nasce da processi di riciclo.*

*GRI 301-2 - Materiali di ingresso riciclati.



temi materiali ambientali

Materiali utilizzati in base al peso o al volume

Per lo svolgimento della nostra attività utilizziamo principalmente acciaio e alluminio come materie prime per i nostri prodotti, integrati da quantità minori di resina e grafite. Gestiamo l'approvvigionamento nel rispetto delle nostre politiche di sostenibilità, prestando attenzione all'efficienza nell'uso delle risorse e alla riduzione degli sprechi.

Materiali di ingresso riciclati utilizzati

Circa il 90% del materiale che utilizziamo proviene da riciclo, confermando il nostro impegno a privilegiare materiali riciclati e a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività.

Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento

Per quanto riguarda i materiali destinati al confezionamento, li abbiamo classificati tutti come non rinnovabili, riservandoci di effettuare un'analisi più approfondita il prossimo anno per valutare possibili alternative più sostenibili.

Materiali utilizzati

			2023	2024
Tipologia	Caratteristica	U.M.	Quantità	Quantità
Materiali associati	non rinnovabile	m	75,00	11,00
		nr	11.386,80	9.255,00
	rinnovabile	kg	24.487,00	19.587,00
		m	2,00	-
		nr	33.836,00	35.300,00
		rotoli	2,00	-
Materiali grezzi	rinnovabile	kg	120.422,93	137.614,06
		m	17,00	138,12
		nr	1.451,00	1.817,00
Materiali per confezionamento	non rinnovabile	confezioni	18.237,00	11.056,50
Semilavorati	non rinnovabile	nr	-	10,00
	rinnovabile	nr	157.571,00	105.092,00
Totale			367.487,73	319.880,68

2.2 Energia

Politiche e impegni

Per noi è di primaria importanza la riduzione dell'impatto ambientale derivante dal consumo energetico, ed è per questo che promuoviamo l'utilizzo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili come elemento centrale della nostra strategia di sostenibilità. In tale contesto, ci impegniamo a privilegiare fornitori in grado di garantire energia certificata da fonti rinnovabili e a contribuire attivamente alla protezione del clima e dell'ambiente, in coerenza con i principi di responsabilità ambientale e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Obiettivi già raggiunti

- Utilizzo di energia elettrica pulita proveniente al 100% da fonti energetiche rinnovabili
- Abbiamo evitato 81,3142 tonnellate di CO₂

Obiettivi futuri

- Mantenimento degli attuali standard positivi

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'operation manager insieme all'Ufficio Acquisti si occupa della gestione dell'energia.

Azioni concrete realizzate durante l'ultimo anno di rendicontazione

Il nostro fornitore di energia **Alperia**, tramite il **certificato Green Energy**, attesta che FMB contribuisce in modo sostanziale alla protezione del clima e dell'ambiente facendo uso di energia elettrica pulita proveniente al 100% da fonti energetiche rinnovabili. Altro importante fornitore di energia è per noi **Dolomiti Energia**. Anche in questo caso, per la nostra attività ci viene fornita energia elettrica 100% rinnovabile certificata con Garanzie d'Origine, che attestano la produzione di energia grazie alla forza della natura. Una scelta buona per il pianeta e per il futuro delle prossime generazioni.

Consumo di energia interno all'organizzazione

Consumo Energia	Consumo kWh 2023	Consumo kWh 2024
Totale	747.601	723.691

Co ₂ evitata 2024	Consumo kWh Dolomiti Energia	CO ₂ evitata (T)
Gennaio	25.434	7,8566
Febbraio	15.395	4,7555
Marzo	26.450	8,1704
Aprile	22.702	7,0126
Maggio	24.289	7,5029
Giugno	25.255	7,8013
Luglio	28.962	8,9464
Agosto	11.429	3,5304
Settembre	26.977	8,3332
Ottobre	27.065	8,3604
Novembre	15.122	4,6712
Dicembre	14.158	4,3734
Totale		81,3142

Intensità energetica

Nel 2023 il consumo energetico totale dell'azienda è stato pari a **747.601,02 kWh**, a fronte di **44.262** ore lavorate dirette, con un rapporto di intensità energetica pari a 16,89 kWh per ora lavorata. Nel 2024 c'è stata una riduzione sia dei consumi energetici che sono **scesi a 723.691 kWh**, che delle ore dirette lavorate, **scese a 40.747**. Tale variazione ha comportato un lieve incremento del **rapporto di intensità energetica**, che nel 2023 era pari a 16,89 kWh mentre nel 2024 si attesta a **17,76 kWh per ora lavorata**. L'aumento dell'intensità energetica, nonostante la diminuzione dei consumi totali, riflette l'effetto della minore attività lavorativa sul valore dell'indicatore, evidenziando l'importanza di continuare a monitorare l'efficienza energetica.

energia pulita e clima

Traguardo d'impatto

100% energia elettrica da fonti rinnovabili e 81,31 tonnellate di CO₂ evitate nel 2024.



temi materiali ambientali

2.3 Acqua

Politiche e impegni

In azienda utilizziamo l'acqua principalmente per **usi igienico-sanitari e per le esigenze personali dei dipendenti**, garantendo la disponibilità di servizi adeguati e sicuri all'interno delle strutture. Tutta l'acqua prelevata viene smaltita tramite normali scarichi, nel rispetto delle normative vigenti in materia ambientale e di gestione delle acque reflue. Continuiamo a monitorare i consumi idrici con l'obiettivo di **ottimizzare l'uso della risorsa**, promuovere comportamenti responsabili tra il personale e valutare eventuali interventi di miglioramento, al fine di ridurre l'impatto ambientale complessivo legato al consumo d'acqua.

Obiettivi già raggiunti

- Gestione efficiente del tema materiale e della risorsa condivisa
- Monitoraggio regolare del consumo della risorsa

Obiettivi futuri

- Mantenimento degli attuali standard positivi

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'operation manager è responsabile del consumo di acqua per quanto attiene alle attività produttive che la impiegano. Per quanto attiene al consumo umano tutte le risorse sono sensibilizzate e responsabilizzate per un utilizzo sostenibile e attento.

Azioni concrete realizzate durante l'ultimo anno di rendicontazione

Nel corso del 2024, abbiamo proseguito nelle nostre pratiche ordinarie di gestione ambientale, garantendo il corretto utilizzo delle risorse e il rispetto delle normative vigenti. In particolare, abbiamo mantenuto il monitoraggio dei consumi idrici e il corretto smaltimento delle acque reflue, assicurando la conformità agli standard ambientali. Queste attività costituiscono la base per il mantenimento degli obiettivi raggiunti.

Gestione delle Risorse Idriche: prelievo, scarico e consumo

Acqua importata da rete	MC
2023	740
2024	811
Totale	1.551

Ipotizzando un consumo procapite annuo di 8 MC otteniamo:

Consumo procapite	Anno 2023
Dipendenti	51
MC	408
Prelevati da rete idrica	740
Conferiti a smaltimento con codici CER	29
Persi nel ciclo produttivo	303

Consumo procapite	Anno 2024
Dipendenti	53
MC	424
Prelevati da rete idrica	811
Conferiti a smaltimento con codici CER	38
Persi nel ciclo produttivo	349

temi materiali ambientali

2.4 Emissioni

Politiche e impegni

L'azienda svolge nell'esercizio della propria attività:

- sgrassaggio manuale superficiale di metalli con consumo complessivo di solventi non superiori a 10 kg al giorno. Queste attività generano composti organici volatili (con utilizzo di sostanze o preparati diversi da quelli etichettati con le frasi di rischio R40 ed R68). I Valori limite di emissione sono quelli stabiliti per le singole classi di sostanze così come definite dal D. Lgs.n.152/2006;
- saldature per fusione di oggetti e superfici metalliche ad arco elettrico e ad arco elettrico con protettivo in gas (TIG - MAG - MIG). Queste attività generano polveri il cui valore limite di emissione è pari a 10 mg/m3;
- lavorazioni meccaniche dei metalli con consumo complessivo di olio (come tale o come frazione oleosa nelle emulsioni) uguale o superiore a 500 kg/anno. Queste attività di fresatura generano polveri e nebbie oleose il cui valore limite di emissione è pari a 10 mg/m3. Le emissioni generate dalle operazioni citate devono essere presidiate da idoneo impianto di abbattimento delle polveri e delle nebbie oleose. I consumi di olio in un anno sono pari a 600 kg;
- trattamento superficiale a freddo di oggetti e superfici metalliche. L'attività di elettroerosione a tuffo genera composti organici volatili il cui valore limite di emissione è pari a 50 mgC/ m3 (espresso come carbonio organico totale).

La nostra azienda garantisce la piena conformità ai valori limite di emissione sopra descritti, a conferma dell' impegno verso la sostenibilità ambientale e il rispetto delle normative. Il nostro fornitore Alperia, tramite il **certificato Green Energy**, attesta che le emissioni di CO₂ generate da FMB con la combustione del gas sono compensate tramite investimenti certificati in progetti a tutela del clima, conformi al Gold Standard e/o al Voluntary Carbon Standard.

Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

Consumi carburante	2023	2024
Mezzi aziendali (in LT)	10.432,39	10.467,37

10.432,39 litri di carburante (gasolio) corrispondono a 27,53 tonnellate di CO₂ equivalente.

2.5 Rifiuti

Politiche e impegni

Per quanto riguarda i rifiuti, facciamo riferimento al Decreto Legislativo 152/2006, noto anche come Testo Unico Ambientale, che rappresenta il principale quadro normativo nazionale in materia di tutela dell'ambiente. In conformità a quanto previsto dalla normativa, attuiamo una gestione corretta e tracciabile di tutti i rifiuti prodotti. Garantiamo la classificazione, l'etichettatura, lo stoccaggio temporaneo in aree idonee e lo smaltimento o recupero tramite operatori autorizzati, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale e promuovere una filiera responsabile.

Obiettivi già raggiunti

- Gestione ordinata e sicura dei rifiuti

Obiettivi futuri

- Mantenimento degli attuali standard

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

Amministratore delegato e HR and finance sono le figure responsabili della gestione del tema materiale.

Azioni concrete realizzate durante l'ultimo anno di rendicontazione

Nel corso del 2024, abbiamo continuato a gestire i rifiuti prodotti dalle nostre attività secondo le procedure aziendali e le normative vigenti, garantendo la corretta raccolta, separazione e smaltimento. Abbiamo mantenuto la prassi di differenziare i rifiuti in base alla tipologia, favorendo il recupero e il riciclo dei materiali ove possibile.

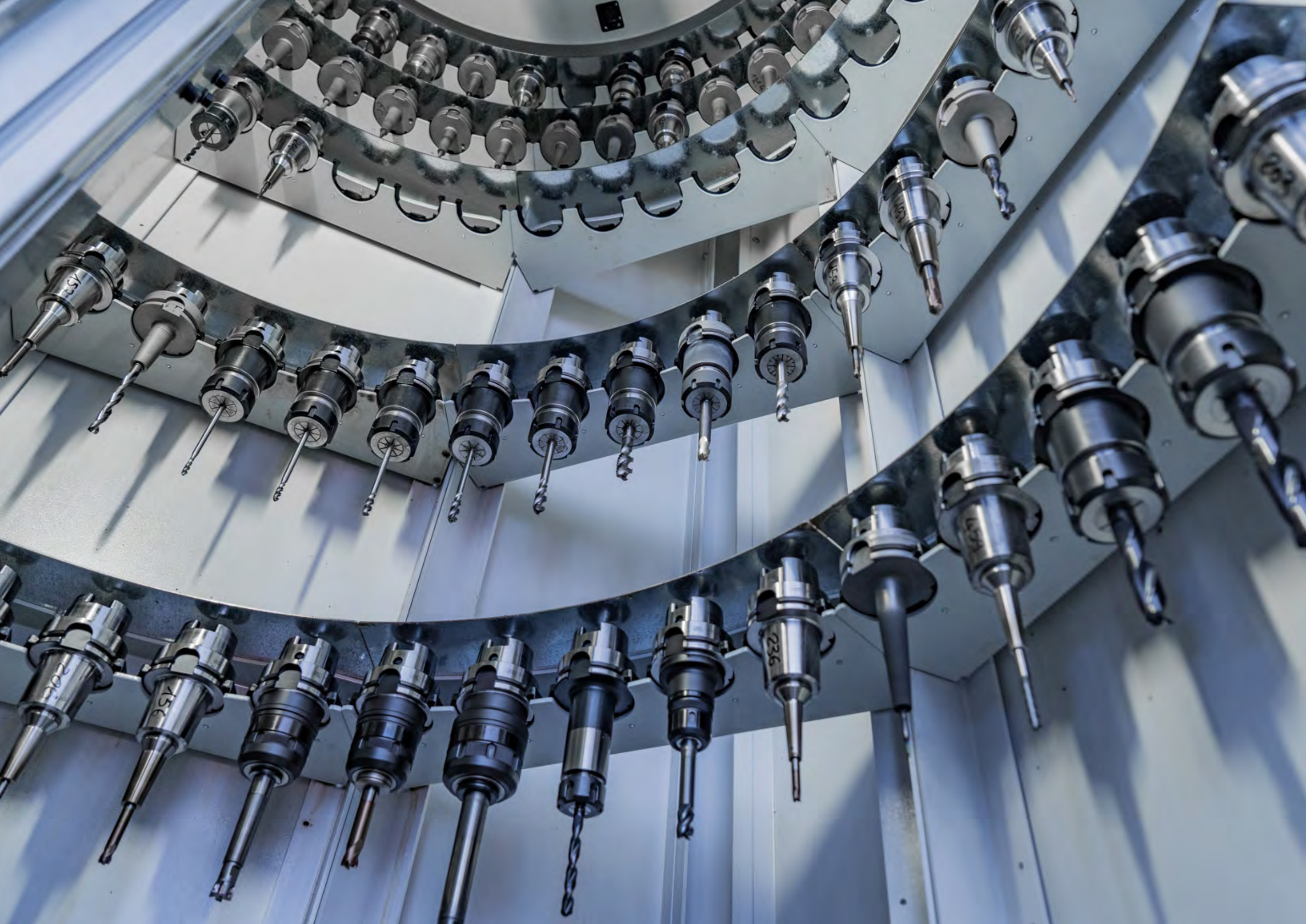
Rifiuti generati

Report CER	Stato fisico	Descrizione	Scarico 2023	Scarico 2024
CER 130802	4	Emulsioni oleose (altre emulsioni) peso espresso in kg	14.330	21.760
CER 120301	4	Soluz. acquose di lavaggio peso espresso in kg	7.300	5.770
CER 161002	4	Rifiuti liquidi acquosi, diversi da quelli di cui alla voce 161001 oli minerali per circuiti, non clorurati (olio esausto) peso espresso in kg	8.360	10.450

Destinazione/recupero dei rifiuti

- **070213:** rifiuto avviato ad operazione interna di selezione e cernita (R12); le frazioni ottenute sono avviate a recupero di materia o recupero di energia
- **080318:** avviato ad incenerimento (D10)
- **120301:** avviato ad operazione interna di trattamento chimico fisico (D9); il trattamento produce un liquido depurato che viene avviato a smaltimento definitivo (D8) e un fango avviato in discarica (D1)
- **130802:** avviato ad operazione interna di trattamento chimico fisico (D9); il trattamento produce un liquido depurato che viene avviato a smaltimento definitivo (D8) e un fango avviato in discarica (D1)
- **150110:** bombolette avviate ad impianto di recupero alluminio e solventi (R13)
- **160213:** RAEE avviati a recupero in impianto autorizzato (R13)
- **160306:** rifiuto avviato ad operazione interna di selezione e cernita (R12); le frazioni ottenute sono avviate a recupero di materia o recupero di energia
- **161002:** avviato ad operazione interna di trattamento chimico fisico (D9); il trattamento produce un liquido depurato che viene avviato a smaltimento definitivo (D8) e un fango avviato in discarica (D1)







persone, **sicurezza**...

Il **capitale umano** è il vero motore della nostra innovazione. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro **inclusivo**, dove la **formazione continua** e la sicurezza non sono solo obblighi, ma **pilastri** della nostra cultura aziendale.

Questo capitolo illustra il nostro approccio al **benessere** dei collaboratori – testimoniato da una gestione rigorosa della salute sul lavoro – e il **legame profondo** che ci unisce al territorio di Treviso attraverso il **sostegno** a realtà sportive e associazioni di volontariato locale .

... e comunità

temi materiali
sociali



3.1 HR management: diversity and inclusion

Politiche e impegni

La nostra azienda promuove una cultura fondata sui principi di diversità e inclusione, promuovendo un luogo di lavoro equo, rispettoso e privo di discriminazioni e riconoscendo il valore che ogni persona apporta alla crescita dell'organizzazione grazie alle proprie competenze. La popolazione aziendale presenta una distribuzione generazionale equilibrata, elemento che rappresenta uno dei punti di forza dell'organizzazione poiché favorisce un dialogo intergenerazionale costruttivo, unendo innovazione ed esperienza. Proseguiamo con costanza nel potenziamento delle nostre pratiche inclusive, con l'obiettivo di promuovere un'organizzazione sempre più equa e aperta allo sviluppo professionale di tutti.

Obiettivi già raggiunti

- Basso turnover
- Gestione attenta e bilanciata delle risorse umane
- Assenza di episodi di discriminazione
- Equilibrio tra le diverse generazioni

Obiettivi futuri

- Promozione di sempre maggiori politiche di equità di genere
- Introduzione di ulteriori benefit per i dipendenti

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'amministratore delegato, supportato dalla responsabile HR and finance, è la figura responsabile della gestione di tutti i temi materiali sociali.

Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione abbiamo registrato 8 nuove assunzioni e 5 cessazioni di rapporto di lavoro, su un organico complessivo di 53 dipendenti. Questi dati si traducono in un tasso di turnover del personale pari al 9,43%, un valore che riflette una dinamica occupazionale contenuta e coerente con la dimensione aziendale. Le nuove assunzioni testimoniano l'impegno dell'azienda nel promuovere il rinnovamento e l'ampliamento delle competenze interne; al contempo, l'uscita di 5 dipendenti rientra in un processo fisiologico di avvicendamento che viene attentamente monitorato per garantire la continuità e la qualità dei servizi offerti. Tali risultati evidenziano una gestione attenta e bilanciata delle risorse umane, orientata a favorire la stabilità del personale e al contempo a introdurre nuove competenze funzionali allo sviluppo strategico della nostra organizzazione.

Comune di residenza	N. Assunzioni	N. Licenziamenti
Caerano di San Marco	2	0
Cornuda	1	1
Maser	1	0
Montebelluna	1	1
Nervesa della Battaglia	0	1
Pederobba	3	2
Totale	8	5

Sesso	N. Assunzioni	N. Licenziamenti
Donna	2	1
Uomo	6	4
Totale	8	5

Analisi turnover aziendale

	N. Assunzioni	N. Licenziamenti	Dipendenti (Forza)	% Turnover mensile
Gennaio	0	1	49	2,04%
Febbraio	1	0	50	0,00%
Marzo	0	2	48	4,17%
Aprile	2	0	50	0,00%
Maggio	2	1	51	1,96%
Giugno	0	0	51	0,00%
Luglio	0	0	51	0,00%
Agosto	0	0	51	0,00%
Settembre	2	1	52	1,92%
Ottobre	0	0	52	0,00%
Novembre	1	0	53	0,00%
Dicembre	0	0	53	0,00%
Totale	8	5	53	9,43%

Benefici per i dipendenti

In FMB offriamo un insieme di benefici che risultano ugualmente accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla tipologia di contratto (tempo pieno, part-time o a tempo determinato). Tra i principali vantaggi riconosciuti figurano l'assistenza sanitaria integrativa tramite il fondo Meta Salute, destinata a garantire un supporto concreto in ambito medico-sanitario, e il congedo parentale, previsto in conformità alla normativa vigente e alle politiche aziendali di welfare.

Inoltre, l'azienda ha attivato una copertura assicurativa RCT/RCO, a cui si aggiunge una copertura specifica per la figura dirigenziale. La scelta di non differenziare i benefici in base all'orario o alla durata del contratto riflette l'impegno dell'organizzazione verso l'equità interna e il riconoscimento del valore di tutti i collaboratori, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e orientato al benessere collettivo.

Congedo parentale

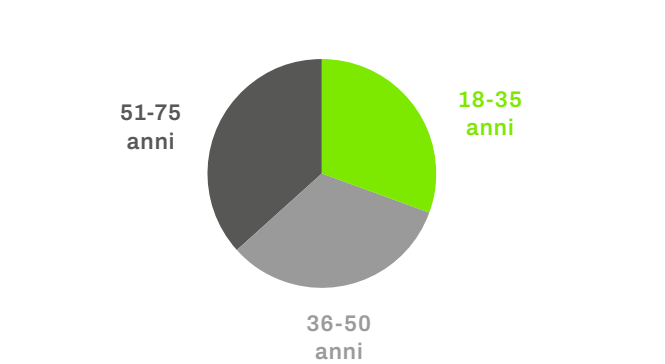
Durante l'anno oggetto di rendicontazione, nessun dipendente ha usufruito del diritto al congedo parentale.

temi materiali sociali

Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

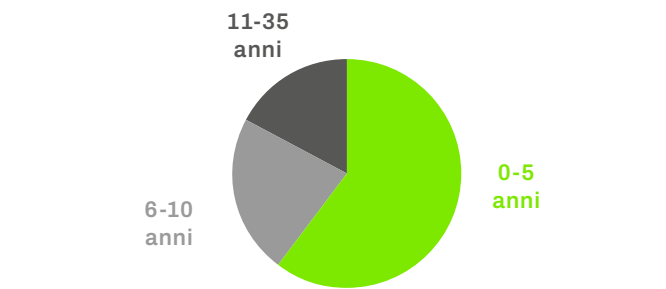
La nostra organizzazione presenta una forza lavoro composta da **52 dipendenti**, distribuiti in modo eterogeneo per età e genere, riflettendo una struttura organizzativa in cui convivono esperienze, competenze e livelli di seniority differenti. Dal punto di vista anagrafico, dal grafico si evince come 16 dipendenti hanno un'età fino ai 35 anni, 17 sono compresi nella fascia tra i 36 e i 50 anni, mentre 19 hanno un'età compresa tra i 51 e i 75 anni, a testimonianza di un equilibrio tra nuove generazioni e professionalità consolidate.

Età anagrafica	N. Dipendenti	% sul Totale
18-35	16	30,77%
36-50	17	32,69%
51-75	19	36,54%
Totale	52	100%



Sotto il profilo della **diversità di genere**, il personale è composto da **46 uomini e 6 donne**. Le **dipendenti di sesso femminile** sono attualmente impiegate in ruoli di **tipo amministrativo e d'ufficio**, mentre tra i lavoratori di sesso **maschile 31 ricoprono mansioni operative** in ambito produttivo e **16 sono impiegati**. Tale composizione evidenzia una **marcata concentrazione di genere nelle diverse funzioni aziendali**, elemento coerente con il contesto operativo dell'organizzazione. L'organizzazione riconosce l'importanza della **diversità e dell'inclusione** e, in tale ottica, si impegna a promuovere, ove possibile, **politiche di equità di genere** e a favorire una cultura aziendale più aperta e rappresentativa delle diverse identità.

Anzianità aziendale	N. Dipendenti	% sul Totale
0-5 anni	31	59,62%
6-10 anni	12	23,08%
11-35 anni	9	17,31%
Totale	52	100%



Analisi dati dipendenti	Area / Dipartimento	N. Dipendenti	Età anagrafica media	Anzianità media aziendale
Donna	AFC	3	46	6
	Operations	1	40	5
	Sales	2	40	3
Totale Donna		6	43	4,83
Uomo	Operations	31	44,1	6,71
	Sales	3	53,67	5,33
	Technical	13	39,08	5,38
Totale Uomo		47	43,32	6,26
Totale generale		53	43,28	6,09

Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

In FMB le politiche retributive del personale sono improntate a equità e diretta correlazione con responsabilità e ruolo. Non vi sono politiche discriminatorie di genere o di altro tipo; il genere, infatti, non influenza in alcun modo le scelte salariali.

Nel nostro settore vi sono competenze specifiche che godono di un vantaggio competitivo sul mondo del lavoro, determinando una maggiore onerosità connessa allo specifico know-how per alcune categorie professionali.

Livello CCNL Metalmeccanici	Minimo tabellare (€)	Retribuzione media donna (€)	Retribuzione media uomo (€)
A1	2.837,12	-	4.546,85
B1	2.313,34	3.603,69	4.546,58
C3	2.158,26	2.258,26	3.364,49
C2	2.015,24	2.117,01	2.634,67
C1	1.973,51	-	2.108,54
D2	1.931,78	-	2.384,00

Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Nel corso del periodo di rendicontazione non sono stati rilevati né segnalati casi conclamati di discriminazione all'interno dell'organizzazione. Questo risultato conferma l'efficacia delle politiche aziendali volte a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della diversità.

3.2 HR management: salute e sicurezza

Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

Nella nostra organizzazione poniamo molta attenzione alla sicurezza, adottando un approccio sistematico e strutturato per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Il processo di gestione del rischio ha inizio con una puntuale individuazione dei pericoli potenzialmente presenti, tenendo conto dei fattori di rischio che possono contribuire alla loro manifestazione.

L'analisi viene condotta considerando sia il luogo di lavoro nel suo complesso, sia le singole aree operative, come reparti e aree produttive, e si estende alle specifiche attività svolte dal personale, in funzione delle mansioni assegnate. Questo approccio consente di identificare con precisione le situazioni potenzialmente pericolose e di attuare misure di prevenzione e protezione adeguate, calibrate sulle reali condizioni operative.

Analizzando i fattori di rischio si individuano quindi i rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro che si possono suddividere nelle seguenti categorie:

- **Rischi per la sicurezza** dovuti a strutture, macchine, impianti elettrici, sostanze pericolose, incendio-esplosioni (rischi di natura infortunistica). I rischi per la sicurezza, o rischi di natura infortunistica, sono quelli responsabili del potenziale verificarsi di incidenti o infortuni, ovvero di danni o menomazioni fisiche (più o meno gravi) subite dalle persone addette alle varie attività lavorative, in conseguenza di un impatto fisicotraumatico di diversa natura (meccanica, elettrica, chimica, termica, ecc.). Le cause di tali rischi sono da ricercare, almeno nella maggioranza dei casi, in un non idoneo assetto delle caratteristiche di sicurezza inerenti l'ambiente di lavoro, le macchine e/o le apparecchiature utilizzate, le modalità operative, l'organizzazione del lavoro;

- **Rischi per la salute** dovuti ad agenti chimici, fisici e biologici. I rischi per la salute, o rischi igienico-ambientali, sono quelli responsabili della potenziale compromissione dell'equilibrio biologico del personale addetto ad operazioni o a lavorazioni che comportano l'emissione nell'ambiente di fattori ambientali di rischio, di natura chimica, fisica e biologica, con seguente esposizione del personale addetto. Le cause di tali rischi sono da ricercare nella insorgenza di non idonee condizioni igienico-ambientali dovute alla presenza di fattori ambientali di rischio generati dalle lavorazioni (caratteristiche del processo e/o delle apparecchiature) e da modalità operative.

- **Rischi legati all'organizzazione/gestione** dovuti a organizzazione del lavoro, fattori psicologici, fattori ergonomici, condizioni di lavoro difficili. Tali rischi, sono individuabili all'interno della complessa articolazione che caratterizza il rapporto tra l'operatore e l'organizzazione del lavoro in cui è inserito. Nell'identificazione dei fattori di rischio e dei rischi derivati, sono prese in considerazione le situazioni:

- **Ordinarie:** normali situazioni di lavoro;
- **Straordinarie:** situazioni prevedibili, ma che potrebbero verificarsi occasionalmente e/o per periodi limitati nel tempo;
- **Possibili emergenze:** situazioni legate ai possibili scenari di emergenza.

Inoltre, nell'identificazione dei rischi si tiene conto dei fattori di rischio legati a:

- differenze di genere;
- differenze di età;
- provenienza da altri paesi;
- specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Identificazione dei lavoratori esposti

Al fine di condurre una valutazione completa e approfondita, è necessario identificare i lavoratori che risultino esposti ai rischi individuati. Tale individuazione si sviluppa in due fasi principali: inizialmente, attraverso la definizione di gruppi omogenei di lavoratori in base alle mansioni svolte, e successivamente mediante un'analisi individuale, che collega ciascun dipendente alla specifica area di lavoro, mansione e attività operativa. Questa mappatura dettagliata consente di disporre di un quadro chiaro e aggiornato dell'esposizione al rischio all'interno dell'organizzazione, risultando essenziale per l'attuazione mirata degli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria e per la pianificazione di attività formative e informative adeguate e personalizzate.

La valutazione dei rischi in FMB è stata condotta:

- per aree di lavoro (prendendo a riferimento in particolare i rischi legati alle caratteristiche degli ambienti lavorativi, e pertanto trasversali rispetto a chiunque transiti / stazioni all'interno di tali ambienti) (Sez. 3);
- per specifica mansione (prendendo a riferimento in particolare i rischi legati alla tipologia delle attività svolte dal personale, mediante l'uso di macchine / attrezzature / prodotti) (Sez.4);
- per rischi specifici in ottemperanza di specifiche normative e per categorie particolari di lavoratori, inoltre, è redatta la Sez. 5, nella quale ogni valutazione è preceduta da una premessa che riporta un estratto dei riferimenti normativi di riferimento per il rischio specifico.

Contenuti delle schede di valutazione

Le schede di valutazione del rischio costituiscono uno strumento essenziale per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in quanto raccolgono in maniera strutturata la sintesi e i risultati della valutazione dei rischi, distinti per aree di lavoro e mansioni. Per ciascun fattore di rischio di cui si è ravvisata la presenza è evidenziato l'aspetto particolare preso in considerazione nella singola area/specifica attività. A ciascun fattore di rischio rilevato viene associata una stima quantitativa e qualitativa del rischio, elaborata secondo criteri predefiniti. Le schede riportano inoltre le misure di prevenzione e protezione già adottate, nonché quelle attuate periodicamente dall'azienda al fine di mantenere o ridurre il livello di rischio residuo.

Questa modalità di rappresentazione consente una visione chiara, tracciabile e aggiornata della situazione aziendale, favorendo interventi mirati e una gestione efficace del rischio sul posto di lavoro.

Obiettivi già raggiunti

- Approccio strutturato all'identificazione del pericolo e alla valutazione del rischio
- Attenta formazione ai dipendenti in materia di salute e sicurezza
- Fondo MetaSalute per tutti i dipendenti

Obiettivi futuri

- Mantenimento degli obiettivi conseguiti
- Miglioramento continuo delle attività di formazione

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'amministratore delegato, supportato dalla responsabile HR and finance, è la figura responsabile della gestione di tutti i temi materiali sociali.



Azioni concrete realizzate durante l'ultimo anno di rendicontazione

Nel 2024 abbiamo proseguito nell'attuazione delle nostre politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, adottando un approccio strutturato e sistematico volto alla tutela dei dipendenti e alla prevenzione dei rischi. Sono state regolarmente svolte le attività di identificazione dei pericoli e di valutazione dei rischi, garantendo la possibilità di effettuare interventi mirati e una gestione efficace del rischio sul posto di lavoro. Di particolare rilievo è risultata l'attività di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Di seguito si riporta la tabella riepilogativa dei corsi svolti, con l'indicazione delle ore totali effettivamente erogate.

Tipo corso	Totale ore 2024
Corso aggiornamento addetti alla conduzione di carrelli elevatori	12
Corso aggiornamento formazione specifica lavoratori - rischio alto (videoconferenza)	18
Corso aggiornamento formazione specifica lavoratori - rischio basso (e-learning)	6
Corso di formazione sicurezza specifica lavoratori - rischio alto - (videoconferenza)	24
Corso formazione sicurezza generale lavoratori - e-learning	4
Corso addetti alla conduzione di carrelli elevatori -pratica	4
Corso addetti alla conduzione di carrelli elevatori -teoria	8
Corso aggiornamento dirigenti	6
Corso di formazione specifica lavoratori - rischio basso (e-learning)	4
Corso aggiornamento primo soccorso gruppo A	6
Corso aggiornamento RLS	4

Servizi per la salute professionale: Gestione della sorveglianza sanitaria (art. 41 D.Lgs. 81/08)

Le procedure aziendali per la gestione della sorveglianza sanitaria tengono conto delle disposizioni normative riassunte ai punti seguenti. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6 D.Lgs.81/08;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

La sorveglianza sanitaria comprende:

- accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
- accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- visita medica preventiva in fase preassuntiva. Tali visite possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del Datore di Lavoro, dal Medico Competente o dal dipartimento di prevenzione delle ASL.
- visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, ai fini di verificare l'idoneità alla mansione.

Il Datore di Lavoro, tenuto conto delle attività svolte dalle singole mansioni, ha messo in atto la sorveglianza sanitaria del personale dipendente secondo il protocollo sanitario elaborato dal Medico Competente. Le viste mediche, a cura e a carico del Datore di Lavoro, comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio ritenuti necessari dal Medico Competente. Nei casi e alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcoldipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti. Il Medico Competente emette ogni anno una relazione sull'andamento della sorveglianza sanitaria in azienda che comprende, tra l'altro, la definizione del Protocollo sanitario, i giudizi di idoneità alla mansione del personale e l'esito dei sopralluoghi negli ambienti di lavoro. La copia della documentazione sanitaria è conservata in apposito archivio aziendale. Le mansioni per le quali risulta necessaria la sorveglianza sanitaria evidenziata a seguito della valutazione dei rischi vengono individuate in un apposito piano da sottoporre al parere del Medico competente per la definizione del protocollo di sorveglianza sanitaria.

Tutela dei dati sensibili dei dipendenti relativi alla salute

Il Medico Competente redige una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, corredata di tutte le informazioni necessarie, secondo un format previsto dalla normativa cogente.

Egli è responsabile della loro conservazione, secondo specifici accordi con il Datore di Lavoro (indicazione su nomina o apposito documento).

Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

La formazione dei lavoratori è progettata in modo da garantire la facile comprensione e l'acquisizione delle relative conoscenze (se i lavoratori sono immigrati essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo) e tratta i temi di seguito elencati:

- rischi per la salute e la sicurezza legati all'attività dell'impresa in generale;
- normativa vigente in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- rischi specifici della mansione;
- dati di sicurezza previsti dalla normativa vigente e dalle linee guida uni/inail lavoro sicuro;
- procedure di primo soccorso, lotta antincendio, evacuazione e i nomi dei componenti della squadra di emergenza;
- misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- significato e l'uso della segnaletica di sicurezza;
- pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati sulla base delle schede di sicurezza;
- comportamenti da adottare.

L'attività viene attuata attraverso strumenti quali:

- comunicazioni verbali dirette in occasione di specifici incontri;
- consegna di materiale di supporto, come Opuscoli o altro materiale (es. "Lavorare in sicurezza");
- segnaletica di sicurezza e i cartelli disposti all'interno delle aree aziendali;
- esposizione in bacheca dei documenti previsti dal SGSL, Politica, Organigramma, Figure sicurezza, altro;
- consegna e spiegazione delle procedure che riguardano la gestione delle emergenze;
- sistema di posta elettronica interna aziendale.

Il Datore di lavoro deve provvedere inoltre alla formazione che deve avvenire in occasione:

- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della prestazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

Tale formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I dirigenti e i preposti ricevono, a cura del Datore di Lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I lavoratori incaricati delle attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Promozione della salute dei lavoratori

La nostra azienda offre la possibilità, a tutti i dipendenti interessati, di aderire volontariamente al **Fondo MetaSalute**, un importante strumento di assistenza sanitaria integrativa.

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Per il conseguimento degli obiettivi la Direzione Generale si avvale di un Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conforme alle Linee Guida UNI-INAIL, in linea con la normativa vigente e con standard riconosciuti a livello nazionale.

Infortunati sul lavoro

Negli ultimi 5 anni si è verificato un unico infortunio, precisamente nell'anno 2020, a causa di un urto/contatto, per il quale il dipendente ha avuto 18 giornate di inabilità (144 ore totali). Non ci sono mai stati casi di malattia professionale.

Traguardo
d'impatto

sicurezza
sullavoro

Zero malattie professionali e un solo infortunio (lieve) negli ultimi 5 anni.

La salute è il nostro standard qualitativo più alto. Da 5 anni lavoriamo per rendere ogni giornata in FMB un luogo sicuro per tutti.*



*Sistema di Gestione conforme Linee Guida UNI-INAIL.

investimento nel talento

Traguardo d'impatto

Ore di formazione raddoppiate in un anno, passando da 1.474 (2023) a 3.040 ore (2024).

La nostra tecnologia più avanzata sono le nostre persone. Abbiamo raddoppiato l'investimento in formazione per progettare il futuro insieme.



temi materiali sociali

3.3 HR management: formazione

Politiche e impegni

La formazione interna riveste un ruolo fondamentale all'interno dell'azienda e si basa in gran parte sull'affiancamento, in modo da trasferire alle nuove risorse il nostro metodo di lavoro, i processi operativi e soprattutto i valori che caratterizzano la nostra cultura aziendale. Negli ultimi anni sono state inserite numerose persone che hanno richiesto un percorso formativo strutturato per garantire un'integrazione efficace e una continuità nel modo di operare. Ogni anno viene redatto un documento di valutazione individuale, attraverso il quale si analizzano le competenze possedute e si individuano eventuali lacune formative. Sulla base di questa analisi viene poi pianificato il programma di formazione per l'anno successivo. Particolare attenzione è stata dedicata allo sviluppo delle soft skills, considerate fondamentali per la crescita complessiva dell'azienda, soprattutto in una fase di significativo rinnovamento dell'organico. L'obiettivo è quello di favorire la collaborazione, la comunicazione e lo spirito di squadra, elementi indispensabili per creare un ambiente di lavoro coeso e orientato al miglioramento continuo.

Obiettivi già raggiunti

- Processo strutturato di valutazione delle performance dei dipendenti
- Particolare attenzione al periodo di affiancamento per cambio mansione o inserimento nuovi assunti
- Pianificazione dettagliata dei programmi di formazioni per gli anni successivi

Obiettivi futuri

- Favorire sempre di più la collaborazione, la comunicazione e lo spirito di squadra

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'amministratore delegato, supportato dalla responsabile HR and finance, è la figura responsabile della gestione di tutti i temi materiali sociali.

Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

Nel 2024 l'impegno formativo dell'azienda ha registrato un incremento significativo, raggiungendo un totale di **3040,25 ore di formazione**, vale a dire il doppio rispetto alle **1474 ore erogate nel 2023**. Tale crescita è principalmente riconducibile all'inserimento di nuovi assunti, che ha reso necessario un percorso strutturato di onboarding e qualificazione, oltre alla necessità di aggiornare le competenze del personale già presente in organico. L'ampliamento delle attività formative riflette quindi la volontà dell'organizzazione di investire sul proprio capitale umano, anche alla luce dei numerosi nuovi ingressi, assicurando un costante allineamento alle evoluzioni normative e operative del settore di appartenenza.

Tipologia formazione

	Ore 2023	% 2023	Ore 2024	% 2024
Esterna	90	6%	1.324	44%
Interna	1.187	81%	1.620	53%
Obbligo	197	13%	96	3%
Totale ore	1.474	100%	3.040	100%
Ore medie per dipendente	48	-	61	-

Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale

Tutti i dipendenti dell'azienda sono soggetti a un processo strutturato di valutazione delle performance, che consente di monitorare la crescita professionale e individuare eventuali esigenze formative. L'inserimento di nuovi assunti o il cambio di mansione prevedono un periodo di affiancamento mirato, finalizzato a garantire il corretto apprendimento dei processi aziendali e l'allineamento ai valori e agli standard operativi dell'organizzazione.

Le valutazioni vengono effettuate sulla base di parametri definiti: alcuni **standard e trasversali** per tutto il personale, legati ai **valori aziendali e ai comportamenti organizzativi**, altri invece **specifici per ciascuna funzione o ruolo**. Per ogni competenza viene definito un livello desiderato e viene analizzato il livello effettivo, in modo da individuare il fabbisogno formativo. Le eventuali carenze emerse vengono raccolte e analizzate in un **piano di addestramento**, formalizzato tramite un file Excel dedicato, dal quale vengono poi pianificati i corsi di formazione più adeguati alle esigenze del singolo e dell'azienda.

3.4 Comunità locale

Politiche e impegni

L'azienda ha iniziato negli ultimi anni a definire una politica di azioni di supporto a progetti a rilevanza sociale o culturale, muovendosi in primis su azioni charity di territorio ma valutando anche realtà di caratura nazionale e internazionale.

Nel 2024 abbiamo supportato la **Valdo Basket**, associazione sportiva che segue i bambini a partire dall'età di 5 anni fino all'ingresso in prima squadra e che ha come missione l'aggregazione giovanile e la realizzazione di servizi di utilità sociale per il territorio. Il sostegno di FMB è stato confermato anche per il 2025 e per il 2026. Dal 2025 sponsorizzeremo lo sci club di Cornuda, associazione attenta alle nuove generazioni e impegnata a divulgare l'attività dello sci in tutte le sue forme e a tutti i livelli.

Da alcuni anni i panettoni di Natale per la festa in azienda vengono acquistati attraverso l'associazione **"Nastrino Invisibile"** che si occupa di volontariato per le famiglie con giovani con diabete. A Natale 2025 devolveremo il budget previsto per i regali di Natale a clienti e dipendenti a due associazioni, **Medici senza Frontiere** e **LILT Treviso/Montebelluna**.

L'azienda, inoltre, sta realizzando una cabina Enel aggiuntiva di media tensione, di concerto con il Comune di Cornuda. Questa infrastruttura energetica verrà realizzata all'interno della Zona Industriale, fuori dal perimetro di FMB su un terreno di nostra proprietà nelle immediate vicinanze della sede.

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

L'amministratore delegato di concerto con il Consiglio di Amministrazione definisce anno per anno le campagne charity da sostenere.

Obiettivi già raggiunti

- Viene sostenuta ASD basket Valdobbiadene
- Vengono acquistati i presenti di Natale per i dipendenti presso una associazione locale di bimbi affetti da diabete di tipo due

Obiettivi futuri

- Sponsorizzazione allo sci club Cornuda
- Sponsorizzazione Festival di musica a Cornuda
- Supporto economico per la partecipazione a una Gara ciclistica nazionale da parte di una associazione ciclistica locale
- Supporto a "Medici Senza Frontiere"
- Supporto a "LILT Lega Italiana Lotta ai Tumori"

Figure responsabili della gestione del tema materiale e modalità di gestione dei reclami

Per realizzare una politica charity condivisa, le decisioni in relazione a questi temi sono responsabilità della Direzione che condivide obiettivi e budget con il middle management aziendale. Con i soci viene condiviso e approvato il programma realizzato.

Criteri di selezione della catena di fornitura

La selezione dei fornitori avviene secondo criteri che tengono conto non solo del prezzo e della qualità, ma anche di aspetti sociali ed etici legati alla responsabilità d'impresa. Per ogni fornitore viene compilato annualmente un documento di analisi che valuta parametri come puntualità nelle consegne, numero e gravità delle non conformità riscontrate, qualità della fornitura, puntualità nei pagamenti, flessibilità, e sulla base di questi indicatori viene elaborato un ranking qualitativo, utile per monitorare l'andamento nel tempo e indirizzare eventuali azioni di miglioramento o sostituzione. Per quanto riguarda la tipologia di alluminio che utilizziamo, fino a un anno fa esisteva un unico produttore europeo. Recentemente è stata introdotta una seconda fonderia, permettendo così di diversificare la fonte di approvvigionamento e di testare un prodotto alternativo. Nel caso dell'acciaio, invece, collaboriamo con più fornitori e la selezione si basa su un'analisi combinata di costo, servizio e qualità, a seconda della tipologia di prodotto finale. Per gli accessori, dove la qualità non è un fattore critico, prevalgono i criteri economici e di servizio; mentre per stampi o componenti delicati, la qualità del materiale diventa il parametro principale di scelta, trattandosi di casi in cui sono richiesti standard tecnici particolarmente elevati.

Traguardo
d'impatto

FMB per il
territorio

Supporto costante ad associazioni locali (Valdo Basket, Sci Club Cornuda, Nastrino Invisibile).

FMB cresce insieme a Cornuda. Sosteniamo lo sport e la solidarietà locale perché crediamo nel valore della nostra comunità.







temi materiali

economici



solidità e **valore condiviso**

La **solidità economica** è la base necessaria per sostenere investimenti tecnologici e progetti di responsabilità sociale. Grazie a un costante aggiornamento in **ottica 4.0** e alla diversificazione dei mercati, FMB continua a generare valore per i propri dipendenti, i fornitori e **l'intero indotto**.

In questa sezione analizziamo la distribuzione del valore economico generato, confermando un **trend di crescita** che ci permette di guardare al futuro con resilienza e capacità di innovazione.

temi materiali economici

4.1 Valore economico diretto generato e distribuito

	2024	2023
Valore economico generato (ricavi complessivi)	7.030.347	6.808.981
Valore distribuito ai dipendenti compresi benefit, accantonamenti e versamenti previdenziali	2.742.066	2.479.090
Valore distribuito ai fornitori	3.819.740	3.890.040
Valore distribuito ai fornitori di capitali (interessi passivi e altri oneri bancari)	20.391	36.613
Valore distribuito allo Stato (imposte, tasse e altri oneri)	53.323	-31.606
Valore economico non distribuito quale differenziale fra il valore generato e la somma del valore distribuito	394.827	434.844

Il bilancio di esercizio della società chiuso in data 31 dicembre 2024 chiude con un utile, al netto degli ammortamenti tecnici e delle imposte sul reddito, di euro 394.827.

Il Fatturato 2024 si chiude a 7,2 mln€ e si attesta a 6,6 mln€ in termini di Valore della Produzione.

I Ricavi risultano in sensibile crescita, di circa 15 punti percentuale, sul 2023 che aveva registrato 6,2 mln€.

Si evidenzia altresì che il Margine di Contribuzione è in netto miglioramento rispetto a quanto registrato nel 2023, che già di per sé mostrava un miglioramento.

La crescita media in termini di ricavi degli ultimi 3 anni mostra un andamento piuttosto positivo e di continua crescita.

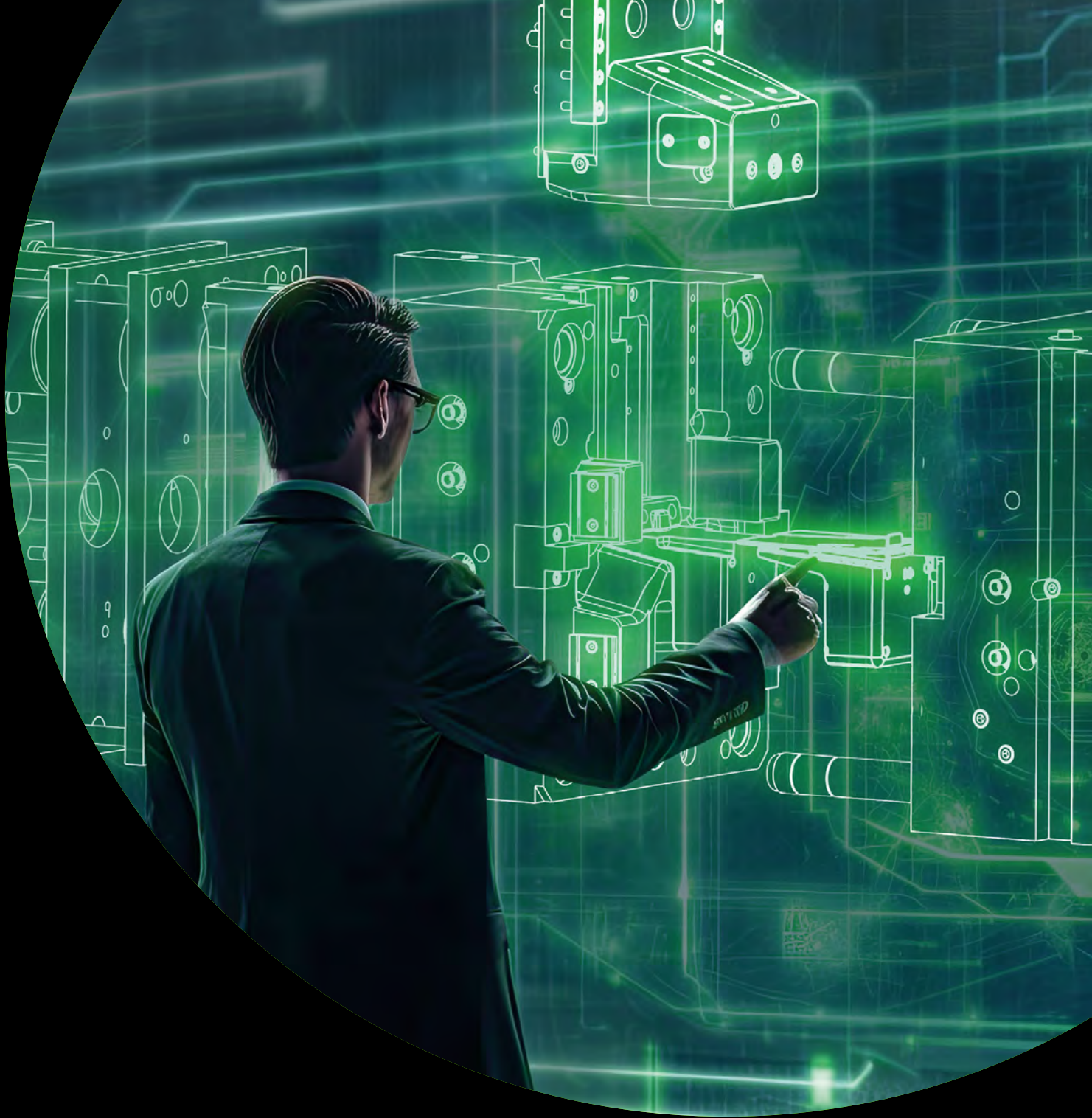
Questi risultati sono l'esito del processo di sviluppo che è stato intrapreso dall'azienda da qualche anno, in particolare il continuo investimento in macchinari 4.0 ha permesso l'evoluzione tecnologica del processo produttivo nonché la diversificazione dei settori serviti, recuperando maggior competitività sul mercato e migliorando la marginalità nonché le performance economica e finanziaria.

Si sottolinea che, nonostante il mix di settori, la marginalità tipica dell'azienda sembra non essere particolarmente intaccata.

La società nel corso dell'esercizio 2024 ha investito in attività precompetitive a carattere innovativo, indirizzando i propri sforzi in particolare sui seguenti progetti: Attività di Innovazione Tecnologica relativa allo sviluppo di stampi ad iniezione plastica. Per lo sviluppo dei progetti sopra indicati la società ha sostenuto costi ammissibili ai fini del Credito d'imposta per attività di ricerca, sviluppo, innovazione tecnologica, design ed ideazione estetica ai sensi dell'Art. 1, commi 198 - 209 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e ss.mm.ii..

Confidiamo che l'esito positivo di tali attività precompetitive possa generare un rafforzamento competitivo della società con ricadute economiche favorevoli.

Le informazioni di carattere economico contenute nel presente documento sono desunte dal bilancio depositato presso il Registro delle imprese e dunque coerenti con i dati ivi riportati.



wemoldyourvision



Ambito stan- dard GRI	N° standard	Titolo standard	Riferimento nel testo (capitolo/informativa)	Sezione
Informazioni generali	2-1	Dettagli organizzativi	Descrizione dell'attività svolta, del sistema prodotto, dei servizi, dei marchi	1.1
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione	La nostra sede	1.4
	2-3	Periodo di rendicontazione e contatti	Individuazione dei temi materiali	1.12
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti	Descrizione dell'attività svolta	1.1
	2-7	Dipendenti	Il CDA e i dipendenti	1.6
	2-9	Struttura e composizione della governance	Il CDA e i dipendenti	1.6
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo	Dichiarazione sulle strategie di sviluppo sostenibile	1.10
	2-23	Impegno in termini di policy	Certificazioni e regolamentazione interna	1.9
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder	1.11
Temi materiali	3-1	Processo di determinazione temi materiali	Individuazione dei temi materiali	1.12
	3-2	Elenco dei temi materiali	Elenco dei temi materiali / La matrice di materialità	1.12
	3-3	Gestione dei temi materiali	Politiche e impegni (presenti in ogni sotto- capitolo ambientale, sociale ed economico)	2 / 3 / 4
Ambito economico	201-1	Valore economico generato e distribuito	Valore economico diretto generato e distribuito	4.1
Ambito ambientale	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	2.1
	301-2	Materiali di ingresso riciclati	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	2.1
	301-3	Prodotti recuperati e relativi imballaggi	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	2.1
	302-1	Energia consumata nell'organizzazione	Consumo di energia interno all'organizza- zione	2.2
	302-3	Intensità energetica	Intensità energetica	2.2
	303-3	Prelievo idrico	Prelievo idrico	2.3
	303-4	Scarico idrico	Scarico idrico	2.3
	303-5	Consumo idrico	Consumo idrico	2.3
	305-1	Emissioni GHG dirette (scope 1)	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (scope 1)	2.4
	306-3	Rifiuti generati	Rifiuti generati	2.5

Ambito stan- dard GRI	N° standard	Titolo standard	Riferimento nel testo (capitolo/informativa)	Sezione
Ambito sociale	401-1	Nuove assunzioni e turnover	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicenda- mento dei dipendenti	3.1
	401-2	Benefit per i dipendenti	Benefici per i dipendenti a tempo pieno...	3.1
	401-3	Congedo parentale	Congedo parentale	3.1
	403-2	Valutazione del rischio e incidenti	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	3.2
	403-5	Formazione sulla salute e sicurezza	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	3.2
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Promozione della salute dei lavoratori	3.2
	403-8	Lavoratori coperti da sistema salute/sicu- rezza	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2
	403-9	Infortuni sul lavoro	Infortuni sul lavoro	3.2
	404-1	Ore medie di formazione per dipendente	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	3.3
	404-3	Valutazione performance e sviluppo	Percentuale di dipendenti che ricevono perio- dicamente valutazioni delle loro performance	3.3
	405-1	Diversità negli organi di governance	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	3.1
	405-2	Rapporto salario donne / uomini	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	3.1
	406-1	Episodi di discriminazione	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.1
	413-1	Coinvolgimento della comunità locale	Comunità locale	3.4

pm progetto di sostenibilità:
gruppo sostenibilità FMB

Strategia e supervisione tecnica, redazione contenuti e design grafico:
Fòrema con Justgood Business