



**Bilancio di
Sostenibilità
2023**

Bilancio di Sostenibilità 2023



Milano
Viale Gran Sasso, 11
20131 Milano
Tel. + 39 02 87323128

Torino
Piazza Carlo Felice, 30
10121 Torino (TO)

Email
info@ihsspa.it



Tutte le fasi del processo di stesura del Bilancio di Sostenibilità sono state effettuate con il supporto, la consulenza tecnico scientifica e l'elaborazione grafica di ARB SBRL a socio unico. www.arbsb.it

Indice

Lettera agli stakeholder	4
Nota metodologica	6
Chi siamo	12
Governance responsabile	20
Analisi di doppia materialità e stakeholder engagement	46
Creazione di valore sostenibile	66
Responsabilità ambientale	84
Responsabilità sociale	100
GRI Index	132





01

Lettera agli stakeholder

"Ogni nostra azione può contribuire a un mondo più pulito, non solo per i nostri clienti ma per tutte le comunità in cui operiamo"

È con grande piacere che vi presento il nostro primo Bilancio di Sostenibilità di IHS S.p.A., una testimonianza concreta del nostro impegno verso la sostenibilità, l'innovazione e la qualità dei servizi. Siamo consapevoli dell'impatto delle nostre attività sull'ambiente e sul benessere delle persone. Per questo motivo, lavoriamo ogni giorno per offrire soluzioni che uniscano efficacia, sicurezza e rispetto per il pianeta.

Nel corso del 2023, abbiamo continuato a investire in tecnologie e metodi di lavoro volti a ridurre l'impatto ambientale dei nostri interventi, promuovendo pratiche responsabili in ogni fase della nostra attività. Ci siamo impegnati a utilizzare prodotti ecologici e attrezzature a basso consumo, migliorando l'efficienza energetica e riducendo gli sprechi. Questi sforzi sono guidati dalla nostra convinzione profonda: ogni nostra azione può contribuire a un mondo più pulito, non solo per i nostri clienti ma per tutte le comunità in cui operiamo. Il 2023 è stato un anno di crescita per il nostro team, che continua a rappresentare il cuore pulsante della nostra azienda. Abbiamo investito nella formazione e nello sviluppo del personale, rafforzando le competenze e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro. Ci impegniamo a offrire ai nostri dipendenti condizioni di lavoro rispettose e dignitose,

perché crediamo che il benessere e la motivazione delle persone siano fondamentali per garantire un servizio di qualità e costruire rapporti di fiducia con i nostri clienti.

Questo Bilancio di Sostenibilità non è solo un documento, ma una testimonianza del percorso intrapreso e degli obiettivi futuri. Siamo convinti che la trasparenza sia alla base di relazioni solide e durature, e per questo desideriamo condividere con voi i risultati raggiunti e le sfide che ci attendono. Voglio esprimere a tutti voi la mia più sincera gratitudine, unita all'auspicio che la realizzazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità sia non solo una tappa significativa di crescita, ma anche un punto di partenza per nuovi traguardi. Guardiamo al futuro con impegno e determinazione, orientati verso progetti sempre più ambiziosi, da raggiungere negli anni a venire grazie al contributo di ciascuno di voi, all'esperienza e all'entusiasmo che, in IHS S.p.A., sono da sempre una costante.

A Voi tutti, buona lettura.



Salvatore D'Avola
CEO di IHS S.p.A.

Nota metodologica

[GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5]

Il presente documento costituisce il **primo** Bilancio di Sostenibilità di **IHS S.p.A.** - nel documento chiamata anche **IHS o Azienda** - con il quale si intende informare tutti gli stakeholder, con dovuta trasparenza, circa le azioni che sono state messe in atto nel corso degli esercizi 2022 e 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) in relazione ai profili ambientali, sociali ed economici e con rispetto ai diritti umani.

Le sedi aziendali oggetto del perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità sono di seguito riportate:

*Sede di Milano,
Viale Gran Sasso 11,
20131*

*Sede di Caltanissetta,
Via Cimabue 5,
93100*

*Sede di Torino,
Piazza Carlo Felice 30,
10121*

Consapevole dell'importanza del tema della sostenibilità, **IHS** ha iniziato quest'anno un percorso di consapevolezza e attenzione alle diverse tematiche in area ESG, capitalizzando le esperienze maturate dalle altre aziende della Holding Navest S.r.l., in particolare da PFE S.p.A, azienda che, da capofila, ha svolto già da 2 anni un percorso di rendicontazione in linea con gli standard internazionali (GRI), misurando e comunicando le proprie performance di sostenibilità.

02

Nota metodologica

Il presente Bilancio è redatto con riferimento ai Global Reporting Initiative (GRI) Standards definiti nel 2021. Il GRI è un ente internazionale senza scopo di lucro riconosciuto a livello internazionale, che ha elaborato una serie standard adottati dalla maggioranza delle organizzazioni per la comunicazione e la misurazione delle proprie performance ESG. Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività dell'Azienda, viene riportato il confronto con i dati relativi al biennio 2022-2023.

È stata volontà di IHS introdurre anche l'analisi della doppia materialità (nello specifico l'individuazione degli impatti inside-out e outside-in) in base alle indicazioni contenute nella direttiva sul **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, ed il primo passaggio di interoperatività agli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, sebbene l'azienda non ne abbia obbligo in base ai parametri

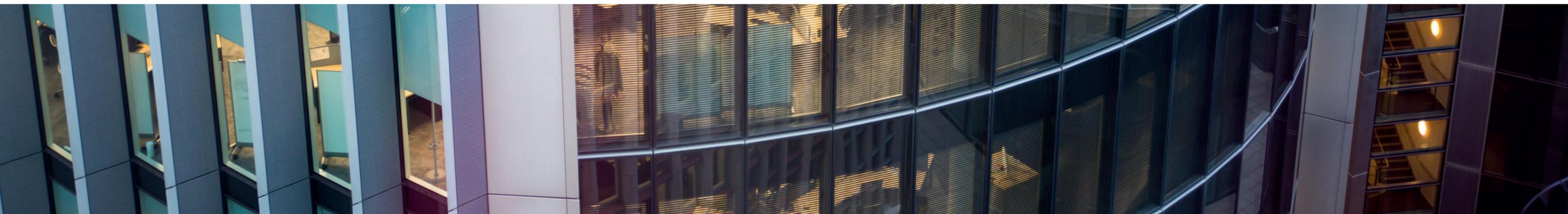
indicati nella CSRD. Gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), sono stati approvati dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) che ha definito le regole e i requisiti per la rendicontazione da parte delle aziende degli impatti, dei rischi e delle opportunità (detti anche IRO) legati alla sostenibilità, secondo quanto previsto dalla Direttiva sul Corporate Sustainability Reporting (CSRD). IHS ha intrapreso le attività di mappatura e coinvolgimento degli stakeholder per la redazione del Bilancio adottando due riferimenti autorevoli: l'aggiornamento dello standard Global Reporting Initiative (GRI) nella sua ultima edizione (2021) e lo standard **AccountAbility 1000SES (AA 1000SES)**, che garantiscono completezza e trasparenza delle attività di coinvolgimento. Inoltre, è stato considerato il riferimento internazionale di **SASB, Sustainability Accounting Standards Board**, organizzazione no profit indipendente che identifica le questioni ambientali, sociali e

di governance più rilevanti per le prestazioni finanziarie suddivise nei settori specifici di appartenenza. Per i dettagli in merito all'analisi condotta da IHS si rimanda al capitolo **"ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ E STAKEHOLDER ENGAGEMENT"** del presente documento.

Ai fini di una corretta rappresentazione delle performance e, allo stesso modo, per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate nel testo con rimandi e citazioni a fonti autorevoli.

Il presente documento è stato approvato dalla Direzione in data 13 dicembre 2024, redatto in forma volontaria e non oggetto di revisione da parte di ente terzo (assurance).

Per qualsiasi domanda sulla rendicontazione o sulle informazioni riportate, contattare: info@ihsspa.it



SASB- Sustainability Accounting Standards Board è un'organizzazione no-profit riconosciuta a livello mondiale, fondata nel 2011 con la mission di stabilire standard specifici per settore di appartenenza sui temi ESG. Fornisce un quadro di riferimento per le aziende che devono rendicontare i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità in modo finanziariamente rilevante e significativo. Questi standard sono stati concepiti per essere applicabili a livello globale e si concentrano sulle questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) che possono avere un impatto significativo sulla performance finanziaria delle aziende.

Lo **standard AA1000SES** è dedicato alla comprensione e all'inclusione delle esigenze dei propri portatori d'interesse all'interno di un percorso di responsabilità sociale d'impresa e fornisce una struttura pratica per implementare con metodo il coinvolgimento dei propri stakeholder. Lo standard descrive come integrare lo stakeholder engagement con la governance, la strategia e le operazioni di un'organizzazione al fine di promuovere un approccio integrato e strategico ai temi della sostenibilità aziendale.

Il **GRI - Global Reporting Initiative** - è un ente internazionale senza scopo di lucro, riconosciuto a livello internazionale, che dalla fine degli anni Novanta supporta aziende ed organizzazioni nella comunicazione e nella misurazione delle proprie performance ESG (Environment, Social, Governance). Ha definito, e aggiorna con regolarità, i GRI Sustainability Reporting Standards che permettono di rendicontare, in un unico documento, le attività economiche (serie GRI 200), sociali (GRI 400) ed ambientali (GRI 300) di organizzazioni di qualsiasi dimensione, settore e collocazione geografica. I bilanci di sostenibilità redatti secondo questi standard sono completi, accurati e comparabili sia nel tempo sia tra realtà di diversa natura. Elemento fondamentale per il GRI è il coinvolgimento delle categorie di stakeholder, interni ed esterni, di ogni organizzazione.

Il **Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024** pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 212 del 10 settembre 2024 recepisce la **Direttiva europea 2022/2464/UE (cd. CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive)** del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, entrata in vigore il 5 gennaio 2023, recante modifica del regolamento 537/2014/EU, della direttiva 2004/109/EC, della direttiva 2006/43/EC e della direttiva 2013/34/EU per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

Un insieme più ampio di grandi imprese, nonché di PMI quotate è tenuto a riferire in materia di sostenibilità attraverso un nuovo set di norme con il compito di garantire che gli investitori e le altre parti interessate abbiano accesso alle informazioni per valutare l'impatto delle imprese sulle persone e sull'ambiente; di conseguenza le informazioni permetteranno agli investitori di valutare correttamente i rischi finanziari e le opportunità derivanti dai cambiamenti climatici e da altre questioni di sostenibilità.

Le imprese soggette alla CSRD dovranno presentare relazioni secondo gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). I principi sono elaborati in forma di progetto dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), un organismo internazionale indipendente che riunisce diverse parti interessate e che ha definito le regole e i requisiti per la rendicontazione da parte delle aziende degli impatti, dei rischi e delle opportunità (detti anche IRO) legati alla sostenibilità, secondo quanto previsto dalla CSRD. La rendicontazione societaria di sostenibilità richiede inoltre garanzie in merito alle informazioni sulla sostenibilità che le imprese comunicano e fornirà la tassonomia digitale delle informazioni sulla sostenibilità.

Chi siamo

[GRI 2-6,7,8,30]

IHS (Integrated Hotel Services) S.p.A. è una società specializzata in attività di pulizie, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, sanificazione e facchinaggio, fortemente proiettata verso un percorso costante di crescita e basato su criteri di sostenibilità integrata nelle tre componenti: economica, ambientale e sociale.

La mission di IHS consiste nell'offrire, in partnership con i propri clienti, un servizio di qualità verso un obiettivo comune: garantire all'ospite un soggiorno contraddistinto dal massimo comfort, dalla pulizia e dalla sicurezza.

IHS è un'azienda con grande esperienza nella gestione dei servizi in outsourcing delle strutture alberghiere, cleaning, restore, portorage. Attraverso la professionalità e l'esperienza maturate sul campo, l'azienda offre alla propria clientela una varietà di servizi "esterni" (in outsourcing) con la garanzia di professionalità e affidabilità di gestione che presenta, di fatto, i caratteri di un vero e proprio servizio "interno". Questo è possibile perché la struttura organizzativa interna di IHS permette un'integrazione totale con la

struttura del cliente, diventando un vero partner e generando un team di lavoro sinergico e funzionale nell'accompagnare le strutture clienti in un percorso virtuoso di eccellenza e sostenibilità. Oltre alla propria forza lavoro dipendente, IHS si avvale di un sistema di partner esterni e consulenti che permettono di garantire standard di eccellenza e flessibilità di servizio nei seguenti ambiti: consulenza fiscale, consulenza del lavoro, gestioni visite mediche, gestione sicurezza (per un totale di 6 contratti di consulenza attivati nel 2023 - e pari valore per il 2022).

03

Chi siamo

Attività e Servizi

Ihs offre una serie di servizi articolati nei seguenti ambiti:



Pulizia:

Servizi di pulizia giornaliera, settimanale e straordinaria delle camere e delle aree comuni



Sanificazione:

Servizi di disinfezione specializzati, soprattutto in risposta a normative sanitarie emergenti.



Prodotti per la Pulizia:

Fornitura di materiali e prodotti chimici per la pulizia (detergenti ecologici, attrezzature professionali).



Attrezzature:

Macchinari e strumenti per la pulizia (aspirapolvere industriali, macchine per la pulizia a vapore).

I mercati a cui si rivolge l'Azienda riguardano principalmente il settore alberghiero, tra cui hotel, bed and breakfast e strutture ricettive e secondariamente il settore commerciale, con uffici e spazi commerciali, che necessitano di servizi di pulizia regolari.

In merito alla catena del valore, IHS coinvolge da un lato fornitori di prodotti per la pulizia, come ad esempio aziende che forniscono

detergenti, disinfettanti e attrezzature, e, dall'altra, enti di formazione, che offrono corsi di formazione e certificazione per il personale. La clientela servita comprende: hotel e strutture ricettive, ovvero i beneficiari diretti dei servizi di pulizia che ne influenzano la reputazione e il successo, e gli ospiti degli hotel, che rappresentano gli utenti finali che usufruiscono dei servizi della struttura nel suo complesso e che vivono l'esperienza

del soggiorno con elevate aspettative in termini di pulizia e igiene. Uno degli elementi fondamentali nella progettazione dei servizi da parte di IHS consiste nella personalizzazione delle attività; questo permette all'Azienda di condividere assieme ai propri clienti i seguenti aspetti, centrali nell'attestare la grande qualità generale dei servizi finali offerti:

L'affidabilità finanziaria ed un clima sereno e collaborativo con gli operatori;

La continua formazione professionale dei manager e degli operatori;

Lo stile identificativo degli operatori, dalle divise ai comportamenti e le regole interne della struttura;

Un programma di fidelizzazione ed accoglienza degli ospiti in sintonia con la corporate identity della struttura;

La certezza di soggiornare in ambienti sicuri.

IHS pone grande attenzione alla costruzione di **rapporti di business duraturi** e basati su fiducia reciproca e collaborazione, in particolar modo stringendo sinergie con gli hotel per la creazione di relazioni solide, con l'obiettivo di garantire contratti di lungo termine e continuità di servizio. Al fine di rispondere agli elevati standard di eccellenza, IHS si avvale di personale altamente qualificato

e costantemente aggiornato – al 31.12.2023 il totale dei dipendenti inquadrati con contratto nazionale collettivo si attesta su una numerica pari a 672 (erano 496 nel 2022 – con totalità di CCNL), operando in modalità flessibile per soddisfare ogni esigenza della struttura e utilizzando macchinari e prodotti innovativi, sostenibili e certificati.

I valori di IHS:



Dinamismo



Flessibilità



Innovazione

Il Gruppo Navest

Navest è tra i principali player nazionali nel settore del Facility Management e dell'Energia. L'assetto organizzativo pone in capo alla Holding il ruolo di indirizzo e coordinamento delle tre società che compongono il Gruppo, ovvero le 3 società controllate: IHS S.p.A, PFE S.p.A. e Naren S.p.A.

Basandosi su valori incentrati sulle persone, sull'innovazione e sulla sostenibilità, Navest è caratterizzata da un approccio al mercato dinamico e proattivo, ponendosi come partner

strategico a fianco dei propri clienti, nella fornitura di "Global Services" di Hard e Soft Facility Management e di servizi correlati all'efficiamento energetico. Le aziende della holding erogano servizi integrati e globali di Facility Management con l'obiettivo principale di migliorare la fruizione degli spazi all'interno degli edifici lavorativi e commerciali, delle strutture industriali, dei luoghi pubblici quali ospedali, scuole, università, uffici, aeroporti e stazioni, hotel e resort 4 e 5 stelle.

Le aziende di Navest Global Facility Management & Energy

 **pfe**

PFE S.p.A.

 **ihs**

IHS S.p.A.

 **naren**

Naren S.r.l.

Storia e valori del Gruppo

“Un'Azienda fatta di Persone”

È questo il primo valore posto alla base di ogni attività del Gruppo. Valore che si è fortificato negli anni e oggi rappresenta uno dei capisaldi delle imprese di Navest.

Navest è la storia di un'impresa nata dalle intuizioni, strategie e attività imprenditoriali del fondatore della prima azienda, la **Pfe S.p.A.: Totò Navarra**. Fondata nel 1988, è cresciuta grazie alla perseveranza, alla passione e all'impegno di tante donne e uomini. L'azienda, in diversi decenni di attività, ha acquisito e consolidato quote di mercato significative con progetti dedicati alla continua innovazione e alla formazione del personale, con i piani industriali mirati alla crescita sostenibile e la professionalizzazione del management.

Navest crea le condizioni per far lavorare al meglio le aziende partner, affinché possano concentrarsi sulla propria attività e lo sviluppo del relativo core business, aiutandole a migliorare le performance produttive e facendo vivere al meglio le proprie “persone” negli spazi lavorativi.

Navest opera nel pieno rispetto dei valori ESG e per il raggiungimento dei 17 goals previsti dall'Agenda dell'ONU 2030 in termini di:



Governance aziendale



Sostenibilità ambientale e finanziaria



Welfare dei lavoratori



Responsabilità sociale nei territori in cui opera

Le aziende della Holding sono molto attente alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione, sono presenti lavoratori provenienti da ben cinquantuno nazionalità diverse. Formazione e meritocrazia sono alla base di ogni attività per la valorizzazione delle risorse umane.

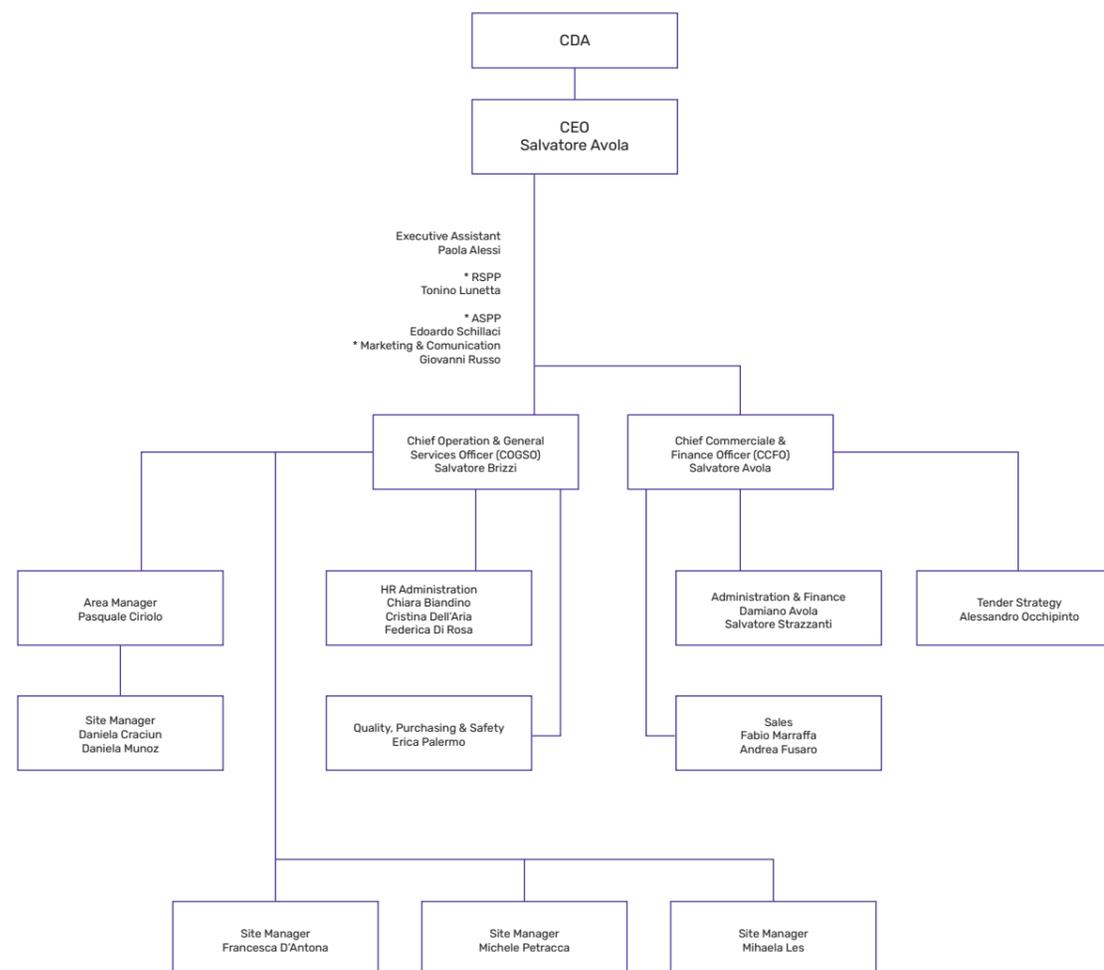


Struttura e composizione della Governance

[GRI 2-9,10,11,12,13,14]

IHS S.p.A è una Società di diritto italiano, costituita nel 2011 con sede legale in Milano e appartenente al **Gruppo Navest S.r.l.** con le altre due società, PFE S.p.A. e Naren S.p.A.

La struttura organizzativa della Società è stata formalizzata in un organigramma che individua le linee di dipendenza gerarchica e i legami funzionali tra le diverse posizioni di cui si compone la struttura stessa, qui di seguito riportato:



La governance dell'organizzazione si basa su un **Consiglio di Amministrazione**, composto da tre membri, tra cui l'**Amministratore Delegato** dotato di ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è responsabile della definizione e revisione della missione e visione dell'organizzazione, garantendo il loro allineamento con i principi di sostenibilità. Approva politiche e strategie per lo sviluppo sostenibile, stabilendo priorità e principi guida. Supervisiona l'attuazione delle strategie, monitorando progressi e risultati, e si assicura che le opinioni degli stakeholder siano considerate, promuovendo una governance inclusiva.

L'Amministratore Delegato coinvolge attivamente gli stakeholder, organizzando consultazioni per raccogliere feedback e opinioni sui processi di due diligence. Favorisce un dialogo aperto con le parti interessate, inclusi dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali, per comprendere meglio le loro preoccupazioni e aspettative. Si assicura che le opinioni degli stakeholder siano integrate nelle valutazioni di impatto e nei processi decisionali, contribuendo a una governance più inclusiva e responsabile. L'Amministratore Delegato monitora l'efficacia delle politiche e degli obiettivi, proponendo aggiornamenti e modifiche al consiglio in base ai risultati ottenuti e ai cambiamenti del contesto esterno.

Il **Consiglio di Amministrazione** della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma. Attualmente tale sistema di deleghe e procure prevede poteri di rappresentanza, gestionali e di spesa in capo all'Amministratore Delegato. A tale soggetto, pertanto, mediante lo strumento della delega gestoria sono stati conferiti poteri gestionali e di spesa coerenti con le responsabilità organizzative allo stesso assegnate, assicurando una gestione funzionale degli aspetti tecnici richiesti dalle normative di riferimento.

L'Assemblea degli Azionisti ha mappato le competenze necessarie per affrontare le sfide del settore della pulizia e della gestione alberghiera, focalizzandosi su gestione operativa, sostenibilità e compliance normativa. È stata avviata una ricerca di candidati con esperienza comprovata, inclusi professionisti di successo in aziende simili. I candidati sono stati

valutati in base alle loro esperienze passate e ai risultati raggiunti, assicurando che possano apportare un valore aggiunto all'organizzazione. Durante il processo di selezione, sono stati raccolti feedback e opinioni da parte degli azionisti, garantendo che le loro esigenze e aspettative venissero considerate. Un criterio fondamentale è stato l'inclusione di membri con esperienza e competenza specifica nel settore della pulizia e della gestione alberghiera. Questo approccio non solo rafforza la governance aziendale, ma contribuisce anche a una direzione strategica più informata e responsabile. La presenza di esperti del settore assicura che il consiglio possa affrontare efficacemente le sfide del mercato, mentre il coinvolgimento degli azionisti garantisce una rappresentanza adeguata degli interessi di tutti gli stakeholder. In definitiva, tale strategia promuove una leadership più forte e orientata al futuro.

Nel corso del tempo, IHS S.p.A. ha stabilito una solida ed efficiente struttura di governance che guida l'Azienda verso la generazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder con cui interagisce.

Il CdA ha nominato una figura dedicata alla **gestione degli impatti ambientali e sociali, responsabile** dello sviluppo e dell'implementazione di strategie sostenibili. Questa figura assicura che le questioni relative agli impatti siano integrate nelle decisioni aziendali e nelle pratiche operative, contribuendo a un approccio coerente e responsabile alla sostenibilità all'interno dell'organizzazione. L'Amministratore Delegato è in ogni caso responsabile della revisione e approvazione delle informazioni riferite, comprese le questioni materiali relative agli impatti economici, ambientali e sociali.

[GRI 2-15,16]

Nel contesto della gestione dei processi riguardanti la **gestione dei conflitti** di interesse la Società si adopera in modo costante e rigoroso per prevenirne l'insorgenza e mitigare eventuali effetti. In particolare, un conflitto di interessi può sorgere quando:

Si hanno interessi, anche economici, che influenzano l'attività

Si ottiene un vantaggio personale tramite l'uso improprio di informazioni

Si presta attività per fornitori della Società

Si diffondono notizie riservate prima che la Società le comunichi ufficialmente

Si sfrutta la propria posizione per ottenere vantaggi personali

Si accettano denaro o favori da persone o aziende in rapporti di affari con la Società.

Come espresso all'interno del **Codice Etico**, laddove i soggetti coinvolti si trovino o ritengano di potersi trovare in una posizione di conflitto di interessi o qualora sussistano gravi ragioni di convenienza, devono astenersi dall'adottare qualsiasi decisione e/o dallo svolgere qualsiasi attività i cui effetti ricadano, direttamente o indirettamente, sulla Società. Sia in caso di astensione, sia laddove non fosse possibile astenersi, si ha il dovere di informare preventivamente il proprio Responsabile o Referente aziendale, comunicando i motivi del potenziale conflitto, il Responsabile sarà a sua volta tenuto ad informare tempestivamente il Vertice societario, che provvederà a valutare l'effettiva presenza di tale conflitto e ad autorizzare eventualmente l'attività lavorativa potenzialmente in conflitto, solo dopo aver posto in essere le azioni necessarie per far venir meno la situazione di conflitto.

Su motivata richiesta della Società e/o dell'**Organismo di Vigilanza**, l'interessato è tenuto a fornire ulteriori informazioni sulla situazione reale o potenziale di conflitto di interessi nella quale ritiene di essere coinvolto.

È vietato pertanto porre in essere azioni e comportamenti potenzialmente in conflitto con l'attività della Società o con le finalità e gli interessi che lo stesso persegue, nonché compiere attività o adottare decisioni cui possa essere collegato, direttamente o indirettamente, un interesse, finanziario o non finanziario, proprio, del coniuge, di parenti entro il quarto grado e/o di conviventi, di persone collegate (amici, conoscenti, ecc.) o di organizzazioni di cui i soggetti sopra citati siano amministratori o dirigenti, che possano far venire meno il dovere di imparzialità e si pongano in conflitto con l'attività e le finalità della Società, in nome o per conto del quale si opera.



Durante il periodo di rendicontazione non è stata rilevata alcuna criticità.

[GRI 19,20,21]

In merito alle norme riguardanti le remunerazioni, la retribuzione fissa totale dell'Alta Dirigenza per l'anno 2023 è pari a € 100.000,00 (con valore pari a € 110.000,00 nel 2022); la determinazione della retribuzione è gestita direttamente dall'Amministratore Delegato, che pone in atto le seguenti azioni, garantendo trasparenza ed equità nelle decisioni retributive:

Le opinioni degli stakeholder, compresi gli azionisti, in merito alle questioni legate alla remunerazione sono ricercate e considerate attraverso diversi metodi, fermo restando che la gestione rimane sempre in capo all'Amministratore Delegato, in totale conformità alle leggi del contratto collettivo. Di seguito viene descritto il processo, che consiste nelle seguenti azioni:

Analisi di mercato: valutazione delle retribuzioni nel settore;

Definizione delle norme: creazione di criteri basati sull'analisi;

Controllo indipendente: un comitato indipendente o membri del massimo organo di governo sovrintendono per garantire imparzialità;

Incontri diretti con l'Amministratore Delegato;

Sondaggi per feedback specifici;

Assemblee annuali per domande e commenti;

Revisione e approvazione: le proposte di retribuzione vengono esaminate e approvate formalmente;

Comunicazione: le norme vengono comunicate ai dipendenti;

Monitoraggio: la retribuzione è monitorata e rivista regolarmente per mantenere competitività.

Comunicazioni regolari per ascoltare preoccupazioni;

Consultazione su proposte prima dell'implementazione.

Tabella 1 - Rapporto di retribuzione annuale di IHS

Rapporto di retribuzione annuale	Unità di misura	2023	2022
Retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	€	77.320,00 €	77.320,00 €
Retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	€	19.656,00 €	19.656,00 €
Rapporto retribuzione totale annuale tra massima retribuzione e media di tutti i dipendenti	%	393%	393%
Aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione	%	0%	0%
Aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	%	0%	0%
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale medio della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona).	%	0%	0%

Policy e Certificazioni

[GRI 2-23, 24,25,26]

La responsabilità economica, sociale ed ambientale verso gli stakeholder interni ed esterni, l'osservanza della legge e dei regolamenti e la correttezza nella gestione e realizzazione delle attività spingono IHS a promuovere e adottare elevati standard etici lungo tutta la filiera. Il sistema di policy e certificazioni

adottato contribuisce a migliorare l'efficienza, la qualità dei processi produttivi e aumenta la soddisfazione dei clienti nel medio lungo periodo.

La società, durante il periodo di rendicontazione, presenta le seguenti certificazioni:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Codice etico

Policy whistleblowing

Politica parità di genere

Sistema di gestione integrato ISO 9001:2015 - ISO 14001:2015 - ISO 45001:201

SA 8000:2014

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La società adotta il Modello 231 e il Codice Etico. Entrambi i documenti contribuiscono a garantire che la cultura aziendale sia allineata con gli obiettivi di responsabilità e sostenibilità, rendendo gli impegni ufficiali e vincolanti per l'organizzazione. La società integra gli impegni nella visione e missione aziendale e stabilisce canali per condividere i progressi e le best practices. Questo approccio favorisce una **cultura di responsabilità e trasparenza**, coinvolgendo tutti i livelli dell'organizzazione nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e condotta responsabile. Per mantenere gli impegni di condotta d'impresa responsabile con i partner commerciali, l'organizzazione adotta le seguenti strategie:

Selezione dei Partner: sceglie fornitori e partner basati su criteri etici e di sostenibilità

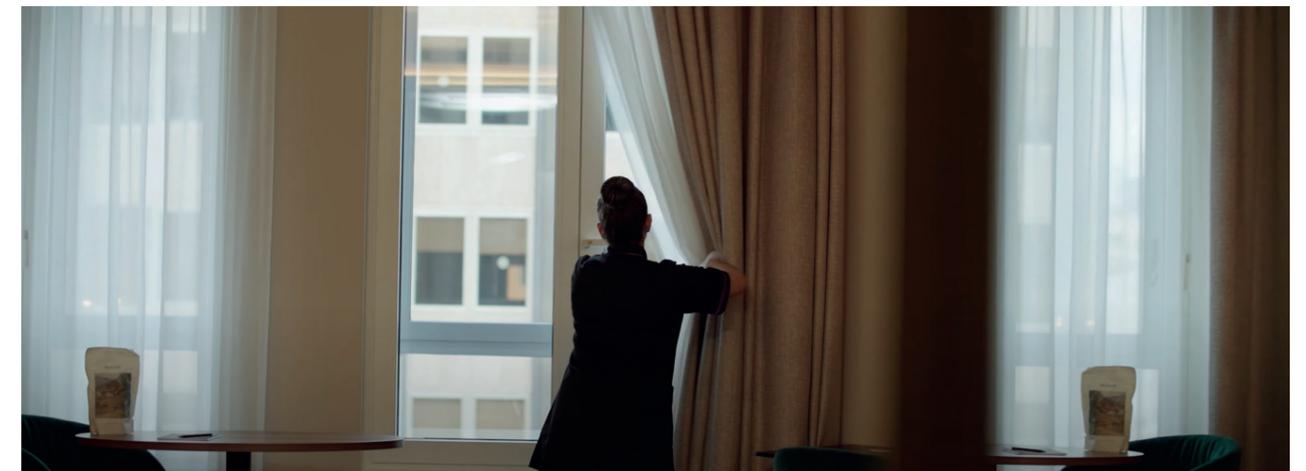
Feedback: promuove un dialogo aperto con i partner per miglioramenti reciproci.

Per approfondimento si rimanda al documento pubblicato sul sito web: <https://www.ihsspa.it/wp-content/uploads/2024/06/IHS-Parte-Generale-del-Modello-232.pdf>

Codice etico

Il Codice Etico ha come finalità quella di fornire generali indirizzi di carattere etico comportamentale cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal Decreto; è rivolto a tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con IHS S.p.A. (dipendenti, consulenti, fornitori e terzi in genere) e che si trovano a dover affrontare situazioni che richiedono l'adozione di comportamenti rilevanti sotto diversi profili, tra i quali, i più importanti, quello etico e quello legale.

Per approfondimento si rimanda al documento pubblicato sul sito web: <https://www.ihsspa.it/wp-content/uploads/2024/06/IHS-Codice-Etico.pdf>



Policy whistleblowing

Il Codice etico di IHS sancisce i principi generali e le regole di comportamento vincolanti per tutti i soggetti con cui interagisce l'azienda integrando quanto già previsto a livello normativo. Superando la mera logica normativa, IHS promuove costantemente valori essenziali quali onestà, integrità e rispetto per le persone. Impegnandosi ad osservare tali valori nella propria vita professionale, ciascun soggetto che operi in favore o per conto di IHS contribuisce a tutelare e a migliorare la reputazione di IHS in Italia e nel mondo. A tal fine IHS mette a disposizione dei dipendenti e dei soggetti terzi dei canali sicuri e riservati per comunicare possibili illeciti commessi nell'ambito delle attività della Società, garantendo che

nessun soggetto sia discriminato o subisca ritorsioni a causa della propria segnalazione. La procedura di gestione delle segnalazioni c.d. "whistleblowing", adottata in conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, relativo all'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e sulle disposizioni in materia di tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto nazionale, ha lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati e il relativo funzionamento, nonché definire l'oggetto delle segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ed illustrare le misure di tutela ivi previste.

Questo sistema garantisce la riservatezza e la privacy nel trattamento delle segnalazioni ricevute, tutelando sia il segnalante che il segnalato.

La segnalazione può essere effettuata attraverso i canali di seguito indicati:

[lhs.integrityline.com](https://www.lhs.integrityline.com)

Questo canale è di tipo informatico ed è gestito da un'applicazione ad hoc che garantisce i requisiti di riservatezza grazie a un sistema di sicurezza caratterizzato, tra l'altro, dall'utilizzo di sistemi crittografici;

indirizzo postale tradizionale:

indirizzate alla Sede amministrativa della Società, Via Cimabue, 13, 93100, Caltanissetta. È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" al Gestore delle Segnalazioni.

incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni, che può essere richiesto:

tramite l'indirizzo mail del Gestore:
odvlhs@outlook.it

tramite la piattaforma informatica,
accessibile al link [lhs.integrityline.com](https://www.lhs.integrityline.com)

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal Gestore delle Segnalazioni di Ihs S.p.A. Opera in qualità di Gestore delle Segnalazioni l'Organismo di Vigilanza di Ihs S.p.A.

È possibile visualizzare la documentazione relativa sul sito:
<https://www.lhsspa.it/wp-content/uploads/2024/06/IHS-Procedura-Whistleblowing.pdf>

Politica Parità di Genere

Il documento "Politica per la Parità di Genere" definito dall'Alta Direzione di IHS S.p.A., in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere. IHS è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, l'Azienda si è dotata di un **sistema di gestione UNI/PdR 125**. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida

della prassi UNI/PdR 125 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

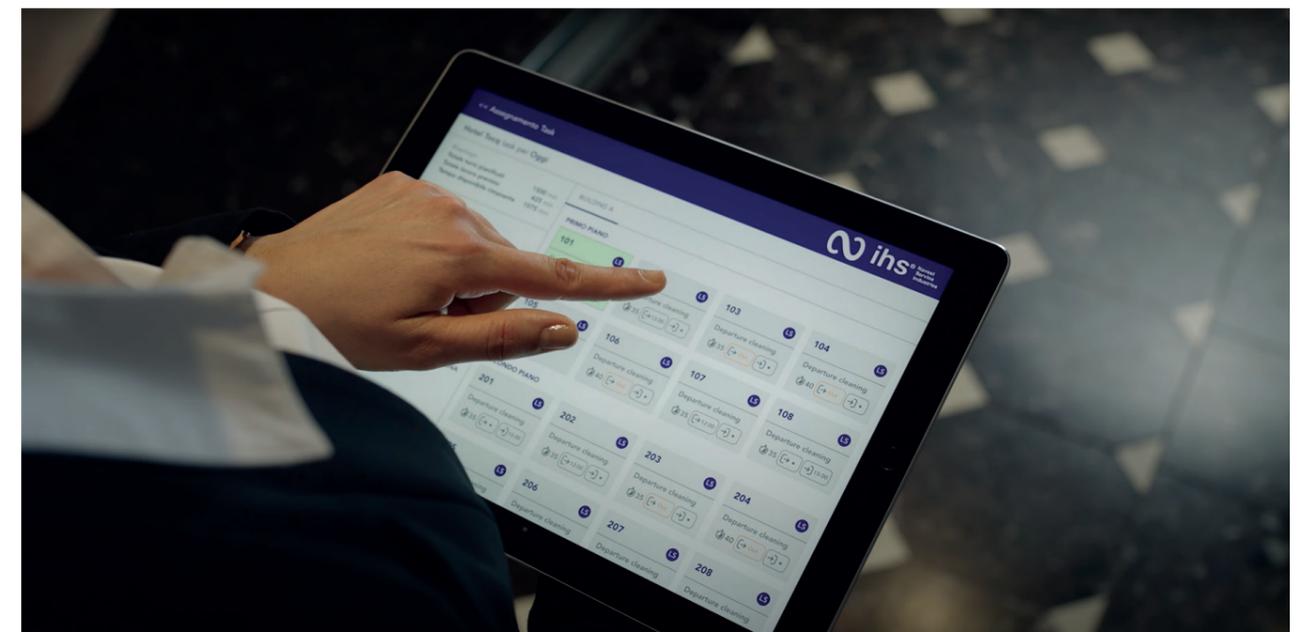
La Politica per la Parità di Genere è disponibile sul sito all'indirizzo: <https://www.lhsspa.it/wp-content/uploads/2024/06/parita-di-genere.pdf>

Sistema di gestione integrato

L'azienda IHS S.p.A. ha implementato un sistema di gestione per la qualità ambiente e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti della norma ISO 9001:2001 ISO 14001:2025 e ISO 45001:2018

ISO 9001:2015

La certificazione ISO 9001:2015 "Sistemi di gestione per la qualità" - Requisiti" rappresenta uno standard di riferimento per la gestione della qualità valido per ogni tipo di organizzazione. La ISO 9001 è uno strumento di controllo affidabile che permette di monitorare costantemente la qualità dell'attività di erogazione dei servizi modo da identificare le aree di miglioramento e rispondere in maniera adeguata alle richieste del mercato e dei clienti.



ISO 14001:2015

IHS, consapevole dell'importanza dei temi ambientali, ha deciso, a partire dal 2021, di dotarsi della Certificazione ISO 14001. La norma specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale che un'organizzazione può utilizzare per sviluppare le proprie prestazioni ambientali, facilitando la gestione delle proprie responsabilità ambientali in un modo sistematico e contribuendo al pilastro ambientale della sostenibilità. La norma aiuta un'organizzazione a raggiungere gli esiti attesi dal proprio sistema di gestione ambientale, che forniscono valore aggiunto per l'ambiente, per l'organizzazione stessa e per le parti interessate. Coerentemente con la politica ambientale dell'organizzazione, gli esiti attesi di un sistema di gestione ambientale comprendono: il raggiungimento delle prestazioni ambientali; l'adempimento degli obblighi di conformità; il raggiungimento degli obiettivi ambientali.

ISO 45001:2018

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro sono interessi primari per IHS, che ha ritenuto fondamentale dotarsi della certificazione 45001:2018 a partire dal 2021. La norma UNI ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso" definisce gli standard minimi di buona pratica per la protezione dei lavoratori in tutto il mondo. Stabilisce un quadro per migliorare la sicurezza, ridurre i rischi in ambito lavorativo e migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, permettendo così di aumentare le performance in materia di salute e sicurezza a qualsiasi organizzazione che scelga di certificare sotto accreditamento il sistema di gestione. Sviluppata dall'International Organization for Standardization (ISO) con il contributo di esperti di oltre 70 Paesi del mondo, e recepita a livello nazionale dall'Ente Italiano di Normazione (UNI), fornisce dunque un quadro internazionale che tiene conto dell'interazione tra l'azienda e il suo business.

SA8000:2014

IHS adotta un sistema di gestione della Responsabilità Sociale a partire dal 2021, confermando il proprio impegno verso gli aspetti connessi al benessere delle persone e allo sviluppo del capitale umano, garantendo credibilità e competenza ai diversi soggetti coinvolti nelle attività di sensibilizzazione, progettazione, realizzazione, gestione, miglioramento e verifica del Sistema di Responsabilità Sociale SA 8000:2014.

DTP – Hotel Sicuri

In allineamento con l'approccio basato su una forte attenzione ai temi ESG e alla sicurezza, Il metodo **"Hotel Sicuri"**, DTP (Dispositivo Tecnico di Processo) certificato da Bureau Veritas, viene scrupolosamente applicato in ogni struttura ricettiva in cui l'azienda opera. Grazie all'intervento degli operatori, si garantisce la massima sicurezza in termini di pulizia professionale, disinfezione e sanificazione degli ambienti: camere e spazi comuni.

Tutela dei dati personali

La Società garantisce la tutela dei dati personali (ai sensi del Regolamento UE 679/2016, del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018 e rispettive norme primarie o secondarie d'integrazione, modifica o riforma, tempo per tempo vigenti) dei dipendenti e dei loro familiari e di tutti i visitatori, fornitori, clienti o terzi con i quali essa entra in contatto per rapporti di lavoro o collaborazione.

Sustainable Hotel

IHS non è un semplice fornitore di servizi in outsourcing di Cleaning, Restore e Porterage, ma è un partner strategico che sostiene la crescita sostenibile e l'eccellenza dei propri clienti. Con Sustainable Hotel, IHS affianca gli Hotels per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità ambientale, finanziaria e di governance previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e la realizzazione di una gestione efficiente, efficace e razionale delle risorse. Attraverso un audit preventivo vengono effettuate verifiche sullo status quo in tre aree, ovvero, consumi energetici, consumi idrici e raccolta differenziata, per giungere ad identificare soluzioni mirate a:

- Ottimizzazione nei processi di cleaning, restore di camere e spazi comuni
- Riduzione dei consumi elettrici ed idrici
- Razionalizzazione della raccolta differenziata
- Formazione del personale delle strutture ricettive
- Comunicazione rivolta agli ospiti delle strutture.

<https://www.ihsspa.it/sustainable-hotel/>

Conformità

[GRI 2-27]

La Società elabora i processi volti a rimediare impatti negativi, trattati come **Non Conformità** che possono riguardare ambiti come: la non conformità sul servizio erogato, la non conformità interne ai processi, o la non conformità rilevate dal cliente; i reclami sono trattati principalmente attraverso due modalità: a) durante la somministrazione dei questionari di soddisfazione del cliente, in cui è presente un apposita sezione "reclami" b) ricevendo direttamente il reclamo dal cliente per e-mail.

Per permettere agli stakeholder di partecipare all'implementazione di pratiche volte alla progettazione, revisione, funzionamento e miglioramento di tali procedure, IHS ha predisposto all'interno del questionario di soddisfazione del cliente una apposita sezione denominata "miglioramento", che permette di raccogliere eventuali suggerimenti da parte di clienti e stakeholder.

Nell'anno in considerazione non stati evidenziati casi di non conformità a leggi e regolamenti.

Innovazione e Sviluppo Sostenibile

Il concetto di sviluppo sostenibile è stato introdotto per la prima volta all'interno del rapporto "Our Common Future", o Rapporto Brundtland, pubblicato nel 1987 dalla Commissione Mondiale per l'Ambiente e lo Sviluppo; con esso si esprime l'adozione di un approccio che sia in grado di "soddisfare i bisogni delle generazioni presenti senza compromettere quelle delle generazioni future". La soddisfazione di questi bisogni, sia presenti che futuri, pone l'attenzione sullo stretto collegamento tra sviluppo delle

attività economiche, sviluppo del contesto sociale e salvaguardia dell'ambiente. Tre aspetti che, in base all'approccio sostenibile, devono essere considerati indissolubili all'interno di un concetto di sviluppo che tenga in considerazione gli impatti prodotti da ogni singola realtà aziendale rispetto ai pilastri ambientale, sociale ed economico.

Al fine di rispondere alle esigenze di sviluppo sostenibile, IHS ha iniziato uno sviluppo in sinergia e allineamento con la Holding

attestando una cultura della Sostenibilità che valorizza una visione integrata delle diverse componenti tra valori ambientali, sociali ed economici nell'ambito dello svolgimento dell'attività di impresa. **"Sustainable & Innovation view"** sono i valori che guidano i progetti delle aziende del Gruppo Navest, tra cui la stessa IHS, volti a massimizzare le azioni in vista di un potenziamento trasversale di competenze e processi all'interno di ciascuna organizzazione.



Sustainable Development Goals, SDGs

Nell'agosto del 2015 l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, alla quale hanno partecipato più di 150 leader provenienti da tutto il mondo, ha adottato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 racchiude 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), per un totale di 169 target. Gli SDGs e i target indicano le priorità globali per il 2030 e definiscono un piano di azione integrato per le persone, il pianeta, la prosperità e la Pace dal quale risulta necessario un approccio integrato alla sostenibilità, che consideri gli aspetti ESG, quindi gli aspetti sia ambientali, che sociali, che economici. Gli Obiettivi per lo Sviluppo si

rivolgono a diverse tipologie di attori che possono contribuire in maniera decisiva alla creazione di un sistema economico, sociale ed ambientale sostenibile e virtuoso per tutti: dalle organizzazioni internazionali, alle organizzazioni non governative, fino alle istituzioni di diritto, agli attori del mercato e dell'iniziativa privata. Si tratta di un approccio che deve tenere in considerazione lo stimolo ed il rafforzamento dell'innovazione; l'adozione di nuove tecnologie in materia di sicurezza, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza; l'attrazione dei talenti; il coinvolgimento del territorio in cui si opera. Rispetto a quest'ultimo aspetto, va sottolineato come l'integrazione e la misurazione

delle performance di Responsabilità Sociale risultino essere uno strumento più che valido per avvalorare l'adozione di una strategia di sviluppo sostenibile.

Di seguito i risultati dell'assessment **Sustainability Impact Rating 2023** (SI Rating, si rimanda al capitolo successivo) relativi all'allineamento delle attività dell'Azienda con i 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile, ottenuti grazie alla corrispondenza dei 169 target con i singoli indicatori di valutazione del SI Rating e ai relativi pesi determinati dalla rilevanza delle tematiche e sottotematiche.

MF FOCUS

Navest, il partner per la crescita sostenibile

Servizi di Global Facility Management e Energy secondo i valori ESG

Erogare servizi integrati e globali di Facility Management e di efficientamento energetico, mettendo insieme valori quali sostenibilità, innovazione e attenzione alle persone. È questa la mission sfidante della holding Navest Service Industries, tra i principali players nazionali nel settore del Global Facility Management e dell'Energia. Nata dall'intuizione dell'imprenditore Totò Navarra, che nel 1988 fonda la prima società del gruppo, la Pte S.p.A., l'impresa è cresciuta negli anni grazie alla perseveranza, la passione e l'impegno dei suoi collaboratori, conquistando e consolidando nel tempo quote di mercato sempre più significative con progetti dedicati all'innovazione e alla formazione continua del personale, con piani industriali mirati alla crescita sostenibile e alla professionalizzazione del management. Oggi, attraverso le sue controllate Pte S.p.A., Ihs S.p.A. e Naren S.r.l., Navest si pone come un vero e proprio partner per i suoi clienti – sia aziende private sia strutture e grandi spazi pubblici come ospedali, scuole, università, uffici, aeroporti e stazioni – aiutandoli a creare le condizioni e gli spazi di lavoro migliori e a migliorare le performance produttive.

LE AZIENDE DEL GRUPPO
Prima delle tre società del Gruppo ad essere

SUSTAINABLE & INNOVATION VIEW
Filo conduttore di tutte le attività della holding è il pieno rispetto dei valori ESG per il raggiungimento dei 17 goals previsti dall'Agenda ONU 2030 in termini di governance aziendale, sostenibilità ambientale e finanziaria, welfare dei lavoratori e responsabilità sociale nei territori in cui opera. Sustainable & Innovation View sono le parole chiave che accomunano e guidano le tre società nei loro progetti, sinergici tra loro e tutti finalizzati a favorire la crescita sostenibile dei clienti e il miglioramento delle attività in termini di performance sostenibili e di risparmio economico. «Sustainable Building» parte dall'analisi dello status quo degli edifici in ambito energetico, idrico, della gestione dei rifiuti, della logistica e della mobilità per pianificare le azioni successive e le soluzioni migliorative nei rispettivi ambiti di intervento al fine di migliorare ogni attività in termini di performance sostenibili e di risparmio economico per il cliente. «Sustainable Hotel» con lo stesso metodo prevede la creazione di una partnership strategica coi clienti per supportare la crescita sostenibile delle strutture ricettive, mentre «Sustainable Energy» prevede le fasi di rilevamento dati, progettazione, realizzazione degli interventi, gestione e analisi delle performance.

Tutti i dati e le informazioni contenute nel presente focus sono stati forniti dal cliente, che ne garantisce la correttezza e veridicità, e soli dei informazioni

Sustainability Impact Rating (SI RATING)

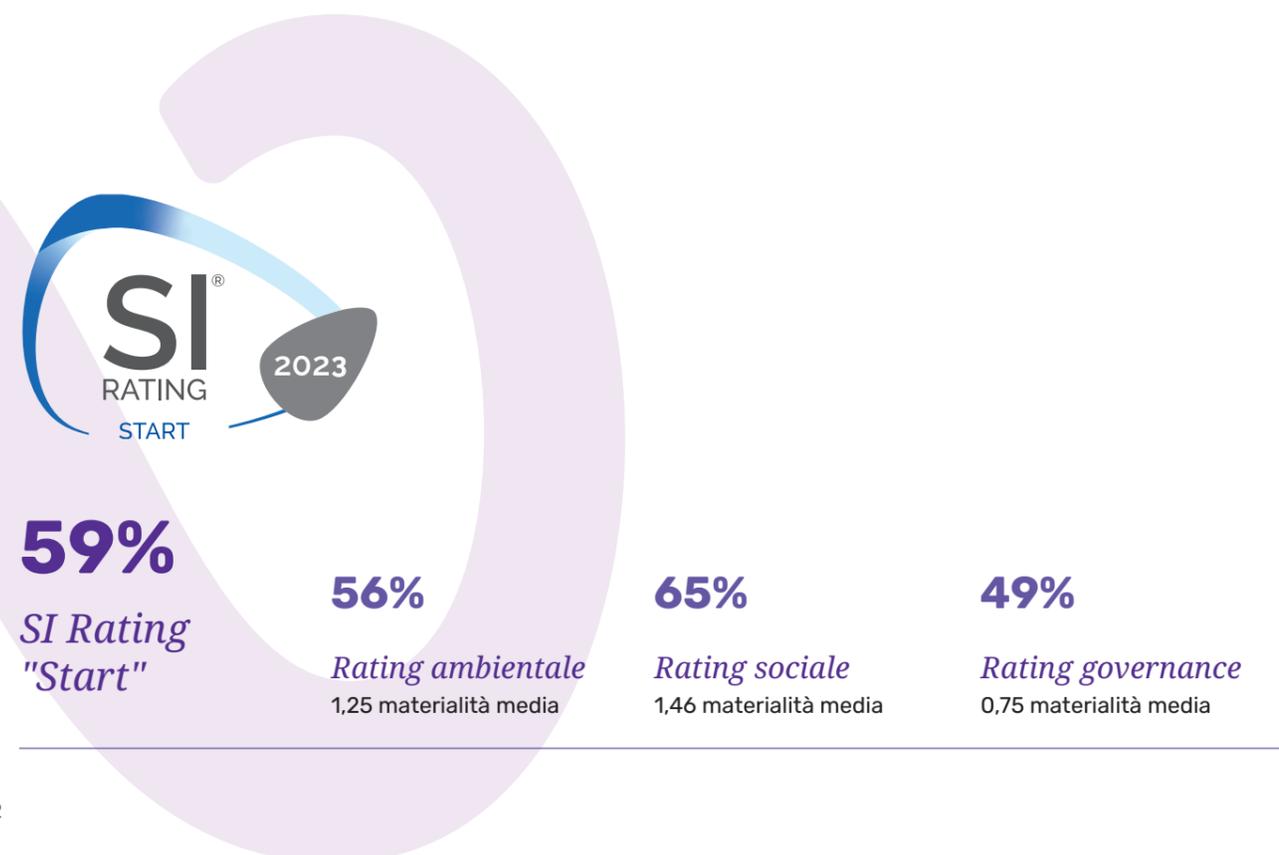
Sustainability Impact Rating (SI Rating) è lo strumento proprietario, ideato e progettato da ARB S.B., che supporta le organizzazioni nel processo di valutazione della propria sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG). Utilizza un algoritmo basato su linee guida e standard internazionali quali la SASB Materiality Map® (Sustainability Accounting Standards Board); le certificazioni ISO connesse ai temi della sostenibilità; le best practice di settore e le direttive e i regolamenti europei. Lo strumento è progettato per supportare l'organizzazione nel misurare, monitorare e comunicare la propria performance di sostenibilità e l'allineamento delle proprie attività agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU (SDGs). È uno strumento strategico che supporta in modo oggettivo l'organizzazione a comprendere quali siano i rischi e le opportunità ESG associati alle attività aziendali e ad integrare questi fattori nel proprio piano di sviluppo industriale.

IHS S.p.A., consapevole di quanto sia importante definire una strategia di sostenibilità nel contesto economico attuale, ha deciso di misurare il grado di sostenibilità delle proprie attività adottando lo strumento di analisi SI Rating. Questa azione delinea tra le sue priorità aziendali la misurazione, la rendicontazione ed il monitoraggio dei propri impatti in base ai criteri ESG (ambientali, sociali e di governance). SI Rating® misura anche come IHS S.p.A. sia allineata agli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile con le sue attività e scelte quotidiane. Il percorso di sostenibilità SI Rating intrapreso nel 2022 e proseguito nell'anno seguente permette di caratterizzare, misurare, rendicontare la sostenibilità ESG nel

corso del biennio osservato (2022-2023) L'obiettivo di questa seconda valutazione è quello di confrontare i dati oggettivi emersi dall'analisi degli strumenti e delle best practice adottate e implementate nel corso del 2021 dall'organizzazione con i dati, le best practice e gli strumenti messi in pratica e realizzati nel corso del 2023. In questo modo, l'organizzazione viene indirizzata verso un percorso di miglioramento continuo dei propri livelli di gestione delle tematiche di sostenibilità, che potrà proseguire e svilupparsi nel prossimo futuro. I punteggi nelle tre aree Ambientale, Sociale e Governance sono così articolati: il punteggio del Rating ambientale si attesta al 56%, con una materialità media dello 1,25, mentre

il Rating Sociale è pari a 65% con una materialità media di 1,46; il Rating di governance indica un valore pari a 49% con una materialità media di 0,75.

Tutti i punteggi riportati, sia quelli relativi alle singole tematiche sia quelli relativi ai criteri ESG, seguono una specifica scala di valutazione nella quale la fascia 50%-65% equivale a "Livello Start", 66%-80% equivale a "Livello Bronze" e 81%-90% equivale a "Silver" e il 91-100% equivale al "Livello Gold"; all'interno di questi, IHS si posiziona per l'anno 2023 al "Livello Start" con un punteggio pari a **59%**.

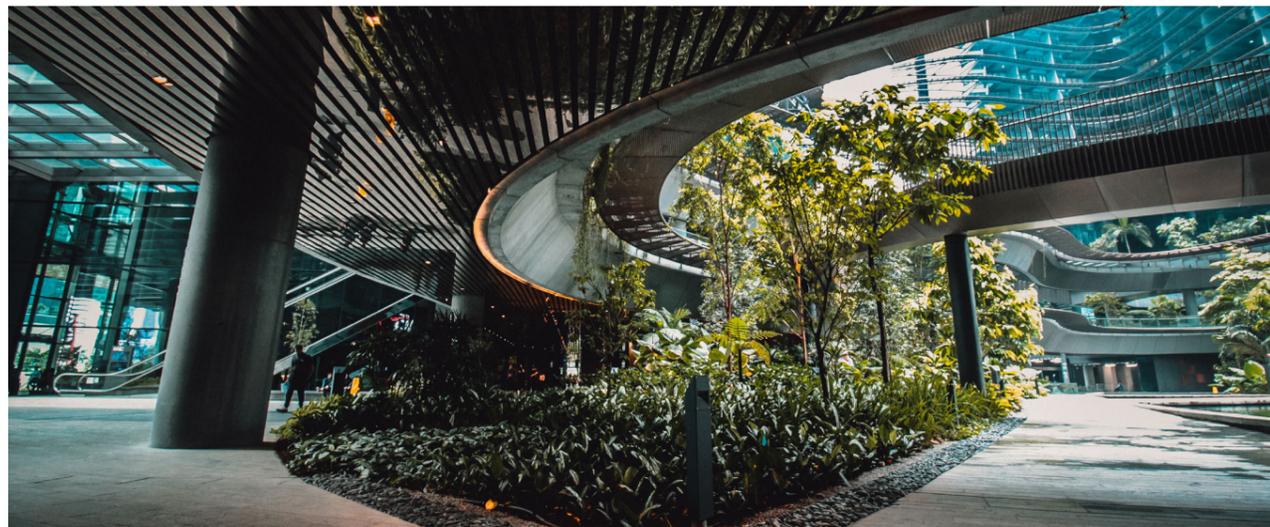


Perimetro di valutazione

La valutazione riferita al SI Rating 2023, effettuata tramite lo strumento di analisi Sustainability Impact Rating (SI Rating), è riferita alla società IHS S.p.A. con sedi operative a Milano - Viale Forlanini, 23; Torino - Piazza Carlo Felice 30 e Caltanissetta - Via Cimabue, 5 C.F. e P.IVA 07327540964. L'azienda opera nel campo dei Servizi di Pulizie e Multiservizi e Contratti Turismo.

Allineamento con gli SDGs

L'allineamento con i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile è ottenuto grazie alla corrispondenza dei 169 sotto-obiettivi con i singoli indicatori di valutazione del SI Rating e con i relativi pesi determinati dalla rilevanza delle tematiche e sottotematiche. Di seguito le percentuali ottenute da IHS S.p.A.



Analisi di Doppia Materialità e Stakeholder Engagement

[GRI 2-29]

Conforme alla metodologia di riferimento e all'approccio analitico e rigoroso tipico delle attività di IHS, nel 2023 la Società ha aggiornato la mappatura degli stakeholder interni ed esterni, conducendo un'analisi di materialità secondo l'approccio **Double Materiality**.

IHS ha valutato in che misura soddisfi le aspettative e gli interessi dei suoi portatori d'interesse, identificando le aree in cui migliorare il proprio impegno. Per IHS, coinvolgere attivamente gli stakeholder è essenziale per comprendere al meglio le loro necessità e prospettive.

Lo stakeholder engagement è un elemento chiave nell'implementazione delle pratiche di sostenibilità di IHS. Questo approccio facilita la creazione di sinergie e soluzioni condivise, portando a risultati più efficaci e responsabili. Grazie a questa strategia proattiva, IHS può identificare e gestire eventuali criticità o conflitti, prevenire controversie e migliorare la reputazione e la credibilità dell'azienda. Inoltre, ascoltare le esigenze degli stakeholder può generare nuove opportunità di collaborazione, innovazione e sviluppo, contribuendo al successo e alla sostenibilità a lungo termine dell'organizzazione.

05

Analisi di materialità e
stakeholder engagement



Coinvolgere gli stakeholder è fondamentale per instaurare fiducia, favorire la trasparenza e assicurare il successo sostenibile di un'organizzazione. Un dialogo aperto e costante permette di riconoscere le esigenze comuni, affrontare le problematiche e generare valore condiviso.

Il coinvolgimento degli stakeholder è un elemento chiave nell'adozione delle pratiche di sostenibilità da parte di IHS e rappresenta il fondamento per la redazione inclusiva e trasparente del Bilancio di sostenibilità Aziendale.

Questo processo è guidato da standard internazionali che definiscono gli obiettivi e le modalità da seguire. Nel processo sono stati adottati due riferimenti autorevoli: lo standard Global Reporting Initiative (GRI) nella sua ultima edizione (2021)

e lo standard AccountAbility 1000SES (AA 1000SES) che garantiscono completezza e trasparenza delle attività di coinvolgimento.

Vengono di seguito riproposte le principali fasi del processo di engagement degli stakeholder di IHS in linea con quanto previsto dallo standard GRI 3, edizione 2021: questo percorso ha portato, al suo termine, all'identificazione delle tematiche materiali per l'azienda e alla loro valutazione di impatto.

1 Analisi di contesto ed individuazione delle tematiche materiali

Nella fase iniziale è stata realizzata un'analisi di contesto per identificare gli aspetti fondamentali per IHS, tenendo conto delle sue attività, delle relazioni commerciali, del contesto di sostenibilità in cui opera e delle aspettative degli stakeholder. Oltre a esaminare la documentazione interna, è stata condotta un'analisi di benchmark focalizzata sui principali concorrenti e sulle migliori pratiche del settore. Inoltre, si è fatto riferimento allo standard SASB (Sustainability Accounting Standards Board) relativo ai settori pertinenti.

Le tematiche risultate materiali sono:

- Produzione di valore economico e crescita sostenibile
- Etica e business responsabile
- Protezione dei dati personali e difesa della privacy
- Catena di fornitura sostenibile
- Impronta ecologica di IHS
- Gestione efficace dell'energia e delle risorse
- Gestione della risorsa idrica
- Diversità, equità e inclusione
- Salute e sicurezza dei dipendenti
- Valorizzazione e sviluppo del capitale umano
- Innovazione ed eccellenza dei servizi

2 Rilevamento degli impatti

A seguito dell'individuazione delle tematiche materiali, sono stati identificati gli impatti in prospettiva della doppia materialità (impatti inside – out e outside – in linea con la direttiva europea CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive) positivi e negativi, che IHS potrebbe generare o potrebbe assorbire (in termini finanziari) rispetto a tematiche economiche, ambientali e sociali in virtù delle attività che svolge.

La metodologia dell'identificazione degli impatti avviene attraverso:

Consultazione degli standard di sostenibilità internazionali quali GRI, SASB, EFRAG

Benchmark di settore

Impatti rilevanti da analisi documentazione aziendale

Analisi di studi/papers scientifici, studi su potenziali impatti rilevanti dal punto di vista della sostenibilità per il settore specifico

Tale metodologia è stata applicata a tutte le 11 tematiche materiali sopra elencate.

3 Individuazione degli stakeholder

IHS opera in un contesto dinamico, instaurando rapporti con vari stakeholder che possono influenzare o essere influenzati dalle sue attività. In tale scenario, la trasparenza informativa e un dialogo aperto sono cruciali per promuovere una crescita sostenibile e generare valore a lungo termine.

La mappatura degli stakeholder aziendali ha identificato le seguenti categorie:

Dipendenti

Fornitori

Clienti

Enti bancari



4 Questionario di coinvolgimento degli stakeholder

Una volta terminata la mappatura, l'azienda ha coinvolto i suoi stakeholder interni ed esterni attraverso un questionario specifico. Questo strumento ha permesso di raccogliere in maniera sistematica e standardizzata le loro opinioni sull'importanza degli impatti che IHS potrebbe generare e assorbire sulle tematiche considerate cruciali.

Il questionario ha garantito l'anonimato dei partecipanti e ha permesso loro di esprimersi in modo rapido e trasparente attraverso tre sezioni principali.

Nella prima parte, l'intero processo di coinvolgimento degli Stakeholder è stato introdotto da un breve messaggio di spiegazione del contesto, del ruolo degli stakeholder, degli obiettivi del percorso sulla sostenibilità che l'Azienda ha impostato e con la condivisione dell'obiettivo di pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2023.

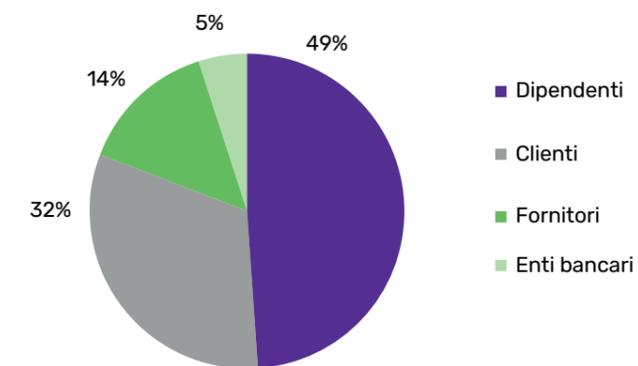
Nella seconda parte, a seguito della scelta della categoria di stakeholder appartenuta, è stata presentata una sezione informativa con alcune definizioni utili alla comprensione della survey.

Nella terza sezione, agli stakeholder è stato chiesto di indicare il proprio grado di significatività sui potenziali impatti positivi e negativi dell'Azienda rispetto ad ogni tematica materiale. La significatività è stata individuata tramite risposta chiusa a scala lineare, da 1 (nulla) a 5 (altissima). Gli stakeholder coinvolti hanno quindi potuto attribuire con facilità un giudizio numerico per ciascun tema ESG (ambientale, sociale e di governance) sottoposto alla valutazione.

5 Risultati del questionario

Gli stakeholder che hanno contribuito alla compilazione del questionario sono ripartiti come indicato in figura:

Figura 1 - Stakeholder che hanno contribuito alla costruzione della matrice di materialità



Sono stati analizzati complessivamente **44 impatti**, ripartiti tra inside-out e outside-in positivi e negativi, per **11 tematiche** materiali rilevate durante la prima fase di analisi di materialità che hanno restituito, all'interno dell'analisi, degli impatti concreti e misurabili.

Di seguito, gli impatti rilevati dall'analisi e sottoposti agli stakeholder con relativo grado d'impatto attribuito da questi ultimi:

Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Diversità, equità e inclusione	+	Effettivo	inside-out	Creazione di un ambiente lavorativo connotato da sicurezza, benessere e tutela della diversità, nella valorizzazione della parità di genere e lotta alla discriminazione.	Molto alto	Molto alto
	-	Potenziale	inside-out	Evidenza di eventuali episodi discriminatori dovuti al mancato rispetto della politica di parità di genere con conseguenti effetti sui dipendenti e sulle politiche del lavoro.	Molto alto	
	+	Effettivo	outside-in	Incremento dell'attrattività di talenti attraverso la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo che favorisca l'eliminazione di episodi discriminatori.	Alto	
	-	Potenziale	outside-in	Danno economico legato ad una eventuale crisi reputazionale a causa di episodi discriminatori documentati legati al genere, disabilità, religione, nazionalità ed etnia.	Alto	
Salute e sicurezza dei dipendenti	+	Effettivo	inside-out	Aumento della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro delle diverse categorie di dipendenti grazie all'adozione di un sistema di gestione di salute e sicurezza dei lavoratori certificato.	Molto alto	Molto alto

Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Salute e sicurezza dei dipendenti	-	Potenziale	inside-out	Eventuali casi di infortuni sui luoghi di lavoro dovuti ad una inosservanza del sistema di gestione di salute e sicurezza dei lavoratori.	Alto	
	+	Effettivo	outside-in	Riduzione di costi associati a infortuni grazie alla presenza di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori.	Alto	
	-	Potenziale	outside-in	Rischio di procedure penali ed amministrative a carico dell'azienda a causa di una mancata o inadeguata tutela della salute dei lavoratori.	Alto	
Protezione dei dati personali e difesa della privacy	+	Effettivo	inside-out	Aumento della sicurezza nella gestione dei dati e dalla privacy di clienti, collaboratori, fornitori e dati aziendali, grazie a politiche di controllo e attuazione di protocolli di sicurezza nelle infrastrutture tecnologiche.	Basso	Molto alto
	-	Potenziale	inside-out	Eventuali casi legati a furti perdita e distruzione di dati sensibili di clienti e fornitori a causa di un mancato sistema di gestione della cybersecurity.	Molto alto	
	+	Effettivo	outside-in	Aumento della reputazione aziendale e miglioramento del rapporto con i clienti, contribuendo a una maggiore fidelizzazione e soddisfazione grazie a misure rigorose di cyber-security.	Molto alto	
	-	Potenziale	outside-in	Potenziale rischio di sanzioni per denunce di non conformità da parte di terze parti e comprovati dall'organizzazione o da organi normativi a leggi e regolamenti vigenti sulla violazione della privacy, anche dovuti a cyber attacchi informatici.	Alto	

Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Etica e business responsabile	+	Effettivo	inside-out	Incremento della reputazione dell'azienda generato dall'implementazione di criteri di condotta e di regolamenti atti a massimizzare la trasparenza e la verificabilità dei processi interni nella gestione delle tematiche di sostenibilità e dei relativi impatti.	Basso	Alto
	-	Potenziale	inside-out	Eventuali impatti negativi generati dalla non conformità a norme e regolamentazioni in ambito di trasparenza e corretta gestione dell'impresa, relative a pratiche anticoncorrenziali o a episodi di corruzione.	Molto alto	
	+	Effettivo	outside-in	Riduzione di costi operativi derivante dall'osservanza di corretti protocolli di gestione, controllo e monitoraggio oltre che delle procedure interne all'organizzazione su trasparenza e qualità dei servizi.	Medio	
	-	Potenziale	outside-in	Possibile decremento di fatturato dovuto ad una gestione non corretta del rischio strategico nel considerare l'effetto che i temi ESG possano avere sulla resilienza del business e sulla qualità del servizio.	Alto	
Catena di fornitura sostenibile	+	Effettivo	inside-out	Sviluppo di relazioni commerciali eque grazie ad una politica di selezione premiante per fornitori attenti alle tematiche ambientali e sociali.	Basso	
	-	Potenziale	inside-out	Possibili impatti negativi dovuti ad uno scarso monitoraggio sulla tracciabilità dei prodotti forniti in area sanificazione e igienizzazione con conseguenti effetti sulla qualità e affidabilità del servizio.	Molto alto	

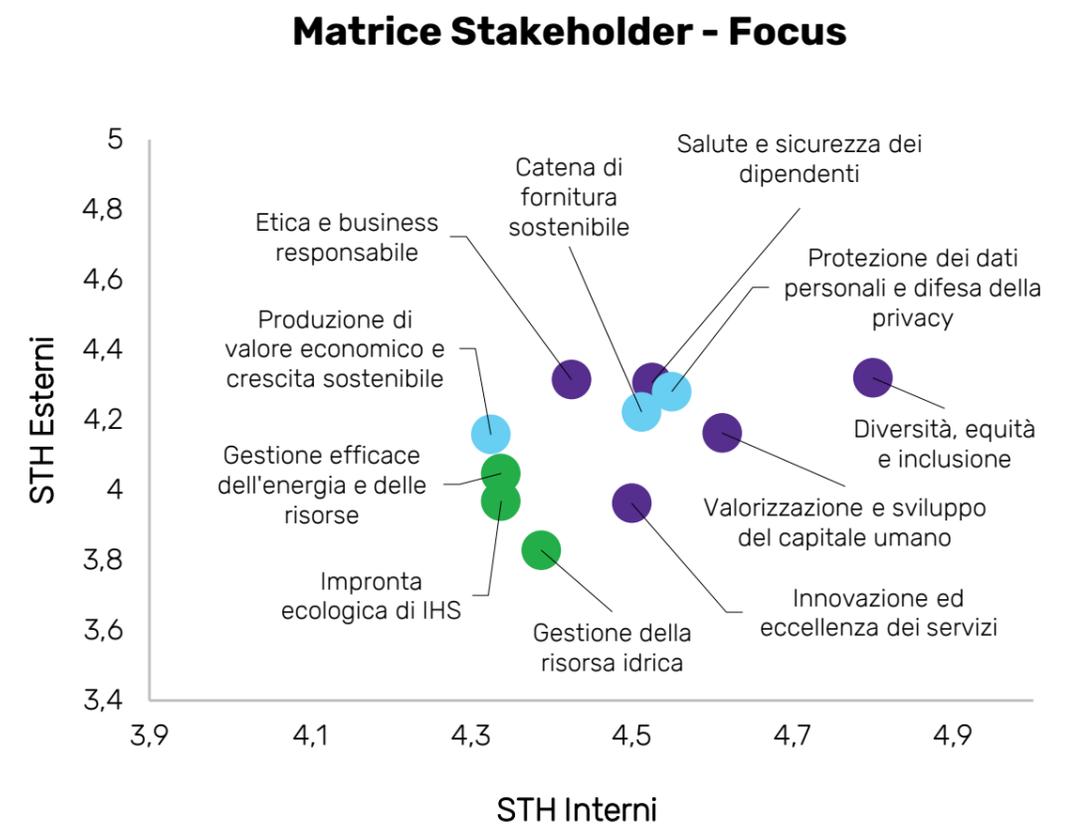
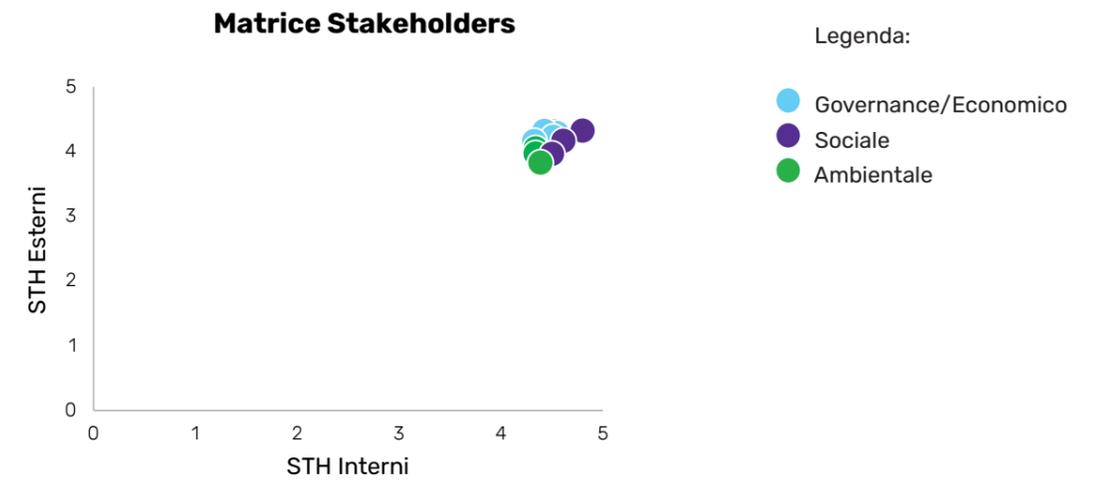
Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Catena di fornitura sostenibile	+	Effettivo	outside-in	Aumento delle relazioni di fiducia con fornitori allineati alla visione di IHS che facilitano le operazioni con conseguenti risparmi economici per l'azienda.	Molto alto	
	-	Potenziale	outside-in	Potenziale danno reputazionale dovuto a mancato controllo sull'operato di fornitori che non rispettino criteri ESG allineati con i valori dell'azienda a danno di clienti e mercati e conseguenti rischi finanziari collegati.	Medio	
Valorizzazione e sviluppo del capitale umano	+	Effettivo	inside-out	Potenziamento delle competenze e delle skills in ottica di sviluppo di carriera delle persone all'interno dell'organizzazione.	Alto	Medio
	-	Potenziale	inside-out	Potenziale rischio di dimissioni volontarie da parte del personale dipendente dovuto ad una scarsa attenzione alla tematica legata allo sviluppo delle competenze.	Medio	
	+	Effettivo	outside-in	Alta retention di talenti e soddisfazione lavorativa grazie ad un focus sullo sviluppo delle persone.	Basso	
	-	Potenziale	outside-in	Rischio potenziale di perdere attrattività in termini di nuove assunzioni causate da mancati benefit e servizi a favore dello sviluppo delle persone all'interno dell'azienda.	Alto	
Produzione di valore economico e crescita sostenibile	+	Effettivo	inside-out	Miglioramento della reputazione aziendale grazie all'incremento del valore generato e distribuito a favore di tutti gli stakeholder.	Basso	Medio
	-	Potenziale	inside-out	Mancato raggiungimento dei KPI economici con conseguenti impatti negativi sulla qualità del servizio erogato.	Molto alto	

Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Produzione di valore economico e crescita sostenibile	+	Effettivo	outside-in	Attrazione di incentivi legati a possibili agevolazioni al credito e riduzione di tassi di interesse nell'area ESG.	Basso	
	-	Potenziale	outside-in	Potenziale perdita di competitività causata dalla contrazione del mercato con effetti sulle performance economiche.	Medio	
Gestione efficace dell'energia e delle risorse	+	Effettivo	inside-out	Riduzione dell'impronta ambientale complessiva dell'azienda attraverso il monitoraggio e l'incremento di soluzioni e servizi che ottimizzino l'utilizzo di energia con maggiore efficienza.	Medio	Basso
	-	Potenziale	inside-out	Potenziali rischi connessi al cambiamento climatico (aumento di eventi estremi, come siccità, incendi, etc) dovuti alla scarsa attenzione verso la gestione energetica che può risultare in emissioni di gas climalteranti non presidiati nella catena di fornitura.	Molto basso	
	+	Effettivo	outside-in	Riduzione dei costi associati al consumo di energia grazie all'ottimizzazione dell'uso della risorsa e all'utilizzo di combustibili derivanti da fonti di energia rinnovabile.	Medio	
	-	Potenziale	outside-in	Impatto negativo sui risultati finanziari di IHS dato dal mancato adeguamento agli standard di mercato sugli obiettivi di riduzione delle emissioni climalteranti.	Molto basso	
Innovazione ed eccellenza dei servizi	+	Effettivo	inside-out	Rafforzamento dell'eccellenza e della qualità, oltre che della sicurezza dei servizi erogati, grazie all'adozione di tecnologie innovative che migliorino l'efficienza e il rispetto di criteri ambientali e sociali.	Molto basso	Basso

Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Innovazione ed eccellenza dei servizi	-	Potenziale	inside-out	Potenziali impatti negativi su persone e ambiente dovuti ad un mancato adeguamento a nuove tecnologie che permettano una efficacia del servizio al cliente congiuntamente alla tutela dei criteri ambientali e di correttezza su diritti umani e procedure.	Molto basso	
	+	Effettivo	outside-in	Sviluppo di best practice innovative che fungano da progetti pilota per il rafforzamento della brand equity con conseguente incremento del business.	Basso	
	-	Potenziale	outside-in	Potenziale perdita di mercato e di investimenti dovuta ad un mancato adeguamento a procedure e/o tecnologie innovative che ne migliorino la sicurezza e la qualità del servizio di cleaning erogato.	Basso	
Impronta ecologica di IHS	+	Effettivo	inside-out	Contribuzione alla mitigazione del cambiamento climatico e alla riduzione degli impatti negativi sugli ecosistemi attraverso attente pratiche di gestione di materiali, processi e servizi (fornitura, logistica, etc) in ottica di sicurezza e salubrità degli ambienti (area Hospitality).	Medio	Molto basso
	-	Potenziale	inside-out	Possibile aumento delle emissioni di gas serra con conseguente contributo alla crisi climatica a causa del mancato monitoraggio di processi, prodotti e apparecchiature utilizzate all'interno della catena di fornitura per la fornitura dei servizi alla propria clientela.	Molto basso	

Tematica Materiale	Tipologia di impatto	Effettivo/Potenziale	Impatti	Descrizione	Grado specifico	Grado complessivo
Impronta ecologica di IHS	+	Effettivo	outside-in	Maggiore fidelizzazione della clientela connessa ad una prosperità finanziaria – grazie ad una comprovata attenzione al monitoraggio e alla riduzione delle emissioni, divulgata con trasparenza e basata su dati verificabili.	Medio	
	-	Potenziale	outside-in	Potenziale aumento dei costi operativi e di gestione dovuti a incidenti causati da fenomeni estremi come alluvioni, incendi e aumento della temperatura conseguenti al cambiamento climatico.	Molto basso	
Gestione della risorsa idrica	+	Effettivo	inside-out	Miglioramento della gestione della risorsa idrica in termini di minimizzazione dei consumi (grazie a pratiche che utilizzino soluzioni e prodotti concentrati per la pulizia da parte di fornitori che favoriscano una gestione responsabile all'interno del mercato dell'hospitality).	Molto basso	Molto basso
	-	Potenziale	inside-out	Possibile incremento di impatti negativi sull'ambiente generati da una scorretta gestione della risorsa idrica (ad es. scorretta gestione delle acque reflue e delle sostanze chimiche utilizzate nelle attività di igienizzazione) con conseguente rischi di contaminazione della risorsa e danni alle comunità e all'ambiente.	Molto basso	

Figura 2 - Risultati complessivi degli impatti analizzati nel questionario di sostenibilità – matrici di impatto



Nello specifico, è emerso che per gli stakeholder interni ed esterni:

- Le tematiche "Diversità, equità e inclusione", "Salute e sicurezza dei dipendenti" e "Protezione dei dati personali e difesa della privacy" hanno un grado di impatto complessivo MOLTO ALTO*
- Le tematiche "Etica e business responsabile" e "Catena di fornitura sostenibile" hanno un grado di impatto complessivo ALTO*
- Le tematiche "Valorizzazione e sviluppo del capitale umano" e "Produzione di valore economico e crescita sostenibile" hanno un grado di impatto complessivo MEDIO*
- Le tematiche "Gestione efficace dell'energia e delle risorse" e "Innovazione ed eccellenza dei servizi" hanno raggiunto un grado di impatto complessivo BASSO*
- Le tematiche "Impronta ecologica di IHS" e "Gestione della risorsa idrica" hanno raggiunto un grado di impatto complessivo MOLTO BASSO*;

Di cui:

- 3 impatti hanno un grado di impatto specifico MOLTO ALTO*
- 2 impatti hanno un grado di impatto specifico ALTO*
- 2 impatti hanno un grado di impatto specifico MEDIO*
- 2 impatti hanno un grado di impatto specifico BASSO*
- 2 impatti hanno un grado di impatto specifico MOLTO BASSO*

Complessivamente, il livello di significatività degli impatti inside-out e outside-in rilevati ha mostrato un buon coinvolgimento da parte degli stakeholder, indice del fatto che la strategia di sostenibilità di IHS è orientata verso le tematiche materiali di settore più rilevanti.

*Nota metodologica grado di impatto:

Grado d'impatto specifico

Il grado d'impatto specifico è ottenuto mediando i valori del singolo impatto percepito associati ad una determinata tematica, considerando separatamente le distribuzioni delle medie degli impatti positivi e negativi e classificando il primo quintile (valori inferiori o uguali al 20° percentile) con grado di impatto "Molto Basso", il secondo quintile (valori dal 20° percentile fino al 40° percentile incluso) con grado d'impatto "Basso", il terzo quintile (valori dal 40° percentile fino al 60° percentile incluso) con grado d'impatto "Medio", il quarto quintile (valori dal 60° percentile fino all'80° percentile incluso) con grado d'impatto "Alto" ed il quinto quintile (valori superiori all'80° percentile) con grado d'impatto "Molto Alto".

Grado d'impatto complessivo

Similmente al grado d'impatto specifico, il grado d'impatto complessivo è ottenuto mediando i valori d'impatto percepiti della specifica tematica (sia positivi che negativi), considerando le distribuzioni delle medie degli impatti e classificando il primo quintile con grado d'impatto "Molto Basso", il secondo quintile con grado d'impatto "Basso", il terzo quintile con grado d'impatto "Medio", il quarto quintile con grado d'impatto "Alto" ed il quinto quintile con grado d'impatto "Molto Alto".

Si precisa che il ranking determina necessariamente una classifica nella quale, per quanto possano essere simili i valori delle tematiche, sono individuati valori più elevati e valori meno elevati, poi categorizzati qualitativamente come sopra indicato. Tale classifica è quindi da intendersi in relazione alle tematiche stesse e non in maniera assoluta (ad. es. la tematica X ha un punteggio più elevato della tematica Y con categorizzazione conseguente, ma la tematica Y potrebbe comunque presentare un punteggio elevato, seppure inferiore a quello della tematica X).

Valore economico generato e distribuito

[GRI 201-1]

In questa sezione verrà illustrato come IHS genera e distribuisce valore al network di stakeholder principali. L'analisi offrirà una visione chiara e concreta dell'impatto finanziario dell'Organizzazione nei confronti di dipendenti, investitori, fornitori e della comunità locale di appartenenza, nel biennio di rendicontazione 2022-2023.

Il valore economico generato e distribuito si riferisce alla ricchezza creata da un'organizzazione attraverso le proprie attività, che viene poi re-distribuita tra i vari stakeholder, come dipendenti, investitori, fornitori e la comunità locale. Questo valore rappresenta non solo i profitti generati, ma anche i benefici economici diretti e indiretti che l'organizzazione apporta alla Società, come salari, investimenti, innovazioni e opportunità di sviluppo.

Inoltre, tale valore evidenzia l'impegno dell'Azienda verso gli obiettivi degli SDG's delle Nazioni Unite, come parte integrante dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. In particolare, il valore creato si allinea con gli SDG 8, relativo a "Lavoro dignitoso e crescita economica", e con l'SDG 9, che promuove "Imprese, Innovazione e Infrastrutture".

Il **valore aggiunto generato e distribuito** è determinato dal valore economico generato nel periodo di riferimento e dal valore redistribuito, sotto diverse forme, a determinate categorie di stakeholder di IHS Spa.

Una parte del valore economico viene trattenuto dall'azienda. Tale valore è stato realizzato sulla base delle voci dello schema di conto economico utilizzato nel Bilancio Civilistico di IHS Spa al 31/12/2023.

06

Creazione di valore sostenibile

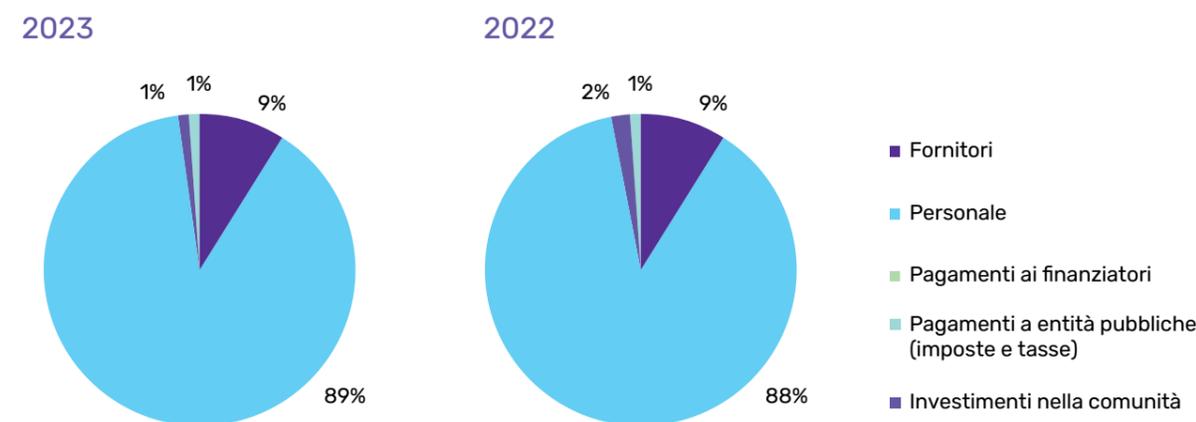
Tabella 2 - Valore economico generato e distribuito da IHS nel biennio di riferimento (2022-2023)

Valore economico direttamente generato e distribuito (in migliaia di euro)	2023	2022
Valore economico direttamente generato (Ricavi)	€ 17.094.130	€ 14.314.657
Valore economico distribuito	€ 16.421.013	€ 14.042.144
Valore economico trattenuto	€ 673.117	€ 272.513

Tabella 3 - Dettaglio valore economico distribuito da IHS nel biennio (2022-2023)

Dettaglio valore economico distribuito (in migliaia di euro)	2023	2022
Fornitori	€ 1.473.225	€ 1.219.759
Personale	€ 14.510.718	€ 12.324.920
Finanziatori	€ 51.393	€ 31.643
Entità pubbliche (Imposte e Tasse)	€ 218.556	€ 209.572
Investimenti nelle comunità	€ 167.121	€ 256.250
TOTALE	€ 16.421.013	€ 14.042.144

Figura 3 - Percentuale del valore economico distribuito da IHS nel biennio (2022-2023)



Il valore economico distribuito offre una visione chiara del contributo economico e finanziario che IHS apporta alla sua rete di stakeholder. Esso misura l'impatto concreto dell'Azienda sull'economia, evidenziando come questa remunererà i propri investitori, garantendo loro stabilità e trasparenza. Inoltre, il valore economico distribuito sottolinea come le operazioni dell'Azienda

contribuiscano al benessere degli individui e delle comunità coinvolte, riflettendo al contempo l'impegno dell'Impresa verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

Il valore economico distribuito ammonta, nel 2023, a **€ 16.421.013**. Analizzando il biennio di riferimento, il peso delle diverse voci sul valore economico totale, rimane pressappoco stabile.

Durante l'anno di rendicontazione, questo risulta così distribuito: l'89% nel 2023 (l'88% nel 2022) è rappresentato dalla voce predominante, ovvero quella dedicata al personale. La seconda voce di maggioranza, sebbene rappresenti il 9% in entrambi gli anni, è rappresentata dalla voce dei fornitori. Il restante valore economico viene ripartito tra diverse destinazioni.

Una porzione di circa il 2% negli ultimi due anni, è stata investita nella comunità, principalmente in:

Associazione Gruppo Arcobaleno (dal valore di € 1000). IHS ha scelto di supportare l'associazione nella realizzazione di spettacoli teatrali che coinvolgono bambini di diverse età e provenienze, favorendo così la loro crescita personale e il dialogo interculturale;

Sostentamento di **iniziative sportive (dal valore di € 250)** che promuovono l'inclusione sociale e i valori educativi tra i giovani. In particolare, IHS ha effettuato un'erogazione liberale a favore della scuola calcio 'Picciotti del Toro', una realtà impegnata nella formazione calcistica e personale di bambini e ragazzi.

Queste erogazioni si inseriscono nell'impegno a lungo termine intrapreso da IHS verso la promozione di iniziative culturali e sociali che generano un impatto positivo per le generazioni future.

La maggior parte di tale valore è andata a finanziare l'attività stessa, remunerando i finanziatori e oltre a far fronte a imposte e tasse, assorbendo

così circa l'1% del valore generato annualmente.

Questi sono tutti dati che evidenziano quanto e come IHS Spa consideri centrali le attività svolte dal personale come parte strategica e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Globalmente, l'Organizzazione valorizza e considera cruciali i contributi dei propri

stakeholder per il successo delle sue operazioni.

Nella tabella sottostante, invece, sono dettagliate le principali voci dei risultati economici nel biennio di riferimento 2022-2023, riclassificate secondo lo schema di conto economico a valore aggiunto.

Tabella 4 - Principali risultati economici di IHS nel biennio di riferimento (2022-2023)

Principali risultati economici	2023	2022
Totale Ricavi	€ 17.094.130	€ 14.314.657
Margine operativo lordo (EBITDA)	€ 953.586	€ 468.020
Risultato operativo (EBIT)	€ 795.890	€ 400.688
Risultato Netto	€ 577.344	€ 191.116

Nel 2023 i ricavi ammontano a **€ 17.094.130**. I ricavi caratteristici nel 2023 sono in aumento del 17,8% rispetto al 2022. Come nell'esercizio precedente, anche nel 2023 la gestione operativa ha registrato degli ottimi risultati, con un Valore aggiunto (Valore della produzione - Costi esterni) pari a circa 15,4 milioni di Euro. L'EBITDA risulta in aumento rispetto allo scorso anno, passando dal 3,6% (del 2022) al 5,6% di incidenza sui ricavi totali.

I costi invece, con maggior incidenza sono quelli legati al costo del lavoro, pari al 86,9% dei ricavi, in leggera diminuzione rispetto al 2022. Anche l'incidenza dei costi esterni è in diminuzione rispetto al 2022, principalmente dovuta all'efficientamento e ottimizzazione dei costi.

Infine, il Risultato Netto, pari a € 577.344, risulta in aumento anch'esso rispetto all'esercizio precedente in cui ammontava a € 191.116.

Nel corso degli anni, IHS Spa ha sviluppato un notevole know-how, consolidando la qualità dei servizi offerti alle strutture alberghiere. Grazie a questa expertise, l'Azienda si è affermata tra le principali realtà del settore del cleaning e dei servizi correlati per le strutture alberghiere e turistico-alberghiere. Le sue operazioni si svolgono principalmente a Milano (MI), oltre che nelle filiali di Torino (TO) e Caltanissetta (CL).

Inoltre, analizzando un periodo di quattro anni, IHS si conferma allineata con gli obiettivi del piano industriale 2021-2025, registrando una così la crescita dei ricavi. L'Azienda, appartenente ad un settore particolarmente vulnerabile, ha saputo superare con successo le difficoltà derivanti dalla pandemia di Covid-19 e le sfide economico-finanziarie connesse al conflitto tra Russia e Ucraina.



Investimenti

[GRI 203-1]

In questo paragrafo, si esplorerà come gli investimenti di IHS siano un elemento fondamentale nell'attuazione di un modello di business responsabile e sostenibile. Gli investimenti dell'azienda rappresentano infatti un pilastro strategico per garantire una crescita a lungo termine, integrando e ottimizzando ogni fase della catena del valore. La visione di IHS, allineata alla sua strategia economica, punta al miglioramento continuo dei servizi offerti, mirando a prodotti e servizi sempre più competitivi, innovativi e affidabili sul mercato. Inoltre, attraverso investimenti mirati a incrementare l'efficienza delle strutture ricettive, IHS Spa sostiene attivamente la sostenibilità economica, sociale e ambientale delle comunità e dei territori nei quali è operativamente presente.

Di seguito è riportata la tabella dei principali investimenti in servizi ed infrastrutture effettuati da IHS nel biennio considerato (2022-2023):

Tabella 5 - Principali investimenti di IHS Spa su base annua nel biennio di riferimento (2022-2023)

Investimenti in infrastrutture e servizi	Tipologia	2023	2022
Attrezzature industriali e commerciali	Commerciale	€ 116.254	€ 80.864
Automezzi	Commerciale	€ 44.194	€ 0
Macchine d'ufficio elettroniche	Commerciale	€ 8.326	€ 2.435
Impianti telefonici	Commerciale	€ 2.660	€ 0
Autovetture	Commerciale	€ 30.395	€ 0
Telefonia mobile	Commerciale	€ 2.974	€ 3.477

Investimenti in infrastrutture e servizi	Tipologia	2023	2022
Altri costi pluriennali	Commerciale	€ 1.320	€ 7.917
Mobili e Arredi	Commerciale	€ 1.515	€ 1.094
TOTALE		€ 207.638	€ 95.787

Gli investimenti totali nel 2023 ammontano a € 207.638. Rispetto al precedente esercizio, il totale degli investimenti è notevolmente aumentato, del +116% con una differenza, in euro, che ammonta a € 111.851.

Tale aumento è principalmente dovuto dall'aumento del fatturato registrato e l'acquisizione di nuovi clienti; questo, infatti, ha fatto registrare un significativo aumento degli investimenti. Tra questi si evidenziano i seguenti investimenti suddivisi nelle voci più rilevanti sottoelencate.

La voce più rilevante è rappresentata dalle "Attrezzature industriali e commerciali", pari a € 116.254, con

investimenti mirati ad attrezzatura specifica industriale commerciale ed agricola, oltre che attrezzatura varia e minuta.

Un'altra voce importante, in termini d'investimento, è rappresentata dagli "Automezzi" e "Autovetture" che ammontano, rispettivamente, a € 44.194 e € 30.395. Principalmente, gli investimenti in tali immobilizzazioni fanno riferimento all'acquisto dei veicoli destinati al personale operativo, necessari per la gestione delle nuove commesse.

Infine, tra le immobilizzazioni immateriali, IHS si è imbattuta in un progetto di R&D denominato "Sustainable Hotel" (dettaglio a pag.38)

Per quanto riguarda, invece, gli impatti attuali o potenziali degli investimenti in infrastrutture e dei servizi supportati da IHS sulla comunità e sulle economie locali, l'Organizzazione ha stimato sia effetti positivi che negativi.

Tra gli **impatti positivi** IHS ha stimato i seguenti impatti:

1.

Gli investimenti in servizi e pulizia generano più posti di lavoro, offrendo quindi opportunità a residenti locali e contribuendo alla riduzione della disoccupazione.

2.

Mantenendo standard di pulizia più elevati, è possibile arricchire l'esperienza degli ospiti, migliorandone la soddisfazione e favorendo la loro fidelizzazione. Questo si traduce non solo in un incremento delle entrate per l'hotel, ma anche in un impatto positivo sull'economia locale circostante.

3.

Un servizio di pulizia efficiente può migliorare la reputazione dell'hotel e attrarre più visitatori, con un impatto positivo su ristoranti, negozi e altre attività locali.

4.

Investimenti in pratiche di pulizia ecologiche possono ridurre l'impatto ambientale, promuovendo una maggiore responsabilità sociale e ambientale tra gli hotel e i loro clienti.



In merito agli **impatti negativi** derivanti dagli investimenti effettuati da IHS, sono stati stimati i seguenti:

1.

Se l'impresa di pulizia adottasse modelli di business a basso costo, potrebbero generare salari bassi e condizioni di lavoro precarie, con un conseguente impatto negativo sul benessere dei dipendenti.

2.

L'uso di prodotti chimici per la pulizia può avere effetti negativi sull'ambiente (se mal gestiti e smaltiti), oltre che sulla salute dei lavoratori e degli ospiti.

3.

Se l'impresa di pulizia non adotta politiche di inclusione sociale, può incorrere in esclusioni di segmenti della popolazione, come lavoratori migranti o donne, limitando le opportunità di lavoro per gruppi vulnerabili o considerati tali.



Supply chain

[GRI 204-1]

Negli anni, IHS ha sviluppato una solida e diversificata rete di fornitori, composta anche da partner storici, che consente all'Organizzazione di mantenere un equilibrio strategico volto a garantire l'efficienza operativa lungo tutta la sua supply chain. Sebbene il processo di selezione dei fornitori non preveda ancora una assessment basata su parametri ESG, esso si fonda su criteri economici obiettivi e rispettosi dei principi di concorrenza leale

e parità di trattamento. In questo modo, l'azienda favorisce lo sviluppo economico locale e riconosce il valore aggiunto derivante da scelte che promuovono la crescita sostenibile e vantaggiosa per tutte le parti coinvolte.

Di seguito lo schema, nel dettaglio, della proporzione della spesa totale annua a favore dei fornitori locali, nel biennio di riferimento (2022-2023).



Tabella 6 - Proporzione della spesa totale annua a favore dei fornitori locali di IHS nel biennio di riferimento (2022-2023)

PROPORZIONE DELLA SPESA TOTALE ANNUA A FAVORE DEI FORNITORI LOCALI								
	2023			2022			Spesa locale (%)	
	Spesa Locale (€)	Spesa Estera (€)	TOTALE	Spesa locale (%)	Spesa Locale (€)	Spesa Estera (€)		
Materie Prime	€ 314.941		€ 314.941	100%	€ 234.915		€ 234.915	100%
Servizi	€ 1.017.365		€ 1.017.365	100%	€ 858.103		€ 858.103	100%
Godimento beni di terzi	€ 140.919		€ 140.919	100%	€ 126.741		€ 126.741	100%
TOTALE	€ 1.471.225	€ 0	€ 1.471.225	100%	€ 1.219.759	€ 0	€ 1.129.759	100%

Nel primo Bilancio di Sostenibilità, IHS Spa ha scelto di includere nell'ambito del perimetro di rendicontazione sugli approvvigionamenti l'intero Territorio Nazionale. Rispetto al 2022, la spesa annuale verso i fornitori locali ha registrato un incremento del +21%. Nel biennio di riferimento, la percentuale della spesa a favore dei fornitori locali rappresenta il **100% della spesa locale**.

Nel 2023, la totalità della spesa destinata ai fornitori è stata destinata a realtà locali, con un importo complessivo pari a **€ 1.471.225**, segnando un aumento del **+20,62%** rispetto all'**anno precedente**. Questi risultati evidenziano l'impegno di IHS Spa nel rafforzare il legame con il territorio in cui opera, promuovendo lo sviluppo economico locale.

Gestione dei rischi legati all'anticorruzione

[GRI 205-1, 205-2, 205-3, 206-1]

IHS Spa ha implementato una procedura strutturata e sistematica, estesa a tutte le funzioni aziendali coinvolte nella prevenzione dei fenomeni di corruzione, con l'obiettivo primario di ridurre al minimo i rischi legati a comportamenti illeciti all'interno dell'Organizzazione. Questa strategia preventiva è pensata per garantire che tutte le attività aziendali siano condotte in modo trasparente e conforme alle normative, tutelando così l'integrità e la reputazione dell'Impresa.

L'impegno di IHS Spa nella lotta alla corruzione si allinea direttamente con l'SDG 16 (Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 16), che promuove la pace, la giustizia e l'istituzione di strutture solide e responsabili. IHS Spa, infatti, considera il rispetto delle leggi e la prevenzione dei crimini economici come elementi essenziali per il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità globale. Pertanto,

la procedura adottata non solo protegge l'Organizzazione da rischi reputazionali e legali, ma contribuisce anche alla costruzione di una società più giusta e trasparente, in linea con i principi di legalità e di buona governance.

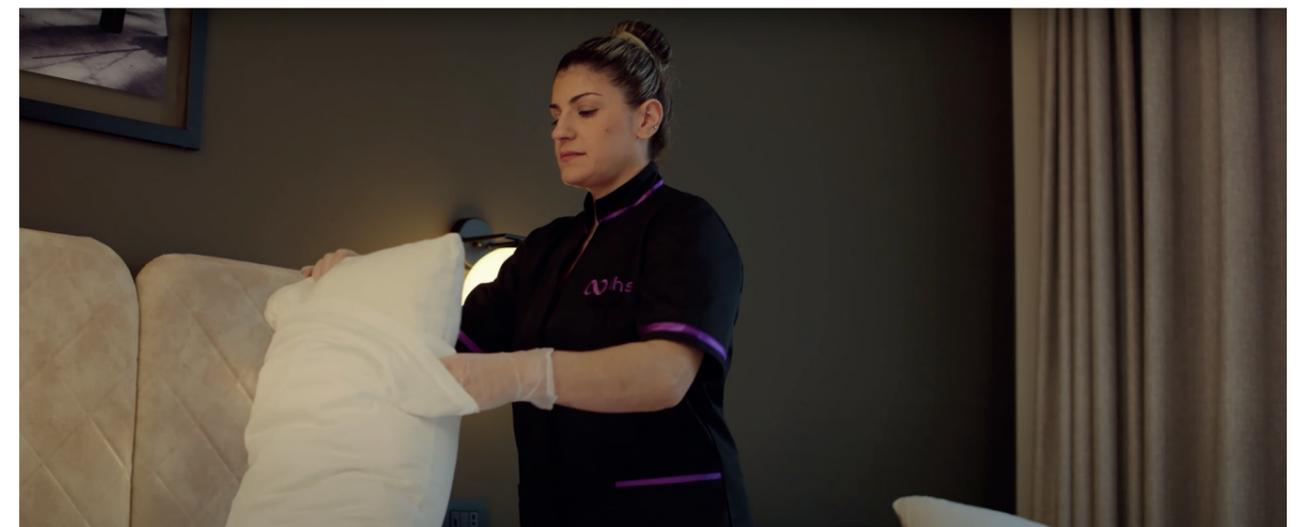
Inoltre, IHS Spa garantisce grande importanza alla comunicazione e formazione efficace in tema anticorruzione, assicurandosi che tali informazioni arrivino sia al personale che alle parti esterne dell'Organizzazione. Anche per questi motivi sono stati organizzati diversi corsi di formazione e avvenute comunicazioni specifiche all'interno dell'organico aziendale, a tutti i livelli. Nell'anno di rendicontazione sono stati organizzati diversi corsi di formazione in tema anticorruzione, coinvolgendo un totale di 672 dipendenti, suddivisi secondo il prospetto presente nelle tabelle sottostanti.

Tabella 7 - Comunicazione avvenuta su politiche e procedure anti-corruzione tra i vari stakeholder di IHS nel biennio di riferimento (2022-2023)

	Comunicazione su politiche e procedure anti-corruzione	2023	2022
Membri dell'organo di Governance	Totale membri della Governance con avvenuta comunicazione in merito a politiche e procedure anticorruzione	3	0
Dipendenti	Dirigenti	1	0
	Quadri	0	0
	Impiegati	15	0
	Operai	656	0
	Totale dei dipendenti	672	496
Partner Aziendali e Altri	Partner aziendali (CLIENTI)	127	0
	Partner aziendali (FORNITORI)	4	0
	Partner aziendali (BANCHE)	3	0
	Totale Partner aziendali	134	90

Tabella 8 - Formazione avvenuta su politiche e procedure anti-corruzione tra i vari stakeholder di IHS nel biennio di riferimento (2022-2023)

	Formazione su politiche e procedure anti-corruzione	2023	2022
Membri dell'organo di Governance	Totale membri della Governance con avvenuta comunicazione in merito a politiche e procedure anti-corruzione	3	3
Dipendenti	Dirigenti	1	0
	Quadri	0	0
	Impiegati	15	0
	Operai	656	0
	Totale dei dipendenti	672	496



Come visibile nelle tabelle, nel 2023 sono state erogate le comunicazioni e conseguenti formazioni a tutti i dipendenti, membri della governance e partner aziendali (non per la formazione).

Nel 2023, l'organico conta un totale di 672 dipendenti, con un incremento del +35% rispetto all'anno precedente (2022). Anche la composizione dell'Organo di Governance rimane

invariata, con 3 membri, lo stesso numero registrato nel 2022.

Infine, la comunicazione riguardante le politiche e le procedure anti-corruzione è stata estesa anche ai Partner Aziendali di IHS Spa, suddivisi come segue: 127 Clienti (la categoria prevalente), i 4 principali Fornitori di IHS Spa e le 3 Banche coinvolte nel 2023.

Nel 2023, IHS Spa non è stata coinvolta procedimenti legali in corso o conclusi relativi a comportamenti anticompetitivi, violazioni delle leggi antitrust o pratiche monopolistiche. Inoltre, non sono stati registrati incidenti di corruzione nel biennio di rendicontazione 2022-2023.

Gestione Fiscale

[GRI 207-1, 207-2, 207-3]

IHS Spa., come stabilito dalla sua Politica di Anticorruzione e dal Codice Etico aziendale, promuove attivamente la segnalazione di presunti atti di corruzione o violazioni del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione attraverso un apposito canale di Whistleblowing. Di tale canale di segnalazione, è stata data comunicazione ai dipendenti, fornitori, clienti e stakeholder in generale. L'accesso al canale è consentito attraverso il sito internet dell'Organizzazione, nella voce "Transparency". IHS Spa tratta le segnalazioni in modo confidenziale per proteggere l'identità di chi segnala e delle altre persone eventualmente coinvolte. Tale segnalazione può essere effettuata in forma anonima da tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, indipendentemente dal tipo di contratto che li lega a IHS Spa (per esempio: rapporto di lavoro dipendente, incarico

professionale, contratto di fornitura etc.). È obbligatorio segnalare per iscritto eventuali violazioni del Sistema di prevenzione della Corruzione, del Codice Etico, della Politica Anticorruzione e del Modello Organizzativo ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Nel suo primo Bilancio di Sostenibilità 2023, IHS Spa ha scelto di avvalersi di un operatore di rilievo internazionale nel campo della revisione contabile per la verifica e certificazione del proprio Bilancio d'Esercizio. Questa scelta sottolinea l'impegno dell'azienda verso la trasparenza e l'affidabilità delle informazioni finanziarie contenute in questo Bilancio di Sostenibilità 2023, sfruttando quindi l'esperienza e la reputazione di un auditor di prestigio. La collaborazione con un professionista di tale livello contribuisce a rafforzare la fiducia degli stakeholder e a mantenere alti gli standard di governance.

Responsabilità ambientale

IHS ha adottato un **Sistema di Gestione Integrato** che comprende la gestione della qualità (ISO 9001), della salute e sicurezza dei lavoratori (ISO 45001), e dell'ambiente (ISO 14001:2015). Grazie alla struttura di alto livello di questi standard, i tre sistemi sono stati armonizzati, permettendo a IHS di ottimizzare l'efficacia complessiva della gestione aziendale e di rispondere in modo coordinato a molteplici esigenze normative e operative.

Nel contesto ambientale, IHS, consapevole del proprio impatto sull'ecosistema, si impegna a

minimizzare gli effetti negativi delle sue attività sull'ambiente attraverso l'adozione del **Sistema di Gestione Ambientale** secondo lo standard ISO 14001:2015. Avviato nel 2021, il sistema di gestione ambientale è stato rinnovato nel 2024, dimostrando l'attenzione di IHS a migliorare la propria performance ambientale e l'adesione agli aggiornamenti normativi.

Nel 2022, IHS ha intensificato la propria responsabilità verso l'ambiente intraprendendo il percorso **SI Rating**. Nel 2023, l'azienda ha rinnovato il suo impegno in questo

percorso, totalizzando un punteggio del 56% nella dimensione ambientale, un risultato che conferma il livello "Start" ottenuto l'anno precedente. Questo punteggio rappresenta un passo significativo per l'azienda dimostrando la propria volontà di migliorare le proprie pratiche sostenibili.

In linea con questa visione, IHS ha lanciato il progetto "**Sustainable Hotel**", un'iniziativa strategica rivolta ai propri clienti che promuove nel settore alberghiero:

L'uso di prodotti ecologici e metodologie di pulizia sostenibile;

La riduzione dei consumi idrici ed energetici;

La razionalizzazione della raccolta differenziata.

Questo progetto consente a IHS di incrementare la responsabilità ambientale nel settore turistico.

07

Responsabilità ambientale

La gestione degli aspetti ambientali

IHS, in linea con il proprio Sistema di Gestione Ambientale, identifica tutte le attività ed i processi aziendali diretti ed indiretti che possono avere effettivamente o potenzialmente aspetti ambientali significativi. Gli stadi coinvolti nel processo di valutazione e identificazione degli aspetti ambientali significativi si suddividono in 3 fasi, riportate di seguito:

1.

Suddivisione delle attività in fasi, includendo anche diverse attività in appalto

2.

Per ogni fase, vengono esaminati: materie prime/semilavorati, prodotti e sottoprodotti, rifiuti e il loro smaltimento, scarichi idrici, approvvigionamento idrico ed energetico, emissioni in atmosfera, modalità di movimentazione e stoccaggio delle materie prime, odori, imballaggi e trasporto, produzione di rumore.

3.

In base ai dati rilevati, a ciascuna fase vengono collegati gli impatti ambientali effettivi e potenziali in relazione a: consumi energetici, consumi idrici, consumi di materie prime, inquinamento atmosferico, inquinamento idrico, contaminazione del suolo e del sottosuolo, rifiuti, rumore, odore e sostanze pericolose.



In seguito, si valuta la significatività degli impatti ambientali derivanti dai relativi aspetti ambientali. In particolare, la valutazione viene effettuata secondo i seguenti stadi:

1.

Valutazione della conformità legislativa, durante la quale si esamina il livello di conformità alle leggi od a regolamenti a cui l'azienda aderisce per individuare gli impatti che richiedono azioni correttive immediate o urgenti.

2.

Valutazione della significatività ambientale, che consiste nell'attribuzione dei livelli di significatività a ciascun impatto ambientale in base ai seguenti criteri:

- Rilevanza (entità, rilevabilità, pericolosità);
- Efficienza del controllo interno (adozione di procedure, preparazione del personale);
- Sensibilità territoriale (contesto territoriale; frequenza reclami).

Tale valutazione consiste nella formulazione e nell'applicazione di criteri di priorità degli impatti identificati, allo scopo della successiva definizione degli **obiettivi** e dei traguardi ambientali. Questi obiettivi devono:

Essere misurabili;

Tenere conto dei requisiti applicabili;

Essere monitorati;

Essere comunicati alle parti interessate;

Essere aggiornati, se necessario.

La pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi è garantita grazie all'adozione delle seguenti misure:

Definizione delle azioni da realizzare

Individuazione delle risorse da dedicare

Identificazione delle responsabilità delle diverse azioni

Definizione delle tempistiche di realizzazione

Metodo di valutazione del risultato

Nel dettaglio, per ogni traguardo definito vengono definiti degli indicatori di prestazione misurabili e funzionali a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi nel tempo.

I paragrafi trattano delle diverse tematiche ambientali rendicontate da IHS nel periodo coperto dagli anni 2022 e 2023.

Dalla materia prima al rifiuto: monitoraggio e gestione dei flussi di materiali

[GRI 301-1; 308-1; 308-2; 306-1]

IHS fornisce servizi di outsourcing per strutture alberghiere, tra cui pulizia, gestione di camere, spazi comuni, e facchinaggio. Questi servizi richiedono un uso significativo di materiali di consumo, come detersivi, prodotti di pulizia e forniture per la gestione quotidiana.

Per questo motivo, la gestione delle materie in ingresso e la conseguente generazione di rifiuti sono aspetti che IHS deve attenzionare.

Le materie in ingresso sono riconducibili a tre categorie, riportate nella tabella seguente.

Tabella 9 - Materiali in ingresso (2022 - 2023)

Materiali	2023 (in unità di prodotto)	2022 (in unità di prodotto)
Flaconi dei prodotti	100	0
Carta igienica	800	0
Risme di carta A4	180	175

I dati riportati in tabella sono stati ricavati tramite stime basate sugli acquisti effettuati durante il periodo di rendicontazione. Si tratta di materiali non rinnovabili, impiegati sia nelle attività d'ufficio che nell'erogazione dei servizi di IHS.

Tutti i materiali inclusi nel rendiconto provengono da fornitori esterni; in particolare, durante il periodo di riferimento, è stato selezionato un nuovo fornitore in base a criteri ambientali. Questo fornitore è stato valutato per gli impatti ambientali associati alla sua attività, senza rilevare alcuna significativa criticità. In seguito alla valutazione, IHS ha concordato con il fornitore specifici

miglioramenti da adottare. In generale, i fornitori di IHS mostrano un crescente interesse verso le tematiche di sostenibilità, spesso proponendo loro stessi soluzioni più ecocompatibili. Inoltre, IHS può richiedere ai propri fornitori prodotti della stessa categoria (come articoli per il bagno, pavimenti, spolvero, panni...), ma con caratteristiche di sostenibilità ambientale. Questi prodotti devono essere accompagnati dalle relative schede tecniche e di sicurezza, che ne attestino la composizione.

Le materie prime utilizzate nei processi di IHS diventano, al termine dei cicli di lavoro, rifiuti.

In particolare, materiali come detersivi e imballaggi, impiegati nelle operazioni di pulizia, generano rifiuti solidi quali panni, spugne e contenitori vuoti. Questi rifiuti, prodotti direttamente dalle attività di pulizia, sono attribuibili direttamente all'organizzazione. Inoltre, esistono rifiuti generati a monte, cioè prima dell'uso nei processi IHS, quando i materiali entrano nel ciclo produttivo.

IHS si impegna a ridurre la produzione di rifiuti partendo già dalle attività a monte delle proprie attività, oltre che agire sulle attività a valle.



Attività a monte:

1.

Selezione sostenibile dei fornitori: collaborazione con fornitori che utilizzano pratiche di produzione sostenibile e materiali riciclabili

2.

Imballaggi eco-friendly: utilizzo di imballaggi biodegradabili o riciclati per i prodotti in ingresso, riducendo i rifiuti da imballaggio.

Attività a valle:

1.

Servizi di raccolta differenziata: offerta di servizi di raccolta per rifiuti specifici, come imballaggi o materiali pericolosi, per facilitarne lo smaltimento corretto

I rifiuti prodotti dalle attività di pulizia di IHS sono generati direttamente all'interno degli hotel, dove è il cliente a occuparsi interamente del loro smaltimento.

I rifiuti prodotti nelle sedi amministrative dalle attività d'ufficio rientrano nelle seguenti categorie: carta, plastica e umido. Questi rifiuti, identificati come urbani, vengono smaltiti in conformità alle disposizioni del servizio di raccolta comunale.

La gestione della risorsa idrica

[GRI 303-1]

La gestione della risorsa idrica è un tema rilevante per IHS poiché l'azienda è attivamente coinvolta nella gestione dei servizi per strutture alberghiere, inclusi quelli relativi a pulizia, manutenzione e altri servizi operativi. Questi servizi richiedono l'utilizzo di acqua e, di conseguenza, una gestione efficiente della risorsa è fondamentale per ridurre l'impatto ambientale e promuoverne un uso responsabile nelle strutture alberghiere.

Entrando nei dettagli, l'organizzazione utilizza le risorse idriche in diversi modi attraverso le sue attività di pulizia, in particolare prelevando acqua direttamente

dagli hotel tramite sistemi di approvvigionamento interni. Gli hotel forniscono l'accesso all'acqua, generalmente nell'ambito di un contratto di servizio che ne definisce le responsabilità relative all'uso e alla gestione.

L'identificazione degli impatti sulla risorsa idrica segue l'approccio di valutazione degli aspetti ambientali esposto precedentemente nel capitolo "La gestione degli Aspetti Ambientali".

Per minimizzare gli impatti associati all'uso della risorsa idrica, IHS ha adottato due misure riportate di seguito:

Uso di detergenti ecologici

Questi prodotti sono formulati per ridurre l'**impatto ambientale**, limitando sia l'uso di acqua sia la quantità di sostanze chimiche nocive.



Tecniche di pulizia a basso consumo idrico

La **formazione** del personale su metodi di pulizia che minimizzano il consumo d'acqua, come l'uso di sistemi di pulizia a secco o vapore, aiuta a ottimizzare l'efficienza delle operazioni.



Questo approccio, infatti, non solo protegge le risorse idriche, ma promuove anche una gestione responsabile e sostenibile, dimostrando l'impegno concreto di IHS nel mitigare gli impatti sull'acqua.

Per quanto riguarda i dati di monitoraggio, non è possibile rendicontare i prelievi idrici, gli scarichi e i consumi, poiché IHS paga una quota forfettaria condominiale e, di conseguenza, non ha accesso ai dettagli sui propri consumi. Inoltre, nelle strutture alberghiere, il consumo delle risorse è direttamente attribuito all'hotel.

Energia e Monitoraggio delle Emissioni GHG

[GRI 302-1; 302-3; 305-1; 305-2]

Come azienda specializzata in servizi di outsourcing per strutture alberghiere, IHS utilizza **risorse energetiche** in molte attività operative, dalla pulizia alla gestione delle aree comuni. Misurare e ridurre il consumo energetico è fondamentale per minimizzare

l'impatto ambientale associato alle sue operazioni, promuovendo in questo modo pratiche di sostenibilità ambientale nel settore alberghiero e turistico. Infatti, tra i diversi obiettivi del progetto "Sustainable Hotel", vi è anche quello che prevede di ridurre i consumi energetici.

Ciononostante, è bene sottolineare che IHS non ha visibilità dei consumi energetici che le attività di pulizia generano negli hotel, ma conosce solo i consumi associati agli uffici amministrativi riportati di seguito in tabella.

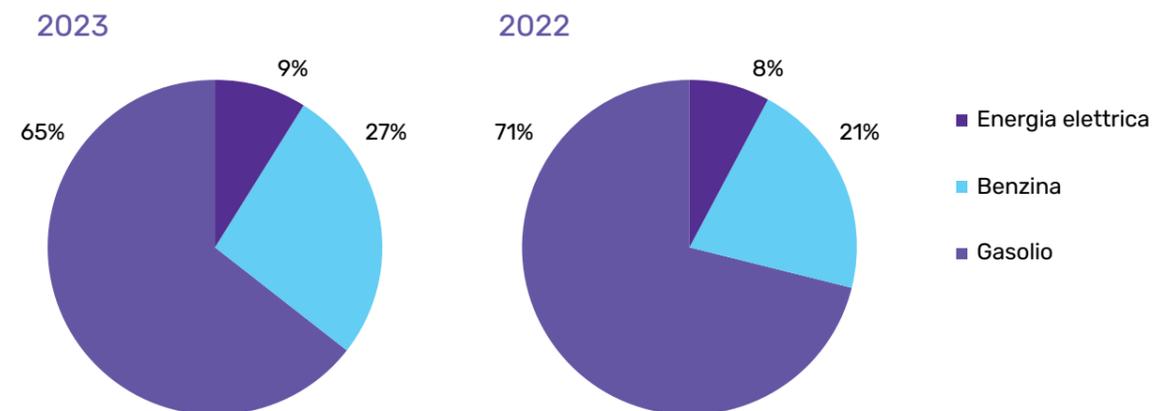
Tabella 10 - Materiali in ingresso (2022 - 2023)

	2023 (GJ)	2022 (GJ)
Totale energia elettrica acquistata	68,68	35,04
Di cui da fonti rinnovabili	68,68	35,04
Totale consumi flotta aziendale¹	729,49	380,66
Di cui gasolio	516,85	295,10
Di cui benzina	212,65	85,56
Totale consumo energia	798,18	415,70
Di cui rinnovabile	-	-
% Energia rinnovabile sul totale consumi	-	-

¹La conversione in Giga Joule è stata effettuata utilizzando i fattori del National Inventory Report (ISPRA). Per il 2023, invece, è stato utilizzato il database DEFRA (UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting, DEFRA)

Dal 2022 al 2023, il consumo di energia è aumentato del 92%. Questo incremento è dovuto principalmente al fatto che, nel 2022, la sede IHS di Caltanissetta condivideva gli spazi d'ufficio con un'altra società, alla quale veniva attribuito il 50% dell'energia elettrica consumata. Inoltre, tra il 2022 e il 2023, sono state acquistate nuove vetture per il personale operativo incaricato di gestire i nuovi clienti. In particolare, le due fonti energetiche utilizzate negli uffici amministrativi sono l'energia elettrica importata e i combustibili della flotta aziendale utilizzati per alimentazione. I seguenti grafici mostrano la ripartizione dei vettori energetici nel periodo di rendicontazione.

Figura 4 - Ripartizione dei vettori energetici (2022 - 2023)



Si nota che il gasolio consumato come carburante della flotta aziendale è il vettore energetico maggiormente utilizzato nel periodo di rendicontazione. In particolare, i dati relativi all'energia elettrica sono stati ottenuti dalle bollette, mentre il carburante consumato dalla flotta aziendale è stato ricavato dalle relative fatture.

Il monitoraggio delle prestazioni energetiche viene effettuato utilizzando l'indicatore di **intensità energetica**, ottenuto dal rapporto tra il totale dell'energia consumata da IHS nel periodo di rendicontazione e il fatturato relativo ai servizi. La seguente tabella mostra i parametri utilizzati per determinare l'intensità energetica e l'indicatore stesso.

Tabella 11 - Intensità energetica (2022 - 2023)

	Energia consumata (GJ)	Fatturato (€)	Intensità energetica
2023	798,18	14.061.759	0,000057
2022	415,70	16.570.258	0,000025

Si osserva un aumento del consumo energetico di IHS nel 2023 rispetto al 2022. Tuttavia, a fronte di questo incremento, si nota una riduzione del fatturato, che è sceso del 15% nel 2023. Di conseguenza, l'intensità energetica, espressa come GJ per

euro di fatturato, è quasi raddoppiata nel periodo di rendicontazione.

Questo aumento dell'intensità suggerisce un utilizzo energetico meno efficiente rispetto al fatturato dell'anno precedente.

I principali impatti associati all'uso della risorsa energetica sono la generazione di emissioni di gas ad effetto serra (GHG, Greenhouse gases) che contribuiscono agli effetti del cambiamento climatico. In particolare, queste emissioni climalteranti si suddividono in **dirette**, dette anche di Scope 1, ed **indirette**, che includono le emissioni di Scope 2 e Scope 3.

Scope 1

Le emissioni dirette di **Scope 1** sono generate da fonti di proprietà o, comunque, controllate dall'organizzazione.

Scope 2

Le emissioni indirette di **Scope 2** sono associate al consumo di energia acquistata e utilizzata dall'organizzazione, come elettricità, riscaldamento e raffreddamento.

Scope 3

Le emissioni indirette di **Scope 3** sono quelle incorporate lungo la catena del valore e che quindi non sono direttamente controllate. Comprendono le emissioni associate alle attività a monte e a valle dell'organizzazione.



IHS si è impegnata nella rendicontazione delle emissioni di **Scope 1**, derivanti dai consumi della flotta aziendale, e di Scope 2, associate all'energia elettrica acquistata per gli uffici amministrativi. La seguente tabella riporta i dati associati a queste due categorie di emissioni nel periodo di rendicontazione.

Tabella 12 - Emissioni di gas serra dirette ed indirette (2022 - 2023)

	2023	2022
Scope 1 (ton CO ₂ eq) ²	48,89	27,89
Di cui benzina della flotta aziendale (ton CO ₂ eq)	12,99	6,25
Di cui gasolio della flotta aziendale (ton CO ₂ eq)	35,91	21,64
Scope 2 - location based (ton CO ₂ eq) ³	12,40	6,33
Energia elettrica acquistata (ton CO ₂ eq)	12,40	6,33
Scope 1 + Scope 2 - location based (ton CO ₂ eq)	61,30	34,22

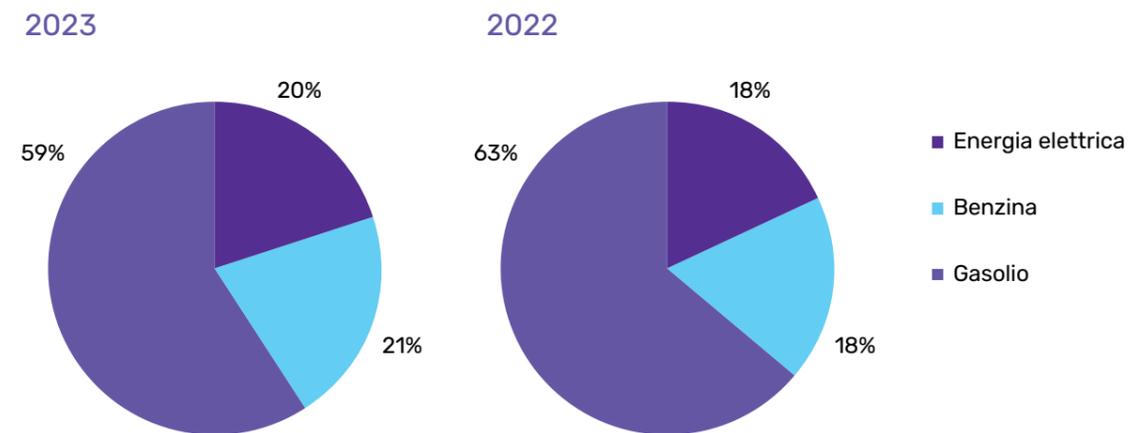
In generale, si osserva un aumento delle emissioni di gas ad effetto serra tra il 2022 e il 2023 pari al 79%. Nel dettaglio, le emissioni di Scope 1 hanno subito un incremento del 75%, mentre quelle di Scope 2 sono quasi raddoppiate.

²Le emissioni di Scope 1 sono state calcolate secondo l'approccio del controllo operativo. L'unico gas serra incluso nel calcolo è l'anidride carbonica (CO₂). Queste emissioni derivano dal carburante consumato dalla flotta aziendale e sono state calcolate utilizzando i fattori 2,33 kg CO₂/lt nel caso della benzina e 2,64 kg CO₂/lt nel caso del diesel. I fattori di emissione utilizzati per rendicontare le emissioni di Scope 1 sono stati presi dalle fatture di acquisto.

³Nel calcolo delle emissioni di Scope 2 l'unico gas serra considerato è l'anidride carbonica (CO₂). Queste emissioni derivano dall'energia elettrica acquistata da IHS negli uffici amministrativi. Il fattore di emissione con cui è stato effettuato il calcolo è il seguente: 0,65kg CO₂/kWh. I fattori di emissione utilizzati per rendicontare le emissioni di Scope 2 sono stati presi dalle fatture di acquisto.

I diversi contributi alle emissioni di gas serra associate a IHS sono consultabili ai seguenti grafici in relazione al periodo di rendicontazione.

Figura 5 - Contributi alle emissioni di gas serra (2022 - 2023)



Si osserva che il principale contribuente delle emissioni di gas serra associate alle attività di IHS sono quelle connesse al consumo di gasolio della flotta aziendale. Tale andamento si presenta sia nel 2022 sia nel 2023 ed è in linea con i dati relativi ai consumi energetici. In particolare, dai grafici si evince che per IHS le emissioni dirette

di **Scope 1** sono quelle che contribuiscono maggiormente al cambiamento climatico. Infatti, nel 2022 le emissioni di Scope 1 costituivano l'82% delle emissioni totali rendicontate dall'azienda. Nel 2023 questo trend si è mantenuto con le emissioni di Scope 1 pari all'80% del totale.

Valorizzazione e sviluppo del capitale umano

[GRI 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3]

Le risorse umane sono un elemento indispensabile dell'organizzazione aziendale e rappresentano la principale fonte del successo della Società, sia sotto il più generale profilo istituzionale, sia sotto il profilo più strettamente aziendale.

La Società offre a tutti i dipendenti le stesse opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza, e consente ad ognuno di sviluppare le proprie attitudini, capacità e competenze, predisponendo, all'occorrenza, programmi di formazione e/o di addestramento e/o corsi di aggiornamento. Infine l'Azienda si impegna nella tutela di lavoratori disabili favorendone l'integrazione nell'ambiente lavorativo.

A supporto di questo impegno, IHS ha adottato un Sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014 per l'erogazione

di servizi di pulizia, igienizzazione, sanificazione e facchinaggio presso strutture turistico alberghiere. La certificazione SA 8000 migliora la gestione dei dipendenti promuovendo un ambiente di lavoro etico e rispettoso dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori; garantisce migliori condizioni di lavoro, con attenzione a salute, sicurezza e orari equilibrati, previene discriminazioni favorendo parità di trattamento e inclusione; supporta la formazione e il coinvolgimento dei dipendenti, promuove la libertà sindacale e introduce controlli periodici per assicurare conformità e miglioramento continuo. Tutto ciò contribuisce a un clima aziendale positivo e a una maggiore motivazione del personale, rafforzando anche la reputazione dell'azienda.

08

Responsabilità sociale

Il 100% dei dipendenti di IHS è inquadrato in Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL). All'interno del contratto collettivo di categoria, è specificato il numero minimo di settimane di preavviso che l'azienda deve comunicare ai dipendenti e ai loro rappresentanti prima di attuare modifiche operative significative. Questo preavviso è essenziale per garantire una gestione trasparente e rispettosa delle relazioni lavorative, permettendo ai dipendenti di prepararsi e partecipare alle consultazioni necessarie in merito alle modifiche che potrebbero influire sulla loro situazione lavorativa.

I contratti collettivi applicati da IHS sono i seguenti:

CCNL Multiservizi

CCNL Federalberghi

Nel contratto collettivo di categoria sono previste disposizioni specifiche per la consultazione e la trattativa, garantendo un adeguato coinvolgimento dei dipendenti e dei loro rappresentanti nelle decisioni che riguardano le condizioni di lavoro e le eventuali modifiche operative. Queste disposizioni assicurano un dialogo costruttivo e la tutela dei diritti dei

lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e trasparente.

I benefit contrattuali del CCNL Multiservizi e CCNL Federalberghi applicati da IHS sono i seguenti, disponibili per il personale a tempo indeterminato a tempo pieno:

Assistenza sanitaria integrativa con il Fondo FAST

Congedo parentale

Contributi pensionistici

Il numero di dipendenti presente in IHS è distribuito sul territorio nazionale nelle tre zone di riferimento Nord, Sud e Isole. Il numero totale di dipendenti si attesta a 672 nel 2023 con un incremento del 26% rispetto ai 496 del 2022, in particolare, il

comparto operai vede il maggior aumento di assunti.

La maggior parte dei dipendenti è donna sia per il 2023 che per il 2022 con una percentuale di 86-87% relativa per anno di riferimento.

Tabella 13 - Consistenza del personale per genere 2023-2022

	2023	2022
Donne	575	430
Uomini	97	66
Consistenza totale al 31 dicembre	672	496



La distribuzione del personale dipendente per area geografica vede per l'anno 2023 il 92,41% di presenza nell'area del Nord Italia rispetto al Sud e Isole, situazione analoga anche per il 2022 (86,80%).

Tabella 14 - Distribuzione del personale per area geografica 2023-2022

	2023	2022
Nord	621	447
	92,41%	86,80%
Sud e Isole	51	49
	7,59%	9,51%
Totale dipendenti	672	515

Il numero di dipendenti suddiviso per area geografica e genere vede una predominanza delle donne a tempo indeterminato, 85% per il 2023 e il 91% nel 2023 a tempo parziale per il nord Italia, valori pressoché identici anche per l'anno 2022. Nella zona di Caltanissetta, area geografica del Sud Italia vede pochi dipendenti e per la maggior parte donne, in totale 46 dipendenti per il 2023 e 41 presenti nel 2022.

Tabella 15 - Distribuzione del personale per genere e tipologia contrattuale 2023-2022

2023	NORD			SUD E ISOLE		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	28	170	198	0	14	14
Tempo indeterminato	66	362	428	2	30	32
Tempo pieno	48	94	142	5	5	10
Tempo parziale	42	443	485	1	34	35
Totale	94	532	626	2	44	46

2022	NORD			SUD E ISOLE		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo determinato	9	77	86	0	14	14
Tempo indeterminato	51	318	369	5	22	27
Tempo pieno	36	78	114	5	7	12
Tempo parziale	24	310	334	0	36	36
Totale	60	395	455	5	36	41

Sono presenti 6 uomini come collaboratori esterni per consulenza fiscale, consulenza del lavoro, gestioni di visite mediche e gestione della sicurezza. La suddivisione del personale dipendente vede la maggior parte di personale presente nel comparto operaio vista la natura dei servizi che offre l'Azienda.

Tabella 16 - Suddivisione del personale per categoria 2023-2022

	2023	2022
Dirigenti	1	1
Quadri	0	0
Impiegati	15	14
Operai	656	481
Totale	672	496

Nel 2023 più della metà, il 68% dei dipendenti, è a tempo indeterminato e il 77% risulta part time, diverso rispetto al 2022 che vede l'80% di personale a tempo indeterminato e rimane quasi invariato il 75% che risulta a tempo parziale.

Figura 6 - Personale a tempo determinato e indeterminato 2023-2022

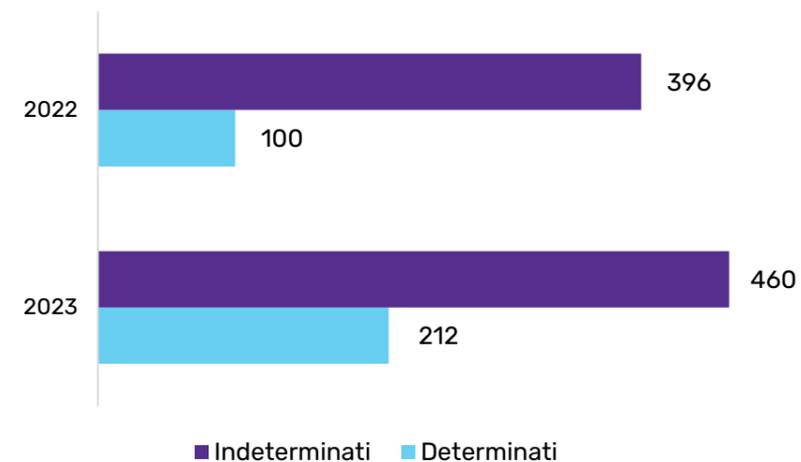
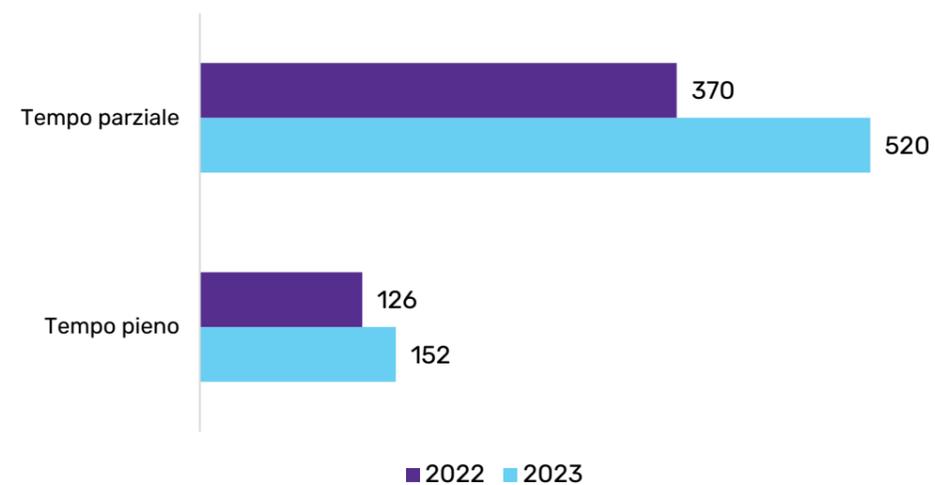


Figura 7 - Personale a tempo pieno e tempo parziale 2023-2022



Questa componente elevata di personale part-time è dovuta al fatto che molti servizi offerti da IHS sono prevalentemente svolti per un tempo limitato, come per esempio il riordino delle camere o i vari servizi correlati alle colazioni. In particolare, l'esigenza degli Hotel di garantire le pulizie in orari differenti comporta la richiesta di prestazioni in turni la mattina e il pomeriggio e pertanto le assunzioni sono molto spesso part time.

Il tasso di entrata e di Turn-over dei dipendenti è molto elevato vista la natura dei servizi che offre IHS e trova spiegazione nella tipologia del lavoro che risulta impegnativo e spesso la risorsa assunta non risulta idonea

e/o non disposta a continuare tale tipologia di lavoro. Il movimento del numero di dipendenti varia molto in base alla stagionalità e alla richiesta da parte degli Hotel clienti. L'hotel ha una panoramica dell'occupazione delle camere in base alle prenotazioni ricevute e conseguentemente avvisa IHS in caso di un aumento della richiesta di camere, consentendo una gestione tempestiva delle risorse necessarie.

Per l'anno 2023 si ha un tasso di assunzione del 2,54% mentre di turn-over risulta simile con il 2,3%, situazione più movimentata per il 2022 con un tasso in entrata di 3,18% e di 3,29 in uscita.



Tabella 17 - Dipendenti in entrata e uscita 2023-2022

Entrate	2023				2022			
	Fino ai 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Fino a 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	32	65	38	135	27	51	25	103
Donne	195	539	303	1037	225	558	375	1158
Totale	227	604	341	1172	252	609	400	1261
Tasso di assunzione	2,54%				3,18%			

Uscite	2023				2022			
	Fino ai 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale	Fino a 30 anni	30-50 anni	>50 anni	Totale
Uomini	25	48	31	104	21	49	26	96
Donne	163	509	282	954	210	622	378	1210
Totale	188	557	313	1058	231	671	404	1306
Tasso di Turnover	2,3%				3,29%			

*Tasso di assunzione: entrate al 31.12 dell'anno di riferimento/numero dipendenti a tempo indeterminato al 31.12 dell'anno di riferimento.

**Tasso di Turn-over: entrate al 31.12 dell'anno di riferimento/numero dipendenti a tempo indeterminato al 31.12 dell'anno di riferimento.

La formazione dei dipendenti

La Società si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali del personale siano tali da indurre ad un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

Eventuali situazioni di difficoltà o di conflitto con il suddetto principio dovranno essere da chiunque segnalate tempestivamente all'HR, nonché all'Organismo di Vigilanza, affinché provveda a porre in essere le eventuali azioni correttive.

Nel 2023 è stato svolto il corso di formazione 4.0 che ha avuto come obiettivo lo sviluppo di competenze moderne nei dipendenti, preparando la forza lavoro ad affrontare le sfide del mercato attuale e futuro. Punti salienti del corso sono stati: le Tecnologie avanzate e l'utilizzo di strumenti digitali come realtà aumentata e intelligenza artificiale per migliorare l'apprendimento; la flessibilità, come modalità di apprendimento ibrida che consente accesso ai contenuti in qualsiasi momento e luogo, e le competenze trasversali come lo sviluppo di abilità tecniche e soft skills, come problem-solving e lavoro di squadra.

Tabella 18 - Numero ore di formazione suddivise per genere e categoria 2023-2022

	Numero totale ore di formazione		Numero ore medie di formazione	
	2023	2022	2023	2022
Donne	9.200	6.880	16	16
Uomini	1.552	1.056	16	16
Dirigenti	16	16	16	16
Quadri	0	0	0	0
Impiegati	240	224	16	16
Operai	10.496	7.696	16	16

La formazione in IHS ha visto un totale di 10.752 ore nel 2023, in crescita rispetto alle 7.939 nel 2022, collegato all'aumento del numero di dipendenti, con una media di 16 ore ciascuno, principalmente negli ambiti di:

Formazione sulla sicurezza decreto legislativo 81/08.

Formazione utilizzo corretto dei prodotti.

La diversità, l'equità e l'inclusione in IHS

[GRI 405-1, 405-2, 406-1]

IHS è dotata di una Politica di Parità di Genere definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il **Comitato Guida** che definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere. Il comitato Parità di Genere è composto dal DIR, da HR e da RSG.

L'azienda ha adottato il sistema UNI/PdR 125, che garantisce un approccio imparziale senza discriminazioni di genere, età, orientamento sessuale, etnia o altre condizioni e si impegna a creare un ambiente inclusivo che rimuova ostacoli e valorizzi la diversità delle persone.

La politica di IHS ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs;

Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;

Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;

Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);

Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Dalla Politica per la Parità di Genere di IHS

La parità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La parità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di IHS è volto a preservare il valore delle persone, affinché ciascuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società. Nello specifico, l'impegno si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità dei singoli individui. Inoltre, IHS attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di parità di genere.

Ogni lavoratore può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di Parità di Genere. Per garantire ai lavoratori e a tutte le parti interessate (stakeholders) una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti alla PdR 125, l'azienda ha istituito un sistema di inoltri

segnalazioni tramite una mail dedicata.

I reclami possono essere inoltrati al Comitato compilando l'apposito modulo "Reclami" presente nella sede dell'Organizzazione e quindi a disposizione di tutti i dipendenti aziendali, oltre che sul sito internet.

Non sono stati registrati episodi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione 2023-2022.

In particolare, IHS si adopera per attuare i seguenti punti:

a. garantisce un ambiente di lavoro che valorizzi le diversità dei dipendenti, nel rispetto del principio di uguaglianza, preoccupandosi di tutelare la dignità e la libertà di ogni dipendente sul posto di lavoro;

b. non tollera alcun tipo di discriminazione di carattere razziale, sessuale, politico, sindacale o religioso;

c. impone l'obbligo di astenersi da qualsiasi intimidazione, atto o comportamento molesto;

d. non ammette molestie sessuali, intendendosi per "molestia sessuale" ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità della persona che lo subisce; non ammette altresì la creazione di un clima di intimidazione nei confronti della persona che subisca le suddette molestie.

Distribuzione del personale

In IHS, per gli anni 2023 e 2022, la grande maggioranza dei dipendenti è costituita da donne, un dato che riflette la natura dei servizi offerti e l'importante ruolo che il mondo femminile ricopre nell'azienda. La tipologia di lavoro e gli orari proposti, in particolare nel comparto operaio, sono scelti in modo predominante dalle donne (86% rispetto al 14% degli uomini), che grazie a queste professioni riescono a conciliare in modo ottimale le esigenze lavorative e familiari. Questo evidenzia come IHS supporti le donne nel perseguire un equilibrio tra carriera e vita privata, contribuendo attivamente alla valorizzazione del loro ruolo all'interno della società e nel mondo del lavoro.

Tabella 19 - Distribuzione del personale tra genere e mansione 2023-2022

Distribuzione del personale per genere e inquadramento	2023	2022
Dirigenti	1	1
- di cui donne	0	0
- di cui uomini	1	1
Quadri	-	-
- di cui donne	-	-
- di cui uomini	-	-

Distribuzione del personale per genere e inquadramento	2023	2022
Impiegati	15	14
- di cui donne	8	8
- di cui uomini	7	6
Operai	656	481
- di cui donne	567	422
- di cui uomini	89	59
Consistenza totale al 31 dicembre	672	496

La suddivisione per età dei dipendenti vede la maggior parte del personale impiegatizio per il biennio di riferimento con un'età compresa tra i 30 e i 50 anni. Tra gli operai nel 2023 la presenza femminile è prevalente e il maggior numero di donne, il 61%, ha un'età tra i 30 e i 50 anni, seguita dal 23% sopra i 50 anni e il 16% sotto i 30 anni.

Tabella 20 - Distribuzione del personale per genere e inquadramento 2023-2022

	2023		2022	
	donne	uomini	donne	uomini
Totale dipendenti	575	97	430	66
Dirigenti	0	1	0	1
<30 anni	0	0	0	0
>=30 e <=50	0	1	0	1
>50	0	0	0	0
Quadri	0	0	0	0
<30 anni	-	-	-	-
>=30 e <=50	-	-	-	-
>50	-	-	-	-
Impiegati	8	7	8	6
<30 anni	0	2	0	2
>=30 e <=50	8	3	8	2
>50	0	2	0	2
Operai	567	89	422	59
<30 anni	89	17	58	10
>=30 e <=50	347	41	255	24
>50	131	31	109	25

Congedo parentale

In IHS il congedo parentale è un diritto garantito a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, per supportare l'equilibrio tra vita professionale e familiare. Nel 2022 i dipendenti che hanno usufruito del congedo sono stati 20 di cui solo un uomo, così come nel 2023 lo hanno chiesto in totale 28 donne e 1 uomo. Le donne che hanno fatto richiesta non sono tornate tutte ma solo il 74% nel 2022 e il 75% nel 2023.

Tabella 21 - Congedo parentale 2023-2022

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
n. dipendenti con diritto al congedo parentale	97	575	672	66	430	496
n. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	1	28	29	1	19	20
n. dipendenti ritornati al lavoro al termine del congedo parentale	1	21	22	1	14	15
n. dipendenti ritornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora alle dipendenze dell'organizzazione 12 mesi dopo il rientro a lavoro	-	-	-	-	-	-
Tasso di rientro al lavoro	100%	75%		100%	74%	

Differenza di stipendio tra uomo e donna

In IHS il differenziale di retribuzione e remunerazione tra uomo e donna è presente solo nel comparto impiegati in cui vede un differenziale del 30%, invece non risulta presente alcuna differenza tra gli operai.

Il differenziale di retribuzione è frutto del rapporto percentuale tra

la retribuzione base annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e la retribuzione base annua degli uomini per le stesse categorie. Il differenziale di remunerazione è frutto del rapporto percentuale tra la remunerazione complessiva annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e

la remunerazione complessiva annua degli uomini per le stesse categorie. La remunerazione complessiva comprende, oltre alla retribuzione di base, i premi di produzione, le diverse tipologie di incentivi e il valore dei benefit ricevuti nell'arco dell'anno.

Tabella 22 - Differenziale retributivo e remunerativo uomo/donna 2023-2022

Differenziale retribuzione donne/uomini %	2023	2022
Dirigenti	0,00	0,00
Quadri	0,00	0,00
Impiegati	30,00%	8,00%
Operai	0,00	0,00

Differenziale remunerazione donne/uomini %	2023	2022
Dirigenti	0,00	0,00
Quadri	0,00	0,00
Impiegati	30,00%	8,00%
Operai	0,00	0,00

La catena di fornitura in IHS

[GRI 414-1, 414-2, 416-1, 416-2, 417-1, 417-3, 418-1]

Nella scelta dei fornitori IHS ha l'obiettivo primario di evitare ogni discriminazione e permettere la massima partecipazione e concorrenza tra i potenziali fornitori. Nell'ambito di quanto previsto dalla normativa vigente e dalle disposizioni interne, si osservano le procedure stabilite per compiere la migliore scelta dei fornitori e per operare una

corretta gestione del rapporto con gli stessi, anche nelle fasi di esecuzione del contratto.

Per l'Azienda i rapporti d'affari devono essere intrattenuti esclusivamente con clienti, società, partner e fornitori di sicura reputazione, che svolgano attività commerciali lecite e i cui proventi derivino da fonti legittime.

Tabella 23 - Nuovi fornitori acquisiti e selezionati utilizzando criteri ambientali 2023- 2022

	2023	2022
Nuovi fornitori acquisiti durante il periodo di rendicontazione	1	0
Nuovi fornitori acquisiti durante il periodo di rendicontazione selezionati utilizzando criteri ambientali	1	0

Il numero di fornitori, come da procedure indicate nel manuale della qualità, vengono valutati in relazione agli impatti sociali. Come indicato nella tabella seguenti, il numero di fornitori di IHS è pari a 1 per il 2023. Questo fornitore ha sede EU e ha impatti significativi con i quali sono stati concordati miglioramenti in seguito ad una valutazione sociale: è stato chiesto se avesse una certificazione di sostenibilità e a seguito di questo, si è andati avanti

con la collaborazione su prodotti ecosostenibili. I fornitori di prodotti di pulizia e attrezzature inviano la loro certificazione di prodotti ecosostenibili o propongono servizi per il miglioramento sociale in base ai cambiamenti sociali stessi.

Non ci sono stati fornitori con impatti significativi con i quali i rapporti sono stati interrotti in seguito ad una valutazione sociale.

Nessun reclamo fondato è stato ricevuto in merito alla violazione della privacy e non è avvenuto alcun episodio di fuga, furto o perdita di dati dei clienti durante il biennio 2023 e 2022.



Soddisfazione del Cliente

IHS tiene sotto controllo la percezione del Cliente in merito alla soddisfazione delle sue esigenze espresse. Sono istituiti canali per ottenere informazioni sulle opinioni dei Clienti in merito all'organizzazione, ai prodotti ed ai servizi. Le informazioni derivano da:

Questionari sottoposti ai Clienti, o a loro rappresentanti;

Dati relativi alla qualità ambiente e sicurezza sul lavoro dei prodotti consegnati e dei servizi erogati;

Dati di penetrazione su mercati, aree, tipologie di clienti;

Congratulazioni o apprezzamenti trasmessi dal Cliente a IHS S.p.A.;

Dati sulla Garanzia concessa;

Opinioni dei venditori;

Interviste telefoniche, svolte in concomitanza di scambio di informazioni lavorative di routine e debitamente appuntate in un modulo interno, preso in esame come elemento del riesame.

IHS attesta di non aver riscontrato alcun episodio di non conformità riguardante le comunicazioni di marketing ai regolamenti vigenti e ai codici volontari applicabili. Tutte le attività di marketing sono state realizzate nel rispetto delle normative e degli standard etici, garantendo la trasparenza e l'integrità nella comunicazione con i nostri clienti e stakeholder.

In merito alla valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi e gli episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi si fa presente che i requisiti dei prodotti/servizi di IHS sono definiti dal cliente, nei dettagli operativi per la produzione e quindi non risulta necessaria la gestione di un processo di progettazione e sviluppo.



La salute e la sicurezza dei dipendenti

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10]

In IHS la salute e sicurezza sono priorità fondamentali e l'azienda adotta rigorosi protocolli e programmi di formazione continua per garantire che ogni operazione sia svolta nel pieno rispetto delle normative vigenti e delle migliori pratiche del settore. IHS monitora costantemente i processi e utilizza attrezzature all'avanguardia per tutelare sia il proprio personale sia i clienti, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e affidabile. In tal senso ha sviluppato il Sistema di Gestione integrato qualità, ambiente e sicurezza in conformità alle norme

9001:2015, 14001:20215 e 45001:2018 per l'erogazione di servizi di pulizia, igienizzazione, sanificazione e facchinaggio nell'ambito delle strutture turistico alberghiere.

La gestione della sicurezza è gestita secondo la normativa vigente e grazie allo standard ISO 45001:2018, valido fino al 26.04.2027, punta nel tempo al miglioramento continuo. Il documento all'interno del quale è presente la procedura di come viene gestita la salute e sicurezza, come da normativa vigente, è il Documento di Valutazione dei Rischi - DVR che

è ha visto un aggiornamento nel 2023 in occasione della modifica dell'organigramma della società e dell'aggiornamento della valutazione dei rischi.

Tutti i lavoratori sono coperti dal sistema di gestione per la sicurezza e sono sottoposti a controlli interni.

IHS adotta tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e in particolare si impegna affinché:

1.

Il rispetto della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sia considerato una priorità;

2.

I rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose e tali da mitigare i rischi alla fonte;

3.

I rischi non evitabili siano correttamente valutati e idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive e individuali;

4.

L'informazione e formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;

5.

Sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

6.

Si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;

7.

L'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

I lavoratori, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del Codice Etico e delle procedure aziendali di IHS ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché a segnalare eventuali violazioni o anche semplici atteggiamenti o prassi in contrasto con quanto previsto nel Codice Etico e nel Modello 231 (vedi pag 31 cap. Generale).

Sorveglianza sanitaria

Il D. lgs. 81/08 prevede il controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici e l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti alla sua persona. Lo stesso decreto prevede l'obbligo di nominare nei casi nei quali è obbligatoria la sorveglianza sanitaria il medico competente. L'adempimento di quest'obbligo rientra tra quelli delegabili da parte del datore di lavoro, qualora sussistano i presupposti oggettivi e soggettivi per l'ammissibilità della delega di funzioni.

IHS effettua la valutazione dei rischi lavorativi ed elabora il documento "in collaborazione con il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza". La stessa consultazione è obbligatoria in caso di rielaborazione della valutazione in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori. La cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, come previsto dalla legge, è custodito dal datore di lavoro, presso l'azienda con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando ne faccia richiesta.

La sorveglianza sanitaria sui lavoratori, che comprende accertamenti preventivi e periodici (inclusi esami clinici, biologici e indagini diagnostiche), viene svolta dal medico competente, ed è richiesta solo nei casi previsti dalla normativa vigente. Come previsto dal D.Lgs. 81/08, in alcuni casi le visite mediche sono finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

In base alla relazione sanitaria annuale 2023 la sorveglianza è stata effettuata mediante esami clinici e/o strumentali tesi ad accertare la funzionalità dei principali organi ed apparati e l'assenza di segni iniziali di patologie che possano essere riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa. Lo stato di salute di ciascun lavoratore è stato valutato anche in funzione della tipologia di mansione svolta, nel contesto dell'ambiente di lavoro in cui opera.

Per l'anno 2023, come da rapporto di Audit previsto dal sistema di gestione, sono stati sottoposti a sorveglianza sanitaria 569 dipendenti e non sono state riscontrate nel corso del 2022 e 2023 casi accertati di malattie professionali per le varie mansioni svolte.

Formazione

In IHS l'RSPP e l'ASPP gestiscono la parte operativa della formazione obbligatoria sulla sicurezza sia con il corso in aula, che si svolge direttamente in Hotel, che visionando il lavoro dei dipendenti così da prendere nota, qualora ci siano delle operazioni che comportano dei rischi e gestirli correggendoli.

IHS sottopone il personale dipendente a formazione secondo quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs 81/08. Il percorso formativo obbligatorio si articola in due moduli distinti i cui contenuti sono:

Formazione generale (durata 4 ore);

Formazione specifica (durata variabile tra 4, 8 e 12 ore in funzione del codice ATECO di appartenenza e quindi della classe di rischio rispettivamente pari a Basso, Medio, Alto)

Informazione

Secondo quanto previsto dalla normativa il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale; sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 e sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

L'Azienda provvede che ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:

Sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

Sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

Sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il contenuto della informazione, inoltre, deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Qual ora vi siano persone immigrate, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

La valutazione dei rischi

Nel DVR è presente la valutazione dei rischi a cui è soggetto il personale di IHS nell'effettuazione delle proprie attività lavorative. Di seguito vengono riassunti i servizi e le mansioni che sono state identificate per la società.

Tabella 24 - Servizi e mansioni identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) 2023- 2022

Servizi	Mansioni
Servizi di pulizia in ambito civile	Addetto pulizie civili in ambito civile
Servizi di manutenzione del verde	Addetto manutenzione del verde
Servizi di facchinaggio	Addetto derattizzazione e/o disinfestazione
Servizi di disinfestazione e derattizzazione	Addetto manutenzioni
Servizi di manutenzione	Addetto facchinaggio
Servizi di sorveglianza	Custode/addetto vigilanza (non armata)
Lavori di ufficio	Autista
	Addetto amministrativo
	Operatore per lavori in quota
	Addetto conduzione carrelli elevatori
	Addetto assistenza bagnanti

La valutazione dei rischi è stata effettuata in base alla mansione svolta. I rischi sono legati principalmente alle condizioni di lavoro specifiche e sono riconducibili a rischi di tipo infortunistico (scivolamento, caduta, urto) nonché al rischio da movimentazione manuale dei carichi, al rischio rappresentato dall'impiego di prodotti

chimici e conseguente possibilità di liberazione di sostanze chimiche durante i processi di pulizia. Inoltre, sono stati individuati rischi fisici legati all'ambiente di lavoro e alle caratteristiche degli impianti in esso presenti.

Fondamentali risultano **l'informazione e la formazione**

fornita agli operatori prima che inizino le proprie attività lavorative e a tutto il personale dipendente, secondo programmazione aziendale, da parte del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi - SPP. Per ciascuno dei rischi individuati è stata effettuata una disamina delle possibili fonti di pericolo e delle relative misure di prevenzione e protezione.

Infortuni sul lavoro

In IHS il numero di infortuni è rimasto pressoché invariato per gli anni di riferimento 2023 e 2022. Gli infortuni avvenuti durante il biennio riguardano ferite accidentali, distorsioni, contusioni, dolori dovuti a movimenti non corretti e/o ripetuti. Tali eventi sono stati gestiti secondo la normativa vigente: a seguito di certificato di infortunio dagli enti competenti si è provveduto ad inviare relativa denuncia Inail.

L'indice infortunistico si attesta tra il 12,70 del 2023 e il 15,24 del 2022 e sono stati calcolati basandosi su 200.000 ore lavorate (moltiplicatore indice di frequenza). Il dato è in netto miglioramento nel periodo di riferimento considerando anche l'incremento del numero di ore lavorate per anno.

Tabella 25 - Infortuni sul lavoro e indice infortunistico 2023- 2022

Numero di incidenti (n.)	2023	2022
Totale numero di infortuni sul lavoro	21	22
Di cui infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	0	0
Di cui decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	21	22
Ore lavorate totali per anno	330.737	288.787
Indice infortunistico	12,70	15,24

Etica e business responsabile

[GRI 407-1, 415-1]

IHS, nel coro delle sue attività non ha erogato contributi politici sia finanziaria che in natura, direttamente o indirettamente. È dotata sia di una Policy etica che di una Policy interamente dedicata alla Parità di Genere ed è stato redatto il modello organizzativo 231 (vedi pag. 30).

I contributi finanziari sono intesi come donazioni, prestiti, sponsorizzazioni, acconti o l'acquisto di biglietti per raccolte fondi. I contributi in natura possono essere identificati come pubblicità, utilizzo delle infrastrutture, design e stampa, donazione di attrezzature o l'ammissione in consigli di amministrazione, fornitura di impiego o esecuzione di lavoro di consulenza per i politici eletti o per i candidati a una carica.

Non si sono manifestate situazioni in cui l'attività dell'azienda e i suoi fornitori potessero violare o mettere a rischio i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o di contrattazione collettiva durante il biennio 2022 - 2023.

Indice dei contenuti GRI

IHS S.p.A ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI.

Dichiarazione d'uso	IHS S.p.A ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2023
Versione GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Nessuno

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	See requirements of Directive 2013/34/EU	7-9	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) and (b) i	7-9	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	ESRS 1 §73	7-9	
	2-4 Revisione delle informazioni	ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a) to (b)		
	2-5 Assurance esterna	See external assurance requirements of Directive (EU) 2022/2464	7-9	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) i to (a) ii, (b) to (c), §42 (c)	13-19	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-7 Dipendenti	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) to (b) and (d) to (e), §51 to §52	13-19	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	ESRS S1 S1-7 §55 to §56	16	
	2-9 Struttura e composizione della governance	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b) See also corporate governance statement requirements of Directive 2013/34/EU for public-interest entities	21	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		22-23	
	2-11 Presidente del Massimo organo di governo		22-23	
	2-12 Ruolo del Massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a) to (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)	22-23	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)	22-23	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 GOV-5 §36; IRO-1 §53 (d)	22-23	
	2-15 Conflitti di interesse		24	
	2-16 Comunicazione delle criticità	ESRS 2 GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 §18 (c)	24	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	ESRS 2 GOV-1 §23		Dati non disponibili (AI 31.12.2023 non esiste una politica strutturata di acquisizione di conoscenze in materia di sostenibilità, che verrà sviluppata nel percorso di implementazione del biennio 24-25.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo			Dati non disponibili, in quanto non esistono procedure in merito.
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	ESRS 2 GOV-3 §29 (a) to (c); ESRS E1 §13 See also remuneration report requirements of Directive (EU) 2017/828 for listed undertakings	26-27	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) See also remuneration report requirements of Directive (EU) 2017/828 for listed undertakings	28	
	2-21 Rapporti di retribuzione totale annuale	ESRS S1 S1-16 §97 (b) to (c)	28	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)	5	
	2-23 Impegno in termini di policy	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) to (c) and (f); ESRS S1 S1-1 §19 to §21, and §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16 to §17, §19, and §AR 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 to §17 and §AR 11; ESRS S4 S4-1 §15 to §17, and §AR 13; ESRS G1 G1-1 §7 and §AR 1 (b)	29-38	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §AR 35; ESRS S2 S2-4 §AR 30; ESRS S3 S3-4 §AR 27; ESRS S4 S4-4 §AR 27; ESRS G1 G1-1 §9 and §10 (g)		
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negative	ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) and (e), §AR 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) and (e), §AR 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) and (e), §AR 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) and (e), §AR 23; S4-4 §32 (c)	29-37	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	ESRS S1 S1-3 §AR 32 (d); ESRS S2 S2-3 §AR 27 (d); ESRS S3 S3-3 §AR 24 (d); ESRS S4 S4-3 §AR 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)	32-33	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	ESRS 2 SMB-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §AR 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) to (d) and §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)	39	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	'Political engagement' is a sustainability matter for G1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.		Informativa non applicabile in quanto nell'anno in considerazione IHS non partecipa ad alcuna Associazione di settore o di categoria.
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2 SMB-2 §45 (a) i to (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) and §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) and §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) and §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) and §21	47-65	
	2-30 Contratti collettivi	ESRS S1 S1-8 §60 (a) and §61	16	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii to (b) iv	47-65	
	3-2 Elenco dei temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) and (g)	49	
GRI 201: Performance economica 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		47-65	
	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito		67	
	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), and (d) to (e); ESRS E1 §18; E1-3 §26; E1-9 §64		
	201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici			
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		47-65	
	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	'Communities' economic, social and cultural rights' is a sustainability matter for S3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.	73	
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12	47-65	
	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	'Communities' economic, social and cultural rights' is a sustainability matter for S3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.	77-78	
GRI 205: Anticorruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-1 §7; G1-3 §16 and §18 (a) and §24 (b)	47-65	
	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relative alla corruzione	ESRS G1 G1-3 §AR 5	79-82	
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) and (c) and §AR 7 and 8	79-82	
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1 G1-4 §25	79-82	
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	3-3 Gestione dei temi materiali			
	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche		82	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 207: Tasse 2019	3-3 Gestione dei temi materiali		47-65	
	207-1 Approccio alle imposte			Dato non applicabile. Non esiste alcuna strategia fiscale durante il periodo di rendicontazione
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio			Dato non applicabile. Non esiste alcuna strategia fiscale durante il periodo di rendicontazione
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte			Dato non applicabile. Non esiste alcuna strategia fiscale durante il periodo di rendicontazione
GRI 301: Materiali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E5 E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	47-65	
	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	ESRS E5 E5-4 §31 (a)	89-90	
GRI 302: Energia 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E1 E1-2 §25 (c) to (d); E1-3 §26; E1-4 §33	47-65	
	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) and (f)	94-97	
	302-3 Intensità energetica	ESRS E1 E1-5 §40 to §42	94-97	
	302-4 Riduzione del consumo di energia	'Energy' is a sustainability matter for E1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.		

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 and §19; E2-3 §20; ESRS E3 E3-1 §9; E3-2 §15, §17 to §18; E3-3 §20	47-65	Informazioni non disponibili in quanto non sono stati attuati interventi di riduzione energetica durante il periodo di rendicontazione.
	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	ESRS 2 SBM-3 §48 (a); MDR-T §80 (f); ESRS E3 §8 (a); §AR 15 (a); E3-2 §15, §AR 20		Informazioni non disponibili/incomplete per il punto d) in quanto IHS non dispone di dati quantitativi relativi al prelievo, scarico e consumo idrico.
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	ESRS E2 E2-3 §24		
	303-3 Prelievo idrico	'Water withdrawals' is a sustainability matter for E3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.		Informazioni non disponibili/incomplete in quanto IHS dispone di un importo forfettario condominiale senza avere visibilità dei prelievi idrici.
	303-4 Scarico idrico	'Water discharges' is a sustainability matter for E3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.		Informazioni non disponibili/incomplete in quanto IHS dispone di un importo forfettario condominiale senza avere visibilità degli scarichi idrici.
303-5 Consumo idrico	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) and (e)		Informazioni non disponibili/incomplete in quanto IHS dispone di un importo forfettario condominiale senza avere visibilità dei consumi idrici.	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 305: Emissioni 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E1 E1-2 §22; E1-3 §26; E1-4 §33 and §34 (b); E1-7 §56 (b) and §61 (c); ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 and §19; E2-3 §20	47-65	
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) and (c); §AR 39 (a) to (d); §AR 40; AR §43 (c) to (d)	94-97	
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) and (c); §AR 39 (a) to (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), and (f)	94-97	
GRI 306: Rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E5 §AR 7 (a); E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21	47-65	
	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii and iv; ESRS E5 E5-4 §30	89-91	
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	ESRS E5 E5-2 §17 and §20 (e) and (f); E5-5 §40 and §AR 33 (c)		Non pertinente per i punti b) e c) in quanto IHS gestisce completamente il processo di smaltimento dei rifiuti generati durante l'uso dei servizi di pulizia.
	306-3 Rifiuti generati	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 to §40		Informazioni non disponibili/incomplete in quanto i dati quantitativi sui rifiuti non sono disponibili, essendo i rifiuti gestiti completamente dal cliente
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 and §40		
306-5 Rifiuti conferiti in discarica	ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 and §40			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12 and §15 (a)	47-65	
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	89-91	
	308-2 Impatti ambientali negative nella catena di fornitura e misure adottate	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i and iv	89-91	
GRI 401: Occupazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)	47-65	
	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	101-111	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	ESRS S1 S1-11 §74; §75; §AR 75	101-111	
	401-3 Congedo parentale	ESRS S1 S1-15 §93	101-111	
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)	47-65	
	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	Social dialogue' and 'Collective bargaining' are sustainability matters for S1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.	101-111	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)	47-65	
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-1 §23	124-130	
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	ESRS S1 S1-3 §32 (b) and §33	124-130	
	403-3 Servizi per la salute professionale	Health and safety' and 'Training and skills development' are sustainability matters for S1 covered by ESRS 1 §AR 16.	124-130	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.	124-130	
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro		124-130	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	'Social protection' is a sustainability matter for S1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.		Dato non disponibile. Non viene effettuata una promozione della salute all'interno del sistema di gestione della sicurezza
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	ESRS S2 S2-4 §32 (a)		Dato non disponibile. Non viene effettuata una promozione della salute all'interno del sistema di gestione della sicurezza
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90	124-130	
	403-9 Infortuni sul lavoro	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) and (c); §AR 82	124-130	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-10 Malattia professionale	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) and (d); §89; §AR 82	124-130		
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)	47-65		
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	ESRS S1 S1-13 §83 (b) and §84	101-111		
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	ESRS S1 S1-1 §AR 17 (h)	101-111		
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	ESRS S1 S1-13 §83 (a) and §84	101-111		
	GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)		
	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 §24 (a)	47-65		
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) to (b); S1-12 §79	112-119			
405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1 S1-16 §97 and §98	112-119			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 406: Non discriminazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §24 (a) and (d); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c); ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13; §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) and (b); §35; §AR 30; §AR 33 (a); S4-5 §38; §41 (b) and (c)	47-65	
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103	114	
GRI 408: Lavoro minorile 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)		
	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	ESRS S1 §14 (g); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18		Dato non applicabile in quanto la natura delle attività non prevede il coinvolgimento di personale minorile
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) and (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) and (c)	47-65	
	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18		Dato non applicabile in quanto la natura delle attività non prevede il coinvolgimento di lavoro forzato o obbligatorio
GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, §15 and §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) to (d), §33 (a) and (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43		

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016	411-1 Episodi di violazioni dei diritti delle popolazioni indigene	ESRS S3 S3-1 §16 (c), AR 12; S3-4 §30, §32 (b), §33 (b), §36		
GRI 413: Comunità locali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, and §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) to (d), §33 (a) and (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43	47-65	
	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	ESRS S3 S3-2 §19; S3-3 §25; S3-4 §AR 34 (c)		La società non prevede il coinvolgimento della comunità locale all'interno delle proprie attività
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	ESRS 2 SBM-3 48 (c); ESRS S3 §9 (a) i and (b)		La società non prevede il coinvolgimento della comunità locale all'interno delle proprie attività
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12 and §15 (a)	47-65	
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	120-121	
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i and iv	120-121	
GRI 415: Policy pubblica 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-5 §27	47-65	
	415-1 Contributi politici	ESRS G1 G1-5 §29 (b)	131	
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) and (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) and (c)		

STANDARD GRI	INFORMATIVA	ESRS	N. PAGINA	NOTE (Ragioni di omissione e spiegazione)
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	'Personal safety of consumers and end-users' is a sustainability matter for S4 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.	120-121	
	416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	ESRS S4 S4-4 §35	120-121	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) and (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) and (c)	47-65	
	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Information-related impacts for consumers and end-users' is a sustainability matter for S4 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.	122-123	
	417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	ESRS S4 S4-4 §35	122-123	
	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	ESRS S4 S4-4 §35	122-123	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13 and §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31, §32 (a) and (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) and (c)	47-65	
	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	ESRS S4 S4-3 §AR 23; S4-4 §35	122-123	



Bilancio di Sostenibilità 2023



Milano
Viale Gran Sasso, 11
20131 Milano
Tel. + 39 02 87323128

Torino
Piazza Carlo Felice 30
10121 Torino (TO)

Email
info@ihspa.it

