

Bilancio di Sostenibilità

RHEA VENDORS GROUP | 2024

Sommario

Lettera agli stakeholder	3 - 4
Highlights	5 - 6
1 Chi siamo	
STORIA DELL'AZIENDA	7 - 8
STRUTTURA DEL GRUPPO	15 - 16
LA CULTURA D'IMPRESA	19
IL PORTAFOGLIO DI PRODOTTI E SERVIZI	19 - 22
2 La sostenibilità in Rhea	
LA NOSTRA STRATEGIA ESG	25 - 27
" RHEA ESG "	27 - 28
3 ESRS 2 - Informazioni generali	
CRITERI DI REDAZIONE	35 - 38
GOVERNANCE	39 - 44
STRATEGIA	47 - 56
GESTIONE DEGLI IMPATTI; DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ	59 - 64
4 Ambiente	
E1 - CAMBIAMENTI CLIMATICI	65
STRATEGIA	65 - 67
GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI ED OPPORTUNITÀ MATERIALI	67 - 69
ENERGIA	69 - 74
DECARBONIZZAZIONE (MITIGAZIONE, ADATTAMENTO).....	75 - 85
E5 - ECONOMIA CIRCOLARE E UTILIZZO DELLE RISORSE.....	86
GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI ED OPPORTUNITÀ MATERIALI.....	86 - 92
METRICHE ED OBIETTIVI.....	92 - 96
5 Social	
S1 - FORZA LAVORO PROPRIA	97
GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI ED OPPORTUNITÀ MATERIALI.....	97 - 112
METRICHE ED OBIETTIVI	112-115
S4 - CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	125
GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI ED OPPORTUNITÀ MATERIALI	125-135
METRICHE ED OBIETTIVI	135-136
6 Governance	
G1 - CONDOTTA D'IMPRESA	137
GESTIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI ED OPPORTUNITÀ MATERIALI.....	137-143
METRICHE ED OBIETTIVI	143-144



Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

È con grande piacere che vi presento il nostro secondo Bilancio di Sostenibilità, dando il benvenuto, in particolare, ai colleghi e agli stakeholder delle nostre società estere. Per la prima volta, infatti, il perimetro di questo documento abbraccia tutte le nostre sedi internazionali, permettendoci di offrire una visione completa e integrata del nostro operato globale.

Grazie all'impegno di tutti, oggi possiamo affermare che l'intero Gruppo ha sviluppato una maggiore consapevolezza degli impatti che generiamo sul pianeta e sulle persone, nonché degli impegni che ci siamo assunti per garantire che il nostro lavoro, i nostri prodotti e le nostre scelte professionali siano sempre ispirati dal nostro comune intento: essere una comunità che promuove il benessere delle persone.

Nel 2024, infatti, abbiamo formalizzato la nostra ambizione, condividendo con convinzione e fiducia il nostro desiderio di contribuire alla diffusione di uno stile di vita più sostenibile. In che modo? Attraverso ciò che facciamo da 65 anni e che sappiamo

fare meglio: far sentire a proprio agio l'ospite, offrendo un'esperienza di convivialità che rispetti le sue esigenze e, al tempo stesso, quelle di proteggere l'ambiente che ospita tutti noi.

Fare bene il nostro business significa proprio questo: intercettare e soddisfare i gusti e i desideri di chi, attraverso un momento di pausa, desidera assaporare il piacere di fermarsi per guardare dentro di sé o alimentare un dialogo. Fare una pausa insieme, con altri o anche solo in compagnia di se stessi, è uno dei modi più spontanei e semplici, ovunque nel mondo, per ritrovare energia e forza interiore.

Per questo Rhea non si stancherà mai di immaginare, progettare e realizzare soluzioni di accoglienza e ospitalità dove tutti i nostri sensi possano godere di un piacere multisensoriale e diffuso: alla vista, al tatto, all'olfatto, al gusto e anche all'udito. Le nostre macchine e le nostre ricette sono il frutto di un lavoro ispirato e condiviso con i nostri clienti, i nostri fornitori e i nostri partner per realizzare un'esperienza unica e replicabile al di là delle barriere geografiche.

Il 2024 è stato un anno di grande impegno da parte di tutte le nostre funzioni aziendali per affinare la nostra capacità di misurare gli impatti generati sulla società e sul pianeta, a partire dal calcolo della nostra impronta carbonica lungo tutta la value chain. Abbiamo inoltre realizzato una prima iniziativa di trasformazione sostenibile che ha coinvolto tutta la nostra filiera attraverso il lancio di "rhea ESG", una soluzione con minor impatto ambientale lungo tutto il ciclo di vita del prodotto, ma anche una piattaforma di collaborazione tra fornitori, clienti e consumatori finali per ridurre gli impatti sull'ambiente e garantire la promozione della sostenibilità in diversi ambiti, a seconda delle priorità dei nostri clienti (troverete i dettagli nel nostro Bilancio).

Questo tipo di scelte sono il frutto della consapevolezza e del senso di responsabilità che ci ha portato ad aderire, con umiltà, al United Nations Global Compact: una delle iniziative più concrete e proficue di condivisione e generazione di pratiche sostenibili tra aziende che, con onestà e proattività, si vogliono mettere in discussione per imparare reciprocamente e insieme disegnare un modo di fare impresa più rispettoso e sostenibile nel tempo.

Tutto questo è stato possibile grazie alle persone che, con fiducia e impegno, ogni giorno, negli uffici, negli stabilimenti e nei magazzini di Rhea, mettono a fattor comune i loro talenti, le loro intuizioni e soprattutto la loro passione nel realizzare quotidianamente il sogno del nostro fondatore: soddisfare i bisogni delle persone attraverso la bellezza, con cura e dedizione.

Al di là degli incerti obblighi normativi, continueremo ogni anno a comunicare i nostri risultati e i nostri obiettivi, perché crediamo che anche questo sia una forma di rispetto verso i nostri stakeholder.

Grazie per la vostra fiducia e il vostro continuo supporto nel nostro percorso verso un futuro più sostenibile.

Andrea Pozzolini

* Highlights

65

ANNI DI
STORIA

5

LINEE DI
BUSINESS

8

DIRETTRICI
DI R&D

3

MEMBRI DEL
C.D.A.

57

AZIONI DI
SOSTENIBILITÀ
PIANIFICATE

401

COLLABORATORI

11

FILIALI
ESTERE

99%

DEI CONTRATTI
A TEMPO
INDETERMINATO

85

CLIENTI
3+ CANALI DI
VENDITA

100%

ENERGIA DA
FONTI RINNOVABILI
IN ITALIA E
AUSTRIA

-18

TONNELLATE
DI MATERIALI
IMPIEGATI

Chi siamo

Storia

"La messa a punto di una macchina che risponda alle diverse preferenze di tutte le persone potrebbe essere paragonata a un pianoforte la cui tastiera consente di suonare una varietà di musica e suoni più o meno intensi. Le nostre macchine rendono possibile tale libertà e precisione"
Carlo Doglioni Majer

Rhea nasce nel **1960** dalla visione di **Aldo Doglioni Majer**, un dinamico imprenditore bellunese che nel 1954, durante un viaggio nel Wisconsin, scorge e fotografa un **distributore automatico di bevande** in una fabbrica a Milwaukee, intuendone le potenzialità nel mercato italiano.

A partire dal 1955, Aldo Majer avvia l'importazione di distributori automatici dagli Stati Uniti e dall'Inghilterra, unendo nel corso degli anni il suo ingegno all'abilità del **designer Angelo Mangiarotti**. È nel 1960 che da questa collaborazione nasce il **distributore di chewing-gum**, icona dello space age style italiano. Nello stesso anno, Aldo Majer fonda a Caronno Pertusella Rheavendors, con l'ambizioso obiettivo di tracciare nuove strade per valorizzare e promuovere l'industria del vending e l'eccellenza del Made in Italy nel mondo. Da qui l'inizio di una storia di successo, caratterizzata da avanguardia tecnologica, personalizzazione dei prodotti, innovazione nel design e costante ricerca della qualità.

Nel 1962, Rhea diventa il primo produttore italiano a offrire una gamma completa di distributori automatici per bevande fredde post-mix, bevande calde solubili e snack confezionati. Negli anni '80, in risposta alla crescente cultura del caffè, l'azienda amplia la sua gamma di prodotti. In questo contesto, Rhea sviluppa il **primo distributore automatico di caffè espresso** con macinino incorporato, rivoluzionando le pause caffè nei luoghi di lavoro.

Dal 2001, con l'ingresso in azienda di **Carlo Majer**, figlio del fondatore, Rhea abbraccia una filosofia di impresa ancora più aperta e inclusiva, ispirata alla **diversità culturale e alla sostenibilità**, importante leva di crescita dell'azienda nel nuovo millennio. Nel medesimo periodo, l'azienda ha ulteriormente rafforzato la propria **presenza internazionale** attraverso la costituzione e lo sviluppo di una rete di **filiali** in Europa, Asia e Medio Oriente con l'obiettivo di **distribuire direttamente i prodotti del Gruppo** e garantire un **servizio di assistenza e manutenzione locale**, in linea con gli standard qualitativi di Rhea.

Oggi, il Gruppo comprende società attive in **Germania, Austria, Francia, Spagna, Paesi Bassi, Polonia, Regno Unito, Russia, Turchia e Messico**, confermando l'approccio di Rhea orientato alla prossimità con i mercati, alla valorizzazione delle specificità culturali e alla costruzione di **relazioni solide con i clienti a livello globale**.

Dal 2018, sotto la guida del management designato da Carlo Majer, Rhea si impegna a portare avanti i valori della famiglia fondatrice, coniugando **qualità, innovazione e personalizzazione** delle macchine, combinando l'**eccellenza del Made in Italy** con l'**attenzione all'ambiente**, e un impegno continuo nel valorizzare le **culture locali** di tutti i Paesi in cui opera.





α

1955

Aldo inizia a importare distributori automatici dagli Stati Uniti e dall'Inghilterra, perfezionando negli anni successivi i prodotti



1954

Aldo Doglioni Majer vede e fotografa un distributore automatico a Milwaukee, Wisconsin (USA) e ne intuisce le potenzialità nel mercato italiano

1960

Insieme al designer Angelo Mangiarotti, Aldo inventa un distributore di chewing-gum

Aldo Majer fonda Rheavendors



1962

Rhea è il primo produttore italiano a offrire una gamma integrata di distributori automatici per bevande fredde post-mix, bevande calde solubili e snack confezionati



1970

La macchina E410 progettata da Bruno Morassutti per caffè espresso è il primo distributore automatico a essere esposto al Museum of Modern Art di New York



1975

Costituzione **Rheavendors France**

1979

Costituzione **Servomat Steigler Vertriebs-und Bratungs GmbH**

1996

Costituzione **Rheavendors Servomat GmbH**

2001

Carlo Doglioni Majer entra in azienda e avvia il proprio progetto di trasformazione culturale

2003

Costituzione **Rheavendors España S.L.U.**

2005

Costituzione **Rheavendors Polska**

2007

Costituzione **Rheavendors Benelux**

2010

Costituzione **Rheavendors East**

'80s

In risposta all'aumento della domanda di caffè, Rhea decide di intraprendere una vasta espansione territoriale e di incrementare il proprio menu di bevande

2015

L'azienda introduce la tecnologia Variplus, connubio di soluzioni innovative che incrementa ulteriormente la qualità in tazza, grazie ad una elevata precisione nella macinatura (Varigrind), all'efficienza e flessibilità del gruppo caffè (Variflex) e al controllo della temperatura (Varitherm)

Nasce il brand laRhea – macchine per caffè milano – che rappresenta la fusione tra l'esperienza dell'azienda nella produzione di macchine automatiche e la cultura italiana del caffè

Acquisizione dell'azienda Damian ed ampliamento della gamma di prodotti in macchine snack

2018

Rhea redige il Codice Etico

2020

Rhea compie 60 anni e per celebrare questo traguardo realizza Kairos, avveniristica macchina che unisce la qualità del tempo al piacere del caffè, *regalando cultura a quel momento di pausa che ci concediamo, che diventa esperienza multisensoriale*

L'impresa presenta il salotto digitale Rhea Think Together, finestra sul mondo in cambiamento, per intercettare i nuovi trend ed indirizzare l'innovazione verso le nuove esigenze del mercato, con particolare riferimento alla sostenibilità

2021

Cambio denominazione Rheavendors España S.L.U. in **Rheavendors Apliven**

2023

L'impresa formalizza i propri impegni in ambito ESG ed elabora il Piano strategico di Sostenibilità

Al CIIE di Shanghai, il Gruppo presenta "Barista on Demand": la prima caffetteria a guida autonoma che trasforma l'esperienza del "go-to-shop" in "shop-to-customer", grazie all'applicazione della guida autonoma nella distribuzione automatica di caffè

2022

Rhea presenta un concept innovativo: Coffee Landscape, un ampio salotto con sedute riconfigurabili disposte a diverse altezze per consentire alle persone di socializzare, interagire e dialogare durante la pausa caffè

2024

Costituzione **Rheavendors Turkey**

Costituzione **Rheavendors Mexico**

2024

Rhea lancia la nuova linea di macchine free standing che coniugano bellezza, innovazione e sostenibilità, per le soluzioni adottate e per i materiali utilizzati unitamente al risparmio energetico ed alla tecnologia digitale

Rhea pubblica il primo Bilancio di Sostenibilità in riferimento al 2023

SUITE laRhea: la nuova frontiera dell'ospitalità su misura. Concetto di ospitalità e automazione Rhea volto a offrire al consumatore finale un piccolo momento di grande attenzione: una coccole che è un invito a ritornare.

Valutazione dell'impatto ambientale dei prodotti (9 tra soluzioni a induzione e bollitori classici) lungo l'intero ciclo di vita o Lyfe Cycle Assessment (LCA), prendendo in considerazione tutte le fasi, comprese le emissioni di gas serra, l'uso di risorse naturali, l'inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo, e altri impatti ambientali.

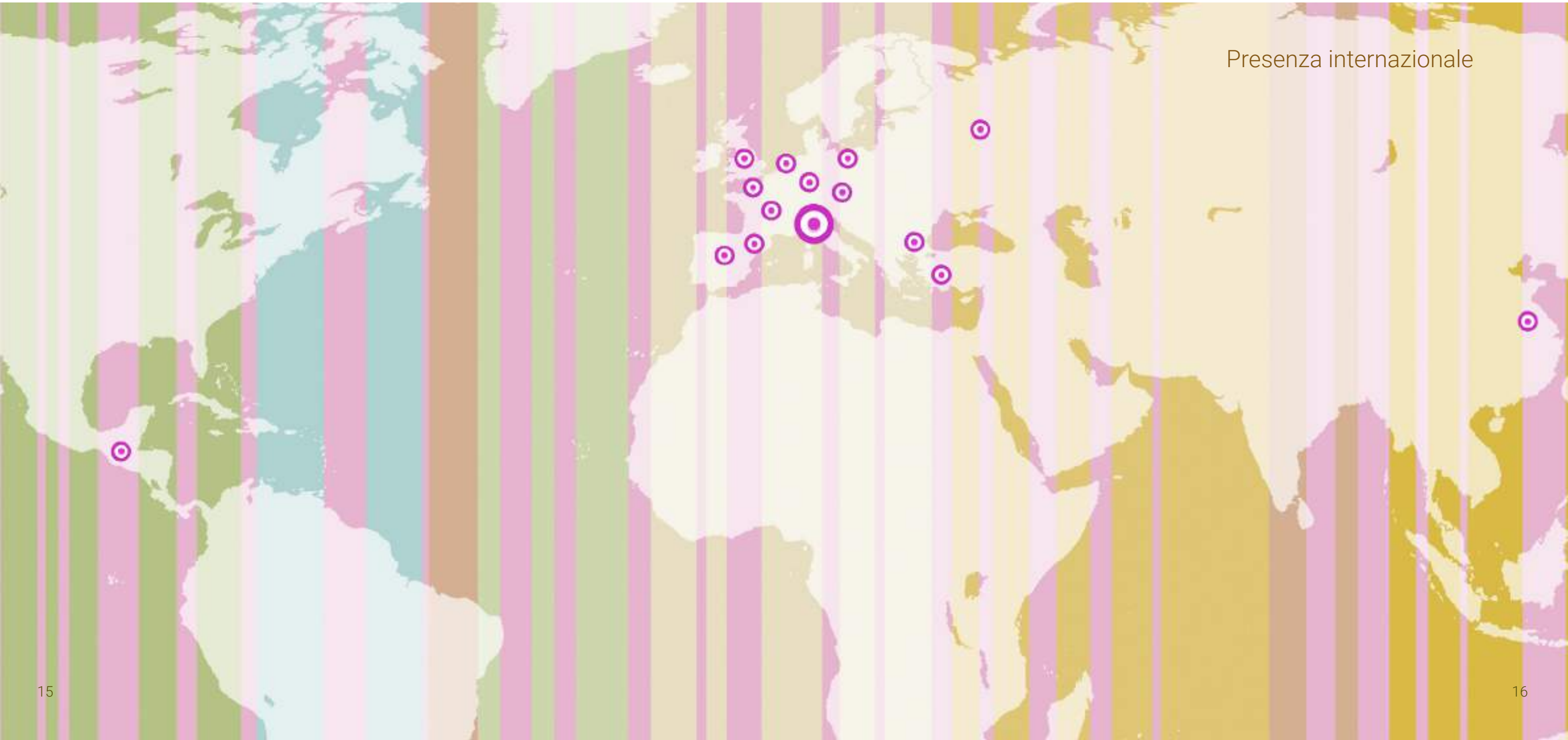
Struttura del gruppo

Rhea Vendors Group è tra i più importanti produttori al mondo di macchine per la pausa caffè. Da oltre sessant'anni, Rhea si contraddistingue per la forte impronta internazionale, design di altissimo livello, tecnologia all'avanguardia ed eccellenza del made in Italy. Con headquarters e produzione in provincia di Varese e filiali in 9 paesi esteri, Rhea ha il vanto di diffondere la cultura della pausa caffè in 100 Paesi di tutto il mondo. Da player del mondo del vending a precursore nell'utilizzo della distribuzione automatica nei settori del new retail, hotellerie e out of home, Rhea conferma la propria vocazione a interpretare e anticipare un mercato in continua evoluzione. Le nuove proposte di Rhea rivoluzionano il concetto dell'ospitalità, in contesti sia business che residenziali, con una proposta di

valore per accrescere l'esperienza della pausa caffè.

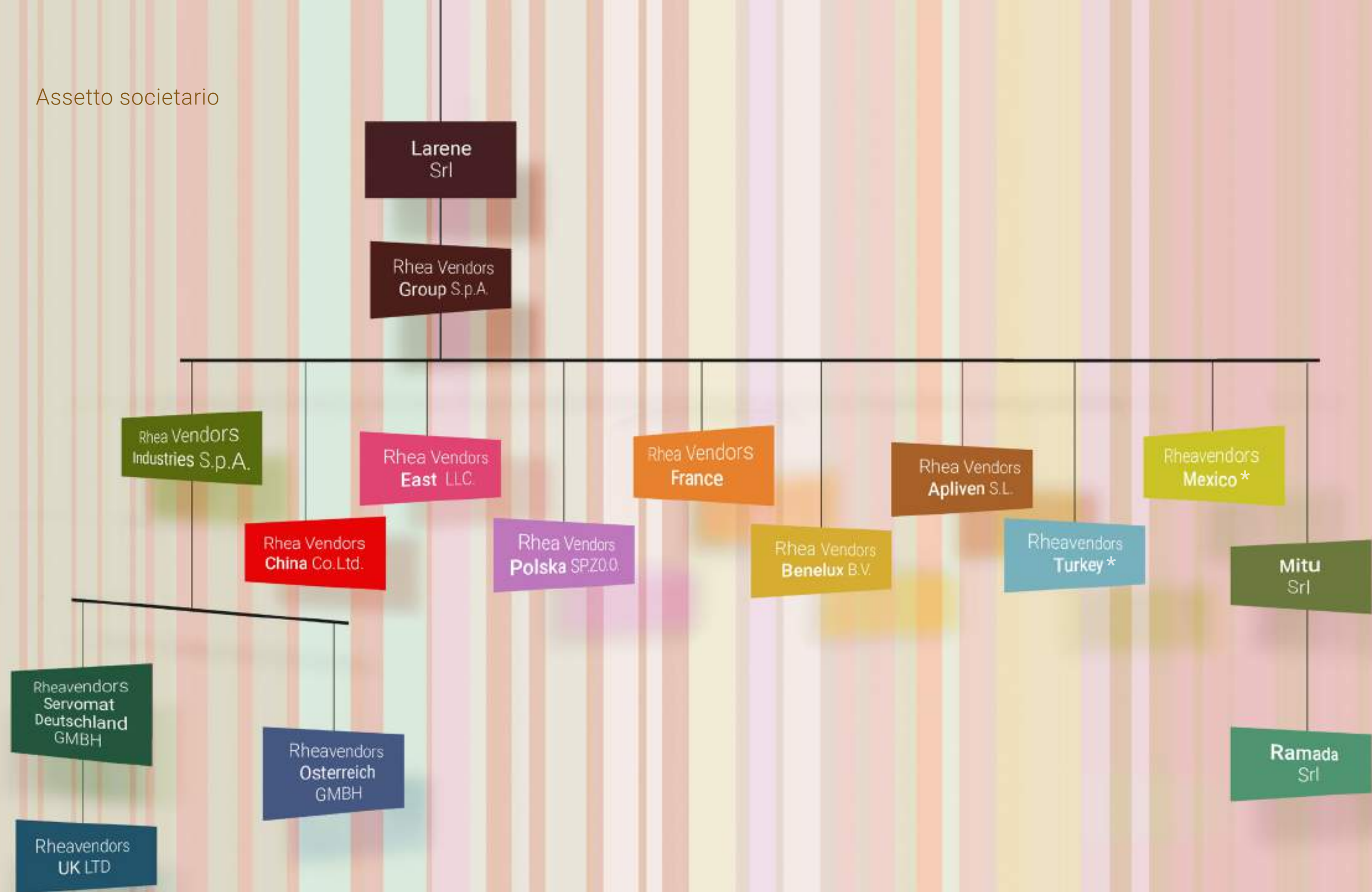
Il gruppo, detenuto al 90% da Larene S.r.l. e per il restante 10% da azioni proprie, è composto da Rheavendors Industries S.p.A. (che ha incorporato tramite fusione Rheavendors Services S.p.A. in data 17/12/2024 con effetto retroattivo dal 01/01/2024), dalla società immobiliare italiana MITU S.r.l. e da 9 filiali estere.

Rheavendors Industries S.p.A. si occupa della fabbricazione, vendita e distribuzione delle macchine, della gestione dei servizi ai clienti e della vendita dei ricambi. Le filiali si occupano della vendita e distribuzione dei prodotti all'estero e dei relativi servizi: in Europa, con sedi in Germania, Austria, Gran Bretagna, Francia, Spagna, Polonia, Belgio, Paesi Bassi e Lussemburgo, nel resto del mondo in Russia, Messico e Turchia.



Presenza internazionale

Assetto societario



* Società escluse dal perimetro di rendicontazione ESG del presente report in quanto costituite nel corso del 2024

La cultura d'impresa

MISSION

Ricerca, progettazione e realizzazione di soluzioni eleganti, automatizzate e personalizzate per rendere unica l'esperienza del caffè e non solo sono alla base del nostro impegno quotidiano per poter amplificare ogni momento di ospitalità. Realizziamo la nostra mission **interpretando i Bi_Sogni dei nostri partner, con soluzioni distintive che contribuiscano al loro successo.**

Rhea sviluppa relazioni durature di fiducia e cooperazione con i propri clienti, con lo scopo di immaginare, disegnare e concretizzare soluzioni ed esperienze distintive, a partire dalla pausa caffè fino ad altre esperienze di accoglienza. Il nostro successo è il successo dei nostri clienti, che diventano partner e insieme perseguiamo obiettivi di innovazione sostenibile perché è l'unica via per poter garantire la vera soddisfazione di Bi_Sogni della nostra filiera e del consumatore finale.

VISION

La Vision del Gruppo abbraccia l'ambizione di **diventare una comunità sempre più ispirata, appassionata e talentuosa che attraverso l'innovazione dell'ospitalità contribuisce al ben_essere delle persone in sintonia con uno stile di vita sostenibile.**

Il nostro impegno nel tempo è quello di ampliare sempre più la nostra capacità di fare impresa dal prodotto ai servizi di ospitalità così che l'esperienza di ben_essere delle persone che lavorano o collaborano con noi, o che usufruiscono dei nostri prodotti o servizi sia migliore e duratura nel tempo. E' una promessa che abbiamo fatto prima di tutto a noi stessi, mettendo al centro uno stile di vita sostenibile che dalla pausa caffè possa contagiare altri momenti della giornata e altri luoghi, così che la nostra esperienza di vita sia in maggior armonia con gli altri e con il pianeta.

VALORI

"Cura & Dedizione" è la sintesi dei nostri valori, dei principi che hanno ispirato, ispirano e continueranno ad ispirare le nostre decisioni e le nostre azioni. Siamo fermamente convinti che solo prendendoci Cura dei Bi_Sogni delle persone attraverso l'attenzione ai dettagli, il rispetto delle loro esigenze, il supporto al raggiungimento delle loro aspirazioni possiamo realizzare la nostra Mission e perseguire con costanza la nostra Vision. La Dedizione è la condizione necessaria per non mollare anche di fronte agli ostacoli più sfidanti, che siano barriere tecnologiche o culturali, continuando a collaborare all'interno e all'esterno della nostra organizzazione con rispetto ed onestà verso gli obiettivi di sostenibilità economica, ambientale e sociale che condividiamo con tutti i nostri partner.

Il portafoglio di prodotti e servizi

"Vogliamo fare impresa in modo sostenibile, trasferendo i nostri valori nel prodotto, perché questo possa contribuire a migliorare la qualità della vita di chi ne farà uso, offrendo un'esperienza di consumo unica"

Andrea Pozzolini

Il core business di Rhea consiste nella **progettazione, produzione e vendita di macchine automa-**

tiche per l'erogazione di bevande calde e fredde e di snack, con particolare attenzione al caffè. Le Table Top, Free Standing e i distributori di snack di Rhea si contraddistinguono per gli elevati standard di funzionalità, grazie all'applicazione di tecnologie all'avanguardia e per un design unico. Accompagnano la vendita del prodotto, i servizi di **assistenza e l'offerta di ricambi originali.**

Negli ultimi vent'anni, Rhea è stato precursore dell'utilizzo della distribuzione automatica nei settori **out of home** del **new retail e hôtellerie**, confermando la propria vocazione a interpretare e anticipare un mercato in continua evoluzione.

Secondo la filosofia dell'impresa, la macchina non deve essere impersonale, ma deve saper anticipare e soddisfare i diversi gusti dei clienti nel mondo, offrendo sempre un'ampia gamma di bevande di qualità. Per questo, Rhea realizza soluzioni **tailor-made**, concepite per appagare i gusti dei diversi consumatori nel mondo mantenendo un'**anima italiana**, per design e funzionalità, avanguardia tecnologica e qualità delle bevande.

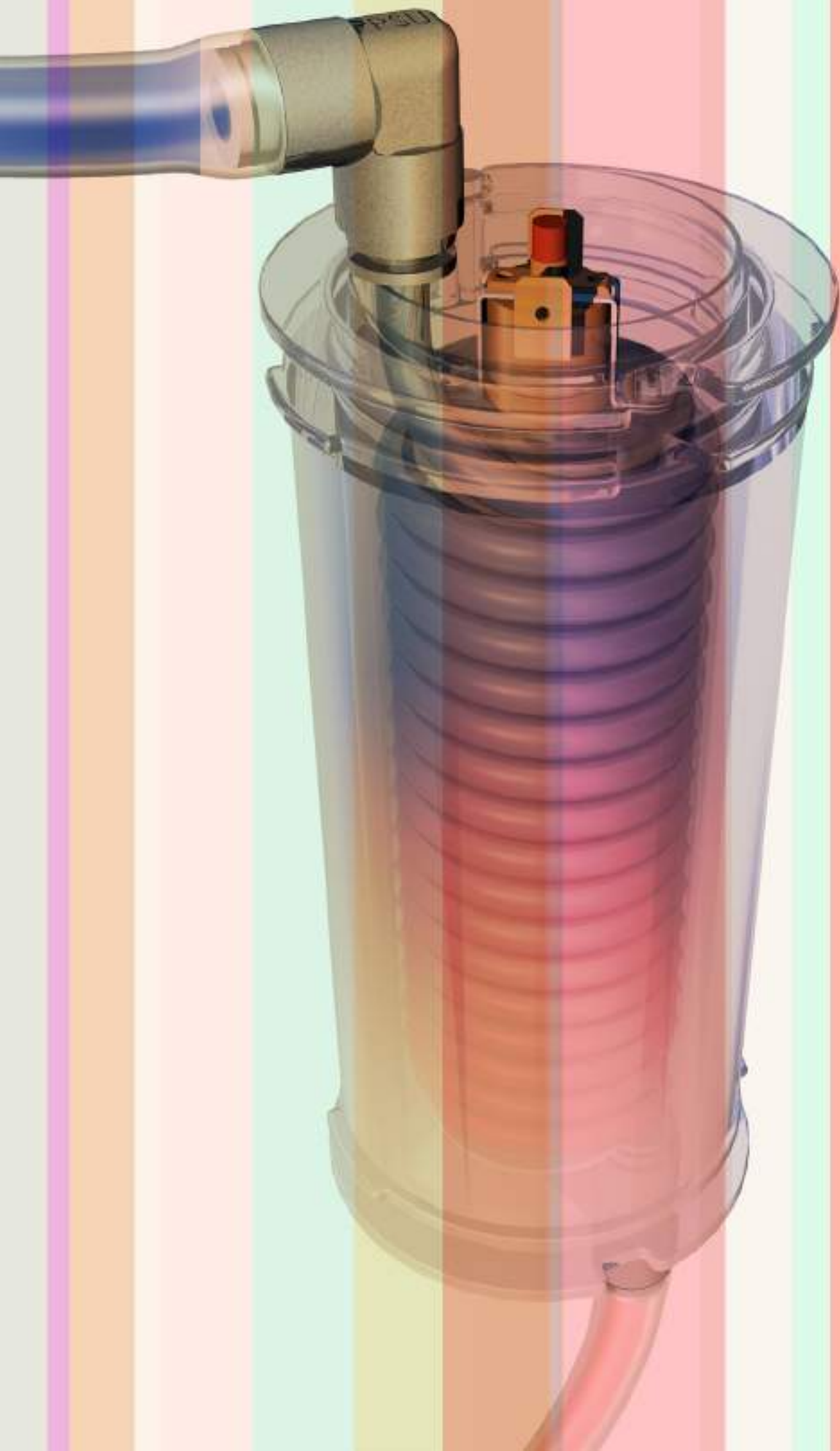
"Made in Italy", "Versatilità", "Personalizzazione", "Innovazione" e "Qualità" sono alcuni degli elementi che caratterizzano e differenziano Rhea Vendors Group, insieme alla sua capacità progettuale che la rende il partner ideale per sviluppare e realizzare nuove soluzioni

Ogni macchina Rhea è progettata per esaltare al massimo il sapore e l'aroma del caffè, anche grazie alla **tecnologia Variplus**, che garantisce una perfetta estrazione e una temperatura ideale. Si tratta di una tecnologia brevettata composta da un sistema di 3 componenti che permettono di calibrare la pressione di infusione, la macinatura, la quantità di acqua e la temperatura, personalizzandole per ciascuna delle bevande erogate. I tre sistemi componenti della tecnologia Variplus sono di seguito descritti.

- **Variflex** è un gruppo a dose variabile dotato di una camera di infusione, che si adatta alla quantità di caffè macinato necessaria per realizzare la bevanda selezionata dall'utente finale, sfruttando così al meglio la dose stessa. L'interazione tra la meccanica e il software garantisce la pressione ideale del macinato per ottenere ogni volta il miglior risultato in tazza.
- **Varigrind** è un macinino regolabile che comunica elettronicamente con il gruppo Variflex per macinare il caffè nella granulometria richiesta dalla ricetta della bevanda selezionata dal consumatore, da una grana più grossa a una polvere ultrafine.
- **Varitherm** è un sistema di riscaldamento a induzione brevettato che adatta la temperatura dell'acqua alle singole ricette, consentendo di avere persino temperature differenti nella stessa bevanda. Questa tecnologia permette di risparmiare oltre l'80% del consumo energetico rispetto al tradizionale sistema a caldaia.

Negli anni, la sostenibilità ambientale è diventata una linea guida strategica per l'innovazione di prodotto, con particolare focus su:

- **Materiali rigenerati:** impiego di plastiche rigenerate per alcune componenti delle macchine
- **Modularità:** utilizzo di moduli interscambiabili per ottimizzare assemblaggio, tempi di ricarica e manutenzione dei prodotti



- **Efficienza energetica:** tecnologia ad induzione per ridurre il consumo di energia in fase di utilizzo

A tale proposito, Rhea ha avviato un'iniziativa identificata come **"rhea ESG"** volta a stimolare e sostenere comportamenti virtuosi per **rendere più sostenibile il settore della distribuzione automatica**, mettendo a disposizione dei clienti che aderiscono, un contributo da destinare al finanziamento di politiche di sostenibilità.

I modelli utilizzati per veicolare l'iniziativa sono caratterizzati da elementi che ne elevano il livello di sostenibilità, quali ad esempio il sensibile **risparmio energetico** generato dal sistema di riscaldamento ad induzione, brevetto proprietario di Rhea, nonché la scelta dei materiali e di **una architettura modulare e flessibile** per una più efficace manutenzione dei componenti, **aumentando il potenziale ciclo di vita** della macchina e la sua riciclabilità.

Rhea si impegna anche a tutelare la sicurezza e il benessere dei consumatori introducendo l'additivo antibatterico Bio-Cote, che riduce la presenza di batteri/microbi sulle superfici fino al 99,5% in 2 ore o al 99,99% in 24 ore.

In linea con il nostro impegno nella **"cura e dedizione"** che si traduce anche in una costante ricerca di nuove soluzioni per migliorare il servizio e la soddisfazione del cliente, Rhea nel 2024 lancia sul mercato il **nuovo modulo latte rhMM2.V+ Cooler 4L** abbinabile alle macchine Table Top di ultima generazione. Il nuovo dispositivo **"boilerless"** grazie all'utilizzo dell'induttore presente nella macchina garantisce la preparazione di bevande calde a base di latte fresco o vegetale ad una temperatura costante.

SUITE laRhea: la nuova frontiera dell'ospitalità su misura

- SUITE laRhea ridefinisce il concetto di pausa, trasformandolo in un'esperienza sensoriale unica, capace di coniugare design, tecnologia e personalizzazione, per creare spazi su misura che favoriscano l'interazione, valorizzino chi li vive e trasmettano qualità e benessere.

Un'esperienza costruita su quattro pilastri:

- **Design su misura:** progettazione di spazi che riflettono l'identità e i valori del cliente, armonizzandosi perfettamente con l'ambiente circostante.
- **Tecnologia all'avanguardia** per l'erogazione di caffè e bevande: soluzioni per garantire qualità costante e precisione in ogni dettaglio.
- **Selezione gourmet** di cibi e bevande: proposte esclusive e personalizzabili, che combinano ingredienti di alta qualità e sapori autentici per soddisfare ogni esigenza.
- **Gestione del servizio** completa e semplificata con formula all inclusive, in un'unica quota mensile.

Le soluzioni di Rhea, pensate per aziende, strutture ricettive, boutique e spazi dedicati al benessere nascono da un **dialogo diretto con il cliente** per dar vita a **esperienze personalizzate** e coerenti con la sua visione.



La sostenibilità in Rhea

Rhea ha intrapreso nel 2023 un percorso strutturato di integrazione della sostenibilità nel proprio modello di business, compiendo tre tappe fondamentali: l'**analisi del posizionamento ESG** rispetto a benchmark di settore, la definizione del **primo Piano di Sostenibilità** e la pubblicazione del **primo Bilancio di Sostenibilità**, che ha reso trasparente l'impegno assunto nei confronti degli stakeholder e ha segnato l'inizio di una governance più consapevole dei temi ambientali, sociali e governance.

Nel 2024, questo percorso è proseguito e si è ulteriormente rafforzato su più dimensioni.

Relativamente alla rendicontazione, Rhea ha avviato un passaggio significativo **dal framework GRI agli ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**, adottando un approccio più strutturato e conforme all'impianto definito dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Questo passaggio ha comportato un **cambio di paradigma**, che va oltre la sola rendicontazione volontaria degli impatti, per abbracciare la **doppia materialità**, l'integrazione tra sostenibilità e strategia aziendale e una maggiore trasparenza sugli aspetti finanziari connessi alle tematiche ESG.

Il **Bilancio di Sostenibilità 2024** rappresenta, quindi, un primo passo verso il progressivo **allineamento agli ESRS**, che ha comportato la revisione della struttura del report, l'introduzione di nuovi contenuti richiesti dagli standard europei e l'attivazione di processi interni per la raccolta sistematica delle informazioni rilevanti per tutta l'organizzazione del Gruppo.

Un importante cambiamento rispetto alla prima edizione afferisce al **perimetro di rendicontazione**: il report 2024 considera per la prima volta **l'intero gruppo**, includendo anche le **società estere** nella raccolta dati e nella definizione delle priorità ESG. Questo ha permesso di consolidare una visione integrata delle performance di sostenibilità e di rafforzare la coerenza tra strategia, governance e reporting.

Parallelamente, infatti, l'azienda ha **aggiornato e ampliato il Piano di Sostenibilità**, consolidando le iniziative già avviate e integrando nuove priorità emerse nel corso dell'ultimo anno, a seguito dell'evoluzione del contesto normativo, delle esigenze interne e del confronto con gli stakeholder.

Questo approccio ha permesso a Rhea di rafforzare ulteriormente il proprio sistema di gestione della sostenibilità, promuovendo una cultura aziendale sempre più diffusa e strutturata, orientata al miglioramento continuo e alla generazione di valore condiviso.

La nostra strategia ESG

Il **Piano di Sostenibilità** rappresenta lo strumento centrale per orientare in modo sistemico le de-



cisioni e le azioni in ambito ESG. Elaborato nel 2023 come esito del percorso di posizionamento e della prima valutazione di materialità, il Piano ha posto le basi per una gestione più consapevole e strutturata dei principali impatti ambientali, sociali e di governance.

Nel **2024**, pur confermando i **sette pilastri strategici**, che guidano la definizione delle priorità, il monitoraggio dei risultati e la coerenza con i principali framework internazionali (tra cui l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite), il **Piano di Sostenibilità** è stato **aggiornato** per riflettere l'evoluzione dell'organizzazione e del contesto, il rafforzamento della governance interna e l'ampliamento del perimetro di rendicontazione, **coinvolgendo tutte le organizzazioni estere** nella definizione delle priorità e nella pianificazione degli obiettivi locali.

Questo aggiornamento è stato accompagnato da un lavoro di **ottimizzazione del portafoglio di azioni**, che ha portato all'**introduzione di nuove iniziative**, alla **disattivazione di azioni meno prioritarie o non più coerenti** con il contesto attuale ed, infine, ad ulteriori valutazioni su fattibilità o impatto di alcune.

Il risultato è un Piano aggiornato che include un insieme equilibrato di azioni in **diverse fasi di avanzamento**. Alcune sono già state **completate**, tra cui l'adesione all'UN Global Compact, il calcolo dell'LCA di prodotto e l'introduzione del buddy per i neoassunti. Altre sono **in corso**, come il piano editoriale ESG, il progetto Second Life e la formazione hard e soft skills. Un gruppo di azioni è stato invece **pianificato per il biennio 2025–2026**, con l'obiettivo di consolidare ulteriormente l'integrazione della sostenibilità nella strategia e nelle operazioni aziendali.

Nel 2024, sono state realizzate due azioni trasversali fondamentali a supporto dell'intera strategia ESG: il rafforzamento della governance, attraverso la formalizzazione di presìdi dedicati come il **Comitato ESG**, e la **diffusione della cultura della sostenibilità**, mediante un programma di formazione mirato. Entrambe rappresentano **leve abilitanti** per garantire coerenza, efficacia e condivisione nell'attuazione delle iniziative previste.

Rispetto alla versione originaria, il Piano evolve in direzione di una maggiore integrazione con i **requisiti previsti dagli ESRS**, seguendo i risultati della **doppia materialità** e rafforzando la connessione tra impatti, rischi, opportunità e obiettivi operativi, in un'ottica di miglioramento continuo e trasparenza verso gli stakeholder.

Il **Piano di Sostenibilità** si conferma così una **roadmap condivisa e dinamica**, costruita attraverso il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali e validata dal Consiglio di Amministrazione.

“rhea ESG”

Nel 2024, Rhea ha rafforzato in modo significativo la propria capacità di integrare i principi della sostenibilità nella propria strategia di prodotto e commerciale attraverso la gamma **“rhea ESG”**

ovvero una nuova generazione di macchine progettate secondo criteri di ecodesign, con un impatto ambientale ridotto secondo un'accurata misurazione scientifica.

Le nuove macchine, contraddistinte dal logo **“rhea ESG”**, rappresentano una concreta evoluzione verso un prodotto sostenibile, essendo caratterizzata da:

- l'adozione di un **sistema di riscaldamento a induzione brevettato**, che consente un significativo risparmio energetico;
- una **struttura modulare** che facilita la manutenzione, estende la vita utile e ne incrementa la riciclabilità;
- l'**uso di materiali riciclati e riciclabili**, e una progettazione orientata alla facilità di disassemblaggio per favorire il recupero a fine vita.

Per quantificare in modo oggettivo e verificabile l'impatto ambientale di questi modelli, Rhea ha realizzato un'**analisi LCA (Life Cycle Assessment)** su campioni rappresentativi della nuova gamma. L'analisi ha coperto l'intero ciclo di vita della macchina — dalla produzione all'utilizzo, fino allo smaltimento — confrontando i risultati con quelli di **modelli comparabili non progettati secondo criteri ESG**.

I risultati hanno evidenziato che le macchine **“rhea ESG” generano emissioni di CO₂ significativamente inferiori** rispetto agli equivalenti non ESG, dimostrando l'efficacia delle scelte progettuali adottate in termini di riduzione dell'impatto ambientale.

Oltre alla dimensione ambientale, l'iniziativa si propone anche di **attivare un meccanismo virtuoso lungo tutta la filiera**: ai partner che scelgono di adottare le macchine **“rhea ESG”** è proposto un **contributo economico al finanziamento di azioni di sostenibilità**, promuovendo così una cultura della responsabilità condivisa nel settore della distribuzione automatica.

Le macchine sono dotate di un **QR code** che consente di accedere a contenuti informativi sulle caratteristiche ambientali e sugli obiettivi dell'iniziativa, al fine di sensibilizzare anche il consumatore finale e renderlo parte attiva di un nuovo paradigma di consumo consapevole.

Con questa iniziativa, Rhea consolida la propria visione di una **sostenibilità integrata**: l'innovazione tecnologica diventa leva per generare impatti positivi misurabili, coerenti con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile**, in particolare con l'**SDG 12**, che promuove modelli di produzione e consumo responsabili.

“Questa iniziativa nasce con l'obiettivo di stimolare la cooperazione tra le aziende della nostra filiera per aumentare il contributo alla sostenibilità di tutto il settore del vending.”

Andrea Pozzolini

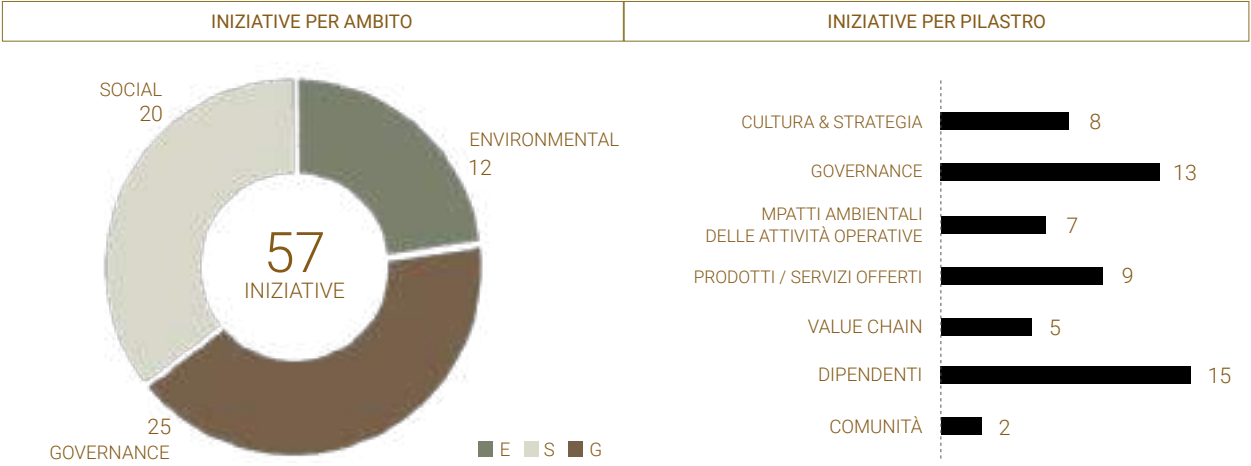


rhea
ESG

IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ DI RHEA

AMBITO	PILLAR	OBIETTIVI STRATEGICI	N. INIZ.	PRINCIPALI INIZIATIVE	SDG
G	CULTURA & STRATEGIA	Rafforzamento della cultura d'impresa e definizione della strategia ESG	8	Estensione del Piano Strategico di Sostenibilità al Gruppo: CONCLUSA Adesione a UN Global Compact: CONCLUSA Deployment cultural body: DA AVVIARE Evoluzione a Società Benefit: DA AVVIARE	8 12 13 17
G	GOVERNANCE	Rafforzamento della Corporate Governance e della Governance di sostenibilità	13	Costituzione comitato ESG: CONCLUSA Estensione Whistleblowing al Gruppo: CONCLUSA Bilancio di Sostenibilità di Gruppo: IN CORSO Dashboard ESG: DA AVVIARE Obbiettivi ESG negli MBO: DA AVVIARE	8 16 17
E	IMPATTI AMBIENTALI DELLE ATTIVITÀ OPERATIVE	Transizione energetica, riduzione dell'impronta carbonica ed economia circolare	7	Aumento della circolarità dei materiali, incluso il riciclo degli imballaggi: CONCLUSA Riduzione dei consumi energetici e dell'impronta carbonica: IN CORSO Calcolo e monitoraggio della carbon footprint di organizzazione e di processo: IN CORSO Elaborazione del piano di Decarbonizzazione: DA AVVIARE	7 12 13
E	PRODOTTI/SERVIZI OFFERTI	Efficientamento della produzione con diminuzione dei consumi e degli sprechi	5	Calcolo LCA di prodotto: CONCLUSA Sviluppo di progetti di Second Life: IN CORSO Estensione della vita utile dei prodotti: IN CORSO	9 12 13
S	VALUE CHAIN	ESG assessment dei fornitori e condivisione di iniziative sostenibili	7	Condivisione di pratiche sostenibili con i propri fornitori: IN CORSO Monitoraggio Customer satisfaction: IN CORSO Progressiva valutazione della Value chain: DA AVVIARE	8 9 12 13
S	DIPENDENTI	Aumento del benessere della salute e della sicurezza del personale	13	Certificazione parità di genere: CONCLUSA Body/tutor per neoassunti: CONCLUSA framework valutazione delle performance: IN CORSO Aggiornamento modello organizzativo: IN CORSO Formazione hard/soft skills: IN CORSO Inclusione persone con disabilità: DA AVVIARE	3 4 8
S	COMUNITÀ	Promozione dell'inclusione e integrazione culturale nel territorio	2	Corporate volunteering: DA AVVIARE Strategia di Social Community Management: DA AVVIARE	1 3 11 16





ESRS 2 - Informazioni generali

Criteri di redazione

BP-1 < CRITERI GENERALI PER LA PREPARAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Il presente **Bilancio di Sostenibilità 2024**, redatto su base **volontaria e consolidata**, rappresenta il **secondo esercizio di rendicontazione non finanziaria** per il **Gruppo Rhea Vendors** e il **primo passo formale di avvicinamento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** introdotti dalla Commissione Europea nell'ambito della Direttiva (UE) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD), recepita in Italia con il D.Lgs. 125/2024.

Nel 2023, il Gruppo aveva pubblicato il proprio primo bilancio di sostenibilità, redatto secondo i **GRI Standards**, riferito esclusivamente alla capogruppo **Rhea Vendors S.p.A.**. A partire da questo secondo esercizio, il Gruppo ha avviato un **percorso strutturato di transizione verso gli ESRS**.

Il **presente documento è stato redatto facendo riferimento al perimetro di consolidamento finanziario di Larene S.r.l.**, holding del Gruppo, che consolida integralmente tutte le società operative riconducibili a Rhea Vendors. Il **perimetro di rendicontazione coincide con quello del bilancio consolidato**, e comprende le seguenti società:

- Larene S.r.l.
- Rhea Vendors Group S.p.A.
- Rhea Vendors Industries S.p.A.
- Rheavendors Servomat Deutschland GmbH
- Rheavendors Österreich GmbH
- Rheavendors UK Ltd
- Rhea Vendors France
- Rhea Vendors Benelux B.V.
- Rhea Vendors Polska Sp. z o.o.
- Rhea Vendors Apliven S.L.
- Rhea Vendors East LLC
- Rhea Vendors China Co. Ltd.
- Mitu S.r.l.
- Ramada S.r.l.

Non sono presenti società escluse dalla rendicontazione ai sensi degli articoli 19a(9) o 29a(8) della CSRD. Tutte le informazioni riportate nelle sezioni ambientali (E), sociali (S) e di governance (G) sono state selezionate sulla base dei risultati dell'**analisi di doppia materialità** condotta



nel 2024, oppure risultano rilevanti ai sensi degli ESRS, pur nel contesto di una loro applicazione progressiva.

Il presente bilancio fornisce una visione ampia e strutturata dell'intera **catena del valore di Rhea Vendors Group**, includendo – ove rilevanti – anche soggetti **a monte (upstream)**, come i fornitori di beni e servizi, e **a valle (downstream)**, quali clienti, partner commerciali e utilizzatori finali.

Gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla catena del valore sono stati analizzati e selezionati nell'ambito del processo di **analisi di doppia materialità (DMA)**, e sono inclusi nel bilancio in tutti i casi in cui risultano significativi. Le politiche, le azioni e gli obiettivi (PAT) descritti nel documento si estendono quindi anche alla catena del valore, laddove applicabile, con particolare riferimento ai temi ambientali (es. uso efficiente delle risorse, gestione dei rifiuti e circolarità), sociali (es. condizioni di lavoro lungo la supply chain) e di governance (es. criteri ESG per i fornitori).

In particolare, l'analisi ha considerato:

- **Upstream:** la rete di fornitori diretti (Tier 1), composta prevalentemente da imprese localizzate in Italia, con cui Rhea mantiene relazioni consolidate e alle quali sta progressivamente estendendo criteri ESG di valutazione e collaborazione;
- **Downstream:** i clienti e gli operatori del settore vending e retail, nonché gli **utilizzatori finali delle macchine**.

Rhea Vendors Group non ha omesso alcuna informazione rilevante ai sensi degli ESRS nel presente bilancio. In particolare, non sono state escluse informazioni relative a proprietà intellettuale, know-how o risultati di innovazione, in quanto non ritenute sensibili ai fini della divulgazione pubblica nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità.

BP-2 < INFORMAZIONI RELATIVE A CIRCOSTANZE SPECIFICHE

Orizzonti temporali

Rhea Vendors Group adotta le seguenti definizioni temporali, coerenti con la pianificazione strategica e con gli orizzonti di business del Gruppo:

- Breve termine: fino a 1 anno
- Medio termine: da 1 a 5 anni
- Lungo termine: oltre i 5 anni

Queste definizioni sono applicate in modo trasversale nel bilancio di sostenibilità, in particolare nella formulazione degli obiettivi ESG, nell'analisi di rischi e opportunità e nella pianificazione delle iniziative. Gli orizzonti sono coerenti con i riferimenti normativi di settore e con il modello di business del Gruppo.

Utilizzo di stime e grado di incertezza

Nell'ambito della rendicontazione 2024, Rhea ha utilizzato **stime e ipotesi ragionevoli** nei casi in cui non fosse disponibile un dato primario o completo, soprattutto per quanto riguarda la catena del valore. Ciò riguarda, ad esempio, le **emissioni di GHG Scope 3**.

Le tecniche di stima adottate includono:

- utilizzo di **proxy settoriali e dati secondari**;
- **applicazione di fattori di emissione standard** (es. GHG Protocol);
- **estrapolazioni da dati parziali/aggregati**.

Tutte le stime sono accompagnate, ove applicabile, da una descrizione delle ipotesi sottostanti, delle fonti utilizzate e del livello di accuratezza atteso. La presenza di margini di incertezza è stata esplicitata e non compromette la rilevanza informativa complessiva, in quanto i metodi impiegati sono coerenti con le best practice internazionali.

Catena del valore

Il perimetro della rendicontazione comprende, ove rilevante, anche attori **upstream e downstream**, in linea con l'analisi di doppia materialità. Tuttavia, l'accesso a dati completi e strutturati lungo la supply chain presenta alcune limitazioni legate a:

- l'**eterogeneità dei fornitori**, spesso PMI;
- l'**assenza di strumenti digitali condivisi** per la raccolta dati ESG;
- la **diversa maturità ESG delle controparti commerciali**.

In ragione di queste criticità, per il primo anno di transizione verso gli ESRS, Rhea ha scelto di concentrarsi sui **fornitori di primo livello (Tier 1)** e di utilizzare **stime ragionevoli** dove i dati primari non erano disponibili.

L'azienda si impegna a rafforzare progressivamente il livello di accuratezza e copertura delle informazioni riferite a fornitori, clienti e utilizzatori finali.

Modifiche rispetto ai periodi precedenti

Il 2024 rappresenta per Rhea il **primo anno di adozione degli ESRS** come riferimento metodologico. In precedenza, il bilancio di sostenibilità era stato redatto secondo i **GRI Standards**, con perimetro riferito alla sola Rhea Vendors Group S.p.A.

Per quanto possibile, i dati 2023 sono stati **ricalcolati o riconciliati** con i criteri ESRS, al fine di garantire la **comparabilità tra periodi**. Le principali variazioni metodologiche e riclassificazioni sono esplicitate all'interno delle sezioni tematiche corrispondenti.

Non sono stati rilevati **errori materiali nei dati dei periodi precedenti** tali da richiedere rettifiche retroattive.

Governance

GOV-1 < IL RUOLO DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO

Rhea Vendors Group adotta un modello di governance che si articola su due organi principali: il **Consiglio di Amministrazione** e il **Collegio Sindacale**, entrambi nominati dall'Assemblea dei Soci. Questo assetto garantisce un efficace equilibrio tra funzione gestionale e funzione di controllo.

Composizione e diversità

Il **Consiglio di Amministrazione**, rinnovato nel 2023 e in carica per tre anni, è composto da tre membri esecutivi:

- **Andrea Pozzolini** (M / 65 anni) – Amministratore Delegato e Presidente
- **Stefano Macchi** (M / 59 anni) – Consigliere con delega alla sostenibilità
- **Cristina Stabilini** (F / 46 anni) – Consigliera, responsabile Sales & Operations

Il board presenta una **rappresentanza femminile del 33%**, calcolata come rapporto medio donne/uomini, e un'età media di 56,7 anni. I membri possiedono competenze consolidate nei settori industriali, commerciali e finanziari coerenti con le attività dell'impresa. Non risultano presenti membri formalmente qualificati come indipendenti, né rappresentanze dei lavoratori.

Il **Collegio Sindacale** è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, tutti in possesso dei requisiti di indipendenza, integrità e professionalità richiesti dalla normativa vigente:

- **Mauro Parrinello** (M / 62 anni) – Presidente del Collegio Sindacale
- **Luigi Trezzi** (M / 38 anni) – Sindaco effettivo
- **Andrea Pasini** (M / 47 anni) – Sindaco effettivo
- **Silvia Baserga** (F / 40 anni) – Sindaca supplente
- **Alberto Pirone** (M / 49 anni) – Sindaco supplente

Il Collegio vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e si riunisce con frequenza almeno trimestrale. La componente femminile risulta pari al 20%.

Ruoli e responsabilità in materia di sostenibilità

Il **Consiglio di Amministrazione** esercita le più ampie funzioni di gestione ordinaria e straordinaria, fatta eccezione per quelle riservate per legge all'Assemblea dei Soci. Al suo interno, la responsabilità per la supervisione delle tematiche ESG è affidata al Consigliere **Stefano Macchi**, a cui è stata attribuita una delega specifica. Nel 2024 è stato inoltre istituito un **Comitato ESG**, con l'obiettivo di garantire un presidio continuativo su impegni, iniziative e risultati in ambito sostenibilità.

La definizione degli obiettivi ESG è integrata nella pianificazione aziendale attraverso il Piano di Sostenibilità, validato dal CdA, che ne monitora periodicamente l'attuazione. I processi di gestione degli impatti, rischi e opportunità – ambientali, sociali e di governance – sono parte integrante del



sistema di controllo interno, basato sugli standard ISO 9001 e 14001, e aggiornato annualmente.

Competenze e sviluppo

L'insieme dei componenti del CdA possiede **competenze gestionali e tecnico-operative** legate ai mercati, ai prodotti e al settore industriale in cui opera Rhea. Nel corso del 2023, l'attività di redazione del primo bilancio di sostenibilità ha rappresentato un'occasione di **apprendimento e sensibilizzazione** interna sulle tematiche ESG.

Pur in assenza di una formazione strutturata specifica per i membri del board, la società si è dotata di strumenti per accrescere progressivamente le competenze rilevanti, anche attraverso l'**attività del Comitato ESG**, promuovendo un rafforzamento della cultura aziendale e della capacità di governo responsabile.

GOV-2 < INFORMAZIONI FORNITE AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DIREZIONE E CONTROLLO DELL'IMPRESA E QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ DA QUESTI AFFRONTATE

Nel 2024, Rhea Vendors Group ha rafforzato la propria governance della sostenibilità con l'attivazione del **Comitato ESG**, organo interfunzionale incaricato di presidiare in modo strutturato e continuativo gli impatti, i rischi e le opportunità materiali connessi ai temi ambientali, sociali e di governance. Il Comitato riferisce in via continuativa al **Consiglio di Amministrazione**, supportando l'integrazione dei fattori ESG nella strategia, nella gestione operativa e nel processo decisionale aziendale.

Flusso informativo e frequenza

Il **Comitato ESG**, coordinato dal Consigliere con delega alla sostenibilità, si riunisce periodicamente e garantisce il presidio sull'attuazione del **Piano di Sostenibilità**. Attraverso momenti di aggiornamento formale e confronto diretto, il Consiglio di Amministrazione è regolarmente informato in merito:

- all'avanzamento delle azioni previste nel Piano;
- ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi ESG;
- all'efficacia delle politiche adottate e dei KPI monitorati.

Il flusso informativo è assicurato da una collaborazione costante tra le principali funzioni aziendali coinvolte e da una rendicontazione strutturata che alimenta i momenti di revisione strategica.

Integrazione nella strategia e nei processi decisionali

Il **Consiglio di Amministrazione** considera attivamente gli impatti, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità in tutte le **fasi rilevanti del processo decisionale**: dalla definizione della strategia, alla valutazione di investimenti e operazioni significative, fino al sistema di gestione del rischio.

L'approvazione del Piano di Sostenibilità ha rappresentato un momento centrale per l'allineamento tra **gli obiettivi ESG e gli indirizzi di sviluppo** del Gruppo. Nella valutazione delle iniziative è stato inoltre considerato l'equilibrio tra dimensioni economiche, ambientali e sociali.

Impatti, rischi e opportunità presidiati

Nel corso del 2024, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato ESG, ha presidiato una serie di **tematiche materiali** emerse dall'analisi di doppia materialità.

Tra le principali si segnalano:

- Transizione energetica e riduzione delle emissioni;
- Circolarità delle risorse e gestione dei rifiuti;
- Salute, sicurezza e benessere delle persone;
- Inclusione, pari opportunità e gender balance;
- Attrazione, sviluppo e valorizzazione dei talenti;
- Condizioni di lavoro e conciliazione vita-lavoro;
- Governance della supply chain ;
- Cultura aziendale improntata a integrità, etica e trasparenza;
- Prevenzione di fenomeni corruttivi e tutela dei whistleblower.

Per l'elenco completo degli impatti, rischi e opportunità materiali si rimanda alla sezione **SBM-3 - Impatti materiali, rischi e opportunità e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale** del presente documento.

GOV-3 < INTEGRAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SOSTENIBILITÀ NEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

I sistemi di incentivazione e le politiche retributive di Rhea Vendors Group **non prevedono meccanismi formalizzati collegati al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità** per i membri degli organi amministrativi, gestionali e di controllo. La componente variabile della retribuzione, ove presente, non risulta associata a metriche ESG o a impatti ambientali, sociali o di governance.

Nel corso del 2025, sarà avviato un percorso di aggiornamento del sistema di performance management, con la progettazione di un nuovo schema di **Management by Objectives (MBO)** rivolto progressivamente al management aziendale. Tale processo è in fase di definizione e valutazione, e potrà rappresentare, in futuro, una leva per rafforzare l'integrazione dei temi ESG nella gestione e nei sistemi premianti dell'organizzazione.

Ad oggi, **non sono ancora stati formalizzati obiettivi di sostenibilità all'interno delle politiche retributive**, né è stata definita la proporzione di eventuale remunerazione variabile legata al raggiungimento di tali obiettivi.

L'introduzione di eventuali indicatori ESG nei sistemi incentivanti sarà oggetto di valutazione da par-

te del management e del **Consiglio di Amministrazione**, in coordinamento con il **Comitato ESG**, secondo criteri di coerenza con il Piano di Sostenibilità e con l'evoluzione della struttura organizzativa.

Rhea Vendors Group conferma l'intenzione di **rafforzare progressivamente l'allineamento tra la strategia di sostenibilità e le logiche di valutazione e riconoscimento delle performance**, nel quadro di un approccio improntato alla responsabilità, al merito e alla creazione di valore nel lungo periodo.

GOV-4 < DICHIARAZIONE SUL DOVERE DI DILIGENZA

Nel 2024, Rhea Vendors Group applica le principali fasi del processo di due diligence previsto dagli ESRS attraverso attività già integrate nella propria strategia di sostenibilità e nei processi di gestione.

Il presente bilancio di sostenibilità fornisce una visione trasparente delle principali fasi del processo di due diligence, che sono documentate come segue:

- **Coinvolgimento degli stakeholder:** il processo di ascolto e dialogo con i principali portatori di interesse, finalizzato a raccogliere le loro aspettative e valutazioni sui temi di sostenibilità, è illustrato nella sezione **SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interesse**.
- **Individuazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità materiali:** la metodologia seguita per l'analisi di doppia materialità, comprensiva dei criteri, delle fonti informative, delle dimensioni di impatto considerate e della definizione delle soglie di significatività, è descritta in dettaglio nella sezione **IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti**.
- **Gestione e mitigazione degli impatti significativi:** le politiche, gli impegni e le iniziative adottate per prevenire o ridurre gli impatti negativi e per cogliere le opportunità positive sono descritte in modo articolato nelle sezioni tematiche dedicate (E1 – Cambiamenti climatici, E5 – Economia circolare e utilizzo delle risorse, S1 – Forza lavoro propria, S4 – Consumatori e utilizzatori finali, G1 – Condotta d'impresa).
- **Comunicazione e trasparenza:** la pubblicazione della presente dichiarazione rappresenta il principale strumento di rendicontazione verso gli stakeholder e riflette l'impegno dell'organizzazione a garantire un'informativa completa, accessibile e ispirata agli standard europei.

Attraverso questa mappatura, Rhea Vendors Group fornisce una rappresentazione chiara e coerente delle proprie pratiche di due diligence, nel rispetto del principio di accountability e in continuità con il percorso di evoluzione verso una gestione sempre più responsabile.

GOV-5 < GESTIONE DEL RISCHIO E CONTROLLI INTERNI SULLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Nel 2024, Rhea Vendors Group ha rafforzato il proprio sistema di controllo interno per garantire l'affidabilità, la coerenza e la tracciabilità delle informazioni contenute nella dichiarazione di sosteni-

nibilità. Il processo di rendicontazione è coordinato dal **Responsabile ESG**, che agisce come punto di raccordo tra le diverse funzioni coinvolte nella raccolta e validazione dei dati. Ogni funzione è responsabile dei dati e delle disclosure di propria competenza.

Il sistema di gestione dei rischi integra i profili connessi alla rendicontazione ESG, valutati attraverso una metodologia basata su criteri di probabilità, impatto e capacità di controllo. La prioritizzazione avviene tramite una matrice di rischio condivisa a livello aziendale, in linea con i principi degli standard ISO adottati. Questo approccio consente di presidiare in modo strutturato eventuali criticità legate alla disponibilità dei dati, all'evoluzione dei requisiti normativi e alla coerenza tra informazioni rendicontate e processi interni.

Nel corso dell'anno, Rhea ha consolidato i flussi informativi tra le funzioni coinvolte, rafforzato gli strumenti di raccolta dati, previsto momenti interni di confronto tecnico e validazione e promosso una maggiore integrazione dei contenuti ESG nei processi operativi. Queste attività hanno contribuito a **rafforzare la qualità del reporting** e a prevenire potenziali disallineamenti.

Gli esiti delle attività di controllo e monitoraggio sono condivisi con il **Consiglio di Amministrazione** in occasione della validazione della dichiarazione di sostenibilità. Questo flusso garantisce un presidio costante sul processo e assicura l'allineamento tra la rendicontazione, la strategia e i sistemi di gestione aziendali.



Strategia

SBM-1 < STRATEGIA, MODELLO AZIENDALE E CATENA DEL VALORE

Modello di business e strategia

Prodotti, mercati e dimensione geografica

Rhea Vendors Group progetta, assembla e commercializza macchine da caffè personalizzate per i mercati **vending, Ho.Re.Ca. e OCS**, integrando tecnologie d'avanguardia e design italiano. La gamma prodotti comprende macchine **tabletop, freestanding e per snack**, con soluzioni modulari e orientate all'efficienza energetica, alla personalizzazione e alla circolarità. Nel 2024 non si segnalano dismissioni di linee di prodotto, mentre prosegue l'evoluzione dell'offerta verso versioni "smart" e a basso impatto ambientale.

Il Gruppo opera in oltre **90 Paesi**, con una presenza diretta attraverso filiali commerciali in Europa, Asia e America Latina. I mercati principali includono **Germania, Francia, Regno Unito, Italia, Spagna, Turchia, Messico e Cina**. I clienti chiave sono **torrefattori, operatori del vending, distributori internazionali e brand dell'ospitalità**. Nel 2024 non si registrano significative modifiche nei mercati serviti o nelle categorie di clientela. Le vendite all'estero continuano a rappresentare oltre il 90% del fatturato.

Rhea conta 276 dipendenti in Italia, con una distribuzione territoriale concentrata presso le sedi produttive e commerciali del Nord Italia. Le sedi estere ospitano principalmente personale commerciale e di supporto.

L'azienda non produce né commercializza prodotti vietati in alcun mercato.

Settori ESRS e ripartizione dei ricavi

In base alla classificazione NACE, Larene S.r.l. è inquadrata nel codice 64.21 ("Attività delle società di partecipazione"), in quanto holding del Gruppo. Tuttavia, la **prevalenza degli impatti materiali, dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità** si concentra sull'attività industriale svolta da **Rheavendors Industries S.p.A.**, la principale controllata operativa, attiva nel settore **"Manufacture of machinery and equipment"** (codice NACE 28.29). Non risultano attività rilevanti in settori aggiuntivi, né vengono generati ricavi da settori soggetti a disclosure specifiche come combustibili fossili, armi controverse, tabacco o produzione chimica industriale.

Eventuali attività rilevanti intra-gruppo, come la fornitura di servizi tra Rhea Vendors Group S.p.A. e le sue controllate, non hanno impatti significativi in termini di ricavi consolidati.

Obiettivi e coerenza strategica

Nel contesto del Piano di Sostenibilità, il Gruppo si pone obiettivi chiari orientati all'**innovazione so-**

stenibile, al rafforzamento della circolarità e alla **valorizzazione del capitale umano**. Tali obiettivi includono:

- lo sviluppo di nuove generazioni di macchine ad **alta efficienza energetica**;
- l'estensione del progetto **Second Life**, dedicato al riutilizzo e reimmissione in commercio di macchine rigenerate;
- l'introduzione di **criteri ESG** nei processi di **valutazione dei fornitori**;
- il rafforzamento delle iniziative interne legate a **inclusione, benessere organizzativo e sviluppo delle competenze**.

L'offerta attuale e le principali aree di mercato risultano pienamente coerenti con questi obiettivi, in quanto basate su soluzioni tecnologiche avanzate, progetti di eco-design e relazioni consolidate con operatori attenti ai temi ambientali e sociali.

Catena del Valore

Rhea Vendors Group opera con un modello di business integrato, basato sulla **progettazione interna**, sull'**assemblaggio in stabilimenti propri** e su una **rete di fornitori prevalentemente italiani**, che consente un'elevata flessibilità operativa e un controllo diretto su qualità, tempi e innovazione. L'azienda sviluppa soluzioni su misura per clienti internazionali, combinando design, competenze ingegneristiche e personalizzazione estetica e funzionale. Il processo di produzione è orientato alla modularità e alla configurabilità, consentendo la realizzazione di prodotti unici a partire da una base tecnologica condivisa. Questo approccio permette di soddisfare esigenze diverse in termini di canale (vending, Ho.Re.Ca., OCS), estetica, funzionalità e sostenibilità.

Input e approvvigionamenti

I principali input del modello di business includono:

- **componenti meccanici, elettronici e plastici**, selezionati da una rete di circa 300 fornitori, il 90% dei quali con sede in Italia;
- **energia elettrica**, utilizzata negli stabilimenti;
- **competenze tecniche e progettuali**, valorizzate attraverso un'organizzazione integrata tra R&D, industrializzazione e produzione.

La prossimità dei fornitori garantisce reattività, affidabilità e collaborazione tecnica, mentre a partire dal 2024 è in corso l'integrazione di **criteri ESG nei processi di qualifica e monitoraggio**.

Output e benefici per gli stakeholder

Gli output principali del modello di business sono:

- **macchine da caffè e snack professionali** altamente personalizzabili, esportate in oltre 90 Paesi;
- **componenti e parti di ricambio** destinati al servizio post-vendita;

- **macchine rigenerate** reimmesse sul mercato attraverso il progetto Second Life. I benefici attesi includono:
- **valore per i clienti**, grazie a prodotti durevoli, modulari e di design;
- **valore ambientale**, attraverso iniziative di circolarità e uso di energia rinnovabile;
- **valore sociale**, grazie alla stabilità occupazionale, alla filiera locale e alle iniziative di inclusione.

Posizionamento nella catena del valore

All'interno della propria catena del valore, Rhea si colloca come attore centrale nella fase di **idea-zione, progettazione e assemblaggio**, con un forte presidio interno delle attività core. La relazione con i fornitori è gestita direttamente, mentre la fase di distribuzione è affidata a una rete di **filiali, distributori e partner tecnici** presenti nei principali mercati internazionali.

Il rapporto con il cliente finale è supportato da servizi di assistenza tecnica e formazione, che rafforzano il posizionamento dell'azienda come partner tecnologico, oltre che come fornitore di prodotto.

SBM-2 < INTERESSI E OPINIONI DEI PORTATORI DI INTERESSE

Rhea Vendors Group riconosce il **valore strategico del dialogo strutturato con i propri stakeholder**, ritenendolo un elemento essenziale per identificare impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità e per orientare in modo efficace le priorità ESG. Coinvolgere attivamente i portatori di interesse consente di cogliere tempestivamente esigenze emergenti, integrare prospettive diverse nella governance aziendale e rafforzare la capacità del Gruppo di generare valore condiviso nel lungo periodo.

Guidata da principi di trasparenza, inclusività e responsabilità, l'attività di coinvolgimento degli stakeholder di Rhea si è evoluta progressivamente, assumendo un ruolo strutturale nei processi di analisi di materialità, definizione della strategia di sostenibilità e monitoraggio degli impatti.

Stakeholder chiave e modalità di dialogo

La mappatura degli stakeholder è stata realizzata tenendo conto della natura industriale e internazionale del Gruppo. I principali stakeholder identificati includono:

- **Dipendenti e collaboratori**
Comprendono il personale interno, sia operativo che impiegatizio, e le figure chiave dell'organizzazione. Sono stati coinvolti attraverso interviste individuali e focus group trasversali. Il dialogo prosegue in forma continuativa tramite scambi diretti con le funzioni HR e i responsabili di area.
- **Clienti**
Includono operatori del vending, torrefattori, distributori internazionali e altri partner commerciali. Il coinvolgimento avviene principalmente attraverso l'interazione costante con i team

commerciali e di prodotto, che raccolgono feedback, esigenze e suggerimenti nel corso delle attività quotidiane. Le informazioni raccolte vengono poi condivise con le funzioni centrali e contribuiscono all'evoluzione dell'offerta e allo sviluppo di nuove soluzioni.

- **Fornitori**
Rappresentano un elemento chiave della catena del valore di Rhea, con rapporti di lungo periodo consolidati, in particolare con fornitori italiani. Il coinvolgimento avviene tramite contatti diretti e operativi, con un dialogo crescente su aspetti di sostenibilità.
- **Società estere**
Principalmente dedicate ad attività commerciali, costituiscono un canale essenziale per recepire le esigenze dei mercati locali e assicurare la diffusione della strategia di sostenibilità a livello internazionale.
- **Soci e membri del Consiglio di Amministrazione**
Sono coinvolti direttamente nei processi di definizione e approvazione delle strategie ESG. Il coinvolgimento avviene attraverso sessioni periodiche di aggiornamento e deliberazione.
- **Comunità locali**
Includono associazioni del territorio, enti del terzo settore e beneficiari dei progetti sociali promossi dal Gruppo. Il coinvolgimento avviene tramite iniziative di collaborazione, attività di inclusione lavorativa e dialogo continuo con le realtà locali in cui l'azienda è presente. Tali relazioni rafforzano il legame con il territorio e supportano l'impegno sociale dell'organizzazione.

Nel 2024, il coinvolgimento si è concentrato sull'ascolto delle funzioni aziendali, sul recepimento delle istanze provenienti dal mercato e sull'avvio del processo di introduzione di criteri ESG nella relazione con i fornitori. È inoltre prevista, nel 2026, la somministrazione della prima **survey di engagement interna**, come strumento continuativo di ascolto organizzativo.

Interessi degli stakeholder e integrazione nella strategia

Le informazioni raccolte sono state integrate nel processo di **doppia materialità** (si veda sezione IRO-1), contribuendo all'identificazione e alla valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti per Rhea. In particolare:

- **I dipendenti** hanno evidenziato l'importanza di temi come salute e sicurezza, work-life balance, inclusione e sviluppo professionale;
- **I clienti** hanno espresso crescente attenzione all'affidabilità tecnica, all'efficienza energetica e alla sostenibilità complessiva delle macchine;
- **I fornitori** hanno confermato l'interesse verso un rapporto stabile e trasparente, riconoscendo l'importanza di una gestione improntata a correttezza, continuità e chiarezza nelle responsabilità reciproche.

Ruolo degli organi di governance

Il **Comitato ESG** svolge un ruolo di coordinamento del processo di ascolto e analisi, garantendo che

rhena o

le istanze degli stakeholder siano rappresentate nei momenti di valutazione e decisione strategica. I risultati delle attività di coinvolgimento vengono presentati al **Consiglio di Amministrazione**, che ne tiene conto nella definizione delle priorità ESG e nella validazione delle iniziative previste dal Piano.

Le società estere contribuiscono alla raccolta di informazioni rilevanti attraverso il dialogo continuo con i mercati locali e i principali clienti internazionali. I referenti delle branch sono coinvolti nei flussi informativi e collaborano con le funzioni centrali nella condivisione di esigenze, feedback e indicazioni operative, contribuendo così a rafforzare la visione complessiva e l'allineamento delle azioni ESG a livello di Gruppo.

SBM-3 < IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

L'analisi di doppia materialità condotta nel 2024 ha consentito a Rhea Vendors Group di identificare un insieme definito di impatti, rischi e opportunità (IRO) connessi alle principali dimensioni ambientali, sociali e di governance. Gli IRO riflettono la natura industriale, produttiva e commerciale del Gruppo e si concentrano in tre ambiti della catena del valore:

- **a monte**, nella selezione e gestione dei fornitori di componenti, nella provenienza delle materie prime e nel consumo di energia e risorse;
- **a livello operativo**, nelle scelte di progettazione, nei processi produttivi e nei sistemi interni di governance e gestione delle risorse umane;
- **a valle**, nell'uso e nel fine vita dei prodotti da parte dei clienti, nella qualità dell'esperienza dei consumatori e nella relazione con le comunità e i territori serviti.

La sezione seguente descrive gli IRO materiali suddivisi per standard ESRS, riportando sinteticamente la loro connessione con il modello di business, gli impatti attesi e le principali linee di risposta.

● **E1 – Cambiamento climatico**

L'analisi ha evidenziato la rilevanza di impatti legati alle **emissioni di gas serra indirette**, in particolare nelle fasi upstream della catena di fornitura (E1.1.E), nonché opportunità collegate alla progettazione di prodotti a maggiore efficienza energetica (E1.3.A) e alla riduzione dei consumi durante l'uso (E1.3.C).

La dipendenza da supply chain a elevata intensità energetica (E1.3.E) costituisce un fattore di vulnerabilità, che può generare pressioni reputazionali o rischi legati all'evoluzione normativa. Tuttavia, l'impatto diretto delle attività operative di Rhea è contenuto, anche grazie all'utilizzo di **energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili** presso gli stabilimenti aziendali.

Rhea ha inoltre avviato azioni di efficientamento e sta esplorando strumenti per valutare gli impatti ambientali dei propri prodotti (es. approccio LCA), in vista di un rafforzamento della strategia climatica.

● **E5 – Uso delle risorse ed economia circolare**

Rhea è attivamente impegnata nel ridurre il consumo di risorse non rinnovabili e migliorare la circolarità dei propri prodotti. Gli impatti più significativi si concentrano:

- sull'**utilizzo di materiali non riciclati**;
- sulla **dipendenza da fornitori di materie prime e componenti non circolari**;
- sulla **generazione di rifiuti post-produzione e post-consumo**.

Le opportunità si concentrano sulla progettazione modulare, sull'estensione del ciclo di vita e sul progetto **Second Life**, già operativo, che permette la rigenerazione e reimmissione sul mercato di macchine usate.

Le azioni in corso prevedono il consolidamento dei progetti di riuso, l'estensione della tracciabilità dei componenti e l'integrazione progressiva di criteri di progettazione circolare.

● **S1 – Forza lavoro propria**

Gli impatti più rilevanti riguardano la tutela delle condizioni di lavoro, in particolare:

- la **salute e sicurezza** dei lavoratori;
- la **stabilità occupazionale**, anche in relazione all'utilizzo di personale in somministrazione;
- la **promozione della parità di genere e dell'inclusione**;
- lo **sviluppo delle competenze** e il coinvolgimento attivo delle persone.

Tali impatti originano direttamente dal modello operativo e dalla struttura organizzativa del Gruppo. Le azioni già avviate includono: programmi di formazione, iniziative per l'empowerment femminile (es. Rhea Women Spark), task rotation per ridurre l'affaticamento e investimenti in welfare aziendale.

● **S4 – Consumatori e utilizzatori finali**

Gli impatti materiali individuati includono la responsabilità nella comunicazione commerciale, la trasparenza informativa e la qualità dell'esperienza utente. Rhea si impegna a garantire la **sicurezza e affidabilità delle macchine** distribuite, nonché l'accessibilità e la personalizzazione dei prodotti.

Le opportunità si concentrano sull'**innovazione orientata all'utente**, sia in termini tecnici che esperienziali. Il rapporto diretto con clienti e distributori alimenta un ciclo continuo di miglioramento e dialogo, che viene progressivamente strutturato anche attraverso strumenti di monitoraggio qualità e customer care.

● **G1 – Condotta d'impresa**

In ambito governance, l'analisi di materialità ha confermato la rilevanza di aspetti legati alla cultura dell'integrità, alla prevenzione della corruzione, alla gestione etica della supply chain e alla tutela dei meccanismi di segnalazione interna. Questi impatti sono strettamente connessi al modello di business di Rhea, che si basa su relazioni di lungo termine con fornitori e clienti e su una governance orientata alla trasparenza.

Il Gruppo è dotato di un Codice Etico e di un sistema di whistleblowing, che consente ai dipendenti e ai collaboratori di segnalare eventuali comportamenti irregolari in modo riservato e protetto. Tali strumenti costituiscono il perno del presidio sulla condotta d’impresa, contribuendo a mitigare rischi reputazionali e legali.

Effetti attesi e risposta strategica

Gli effetti attuali degli IRO materiali sul modello di business e sulla performance finanziaria del Gruppo non sono stati quantificati in modo diretto. L’analisi condotta nel 2024 è di natura **prevalentemente qualitativa**, ma ha permesso di individuare con maggiore chiarezza le aree di vulnerabilità e le potenzialità strategiche.

Le principali azioni intraprese o in corso includono:

- l’avvio di valutazioni ambientali su prodotto (es. LCA),
- il rafforzamento della governance ESG (Comitato, deleghe, sistemi di controllo),
- lo sviluppo di progetti di circolarità (Second Life),
- l’integrazione di criteri ESG nella supply chain,
- l’adozione di strumenti di ascolto e coinvolgimento interno.

Nel medio periodo, si prevede che tali azioni possano incidere positivamente sulla **competitività, la reputazione, l’efficienza operativa e l’accesso ai mercati**.

Resilienza del modello di business ed evoluzione rispetto all’anno precedente

L’analisi conferma che il modello di business di Rhea è **resiliente rispetto agli impatti e rischi identificati**, grazie alla sua capacità di adattamento, alla flessibilità della produzione e alla solidità della rete di relazioni costruita nel tempo. Le iniziative intraprese nel 2024 costituiscono la base per rafforzare ulteriormente la capacità dell’impresa di anticipare e gestire le evoluzioni ambientali, sociali e regolatorie.

Il 2024 rappresenta il primo anno in cui Rhea conduce una **valutazione completa e strutturata** degli impatti, rischi e opportunità secondo i criteri ESRS. Non si registrano variazioni sostanziali rispetto alle aree di attenzione già note, ma la comprensione e l’analisi sono significativamente evolute rispetto al 2023.

La tabella di seguito sintetizza i temi ambientali, sociali e di governance risultati materiali per Rhea, evidenziando per ciascuno il numero di impatti, rischi e opportunità considerati rilevanti.

Il processo di identificazione è illustrato nel paragrafo IRO-1, mentre un approfondimento su ciascun IRO e sulle relative modalità di gestione è disponibile nelle sezioni tematiche dedicate a “Ambiente”, “Sociale” e “Governance”.

Tutti gli impatti, rischi e opportunità materiali identificati sono coperti da disclosure standard ESRS (E1, E5, S1, S4, G1). Non sono presenti IRO materiali che richiedano disclosure aggiuntive di tipo entity-specific.

STANDARD	TEMA	IMPIANTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
TOTALE AMBIENTE		15	1	3
E1 Cambiamento climatico	E1.1 - Mitigazione dei cambiamenti climatici	2	-	-
	E1.3 - Energia	3	-	2
E5 Uso delle risorse ed economia circolare	E5.1- Risorse in entrata, compreso l'utilizzo di risorse	4	-	1
	E5.2 - Flussi di risorse in uscita	4	1	-
	E5.3 - Rifiuti	2	-	-
TOTALE SOCIAL		25	2	3
S1 Forza lavoro propria	S1.1.1 - Occupazione sicura	1	-	1
	S1.1.2 - Orario di lavoro	2	-	1
	S1.1.3 - Salari adeguati	2	-	-
	S1.1.4 - Rappresentanza dei lavoratori	2	-	-
	S1.1.5 - Equilibrio vita-lavoro	1	1	-
	S1.1.6 - Salute e sicurezza	2	-	-
	S1.2.1- Parità di genere	3	-	-
	S1.2.2 - Formazione e sviluppo delle competenze	2	-	-
	S1.2.3 - Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	1	-	-
	S1.2.4 - Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	2	-	-
	S1.2.5 - Diversità	2	-	-
	S4.1.1 - Privacy	1	-	-
S4 Consumatori e utilizzatori finali	S4.1.3 - Accesso all'informazione (di qualità)	1	-	-
	S4.2.1 - Salute e sicurezza	1	1	-
	S4.3.1 - Non discriminazione	1	-	-
	S4.3.3 - Pratiche commerciali responsabili	1	-	1
TOTALE GOVERNANCE		4	-	3
G1 Condotta di business	G1.1 - Cultura d'impresa	1	-	1
	G1.2 - Protezione dei whistleblower	1	-	-
	G1.5 - Gestione dei rapporti con i fornitori	1	-	2
	G1.6 - Corruzione attiva e passiva	1	-	-
TOTALE		44	3	9



Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

IRO-1 < DESCRIZIONE DEI PROCESSI PER INDIVIDUARE E VALUTARE GLI IMPATTI, I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Nel 2024, Rhea Vendors Group ha condotto la propria prima analisi di **doppia materialità**, in conformità con i requisiti previsti dagli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. L'obiettivo è stato definire un quadro strutturato e replicabile per identificare, valutare e prioritizzare gli impatti materiali generati dall'organizzazione, così come i rischi e le opportunità di natura ESG che potrebbero generare effetti significativi sulla performance economico-finanziaria.

Il processo è stato sviluppato e guidato internamente, con il coordinamento del **Referente ESG** e il coinvolgimento delle principali funzioni aziendali, ed è stato formalizzato in una metodologia documentata. La valutazione ha coperto tutte le attività del Gruppo, incluse le società estere, ed è stata concepita per integrarsi progressivamente nei processi decisionali e di gestione del rischio aziendale.

Definizione del perimetro e selezione dei temi

L'analisi ha preso avvio con una ricognizione del contesto interno ed esterno, mirata a identificare le aree tematiche potenzialmente rilevanti per Rhea in funzione del proprio modello di business. I temi sono stati selezionati a partire dal set previsto dagli ESRS tematici.

Identificazione e caratterizzazione degli IRO

Per ogni tema, sono stati identificati gli **impatti, i rischi e le opportunità (IRO)** rilevanti, in base alle definizioni fornite dagli ESRS. Gli IRO sono stati descritti secondo criteri comuni: origine (attività proprie o relazioni), stakeholder interessati, standard di riferimento e orizzonte temporale atteso (breve, medio o lungo termine).

Questa fase ha incluso sia impatti già manifesti sia impatti potenziali, considerando l'intera estensione operativa del Gruppo.

Valutazione degli impatti

Gli impatti sono stati valutati in base a criteri di severità e probabilità. In particolare:

- la **severità (0-5)** è stata calcolata come media di tre parametri: **scala, ampiezza e irrimediabilità**;
- la **probabilità di accadimento (0-5)**.

Il punteggio finale (da 0 a 25) ha permesso di posizionare ciascun impatto all'interno della mappa di materialità, garantendo confrontabilità e tracciabilità.

Valutazione dei rischi e delle opportunità

I rischi e le opportunità sono stati valutati secondo la stessa logica, utilizzando:

- la **magnitudo potenziale dell'effetto finanziario (0-5)**, intesa in termini qualitativi come possi-

bile impatto su costi, ricavi o flussi di cassa;

- la **probabilità di manifestazione (0-5)**.

Anche in questo caso, lo score finale è stato calcolato su una scala da 0 a 25.

Modalità di coinvolgimento e flussi informativi

L'analisi di doppia materialità è stata informata da un'attività strutturata di coinvolgimento degli stakeholder.

Nel 2024, Rhea Vendors Group ha attivato una **survey online rivolta a stakeholder interni ed esterni**, con l'obiettivo di raccogliere la percezione della rilevanza degli impatti ESG. La consultazione ha coinvolto le seguenti categorie:

- **Clienti**;
- **Dipendenti**;
- **Fornitori**;
- **Management**;
- **Media e opinione pubblica**;
- **Società estere**.

I risultati della survey sono stati utilizzati per affinare la valutazione della materialità, validare le priorità emerse internamente e rafforzare la comprensione delle aspettative lungo la catena del valore. Le evidenze raccolte hanno inoltre contribuito alla costruzione della mappa di materialità integrata.

Definizione delle soglie di materialità

Per ciascun tema, è stato considerato il punteggio massimo tra gli IRO a esso associati. I punteggi sono stati elaborati in base alla metodologia esposta e normalizzati su scala 0-25.

Le soglie di materialità sono state definite come segue:

- per la **materialità d'impatto**, è stato considerato materiale un IRO con punteggio **pari o superiore a 9**;
- per la **materialità finanziaria**, è stato considerato materiale un IRO con punteggio **pari o superiore a 9**.

Sulla base di queste soglie, sono risultati **materiali 25 temi su 36 analizzati**, per un totale di **56 IRO materiali su 118 complessivi**, di cui:

- **44 IRO di impatto**;
- **12 IRO finanziari**.

Un tema è stato classificato come rilevante se presentava almeno un IRO che superasse una delle due soglie. Questa impostazione ha consentito di cogliere la materialità in ottica **doppia**, secondo quanto previsto dagli standard ESRS, e ha costituito la base per l'impostazione della matrice e della strategia ESG aziendale.

Approvazione e integrazione nel processo decisionale

La matrice risultante è stata validata e successivamente approvata dal **Consiglio di Amministrazione**, che ne ha riconosciuto il valore strategico e l’ha adottata come base per l’impostazione del **Piano di Sostenibilità** e della rendicontazione ai sensi degli ESRS. I risultati dell’analisi sono stati integrati nelle attività di pianificazione ESG e costituiscono la base per il monitoraggio dei temi prioritari nel triennio di riferimento.

Stato di avanzamento e aggiornamenti futuri

Il 2024 rappresenta il primo anno in cui l’analisi di doppia materialità è stata condotta in modo strutturato, secondo i requisiti introdotti dalla normativa europea in materia di rendicontazione di sostenibilità.

Il processo è stato impostato per essere **replicabile e aggiornabile**, anche in funzione dell’evoluzione del contesto normativo, dei cambiamenti strategici aziendali o del rafforzamento delle attività di coinvolgimento degli stakeholder. Eventuali aggiornamenti saranno valutati in modo mirato, tenendo conto della significatività dei cambiamenti intervenuti e della necessità di mantenere allineata l’analisi rispetto alla realtà operativa del Gruppo.

IRO-2 < ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA RISPETTATI

A seguito del processo di analisi di doppia materialità descritto nella sezione IRO-1, Rhea Vendors Group ha predisposto il presente bilancio di sostenibilità in conformità ai **Disclosure Requirements (DR)** previsti dagli **ESRS**, limitatamente ai temi e agli standard risultati **materiali**.

La tabella sottostante riporta l’elenco dei DR inclusi nel presente documento, con indicazione della sezione o pagina in cui sono trattati. I Disclosure non materiali, sulla base dell’esito della valutazione di materialità, non sono stati oggetto di rendicontazione.

STANDARD	TEMA	PAG.
ESRS 2 < Informazioni generali	BP-1 < Criteri generali per la preparazione del Bilancio di Sostenibilità	35
	BP-2 < Informazioni relative a circostanze specifiche	37
	GOV-1 < Il ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	39
	GOV-2 < Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell’impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	41
	GOV-3 < Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	42
	GOV-4 < Dichiarazione sul dovere di diligenza	43
	GOV-5 < Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	44
	SBM-1 < Strategia, modello aziendale e catena del valore	47
	SBM-2 < Interessi e opinioni dei portatori di interesse	49
	SBM-3 < SBM-3 - Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	53
E1 < Cambiamenti climatici	IRO-1 < Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	59
	IRO-2 < Elenco degli obblighi di informativa rispettati	61
	E1-1 < Piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico	65
	E1-2 < Politiche relative al cambiamento climatico	67
	E1-3 < Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	69
	E1-4 < Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all’adattamento agli stessi	70
	E1-5 < Consumo di energia e mix energetico	73

STANDARD	TEMA	PAG.
E1 < Cambiamenti climatici	E1-6 < Emissioni di GHG scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	76
	E1-7 < Assorbimenti di GHG e progetti di mitigazione delle emissioni di GHG finanziati con crediti di carbonio	85
	E1-8 < Determinazione del prezzo interno del carbonio	85
	E5 < Uso delle risorse ed economia circolare	
	E5-1 < Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	86
	E5-2 < Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	91
	E5-3 < Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	92
	E5-4 < Metriche relative ai flussi di risorse in ingresso	93
	E5-5 < Metriche relative ai flussi di risorse in uscita	95
S1 < Forza di lavoro propria	S1-1 < Politiche relative alla propria forza lavoro	97
	S1-2 < Processi di coinvolgimento dei propri lavoratori e dei loro rappresentanti in merito agli impatti	105
	S1-3 < Processi per rimediare agli impatti negativi e canali per i propri lavoratori per sollevare problemi	106
	S1-4 < Azioni sugli impatti materiali sulla propria forza lavoro e approcci per mitigare i rischi e perseguire le opportunità materiali legate alla propria forza lavoro, nonché l'efficacia di tali azioni	106
	S1-5 < Obiettivi relativi alla gestione degli impatti negativi materiali, alla promozione degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità materiali	112
	S1-6 < Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	113
	S1-7 < Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	114
	S1-8 < Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	117

STANDARD	TEMA	PAG.
S1 < Forza di lavoro propria	S1-9 < Metriche della diversità	117
	S1-10 < Salari adeguati	118
	S1-11 < Protezione sociale	118
	S1-12 < Persone con disabilità	120
	S1-13 < Metriche sulla formazione e sviluppo delle competenze	120
	S1-14 < Metriche sulla salute e la sicurezza sul lavoro	123
	S1-15 < Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	124
	S1-16 < Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)	124
	S1-17 < Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	125
	S4 < Consumatori e utilizzatori finali	
	S4-1 < Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	129
	S4-2 < Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	130
	S4-3 < Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	131
	S4-4 < Interventi su impatti rilevanti per i consumatori e gli utilizzatori finali e approcci per la mitigazione dei rischi materiali e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, nonché l'efficacia di tali interventi	131
	S4-5 < Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	135
	G1 < Condotta Aziendale	
	G1-1 < Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	137
	G1-2 < Gestione dei rapporti con i fornitori	140
	G1-3 < Prevenzione e rilevamento della corruzione e della concussione	143
	G1-4 < Episodi di corruzione o concussione	143

Ambiente

E1< Cambiamenti climatici

Strategia

E1-1 < PIANO DI TRANSIZIONE PER LA MITIGAZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Rhea Vendors Group riconosce la centralità del contrasto al cambiamento climatico e si impegna a contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e della neutralità climatica al 2050.

Nel biennio 2023–2024, il Gruppo ha compiuto i primi passi concreti verso la definizione del proprio percorso di decarbonizzazione, completando:

- nel 2023, il calcolo delle emissioni di **scope 1 e 2** su base organizzativa;
- nel 2024, l'analisi relativa allo **scope 3**, estesa a tutta la catena del valore.

Queste attività costituiscono le fondamenta per la futura definizione di un **piano di transizione climatica strutturato**, la cui elaborazione è prevista **nel corso del 2026**, nell'ambito del **Piano di Sostenibilità**. L'obiettivo sarà definire target di riduzione delle emissioni da raggiungere attraverso azioni coerenti con la traiettoria di contenimento del riscaldamento globale entro 1,5°C, rafforzando l'integrazione delle dimensioni ambientali nella strategia industriale e nei processi di pianificazione e investimento del Gruppo.

SBM-3 < ANALISI DI RESILIENZA

Rhea Vendors Group riconosce che il cambiamento climatico rappresenta un fattore strutturale in grado di influenzare nel tempo la solidità del proprio modello di business e la stabilità operativa dei siti produttivi. Per questo motivo, nell'ambito dell'analisi dei rischi ESG condotta nel 2024, sono stati identificati e classificati due rischi climatici rilevanti, distinti tra rischi fisici e rischi di transizione.

- **Rischio fisico:** danneggiamento dei siti produttivi in seguito a eventi climatici estremi (es. alluvioni, ondate di calore), con impatti potenzialmente significativi sulla continuità operativa. A fronte di questo rischio, Rhea adotta un modello produttivo flessibile, basato su più stabilimenti e su un'organizzazione in grado di attivare tempestivamente azioni correttive.
- **Rischio di transizione:** evoluzione delle normative ambientali e rischio di non allineamento con i requisiti richiesti. L'azienda ha attivato un monitoraggio continuo delle novità legislative



e regolatorie, affidato a un team interfunzionale che comprende Compliance, Operations e Sostenibilità.

Sebbene Rhea non abbia ancora condotto una **analisi formale di scenario climatico**, l'integrazione dei rischi ambientali nella matrice di risk management ESG rappresenta un primo passo concreto verso la comprensione della **resilienza del modello di business rispetto a diversi scenari futuri**.

Nel medio termine, l'elaborazione del **piano di transizione climatica prevista per il 2026** includerà un'ulteriore valutazione strutturata della resilienza, con la possibilità di integrare scenari climatici e proiezioni quantitative coerenti con i percorsi di decarbonizzazione globali.

Gestione degli Impatti, Rischi ed Opportunità materiali

SBM-3 < IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

L'analisi degli impatti, rischi e opportunità legati alla strategia e al modello di business evidenzia come le tematiche climatiche ed energetiche rivestano un ruolo rilevante per l'organizzazione, sia in termini di esposizione attuale lungo la catena del valore, sia come leva di sviluppo futuro. La dipendenza da settori ad alta intensità emissiva ed energetica, così come l'impatto ambientale dei prodotti in fase d'uso, delineano aree di attenzione su cui intervenire con strategie di mitigazione. Allo stesso tempo, l'integrazione progressiva di criteri ESG nell'offerta rappresenta un'opportunità concreta per rafforzare il posizionamento competitivo, anticipare l'evoluzione normativa e generare valore nel medio-lungo periodo.

E1-2 < POLITICHE RELATIVE AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Rhea Vendors dispone di una **Politica Ambientale formalizzata**, integrata nel proprio Codice Etico e attuata attraverso un **Sistema di Gestione Ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015**. Tale politica rappresenta il quadro di riferimento per la gestione degli impatti ambientali, compresi quelli connessi al cambiamento climatico, ed è applicata trasversalmente ai processi di progettazione, produzione e gestione operativa dell'azienda.

La Politica Ambientale definisce l'impegno dell'organizzazione a:

- **rispettare la normativa vigente in materia ambientale;**
- **allocare risorse adeguate a migliorare le condizioni ambientali e la sicurezza nei luoghi di lavoro;**
- **prevenire l'inquinamento e minimizzare l'impatto ambientale delle attività, ove tecnicamente ed economicamente sostenibile;**
- **promuovere il miglioramento continuo delle performance ambientali, anche attraverso la valutazione del ciclo di vita dei prodotti;**

TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN
Mitigazione dei cambiamenti climatici	L'organizzazione non ha ancora politiche o programmi formali per la riduzione delle emissioni di gas serra, ma ha pianificato l'adozione di una strategia di decarbonizzazione	Impatto positivo	Potenziale	Medio termine	Operazioni proprie
Mitigazione dei cambiamenti climatici	L'organizzazione dipende da catene di fornitura con elevate emissioni di gas serra, legate in particolare all'uso di materiali ad alta intensità emissiva come acciaio e plastica	Impatto negativo	Attuale	Lungo termine	Catena del valore a monte
Energia	L'organizzazione fornisce macchine "rhea ESG" progettate per favorire l'efficienza energetica, contribuendo così alla transizione verso soluzioni a minor impatto ambientale	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore a valle
Energia	L'organizzazione assembla e distribuisce macchine da caffè che richiedono energia elettrica per il loro funzionamento, generando così un impatto legato all'uso energetico dei prodotti	Impatto negativo	Attuale	Breve termine	Catena del valore a valle
Energia	L'organizzazione dipende da catene di fornitura ad alta intensità energetica, in particolare dal settore siderurgico per i materiali e da quello logistico per la distribuzione dei prodotti	Impatto negativo	Attuale	Breve termine	Catena del valore a valle
Energia	Contribuire alla riduzione del consumo energetico e alla transizione energetica fa parte del modello di ricavi dell'organizzazione, grazie all'offerta "rhea ESG" progettata per promuovere efficienza e sostenibilità nel mercato di riferimento	Opportunità		Breve termine	Operazioni proprie
Energia	Gli investimenti nella riduzione dell'energia e nella transizione energetica possono migliorare la posizione finanziaria dell'organizzazione, grazie all'allineamento dell'offerta con la domanda di prodotti sostenibili, al rafforzamento della competitività e alla riduzione potenziale dei costi operativi nel lungo periodo	Opportunità		Medio termine	Operazioni proprie

- **definire obiettivi ambientali misurabili e integrati nella gestione operativa;**
- **sensibilizzare e formare il personale sugli impatti ambientali;**
- **ridurre il consumo di energia, acqua e materie prime, favorendo il recupero delle risorse.**

Tale politica, verificata periodicamente, è diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione e costituisce uno strumento centrale nella strategia di gestione degli impatti materiali connessi alla **mitigazione del cambiamento climatico**.

A completamento, nel 2024 l'organizzazione ha introdotto una nuova **Car & Travel Policy** con obiettivi ambientali espliciti, che prevede la **progressiva sostituzione dell'intero parco auto aziendale con veicoli ibridi e plug-in**. Questa politica si inserisce nella più ampia strategia di transizione energetica dell'azienda, contribuendo alla riduzione delle emissioni dirette (Scope 1) e rafforzando l'allineamento con le aspettative normative e di mercato in materia climatica.

Nel complesso, Rhea gestisce i relativi impatti materiali attraverso **politiche ambientali consolidate**, oggi estese anche alla mobilità aziendale, e in **progressiva evoluzione verso una governance climatica più strutturata**.

Energia

E1-3 < AZIONI RELATIVE ALLA GESTIONE DELL'ENERGIA

L'efficienza energetica e l'approvvigionamento da fonti rinnovabili rappresentano un ambito prioritario nell'approccio di Rhea Vendors alla sostenibilità ambientale. L'organizzazione ha intrapreso una serie di azioni mirate a ridurre i propri consumi, ottimizzare l'uso delle risorse energetiche e incrementare la quota di energia rinnovabile impiegata nei propri stabilimenti e uffici.

Le azioni messe in atto dall'organizzazione in quest'area si inseriscono all'interno del **Sistema di Gestione Ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015**, che orienta le scelte operative verso la riduzione degli impatti ambientali e il miglioramento continuo delle performance energetiche.

Uno degli assi strategici è rappresentato dall'**autoproduzione di energia da fonte solare**. Nel 2022 è stata avviata la realizzazione di **due impianti fotovoltaici** presso gli stabilimenti di **Cantalupo e 5 Giornate** (Italia), con l'obiettivo di ridurre progressivamente la dipendenza dalla rete e incrementare l'utilizzo di energia rinnovabile autoprodotta. In parallelo, presso la **filiale tedesca** è stato installato un impianto fotovoltaico con sistema di accumulo, in grado di coprire fino al 70% del fabbisogno elettrico annuo.

In aggiunta, tutte le sedi italiane e la filiale austriaca sono alimentate al **100% da energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili**, grazie a contratti di fornitura con Garanzia d'Origine. Questa scelta ha consentito di ridurre le emissioni Scope 2 (market-based) legate al consumo elettrico.

L'attenzione all'energia si riflette anche nelle soluzioni adottate per il **risparmio energetico negli uffici**. In **Francia e Polonia**, ad esempio, sono stati installati sistemi per la **regolazione automatica della temperatura**, con l'obiettivo di ridurre i consumi elettrici e migliorare il comfort ambientale.

Sempre in **Polonia** e in **Russia**, è stata completata la **sostituzione dell'illuminazione con corpi LED ad alta efficienza**, contribuendo al miglioramento complessivo della performance energetica degli spazi operativi.

Un ruolo centrale è ricoperto anche dai prodotti stessi: le **macchine "rhea ESG"** sono progettate per garantire **alte prestazioni con un impiego ottimizzato dell'energia**. Grazie a soluzioni come la tecnologia **Varitherm**, basata sul riscaldamento a induzione, è possibile ridurre significativamente l'energia necessaria per l'erogazione delle bevande, adattando la temperatura alle diverse ricette. L'efficienza energetica in fase d'uso rappresenta un elemento distintivo dell'offerta e risponde alla crescente domanda del mercato di soluzioni a basso impatto.

Infine, l'azienda ha **avviato una revisione strutturale delle modalità di utilizzo dell'energia anche nei processi produttivi**, promuovendo l'efficienza operativa e la standardizzazione tecnologica. Le risorse allocate a questi interventi rientrano principalmente negli investimenti in **impianti e infrastrutture energetiche**, nonché nelle **spese operative per la gestione e manutenzione dei sistemi**.

Queste iniziative, già in parte attuate e in fase di estensione ad altri siti, costituiscono un pilastro del Piano di Sostenibilità di Rhea Vendors e preparano il terreno per una progressiva transizione verso un modello energetico sempre più efficiente, responsabile e resiliente.

E1-4 < OBIETTIVI RELATIVI ALLA GESTIONE DELL'ENERGIA

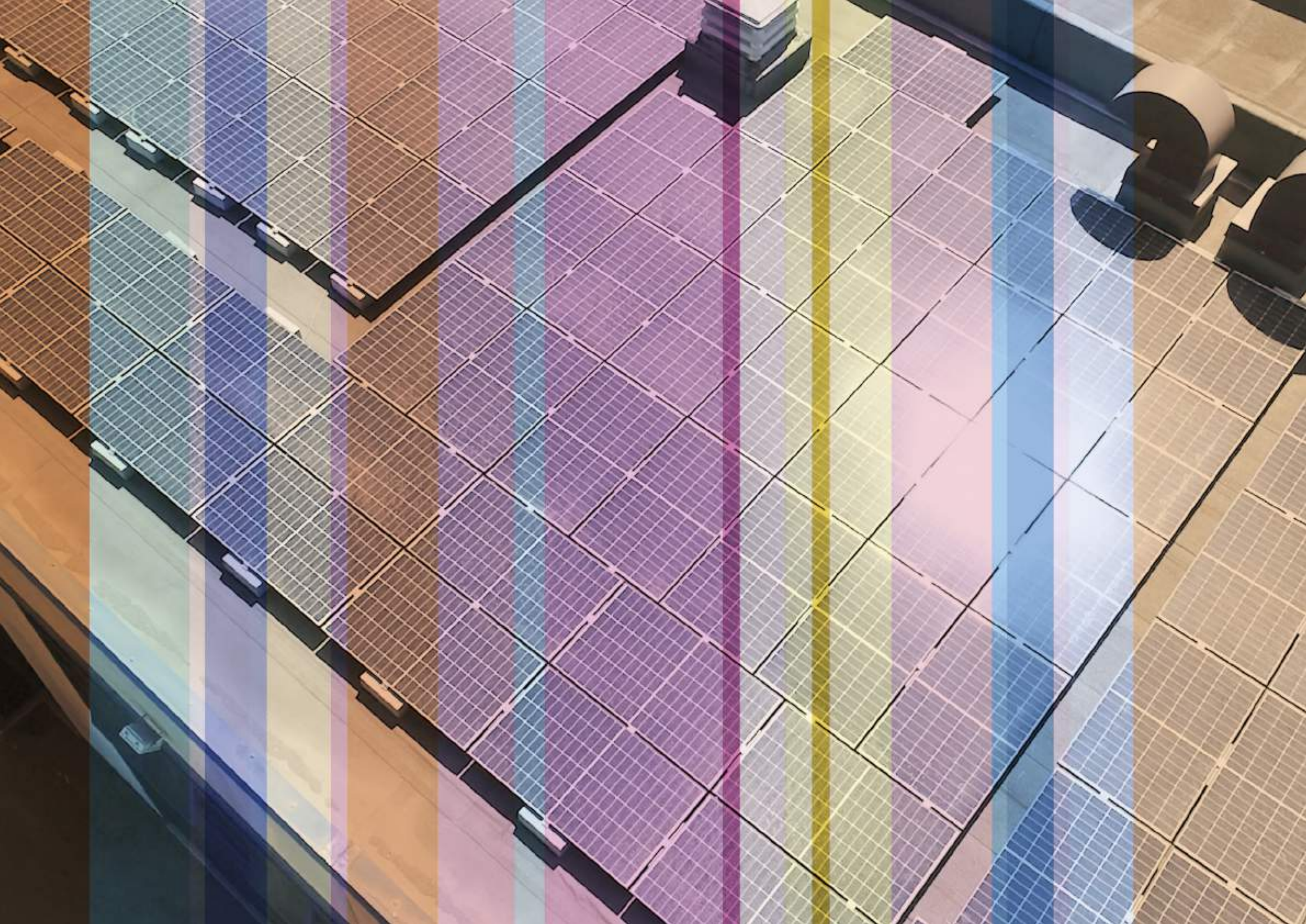
Nel breve periodo, Rhea Vendors mira a **consolidare e mantenere le azioni energetiche già attive**, con particolare riferimento a:

- l'utilizzo di **energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili** nelle sedi italiane e austriache;
- la **produzione di energia fotovoltaica onsite** grazie agli impianti installati presso la sede tedesca;
- gli **interventi di ottimizzazione energetica** negli ambienti di lavoro, relativi in particolare a climatizzazione e illuminazione.

In parallelo, il Gruppo intende estendere questo approccio a livello internazionale, attraverso iniziative già pianificate in diverse società del network, tra cui:

- in **Germania**, è previsto il **passaggio a una fornitura elettrica interamente da fonti rinnovabili** entro la metà del 2025;
- in **Spagna**, è in programma l'**installazione di un impianto fotovoltaico** presso il magazzino aziendale e la sostituzione dell'illuminazione con LED;
- in **Austria**, sarà avviata l'**installazione di un impianto fotovoltaico da circa 30 kWp** sulla copertura dell'edificio.

In prospettiva, l'azienda valuta la possibilità di **estendere progressivamente l'approvvigionamento di energia verde anche ad altre sedi estere**, compatibilmente con le condizioni dei mercati locali.



L'obiettivo generale è garantire una **gestione efficiente e sostenibile dei consumi energetici**, contribuendo alla riduzione delle emissioni indirette e alla stabilità operativa.

Guardando al medio termine, sono inoltre previsti per il 2026:

- un **incremento del numero di pannelli fotovoltaici** installati presso le diverse sedi italiane;
- l'installazione di **colonnine aggiuntive per la ricarica di veicoli elettrici**, in vista della **graduale sostituzione del parco auto aziendale** da veicoli diesel a **plug-in hybrid**.

E1-5 < METRICHE CONSUMI ENERGETICI

I consumi energetici sono stati rilevati per ciascuna società del Gruppo relativamente a tutti gli edifici inclusi nel perimetro di consolidamento. I dati comprendono inoltre il **consumo di carburante associato all'utilizzo di autovetture aziendali**, siano esse di proprietà o in leasing. Le informazioni riportate di seguito rappresentano il **consumo complessivo di energia, espresso in MWh**, calcolato in relazione alle **attività operative dirette di Rhea**.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO	2024		2023	
	MWh	%	MWh	%
Consumo totale di energia (A+B+C)	7.357	-	7.983	-
A) Consumo totale di energia da fonti fossili (1+2+3)	5.970	81,1	6.588	82,5
1) Consumo di combustibili fossili	5.745		6.268	-
Di cui diesel	1.078	-	1.331	-
Di cui benzina	578	-	350	-
Di cui gas naturale	4.089	-	4.586	-
2) Consumo di energia elettrica (non rinnovabile)	203	-	287	-
3) Consumo di energia termica (non rinnovabile)	22	-	33	-
B) Consumo totale di energia da fonti rinnovabili (4+5+6)	1.338	18,9	1.395	17,5
4) Consumo di combustibili rinnovabili	-	-	-	-
5) Consumo di energia elettrica rinnovabile acquistata o acquisita (con Garanzie di Origine)	1.338	-	1.367	-
6) Consumo di energia elettrica auto prodotta da fonti rinnovabili	49	-	28	-
C) Consumo da fonti nucleari	-	0,0	-	0,0

Nel 2024, il **consumo energetico totale** è stato pari a **7.357 MWh**, in **calo di circa l'8% rispetto all'anno precedente (7.983 MWh)**. Il dato riflette una **maggiore attenzione all'efficienza e all'ottimizzazione dei consumi**, sia a livello centrale che nelle sedi estere. L'**energia da fonti fossili** costituisce ancora la quota prevalente (81,1%), ma mostra una lieve contrazione rispetto al 2023 (82,5%). Le principali fonti fossili utilizzate sono:

- il **gas naturale** (4.089 MWh nel 2024), che rappresenta il vettore energetico più rilevante,
- il **diesel** e la **benzina**, impiegati principalmente per la flotta aziendale.

Allo stesso tempo, si registra un **rafforzamento della componente rinnovabile**, che nel 2024 ha raggiunto il **18,9% del mix energetico complessivo**, in crescita rispetto al 17,5% del 2023. Questa voce comprende:

- l'**energia elettrica acquistata in Italia e Austria**, proveniente al **100% da fonti rinnovabili certificate** tramite Garanzie di Origine (1.338 MWh nel 2024);
- l'**energia elettrica autoprodotta da impianto fotovoltaico** installato presso la filiale tedesca del Gruppo, in aumento rispetto all'anno precedente (49 MWh nel 2024 rispetto a 28 MWh nel 2023).

Il consumo di energia elettrica e termica non rinnovabile, pari complessivamente a 225 MWh nel 2024, risulta **in diminuzione rispetto al 2023**, contribuendo a migliorare il profilo ambientale complessivo.

Non si rilevano consumi da fonti nucleari né utilizzo diretto di combustibili rinnovabili.

Nel complesso, i dati evidenziano **un percorso di progressiva transizione energetica** da parte del Gruppo, che punta a **valorizzare le fonti rinnovabili** e a **contenere i consumi**, anche attraverso una **gestione più efficiente dei fabbisogni energetici** nei diversi contesti operativi.

PRODUZIONE TOTALE DI ENERGIA	2024		2023	
	MWh	%	MWh	%
Produzione totale di energia (A+B)	90,27		30,28	-
A) Produzione totale di energia da fonti fossili	-	0,0 %	-	0,0%
B) Produzione totale di energia da fonti rinnovabili	90,27	100,0%	30,28	100,0%
Di cui autoconsumata	49,17	54,5%	28,30	93,5%
Di cui ceduta in rete	41,10	-45,5%	1,98	6,5%

Nel 2024 il Gruppo ha registrato una **produzione totale di energia pari a 90,27 MWh**, interamente derivante da fonti rinnovabili. Il dato risulta in crescita rispetto ai **30,28 MWh prodotti nel 2023**, confermando un incremento significativo della produzione da impianto fotovoltaico.

Nel 2024:

- **49,17 MWh** sono stati **autoconsumati** (pari al **54,5%** della produzione),
- **41,10 MWh** sono stati **ceduti in rete (pari al 45,5%)**.

Nel 2023, l'autoconsumo era stato pari al **93,5%** (28,30 MWh), mentre solo **1,98 MWh** erano stati ceduti in rete (**6,5%**). L'aumento della quota di energia ceduta riflette una crescita complessiva della produzione.

Decarbonizzazione (mitigazione, adattamento)

E1-3 < AZIONI RELATIVE ALLA MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Rhea Vendors ha intrapreso un percorso di progressiva decarbonizzazione, ponendo crescente attenzione alla riduzione delle emissioni climalteranti lungo tutte le dimensioni operative: dalle attività interne alla logistica e ai trasporti, fino al miglioramento delle performance ambientali dei prodotti. Questo impegno si traduce in **azioni concrete, investimenti specifici e strumenti di monitoraggio**, con l'obiettivo di contribuire attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico.

Sul fronte delle **emissioni indirette**, un'azione significativa riguarda la **digitalizzazione dei servizi di assistenza tecnica** attraverso il sistema proprietario **TM-ON**, che consente il monitoraggio e l'aggiornamento da remoto delle macchine da caffè. Questa soluzione ha permesso di **ridurre sensibilmente il numero di trasferte tecniche**, generando un impatto positivo in termini di minori emissioni da trasporto e ottimizzazione operativa.

A supporto di una mobilità più sostenibile, presso la sede di via Trieste sono state installate **colonnine di ricarica per veicoli elettrici e ibridi plug-in**, che rappresentano un'infrastruttura abilitante per la futura elettrificazione della flotta aziendale. In alcune filiali, il processo di transizione è già stato avviato: **in Austria la flotta aziendale è oggi composta al 100% da veicoli elettrici o ibridi**, mentre nel **Regno Unito è in corso il passaggio graduale verso una flotta a basse emissioni**, con l'inserimento progressivo di veicoli elettrici. Queste scelte si traducono in una riduzione concreta delle **emissioni dirette (Scope 1)** legate alla mobilità.

Un ulteriore contributo alla riduzione dell'impronta carbonica proviene dalla **progettazione dei prodotti**, con particolare attenzione all'efficienza e alla durabilità. Le **macchine "rhea ESG"**, oltre a consumare meno energia, sono progettate per essere facilmente manutenibili e aggiornabili, riducendo la necessità di sostituzioni frequenti e limitando così l'impatto emissivo lungo il ciclo di vita del prodotto.

Nel 2024, l'organizzazione ha inoltre condotto **cinque studi di Life Cycle Assessment (LCA) comparativi** tra macchine dotate di **tecnologia a induzione** e modelli con **bollore tradizionale**, con l'obiettivo di valutare in modo oggettivo le differenze di **impatto sul cambiamento climatico**. I risultati hanno evidenziato che le macchine a induzione presentano un **consumo energetico inferiore in fase d'uso**, confermando la validità della scelta tecnologica anche in chiave di mitigazione. L'uso della metodologia LCA ha permesso di confrontare le prestazioni ambientali considerando **tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto**.

A sostegno di queste azioni, nel 2024 Rhea Vendors ha completato per la prima volta il **calcolo della propria carbon footprint, estesa a tutte le emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3**, fornendo una visione completa del proprio impatto lungo l'intera catena del valore. Questo passaggio rappresenta una tappa chiave verso una gestione strutturata e trasparente della performance climatica, e costituisce la base per la futura definizione di obiettivi di riduzione e di roadmap coerenti con gli scenari di transizione.

Le azioni descritte sono accompagnate da **investimenti in aggiornamenti tecnologici, strumenti**

digitali e infrastrutture per la mobilità elettrica, e si integrano nel Piano di Sostenibilità 2024–2026, che prevede il rafforzamento delle iniziative di decarbonizzazione lungo tutta la catena del valore.

E1-4 < OBIETTIVI RELATIVI ALLA MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il principale obiettivo strategico di Rhea Vendors in ambito climatico è la definizione e l'adozione di un piano di **decarbonizzazione di Gruppo entro il 2026**. Questo piano rappresenterà il riferimento strutturale per orientare le azioni di riduzione delle emissioni lungo tutte le categorie di impatto (Scope 1, 2 e 3) e sarà costruito sulla base dei risultati del **calcolo completo della carbon footprint**.

L'anno 2024 costituisce il **punto di partenza per la misurazione sistematica delle emissioni climalteranti**, che permetterà di identificare le principali fonti emissive, le aree di intervento prioritarie e le traiettorie di riduzione coerenti con gli scenari europei di neutralità climatica. L'obiettivo è quello di dotare il Gruppo di una **roadmap chiara, realistica e misurabile**, che includa target quantitativi di breve, medio e lungo termine, integrati nei processi operativi e nelle scelte strategiche.

In parallelo, Rhea si propone di **accelerare la decarbonizzazione della mobilità aziendale**, con l'obiettivo di sostituire progressivamente il **parco auto in Italia con veicoli elettrici o ibridi plug-in**, attraverso un piano di rinnovo articolato in più cicli contrattuali.

Questa linea d'azione si inserisce in una strategia più ampia di Gruppo, che punta a **rendere coerenti e sistemiche le iniziative già attivate a livello internazionale**. In particolare, Rhea intende:

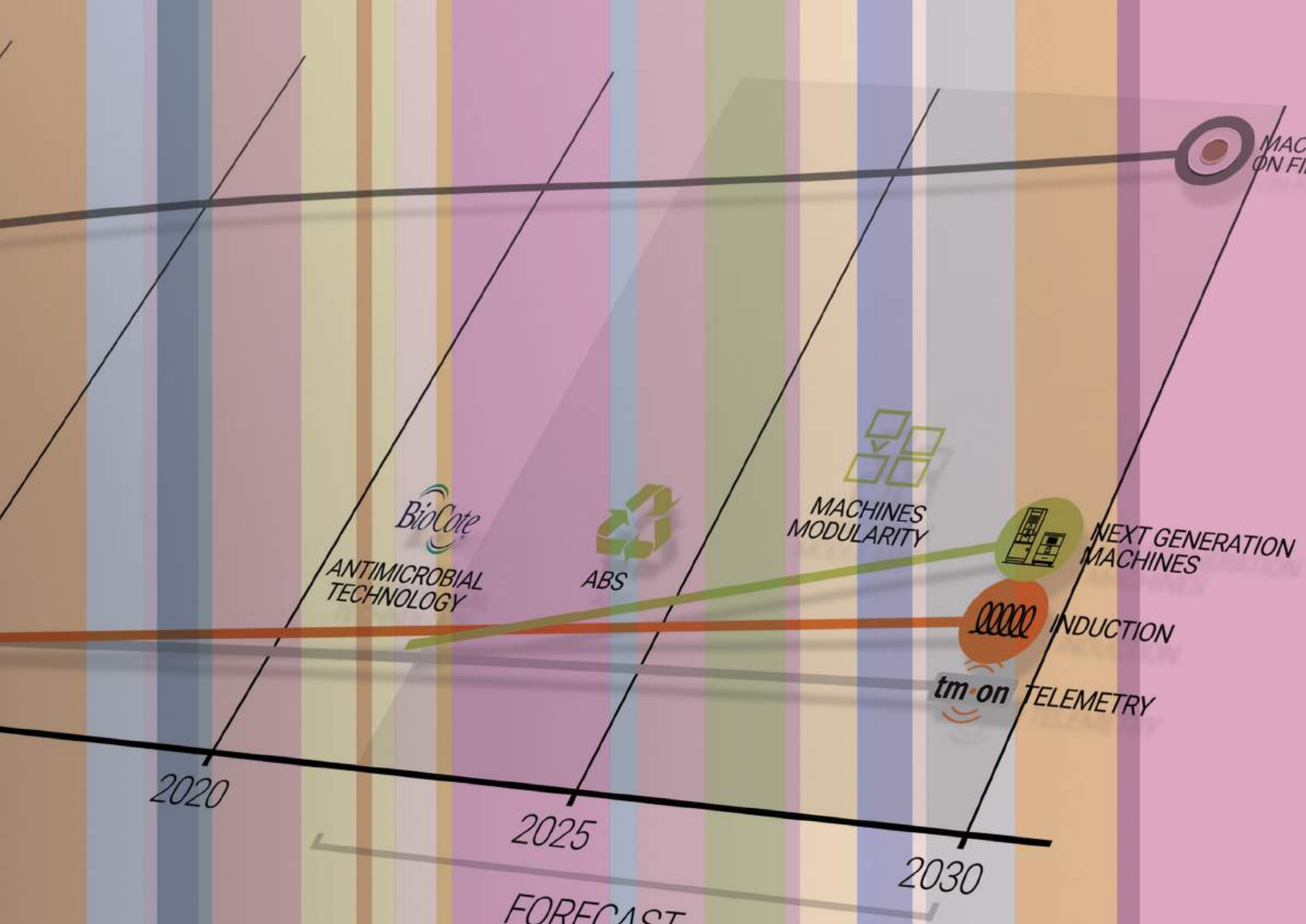
- **accompagnare la transizione in corso nei Paesi Bassi**, dove è prevista una flotta aziendale composta prevalentemente da veicoli elettrici e ibridi (75%);
- **consolidare il percorso avviato in Germania**, dove si punta a superare la soglia del 50% di veicoli completamente elettrici.

E1-6 < EMISSIONI DI GHG SCOPE 1, 2, 3 ED EMISSIONI TOTALI DI GHG

Nel 2024, Rhea ha rendicontato le proprie **emissioni lorde di gas serra** in conformità con quanto previsto dai principi della **ISO 14064-1** e riportate di seguito secondo le categorie del **GHG Protocol** (Scope 1, Scope 2 e Scope 3). Il perimetro di rendicontazione è stato definito secondo il criterio del **controllo operativo**, ed è coerente con il perimetro consolidato del Gruppo.

In conformità alla norma ISO 14064-1, è stata svolta un'**analisi di significatività** che ha permesso di identificare le categorie di emissioni indirette da includere nell'inventario di GHG, cioè significative, e quelle da escludere. L'analisi è stata condotta sulla base dei seguenti criteri:

- **magnitudo**: stima del peso relativo di una categoria di emissioni indirette rispetto al totale delle emissioni dell'organizzazione;
- **influenza**: stima del grado di controllo o leva che l'organizzazione può esercitare per ridurre le emissioni di una determinata categoria, anche se non direttamente generate;
- **accuratezza**: misura della qualità e affidabilità dei dati disponibili per stimare le emissioni, fondamentale per garantire trasparenza, comparabilità e robustezza del reporting;
- **accessibilità**: valuta la facilità di ottenere i dati necessari per stimare le emissioni di una categoria.



BioCote
ANTIMICROBIAL
TECHNOLOGY


ABS


MACHINES
MODULARITY


NEXT GENERATION
MACHINES


INDUCTION


tm-on
TELEMETRY

MAC
ON FI

2020

2025

2030

FORECAST

Le categorie Scope 3 considerate non significative e quindi escluse dall’inventario sono risultate essere:

- **categoria 8** – Beni in leasing a monte: Non applicabile al modello di business di Rhea, che non prevede il leasing di beni a monte o, laddove presenti, li considera sotto il controllo dell’azienda e quindi le emissioni derivanti comprese in Scope 1 e Scope 2;
- **categoria 10** – Lavorazione dei prodotti venduti: I prodotti venduti da Rhea non necessitano di ulteriori lavorazioni prima dell’uso da parte del cliente finale;
- **categoria 12** – Trattamento di fine vita dei prodotti venduti: La scarsa accessibilità e accuratezza dei dati relativi alla gestione del fine vita dei prodotti nei diversi mercati internazionali rende difficile una stima attendibile;
- **categoria 13** – Beni in leasing a valle: Non applicabile al modello di business di Rhea, che non prevede il leasing di beni a valle;
- **categoria 14** – Franchising: Non applicabile al modello di business di Rhea, che non opera attraverso formule di franchising;
- **categoria 15** – Investimenti: Non applicabile al modello di business di Rhea, in quanto non vi sono investimenti rilevanti che generano emissioni indirette significative.

Al contrario, le seguenti categorie Scope 3 sono state incluse nell’inventario in quanto ritenute significative:

- **categoria 1 – Acquisto di beni e servizi;**
- **categoria 2 – Beni capitali acquistati;**
- **categoria 3 – Produzione, trasporto e distribuzione dell’energia acquistata;**
- **categoria 4 – Trasporto upstream beni e servizi acquistati;**
- **categoria 5 – Trattamento rifiuti;**
- **categoria 6 – Viaggi di lavoro;**
- **categoria 7 – Spostamento casa-lavoro & telelavoro dipendenti;**
- **categoria 9 – Trasporto e distribuzione a valle.**
- **categoria 11 – Utilizzo dei prodotti venduti.**

Di seguito sono riportate maggiori informazioni sui dati utilizzati, sulle metodologie adottate e sulle fonti dei fattori di emissione utilizzati, suddivise per ambito.

Scope 1: Emissioni Dirette

Le sorgenti emissive di Scope 1 includono impianti fissi di combustione a gas naturale per il riscaldamento degli edifici aziendali occupati da Rhea Vendors Group, nonché veicoli aziendali alimentati con combustibili fossili (diesel e benzina). Le emissioni fuggitive sono state monitorate tramite audit annuali, dai quali non sono emerse perdite significative nel periodo di riferimento.

Fonti dei fattori di emissione utilizzati per Scope 1:

- DEFRA 2024 (Department for Environment, Food & Rural Affairs, UK)
- ISPRA 2023 (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, ITA)

Scope 2: Emissioni Indirette da Energia

Le emissioni di Scope 2 derivano dai consumi di energia elettrica acquistata e sono rendicontate secondo le metodologie location-based e market-based. L’approccio location-based considera il mix energetico nazionale, mentre il market-based tiene conto di contratti specifici di fornitura o del mix residuo.

Fonti dei fattori di emissione utilizzati per Scope 2:

- Italia: ISPRA (Location-based); AIB Europa 2024 (Market-based)
- Spagna: EEA (European Environmental Agency) (Location-based); AIB Europa 2024 (Market-based)
- Francia: EEA (Location-based); AIB Europa 2024 (Market-based)
- Germania: EEA (Location-based); AIB Europa 2024 (Market-based)
- Paesi Bassi: EEA (Location-based); AIB Europa 2024 (Market-based)
- Svizzera: Carbon Footprint Database (Location-based); EPA 2024 (Market-based)

Scope 3: Emissioni Indirette

Lo Scope 3 comprende tutte le emissioni indirette di gas serra prodotte lungo la catena del valore di Rhea Vendors Group. Monitorare tali emissioni consente di comprendere gli impatti climatici derivanti da scelte strategiche come la selezione dei fornitori, dei materiali e dei modelli di distribuzione. Le categorie incluse nell’analisi sono le seguenti:

● **Categoria 1 – Beni e servizi acquistati**

Questa categoria include le emissioni derivanti dall’acquisto di prodotti e servizi. È stato adottato un approccio ibrido:

- **Quantity-based:** data la ridotta accessibilità delle informazioni ambientali relative agli acquisti si è adottato un approccio basato sulle informazioni ben monitorate riguardanti le materie prime e semilavorati dei prodotti venduti durante l’anno, basandosi sulle analisi LCA già svolte a fini comparativi.
- **Spend-based:** per servizi aziendali come marketing, consulenze, telecomunicazioni.

Fonti dei fattori di emissione: Ecoinvent 3.11, Oekobaudat, CBAM, ThinkStep, Exiobase, BEIS 2024, EPA.

● **Categoria 2 – Beni strumentali**

Le emissioni sono relative ai beni durevoli acquistati da Rhea, come macchinari, attrezzature e immobili. È stata utilizzata una metodologia basata sulla spesa.

Fonti dei fattori di emissione: Exiobase, EPA, BEIS.

● **Categoria 3 – Attività legate ai combustibili e all’energia**

Questa categoria copre le emissioni indirette associate alla produzione, estrazione e trasporto dell'energia elettrica e dei combustibili utilizzati da Rhea.

Fonti dei fattori di emissione: DEFRA 2024, BEIS, Carbon Footprint, EPA.

● **Categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte**

Include le emissioni legate alla logistica in entrata (inbound) e ai trasporti outbound gestiti direttamente da Rhea. Le emissioni sono state stimate sulla base della distanza percorsa e del peso dei carichi.

Fonti dei fattori di emissione: Agenzia Europea dell'Ambiente, IPCC.

● **Categoria 5 – Rifiuti generati nelle operazioni**

Questa categoria comprende le emissioni derivanti dalla gestione dei rifiuti prodotti dalle attività operative di Rhea. I rifiuti considerati includono carta, plastica, metalli, legno e componenti elettronici.

Fonti dei fattori di emissione: EPA, BEIS.

● **Categoria 6 – Viaggi di lavoro**

Sono stati considerati i trasferimenti per eventi, meeting, visite ai fornitori e viaggi commerciali. Le emissioni sono state stimate utilizzando una metodologia basata sulla spesa.

Fonti dei fattori di emissione: Exiobase, EPA.

● **Categoria 7 – Pendolarismo dei dipendenti**

Le emissioni relative al pendolarismo sono state calcolate utilizzando dati raccolti tramite questionari interni, considerando le distanze percorse e i mezzi di trasporto utilizzati.

Fonti dei fattori di emissione: DEFRA 2024, IPCC EFDB.

● **Categoria 9 – Trasporto e distribuzione a valle**

Questa categoria comprende le emissioni derivanti dalla distribuzione dei prodotti finiti verso i clienti finali, nei casi in cui il trasporto è a carico del cliente.

Fonti dei fattori di emissione: Agenzia Europea dell'Ambiente, IPCC.

● **Categoria 11 – Utilizzo dei prodotti venduti**

Questa è la categoria più impattante. Le emissioni sono state sulla base del consumo energetico effettivo dei distributori automatici venduti, durante il loro intero ciclo di vita, nelle diverse modalità di utilizzo possibili e in funzione dei diversi sistemi utilizzati.

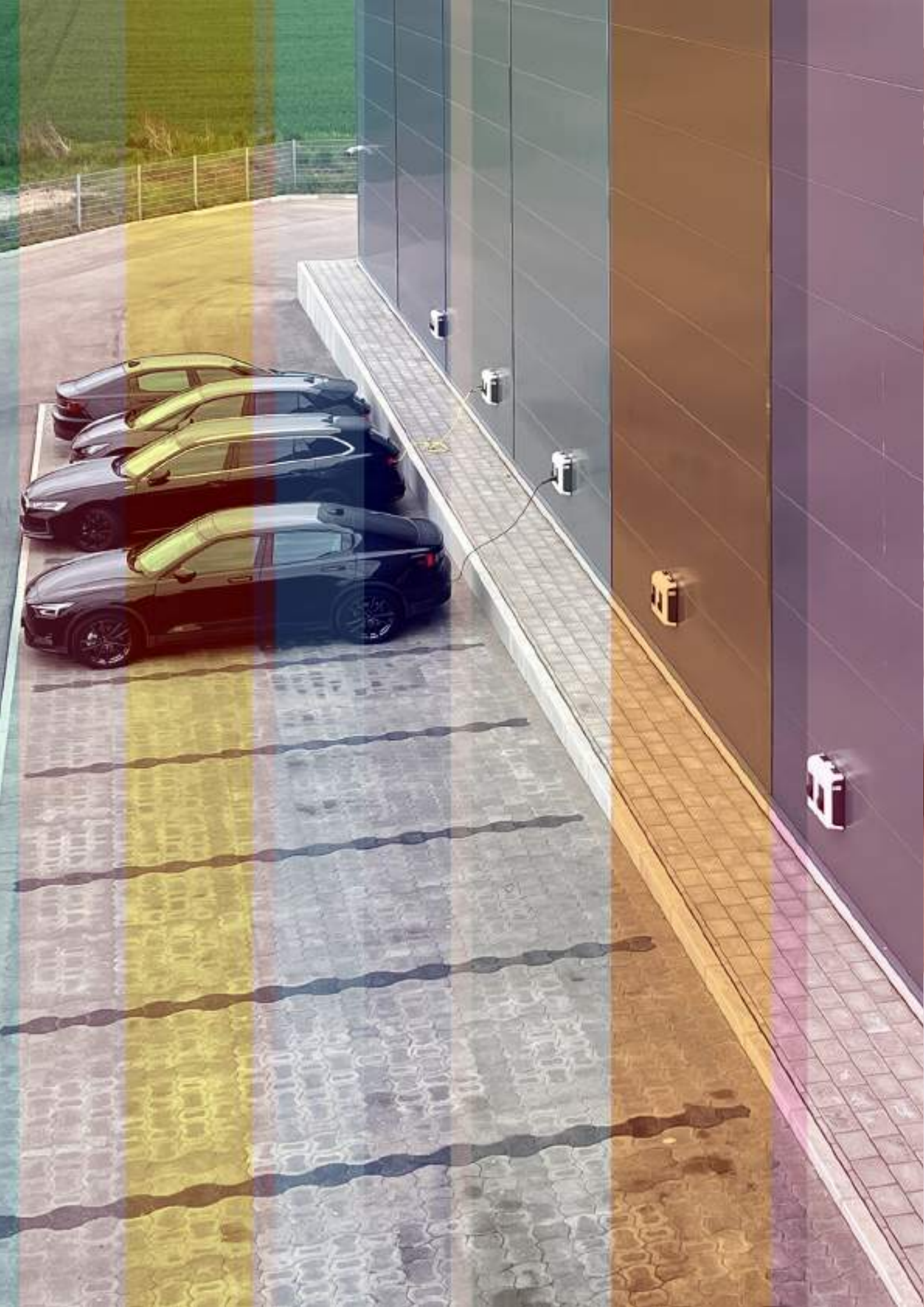
Fonti dei fattori di emissione: ISPRA, AIB, EEA, Carbon Footprint, EPA.

La scelta delle metodologie e dei fattori di emissione si basa su criteri di accuratezza, disponibilità

dei dati e riconoscimento internazionale, al fine di garantire coerenza, confrontabilità e affidabilità nella rendicontazione.

EMISSIONI TOTALI DI GES DISAGGREGATE PER SCOPE 1 E 2 E PER CATEGORIE SIGNIFICATIVE DI SCOPE 3		
tCO2e	2024	%
Emissioni di GES - Scope 1 (A)	984,4	1,48%
Da Gas naturale	579,1	0,87%
Da diesel per parco auto	271,6	0,40%
Da benzina per parco auto	133,7	0,19%
Emissioni di GES - Scope 2 Location Based (B)	407,1	0,61%
Energia elettrica	407,1	0,61%
Emissioni di GES - Scope 2 Market Based (C)	111,5	0,17%
Energia elettrica	111,5	0,17%
Emissioni significative di GES - Scope 3 (D)	67.223,9	97,91%
Categoria 1 – Beni e servizi acquistati	6.481,0	6,63%
Categoria 2 – Beni capitali acquistati	354,1	0,53%
Categoria 3 – Produzione, trasporto e distribuzione dell'energia acquistata	200,5	0,30%
Categoria 4 – Trasporto upstream beni e servizi acquistati	91,0	0,14%
Categoria 5 – Rifiuti generate dalle operazioni	237,5	0,36%
Categoria 6 – Viaggi di lavoro	358,6	0,54%
Categoria 7 – Spostamento casa-lavoro & telelavoro dipendenti	605,9	0,91%
Categoria 9 – trasporto e distribuzione a valle	365,1	0,55%
Categoria 11 – Utilizzo dei prodotti venduti	58.530,3	87,95%
Emissioni totali di GES - Location based (tCO2e) (A+B+D)	68.615,4	100,00%
Emissioni totali di GES -Market based (tCO2e) (A+C+D)	68.319,8	

Nel 2024, Rhea Vendors Group ha registrato **984,4 tonnellate di CO₂e in Scope 1**, corrispondenti a circa **1,48% del totale delle emissioni**. La maggior parte di queste emissioni è attribuibile alla **combustione stazionaria** di gas naturale presso le sedi operative, con un contributo di **579,1 t CO₂e**, mentre la restante parte deriva dalla **combustione mobile** della flotta aziendale (**405,3 t CO₂e**), alimentata da diesel e benzina. L'assenza di emissioni fuggitive nel periodo analizzato evidenzia un controllo efficace delle perdite di gas refrigeranti. Il contributo relativamente contenuto dello Scope 1 riflette una **limitata dipendenza da impianti produttivi ad alta intensità energetica** e una **gestione efficiente delle risorse energetiche**, coerente con il modello industriale di Rhea, focalizzato su automazione, design e personalizzazione.



Le emissioni da Scope 2 ammontano a **407,1 tonnellate di CO₂e** secondo l’approccio **location-based**, pari a circa **0,61% delle emissioni totali**, mentre con il metodo **market-based** si attestano a **111,5 t CO₂e**. Il dato market-based, più basso rispetto al location-based, evidenzia l’impegno dell’azienda nel sottoscrivere contratti di fornitura energetica a basso impatto, **mostrando una consapevolezza crescente verso l’approvvigionamento da fonti rinnovabili**.

Nel 2024, le emissioni di gas a effetto serra di Scope 3 per Rhea ammontano a **67.223,9 tonnellate di CO₂e**, pari al **97,91%** del totale dell’inventario. Questo dato riflette la natura estesa e articolata della catena del valore dell’azienda, ma soprattutto mette in evidenza un aspetto cruciale: la fase di **utilizzo dei prodotti venduti** rappresenta da sola l’**87,95%** delle emissioni complessive.

Questa categoria assume un peso determinante perché le macchine prodotte da Rhea hanno una vita utile stimata di molti anni, durante i quali consumano energia in modo continuativo. L’analisi **LCA** condotta su alcuni modelli specifici conferma che il consumo energetico durante la fase d’uso è il principale driver dell’impatto ambientale. Di conseguenza, ogni intervento volto a ridurre i consumi in questa fase ha un potenziale significativo in termini di **mitigazione climatica**.

In questo contesto, l’impegno di Rhea nello sviluppo delle macchine **“rhea ESG”** dotate di tecnologie a **induzione**, in sostituzione dei tradizionali bollitori, si dimostra una scelta strategica e coerente con gli obiettivi di sostenibilità. Queste soluzioni permettono di ridurre sensibilmente il fabbisogno energetico durante il funzionamento, contribuendo in modo concreto alla **decarbonizzazione del ciclo di vita dei prodotti**.

L’analisi conferma quindi che l’innovazione tecnologica orientata all’efficienza energetica non è solo un’opportunità, ma una necessità per affrontare in modo efficace l’impatto climatico dell’azienda. La misurazione dettagliata delle emissioni Scope 3 fornisce una base solida per una **valutazione completa dell’impatto ambientale lungo l’intero ciclo di vita dei prodotti**, e rappresenta un’opportunità strategica per **interventi mirati di riduzione**, in particolare nella fase d’uso dei prodotti e nella selezione dei materiali.

TASSO DI INTENSITÀ DI GES BASATE SUL RICAVO NETTO	2024
Ricavi netti (milioni di euro)	121,04
Emissioni totali di GES -location based - rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ e/milioni di euro)	566,90
Emissioni totali di GES - market based rispetto ai ricavi netti (tCO ₂ e/milioni di euro)	564,44

E1-7 < ASSORBIMENTI DI GHG E PROGETTI DI MITIGAZIONE DELLE EMISSIONI DI GHG FINANZIATI CON CREDITI DI CARBONIO

Non ci sono dati da segnalare.

E1-8 < DETERMINAZIONE DEL PREZZO INTERNO DEL CARBONIO

Non ci sono dati da segnalare.

E5 < Economia circolare e utilizzo delle risorse

Gestione degli Impatti, Rischi ed Opportunità materiali

SBM-3 < IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

L’organizzazione è consapevole della crescente rilevanza dell’uso efficiente delle risorse e dell’economia circolare nel proprio contesto operativo. L’analisi evidenzia la presenza sia di **iniziative già attive**, orientate alla riduzione degli sprechi e al recupero dei materiali, sia di **criticità strutturali** legate alla dipendenza da risorse vergini e a flussi di materiali non circolari lungo l’intera catena del valore.

Progetti come **“Second Life”** e l’**introduzione di imballaggi modulari** rappresentano esempi concreti di un approccio orientato alla circolarità, con impatti positivi sul fronte ambientale e potenziali benefici anche sotto il profilo economico e competitivo. Allo stesso tempo, **la persistente dipendenza da materie prime non rinnovabili, l’impatto degli imballaggi, la produzione di scarti operativi** e i rischi normativi connessi all’evoluzione del quadro regolatorio, delineano **aree di attenzione prioritarie** per garantire la sostenibilità del modello di business nel medio-lungo periodo.

In questo scenario, l’economia circolare si configura sia come **ambito di miglioramento continuo**, sia come **opportunità strategica** per rafforzare la resilienza, ottimizzare i processi e contribuire alla transizione verso modelli produttivi più sostenibili.

E5-1 < POLITICHE RELATIVE ALL’USO DELLE RISORSE E ALL’ECONOMIA CIRCOLARE

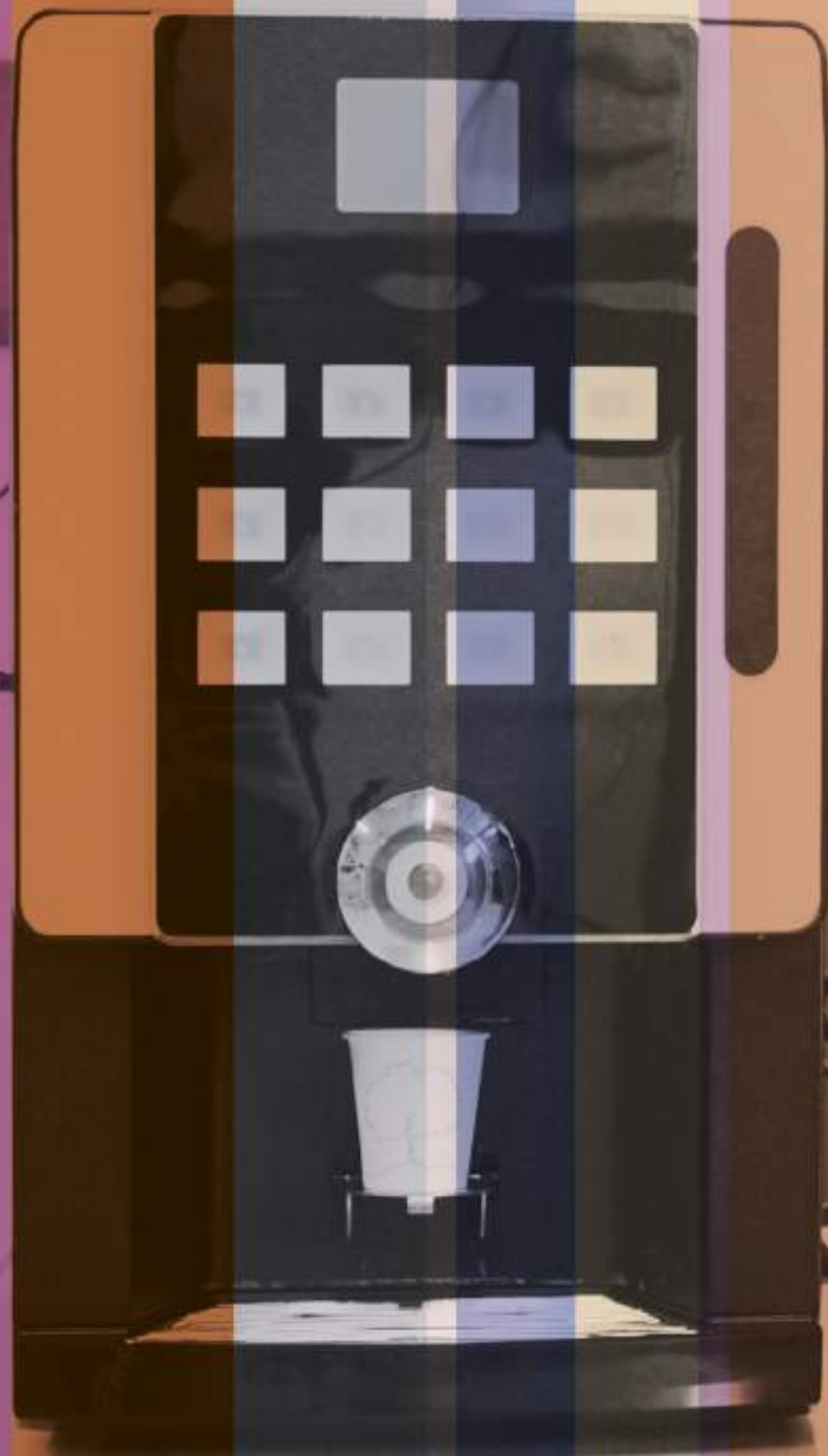
Rhea Vendors gestisce gli impatti connessi all’uso delle risorse e alla promozione dell’economia circolare attraverso un insieme strutturato di politiche, integrate nel proprio **Sistema di Gestione Ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015**. Tale sistema rappresenta il principale riferimento per l’identificazione, la valutazione e la gestione degli impatti ambientali legati al ciclo di vita dei prodotti, ai processi produttivi, logistici e organizzativi.

La **Politica Ambientale** adottata da Rhea Vendors pone tra i suoi obiettivi fondamentali:

- **la minimizzazione dei consumi di energia, acqua, materie prime** e della produzione di rifiuti, promuovendone il recupero ove possibile;
- **l’integrazione degli obiettivi ambientali nei programmi di sviluppo** e nella gestione operativa dei reparti produttivi;
- **l’utilizzo, ove tecnicamente ed economicamente sostenibile, delle migliori tecnologie disponibili** per prevenire impatti ambientali;
- **la valutazione del contesto, delle aspettative degli stakeholder e della prospettiva del ciclo di vita dei prodotti**, con particolare attenzione all’efficienza nell’uso delle risorse.

In parallelo, il **Codice Etico** ribadisce l’impegno del Gruppo al rispetto della normativa ambientale vigente (es. D.Lgs. 152/06), e alla promozione di una cultura aziendale orientata alla tutela ambientale e alla sostenibilità lungo l’intera catena del valore.

TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPO DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN
Risorse in entrata, compreso l'utilizzo di risorse	L'organizzazione contribuisce alla circolarità delle risorse attraverso il progetto “Second Life”, che mira a prolungare il ciclo di vita delle macchine da caffè, promuovendone il riutilizzo e riducendo i rifiuti. L'iniziativa consente di recuperare macchine usate anziché smaltirle, favorendo un approccio più sostenibile alla gestione dei materiali	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore a valle
Risorse in entrata, compreso l'utilizzo di risorse	L'organizzazione promuove l'uso efficiente e circolare delle risorse attraverso iniziative concrete come l'introduzione di imballaggi modulari, che ottimizzano l'uso dei materiali e riducono gli sprechi, e il progetto “Second Life”, che riduce la dipendenza da risorse vergini favorendo il riutilizzo delle macchine usate	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Entrambe
Risorse in entrata, compreso l'utilizzo di risorse	Nonostante iniziative come il progetto “Second Life” contribuiscano a ridurre i rifiuti, le attività e i processi aziendali dipendono ancora in larga parte da risorse non circolari, come metalli e plastica provenienti principalmente da materiali vergini	Impatto negativo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie
Risorse in entrata, compreso l'utilizzo di risorse	L'organizzazione dipende da catene di fornitura basate su risorse non rinnovabili, come metalli, plastica ed elettronica, provenienti da settori con limitata circolarità e alti livelli di scarto. Questo approvvigionamento contribuisce a un uso non circolare delle materie prime	Impatto negativo	Attuale	Lungo termine	Catena del valore a monte
Risorse in entrata, compreso l'utilizzo di risorse	Iniziative come il progetto “Second Life” e l'imballaggio modulare riflettono l'impegno dell'organizzazione verso un modello di business più efficiente e circolare. Queste pratiche rappresentano un'opportunità finanziaria legata alla riduzione degli sprechi e all'ottimizzazione dei materiali	Opportunità	-	Breve termine	Operazioni proprie
Flussi di risorse in uscita	L'organizzazione ha adottato un sistema di imballaggio modulare volto a ottimizzare l'uso dei materiali e ridurre i rifiuti, dimostrando un impegno concreto nella limitazione dei deflussi di risorse lungo il ciclo produttivo	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie
Flussi di risorse in uscita	L'organizzazione fornisce macchine da caffè e ricambi, accompagnati da imballaggi che contribuiscono ai flussi di materiali associati alle sue operazioni	Impatto negativo	Attuale	Lungo termine	Catena del valore a valle
Flussi di risorse in uscita	Le attività dell'organizzazione, come la fornitura di ricambi e imballaggi, contribuiscono ai deflussi di risorse lungo il ciclo di vita dei prodotti. Non tutti i materiali impiegati sono garantiti per essere riutilizzati o recuperati, limitando il potenziale di circolarità complessiva	Impatto negativo	Attuale	Lungo termine	Operazioni proprie
Flussi di risorse in uscita	L'organizzazione dipende da catene di fornitura per l'approvvigionamento di materie prime ad alta intensità di risorse, come metalli, plastica e componenti elettronici, fondamentali per la produzione delle macchine da caffè e dei ricambi. Questa dipendenza comporta un impatto negativo in termini di consumo di risorse vergini	Impatto negativo	Attuale	Lungo termine	Catena del valore a monte
Rifiuti	L'organizzazione è esposta a rischi finanziari legati a sviluppi normativi sull'uso e lo smaltimento di imballaggi e componenti elettronici, inclusi possibili divieti su materiali non riciclabili. Tali cambiamenti potrebbero compromettere la sicurezza della catena di fornitura e aumentare i costi dei materiali, con impatti diretti sulle operazioni e sulla redditività	Rischio	-	Lungo termine	Catena del valore a monte
Rifiuti	Le attività dell'organizzazione contribuiscono alla produzione di rifiuti, in particolare attraverso componenti difettosi, imballaggi e rifiuti elettronici generati durante le operazioni. Questi flussi aumentano l'impronta complessiva di rifiuti associata all'organizzazione	Impatto negativo	Attuale	Medio termine	Catena del Valore



Infine, nella **Politica della Qualità** è esplicitamente richiamata l'**attenzione alla riciclabilità dei prodotti e al loro ciclo di vita**, sottolineando l'importanza di un approccio integrato che abbracci sia l'innovazione tecnologica che la riduzione dell'impatto ambientale.

Questi indirizzi delineano un quadro coerente che **riconosce la centralità dell'uso efficiente delle risorse** e della **transizione verso un modello circolare**, e che orienta le attività aziendali in modo sistemico e continuativo, promuovendo una cultura organizzativa fondata sul miglioramento progressivo della performance ambientale.

In sintesi, le politiche adottate da Rhea Vendors:

- **indirizzano la transizione dall'uso di risorse vergini verso materiali secondari**, integrando la circolarità nelle logiche di prodotto e imballaggio;
- **promuovono la sostenibilità nella selezione e nell'utilizzo delle risorse**, anche attraverso riferimenti espliciti alla valutazione del ciclo di vita e all'eco-design.

E5-2 < AZIONI RELATIVE ALL'USO DELLE RISORSE E ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

In coerenza con gli impegni dichiarati nelle proprie politiche ambientali, Rhea Vendors ha avviato un insieme articolato di azioni volte a migliorare l'**efficienza nell'uso delle risorse**, ridurre i rifiuti e promuovere una logica produttiva sempre più **circolare**. Le attività si concentrano su **eco-design, ottimizzazione dei materiali, riutilizzo, riciclabilità e monitoraggio sistemico**, lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Progettazione circolare e durabilità dei prodotti

Tra le iniziative principali figura il progetto **Second Life**, che consiste nella **rimessa a nuovo, noleggio e rivendita di macchine ricondizionate**, estendendo la vita utile degli apparecchi e riducendo i rifiuti a fine vita. In parallelo, è in corso un progetto dedicato alla **modularità dei prodotti**, con l'obiettivo di rendere le macchine sempre più **intercambiabili, riparabili e smontabili**, a supporto del riutilizzo di singole componenti e della facilità di riciclo.

"rhea ESG" e soluzioni orientate all'uso efficiente delle risorse

Le macchine **"rhea ESG"** rappresentano un punto di sintesi tra innovazione tecnologica ed economia circolare. Sviluppate con un approccio orientato alla **durabilità, all'efficienza d'uso e alla sostenibilità dei materiali**, queste macchine integrano:

- **componenti modulari** e facilmente sostituibili, per prolungare la vita utile del prodotto;
- **plastiche riciclate** in alcune parti della struttura;
- **erogatori d'acqua progettati per ridurre il consumo di plastica monouso**;
- **tecnologie di riscaldamento a induzione (Varitherm)** che ottimizzano l'energia necessaria per ciascuna ricetta, contribuendo anche alla riduzione delle sollecitazioni meccaniche e termiche sui componenti.

Inoltre, la tecnologia di telemetria **TM-ON** consente la **gestione remota delle macchine**, riducendo la necessità di interventi tecnici in presenza e contribuendo alla minimizzazione dell'impatto logi-

stico e dei rifiuti associati alla manutenzione.

Per misurare in modo oggettivo i benefici ambientali legati a queste soluzioni, nel 2024 è stata condotta un'**analisi LCA comparativa tra le macchine "rhea ESG" e quelle tradizionali**. I risultati hanno confermato che le soluzioni ESG consentono una **riduzione complessiva dell'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita**. Questo approccio consente all'organizzazione di orientare le future scelte progettuali su basi misurabili e scientificamente validate.

Ottimizzazione degli imballaggi e delle risorse in ingresso

Rhea Vendors ha introdotto **sistemi di imballaggio modulare** in grado di ottimizzare l'uso dei materiali, ridurre il volume degli scarti e migliorare l'efficienza logistica. Parallelamente, è stata avviata una **collaborazione con fornitori locali** per la riduzione o il riutilizzo degli imballaggi in input, contribuendo alla diminuzione dei flussi di materiali non circolari anche a monte della catena del valore.

Queste azioni trovano **estensione anche a livello internazionale**:

- in **Germania, Austria e Regno Unito**, è già prevista la sostituzione dell'imballaggio in plastica in ingresso con soluzioni in **carta o cartone**, accompagnata dal **riutilizzo della plastica esistente**, al fine di ridurre i flussi di materiali non circolari;
- in **Polonia**, è stato acquistato un macchinario specifico per facilitare il riutilizzo delle scatole, migliorando la circolarità del packaging operativo.

Nel 2024, è stato inoltre completato un **monitoraggio sistematico delle materie prime riciclate** utilizzate su una selezione di macchine e nei materiali di imballaggio, come base per l'integrazione futura di materiali secondari nelle forniture.

Gestione e prevenzione dei rifiuti

L'azienda ha implementato un'attività di **monitoraggio dei rifiuti generati** e del loro livello di circolarità, con l'obiettivo di migliorare la **tracciabilità dei flussi in uscita** e rafforzare le strategie di riduzione e recupero. Particolare attenzione è riservata a:

- componenti difettosi e materiali di scarto nei processi produttivi;
- rifiuti da imballaggio;
- rifiuti elettronici e parti non riutilizzabili.

La gestione segue i principi della **gerarchia dei rifiuti**, con priorità alla prevenzione, al riutilizzo e al riciclo, secondo un approccio sistemico conforme alla ISO 14001.

Metriche e obiettivi

E5-3 < OBIETTIVI RELATIVI ALL'USO DELLE RISORSE E ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Rhea Vendors ha definito alcuni obiettivi concreti per rafforzare il proprio approccio all'uso responsabile delle risorse e alla transizione verso un modello più circolare. Le priorità riguardano la **trasparenza verso i clienti, la valorizzazione delle materie prime riciclate, e il progressivo**

allineamento a standard ambientali riconosciuti.

In particolare, l’organizzazione si propone di:

- **comunicare in modo sistematico la percentuale di materie prime** riciclate utilizzate per ciascun prodotto e relativo packaging, con particolare riferimento alla plastica da riciclo;
- **valutare l’adozione di sistemi di etichettatura ambientale** (quali Nordic Ecolabelling, Eco-score e Planet-score) per supportare i clienti nella comprensione dell’impatto ambientale dei prodotti e favorire scelte di acquisto consapevoli.

Questi obiettivi si inseriscono nella più ampia strategia di eco-design già attiva e contribuiscono ai livelli superiori della gerarchia dei rifiuti, in particolare attraverso la **prevenzione**, il **riuso** e la **valorizzazione delle risorse impiegate**. Si tratta di obiettivi volontari, che mirano a consolidare la **circularità del portafoglio prodotti** e ad accrescere la **responsabilità informativa** nei confronti degli stakeholder.

E5-4 < METRICHE RELATIVE AI FLUSSI DI RISORSE IN INGRESSO

Di seguito vengono presentati i dati quantitativi riguardanti i materiali impiegati dal Gruppo Rhea Vendors per l’assemblaggio dei propri prodotti e la relativa produzione. I valori sono espressi in tonnellate per garantire uniformità e leggibilità, ad eccezione dei prodotti finiti che, in quanto commercializzati dalle filiali, sono riportati in numero di unità.

Le principali categorie di materiali impiegati comprendono **semilavorati metallici e in plastica** – destinati all’assemblaggio delle macchine – e **materiali di imballaggio** come cartone, legno, plastica e carta. In particolare, la **lamiera** rappresenta la quota più significativa tra i semilavorati, coerentemente con la natura dei prodotti realizzati. I quantitativi sono stati stimati sulla base dei materiali effettivamente acquistati, considerando una quota di scarto fisiologico e utilizzando pesi medi standard dei componenti.

Per quanto riguarda i materiali di imballaggio, i volumi sono stati determinati in funzione del numero di imballaggi utilizzati e delle relative composizioni, con riferimento alle principali tipologie di packaging in uso. L’origine dei dati varia in funzione dei sistemi informativi interni e delle pratiche di rendicontazione delle diverse società.

Nel confronto tra il 2023 e il 2024 si osserva una **riduzione complessiva del peso dei materiali impiegati, passati da circa 3.110 tonnellate a 2.546 tonnellate (-18%)**. Tale trend riflette in modo coerente ed evidente le **azioni avviate dal Gruppo per aumentare l’efficienza nell’utilizzo delle risorse**, in particolare attraverso:

- **la razionalizzazione dell’impiego di plastica**, sia nei componenti che negli imballaggi (-22% nei semilavorati plastici e -22% negli imballaggi in plastica),
- **l’ottimizzazione dei semilavorati metallici**, con una contrazione della lamiera utilizzata da 2.390 a 1.960 tonnellate (-18%),
- **la riduzione progressiva degli imballaggi** grazie all’introduzione di soluzioni **modulari e a minor impatto ambientale**, con un calo complessivo del packaging da 400 a 337 tonnellate

(-16%), in particolare per il legno (-22%) e il cartone (-10%).

In parallelo, le società estere hanno acquistato nel 2024 circa **933.000 unità di prodotti finiti**, tra cui macchine, distributori automatici e ricambi, registrando un calo rispetto al 2023 (1.033.000 unità). Il dato, espresso in unità e non in peso, riflette la natura eterogenea dei prodotti commercializzati.

Al momento **non sono disponibili dati puntuali sulla quota parte riciclata dei materiali utilizzati**, né per i semilavorati né per gli imballaggi. Il Gruppo è tuttavia consapevole dell’importanza di questa informazione ai fini del miglioramento continuo e si impegna nei prossimi anni a **strutturare un sistema di tracciamento e monitoraggio più evoluto**, che consenta una rendicontazione trasparente e puntuale anche sulla provenienza dei materiali e sull’integrazione di materie prime seconde.

Tutti i dati riportati devono essere considerati come **stime** basate su elaborazioni interne, e rappresentano un primo passo verso una rendicontazione sempre più precisa, in linea con gli **obiettivi di sostenibilità ambientale e di uso responsabile delle risorse** perseguiti dal Gruppo.

PESO TOTALE DEI PRODOTTI E MATERIALI UTILIZZATI		
Tonnellate	2024	2023
Peso dei prodotti e dei materiali utilizzati	2.546	3.110
Semilavorati	2.209	2.710
Di cui plastica	249	320
Di cui lamiera	1.960	2.390
Materiali di imballaggio	337	400
Di cui cartone	192	214
Di cui carta	6	8
Di cui plastica	27	34
Di cui legno	112	144

Unità	2024	2023
Prodotti finiti	932.834	1.033.191
Di cui macchine Table Top	14.213	17.426
Di cui distributori automatici	2.161	2.403
Di cui distributori di snack	728	983
Di cui ricambi	915.732	1.012.379

E5-5 < METRICHE RELATIVE AI FLUSSI DI RISORSE IN USCITA

Di seguito vengono riportati i dati relativi ai **rifiuti generati dal Gruppo Rhea Vendors**, articolati in due sezioni distinte.

La prima tabella presenta il dettaglio dei rifiuti per **tipologia di materiale** (es. carta, plastica, vetro), aggregando i dati provenienti da tutte le società del Gruppo.

La seconda tabella riguarda invece la **gestione dei rifiuti pericolosi e non pericolosi**, con dettaglio sulla loro destinazione (smaltimento o recupero) e si riferisce **esclusivamente al perimetro italiano**, che rappresenta la quota prevalente dei rifiuti totali (circa il 96% nel 2024, pari a 749 t su 779 t complessive).

Nel 2024 il Gruppo ha generato complessivamente **779,87 tonnellate di rifiuti**, in calo rispetto all’anno precedente (**814,76 tonnellate**, -4%). Le **categorie più impattanti** in termini di peso restano **i rifiuti urbani misti (273,94 t)**, la **carta (235,74 t)** – impiegata prevalentemente per finalità di imballaggio – e i **residui di caffè** derivanti dall’attività di collaudo delle macchine (**150,00 t**).

A seguire si collocano il **legno** (70,03 t), legato alla movimentazione e all’imballaggio dei prodotti, e gli **altri metalli** (31,38 t), in diminuzione rispetto al 2023. Si evidenzia inoltre un aumento dei **RAEE** (**8,46 t** rispetto ai 4,50 t del 2023).

Sono invece in diminuzione i rifiuti da **vetro** (-1,17 t), **rifiuti organici** (-1,22 t) e **caffè** (-56,45 t), questi ultimi grazie a una maggiore efficienza nelle attività di collaudo e alla riduzione dei test effettuati sulle macchine in fase di assemblaggio.

In continuità con gli obiettivi di riduzione dell’impatto ambientale, si osserva un lieve **miglioramento nella quota di rifiuti non destinati a smaltimento**, che nel perimetro italiano è passata dal **81% nel 2023 all’82% nel 2024**, a testimonianza di un progressivo rafforzamento delle pratiche di differenziazione e avvio al recupero. I rifiuti destinati a smaltimento sono infatti scesi da **154,80 tonnellate a 137,74 tonnellate**.

Tutti i rifiuti generati dal Gruppo sono **non pericolosi**.

Al momento, **non è ancora disponibile uno spaccato completo e omogeneo per le diverse destinazioni finali dei rifiuti** (riciclo, recupero energetico, discarica, ecc.), in quanto i dati raccolti si riferiscono principalmente alla macrocategoria di destinazione (smaltimento vs non smaltimento).

Inoltre, **le informazioni sulla destinazione finale dei rifiuti sono disponibili solo per l’Italia**, mentre non sono ancora monitorati in modo sistematico i flussi delle società estere. Il Gruppo è consapevole della rilevanza di una rendicontazione più granulare e si impegna nei prossimi anni a **potenziare il sistema di tracciamento**, sia in termini di **classificazione per tipologia di trattamento** sia in termini di **estensione del perimetro di raccolta alle sedi estere**.

PESO TOTALE E CLASSIFICAZIONE DEI RIFIUTI		
Tonnellate	2024	2023
Totale rifiuti	779,87	3.110
Di cui carta	235,74	224,94
Di cui plastica	5,25	4,42
Di cui vetro	0,90	2,07
Di cui legno	70,03	73,31
Di cui toner	0,17	0,10
Di cui RAEE	8,46	4,50
Di cui altri metalli	31,38	45,23
Di cui rifiuti organici	4,60	3,30
Di cui caffè	5,05	6,27
Di cui rifiuti urbani misti	273,94	259,25
Di cui rifiuti ingombranti	-	1,06

Tonnellate	2024	2023
Rifiuti pericolosi	0	0
Non destinati a smaltimento	0	0
Destinati a smaltimento	0	0
Rifiuti non pericolosi	749,06	811,35
Non destinati a smaltimento (%)	611,32	656,75
Destinati a smaltimento (%)	137,74	154,60
Totale rifiuti	749,06	811,35
Non destinati a smaltimento (%)	82%	81%
Destinati a smaltimento (%)	18%	19%

Social

S1 < Forza lavoro propria

Gestione degli Impatti, Rischi ed Opportunità materiali

SBM 3 < GESTIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ MATERIALI

L'analisi degli impatti, rischi e opportunità legati alla forza lavoro conferma l'impegno di Rhea Vendors nel promuovere una cultura aziendale centrata sulle persone, considerate una risorsa essenziale per la competitività e la crescita sostenibile dell'organizzazione. Il modello operativo dell'Azienda si fonda su **relazioni di lavoro stabili e di lungo periodo**, come dimostra l'elevata incidenza di contratti a tempo indeterminato, e su un'attenzione concreta alla **tutela della salute, della sicurezza e del benessere fisico e psicologico** dei lavoratori.

Rhea investe in modo continuativo nella **formazione e nello sviluppo delle competenze**, riconoscendone il ruolo chiave per l'innovazione, la qualità dei servizi e la motivazione interna.

Particolare attenzione viene inoltre dedicata alla **creazione di ambienti inclusivi e rispettosi delle diversità**, attraverso iniziative e programmi che promuovono la parità di accesso alle opportunità, l'equilibrio tra vita professionale e privata, e il riconoscimento del contributo di ciascuna persona. In questo contesto, la dimensione umana è parte integrante della strategia aziendale, contribuendo a generare valore condiviso e relazioni solide, fondate su fiducia, ascolto e partecipazione.

In un contesto solido, Rhea riconosce l'importanza di rafforzare ulteriormente la **rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità**, di **potenziare gli strumenti strutturati di ascolto delle persone** e di **estendere il coinvolgimento attivo anche ai lavoratori in somministrazione**. Questi ambiti rappresentano opportunità di miglioramento su cui l'Azienda è già attivamente impegnata, in coerenza con una visione che mette al centro il valore delle persone come motore del progresso sostenibile.

S1-1 < POLITICHE RELATIVE ALLA FORZA LAVORO PROPRIA

Rhea Vendors Group ha adottato politiche e impegni chiari volti a promuovere il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la non discriminazione e l'inclusione, in coerenza con i **Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani**, la **Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro** e le **Linee guida OCSE per le imprese multinazionali**.

Il **Codice Etico**, adottato da tutto il Gruppo, stabilisce i principi fondamentali di comportamento atteso e vieta espressamente ogni forma di discriminazione, abuso, molestia, intimidazione o trat-



TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN	
Occupazione sicura	L'organizzazione promuove attivamente l'occupazione sicura, come dimostrato dalla diffusione quasi totale di contratti a tempo indeterminato (98%) e da iniziative di inclusione lavorativa rivolte a persone in situazioni di svantaggio, come i programmi per il reinserimento di ex detenuti	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Occupazione sicura	Investire nell'occupazione sicura contribuisce a ridurre il turnover, migliorare il clima interno e attrarre talenti. Questi elementi, nel loro insieme, favoriscono una maggiore produttività e continuità operativa, rafforzando nel tempo la resilienza e la solidità finanziaria dell'organizzazione	Opportunità	-	Medio termine	Operazioni proprie	
Orario di lavoro	L'organizzazione adotta modalità flessibili come smart working, orari personalizzati e part-time. Per il personale operaio, è attivo un sistema di monitoraggio dei compiti che consente la rotazione delle attività, contribuendo a distribuire equamente i carichi e a prevenire l'affaticamento	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Orario di lavoro	L'organizzazione ha adottato politiche come il contenimento degli straordinari, il ricorso a congedi retribuiti per visite mediche e la gestione attenta dei carichi di lavoro per il personale operaio tramite un sistema dedicato	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Orario di lavoro	Le soluzioni adottate favoriscono una gestione più efficiente delle risorse, contribuendo al tempo stesso a migliorare la soddisfazione e la produttività dei dipendenti. L'allineamento tra benessere organizzativo ed efficienza operativa rafforza la sostenibilità economica del modello di business	Opportunità	-	Medio termine	Operazioni proprie	
Salari adeguati	L'organizzazione offre salari superiori alla media di mercato, integrati da un sistema di welfare aziendale che include buoni acquisto, rimborsi scolastici, servizi ricreativi e assistenziali. Inoltre, bonus di produzione legati al raggiungimento di obiettivi contribuiscono a valorizzare il merito e a rafforzare la motivazione individuale	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	

TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN	
Salari adeguati	L'organizzazione ha introdotto regolamenti e strumenti operativi per garantire che i salari siano equi, trasparenti e adeguati al costo della vita, andando oltre il solo trattamento economico. Attraverso una piattaforma di welfare strutturata, Rhea Vendors integra la retribuzione con benefici accessori mirati, come, ad esempio, rimborsi scolastici	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Rappresentanza dei lavoratori	Il modello di business di Rhea Vendors garantisce le condizioni per una rappresentanza adeguata dei dipendenti, grazie alla copertura assicurata dai contratti collettivi	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Rappresentanza dei lavoratori	L'organizzazione ha messo in atto regolamenti e strumenti operativi per garantire il coinvolgimento e la rappresentanza dei dipendenti, in primis attraverso l'adesione a contratti collettivi di lavoro che formalizzano i diritti di partecipazione	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Equilibrio vita-lavoro	L'organizzazione promuove attivamente l'equilibrio tra vita lavorativa e personale attraverso politiche strutturate e inclusive, che comprendono orari flessibili, opzioni di lavoro part-time e fino a 10 ore di congedo retribuito per esigenze sanitarie	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Equilibrio vita-lavoro	L'assenza di un equilibrio adeguato tra vita professionale e personale può generare rischi finanziari diretti per l'organizzazione, in termini di maggiore assenteismo, calo della soddisfazione e aumento del turnover. Queste criticità sono particolarmente rilevanti per i lavoratori a turni o con accesso limitato allo smart working	Rischio	-	Medio termine	Operazioni proprie	
Salute e sicurezza	L'organizzazione garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salutare, grazie alla disponibilità di risorse per investimenti sistematici in valutazione dei rischi, formazione, controlli medici periodici e dispositivi di protezione. L'adozione di audit esterni come SMETA 4 Pillar, unita alla predisposizione di piani di emergenza e misure preventive, conferma la capacità dell'organizzazione di integrare la sicurezza nelle proprie scelte operative e nei processi aziendali	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	

TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN	
Salute e sicurezza	L'organizzazione dispone di un sistema strutturato di politiche e programmi a tutela della salute, sicurezza e benessere dei dipendenti, che comprende valutazione dei rischi, controlli sanitari periodici, formazione dedicata e simulazioni di emergenza. A rafforzare questo impegno, l'organizzazione sta lavorando per conseguire la certificazione UNI ISO 45001	Impatto positivo	Potenziale	Medio termine	Operazioni proprie	
Parità di genere	Il modello di business di Rhea Vendors consente di promuovere pari opportunità retributive e professionali tra uomini e donne, come dimostra il gender pay gap contenuto al 7%, ben al di sotto della media nazionale ed europea	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Parità di genere	L'organizzazione ha adottato politiche specifiche per garantire l'equità retributiva e le pari opportunità tra uomini e donne, come testimoniato dalla Politica per la parità di genere e dall'ottenimento della Certificazione Parità di genere UNI-PdR 125:2022	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Parità di genere	A livello organizzativo, la sotto-rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali evidenzia un ambito di miglioramento interno	Impatto negativo	Attuale	Medio termine	Operazioni proprie	
Formazione e sviluppo delle competenze	Il modello di business di Rhea Vendors consente di investire stabilmente nella formazione e nello sviluppo professionale	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Formazione e sviluppo delle competenze	L'organizzazione ha introdotto programmi strutturati per la formazione e lo sviluppo della carriera dei dipendenti, partendo da valutazioni annuali dei fabbisogni formativi. I piani di apprendimento includono competenze tecniche, leadership, cybersecurity e aggiornamenti normativi, con iniziative mirate come la formazione manageriale e il programma "Women Spark"	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	



TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN	
Occupazione e inclusione delle persone con disabilità	Il modello di business di Rhea Vendors supporta l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, grazie alla capacità dell'azienda di offrire opportunità stabili anche a membri delle categorie protette	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	L'organizzazione ha adottato un insieme di politiche e strumenti per prevenire la violenza e le molestie sul luogo di lavoro. Il Codice Etico definisce chiaramente i comportamenti inaccettabili e le relative conseguenze, mentre canali di segnalazione dedicati e attività informative garantiscono che i dipendenti siano consapevoli dei propri diritti e delle tutele disponibili	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro	Il modello di business di Rhea Vendors consente di garantire un ambiente di lavoro sicuro e libero da violenza e molestie, grazie a risorse adeguate e a un assetto organizzativo orientato alla responsabilità sociale	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	
Diversità	Il modello di business di Rhea Vendors consente di sostenere concretamente iniziative dedicate alla diversità e all'inclusione, favorendo investimenti in pratiche di selezione inclusive, percorsi di crescita equi e programmi mirati alla valorizzazione della diversità, come "Women Spark"	Impatto positivo	Attuale	Medio termine	Operazioni proprie	
Diversità	L'organizzazione ha adottato una politica dedicata alla diversità e all'inclusione, che stabilisce i principi guida dell'organizzazione in materia di pari opportunità, non discriminazione e valorizzazione delle differenze	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie	



tamento degradante sul luogo di lavoro. Il documento ribadisce l'impegno dell'organizzazione a:

- **rispettare la dignità delle persone**, garantendo condizioni di lavoro eque e inclusive;
- **promuovere pari opportunità** in fase di selezione, retribuzione e sviluppo;
- **tutelare i diritti sindacali**, il diritto di associazione e la libertà di espressione;
- garantire la **sicurezza fisica e psicologica dei lavoratori**, vietando qualsiasi forma di violenza o coercizione.

Il Codice include disposizioni generali sulla **lotta alla tratta di esseri umani**, al lavoro forzato e minorile, e definisce le responsabilità in materia di **salute e sicurezza**, demandando alla Direzione e ai Responsabili il compito di promuovere ambienti di lavoro sani e sicuri. Inoltre, ricorda il **meccanismo di whistleblowing** per la segnalazione di comportamenti contrari ai principi aziendali, attivo anche per le filiali estere.

A rafforzare l'impegno verso l'inclusione e la parità, Rhea ha adottato una **Politica per la Diversità e la Parità di Genere**, che si propone di garantire un ambiente lavorativo equo, accessibile e aperto alle diversità. I principi chiave della politica includono:

- **parità retributiva** tra uomini e donne;
- **rimozione di ostacoli alla crescita professionale femminile**, attraverso percorsi formativi dedicati;
- **tutela delle categorie più vulnerabili** e valorizzazione delle differenze individuali (genere, età, disabilità, origine etnica, orientamento sessuale, religione);
- **coinvolgimento del management** e monitoraggio continuo attraverso indicatori specifici.

La politica **prevede azioni concrete per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia**, anche attraverso la formazione del personale e l'adozione di linguaggi e comportamenti inclusivi. È parte integrante del sistema di gestione aziendale e viene periodicamente aggiornata in base ai risultati raggiunti e al contesto di riferimento.

S1-2 < PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI PROPRI LAVORATORI E DEI LORO RAPPRESENTANTI IN MERITO AGLI IMPATTI

Rhea Vendors promuove una cultura di comunicazione interna aperta e collaborativa. Le modalità di coinvolgimento diretto della forza lavoro includono **riunioni di reparto, comunicazioni tramite bacheche aziendali, avvisi via e-mail e incontri periodici** con la Direzione per la condivisione di obiettivi, risultati e proposte di miglioramento.

Tutti i dipendenti hanno la possibilità di **proporre modifiche alle procedure o segnalare problematiche operative** rivolgendosi per iscritto ai propri responsabili o alla Direzione, contribuendo così alla definizione di azioni migliorative. La comunicazione è supportata da principi di **riservatezza, trasparenza e rispetto reciproco**, come previsto dal Codice Etico.

Il coinvolgimento avviene sia con i lavoratori direttamente sia, ove applicabile, con i loro rappresentanti. Il **Responsabile delle Risorse Umane**, in coordinamento con il vertice aziendale, è incaricato di assicurare che il dialogo con la forza lavoro sia condotto regolarmente e che i risultati

informino le scelte aziendali.

L'azienda è consapevole dell'importanza di ascoltare la voce dei lavoratori appartenenti a gruppi potenzialmente vulnerabili, come **le persone con disabilità, le donne e il personale somministrato**, e si impegna a rafforzare strumenti e iniziative per garantire che le loro prospettive siano rappresentate e integrate nei processi decisionali. In questo ambito si inserisce l'iniziativa **Women Spark**, dedicata alla promozione della leadership femminile e allo sviluppo della consapevolezza delle donne in azienda. Attraverso percorsi formativi, testimonianze e momenti di confronto, l'iniziativa ha favorito un dialogo trasversale e ha posto le basi per una riflessione condivisa sulle pari opportunità e sul ruolo delle donne all'interno del contesto organizzativo.

S1-3 < PROCESSI PER RIMEDIARE AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI PER I PROPRI LAVORATORI PER SOLLEVARE PROBLEMI

Rhea Vendors ha implementato una **procedura strutturata di whistleblowing**, conforme al D.Lgs. 24/2023, che consente a dipendenti e terze parti (inclusi collaboratori, fornitori, ex dipendenti e candidati) di **segnalare in sicurezza comportamenti illeciti, violazioni o altri problemi rilevanti**, anche in forma anonima.

Il canale di segnalazione interna è accessibile attraverso una **piattaforma dedicata e crittografata**, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e della persona coinvolta. Le segnalazioni possono essere presentate per iscritto, tramite file audio o, su richiesta, in occasione di un colloquio personale con il gestore delle segnalazioni.

La gestione è affidata a **figure designate**, tra cui il Direttore HR e, in caso di conflitto d'interesse, il Responsabile Sustainability. È previsto un iter preciso per la ricezione, la valutazione e la gestione delle segnalazioni, compreso il rilascio di conferme di ricezione e risposte entro tre mesi.

La procedura garantisce **protezione contro le ritorsioni**, incluso il divieto di discriminazioni o penalizzazioni nei confronti di chi segnala in buona fede. Sono, inoltre, adottate misure per assicurare la riservatezza, anche nei confronti delle persone coinvolte, e per il corretto trattamento dei dati personali secondo il GDPR.

La procedura è ampiamente **comunicata ai dipendenti** (via e-mail, intranet, affissione, sito web) ed è inclusa nei percorsi di **formazione e onboarding**. È previsto un **monitoraggio della gestione delle segnalazioni**, con conservazione dei dati per cinque anni e report al Consiglio di Amministrazione o al Collegio Sindacale, in caso di necessità.

L'organizzazione valuta l'efficacia del sistema anche attraverso il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e attività di formazione continua, con l'obiettivo di promuovere una **cultura della trasparenza e della fiducia**, in cui i dipendenti si sentano sicuri nel segnalare violazioni. Sono previste sanzioni per eventuali ritorsioni o ostacoli alle segnalazioni.

S1-4 < AZIONI SUGLI IMPATTI MATERIALI SULLA PROPRIA FORZA LAVORO E APPROCCI PER MITIGARE I RISCHI E PERSEGUIRE LE OPPORTUNITÀ MATERIALI LEGATE ALLA PROPRIA FORZA LAVORO, NONCHÉ L'EFFICACIA DI TALI AZIONI

Nel 2024, Rhea Vendors Group ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno verso la forza lavoro, attraverso un insieme organico di azioni finalizzate a generare impatti positivi, prevenire quelli negativi e cogliere le opportunità legate alla valorizzazione delle persone. Tali iniziative si sviluppano lungo le principali direttrici di impatto emerse dall'analisi di doppia materialità, coinvolgendo in modo trasversale tutte le funzioni aziendali e confermando l'attenzione dell'organizzazione per il benessere, l'inclusione e la crescita delle proprie persone.

Occupazione sicura e inclusione lavorativa

Occupazione sicura e inclusione lavorativa restano capisaldi del modello organizzativo di Rhea. Oltre a mantenere una quota di contratti a tempo indeterminato pari al **99%**, l'azienda ha consolidato le politiche di inclusione sociale, con particolare attenzione all'inserimento lavorativo di persone in situazioni di svantaggio. In questo ambito si colloca la partecipazione al progetto **Women4** di Gi Group, che ha offerto un percorso gratuito di formazione tecnica rivolto a donne in cerca di occupazione, conclusosi con l'inserimento lavorativo stabile delle partecipanti. L'iniziativa ha rappresentato un esempio concreto di contrasto alla segregazione occupazionale e di valorizzazione della diversità nel contesto industriale.

Parità di genere e inclusione

Anche sul fronte della **parità di genere**, il 2024 ha segnato un anno di importanti risultati. Dopo un percorso strutturato che ha coinvolto più livelli organizzativi, Rhea ha ottenuto la certificazione **UNI/PdR 125:2022**, rafforzando così l'efficacia delle proprie politiche in tema di equità retributiva, opportunità di carriera, conciliazione vita-lavoro e prevenzione delle discriminazioni. Parallelamente, è proseguito lo sviluppo del programma **Rhea Women Spark**, che ha visto il coinvolgimento di nuove figure manageriali in percorsi di leadership femminile, autoconsapevolezza e storytelling. Nel 2024, il programma è stato **esteso anche alle filiali estere**, con l'obiettivo di promuovere una cultura inclusiva in tutto il Gruppo.

WOMEN SPARK

Il progetto Rhea Women Spark è un'iniziativa di formazione e collaborazione sviluppata da Rhea per promuovere l'empowerment femminile e contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro più equo e sostenibile.

Il progetto formativo, iniziato nel 2022 e guidato dalla Prof.ssa Lorenza Angelini – partner di Akron – ha coinvolto nella prima fase 15 figure femminili provenienti da diverse funzioni aziendali, con l'obiettivo di far emergere il loro potenziale, rafforzare le soft skill e la capacità di lavoro in team, nonché acquisire maggiore consapevolezza di sé.

Nella seconda parte del percorso le partecipanti hanno messo in pratica le conoscenze acquisite, diventando team leader dei seguenti progetti, finalizzati a migliorare il benessere e l'esperienza

di tutta l'azienda, promuovere la consapevolezza dell'importanza della sostenibilità ambientale e sociale:

RhealmenteSostenibile per ridurre lo spreco e promuovere il riutilizzo delle risorse

ComunicaRhea per aumentare la visibilità dei progetti innovativi, delle iniziative sociali e ambientali in corso

WeRhea che ha dato vita a un giornale periodico, realizzato interamente dai dipendenti, per diffondere informazioni sulle attività aziendali, ma anche rubriche su passioni come cibo, fotografia e altro ancora

BenessereRhea per organizzare attività volte a migliorare il benessere dei dipendenti e la conoscenza reciproca, attraverso, per esempio, lezioni di yoga, incontri con nutrizionisti e passeggiate ecologiche

ViviRhea, una guida pratica sulle procedure interne rivolta ai neoassunti per favorirne una facile e positiva integrazione

Social Sparks per promuovere il progetto Rhea Women Spark utilizzando vari canali di comunicazione interna ed esterna

Un giorno in produzione per far scoprire attraverso un'esperienza diretta il cuore pulsante dell'azienda

Benessere organizzativo e work-life balance

L'azienda ha confermato il ricorso a **modalità di lavoro flessibili**, come smart working e orari personalizzati, a cui si affiancano misure specifiche per il personale operaio, come un sistema di monitoraggio delle attività che permette la rotazione dei compiti e una distribuzione più equilibrata dei carichi di lavoro. È stato, inoltre, mantenuto il diritto al **congedo retribuito** per visite mediche, quale ulteriore segnale di attenzione alla salute psicofisica delle persone.

A queste misure si affianca il progetto **BenessereRhea**, che promuove attività come yoga, incontri con nutrizionisti, esercizi posturali e convenzioni con strutture sportive.

In Russia, l'azienda copre fino al **70% delle spese sportive** sostenute dai dipendenti, come ulteriore incentivo al benessere fisico e mentale.

Retribuzione, welfare e valorizzazione del merito

In tema di salari e valorizzazione del merito, Rhea ha consolidato un approccio integrato che unisce **retribuzioni competitive, bonus di produzione** legati al raggiungimento degli obiettivi e un articolato sistema di welfare aziendale.

La **piattaforma welfare** offre servizi di supporto concreto alla vita quotidiana degli individui e delle famiglie, come **buoni spesa, rimborsi scolastici, mobilità sostenibile, assistenza sanitaria inte-**



A 60 YEARS OLD STARTUP

Designing experiences

rhea projects

The learn approach

How to build a successful startup in a competitive market.

Learn the importance of innovation, how to build a successful startup, and how to build a successful startup in a competitive market.

How to build a successful startup in a competitive market.

How to build a successful startup in a competitive market.

How to build a successful startup in a competitive market.

1

DISCOVERY

2

INNOVATION

3

DEVELOPMENT

grativa e pacchetti ricreativi. Queste misure contribuiscono a sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti e a rafforzare il loro senso di appartenenza.

Formazione, sviluppo e attrazione dei talenti

Sul versante della formazione, dello sviluppo e dell'attrazione dei talenti, il 2024 ha visto l'introduzione di un sistema di **tutoraggio per i nuovi assunti**, che prevede l'affiancamento di un buddy o tutor nelle prime fasi dell'esperienza lavorativa, a supporto di un onboarding più efficace e coinvolgente.

L'onboarding è stato ulteriormente strutturato attraverso il programma **ViviRhea**, che accompagna i neoassunti nel primo periodo lavorativo con un welcome kit, contenuti formativi e momenti di condivisione con il team.

In parallelo, è cresciuto l'impegno nel rafforzare le **relazioni con il mondo accademico**, grazie a iniziative come il progetto di **co-design con la Scuola del Design del Politecnico di Milano**, finalizzato a ripensare i concetti di ospitalità attraverso il contributo creativo degli studenti, e la partecipazione al **Career Day PMI 2024** del Politecnico di Milano, volto a intercettare giovani talenti e promuovere le opportunità di carriera in azienda.

Anche le filiali estere hanno consolidato il dialogo con le istituzioni educative locali: in **Germania** è stato attivato un percorso di formazione on-the-job, mentre in **Spagna** proseguono i programmi periodici di tirocinio per studenti locali.

Salute e sicurezza sul lavoro

La **tutela della salute e sicurezza** rimane una priorità strategica. L'organizzazione ha potenziato le attività di **valutazione dei rischi, formazione, controlli sanitari e manutenzione preventiva**. Le misure in atto, supportate da audit interni ed esterni e da un sistema strutturato di gestione delle emergenze, riflettono l'efficacia di un **approccio integrato alla prevenzione**.

Sensibilizzazione e rispetto interpersonale

In continuità con l'impegno nella promozione di un ambiente lavorativo **rispettoso e sicuro**, Rhea ha realizzato nel 2024 un'iniziativa di sensibilizzazione contro ogni forma di **violenza e molestia**, aperta anche ai familiari dei dipendenti.

Il **workshop organizzato in azienda** ha offerto uno spazio condiviso per riflettere, insieme ai propri familiari, su un tema spesso nascosto dietro il silenzio ma che riguarda l'intera comunità. Durante l'incontro, è stata introdotta in azienda una **"scatola simbolica"** in cui ognuno può lasciare pensieri, timori o incoraggiamenti: un gesto tangibile che rappresenta l'impegno collettivo a **non voltarsi mai dall'altra parte**.

Dialogo e rappresentanza dei lavoratori

Infine, la rappresentanza dei lavoratori è garantita dalla piena copertura dei **contratti collettivi nazionali**, che tutelano i diritti fondamentali di partecipazione e negoziazione. L'azienda promuove inoltre un **dialogo continuo** attraverso strumenti di ascolto e confronto, integrati da iniziative

di comunicazione interna come **ComunicaRhea e WeRhea**, dedicate rispettivamente alla diffusione delle iniziative ESG e al coinvolgimento attivo dei dipendenti nella vita aziendale.

Risorse dedicate e monitoraggio dell'efficacia

Tutte le iniziative sopra descritte sono sostenute da risorse economiche, professionali e organizzative dedicate, coordinate in modo trasversale dalle funzioni **HR e Sustainability**. L'efficacia delle azioni è monitorata attraverso una combinazione di **indicatori quantitativi** (ore di formazione, tasso di turnover, gender pay gap) e **qualitativi** (survey, feedback, audit e certificazioni), che consentono di **valutare in modo continuo l'impatto generato** e di orientare gli interventi futuri.

Metriche e obiettivi

S1-5 < OBIETTIVI RELATIVI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI MATERIALI, ALLA PROMOZIONE DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ MATERIALI

Nel contesto del **Piano di Sostenibilità**, sono stati definiti per il 2025 una serie di **obiettivi strategici** volti a rafforzare l'impatto positivo dell'organizzazione sulle proprie persone e a gestire in modo strutturato rischi e opportunità legati al capitale umano. Gli obiettivi sono stati identificati con il contributo delle funzioni HR e Sustainability, in collaborazione con il vertice aziendale. Il processo ha privilegiato un approccio partecipativo e interfunzionale, orientato a integrare cultura organizzativa, benessere e sviluppo professionale.

Organizzazione interna e sistemi di valorizzazione

Tra i principali obiettivi per il 2025 figura il **rafforzamento della struttura organizzativa**, attraverso l'aggiornamento dell'organigramma, dei job title e dei mansionari per il perimetro italiano, insieme all'introduzione di comitati aziendali a supporto dei processi decisionali. Contestualmente, è prevista l'**implementazione di un framework MBO** per le figure strategiche e tecniche, e alcuni team di lavoro, fondato su criteri trasparenti e KPI condivisi, per promuovere la valorizzazione del merito e l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali.

Attrazione e selezione dei talenti

Nell'ambito della gestione del capitale umano, l'azienda intende sviluppare una **strategia di talent attraction** con focus sui profili tecnici, attraverso il potenziamento delle collaborazioni con scuole tecniche, licei e università, la partecipazione a career day e l'attivazione di percorsi di apprendistato e alternanza scuola-lavoro. Il processo di selezione sarà ulteriormente qualificato tramite l'**adozione di una interview guide per la valutazione del cultural fit**, con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento tra i valori aziendali e le nuove risorse.

Sviluppo delle competenze e onboarding

Tra gli obiettivi formativi si colloca la **progettazione di percorsi di sviluppo delle competenze tec-**

niche e trasversali, a partire dall’analisi dei fabbisogni interni, con un focus su marketing strategico e data-driven decision making, oltre che sulla transizione digitale. A questo si affiancheranno nel 2025 **percorsi dedicati alla leadership femminile e al linguaggio inclusivo**, con l’obiettivo di rafforzare la cultura del rispetto all’interno dell’organizzazione.

Benessere, genitorialità e supporto alla quotidianità

Rhea ha previsto per il 2025 un **ampliamento del pacchetto welfare**, con iniziative mirate al supporto della genitorialità – come il rimborso per campi estivi e nuove convenzioni scolastiche e sanitarie – e agevolazioni estese ai familiari dei dipendenti. È inoltre programmata l’organizzazione di momenti formativi su salute fisica, stili di vita equilibrati e qualità delle relazioni, affrontando temi come postura, alimentazione, prevenzione del fumo, responsabilità genitoriale e contrasto alla violenza.

Salute, sicurezza e prevenzione

In continuità con l’approccio preventivo adottato negli anni precedenti, il 2025 vedrà il potenziamento delle attività dedicate alla **cultura della sicurezza**, con l’erogazione di pillole formative, l’organizzazione di incontri periodici con le squadre di primo soccorso e antincendio e **l’installazione di defibrillatori in tutte le sedi**, con relativa formazione dei referenti. Tali iniziative mirano a rafforzare la consapevolezza e la responsabilizzazione diffusa, valorizzando in particolare il ruolo dei preposti.

Processo di definizione e monitoraggio

Gli obiettivi 2025 sono stati definiti attraverso un processo partecipativo che ha integrato istanze provenienti dalla forza lavoro, analisi interne e priorità strategiche aziendali. Il monitoraggio dell’avanzamento sarà effettuato tramite **indicatori quantitativi e qualitativi**, con l’obiettivo di valutare l’efficacia delle misure adottate e, ove necessario, reindirizzare le azioni. Il coinvolgimento dei lavoratori continuerà anche nella fase di valutazione, in coerenza con l’impegno aziendale a costruire una governance sempre più inclusiva e basata sull’ascolto.

S1-6 < CARATTERISTICHE DEI DIPENDENTI DELL'IMPRESA

Tutti i dati di seguito sono riportati in HeadCount (HC) alla fine del periodo di riferimento (31 dicembre) e fanno riferimento a dati effettivi.

INFORMAZIONI SUL NUMERO DI DIPENDENTI PER GENERE				
Genere	2024		2023	
Donna	109	27%	110	28%
Uomo	292	73%	284	72%
Altro	0	0%	0	0%
Non comunicato	0	0%	0	0%
Totale	401		394	

NUMERO DI DIPENDENTI NEI PAESI IN CUI L'IMPRESA CONTA ALMENO 50 DIPENDENTI CHE RAPPRESENTANO ALMENO IL 10% DEL NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI		
PAESE	2024	2023
Italia	276	264
Altri paesi ⁽¹⁾	125	130
Totale	401	394

Al 31 dicembre 2024 l’unico Paese in cui il Gruppo è presente con un livello occupazionale sopra la soglia definita (almeno 50 dipendenti che rappresentano almeno il 10% del numero totale di dipendenti) è l’Italia, con una copertura pari al 69% della forza lavoro totale.

INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI IN BASE AL TIPO DI CONTRATTO, SUDDIVISI PER GENERE								
	2024				2023			
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	%	DONNE	UOMINI	TOTALE	%
Dipendenti a tempo indeterminato	107	289	396	98,8%	109	281	390	99,0%
Dipendenti a tempo determinato	2	3	5	1,2%	1	3	4	1,0%
Dipendenti a orario variabile		0	0	0				
Totale	109	292	401		110	284	394	

Al 31 dicembre 2024 la quasi totalità dei dipendenti presenta un contratto a tempo indeterminato. Di seguito il dettaglio della distribuzione geografica dei 5 contratti a tempo determinato:

- **Italia:** 2 donne e 2 uomini;
- **Paesi Bassi:** 1 uomo.

NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO LASCIATO L'AZIENDA E PERCENTUALE DI TURNOVER		
	2024	2023
Dipendenti in uscita	24	32
Totale dipendenti a fine periodo	401	394
Turnover	6,0%	8,1%

S1-7 < CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI NON DIPENDENTI NELLA FORZA LAVORO PROPRIA DELL'IMPRESA

Al 31 dicembre 2024 la forza lavoro del Gruppo include 67 lavoratori non dipendenti. I dati di seguito sono riportati in HeadCount (HC) alla fine del periodo di riferimento (31 dicembre) e fanno riferimento a dati effettivi.

(1) Include Germania, Spagna, Francia, Polonia, Russia, Paesi Bassi, Austria, Regno Unito e Cina (tutti con valori inferiori alla soglia del 10% sul totale dipendenti)



NUMERO DI NON DIPENDENTI NELLA PROPRIA FORZA LAVORO		
TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2024	2023
Lavoratori autonomi	0	6
Lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale (somministrati)	67	91
Totale	67	97

S1-8 < COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE

Al 31 dicembre 2024, in continuità rispetto al 2023, la totalità dei lavoratori dipendenti di Rhea situa- ti in Italia (unico paese con forza lavoro superiore a 50 unità e al 10% del totale dipendenti) risulta coperto da accordi di contrattazione collettiva.

Alla stessa data, il 16% dei dipendenti risulta coperto da rappresentanti dei lavoratori. facendo riferi- mento all'iscrizione a un'organizzazione sindacale (19% al 31 dicembre 2023).

COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DIALOGO SOCIALE		
	COPERTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	DIALOGO SOCIALE
TASSO DI COPERTURA	Dipendenti – SEE (per paesi con >50 dipendenti che rappresentano >10% del totale)	Rappresentanza sul luogo di lavoro (solo SEE) (per paesi con >50 dipendenti che rappresentano >10%)
0 -19 %		Italia
20 -39 %		
40 -59 %		
60 -79 %		
80 -100 %	Italia	

S1-9 < METRICHE DELLA DIVERSITÀ

Le numeriche relative all'Alta Dirigenza fanno riferimento ai dirigenti.

DISTRIBUZIONE DI GENERE A LIVELLO DI ALTA DIRIGENZA				
Genere	2024		2023	
Donne	2	13%	2	13%
Uomini	14	87%	13	87%

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ				
FASCIA D'ETÀ	2024		2023	
Sotto i 30 anni	24	9%	2	8%
30-50 anni	144	52%	144	55%
Oltre i 50 anni	108	39%	99	37%
Totale	276		264	

I dati relativi alla distribuzione dei dipendenti per fascia di età si riferiscono esclusivamente alla popolazione aziendale presente in Italia.

Nel 2024 la distribuzione mostra una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente. I lavoratori **sotto i 30 anni** rappresentano il **9%** del totale, in lieve aumento rispetto all'**8% del 2023**. La fascia **30-50 anni** si conferma quella **numericamente più rilevante**, pur registrando una leggera flessione percentuale (dal **55% al 52%**) a fronte dell'incremento complessivo del numero di dipendenti. Cre- sce invece il peso relativo dei dipendenti **oltre i 50 anni**, che passano dal **37% al 39%**.

S1-10 < SALARI ADEGUATI

Tutti i dipendenti di Rhea percepiscono una retribuzione adeguata, definita sulla base delle dispo- sizioni dei contratti collettivi di riferimento, ove applicabili. In Italia, a tutto il personale dipendente è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di categoria, che stabilisce i minimi retributivi in funzione del livello e dell'inquadramento contrattuale.

S1-11 < PROTEZIONE SOCIALE

Tutti i dipendenti di Rhea Vendors risultano **coperti da forme di protezione sociale** in caso di eventi che comportano una perdita di reddito significativa, **sia attraverso i sistemi pubblici nazionali, sia tramite misure integrative previste dal datore di lavoro**.

In particolare:

- **In Italia**, la copertura è assicurata dal sistema pubblico, che tutela i lavoratori in ciascuno degli

TIPOLOGIA DI DIPENDENTI COPERTI DALLA PROTEZIONE SOCIALE	
TIPOLOGIA DI EVENTO	Dipendenti
Malattia	x
Disoccupazione	x
Infortunio sul lavoro e disabilità acquisita	x
Congedo parentale	x
Pensionamento	x



eventi indicati. La **malattia**, la **disoccupazione** e il **congedo parentale** sono coperti dall'INPS, l'ente nazionale di previdenza sociale. In caso di infortunio **sul lavoro o disabilità acquisita**, interviene l'**INAIL**, a cui si affiancano ulteriori tutele per i **dirigenti**, come l'assicurazione obbligatoria e una copertura integrativa fornita dall'azienda come benefit. Anche il **trattamento pensionistico** è garantito dall'INPS.

A queste forme di protezione pubblica si aggiungono **misure integrative previste dai contratti collettivi** e iniziative di **welfare aziendale**, che rafforzano la sicurezza economica dei dipendenti nei momenti più delicati della vita personale e professionale.

- **In Germania**, i dipendenti beneficiano di un sistema di protezione sociale articolato, che combina contributi pubblici e aziendali. Le tutele includono:
 - **malattia**: copertura iniziale al 100% da parte dell'azienda per le prime sei settimane, seguita da indennità dell'assicurazione sanitaria;
 - **disoccupazione**: assicurazione obbligatoria finanziata con contributi paritari, con prestazioni pari al 60-67% del reddito netto;
 - **infortunio e disabilità**: copertura statale in caso di disabilità pari o superiore al 50%, eventualmente integrata da assicurazioni private;
 - **congedo parentale**: indennità pubblica pari al 65% del reddito netto, per un massimo di 14 mesi, entro certi limiti di reddito;
 - **pensione**: sistema pubblico con contributi, ripartiti equamente tra azienda e dipendente.
- **In Austria**, tutti i dipendenti sono coperti da sistemi pubblici per ciascuno degli eventi sopra citati. La protezione sociale include l'assicurazione per malattia, disoccupazione (a seguito di almeno 52 settimane lavorate negli ultimi 24 mesi), infortunio, congedo parentale e pensione, ed è garantita a livello nazionale.
- **In Spagna**, tutti i dipendenti sono tutelati dal sistema pubblico di protezione sociale noto come Seguridad Social (S.S.), che garantisce la copertura in caso di malattia, disoccupazione, infortuni, congedi parentali e pensione.
- **Nei Paesi Bassi**, i dipendenti sono tutelati da un sistema di protezione sociale che combina responsabilità aziendale e coperture pubbliche. In caso di **malattia**, il costo è inizialmente a carico dell'azienda, mentre dopo 24 mesi interviene il sistema pubblico. La **disoccupazione** è generalmente coperta da un'indennità pubblica pari al 70% dell'ultimo salario, entro un limite massimo. Per **infortuni e disabilità**, è prevista una copertura assicurativa aziendale in caso di responsabilità del datore di lavoro. Il **congedo parentale** è coperto al 100% dall'UWV (agenzia pubblica), con anticipo da parte dell'azienda e successivo rimborso. Per la **pensione**, è attivo un piano individuale con contributo aziendale del 5%.
- **In Francia**, tutti i dipendenti sono coperti da sistemi pubblici di protezione sociale. La **malattia** e il **congedo parentale** sono gestiti dalla **CPAM** (Caisse Primaire d'Assurance Maladie), mentre la **disoccupazione** è coperta da **France Travail**. In caso di **infortunio o disabilità**, è prevista una copertura obbligatoria aziendale. La **pensione** è garantita dal sistema pubblico gestito da **AGIRC-ARRCO**.

- **In Polonia**, la **malattia** è coperta al 80% dal datore di lavoro per i primi 30 giorni, e successivamente dal sistema pubblico. Le **indennità di disoccupazione**, così come le **prestazioni per congedo parentale e pensione**, sono garantite dallo Stato. In caso di **infortunio o disabilità**, interviene il sistema pubblico, integrato da una **polizza assicurativa aggiuntiva** per tutti i dipendenti.
- **Nel Regno Unito**, in caso di malattia, è possibile accedere allo **Statutory Sick Pay**. La disoccupazione è gestita con il supporto di un HR esterno qualificato, mentre infortuni e disabilità sono coperti secondo quanto previsto dallo **Staff Handbook**. Il congedo parentale segue le **indicazioni governative** e, in ottica pensionistica, è previsto un piano aziendale che consente anche il passaggio al **part-time in fase di transizione**.
- **In Russia**, tutti i dipendenti sono coperti da sistemi pubblici di protezione sociale. La **malattia** è gestita tramite l'assicurazione medica obbligatoria statale. La **disoccupazione**, gli **infortuni o disabilità**, il **congedo parentale** e la **pensione** sono coperti da prestazioni pubbliche erogate dallo Stato. Nel 2024, **Rhea East ha inoltre fornito assistenza economica** in occasione di eventi personali significativi, come la **nascita di un figlio** o il lutto per la **perdita di un familiare stretto**.

Alla data del presente bilancio, **non risultano Paesi in cui i dipendenti del Gruppo non siano coperti da adeguate forme di protezione sociale** per le situazioni considerate

S1-12 < PERSONE CON DISABILITÀ

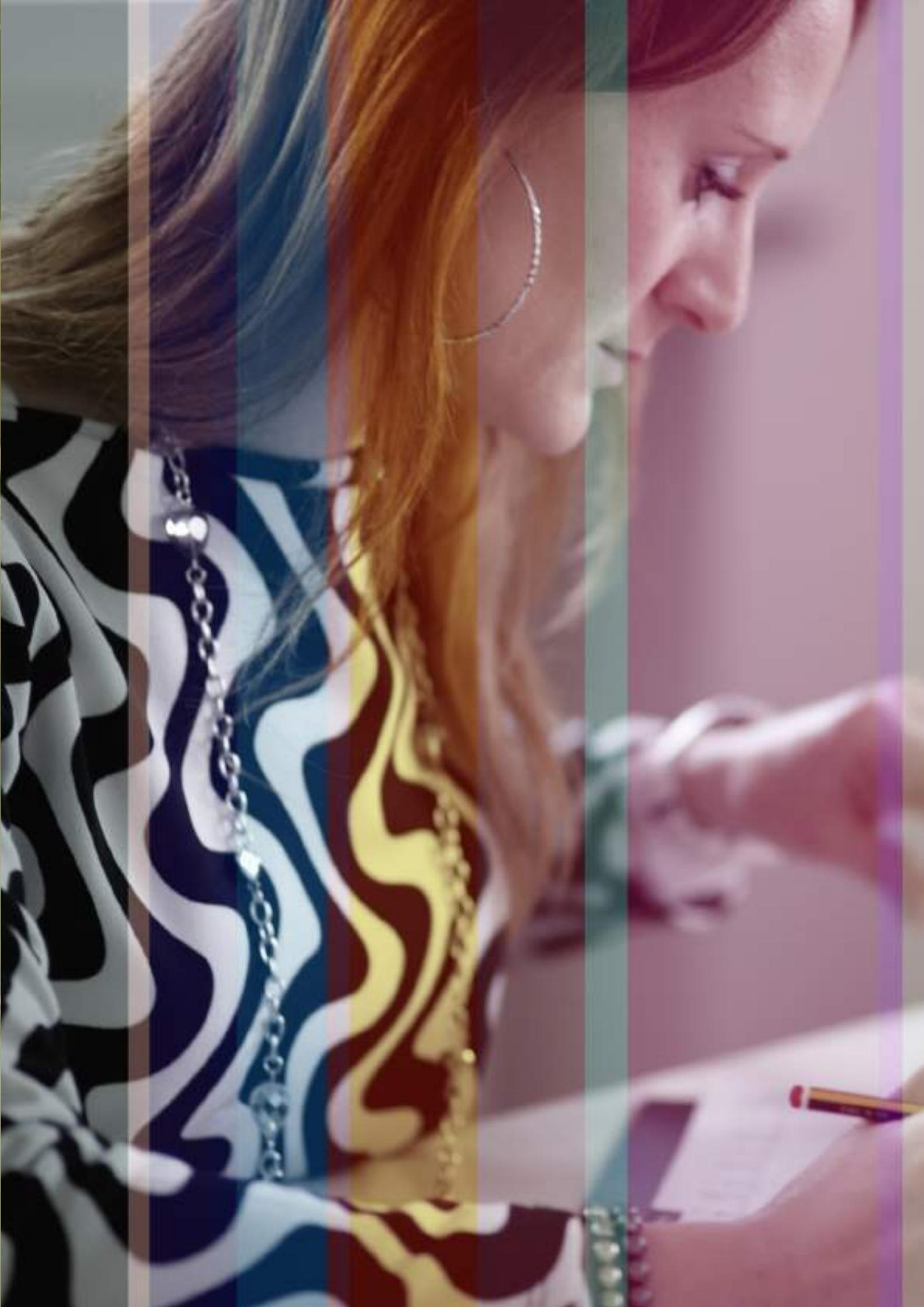
PERSONE CON DISABILITÀ PER GENERE				
GENERE	2024		2023	
Donne	6	5,5%	6	5,5%
Uomini	10	3,4%	10	3,5%
Totale	16	4,0%	16	4,1%

Le percentuali indicate sono calcolate rapportando il numero di dipendenti con disabilità al totale dei dipendenti del Gruppo appartenenti al rispettivo genere per ciascun anno di riferimento.

S1-13 < METRICHE SULLA FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Per “ore di formazione” si intende il tempo dedicato allo sviluppo delle competenze dei dipendenti, erogato attraverso sessioni in presenza o virtuali, corsi online, workshop, e altre opportunità formative.

Per il calcolo delle ore medie di formazione per dipendente il totale delle ore erogate nel periodo di rendicontazione viene rapportato all'organico per ciascun genere. Tutti i dipendenti di Rhea sono inclusi nel perimetro di rendicontazione, in linea con quanto richiesto dagli standard ESRS.



NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE E PER DIPENDENTE				
GENERE	2024		2023	
	Numero totale di ore di formazione	Numero medio di ore di formazione per dipendente	Numero totale di ore di formazione	Numero medio di ore di formazione per dipendente
Uomini	4.235	14,5	4.697	16,5
Donne	1.764	16,2	1.630	14,8
Totale	5.999	15,0	6.327	16,1

Le percentuali indicate di seguito rappresentano il rapporto tra il numero di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo di carriera e il totale dei dipendenti del Gruppo appartenenti al medesimo genere, per ciascun anno di riferimento. Queste pratiche risultano già consolidate in Germania e sono in fase di progressiva introduzione anche in Italia, dove l’implementazione di processi strutturati di valutazione e sviluppo è tra le priorità identificate per il prossimo futuro.

METRICHE DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE				
GENERE	Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera			
	2024		2023	
Uomini	29	9,9%	43	15,1%
Donne	12	11,0%	17	15,5%
Totale	41	10,2%	60	15,2%

S1-14 < METRICHE SULLA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

L’azienda adotta un approccio sistemico alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, garantendo che il **100% dei dipendenti in Italia, nei Paesi Bassi e in Austria** – pari al **72% della forza lavoro complessiva** – sia coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme alle normative vigenti e integrato nei processi aziendali. Il restante 28% della forza lavoro è impiegato in sedi estere per le quali, al momento, non è ancora attivo un sistema di gestione strutturato secondo gli stessi standard

Nel corso del 2024 non si sono verificati **decessi** tra i dipendenti riconducibili a infortuni o malattie professionali.

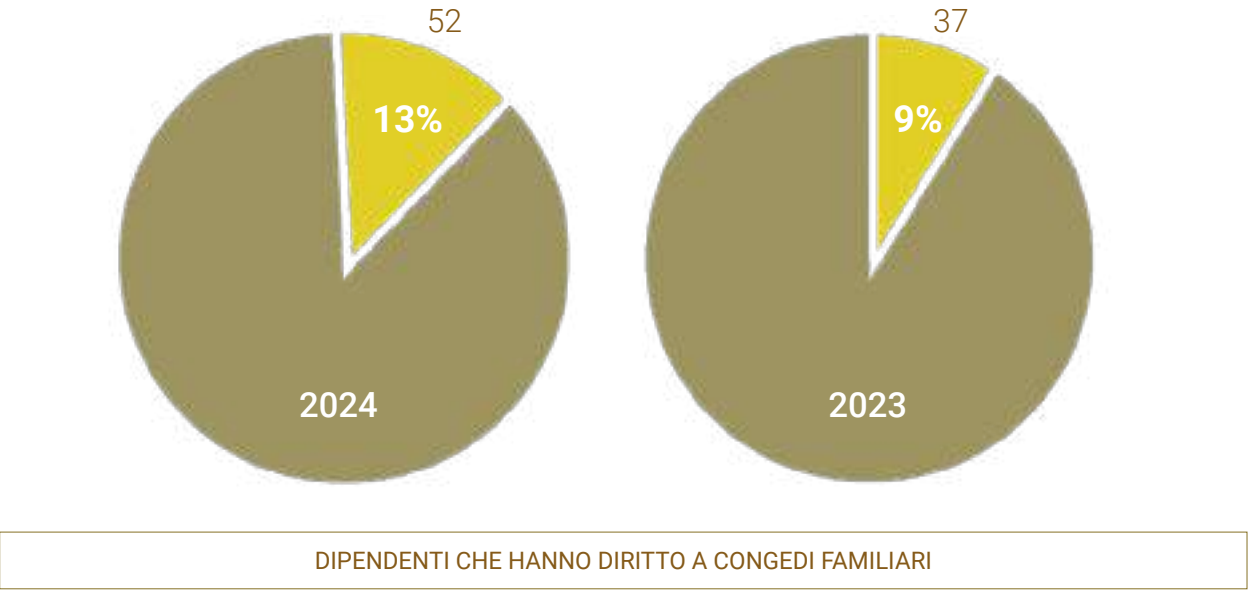
Sono stati invece **registrati 4 infortuni sul lavoro** tra i dipendenti, in calo rispetto ai **5 casi registrati nel 2023**. Il **tasso di infortuni sul lavoro registrabili** ⁽²⁾ per l’anno 2024 è pari a **11,75** (rispetto al

11,04 del 2023). Il **numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro** è stato pari a **91,37 nel 2024**, in aumento rispetto agli 84,62 del 2023.

Non sono stati rilevati casi di malattie professionali né nel 2024 né nel 2023.

S1-15 < METRICHE DELL’EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA

La tabella seguente riporta il **numero e la percentuale di dipendenti che nel 2023 e nel 2024 risultavano titolari del diritto a congedi familiari**, calcolata sul totale della forza lavoro. Per “congedi familiari” si intendono i periodi di assenza riconosciuti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi, tra cui **congedo di maternità, congedo di paternità, congedo parentale e congedo per caregiver**, così come definiti dalle normative applicabili. Il dato include esclusivamente i dipendenti per cui l’azienda ha consapevolezza formale del diritto acquisito. **Tutti i dipendenti aventi diritto hanno effettivamente usufruito del congedo previsto** negli anni di riferimento.



S1-16 < METRICHE DI RETRIBUZIONE (DIVARIO RETRIBUTIVO E RETRIBUZIONE TOTALE)

Rhea considera il monitoraggio del divario retributivo di genere un indicatore chiave del proprio impegno verso l’equità e l’inclusione nel trattamento economico delle persone. Per l’anno di rendicontazione, l’analisi è stata svolta sul personale impiegato in Italia. Il gender pay gap è stato calcolato sulla base della retribuzione lorda annua media per uomini e donne, espressa su base oraria. Il valore è stato determinato sottraendo la retribuzione media delle donne da quella degli uomini e rapportando tale differenza alla retribuzione media degli uomini.

Nel 2024, il **divario retributivo di genere complessivo** in Rhea Vendors si attesta all’ **8,3%**, in **miglioramento rispetto al 9,0% registrato nel 2023**. Questo dato risulta significativamente inferiore

(2) Il tasso di infortuni per il 2024 è stato calcolato rapportando il numero di infortuni alle ore lavorate in Italia, in quanto tutti gli eventi si sono verificati sul territorio italiano. Per il 2023, il tasso è stato calcolato utilizzando le ore lavorate complessivamente in Italia e Francia, ovvero i Paesi in cui si sono verificati gli infortuni. Non si disponeva del dato completo relativo alle ore lavorate da tutte le società estere

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE		
INQUADRAMENTO	2024	2023 ⁽³⁾
Dirigenti	n.s.	n.s.
Quadri	10,6%	9,3%
Impiegati	7,5%	9,4%
Operai	1,7%	3,2%
Totale	8,3%	9,0%

sia alla media italiana generale (oltre il 20%) sia a quella specifica del settore manifatturiero – in cui l’Azienda opera – dove il gender pay gap si attesta anch’esso intorno al 20%, oltre che alla media europea (13%)⁽⁴⁾. Il risultato riflette l’impegno dell’azienda nel promuovere **equità retributiva** e nel monitorare costantemente eventuali differenze legate al genere.

Il miglioramento osservato è frutto di politiche retributive sempre più eque e trasparenti, accompagnate da un monitoraggio costante dei principali indicatori. Il gap più contenuto si registra tra gli operai (1,7%), mentre le fasce impiegatizie e manageriali mostrano valori più elevati. Per la categoria dei dirigenti, il gender pay gap non è applicabile in quanto, nel periodo di riferimento, non erano presenti donne in tale fascia contrattuale. Il rapporto di remunerazione è stato determinato confrontando la retribuzione annua totale del dipendente con il compenso più elevato all’interno di Rhea con la retribuzione mediana dei dipendenti operanti in Italia.

2024	RAPPORTO ANNUALE DI RETRIBUZIONE TOTALE	2023
14,84		14,97

S1-17 < INCIDENTI, DENUNCE E IMPATTI GRAVI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Nel 2024, **non si sono verificati episodi di discriminazione o altre violazioni dei diritti umani** legate alla forza lavoro di Rhea Vendors. Non sono stati presentati reclami attraverso i canali interni né ai Punti di Contatto Nazionali OCSE, e **non sono state comminate sanzioni, multe o risarcimenti** legati a tali tematiche.

Il Gruppo non ha inoltre riscontrato casi gravi che configurino violazioni dei Principi Guida ONU o delle Linee Guida OCSE, né ha dovuto intervenire per garantire rimedi a persone eventualmente colpite.

S4 < Consumatori e utilizzatori finali

Gestione degli Impatti, Rischi ed Opportunità materiali

(3) I dati riferiti all'anno 2023 sono stati ricalcolati in conformità alla metodologia prevista dagli ESRS, che richiede l'utilizzo della retribuzione lorda oraria media come base di riferimento. Tale aggiornamento metodologico può comportare differenze nei valori riportati rispetto a quanto pubblicato nel Bilancio di Sostenibilità 2023.

(4) Fonte: Portale Inps - Rendiconto di genere 2024: i dati.

TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN
Privacy	L'organizzazione ha implementato politiche specifiche per la protezione dei dati personali degli utenti finali, in particolare per quanto riguarda i dati raccolti attraverso i sistemi di telemetria installati nelle macchine, assicurando la conformità al GDPR	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore
Accesso all'informazione (di qualità)	L'organizzazione promuove l'accesso a informazioni chiare e affidabili da parte dei clienti e degli utenti finali, fornendo manuali dettagliati, documentazione tecnica e dati ambientali relativi ai prodotti. Questo approccio contribuisce a rafforzare la trasparenza e a supportare scelte d'acquisto consapevoli,	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore
Salute e sicurezza	L'organizzazione ha adottato politiche mirate a garantire la sicurezza e l'igiene dei propri prodotti, con particolare attenzione al rispetto delle normative applicabili in materia di sicurezza alimentare e all'uso di materiali conformi per il contatto con alimenti. L'organizzazione effettua controlli di qualità regolari e mantiene elevati standard di igiene, a tutela della salute pubblica e degli utenti finali dei propri prodotti	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore
Salute e sicurezza	Un eventuale malfunzionamento delle macchine o una scarsa qualità dei materiali potrebbe compromettere la sicurezza d'uso per il consumatore finale, generando impatti reputazionali, costi di ritiro o sostituzione del prodotto e danni economici indiretti per l'organizzazione	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore
Non discriminazione	L'organizzazione ha progettato soluzioni di prodotto che favoriscono l'inclusione di gruppi vulnerabili, come i distributori automatici accessibili alle persone ipovedenti. Questo impegno verso l'accessibilità universale dimostra la volontà dell'organizzazione di contrastare le barriere d'uso e promuovere l'inclusione attraverso l'innovazione	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore



TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN
Pratiche commerciali responsabili	L'organizzazione promuove pratiche commerciali responsabili nei confronti dei consumatori, grazie a un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001 e a una Politica per la Qualità	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Catena del valore
Accesso all'informazione (di qualità)	Integrando le valutazioni LCA nel ciclo di sviluppo dei prodotti, Rhea Vendors rafforza la propria reputazione come marchio trasparente e affidabile. Questa attenzione alla veridicità delle dichiarazioni ambientali migliora la fiducia dei clienti e consolida il posizionamento dell'azienda nel mercato della sostenibilità, generando un'opportunità concreta di differenziazione competitiva	Opportunità	-	Breve termine	Catena del valore

SBM-3 < IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRAGIA E IL MODELLO AZIENDALE

Nel rapporto con i consumatori, Rhea Vendors si distingue per l'attenzione alla **sicurezza dei prodotti, alla trasparenza informativa, all'accessibilità e alla protezione dei dati personali**. L'adozione di pratiche come le valutazioni LCA per supportare comunicazioni ambientali credibili, lo sviluppo di distributori accessibili a persone ipovedenti e le misure per garantire la conformità al GDPR nella gestione dei dati raccolti tramite telemetria, testimoniano un approccio orientato alla responsabilità e alla fiducia. Allo stesso tempo, **la gestione della sicurezza dei prodotti lungo la filiera resta un'area di attenzione**, con potenziali rischi reputazionali in caso di non conformità. La promozione di pratiche commerciali corrette e inclusive si conferma una leva strategica per rafforzare la relazione con i clienti e consolidare il posizionamento del brand.

S4-1 < POLITICHE CONNESSE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI

Rhea Vendors Group riconosce l'importanza di garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei consumatori e degli utenti finali dei propri prodotti e servizi. In linea con i **Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani**, con la **Dichiarazione dell'ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro** e con le **Linee guida OCSE per le imprese multinazionali**, l'azienda ha definito i propri impegni attraverso strumenti di policy che integrano tali riferimenti nella gestione quotidiana delle attività.

Il principale documento di riferimento è il **Codice Etico**, che sancisce l'impegno dell'organizzazione a operare con correttezza, trasparenza e rispetto delle persone in tutte le relazioni con clienti e utenti. In particolare, il documento:

- stabilisce l'obbligo di fornire ai clienti prodotti e servizi di alta qualità, nel rispetto delle aspettative e necessità espresse, accompagnati da informazioni chiare e complete, nel rispetto della privacy e della riservatezza aziendale;
- afferma il principio di non discriminazione e promuove ambienti inclusivi e rispettosi della dignità umana;
- nella sezione dedicata alla **tutela della privacy**, ribadisce la conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e al D.lgs. 196/2003, estendendo l'impegno alla protezione delle informazioni personali anche nei confronti di clienti e soggetti terzi.

A integrazione di quanto sopra, Rhea ha adottato anche una **Policy per le comunicazioni commerciali**, disponibile pubblicamente sul sito istituzionale, che definisce le modalità di gestione dei dati personali nell'ambito delle attività promozionali, assicurando il rispetto dei diritti degli interessati, compresa la libertà di scelta rispetto alla ricezione di comunicazioni di marketing.

Nel rispetto degli standard internazionali citati, l'azienda promuove un approccio fondato su trasparenza, correttezza e protezione della persona, quale base etica delle proprie politiche rivolte a consumatori e utenti finali.

S4-2 < PROCESSI DI COINVOLGIMENTO DEI CONSUMATORI E DEGLI UTILIZZATORI FINALI IN MERITO AGLI IMPATTI

Rhea Vendors Group dispone di **meccanismi strutturati per la raccolta e gestione dei feedback degli utenti finali**, principalmente attraverso i propri clienti B2B, che operano nei canali vending, OCS e Ho.Re.Ca. Questi clienti rappresentano l'interfaccia primaria con l'utente finale e costituiscono il principale punto di ascolto indiretto delle sue esigenze ed esperienze.

Tra gli strumenti in uso, Rhea ha implementato un **sistema di ticketing basato su KPI**, che consente di monitorare le segnalazioni e il livello di soddisfazione dei clienti durante le diverse fasi del ciclo di vita del prodotto, dalla progettazione all'assistenza. Le informazioni raccolte attraverso questo sistema possono riflettere anche aspetti critici o esigenze percepite dagli utenti finali, contribuendo al miglioramento continuo di prodotti e servizi.

Nel 2023 e nel 2024, l'azienda ha inoltre coinvolto i propri clienti nell'**analisi di materialità**, attraverso la somministrazione di questionari strutturati. Questo coinvolgimento ha permesso di integrare anche la prospettiva degli utenti finali in relazione ai principali impatti ESG lungo la catena del valore.

A completamento di questo ascolto indiretto, l'azienda offre ai propri clienti un'ampia gamma di **servizi di supporto e assistenza tecnica**, che rappresentano canali operativi di interazione e raccolta di esigenze e segnalazioni, potenzialmente rilevanti anche per l'esperienza dell'utente finale. I servizi attualmente offerti includono:

- assistenza tecnica;

- supporto tramite linea telefonica diretta;
- assistenza tramite portale dedicato;
- rete di partner per l'assistenza tecnica sul territorio;
- corsi di formazione e aggiornamento;
- servizi di consulenza personalizzata.

Le attività di ascolto sono presidiate da diverse funzioni aziendali, tra cui la Direzione Commerciale, il Customer Service e il Marketing, che raccolgono e analizzano sistematicamente i feedback, condividendo i risultati con il management e contribuendo a orientare le decisioni strategiche.

Ad oggi non sono attive iniziative specifiche per il coinvolgimento diretto di **categorie vulnerabili o marginalizzate**.

S4-3 < PROCESSI PER PORRE RIMEDIO AGLI IMPATTI NEGATIVI E CANALI CHE CONSENTONO AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI DI ESPRIMERE PREOCCUPAZIONI

Rhea Vendors Group dispone di un **sistema di ticketing** che consente di raccogliere e gestire segnalazioni, richieste e reclami da parte dei clienti. Questo strumento, presidiato da funzioni aziendali dedicate come il Customer Service, permette di monitorare eventuali problematiche che possono riflettersi anche sull'esperienza degli utenti finali. Le segnalazioni vengono analizzate secondo parametri di performance predefiniti (KPI) e contribuiscono ai processi di miglioramento continuo.

In aggiunta, è attivo un **canale di whistleblowing**, accessibile anche a soggetti esterni, che consente di segnalare in modo riservato e protetto eventuali violazioni del Codice Etico o altri comportamenti illeciti.

Inoltre, **nei Paesi Bassi**, la filiale locale ha adottato un **sistema strutturato di monitoraggio della customer satisfaction**, basato su feedback dell'help-desk e sistema di rating. Questa pratica rappresenta un'esperienza locale utile anche come riferimento per future evoluzioni del modello a livello di Gruppo.

S4-4 < INTERVENTI SU IMPATTI RILEVANTI PER I CONSUMATORI E GLI UTILIZZATORI FINALI E APPROCCI PER LA MITIGAZIONE DEI RISCHI MATERIALI E IL PERSEGUIMENTO DI OPPORTUNITÀ RILEVANTI IN RELAZIONE AI CONSUMATORI E AGLI UTILIZZATORI FINALI, NONCHÉ L'EFFICACIA DI TALI INTERVENTI

Rhea Vendors Group agisce per prevenire e mitigare eventuali impatti negativi e, allo stesso tempo, per generare impatti positivi in termini di sicurezza, inclusione, trasparenza e affidabilità verso consumatori e utenti finali. Le principali azioni e iniziative sono organizzate per aree tematiche.

Salute e sicurezza dei prodotti

Rhea si impegna a garantire i più elevati standard di sicurezza e igiene per i prodotti venduti, nel pieno rispetto delle normative europee e internazionali applicabili. Le macchine sono conformi ai

requisiti relativi alla sicurezza elettrica, alle emissioni elettromagnetiche e all'idoneità dei materiali al contatto con alimenti. La conformità è verificata da terze parti, dall'azienda stessa o dai fornitori, attraverso test rigorosi in laboratori accreditati in Italia.

In particolare, Rhea effettua analisi su microplastiche e monitoraggi di NIAS (sostanze non intenzionalmente aggiunte), VOC e SVOC per garantire la massima sicurezza chimica e microbiologica delle bevande erogate. Il team tecnico è costantemente formato in materia di sicurezza alimentare e dei dispositivi, e tutte le macchine sono corredate da dichiarazioni di conformità ove richiesto.

Accessibilità e inclusione

L'azienda promuove l'accessibilità dei propri prodotti a persone con disabilità, anche attraverso progetti di innovazione inclusiva. Un esempio rilevante è la partecipazione al progetto Seed of Inspiration, avviato a Shanghai in collaborazione con il Bear Paw Café, che ha portato alla realizzazione di una macchina del caffè con interfaccia tattile dedicata a persone cieche o ipovedenti. L'iniziativa dimostra il potenziale della tecnologia nel favorire l'inclusione sociale e professionale e rappresenta un modello replicabile di coinvolgimento e accessibilità.

SEED OF INSPIRATION

Rhea, da sempre impegnata sul fronte della sostenibilità sociale e con l'obiettivo di favorire l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone disabili, ha partecipato a questo importante progetto di imprenditorialità sociale sviluppando una macchina del caffè per il progetto Seed of Inspiration, studiando e realizzando un'interfaccia che consente alle persone cieche o ipovedenti di preparare un caffè gestendo con il tatto la scelta delle selezioni.

Il progetto, che ha visto nel 2022 l'inaugurazione del primo punto vendita a Shanghai Times Square, è promosso da David Wang, fondatore del Bear Paw Café. Il seme rappresenta il simbolo della nascita e della speranza; infatti, Seed of Inspiration nasce per dare la possibilità a persone affette da cecità (una comunità che in Cina supera i 12 milioni di persone) di accrescere la propria professionalità, fino a poter divenire comproprietari della stessa caffetteria.

Nel progettare l'interfaccia per non vedenti, Rhea ha integrato una semplice tecnologia alla macchina esistente. Un pannello tattile con sei forme in rilievo, ognuna corrispondente a una ricetta diversa, sostituisce lo schermo touch: un quadrato per l'espresso, un cerchio per il doppio espresso, un triangolo per l'americano, un diamante per l'americano a temperatura ambiente, una stella per l'acqua calda e un cuore per l'acqua a temperatura ambiente.

La macchina del caffè automatica è diventata così facilmente utilizzabile da Tian Bao, il barista ipovedente del Bear Paw Café.

La partnership dimostra il potenziale delle macchine automatiche e dell'innovazione tecnologica nel favorire l'inclusione e l'uguaglianza delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, aprendo

“La forza sociale di questo progetto è straordinaria e ci auguriamo che l’esperienza di Bear Paw Café e del “Seed of Inspiration” possa aprire la strada a nuove opportunità lavorative per le persone con disabilità visiva di tutto il mondo. Inclusività, innovazione e sostenibilità costituiscono il quadro valoriale alla base di questo progetto che mette la distribuzione automatica al servizio del sociale, rendendoci profondamente orgogliosi.”

Andrea Pozzolini



STAY HUMAN

Dal 2020, Rhea supporta Medici Senza Frontiere (MSF) con diversi progetti a sostegno di chi ogni giorno è in prima linea, aiutando le persone bisognose in tutto il mondo. Per sensibilizzare ulteriormente e promuovere le attività dell’organizzazione no-profit, Rhea ha ideato, all’inizio del 2024, una versione speciale del progetto Monolite interamente dedicata a MSF. Monolite per MSF interpreta il tema della sostenibilità sociale e, attraverso la potenza delle immagini, racconta l’eroico lavoro degli operatori di MSF, che ogni giorno forniscono assistenza e cure laddove il diritto alle cure non è garantito. In questo contesto, Monolite non è solo un oggetto, ma un messaggio tangibile di solidarietà. Ognuno di noi può fare la propria parte per contribuire a creare un mondo migliore.

Andrea Pozzolini

nuove prospettive di carriera e ispirando altre comunità a seguire questo esempio di empowerment e solidarietà.

Privacy e protezione dei dati

Rhea ha implementato politiche specifiche per garantire la protezione dei dati raccolti tramite sistemi di **telemetria** installati sulle macchine. Questi sistemi elaborano unicamente **statistiche di vendita anonime** e non trattano dati sensibili. L'azienda assicura la conformità al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**, e nel 2024 – come nel 2023 – **non si sono verificati casi di violazione della privacy, data breach o contenziosi** legati a questi aspetti.

Accesso all'informazione e trasparenza

Rhea fornisce a clienti e utenti **informazioni chiare, complete e tecnicamente dettagliate** sui prodotti, attraverso manuali, documentazione tecnica e materiali informativi. Grazie all'adozione di **valutazioni LCA**, l'azienda è in grado di comunicare in modo trasparente le caratteristiche ambientali dei prodotti, contribuendo a rafforzare la fiducia e a supportare scelte d'acquisto consapevoli.

Pratiche commerciali responsabili e soddisfazione del cliente

Rhea promuove un approccio orientato alla qualità, grazie a un **Sistema di Gestione certificato ISO 9001**, alla **Politica per la Qualità** e a un rapporto di lunga durata con i principali clienti. L'azienda si distingue per **la fidelizzazione della clientela**, con relazioni che in molti casi superano i 40 anni, e per un approccio flessibile, su misura e collaborativo.

Nel 2023 è stato implementato un **sistema di ticketing basato su KPI** per monitorare la soddisfazione durante tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto: progettazione, produzione, distribuzione e assistenza.

Inoltre, per facilitare il processo di acquisto e ridurre i tempi di evasione degli ordini, è stato sviluppato un **configuratore digitale** per l'intera nuova gamma RH FS&TT, che consente ai clienti di selezionare il modello più adatto in autonomia, contribuendo all'efficienza e alla qualità dell'esperienza.

Metriche e obiettivi

S4-5 < OBIETTIVI LEGATI ALLA GESTIONE DEGLI IMPATTI RILEVANTI NEGATIVI, AL POTENZIAMENTO DEGLI IMPATTI POSITIVI E ALLA GESTIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ RILEVANTI

Rhea Vendors Group adotta un approccio orientato al miglioramento continuo della qualità dell'esperienza dei clienti e degli utenti finali, integrando progressivamente indicatori e obiettivi operativi all'interno delle proprie attività e del piano ESG.

A partire dal 2024, Rhea ha incluso nel proprio piano ESG un **target strategico** dedicato alla gestione dell'esperienza cliente: **disegnare e adottare un sistema globale di raccolta feedback e monitoraggio della Customer Satisfaction**, estendendo a livello di Gruppo l'approccio già sperimentato con successo dalla filiale nei Paesi Bassi.

L'obiettivo prevede l'armonizzazione dei canali di ascolto, l'adozione di KPI condivisi e la progressiva estensione della raccolta strutturata dei feedback, al fine di consolidare una visione integrata della soddisfazione e delle esigenze del mercato. Questa evoluzione contribuirà a rafforzare la capacità dell'organizzazione di prevenire e gestire tempestivamente potenziali criticità, generare impatti positivi in termini di trasparenza, fiducia e inclusione, e cogliere nuove opportunità di miglioramento.

Le funzioni coinvolte nel presidio di questi processi includono il **Customer Service, il team Qualità, il Marketing e le sedi internazionali**, in un'ottica di collaborazione trasversale. I dati raccolti saranno utilizzati per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e per identificare nuovi margini di miglioramento, in coerenza con l'approccio basato sull'ascolto e sulla centralità del cliente.

Governance

G1< Condotta d’impresa

Gestione degli Impatti, Rischi ed Opportunità materiali

SBM-3 < IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ RILEVANTI E LORO INTERAZIONE CON LA STRATEGIA E IL MODELLO AZIENDALE

Rhea Vendors dimostra un impegno solido verso una governance sostenibile, valorizzando una cultura aziendale fondata su integrità, trasparenza e responsabilità sociale. L’organizzazione ha adottato **documenti di riferimento chiave**, tra cui il **Codice Etico** e un **meccanismo di whistleblowing** attivo e accessibile anche a livello internazionale. La gestione etica dei rapporti con i fornitori è supportata da **relazioni di lungo periodo**, con l’intenzione di integrare criteri ESG nei processi di valutazione.

G1-1 < POLITICHE IN MATERIA DI CULTURA D’IMPRESA E CONDOTTA DELLE IMPRESE

Rhea Vendors Group adotta un modello di business fondato su **integrità, legalità, trasparenza e responsabilità**, promuovendo una cultura aziendale coerente con i valori espressi nel proprio **Codice Etico**, parte integrante del sistema di governance e dei contratti con dipendenti, collaboratori e partner.

Codice Etico e principi di condotta

Il Codice Etico rappresenta il riferimento normativo per la condotta aziendale e per le relazioni con tutti gli stakeholder. È vincolante per membri del Consiglio di Amministrazione, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori, ed è integrato nel contratto di lavoro e nelle relazioni contrattuali con i fornitori.

Il documento definisce:

- i principi generali di **onestà, correttezza, lealtà, legalità e rispetto dei diritti umani**;
- i criteri di condotta nei rapporti con clienti, fornitori, colleghi e pubbliche autorità;
- le modalità di diffusione e formazione continua;
- le **sanzioni applicabili in caso di violazione**, commisurate alla gravità e in conformità con la legge e i CCNL;
- le **misure contro ritorsioni** per chi segnala in buona fede comportamenti scorretti.

I valori di riferimento includono:

- **Rispetto e dignità**: tutela dell’integrità fisica e morale delle persone, condizioni di lavoro digni-

TEMA	DESCRIZIONE IRO	TIPOLOGIA DI IRO	STATO	ORIZZONTE TEMPORALE	POSIZIONAMENTO VALUE CHAIN
Cultura d’impresa	L’organizzazione promuove una cultura aziendale socialmente responsabile attraverso l’adozione di strumenti e documenti chiave, tra cui un Codice Etico, una Politica per la Diversità e la Parità di Genere e una Politica di Sostenibilità Sociale	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Entrambi
Cultura d’impresa	Investire in una cultura d’impresa socialmente responsabile consente all’organizzazione di rafforzare la soddisfazione e il coinvolgimento dei dipendenti e migliorare la reputazione aziendale, contribuendo alla resilienza e competitività dell’organizzazione	Impatto positivo	-	Medio termine	Catena del valore
Protezione dei whistleblower	L’organizzazione ha attivato un meccanismo di whistleblowing accessibile e sicuro per tutti i dipendenti, inclusi quelli nelle filiali estere, che consente di segnalare comportamenti scorretti o non etici	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie
Gestione dei rapporti con i fornitori	L’organizzazione adotta un approccio responsabile alla gestione della catena di fornitura, fondato su relazioni di lungo periodo con fornitori di primo livello, per lo più piccole imprese italiane, promuovendo un dialogo costante e collaborativo e rafforzando così la fiducia reciproca	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie
Gestione dei rapporti con i fornitori	Investire nel rafforzamento dei rapporti con i fornitori consente all’organizzazione di garantire la continuità dell’approvvigionamento, ridurre il rischio di controversie e aumentare l’efficienza della catena del valore. Questi elementi contribuiscono alla resilienza operativa e alla stabilità finanziaria nel lungo periodo	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Entrambi
Protezione dei whistleblower	Il modello di business di Rhea Vendors si basa su relazioni stabili e collaborative con i fornitori, principalmente piccole imprese locali, assicurando continuità nella fornitura di componenti di qualità e contribuendo alla solidità operativa e finanziaria dell’organizzazione	Opportunità	-	Lungo termine	Entrambi
Corruzione attiva e passiva	L’organizzazione ha adottato un Codice Etico che stabilisce principi chiari per prevenire corruzione e tangenti, applicabile a tutte le società del Gruppo.	Impatto positivo	Attuale	Breve termine	Operazioni proprie

tose e inclusione;

- **Imparzialità e pari opportunità:** assenza di discriminazioni e valorizzazione del merito;
- **Tutela ambientale:** impegno per la sostenibilità e la riduzione degli impatti ambientali;
- **Trasparenza e integrità:** chiarezza nelle comunicazioni, veridicità dei dati, rispetto delle normative.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** è responsabile della supervisione sull'applicazione del Codice e sulla gestione dei casi di non conformità. Tutti i dipendenti sono chiamati a contribuire alla tutela dell'identità, della reputazione e del corretto funzionamento dell'organizzazione.

Nel 2024 **non sono stati registrati episodi di discriminazione, corruzione o comportamenti anti-concorrenziali.**

Cultura aziendale

Tra il 2023 e il primo semestre del 2024, Rhea ha avviato un percorso partecipativo volto alla definizione e formalizzazione di un **corpo valoriale condiviso**, attraverso workshop dedicati che hanno coinvolto le prime linee aziendali. I valori emersi, "Cura & Dedizione", sintetizzano i principi che ispirano i comportamenti distintivi del personale di Rhea, attuati e attesi in tutti i team.

A livello Italia, il **nuovo cultural body** è stato ufficialmente presentato nel corso di una **Town Hall nel 2024**, così da favorire un'ampia diffusione interna della rinnovata cultura aziendale. È previsto che tali valori diventino progressivamente parte integrante dei processi di valutazione e siano estesi anche alle società del Gruppo.

Integrità e prevenzione di condotte illecite

Per rafforzare la prevenzione di comportamenti illeciti o non eticamente corretti, Rhea ha attivato un **canale di whistleblowing** conforme alla Direttiva (UE) 2019/1937, accessibile sia ai dipendenti sia a soggetti esterni (es. clienti, fornitori, partner). Il canale è gestito da **un fornitore terzo indipendente**, garantisce l'anonimato del segnalante e assicura la **tutela da qualsiasi forma di ritorsione** nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede.

Il sistema prevede:

- la disponibilità di informazioni chiare su come accedere e utilizzare il canale;
- la formazione interna sulle modalità di segnalazione e sui diritti del segnalante;
- la designazione di personale formato per la gestione imparziale e riservata delle segnalazioni;
- **procedure interne per l'analisi tempestiva, indipendente e oggettiva** delle segnalazioni ricevute.

L'organizzazione adotta inoltre **procedure di indagine interna**, che consentono di intervenire in caso di sospette violazioni del Codice Etico o di comportamenti contrari ai valori aziendali. Gli esiti delle indagini vengono valutati da funzioni competenti e, se necessario, portati all'attenzione degli organi di governo per eventuali azioni correttive.

Formazione e rischio di condotta

Il Codice Etico prevede attività di formazione periodica rivolte ai dipendenti, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza rispetto ai principi etici e alle responsabilità individuali. Tali attività coinvolgono prioritariamente le funzioni più esposte a rischi di condotta, tra cui **uffici acquisti, vendite, funzioni estere e relazioni con la Pubblica Amministrazione.**

G1-2 < GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Rhea Vendors Group gestisce i propri rapporti con i fornitori secondo principi di **correttezza, collaborazione e responsabilità condivisa**, promuovendo pratiche di acquisto sostenibili e orientate alla qualità lungo tutta la catena del valore.

Relazioni e approccio alla catena di fornitura

La quasi totalità dei **fornitori diretti (Tier 1)** di Rhea è costituita da **piccole e medie imprese italiane**, con cui l'organizzazione intrattiene **rapporti di lungo periodo** basati sulla fiducia, sulla trasparenza e sul miglioramento continuo. Nel 2024, il **94% dei fornitori attivi di Rhea Vendors Group (Italia)** si trovava entro un **raggio di 30 km dalla sede aziendale**, confermando l'elevato grado di localizzazione della supply chain. Questo approccio, coerente con una strategia di **nearshoring**, facilita il controllo diretto della qualità, favorisce la tracciabilità, contribuisce alla riduzione delle emissioni legate alla logistica e rafforza il legame con il territorio.

La gestione del procurement è affidata a **category buyer** supportati da team interfunzionali, con attività centrali di analisi dei prodotti e razionalizzazione del parco fornitori. Il **modello di vendor rating** attualmente in uso valuta le performance su base qualitativa ed economica, riducendo il rischio operativo e rafforzando l'efficienza complessiva della catena.

Integrazione di criteri ambientali e sociali

Tutti i fornitori sono tenuti a **sottoscrivere il Codice Etico** dell'organizzazione, che impone il rispetto dei diritti umani, delle normative ambientali e delle condizioni di lavoro eque. Le verifiche di conformità sono condotte attraverso **audit e survey documentali**, in coerenza con i sistemi di gestione certificati **ISO 9001 e ISO 14001.**

In ottica di rafforzamento dell'integrazione dei criteri ESG, Rhea sta implementando un **nuovo processo di qualifica e selezione dei fornitori**, che prevede l'inclusione sistematica di criteri ambientali e sociali. Il nuovo processo sarà rilasciato e testato nel 2025 con 2-3 nuovi fornitori, per poi essere esteso gradualmente all'intera catena di fornitura.

In parallelo, l'organizzazione ha definito tra i propri obiettivi ESG per il 2026 la redazione e adozione di un Codice di Condotta dedicato ai Fornitori, che esplicherà in modo chiaro e strutturato i principi e gli standard ambientali, sociali ed etici richiesti ai partner della catena di fornitura. La sottoscrizione del codice sarà un requisito alla qualifica del fornitore e rappresenterà un ulteriore strumento di allineamento valoriale e contrattuale.



Nel mondo dello sport ci sono valori che vanno oltre la competizione: sono l'inclusione, l'aggregazione e la socializzazione. Rhea Softball è una scuola di vita dove le ragazze imparano a condividere, collaborare e raggiungere obiettivi insieme. È un'esperienza che va oltre il risultato di una partita: è una lezione di crescita e solidarietà.

Andrea Pozzolini

Questa evoluzione consentirà di rafforzare ulteriormente l'allineamento del procurement agli obiettivi ESG dell'organizzazione e di estendere la cultura della sostenibilità a tutta la catena di fornitura.

G1-3 < PREVENZIONE E RILEVAMENTO DELLA CORRUZIONE E DELLA CONCUSSIONE

Rhea Vendors adotta un approccio di **tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione, concussione o pratica illecita**, promuovendo comportamenti improntati a integrità, correttezza e legalità in tutte le relazioni di business, così come sancito nel Codice Etico.

È, infatti, vietato espressamente ogni forma di pagamento o vantaggio illecito, sia diretto che indiretto, verso soggetti pubblici o privati. Il Codice è vincolante per tutto il personale, il management e i partner contrattuali, inclusi i fornitori, ed è accessibile a tutti gli stakeholder rilevanti.

Procedure di gestione e risposta

L'organizzazione ha implementato **procedure chiare per la rilevazione, gestione e sanzione di eventuali episodi di corruzione**. Le segnalazioni possono essere inviate attraverso il **canale di whistleblowing esterno**. Le segnalazioni vengono analizzate in modo imparziale da personale formato, non coinvolto nella linea gerarchica dei soggetti segnalati.

In caso di violazione accertata, sono previste **misure disciplinari proporzionate**, definite nel rispetto della normativa vigente e dei contratti collettivi applicabili. I casi più rilevanti vengono **portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione**, che ha la responsabilità ultima di garantire l'applicazione del Codice Etico.

Formazione e sensibilizzazione

Rhea promuove la **formazione periodica** sui temi della condotta etica e della prevenzione della corruzione, rivolta in particolare alle **funzioni a maggiore esposizione al rischio**, quali gli uffici acquisti, le vendite, le sedi internazionali e le funzioni con interfacce verso enti pubblici. La formazione mira a garantire la piena comprensione delle policy, delle aree di rischio e delle conseguenze delle violazioni.

Le attività formative coinvolgono anche i membri dei **corpi amministrativi e gestionali**, in coerenza con l'approccio di responsabilità diffusa promosso dall'organizzazione. I contenuti sono modulati in funzione del ruolo e della responsabilità dei destinatari, con l'obiettivo di rafforzare la cultura del controllo e della prevenzione.

Metriche e obiettivi

G1-4 < EPISODI DI CORRUZIONE O CONCUSSIONE

Nel corso del 2024, **non si sono verificati episodi di corruzione o concussione** che abbiano coinvolto Rhea Vendors o i suoi dipendenti. Non risultano:

- né condanne né sanzioni pecuniarie per violazioni delle normative anticorruzione;
- casi confermati che abbiano comportato misure disciplinari nei confronti di lavoratori;
- interruzioni contrattuali con partner commerciali per motivi legati alla corruzione;
- contenziosi pubblici aperti o conclusi nel periodo.

L'organizzazione conferma **l'efficacia delle proprie misure preventive** e il rispetto generalizzato delle regole di condotta etica da parte dei propri collaboratori e partner.

RESPONSABILITÀ SOCIALE: L'IMPEGNO DI RHEA OLTRE LA MATERIALITÀ

Anche se il tema "comunità" non è emerso come materiale dall'analisi di doppia materialità, **Rhea Vendors Group considera da sempre centrale il proprio ruolo sociale nei territori in cui opera**. La convinzione che non possa esistere crescita solida e duratura senza il benessere delle comunità locali ha ispirato l'azienda a sviluppare nel tempo **iniziative concrete, coerenti con i propri valori** e capaci di generare impatto positivo.

Negli anni, l'organizzazione ha costruito un **rapporto sinergico con il tessuto sociale locale**, sostenendo realtà che promuovono inclusione, cultura, sport, solidarietà e cura. Questo impegno è oggi oggetto di un percorso di **evoluzione strategica**, volto a raccogliere tutte le iniziative sotto un unico cappello valoriale e identitario, con l'obiettivo di strutturare una strategia di **give back** coerente e riconoscibile, sia localmente sia a livello internazionale.

AB Softball Caronno

Dal 1989 Rhea è sponsor della squadra di softball femminile di Caronno Pertusella, che offre alle ragazze e giovani donne l'opportunità di praticare sport a livello agonistico e amatoriale, in un contesto che valorizza inclusione, crescita e fair play.

Pulmino Amico – Circolo Auser

Attraverso la concessione in comodato d'uso gratuito di un mezzo attrezzato, Rhea sostiene il progetto Pulmino Amico per il trasporto di persone con disabilità, garantendo accesso ai servizi e abbattendo le barriere fisiche e sociali.

Medici Senza Frontiere

Rhea supporta Medici Senza Frontiere dal 2020. Nel 2024 ha presentato una nuova versione del Monolite – icona del design aziendale – interamente dedicata all'ONG. L'opera interpreta il tema della sostenibilità sociale attraverso la forza delle immagini, dando voce al lavoro umanitario svolto da MSF in contesti fragili.

Eventi e solidarietà

L'azienda partecipa regolarmente a eventi con finalità solidali, tra cui l'iniziativa **Scatole di Natale**, la collaborazione con l'associazione **Solidarietà Familiare** e, nel 2024, Rhea ha avuto il piacere di accogliere presso la propria sede alcuni bambini del **Progetto Pollicino di Busto Arsizio**, per una merenda natalizia all'insegna del gioco e della condivisione.



Il presente documento è stato redatto con il supporto di MBS Consulting S.p.A.