



RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ

2025



Indice

Lettera dell'amministratore delegato

1 Chi siamo

- 1.1 Il marchio Sutter tra tradizione e innovazione
- 1.2 Le tappe della nostra storia
- 1.3 I valori che ci guidano
- 1.4 Analisi di materialità

2 Responsabilità e trasparenza alla base della nostra *governance*

- 2.1 Il nostro modello di *governance*
- 2.2 *Compliance* e integrità aziendale
- 2.3 Una gestione finanziaria e fiscale solida, trasparente e etica

3 In connessione con i nostri *stakeholder*

- 3.1 L'attenzione verso i nostri collaboratori
- 3.2 La centralità della salute e della sicurezza

4 La nostra attenzione verso il pianeta

- 4.1 Energia ed emissioni
- 4.2 Risorse idriche
- 4.3 Materiali, rifiuti ed economia circolare

5 Obiettivi

6 Nota metodologica

- 6.1 Rendicontazione della sostenibilità
- 6.2 Dagli impatti ai temi materiali

Appendice A - Dati specifici e trend

Valore economico generato e distribuito
Informazioni sociali
Informazioni ambientali

Appendice B - GRI Content Index

Lettera dell'amministratore delegato



La nostra azienda è un bene che gestiamo temporaneamente a beneficio delle generazioni future, proprio come il pianeta che ci ospita.

In Sutter guardiamo al futuro con un obiettivo chiaro: 'trasmettere alle persone un senso di appartenenza' e di gratificazione verso il lavoro che svolgono ogni giorno, considerando sempre la qualità come scelta migliore per l'individuo e per il pianeta che ci ospita.

Aver costruito in cinque generazioni una gamma di prodotti e marchi riconosciuti a livello internazionale ci rende orgogliosi e riconoscenti nei confronti delle molte persone che hanno contribuito attraverso il lavoro alla realizzazione di un sogno: quello di un'azienda conosciuta per la sua passione e dedizione verso i propri clienti, gli arbitri del nostro successo.

Tendere costantemente all'eccellenza non è semplice, ma resta il punto fermo delle nostre sfide quotidiane. In questo contesto è centrale per noi l'utilizzo di ma-

terie prime sicure nei confronti dell'uomo e dell'ambiente e la loro continua innovazione.

Oggi più che mai, quando si parla di sicurezza, rispetto, persone e ambiente, il nostro obiettivo è quello di essere protagonisti con i valori e le idee della nostra squadra di un mondo che cambia, si adegua ed evolve verso nuovi orizzonti.

Per farlo sappiamo che l'attenzione riservata alla sostenibilità nelle sue declinazioni deve crescere costantemente: il percorso è lungo, ma a tutti noi piacciono le sfide, soprattutto quelle che possono condurci verso un futuro più prospero e sostenibile.

L'Amministratore Delegato



Precisione svizzera e passione italiana ci permettono, da cinque generazioni e oltre 160 anni, di garantire innovazione e qualità nel mercato dei detergenti per la pulizia e l'igiene di ambienti e persone.

Questa è la storia di Sutter, che offre i suoi prodotti nel mercato del largo consumo e del *cleaning* professionale.

Tuttavia, oggi l'innovazione non può prescindere dai temi ambientali, sociali e di *governance*, e redigere un rapporto di sostenibilità ci consente di rappresentare in modo organico e coerente quelli che riteniamo rilevanti per la nostra attività e per i nostri *stakeholder*.

Chi siamo

1.1 Il marchio Sutter tra tradizione e innovazione

Sutter è espressione di una lunga tradizione di innovazione, con radicati valori familiari che guidano fin dalla fondazione. Una caratteristica che ha contribuito a rendere il nostro marchio riconosciuto in oltre 60 Paesi, per la sua qualità e affidabilità.

Un'infrastruttura produttiva moderna e una rete di distribuzione globale assicurano che i nostri prodotti siano disponibili ovunque e adeguati alle esigenze specifiche dei vari mercati in cui operiamo. La capacità di adattarci e di rispondere in modo flessibile alle richieste

di un mercato globale in continua evoluzione è tra le chiavi del nostro successo.

La nostra dedizione all'innovazione è sostenuta da un forte impegno nella ricerca e sviluppo, che ci consente di anticipare le tendenze di mercato e offrire soluzioni all'avanguardia. A questo si affiancano iniziative di formazione specialistica, assistenza tecnica dedicata ai clienti del settore *professional* sul consumo responsabile e collaborazioni con enti certificatori internazionali, elementi distintivi del nostro modo di fare impresa.

 **dal 1858**



+ di 60 paesi

PER UNA PELLE PROTETTA SANA RADIOSEA

La protezione e l'idratazione che hai sempre cercato
per la tua pelle sensibile.
Scopri la nuova linea **Neutromed**,
creata per garantirti comfort, sollievo e trasparenza.



1.2 Le tappe della nostra storia

La nostra storia inizia nel 1858 in Svizzera, dove Adolf Sutter I fonda a Oberhofen bei Mönchwilten, nel cantone svizzero di Thurgau/Turgovia, la società Sutter-Krauss per la produzione di aceto di mele. Due anni più tardi inizia la produzione di lucidi da scarpe per poi passare, agli inizi del Novecento, alla produzione delle cere per pavimenti e dei primi detergenti per la casa.

Nel 1910 viene inaugurata una nuova attività produttiva in Italia, a Genova, prima come filiale della casa madre svizzera e poi, dal 1929, come realtà completamente indipendente.

Nella prima metà del Novecento continuerà l'espansione, frenata però dalla Seconda Guerra Mondiale; alla fine della guerra la produzione riprende a pieno regime e con grande successo.

Negli anni Cinquanta nasce Emulsio, storico marchio della cera liquida per il mercato domestico e, nel 1953, inizia la storia della Divisione Professionale con la creazione del brand Taski (chimici e macchine per il canale professionale).

Nel 1969 inizia la costruzione dello stabilimento di Borghetto di Borbera (Alessandria), che avvierà la produzione tre anni dopo e dal 1980 diventerà l'unica sede italiana e centro delle attività produttive e degli uffici.

L'offerta si consolida nel mercato domestico italiano con i prodotti per la pulizia, come la cera per pavimenti Emulsio e l'antistatico per mobili Mangiapolvere; nel mercato professionale invece nasce Sutter Industriale (poi Sutter Professional dal 1994) e inizia lo sviluppo internazionale con la costituzione delle filiali in Spagna (1988), Brasile (1988),

Francia (1991), Portogallo (1995), Argentina (1997) e Cile (2004).

Nel 1993 Aldo Sutter assume la guida dell'azienda e a fine anni Novanta inizia il processo di certificazione aziendale.

Si affermano le due *Business Units* (BU) dell'azienda, da un lato la BU *Consumer*, che opera nel mercato del largo consumo, e dall'altro la BU *Professional*, che opera nel settore del *cleaning* professionale, offrendo gamme di prodotti sempre più vaste, che includono anche prodotti certificati Ecolabel.

Negli anni Venti del Duemila prendono il via alcune importanti acqui-

sizioni che rafforzano la strategia di crescita e diversificazione: nel 2021 acquistiamo da Henkel il marchio General, storica gamma di detersivi per il bucato domestico; nel 2023 rileviamo Neutromed, storica marca di origini italiane di prodotti per l'igiene intima e la pulizia della persona.

Nel 2025 acquisiamo l'azienda spagnola Nitida Cleaning & Health S.A., attiva nella produzione e nella distribuzione di prodotti chimici per la pulizia e l'igiene degli ambienti professionali, nonché i brand Antisapril e Kastel, storici marchi di riferimento nel settore del *cleaning* professionale per la disinfezione in ambito ospedaliero e sanitario.

1858

Adolf Sutter fonda in Svizzera la società Sutter - Krauss per la produzione di aceto di mele.



1969

Nasce il sito produttivo di Borghetto di Borbera, unica sede italiana dal 1980.



1993

La 5ª generazione Sutter alla guida dell'azienda: Aldo succede al padre Arturo II.



2023

Acquisizione del marchio Neutromed storica marca di prodotti per l'igiene inlma.



1910

Nasce la sede di Genova ed inizia la produzione di lucidi e prodotti per la pulizia.



1981

Nasce Sutter Industriale che diventa Sutter Professional nel 1994.



2025

Acquisizione dell'azienda spagnola Nitida Cleaning & Health S.A.



'90

Inizia lo sviluppo internazionale ed il processo di certificazione aziendale.



2021

Acquisizione del marchio General, storica gamma di detersivi per bucato.



1.3 I valori che ci guidano

La nostra visione è essere un leader globale nello sviluppo di prodotti per la pulizia, l'igiene e la cura degli ambienti e della persona, offrendo soluzioni altamente performanti, che rispettino i valori della qualità, della sicurezza e dell'eco-sostenibilità.

Alla nostra passione per il pulito si unisce la mission di creare pro-

dotti innovativi, efficaci e rispettosi dell'ambiente, che soddisfino le esigenze dei clienti in modo sicuro e responsabile.

La nostra filosofia aziendale, nata dalla tradizione storica della famiglia Sutter, si basa su cinque aspetti fondamentali: sostenibilità, qualità, innovazione, persone e comunicazione.

1.3.1 Sostenibilità, un impegno quotidiano

La nostra azienda è un bene che gestiamo temporaneamente, a beneficio delle generazioni future, proprio come l'ambiente.

Aldo Sutter

La sostenibilità da diverso tempo guida le nostre decisioni. Non si tratta solo di un obiettivo da raggiungere, ma di un principio da

mettere al centro della nostra attività: dalla selezione delle materie prime alla produzione e distribuzione dei prodotti.

Sostenibilità e qualità: un approccio integrato

Per noi la sostenibilità non rappresenta un settore separato, ma un principio base che contribuisce a definire la qualità dei prodotti e l'organizzazione complessiva delle attività aziendali. Integrare i fattori ESG nel modello industriale vuol dire fare scelte concrete che riguardano le formulazioni dei prodotti, i processi e le relazioni lungo la catena del valore che hanno l'obiettivo di coniugare efficacia, sicurezza e attenzione all'ambiente e alle persone. In questo senso, lo sviluppo di soluzioni sempre più concentrate ed efficienti, unito alla progettazione orientata alla semplicità d'uso, consente di garantire risultati di pulizia elevati, con meno sprechi e ottimizzazione delle risorse, riducendo al contempo i rischi e favorendo una gestione più agevole delle operazioni.

Per noi puntare alla sostenibilità significa quindi contribuire diret-

tamente alla performance e all'affidabilità dei prodotti, grazie a un lavoro continuo su materie prime, progettazione ed efficienza dei processi. Parallelamente, l'adozione di un approccio strutturato sui temi ESG rafforza la solidità dell'azienda: la misurazione delle prestazioni, il controllo dei processi e l'attenzione alla sicurezza operativa permettono di contenere i rischi e garantire continuità nel tempo.

Questo percorso si colloca inoltre all'interno del quadro di riferimento a livello europeo e internazionale: da un lato, la normativa europea sul clima e il pacchetto "Fit for 55", che fissano obiettivi progressivi e vincolanti di decarbonizzazione; dall'altro, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite che, attraverso i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, promuove un modello di crescita che integra dimensione economica, ambientale e sociale, valorizzando il contributo di imprese e filiere nel perseguimento di risultati condivisi.

Per *stakeholder*, clienti e partner, questo approccio si traduce nella possibilità di affidarsi a un interlocutore solido, capace di garantire continuità nella fornitura e coerenza degli standard qualitativi. Significa scegliere un partner che esprime un sistema di valori concreto e una visione di crescita sostenibile, con un modello in cui performance, responsabilità e innovazione operano in modo integrato e sinergico.

Il Rapporto di Sostenibilità rappresenta in questo percorso solo uno degli strumenti di gestione e di trasparenza, attraverso il quale definire obiettivi, monitorare i risultati e orientare le azioni di miglioramento in modo coerente con la strategia aziendale.

In un contesto in cui i criteri ESG assumono un ruolo crescente nei processi di qualifica e nelle scelte di acquisto, questo approccio consente di rispondere in modo strutturato alle richieste del mercato, contribuendo a rafforzare la credibilità

complessiva lungo tutta la filiera. L'impegno ESG si configura quindi come un elemento che sostiene la qualità, la continuità e l'affidabilità nel tempo, generando benefici concreti per tutti gli attori coinvolti.

Sostenibilità e sicurezza dei prodotti

Dal nostro lavoro nascono oltre 1.300 prodotti con più di 300 formulazioni diverse. Di questi, 88 hanno ottenuto la certificazione Ecolabel e tutti sono formulati evitando l'uso di sostanze classificate come cancerogene, mutagene e dannose per il ciclo riproduttivo. Da sempre, infatti, privilegiamo l'uso di materie prime e tecniche sicure sia per i lavoratori sia per gli utenti finali, nonché a ridotto impatto ambientale.

Fornire prodotti sicuri a chi ci sceglie è per noi una priorità costante: per questo le nostre formulazioni vengono continuamente aggiornate in linea con le normative nazionali e internazionali di riferimento.

Sostenibilità della produzione

Il rinnovamento continuo del nostro parco industriale per garantire efficienza energetica e operativa rappresenta uno degli elementi del nostro approccio alla sostenibilità ambientale. Infatti, dall'ottenimento della certificazione ISO 14067:2018, che attesta la capacità dell'azienda di misurare l'impronta climatica dei prodotti realizzati nello stabilimento di Borghetto di Borbera, abbiamo implementato anche uno strumento interno che ci consente di calcolare autonomamente la *carbon footprint* di ogni prodotto, permettendoci di agire in modo mirato per migliorare il nostro impatto sul pianeta.

La salute e la sicurezza delle persone che lavorano con noi sono un altro aspetto prioritario, che trova declinazione, fra le altre cose, nella valutazione volontaria dell'impatto sismico e nel nostro impegno costante alla riduzione delle lavorazioni manuali. Il nostro percorso verso la sostenibilità si riflette anche nella gestione economica: nel 2023 abbiamo registrato una crescita significativa, rafforzata dalla nostra politica di finanziare gli investimenti con risorse proprie, che ci consente di sviluppare piani strategici solidi e a lungo termine.

1.3.2 Qualità

Da anni operiamo sotto i dettami del nostro sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza sul lavoro e Responsabilità sociale, conformemente alle norme ISO 9001:2015, ISO14001:2015, ISO 45001:2018 e SA8000. Le certificazioni sono soggette a sorveglianza annuale e sono finalizzate al raggiungimento di obiettivi di miglioramento che annualmente ci poniamo, con la consapevolezza che il nostro approccio si basa su un impegno costante verso l'eccellenza operativa e la soddisfazione del cliente.

1.3.3 Innovazione continua

L'innovazione è un altro cuore pulsante della nostra azienda: alimenta la nostra crescita e rafforza la nostra reputazione anche come leader industriale attento all'ambiente.

Il nostro dipartimento dedicato alla ricerca e allo sviluppo è impegnato nella creazione di prodotti all'avanguardia, e lo fa investendo in nuove tecnologie e in materiali ecocompatibili. L'obiettivo primario è migliorare l'efficacia e la sicurezza dei nostri prodotti, riducendo al contempo l'impatto ambientale. Per farlo collaboriamo con istituti di ricerca e partner tecnologici per sviluppare soluzioni che affrontano le sfide del mercato e rispondono alle crescenti esigenze di sostenibilità.

1.3.4 Le persone al centro

Il benessere delle persone che contribuiscono al nostro successo è un tema di assoluta importanza per noi, consideriamo le persone la nostra primaria e insostituibile risorsa.

Per questo in Sutter la salute e la sicurezza non sono solo un obbligo ma una cultura che permea ogni livello dell'organizzazione. Adottiamo standard elevatissimi, con pratiche che vanno al di là dei requisiti normativi.

Promuoviamo intensamente anche l'uguaglianza e la crescita personale, creiamo un ambiente inclusivo, dove ogni persona può lavorare in serenità; ci impegniamo a diffondere una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco e sulla collaborazione, dove le idee e i contributi di tutti sono ascoltati e apprezzati.

Offriamo condizioni contrattuali e di lavoro eque e promuoviamo la crescita e lo sviluppo professionale,

poiché riconosciamo che il nostro successo è legato alla soddisfazione e alla motivazione delle nostre persone.

La formazione continua e i programmi di sviluppo professionale che implementiamo aiutano i nostri dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale. Crediamo che un ambiente di lavoro stimolante e sicuro, in cui le persone si sentono valorizzate e rispettate, sia essenziale per alimentare l'innovazione e garantire la sostenibilità a lungo termine dell'azienda.

Inoltre, l'ottenimento della certificazione SA8000 è una conferma del nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro etico e responsabile, dove la dignità e i diritti di ognuno sono tutelati; un attestato concreto del rispetto dei diritti umani, delle condizioni lavorative e delle norme internazionali nell'ambito professionale.

1.3.5 Comunicazione fra trasparenza e dialogo

La comunicazione, sia interna che esterna, è per noi un elemento fondamentale per diffondere la nostra identità aziendale.

Fin dal 1879 abbiamo utilizzato l'arte della comunicazione e della promozione d'immagine come tratto distintivo grazie alla creazione delle prime locandine e grafiche pubblicitarie.

Oggi nel settore *consumer* ci concentriamo su campagne che riflettono i valori dei marchi, coinvolgendo anche i consumatori attraverso diversi canali mediatici per costruire e mantenere una forte presenza. Nel mercato *professional*, invece, diamo priorità alla formazione degli utilizzatori e all'assistenza specialistica, assicurando che i nostri clienti abbiano tutte le conoscenze e gli strumenti necessari per utilizzare i nostri prodotti in modo sicuro ed efficace.

Crediamo nell'importanza della comunicazione come strumento per

trasmettere i valori di innovazione, qualità e sostenibilità. Per noi la comunicazione non si limita alla promozione dei prodotti, ma è un impegno verso la trasparenza e l'interazione continua con i nostri *stakeholder*.

Questo approccio ci permette di costruire all'esterno relazioni solide e durature, basate sulla fiducia e sulla comprensione reciproca, altresì al nostro interno, dove favoriamo il dialogo aperto e il confronto costruttivo tra tutti i livelli dell'organizzazione, per creare un ambiente in cui le idee e le iniziative possono prosperare.

Nell'ambito della comunicazione con l'esterno, inoltre, non possiamo trascurare il valore dell'appartenenza alle associazioni di categoria. In particolare, siamo associati a Confindustria, Centromarca, IBC (Associazione Industrie Beni di Consumo) e UPA (Utenti Pubblicità Associati), nelle quali svolgiamo un ruolo attivo.



1.4 Analisi di materialità

L'analisi di materialità è lo snodo cruciale di ogni rapporto di sostenibilità. Con *materialità* si intende quella soglia a partire dalla quale i temi diventano sufficientemente rilevanti da dover essere rendicontati quindi sono quelli sui quali ci si impegna a sviluppare politiche e iniziative, nonché a fissare obiettivi di miglioramento.

I nostri temi prioritari sono stati individuati seguendo i processi normati dai *Sustainability Reporting Standards* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI); nella tabella sottostante sono elencati in ordine di priorità.

Tema prioritario	Definizione
Salute e sicurezza sul lavoro	La tutela di salute, sicurezza e integrità psicofisica delle persone, anche con riferimento alla qualità dei luoghi di lavoro, incoraggiando lo sviluppo di una solida cultura interna, aderendo ai più alti standard nazionali e internazionali sul tema e mediante iniziative autonome e proattive.
Energia, inquinamento e tutela ambientale	Le azioni, politiche e pratiche aziendali per la gestione delle questioni ambientali quali energia, inquinamento, emissioni, biodiversità.
Valore e integrità aziendale	La solidità economica dell'azienda ottenuta anche grazie al rispetto dei più elevati standard etici e comportamentali, la promozione della trasparenza, la prevenzione della corruzione, il rispetto delle leggi e delle normative, la gestione etica delle relazioni con tutti gli <i>stakeholder</i> .

Risorse idriche	L'insieme dei processi, delle politiche e delle tecnologie impiegate per gestire l'acqua, il trattamento per garantirne la qualità, le strategie per il riuso e il reintegro nell'ecosistema, al fine di preservare questa risorsa vitale.
Benessere dei lavoratori	La soddisfazione e il benessere dei dipendenti che si raggiunge con l'implementazione di pratiche e politiche aziendali che mirano a rendere l'ambiente lavorativo attrattivo, quali ad esempio gli aspetti contrattuali e retributivi, il welfare aziendale, l'equilibrio vita-lavoro, la disponibilità all'ascolto, la formazione professionale e i processi di sviluppo di carriera.
Materiali, rifiuti ed economia circolare	Comprende le procedure e le politiche aziendali in merito alla scelta e alla gestione delle materie prime, dei rifiuti e dei lavorati intermedi prodotti dall'azienda.
Qualità, innovazione e certificazioni	La qualità del prodotto come elemento chiave per il successo, l'innovazione per perseguirla e le relative certificazioni per dimostrarlo.
Sostenibilità nella catena del valore	Le pratiche e le politiche aziendali volte a verificare il rispetto dei valori aziendali di sostenibilità anche da parte della catena del valore.

Nel capitolo 6 riportiamo la nota metodologica con una descrizione dettagliata dei processi utilizzati per identificare e valutare gli impatti, per correlarli ai temi materiali individuati e alle informative GRI.

Illustriamo poi lo *stakeholder engagement* che abbiamo condotto per comprendere il valore che i portatori di interesse attribuiscono alle varie tematiche di sostenibilità.



Responsabilità e trasparenza
alla base della nostra governance

2

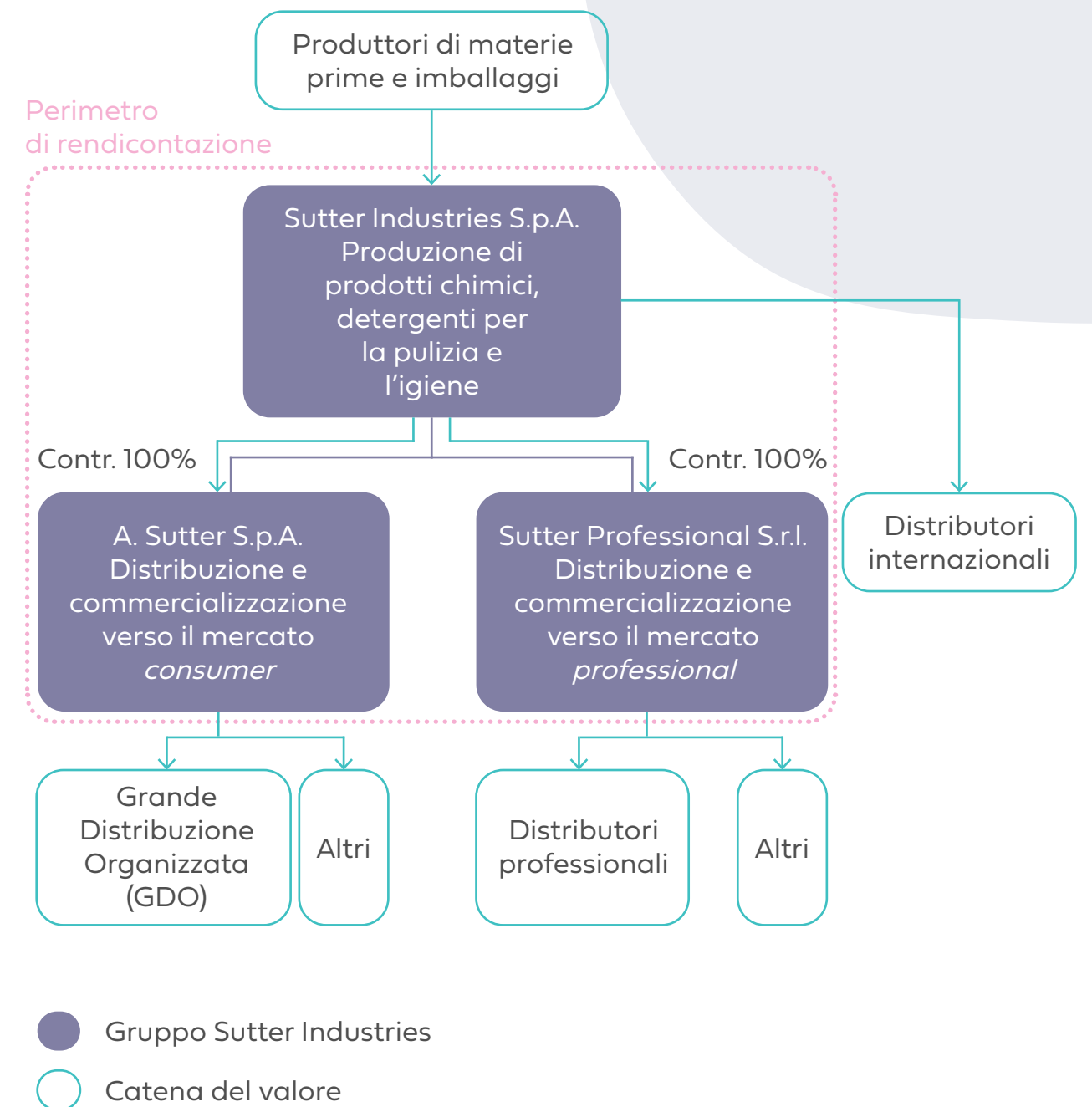
2.1 Il nostro modello di *governance*

Il nostro modello di business prevede l'approvvigionamento di materie prime e imballaggi, la formulazione e produzione dei detergenti e la loro distribuzione ai clienti dei canali della grande distribuzione organizzata e del cleaning professionale.

Per gestire al meglio questo processo, il nucleo produttivo centrale del gruppo Sutter Industries si compone di tre società A. Sutter, Sutter Professional e Sutter Industries, tutte con sede presso lo stabilimento di Borghetto di Borbera (Alessandria). Sutter Industries è il cuore degli acquisti e della produzione, A. Sutter si occupa di distribuire i detergenti alla grande distribuzione organizzata, mentre Sutter Professional è incaricata del mercato delle pulizie professionali.

La produzione di Sutter Industries è inoltre commercializzata anche ai clienti internazionali nei mercati dove il Gruppo non è presente. L'export corrisponde a circa il 30% del nostro fatturato ed è diretto prevalentemente verso l'Europa e i paesi del Medio Oriente.

Oltre alle tre Società oggetto di questa rendicontazione, il gruppo Sutter Industries include anche due filiali in Spagna e Portogallo, alle quali compete la distribuzione commerciale per il mercato *professionale*. Entrambe le filiali hanno una sede fisica e una struttura organizzativa che include un direttore, personale tecnico commerciale e di *back office*.



Amministratore unico delle tre Società del gruppo, nominato dall'assemblea dei soci, è l'ingegnere Aldo Sutter, che delega le singole attività ai manager tramite un sistema di procure basato sulle funzioni di competenza. I rapporti interni sono frequenti e si concretizzano sia in una quotidiana collaborazione operativa sia in confronti quindicinali tra tutti i direttori delle aree aziendali e l'amministrazione; l'obiettivo di questi incontri è individuare il percorso strategico del Gruppo e le politiche e gli obiettivi correlati, nonché decidere come monitorare e gestire gli impatti più importanti. È in capo all'amministratore unico anche l'approvazione finale di questo rapporto, che rappresenta una sintesi degli aspetti di sostenibilità della nostra azienda.

Le riunioni periodiche fra l'amministratore unico e il management sono altresì un momento per condividere le conoscenze e individuare le eventuali necessità di approfondimento. Le persone coinvolte riescono così a sviluppare inediti pun-

ti di vista trasversali sulle attività aziendali. Inoltre, possono emergere spunti di formazione o la necessità di coinvolgere specialisti esterni in grado di interpretare e gestire meglio alcuni aspetti specifici, fra cui quelli negli ambiti ESG.

Le politiche retributive del personale aziendale sono determinate da procedure formali, sviluppate anche a seguito di confronti con i diretti interessati.

La retribuzione dell'amministratore unico è decisa dall'assemblea dei soci sia per il compenso fisso sia per la parte variabile (i cui criteri sono determinati annualmente): questo permette fra le altre cose di avere un allineamento costante tra gli interessi strategici del Gruppo e l'operato della figura apicale. Analogamente, le performance del management sono valutate dalla stessa assemblea dei soci sulla base del raggiungimento di obiettivi strategici individuali e di Gruppo: proprio a questi, infatti, è legato il compenso variabile dei singoli.

SUTTERindustriale

oltre il pulito...



Onda
disinfetta, deodora,
profuma.



2.2 Compliance e integrità aziendale

Il rispetto delle regole e l'eticità del business sono per noi principi indiscutibili. Per assicurarci di non agire inavvertitamente contro di essi abbiamo predisposto tutte le procedure previste dal decreto legislativo 231/2001, dotandoci di un modello organizzativo che tiene conto e gestisce sia i rischi amministrativi sia quelli operativi, come quelli legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

In coerenza con il modello 231, l'Organismo di Vigilanza è incaricato della supervisione del rispetto di tutte le procedure previste, incluse quelle sul conflitto di interesse, e di mettere in atto le azioni correttive previste in caso di violazione. Eventuali reclami o segnalazioni di criticità vengono raccolte direttamente dall'Organismo di Vigilanza tramite il canale di *whistleblowing*.

Il modello gestionale SA8000 di valorizzazione e tutela del personale è solo uno degli standard riconosciuti a livello internazionale che adottiamo per limitare il rischio di essere autoreferenziali nei nostri impegni

strategici. Abbiamo infatti un sistema di gestione integrato certificato secondo gli standard ISO, che comprende la ISO 9001 per la qualità, la ISO 14001 per l'ambiente e la ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro, per aiutarci a guidare il continuo miglioramento dei nostri processi aziendali e per rendere l'ambiente di lavoro sempre più apprezzato dalle nostre persone. Come previsto da questi standard, il mantenimento di ogni certificazione è vincolato a una procedura di audit periodica che valuta il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento fissati e l'attuazione delle misure correttive in caso di impatti negativi.

Pervalutare la sostenibilità ambientale dei nostri prodotti ci avvaliamo invece delle certificazioni Ecolabel e del calcolo della *carbon footprint* di prodotto secondo la norma ISO 14067. A supporto di questo percorso, abbiamo implementato uno strumento interno che ci consente di quantificare la *carbon footprint* ed estendere progressivamente le valutazioni a un numero sempre

maggiore di prodotti, garantendo coerenza metodologica e tracciabilità dei risultati.

L'etichettatura sui nostri prodotti è fondamentale per garantire la sicurezza degli utilizzatori e la protezione dell'ambiente. Infatti, tutte le etichette forniscono informazioni fondamentali sulla composizione del prodotto e sulla sua modalità d'uso corretta, in modo da ridurre i rischi potenziali per gli utenti e minimizzare gli impatti derivanti da un utilizzo improprio, in conformità con le diverse richieste normative per i settori *consumer* e *professional*.

Una corretta etichettatura non solo aiuta a prevenire incidenti ma assicura che i prodotti siano utilizzati in modo responsabile e consapevole. Anche la fase del fine vita è centrale: forniamo indicazioni precise sullo smaltimento degli imballaggi, in conformità con le normative sui rifiuti e i principi dell'economia circolare.

L'attenzione che poniamo alla corretta conduzione del business, supportata da questi strumenti, porta a una totale assenza di non conformità a leggi e regolamenti.

2.3 Una gestione finanziaria e fiscale solida, trasparente e etica

Il valore economico generato e distribuito viene calcolato attraverso una riclassificazione delle voci di bilancio. La tabella fornisce una visione chiara del nostro impatto economico ed evidenzia la distribuzione della ricchezza al territorio e ai nostri principali *stakeholder*, ampliando la prospettiva rispetto al bilancio economico tradizionale.

Valore economico generato e distribuito	
Valore generato (ricavi)	108.684.361,47 €
Totale valore economico distribuito, di cui:	100.973.985,75 €
Costi operativi e investimenti	80.432.382,26 €
Salari e benefit dei dipendenti	14.400.057,32 €
Pagamenti a fornitori di capitale ¹	-319.903,15 €
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	3.508.116,46 €
Investimenti nelle comunità	121.500,00 €
Altro	2.831.832,86 €
Valore economico custodito	7.710.375,72 €

All'interno della distribuzione del valore economico, una quota è destinata ai fornitori della provincia di Alessandria, che rappresentano il 15% del totale degli acquisti: in questo modo favoriamo relazioni di lungo periodo con partner locali e contribuiamo allo sviluppo del territorio.

¹ I pagamenti ai fornitori di capitale includono anche le rendite degli importi investiti e gli interessi attivi e passivi tra le società del Gruppo non incluse nella presente rendicontazione.

Anche la composizione del management riflette questo legame: il 25% dei dirigenti proviene dal territorio in cui operiamo, a testimonianza dell'attenzione che riserviamo alla valorizzazione delle competenze locali e alla continuità della *governance*, in un'ottica di sviluppo sostenibile.

L'impegno verso il territorio si traduce inoltre in iniziative di sostegno a favore delle comunità locali. Tra queste rientrano sponsorizzazioni in ambito sportivo, donazioni e servi-

zi pro bono a favore di associazioni e iniziative di interesse sociale. Tra le iniziative sostenute, si segnala il contributo ad Albergo Etico, progetto di impresa sociale che promuove l'inclusione lavorativa di persone con disabilità attraverso percorsi formativi e occupazionali nel settore dell'ospitalità. L'iniziativa rappresenta un modello innovativo di integrazione tra impresa e impatto sociale, che favorisce lo sviluppo di competenze professionali e l'autonomia delle persone coinvolte, oltre a generare valore per il territorio.

Albergo Etico

Albergo Etico è un progetto di impresa sociale nato ad Asti per promuovere l'inclusione lavorativa e l'autonomia di persone con disabilità intellettive attraverso percorsi formativi e occupazionali nel settore dell'ospitalità.

Il modello adottato unisce formazione professionale e inserimento lavorativo "on the job" con percorsi di autonomia personale finalizzati allo sviluppo delle competenze relazionali, della vita indipendente e della cittadinanza attiva.

L'approccio educativo si fonda su responsabilità individuali e di gruppo, *peer education* e sul coinvolgimento delle famiglie, che accompagnano e rafforzano il percorso di crescita delle persone coinvolte. Attivo oggi in diverse città italiane e all'estero, Albergo Etico rappresenta un esempio di integrazione tra attività imprenditoriale e impatto sociale, capace di generare valore per le persone e per il territorio.

Alcuni indicatori di impatto del progetto:

- persone con disabilità formate dal 2015 a oggi: 367
- percentuale di inserimenti lavorativi stabili: 67%
- ritorno sociale dell'investimento (SROI): 3,72 € di valore sociale generato per ogni 1 € investito

Una quota di spesa trasversale sulle varie categorie, pari a oltre 600 mila euro nel 2025, è dedicata alle attività di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti o per il miglioramento di quelli esistenti. In questo ambito segnaliamo i seguenti progetti:

→ ampliamento gamma prodotti a marchio General (lavanderia largo consumo) attraverso lo sviluppo di una linea di ammorbidenti per bucato in formato regolare e concentrato;

→ sviluppo, all'interno del brand Emulsio (pulizia/cura delle superfici nel largo consumo), di una linea di detersivi multiuso profumati, adatti per gli ambienti e sui tessuti di arredo;

→ sviluppo, all'interno del brand Emulsio (pulizia/cura delle superfici nel largo consumo) di una linea di deodoranti automatici;

→ sviluppo di una line-up di saponi detersivi per mani a marchio Neutromed;

→ sviluppo di una line-up di salviette per igiene intima a marchio Neutromed;

→ upgrade formulativo dei prodotti destinati al lavaggio manuale delle stoviglie nel mercato professionale;

→ studio per ampliamento line-up linea Oxipur (lavanderia professionale) attraverso l'introduzione di una referenza più performante per il lavaggio di capi delicati;

→ definizione di una gamma di prodotti (per superfici e lavanderia) destinati alla vendita sul mercato nordamericano;

→ ottimizzazione della gamma disinfectanti professionali con completamento di registrazione prodotti in alcuni paesi e definizione di nuove referenze.

1858 Anno di fondazione

Sutter
PROFESSIONAL



Ricerca
Innovazione
Qualità
Sicurezza
Performance
Ambiente



“Perché
siamo innamorati
della **magia**
della **chimica**,
ma amiamo di più
le persone
e la loro vita”

**In connessione con
i nostri stakeholder**

Crediamo molto nel mettere al centro della nostra organizzazione le persone che lavorano con noi e coloro che vivono nelle comunità locali. Per questo dedichiamo molte energie per tutelare la sicurezza e il benessere dei nostri lavoratori, impegnandoci a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, anche in linea con i principi della certificazione SA8000, promuovendo condizioni eque e inclusive. Per continuare a instaurare un rapporto positivo con le comunità locali, contribuiamo al miglioramento del contesto in cui operiamo e manteniamo un dialogo aperto e costruttivo.

3

3.1 L’attenzione verso i nostri collaboratori

Alla fine del 2025 l’organico aziendale è composto da 181 collaboratori inquadrati secondo i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) Chimico-Farmaceutico e Dirigenti Industria. Privilegiamo l’impiego diretto di personale dipendente anche nell’ottica di favorire stabilità occupazionale. Nel 2025 i collaboratori con contratto interinale sono stati 6 mentre 3 gli stagisti; i dipendenti assunti a tempo indeterminato hanno rappresentato il 97% del totale dei dipendenti.

Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale al 31/12/2025						
	Indeterminato	Determinato	Tempo pieno	Tempo parziale	Tot	Rip. %
Donne	62	3	63	2	65	36%
Uomini	114	2	115	1	116	64%
Totale	176	5	178	3	181	
Ripartizione %	97%	3%	98%	2%		

Numero di lavoratori non dipendenti al 31/12/2025	
Tirocini - Stage	3
Interinali - Somministrati	6
Totale	9

Investire nella continuità del personale per noi significa preservare e consolidare il patrimonio di competenze all’interno dell’organizzazione. Non è mai superfluo ricordare, infatti, che l’esperienza a medio e lungo termine sul campo è un elemento fondamentale per lo sviluppo di conoscenze tecniche e per la realizzazione di prodotti e servizi di qualità.

Questa attenzione si riflette nella composizione dell’organico. In particolare, il 26% dei collaboratori ha più di 50 anni e molta esperienza nel lavoro che svolge: questo permette loro di mettere a disposizione un corposo bagaglio di competenze e di assumere un ruolo chiave nella trasmissione di conoscenze ai colleghi professionalmente più giovani. La maggioranza dei dipendenti

nei ruoli più operativi (74,6%) rientra nella fascia d’età compresa tra i 30 e i 50 anni. Tra i quadri e i dirigenti, inoltre, la componente anagrafica è completamente al di sopra dei 30 anni.

Si osserva una leggera prevalenza femminile nelle mansioni impiegate (51%), mentre la relativa quota è più contenuta a livello di quadri e di dirigenti. Anche tra gli operai si trova una netta predominanza maschile, con dati allineati alla media del settore manifatturiero².

Percentualmente, nell’organico aziendale prevalgono le figure amministrative e tecniche, con 59 risorse specializzate nei processi produttivi, 78 impiegati, 31 quadri e 13 dirigenti.

¹ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normativa/di-tasso-disparita-uomo-donna-2026.pdf>

Differenze tra i dipendenti (2025)					
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Ripartizione per età					
< 30 anni	0	0	16	6	22
30-50 anni	5	16	47	44	112
> 50 anni	8	15	15	9	47
Ripartizione per genere					
Donne	2	12	40	11	65
Uomini	11	19	38	48	116
Totale	13	31	78	59	181
Categorie protette	0%	0%	5,1%	3,4%	3,3%

Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, evitando ogni forma di discriminazione basata su fattori di età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sindacale o credo religioso. Riteniamo che la valorizzazione delle persone passi attraverso il rispetto delle diversità e dei diritti umani in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione alla crescita professionale.

Nel rispetto di tali principi, come azienda assicuriamo l’inserimento e il supporto delle categorie protette, promuovendo un ambiente di

lavoro accessibile e privo di barriere. Alla fine del 2025, risultano impiegate sei persone appartenenti a queste categorie, che hanno seguito percorsi di integrazione e valorizzazione professionale adeguati al loro ruolo e alle loro competenze. Segnaliamo inoltre che nel 2025 non abbiamo ricevuto segnalazioni di episodi discriminatori.

La composizione dell’organico è influenzata anche dai flussi di ingresso e uscita del personale, che incidono sulla stabilità e sul rinnovamento delle competenze all’interno dell’azienda. Nel 2025 abbiamo registrato un totale di 24 nuovi ingressi, pari al 14% della popolazione aziendale finale, e 16 uscite, con un tasso di turnover totale pari all’11%.

Differenze nel turnover (2025)					
	Assunzioni		Cessazioni		Tasso turnover totale
	Numero	%	Numero	%	
Ripartizione per età					
< 30 anni	10	6%	4	2%	
30-50 anni	14	8%	9	5%	
> 50 anni	-	0%	3	2%	
Ripartizione per genere					
Donne	6	0%	6	4%	
Uomini	18	11%	10	6%	
Totale	24	14%	16	9%	11,0%

Sappiamo che l’esperienza sul campo è un pilastro fondamentale per la crescita delle competenze interne, ma per mantenere elevati standard di professionalità è altrettanto cruciale investire nella formazione continua. Per questo promuoviamo percorsi di aggiornamento e sviluppo che valorizzino il *know-how* esistente, supportando la crescita professionale e favorendo il trasferimento di competenze tra generazioni.

Particolare attenzione è dedicata al personale impiegato nelle lavorazioni in fabbrica, dove la formazione assume un ruolo strategico sia per garantire la salute e la sicurezza, sia per preservare l’eccellenza dei processi produttivi; entrambi

gli aspetti richiedono un aggiornamento costante e una conoscenza approfondita degli strumenti e delle tecnologie impiegate.

Il nostro programma formativo abbraccia tematiche chiave come qualità, digitalizzazione, sostenibilità, gestione organizzativa, salute e sicurezza sul lavoro, sviluppo delle competenze tecniche e delle *soft skills*.

L’obiettivo è quello di supportare la crescita professionale, migliorare la capacità di collaborare in team, potenziare le competenze strategiche per affrontare le sfide del mercato e promuovere un ambiente di lavoro dinamico, inclusivo e orientato al miglioramento continuo.

Formazione annua dei dipendenti ³ (2025)		
	Ore totali	Ore pro capite
Ripartizione per ruolo		
Dirigenti	245,0	18,8
Quadri	536,0	17,3
Impiegati	610,5	7,8
Operai	414,0	7,0
Ripartizione per genere		
Donne	545,2	8,4
Uomini	1.260,3	10,9
Totale	1.805,5	10,0

Riportiamo il rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per analizzare le dinamiche di genere all’interno dell’organizzazione. I dati evidenziano complessivamente una tendenza al progressivo allineamento tra la retribuzione di uomini e donne, con valori che si conferma-

no prossimi al 100% per gli operai, mentre per gli impiegati salgono tra l’80% e il 90%, registrando un miglioramento di circa il 5% rispetto al 2024. Anche tra i dirigenti si osserva un maggiore allineamento della retribuzione, mentre i quadri si attestano sopra all’80%.⁴

³ Le numeriche riportate includono anche le ore di formazione obbligatoria sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, di cui è riportato il dettaglio nel paragrafo successivo.
⁴ I trend biennali (2024 e 2025) sono riportati in appendice.

Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini		
	Stipendio base donne/uomini	Retribuzione donne/ uomini
Dirigenti	0,68	0,66
Quadri	0,83	0,82
Impiegati	0,91	0,85
Operai	1,02	0,99

Le nostre politiche retributive sono definite in conformità ai livelli previsti dal CCNL applicato. Abbiamo calcolato un indicatore che consente di valutare il livello di equità retributiva all'interno dell'organizzazione, e cioè il rapporto tra la retribuzione annua totale più elevata e la mediana della retribuzione totale annuale dei dipendenti (escludendo il valore massimo), che per il 2025 è pari a 11,14.

Il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione della persona con la retribuzione più elevata e l'aumento percentuale mediano degli altri dipendenti passa da 5,25 nel 2024 a 4,77 nel 2025. Il dato segnala che, pur mantenendosi supe-

riori alla crescita mediana, gli aumenti percentuali riconosciuti alla persona con la retribuzione massima risultano relativamente meno pronunciati rispetto all'anno precedente. Tale andamento suggerisce una maggiore convergenza tra l'evoluzione retributiva del *top earner* e quella del resto dell'organizzazione, pur in un contesto che preserva le differenziazioni legate al ruolo, alla responsabilità e alla performance.

La crescita professionale passa anche dal riconoscimento del merito e delle competenze. In questo contesto, la valutazione periodica delle performance rappresenta uno strumento strategico per monitorare lo

sviluppo individuale, riconoscere i risultati raggiunti e individuare opportunità di miglioramento. Questo processo consente di allineare le competenze e gli obiettivi individuali alle esigenze organizzative, favorendo la valorizzazione del personale e il miglioramento continuo. Attualmente il sistema di valutazione copre integralmente dirigenti e quadri, con l'eccezione degli

ingressi di fine anno che saranno valutati l'anno successivo, e coinvolge in misura quasi totale gli impiegati; non è applicato alle figure operaie, che accedono a un premio di partecipazione al raggiungimento di obiettivi generali. Questa differenziazione riflette la diversa natura dei ruoli e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Valutazione delle performance e dello sviluppo professionale	
Ripartizione per ruolo	
Dirigenti	100%
Quadri	97%
Impiegati	85%
Operai	0%
Ripartizione per genere	
Donne	74%
Uomini	53%
Totale	60%

3.2 La centralità della salute e della sicurezza

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro sono prioritarie per il nostro modo di fare impresa. L'adozione della certificazione ISO 45001 da parte di tutte le Società del Gruppo è il riconoscimento formale di un impegno che va ben oltre la conformità normativa, perché è diventato un approccio quotidiano volto al miglioramento continuo.

Attraverso un sistema strutturato lavoriamo per rafforzare le misure di prevenzione, definire con chiarezza ruoli e responsabilità e identificare in modo puntuale i rischi legati all'attività lavorativa, in conformità con il decreto legislativo 81/2008. Questo sistema si concretizza nella redazione e nell'aggiornamento costante del Documento di valutazione dei rischi (DVR), realizzato in collaborazione con il datore di lavoro, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), il responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), i preposti e i consulenti tecnici specializzati.

Il DVR non solo fotografa lo stato dei rischi ma è anche il punto di partenza per definire obiettivi e azioni mirate per garantire condizioni di lavoro sicure, che possono subire aggiornamenti periodici in base a quanto emerso dal monitoraggio costante. Inoltre, la matrice dei rischi viene rivista in seguito all'analisi di eventuali quasi incidenti e delle indagini condotte a seguito di tali eventi, assicurando così un'evoluzione delle strategie di prevenzione.

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza interessa tutti uniformemente, dipendenti e non. Per questo abbiamo implementato un piano di verifiche periodiche degli ambienti di lavoro, delle attrezzature e dei dispositivi installati. Fra gli aspetti della sicurezza su cui ci siamo concentrati molto figurano la sicurezza degli edifici – abbiamo infatti svolto valutazioni antisismiche anche se non rientrano nell'obbligo normativo – e l'utilizzo costante delle cinture di sicurezza alla guida dei muletti. Il monitoraggio di questi aspetti, in coerenza anche con lo

standard SA8000, copre non solo gli eventi infortunistici ma anche i near miss; ogni incidente, infortunio o mancato infortunio viene indagato con interviste e sopralluoghi sul campo, a cui seguono piani di intervento o miglioramento.

Anche la formazione e la conoscenza dei rischi e delle procedure di lavoro corrette è un aspetto fondamentale per garantire salute e sicurezza. Tutte le risorse ricevono quindi, oltre alla formazione prevista dalla normativa, un approfondimento relativo alla struttura organizzativa delle funzioni aziendali e all'organizzazione per la sicurezza in azienda. Riteniamo inoltre di primaria importanza la formazione professionale specialistica per quei lavoratori che all'interno dello stabilimento produttivo svolgono compiti particolarmente delicati

che potrebbero comportare situazioni di rischio; la capacità di gestire in modo altamente specializzato un compito professionale si interseca, infatti, con la necessità di preservare condizioni che non causino pericolo per sé o per i colleghi.

Monitoriamo periodicamente l'avanzamento delle competenze degli addetti, condividendo i dati con i responsabili di area e i lavoratori stessi. La formazione è erogata tramite corsi in presenza, in videoconferenza e in modalità *e-learning* sui contenuti minimi previsti dalla normativa in tema di salute e sicurezza, utilizzo delle attrezzature, rischi di reparto e altre tematiche correlate. Lo stesso accade per la formazione specialistica che, però, può essere erogata anche direttamente sul posto di lavoro.

Formazione annua dei dipendenti sulle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro		
	Ore totali	Ore pro capite
Ripartizione per ruolo		
Dirigenti	17,0	1,3
Quadri	126,0	4,1
Impiegati	158,0	2,0
Operai	356,5	6,0
Ripartizione per genere		
Donne	171,3	3,8
Uomini	486,3	12,8
Totale	657,5	3,6

Abbiamo bisogno del contributo di chi vive quotidianamente gli spazi e i processi aziendali per garantire nel modo più esteso possibile la copertura e l’efficacia del sistema di salute e sicurezza. Per questo i lavoratori sono invitati a segnalare liberamente ai propri responsabili la presenza di eventuali rischi o di situazioni pericolose sul lavoro, contribuendo alla sicurezza di tutti e tutte.

Oltre al canale diretto, sono disponibili diversi strumenti per comunicare situazioni da approfondire e gestire, anche in conformità al modello 231 e allo standard SA8000:

- postazioni fisse in ogni impianto di produzione e confezionamento, tramite cui è possibile contattare anonimamente i responsabili e gli organi di vigilanza;
- cassette per la raccolta delle se-

gnalazioni all’interno della sede;

- RSU e RLS interni all’azienda;
- sportello HR per tutti i lavoratori, con sessioni anche all’interno degli ambienti produttivi;
- canale *whistleblowing*, anonimo e accessibile da remoto da tutti.

Riteniamo che in materia di salute e sicurezza sul lavoro la comunicazione sia di fondamentale importanza. Oltre a essere completamente aperti a suggerimenti e segnalazioni in merito a situazioni specifiche, ci teniamo ad assicurarci che il nostro personale sia costantemente informato e formato su queste tematiche. Di conseguenza, anche in questo caso esistono molteplici canali di comunicazione, affinché tutti possano essere raggiunti. Quelli indiretti sono il sito intranet aziendale e le bacheche fisiche posizionate nei reparti e nelle aree ristoro, ma organizziamo anche incontri ed eventi di comunicazione più diretti, che coinvolgono tutti i dipendenti.

La nostra azienda adotta un protocollo che prevede accertamenti sanitari e visite mediche periodiche con frequenza e tipologie diverse a seconda della mansione svolta. Inoltre, diamo ai nostri lavoratori la possibilità di richiedere visite aggiuntive qualora ne sentissero la necessità o fosse il medico stesso a suggerirle. In aggiunta agli incontri con il medico competente, all’interno dei nostri programmi di welfare aziendale abbiamo inserito la possibilità di accedere a visite con diversi specialisti – fra cui cardiologi, dietologi e senologi – e consulenze sulla postura.

Grazie ai nostri sforzi e all’attenzione costante da parte di tutti, possiamo dire che nel 2025 si sono verificati solo tre infortuni non gravi all’interno del nostro stabilimento produttivo. Allo stesso modo non abbiamo registrato malattie professionali legate a pratiche o a posizioni di lavoro non adeguate.

Infortuni sul lavoro e malattie professionali		
	Dipendenti	Non dipendenti
Infortuni registrabili ⁵	2	1
Tasso di infortuni ⁶	6,6	40,1
Malattie professionali	-	-

⁵ Infortuni registrati: infortuni sul lavoro che causano decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti, malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte.

⁶ Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: (numero di infortuni/ numero di ore uomo lavorate) * 1.000.000.

SUTTERindustriale

oltre il pulito...



Onda
disinfetta, deodora,
profuma.



General



La nostra attenzione
verso il pianeta

La nostra strategia di sostenibilità ha un obiettivo chiaro: contribuire a tutelare l'ambiente che ci ospita. Con questo orizzonte davanti a noi lavoriamo per ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività, adottando soluzioni e pratiche orientate al miglioramento continuo.

Per farlo, ci avvaliamo, tra le altre cose, di un sistema di gestione certificato che ci consente di monitorare e ottimizzare i processi, garantendo un approccio strutturato alla tutela dell'ambiente, individuando e gestendo in modo proattivo i temi più rilevanti.

Un esempio concreto di questo impegno è la Foresta Sutter, nata nel 2021 grazie all'adesione a Tree-Nation, che ci ha permesso di piantare 547 alberi in Perù, Brasile e Bolivia, con l'obiettivo di contribuire alla riforestazione, proteggere la biodiversità e sostenere le comunità più fragili del nostro pianeta.

4.1 Energia ed emissioni

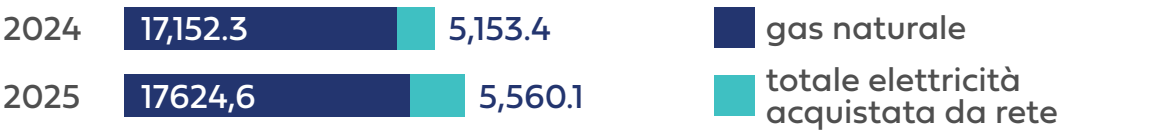
Energia

Il nostro consumo energetico si suddivide tra il carburante necessario per il trasporto dei prodotti e per il funzionamento dei macchinari e delle caldaie e l'energia elettrica per alimentare gli uffici e gli impianti produttivi.

Con un peso totale dei prodotti immessi in commercio di 44.482 t, nel 2025 la nostra azienda ha avuto un'intensità energetica pari a 0,52 GJ/t, indice della quantità di energia utilizzata per ogni unità di peso di prodotto.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione				
Fonti	Consumo	UdM	Valori energetici [GJ]	UdM
Combustibili fossili				
Gas naturale	495.297	m³	17.624,6	GJ
Elettricità acquistata dalla rete				
Totale elettricità acquistata dalla rete	1.544	MWh	5.560,1	GJ
Energia consumata			23.184,8	GJ
Intensità energetica			0,52	GJ/t

Energia consumata (GJ) trend 2024-2025



Tra il 2024 e il 2025 si osserva⁷ un aumento del 3,9% dell'energia consumata a fronte di un calo del peso complessivo della produzione del 4,6%, da cui deriva un incremento dell'intensità energetica. L'incremento dell'utilizzo di energia è legato a un cambio del mix produttivo: una minore quantità di prodotto all'interno dei singoli lotti è stata lavorata con maggiore frequenza.

Emissioni climalteranti

Oltre al fabbisogno di energia elencato, tra le cause delle nostre emissioni di gas a effetto serra che monitoriamo ci sono anche i gas fluorurati (F-GAS) che utilizziamo per gli impianti di climatizzazione dei nostri stabilimenti. Le ricariche di F-GAS, operate da ditte esterne specializzate, sono registrate durante gli interventi di manutenzione e riportate di seguito per calcolare il loro contributo alla nostra impronta emissiva totale. Nel 2025 gli interventi di ricarica hanno interessato gas refrigeranti differenti rispetto al 2024.

F-GAS	
Tipologia	Quantità [Kg]
R410a	4,1
R407c	0,7

Abbiamo calcolato le nostre emissioni di **Scope 1** sulla base dei quantitativi di combustibili fossili e F-GAS utilizzati e dei fattori di emissione presenti nella letteratura scientifica. Dal mix energetico dell'energia acquistata dalla rete deriva invece il calcolo delle emissioni di **Scope 2**. Per entrambe le tipologie di emissioni abbiamo calcolato l'intensità

⁷ Per i dettagli specifici del biennio e, in particolare, per l'anno 2024 si faccia riferimento all'Appendice A – Dati specifici e trend.

rapportando i valori di emissioni prodotto immesso sul mercato dal-climalteranti risultanti al peso del la nostra azienda.

Per il calcolo dell'impronta di carbonio di un'organizzazione gli stan-dard di riferimento più riconosciuti a livello internazionale sono il *Gre-enhouse Gas (GHG) Protocol* e la UNI EN ISO 14064-1:2018, che defi-niscono:

→ **Scope 1:** le emissioni dirette derivanti da fonti possedute e control-late dall'organizzazione, che possono essere stazionarie o mobili;

→ **Scope 2:** le emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dall'organizzazio-ne.

Di seguito riportiamo i dati e le fonti di conversione ed emissioni adottate per i calcoli.

Emissioni Scope 1 ⁸	
Fonti	Quantità [tCO ₂ e]
Emissioni da fonti non rinnovabili	
Gas naturale	1,003,1
Emissioni da F-GAS ⁷	
R407c	6,7

⁸ Fonte: *Department for Energy Security and Net Zero (2025). Greenhouse gas reporting: conversion fac-tors 2025. Government of the United Kingdom.* Fattori di emissione: Gas naturale 0,057 tCO₂e/GJ. F-GAS: R134a 1,3 tCO₂e/kg; R407c 1,624 tCO₂e/kg; R410a 2,088 tCO₂e/kg; R32 0,68 tCO₂e/kg.

Emissioni Scope 1 ⁸	
R410a	1,4
Totale emissioni dirette di GHG (Scope 1)	1.011,1
Intensità di emissioni dirette (Scope 1) [tCO ₂ e/t]	0,023

Per le emissioni di *Scope 2* riportia-mo i valori calcolati secondo due approcci: *location-based* e *mar-ket-based*.

Il metodo *location-based* stima le emissioni utilizzando i fattori di emissione costruiti rispetto al mix energetico del Paese in cui opera l'organizzazione. Si tratta di un ap-proccio lineare, che riflette diret-tamente la composizione del mix di consumo nazionale e applica un unico fattore di emissione medio.

Il metodo *market-based*, invece, tiene conto delle scelte di approv-vigionamento di energia elettrica adottate dall'azienda. In questo

caso, si tiene in considerazione in primis l'eventuale acquisto di ener-gia rinnovabile certificata trami-te Garanzie di Origine (GO)⁹. Per la quota di energia acquistata da rete e non coperta da GO, se presente, il fattore di emissione è costruito ri-spetto al mix residuo nazionale, os-sia il mix energetico nazionale va-lutato al netto dell'energia coperta da GO, che rappresenta quindi la quota di energia non certificata. In sintesi, le emissioni vengono calco-late applicando il fattore di emissio-ne del *residual mix* alla sola energia non coperta da certificazioni, men-tre l'energia rinnovabile certificata non contribuisce al conteggio delle emissioni.

⁹ Le Garanzie di Origine (GO) sono certificati che attestano che una determinata quantità di energia elet-trica acquistata è stata prodotta da fonti rinnovabili.

Emissioni <i>Scope 2</i> ¹⁰		
Fonti	UdM	Quantità
<i>Location-based</i> <i>Intensità location-based</i>	tCO ₂ eq tCO ₂ eq/t	482,5 0,011
<i>Market-based</i> <i>Intensità market-based</i>	tCO ₂ eq tCO ₂ eq/t	772,9 0,017

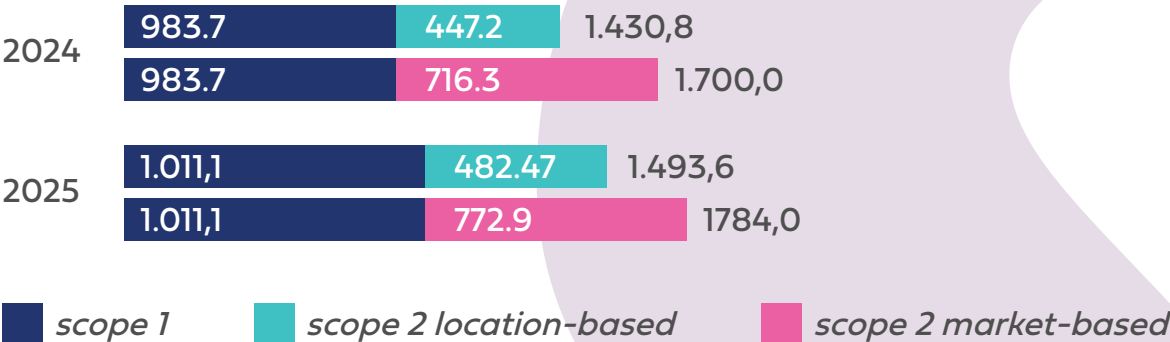
Le emissioni dirette (**Scope 1**) di gas a effetto serra per il 2025 sono pari a **1.011,1 tCO₂eq**. Le emissioni indirette (**Scope 2**) *location-based* sono pari a **482,5 tCO₂eq**, mentre le *market-based* sono pari a **772,9 tCO₂eq**.

Nel complesso, le emissioni totali di *Scope 1* e *Scope 2* del 2025 ammontano a 1.493,6 tCO₂eq considerando l'approccio *location-based* e a 1.784,0 tCO₂eq con il metodo *market-based*.

Emissioni complessive <i>Scope 1</i> e <i>Scope 2</i>		
		Quantità [tCO ₂ eq] 2025
<i>Scope 1</i> (dirette)		1.011,1
<i>Scope 2</i> (indirette)	<i>Location-based</i>	482,5
	<i>Market-based</i>	772,9
<i>Scope 1 e 2 (complessive)</i>	<i>Location-based</i>	1.493,6
	<i>Market-based</i>	1.784,0

¹⁰ Fonte: Ecoinvent 3.12. *Location based* 0,087 tCO₂e/GJ; *Market based* 0,139 tCO₂e/GJ.

Emissioni GHG (tCO₂eq) trend 2024-2025



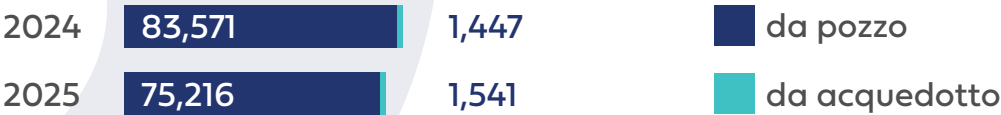
4.2 Risorse idriche

L'acqua è una componente fondamentale nella formulazione di tutti i nostri detergenti e per questo siamo estremamente accorti nella sua gestione. Per gli usi industriali – tra cui produzione, riscaldamento e raffreddamento, lavaggi e gene-

razione di vapore – la preleviamo direttamente da due pozzi di subalveo collegati al torrente Borbera. L'acqua destinata agli usi civili e sanitari proviene invece dall'acquedotto.

Prelievi idrici		
Descrizione	UdM	Volume
Per uso industriale		
Da pozzo	m³	75.216
Per uso potabile		
Da acquedotto	m³	1.541
Totale		76.757
Intensità da prelievo idrico	m³/t	1,823

Prelievi idrici (m³) trend 2024-2025



Il calo dei prelievi idrici registrato nel 2025 è in parte dovuto all'introduzione di un sistema di reimpiego dell'acqua nel ciclo produttivo. Infatti, grazie a un processo di osmosi inversa, l'acqua precedentemente gestita come scarto dell'impianto viene oggi reimpiegata per l'alimentazione del circuito produttivo. Questa componente rappresenta circa il 20% dell'acqua utilizzata nei processi, consentendo una significativa riduzione dei prelievi da fonte e contribuendo alla tutela delle risorse idriche naturali.

È infatti rilevante osservare che i consumi idrici per uso industriale sono aumentati nel 2025 a causa della modifica al mix produttivo, oltre che per la necessaria implementazione di nuove procedure di sanificazione degli impianti a garanzia della qualità del prodotto finale. Nonostante l'incremento dei consumi (pari a 94.614 m³ di acqua nel 2025), i prelievi idrici sono diminuiti rispetto all'anno precedente.

Il progetto di reimpiego dell'acqua di scarto è stato reso possibile gra-

zie al costante lavoro di monitoraggio e analisi dei consumi idrici operato dai nostri esperti mediante il supporto di contatori meccanici e sistemi di registrazione dei flussi prelevati. L'analisi, infatti, quantifica i prelievi, gli utilizzi, le perdite e gli scarichi idrici lungo l'intero ciclo produttivo e ci consente di individuare eventuali aree di miglioramento nella gestione della risorsa idrica aziendale.

L'acqua destinata all'uso industriale viene sottoposta a trattamenti specifici, tra cui clorazione, decolorazione e osmosi, prima di essere impiegata nei processi produttivi o negli impianti ausiliari. Questi trattamenti garantiscono la qualità necessaria sia per preservare l'integrità del prodotto sia per assicurare il corretto funzionamento degli impianti.

Per quanto riguarda gli scarichi, le acque derivanti dagli usi civili e sanitari vengono convogliate nella rete fognaria pubblica, con analisi quotidiane e un sistema di controllo che consente il blocco dello sca-

rico in caso di non conformità. Per le acque superficiali siamo autorizzati allo scarico delle acque di prima pioggia e al rilascio controllato delle acque trattate tramite osmosi inversa.

Scarichi idrici (acqua dolce)		
Destinazione	UdM	Volume
In fognatura	m³	31.036
Acque reflue di prima pioggia	m³	89
Totale	m³	31.125

4.3 Materiali, rifiuti ed economia circolare

Nel 2025 i materiali in ingresso destinati alla produzione hanno raggiunto le 14.251 tonnellate, con una quota del 14% proveniente da fonti rinnovabili. Nell’ambito degli accordi commerciali con i fornitori, il 100% della carta utilizzata – destinata interamente agli imballaggi esterni – proviene da materiale riciclato. Per la plastica, invece, la percentuale di materie prime riciclate si attesta al 45% (in aumento rispetto al 38% dell’anno precedente), un valore influenzato dai requisiti tecnici specifici richiesti per la produzione dei flaconi.

Materiali utilizzati per la produzione	
	Quantità [t]
Materiali rinnovabili	
Carta	1.018
Legno	990
Totale materiali rinnovabili	2.008
Materiali non rinnovabili	
Acciaio	453
Plastica	2.228
Acidi basi sali	2.950
Cere	41
Coloranti	1
Profumi	136
Resine polimeri	328
Solventi	547

Tensioattivi	4.634
Varie	925
Totale materiali non rinnovabili	12.243
Totale materiali	14.251
% non rinnovabile su totale	85,9%

Tra le materie prime utilizzate, segnaliamo in particolare una diminuzione nei volumi di cere, resine polimeri e solventi, dovuta alla riduzione del loro impiego all'interno delle formulazioni.

Disponiamo dell'Autorizzazione Ambientale ai sensi dell'art. 208 del decreto legislativo 152/06 e adottiamo un approccio strutturato alla **gestione dei rifiuti**, con l'obiettivo di minimizzarne l'impatto e favorirne il recupero.

La nostra generazione di rifiuti deriva principalmente da:

- scarti di produzione;
- operazioni di lavaggio e bonifica degli impianti;
- consumo di materiali e attrezzature elettroniche impiegate

nelle attività amministrative; → attività del personale.

In situazioni di emergenza o accidentali, volumi anomali di rifiuti possono poi derivare da una gestione non tempestiva dell'evento. Inoltre, fattori come incidenti produttivi, il ritiro dal mercato di prodotti non conformi e la dismissione di imballaggi o materie prime non più utilizzabili possono contribuire a un incremento significativo della produzione di rifiuti di un determinato anno.

La gestione efficace dei rifiuti passa anche dal coinvolgimento delle persone che lavorano con noi, che nel nostro caso ricevono fin dal loro ingresso in azienda una formazione specifica sulla corretta

differenziazione e sullo smaltimento. Annualmente monitoriamo sotto il profilo ambientale i nostri fornitori, sia quelli già attivi sia quelli di nuova selezione, e ci affidiamo esclusivamente a smaltitori autorizzati e privilegiando, quando possibile, il riciclo rispetto allo smaltimento.

Un ulteriore elemento chiave per la riduzione dei rifiuti è la selezione, a monte, di partner certificati dal punto di vista ambientale, che adottino sistemi di gestione sostenibili e controllati. L'uso di materiali biodegradabili e riciclabili, unito a un'etichettatura chiara sulla corretta destinazione del prodotto a fine vita, rappresenta infine una leva strategica per ridurre l'impatto ambientale e promuovere un modello di economia circolare.

Grazie a questo sistema di gestione la quasi totalità dei rifiuti prodotti derivanti da materiali viene destinata al recupero. In particolare, il 97% di questi rifiuti recuperati è stato gestito tramite l'operazione R13, che prevede la messa in riserva in attesa di essere sottoposti a uno dei processi di recupero definiti dalle operazioni R1-R12, mentre solo il 3% è stato destinato direttamente allo smaltimento.

Esulano da queste modalità di trattamento le soluzioni acquose di lavaggio e le acque madri, che prevedono obbligatoriamente una gestione a smaltimento. Considerati i volumi ridotti delle altre tipologie di rifiuti, le acque di lavaggio rappresentano da sole il 90% dei rifiuti totali che produciamo.

Destinazione dei rifiuti prodotti	
	Quantità [t]
RECUPERO - Operazione R13	
150103 – Imballaggi in legno	99,06
150101 – Imballaggi di carta e cartone	97,34

Destinazione dei rifiuti prodotti	
	Quantità [t]
150110* – Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	92,78
150102 – Imballaggi di plastica	63,84
160305* – Rifiuti organici, contenenti sostanze pericolose	31,11
150106 – Imballaggi in materiali misti	23,32
170405 – Ferro e acciaio	17,16
200301 – Rifiuti urbani non differenziati	10,06
150104 – Imballaggi metallici	5,00
170904 – Rifiuti misti dell’attività di costruzione e demolizione, diversi da quelli di cui alle voci 17 09 01, 17 09 02 e 17 09 03	4,98
200307 – Rifiuti ingombranti	2,78
070608* – Altri fondi e residui di reazione	2,28
160304* – Rifiuti inorganici, diversi da quelli di cui alla voce 16 03 03	1,70
150202* – Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell’olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	1,55
061302* – Carbone attivato esaurito (tranne 06 07 02)	1,40
180103* – Rifiuti che devono essere raccolti e smaltiti applicando precauzioni particolari per evitare infezioni	1,09

Destinazione dei rifiuti prodotti	
	Quantità [t]
160119 – Plastica	0,50
070704* – Altri solventi organici, soluzioni di lavaggio ed acque madri	0,21
130307* – Oli minerali isolanti e termoconduttori non clorurati	0,20
150111* – Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (ad esempio amianto), compresi i contenitori a pressione vuoti	0,15
200121* – Tubi fluorescenti ed altri rifiuti contenenti mercurio	0,07
160117 – Metalli ferrosi	0,02
Totale recupero	456,60
% recupero R13 su totale	10%
RSMALTIMENTO - Operazione D1-D15	
070601* – Soluzioni acquose di lavaggio ed acque madri ¹¹	4.256,44
160305* – Rifiuti organici, contenenti sostanze pericolose	16,24
Totale smaltimento	4.272,68
% smaltimento su totale	90%
Totale rifiuti	4.760,40

¹¹ Si segnala una variazione della classificazione del EER 070601*- soluzioni acquose di lavaggio ed acque madri rispetto al Rapporto di Sostenibilità 2024, in quanto era stato erroneamente associato alle operazioni di recupero R13. La destinazione corretta di questa tipologia di rifiuto è a smaltimento.

4.3.1 Progetto ZeroSprechi

In coerenza con il nostro impegno a minimizzare l'impatto delle attività aziendali e a valorizzare le risorse disponibili, nel 2025 abbiamo avviato un nuovo progetto dedicato al riutilizzo dei prodotti non commercializzabili.

L'iniziativa ZeroSprechi ha l'obiettivo di ridurre gli scarti di prodotto trasformandoli in una risorsa utile per le nostre persone. Essa riguarda i prodotti che, pur essendo perfettamente conformi dal punto di vista qualitativo e funzionale, non possono essere commercializzati per motivi estetici o perché sostituiti da nuovi prodotti: prima della messa a disposizione, ogni prodotto è comunque sottoposto a un controllo visivo per assicurarne la conformità all'utilizzo.

Il punto ZeroSprechi è accessibile una volta alla settimana, in una fascia oraria che permette la partecipazione del personale su più turni, ed è presidiato da un addetto dedicato. Per garantire equità nella fruizione è previsto un limite massimo di cinque pezzi per singolo accesso.

La disponibilità viene aggiornata tramite comunicazioni in intranet, anche in occasione delle attività di ricarica degli scaffali.

Il progetto nasce da un lavoro congiunto tra il Laboratorio Controllo Qualità e l'area HR, che nel corso dell'anno hanno definito processi operativi, criteri di selezione dei prodotti e allestimento degli spazi dedicati, trasformando l'iniziativa in un'opportunità di welfare aziendale per le nostre persone. Nel 2025 sono state organizzate e realizzate le attività finalizzate all'apertura al personale all'inizio del 2026.

Grazie a questo sistema è possibile riutilizzare una parte significativa dei prodotti non più destinabili alla vendita, riducendo i rifiuti e favorendo un approccio più circolare nella gestione delle risorse. A fine dicembre è stata effettuata una valutazione iniziale dell'impatto che questa iniziativa ha avuto sul totale di unità di vendita definite non commercializzabili: si stima un recupero iniziale del 3%.

Nel 2026 saranno previste ulteriori attività per strutturare la misurazione dei risultati dell'iniziativa attraverso:

- volumi/pezzi reimpiegati annualmente;
- ore-uomo dedicate alle attività

operative e di gestione;

→ indice di soddisfazione dei dipendenti.

I risultati quantitativi più rappresentativi saranno riportati nel Rapporto di Sostenibilità 2026.



5

Obiettivi

Ambito Ambientale

La nostra strategia aziendale prevede già da anni diversi sforzi per aumentare la concentrazione dei prodotti in modo da:

- ridurre il consumo di acqua sia in fase di produzione sia in fase di utilizzo;
- diminuire le dimensioni del packaging e di conseguenza il consumo di plastica;
- occupare meno spazio, potendo trasportare più unità con lo stesso numero di mezzi.

Questo approccio si sta confermando prevalentemente sul mercato *professional*, ma progressivamente iniziamo a vedere risultati anche sul mercato *consumer*. Un esempio concreto è il marchio General, il cuore del nostro mercato consumer: già da tempo abbiamo ridotto la dose per unità di lavaggio da 50 ml a 45 ml e il mercato ci ha seguito; ora stiamo lavorando per ridurre ulteriormente a 40 ml, sperando di ottenere il medesimo risultato.

In parallelo alle azioni sul prodotto, stiamo lavorando anche per rinno-

vare sempre più i nostri impianti industriali. Relativamente alla gestione delle acque, sono in corso diversi studi su possibili modalità per la riduzione dei prelievi idrici, oltre che dei rifiuti idrici e del relativo trasporto, che ci auguriamo porteranno a individuare delle azioni concrete entro breve. Nel frattempo, stiamo rinnovando una larga porzione dei nostri impianti idrici, riducendo le sezioni poco utilizzate e quindi il loro trattamento sanitario delle acque di produzione.

Ambito Sociale

I risultati e le misure presenti in questo report confermano la nostra attenzione alle persone. Ci proponiamo di mantenere questa attenzione, raffinando ove opportuno alcune valutazioni per evidenziare ulteriori dettagli. In particolare, riteniamo positivi i risultati registrati nei rapporti di retribuzione, che vogliamo mantenere e, se possibile, migliorare ulteriormente.

Ambito Governance

Per migliorare la nostra comprensione e capacità di gestione di tutti

gli aspetti relativi alla sostenibilità, riteniamo che l'obiettivo più importante sia la definizione e costituzione della struttura interna di governo di queste tematiche. Accanto a ciò, proseguirà il nostro percorso di misurazione e rendicontazione della sostenibilità, in relazione al quale vogliamo estendere nel tempo la rendicontazione di sostenibilità all'intero Gruppo, anche all'estero. Nel corso dell'anno 2025 abbia-

mo dedicato la nostra attenzione allo studio e alla comprensione del contesto di sostenibilità, con particolare riferimento agli aspetti normativi emergenti a cui il nostro Gruppo dovrà dare risposta a partire dal 2026, avviando al contempo le prime azioni attuative e le attività preparatorie necessarie a creare le basi per l'implementazione delle iniziative previste.

6

Nota metodologica



SUTTER

ONDA

disinfettante detergente
deodorante
profumato

+

SUTTER

CUAT 88

disinfettante detergente
per pavimenti e
superfici lavabili

+

6.1 Rendicontazione della sostenibilità

Questo documento, aggiornato annualmente, è stato redatto seguendo la versione 2021 dei *Sustainability Reporting Standards* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI).

Sono stati rispettati i principi indicati qui di seguito, a garanzia della qualità delle informazioni e della loro corretta presentazione:

- accuratezza
- equilibrio
- chiarezza
- comparabilità
- completezza
- contesto di sostenibilità
- tempestività
- verificabilità.

Il rapporto di sostenibilità espone informazioni e dati riferiti alle società italiane del gruppo Sutter Industries S.p.A. nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2025, coincidente con l'anno di esercizio del bilancio finanziario.

Le rettifiche apportate rispetto al Rapporto di Sostenibilità 2024 sono indicate in nota contestualmente alla modifica stessa.

I trend storici dei parametri rilevanti sono riportati nell'Appendice A – Dati specifici e trend.

Il documento non è soggetto a verifica da parte di Società esterna.

6.2 Dagli impatti ai temi materiali

Realizzata in conformità agli standard di rendicontazione, l'analisi di materialità è il punto fondamentale di ogni rapporto di sostenibilità perché consente di identificare le tematiche di sostenibilità prioritarie.

In fase iniziale del processo si realizza un'analisi del contesto e delle attività aziendali, mediante la quale si identificano i principali impatti relativi alle nostre attività in riferimento alle tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale.

Lo scorso anno la nostra Direzione ha valutato gli impatti identificati mediante un questionario. A ciascun impatto è stato assegnato un livello di rilevanza basato su importanza e probabilità, ciascuna quantificata con un punteggio da 1 a 4.

I risultati ottenuti hanno condotto a una lista di temi materiali, cioè quelli che hanno superato la soglia di materialità, fissata a 4 su un punteggio massimo di 16. Con l'aggiornamento dell'analisi effettuato in occasione di questa rendicontazione, abbiamo introdotto una revisione del processo per renderlo più preciso e oggettivo. Non essendoci stati cambiamenti rilevanti nella nostra azienda questa rivalutazione non ha portato all'identificazione di nuovi temi materiali, ma solo a una loro riorganizzazione in termini di priorità.

A partire dai temi materiali¹² sono stati identificati i temi GRI attinenti. Le informative GRI rendicontate in questo documento sono poi state selezionate sulla base degli impatti più rilevanti identificati durante l'analisi di materialità.

¹² La correlazione tra i nostri temi e quelli degli standard GRI è riportata nell'Indice dei contenuti GRI.

6.2.1 Stakeholder engagement

Per quanto la definizione del concetto di tema materiale sia stata rivista in coerenza con l'aggiornamento del 2021 degli standard GRI, ponendo particolare attenzione agli impatti aziendali, il punto di vista e le aspettative degli *stakeholder* (indicati in italiano come *portatori di interesse*) continuano a essere fondamentali.

Per questo è ineludibile un processo di ascolto e coinvolgimento dedicato, reso possibile dalle attività di *stakeholder engagement* in coerenza con le indicazioni dello AA1000 *Stakeholder engagement* standard (AA1000SES) 2015.

Dopo aver individuato le principali categorie di *stakeholder* lungo la nostra catena del valore, ne abbiamo valutato la rilevanza sulla base dei seguenti principi:

- 1. Responsabilità: gli *stakeholder* verso i quali abbiamo, o potremmo avere, responsabilità legali, finanziarie e operative sotto forma di regolamenti, contratti, politiche o codici di comportamento.
- 2. Influenza: gli *stakeholder* con potere di influenza o di decisione sull'operatività aziendale.
- 3. Vicinanza/prossimità: gli *stakeholder* con cui interagiamo maggiormente sia internamente sia esternamente.
- 4. Dipendenza: gli *stakeholder* che direttamente o indirettamente dipendono dalle attività e dall'operatività dell'organizzazione in termini economici/finanziari.
- 5. Rappresentatività: gli *stakeholder* che attraverso la regolamentazione o per consuetudine e cultura possono legittimamente farsi portavoce di un'istanza.

Dai valori assegnati a ciascun principio deriva un punteggio complessivo che determina la rilevanza delle diverse categorie di *stakeholder*; indichiamo nella tabella sottostante quelle che abbiamo identificato come rilevanti.

Categoria	Definizione
Lavoratori struttura	Coloro che operano alle dipendenze o per conto di Sutter Industries, incluse le loro rappresentanze (es. sindacati), con particolare riferimento alle attività di gestione e organizzazione aziendale.
Lavoratori fabbrica (diretti)	Coloro che operano alle dipendenze o per conto di Sutter Industries, incluse le loro rappresentanze (es. sindacati), con particolare riferimento alle attività di produzione.
Fornitori	Coloro che forniscono a Sutter Industries materie prime, materiali, servizi o tecnologia.
Clienti	Coloro che fruiscono dei prodotti Sutter Industries, comprese le associazioni dei consumatori.
Società e comunità locali	Il contesto sociale dei territori in cui si trovano i siti di Sutter Industries e che può influenzare le attività aziendali.
Istituzioni	Il complesso delle istituzioni che possono influenzare le attività di Sutter Industries (es: enti di controllo, enti autorizzativi, Governo italiano, Università, ecc.)
Istituti finanziari	Banche e istituti di credito che possono contribuire al finanziamento delle attività di Sutter Industries.
Associazioni e ONG	Associazioni e organizzazioni private, senza scopo di lucro, che possono agire in ambiti che influenzano le attività di Sutter Industries (es. associazioni ambientaliste, associazioni di settore).

Successivamente abbiamo definito le modalità di ascolto dei portatori di interesse e abbiamo scelto il coinvolgimento indiretto con un'analisi documentale volta a ricostruire le istanze degli *stakeholder*. Per ognuna delle categorie esterne

alle aziende del Gruppo abbiamo condotto l'indagine su diversi soggetti, verificando la presenza nelle loro realtà e l'attenzione dichiarata rispetto alle diverse tematiche della loro stessa comunicazione.

Le informazioni raccolte hanno fornito un quadro aggiornato delle sensibilità e delle aspettative degli *stakeholder* sui temi di sostenibilità, contribuendo a orientare la fase successiva di analisi e valutazione degli impatti aziendali.

Tema prioritario ¹³	Importanza per gli <i>stakeholder</i>
Salute e sicurezza sul lavoro	++
Energia, inquinamento e tutela ambientale	+++
Valore e integrità aziendale	+++
Risorse idriche	+
Benessere dei lavoratori	++
Materiali, rifiuti e economia circolare	++
Qualità, innovazione e certificazioni	+++
Sostenibilità nella catena del valore	++

I temi di massima importanza risultano essere *Energia, inquinamento e tutela ambientale* e *Valore e integrità aziendale* che, assieme a *Qualità, innovazione e certificazioni*, sono anche i pilastri che reggono la nostra azienda e le consentono di mantenere la sua posizione sul mercato.

I temi della decarbonizzazione e della transizione energetica sono particolarmente sentiti ugualmente dagli *stakeholder* meno legati al nostro settore; per gli *stakeholder* industriali l'attenzione si manifesta ad esempio con piani concreti (incluse adesioni a SBTi), misurazioni estensive, analisi dei rischi climatici.

¹³ La valorizzazione è espressa su una scala da + (minima) a +++ (massima).

La gestione delle sostanze pericolose è inoltre sempre stata ritenuta una questione molto importante nel settore dell'industria chimica, con un incremento delle indagini pure verso le catene di fornitura. A questo è legato anche il tema della qualità certificata, che garantisce al cliente finale la sicurezza del prodotto e la conferma di essere di fronte a un sistema aziendale che possa realmente supportarla.

Salute e sicurezza sul lavoro e *Benessere dei lavoratori* sono tematiche trattate diffusamente ma in modo meno approfondito dai nostri *stakeholder*. Queste tematiche includono aspetti considerati imprescindibili per il contesto in cui opera l'azienda e quindi dati ormai per impliciti.

Le tematiche ambientali più strettamente legate alle nostre specifiche attività industriali (*Risorse idriche, Materiali, rifiuti ed economia*

circolare, Sostenibilità nella catena del valore) sono invece piuttosto settoriali e meno attenzionate dagli *stakeholder* nella propria comunicazione.

Per i materiali si avverte una pressione crescente verso modelli di ecodesign e utilizzo di materiali riciclati, anche con un'attenzione verso i fornitori, mentre la gestione dell'acqua è centrale in quanto costituisce una quota sostanziale del nostro prodotto. Tuttavia, questi aspetti riguardano da vicino i soli *stakeholder* industriali e sono meno presenti nella comunicazione delle categorie più trasversali.

Nel proseguimento del nostro percorso di sostenibilità cercheremo di incrementare l'interazione con i nostri *stakeholder* principali per identificare con maggiore precisione le loro aspettative e incorporarle nei nostri obiettivi ESG.



Appendice A - Dati specifici e trend



Si riportano nel seguito i trend biennali delle grandezze oggetto del rapporto di sostenibilità.

Valore economico generato e distribuito

Valore economico generato e distribuito [€]	2024	2025	Trend '24-'25
Valore economico generato	106.168.041	108.684.361	+2%
Valore economico distribuito	95.862.958	100.973.986	+5%
Costi operativi e investimenti	76.836.535	80.432.382	+5%
Salari e benefit dei dipendenti	13.917.978	14.400.057	+3%
Pagamenti a fornitori di capitale ¹⁴	-265.135	-319.903	+21%
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	3.061.633	3.508.116	+15%
Investimenti nelle comunità	277.170	121.500	-56%
Altro	2.034.777	2.831.833	+39%
Valore economico trattenuto	10.305.083	7.710.376	-25%

¹⁴ I pagamenti ai fornitori di capitale includono anche le rendite degli importi investiti e gli interessi attivi e passivi tra le società del Gruppo non incluse nella presente rendicontazione.

Informazioni sociali - personale dipendente

Numero di dipendenti per genere		2024	2025	Trend '24-'25
Totale		173	181	+5%
	Donne	65	65	0%
	Uomini	108	116	+7%
Numero di dipendenti per tipo di contratto		2024	2025	Trend '24-'25
Tempo indeterminato		170	176	+4%
	Donne	63	62	-2%
	Uomini	107	114	+7%
Tempo determinato		3	5	+67%
	Donne	2	3	+50%
	Uomini	1	2	+100%
Tempo pieno		170	178	+5%
	Donne	63	63	0%
	Uomini	107	115	+7%
Tempo parziale		3	3	0%
	Donne	2	2	0%
	Uomini	1	1	0%

Numero di dipendenti per inquadramento		2024	2025	Trend '24-'25
Dirigenti		12	13	+8%
	Al di sotto dei 30 anni	0	0	0%
	Tra i 30 e i 50 anni	5	5	0%
	Sopra i 50 anni	7	8	+14%
	Donne	2	2	0%
	Uomini	10	11	+10%
Quadri		31	31	0%
	Al di sotto dei 30 anni	0	0	0%
	Tra i 30 e i 50 anni	15	16	+7%
	Sopra i 50 anni	16	15	-6%
	Donne	12	12	0%
	Uomini	19	19	0%
Impiegati		74	78	+5%
	Al di sotto dei 30 anni	13	16	+23%
	Tra i 30 e i 50 anni	47	47	0%
	Sopra i 50 anni	14	15	+7%
	Donne	39	40	+3%
	Uomini	35	38	+9%

Operai		56	59	+5%
	Al di sotto dei 30 anni	5	6	+20%
	Tra i 30 e i 50 anni	42	44	+5%
	Sopra i 50 anni	9	9	0%
	Donne	12	11	-8%
	Uomini	44	48	+9%
Percentuale di dipendenti appartenenti a categorie protette e minoranze		5,2%	3,3%	-36%

Informazioni sociali – personale non dipendente

Lavoratori non dipendenti	2024	2025	Trend '24-'25
Totale	8	9	+13%
Tirocini – Stage	2	3	+50%
Interinali - Somministrati	6	6	0%

Informazioni sociali – turnover

Lavoratori non dipendenti	2024	2025	Trend '24-'25
Numero di assunzioni	28	24	-14%
Al di sotto dei 30 anni	11	10	-9%
Tra i 30 e i 50 anni	16	14	-13%
Sopra i 50 anni	1	0	-100%
Donne	8	6	-25%
Uomini	20	18	-10%
Numero di cessazioni	15	16	+7%
Al di sotto dei 30 anni	3	4	+33%
Tra i 30 e i 50 anni	9	9	0%
Sopra i 50 anni	3	3	0%
Donne	6	6	0%
Uomini	9	10	+11%
Tasso di turnover	12%	11%	-11%

Informazioni sociali – formazione

Ore medie di formazione annua per dipendente	2024	2025	Trend '24-'25
Ore medie per dipendente (totali)	15,7	10,0	-36%
Dirigenti	12,8	18,8	+47%
Quadri	13,3	17,3	+30%
Impiegati	14,7	7,8	-47%
Operai	19,0	7,0	-63%
Donne	20,3	8,4	-59%
Uomini	12,9	10,9	-16%
Ore medie per dipendente sulle tematiche di salute e sicurezza	5,0	3,6	-28%
Dirigenti	2,7	1,3	-51%
Quadri	4,8	4,1	-15%
Impiegati	3,3	2,0	-38%
Operai	7,9	6,0	-24%
Donne	4,3	2,6	-38%
Uomini	5,5	4,5	-18%

Informazioni sociali - rapporto di retribuzione di genere

Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini	2024	2025	Trend '24-'25
Stipendio base (donne / uomini)			
Dirigenti	0,69	0,68	-2%
Quadri	0,89	0,83	-7%
Impiegati	0,86	0,91	+5%
Operai	0,98	1,02	+4%
Retribuzione (donne / uomini)			
Dirigenti	0,59	0,66	+12%
Quadri	0,87	0,82	-5%
Impiegati	0,79	0,85	+8%
Operai	0,96	0,99	+3%

Informazioni sociali - rapporto di retribuzione complessivo

Rapporto di retribuzione totale annua	2024	2025	Trend '24-'25
Rapporto fra la retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione mediana di tutti gli altri dipendenti ¹⁵	10,01 ¹⁶	11,14	+11%

Informazioni sociali - rapporto di retribuzione complessivo

Rapporto di retribuzione totale annua	2024	2025	Trend '24-'25
Rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione di tutti gli altri dipendenti ¹⁷	5,25	4,77	-9%

Informazioni sociali - infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro	2024	2025	Trend '24-'25
Dipendenti			
Ore uomo lavorate	291.411	304.615	+5%
Infortuni	2	2	0%
Tasso infortuni ¹⁸	6,9 ¹⁹		

¹⁵ Per rendere il calcolo significativo, si considerano tutti i dipendenti in forza nel corso dell'intero anno. Sono quindi esclusi i lavoratori assunti e cessati nel corso dell'anno.

¹⁶ Si segnala una differenza rispetto al valore (pari a 6,95) comunicato all'interno del Rapporto di Sostenibilità 2024. La correzione è legata alla revisione delle modalità di calcolo.

¹⁷ Per rendere il calcolo significativo, si considerano i soli lavoratori in forza per l'intera durata di entrambi gli anni.

¹⁸ Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: (numero di infortuni/ numero di ore uomo lavorate) * 1.000.000

¹⁹ Il dato riportato differisce dal Rapporto di Sostenibilità 2024 come conseguenza di una correzione del numero di ore lavorate nel corso dell'anno.

Informazioni ambientali - consumo energetico interno

Consumo energetico interno [GJ]	2024	2025	Trend '24-'25
Combustibili da fonti non rinnovabili	17.152	17.625	+3%
Gas naturale	17.152	17.625	+3%
Energia acquistata da rete	5.153	5.560	+8%
senza Garanzie d'origine (GO)	5.153	5.560	+8%
Consumo totale di energia	22.306	23.185	+4%

Informazioni ambientali - Utilizzo di gas fluorurati (F-Gas)

Gas fluorurati (F-Gas) [kg]	2024	2025	Trend '24-'25
R407c	0,0	4,1	0%
R410a	0,0	0,7	0%
R134a	3,0	0,0	-100%
R32	0,1	0,0	-100%
Consumo totale di F-Gas	3,1	4,8	+54%

Informazioni ambientali - emissioni di gas a effetto serra

Emissioni di gas a effetto serra (GHG) [tCO ₂ eq] ²⁰	2024	2025	Trend '24-'25
Scope 1 ²¹	983,7	1.011,1	+3%
Emissioni da fonti non rinnovabili			
Gas naturale	979,7	1.003,1	+2%
Emissioni da F-Gas			
R407c	0,0	6,7	
R410a	0,0	1,4	
R134a	3,9	0,0	
R32	0,1	0,0	
Scope 2 ²²			0%
location-based	447,2	482,5	+8%
market-based	716,3	772,9	+8%
Totale (Scope 1 + Scope 2 location-based)	1.430,8	1.493,6	+4%

²⁰ Si specifica che, a fronte della revisione dei fattori di emissione per il 2024, è stato aggiornato di conseguenza anche il calcolo del 2023.

²¹ Fonte: Department for Energy Security and Net Zero (2025). Greenhouse gas reporting: conversion factors 2025. Government of the United Kingdom. Fattori di emissione: Gas naturale 0,057 tCO₂e/GJ. F-GAS: R134a 1,3 tCO₂e/kg; R407c 1,624 tCO₂e/kg; R410a 2,088 tCO₂e/kg; R32 0,68 tCO₂e/kg.

²² Fonte: Ecoinvent 3.12. Location based 0,087 tCO₂e/GJ; Market based 0,139 tCO₂e/GJ.

Informazioni ambientali - risorse idriche

Prelievi idrici [m³]	2024	2025	Trend '24-'25
Per uso industriale	83.571,0	75.216,0	-10%
Da pozzo	83.571,0	75.216,0	-10%
Per uso potabile	1.447,0	1.541,0	+6%
Da acquedotto	1.447,0	1.541,0	+6%
Totale	85.018,0	76.757,0	-10%
Scarichi idrici (acqua dolce) [m³]	2024	2025	Trend '24-'25
In fognatura	34.920,0	31.036,0	-11%
Acque reflue di prima pioggia	280,0	89,0	-68%
Totale	35.200,0	31.125,0	-12%

Informazioni ambientali - materiali utilizzati

Materiali utilizzati [t]	2024	2025	Trend '24-'25
Materiali rinnovabili	2.410	2.008	-17%
Carta	1.176	1.018	-13%
Legno	1.234	990	-20%

Materiali utilizzati [t]	2024	2025	Trend '24-'25
Materiali non rinnovabili	12.208	12.243	+0%
Acciaio	446	453	+2%
Plastica	1.983	2.228	+12%
Acidi basi sali	3.061	2.950	-4%
Cere	86	41	-52%
Coloranti	1	1	-3%
Profumi	165	136	-17%
Resine polimeri	427	328	-23%
Solventi	743	547	-26%
Tensioattivi	4.330	4.634	+7%
Varie	966	925	-4%
Totale materiali utilizzati	14.618	14.251	-3%

Informazioni ambientali - rifiuti prodotti

Rifiuti prodotti[t]	2024	2025	Trend '24-'25
Non pericolosi	287	324	+13%
di cui a recupero	287	324	+13%
di cui a smaltimento	0	0	0%
Pericolosi	3.953	4.405	+11%
di cui a recupero	184	133	-28%
di cui a smaltimento	3.769	4.273	+13%
Totale	4.239	4.729	+12%

crema di lusso
per calzature



Appendice B - GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Sutter Industries S.p.A. ha redatto un report in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2025-31/12/2025
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard	Non applicabile

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	2.1	omissioni non applicabili		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	2.1			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6.1, ultima pagina del report			
	2-4 Revisione delle informazioni	6.1			
	2-5 Assurance esterna	6.1			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	2.1			
	2-7 Dipendenti	3.1			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1			
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.1			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.1			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.1			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1			
	2-15 Conflitti d'interesse	2.2			
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.2			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	2.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 2: Informativa generale 2021	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	2.1			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	2.1			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	3.1			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera dell'amministratore delegato			
	2-23 Impegno in termini di policy	1.3; 1.4; 2.2			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.3; 1.4; 2.2			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	2.2			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.2			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.2			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	1.4			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	6.2			
	2-30 Contratti collettivi	3.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
TEMI MATERIALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	1.4; 6	omissioni non applicabili		
	3-2 Elenco di temi materiali	1.4; 6.2			
VALORE E INTEGRITÀ AZIENDALE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	2.3			
Gri 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-1 Requisiti in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	2.2			
	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	2.2			
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	2.2			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.2			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.2			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.2			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3.2			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-9 Infortuni sul lavoro	3.2			
	403-10 Malattie professionali	3.2			
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.2			
QUALITÀ, INNOVAZIONE E CERTIFICAZIONI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.3			
-	Progetti R&D	2.3			
RISORSE IDRICHE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2			
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	4.2			
	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	4.2			
	303-3 Prelievo idrico	4.2			
	303-4 Scarico di acqua	4.2			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
BENESSERE DEI LAVORATORI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e <i>turnover</i>	3.1			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.1			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	3.1			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	3.1			
ENERGIA, INQUINAMENTO E TUTELA AMBIENTALE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	4.1			
	302-3 Intensità energetica	4.1			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	4.1			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	4.1			
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	4.1			
MATERIALI, RIFIUTI E ECONOMIA CIRCOLARE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.3			
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	4.3			
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	4.3			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	4.3			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	4.3			
	306-3 Rifiuti prodotti	4.3			
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	4.3			
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	4.3			
SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DEL VALORE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.3; 4.3			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	2.3			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	4.3			

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	OMISSIONE		
			REQUISITO OMESSO	MOTIVO	SPIEGAZIONE
PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.1			
	405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	3.1			
GRI 406: Nondiscriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.1			



Per informazioni sulla
sostenibilità di Sutter
Industries e i contenuti di
questo rapporto scrivere a:
esg@sutter.it

