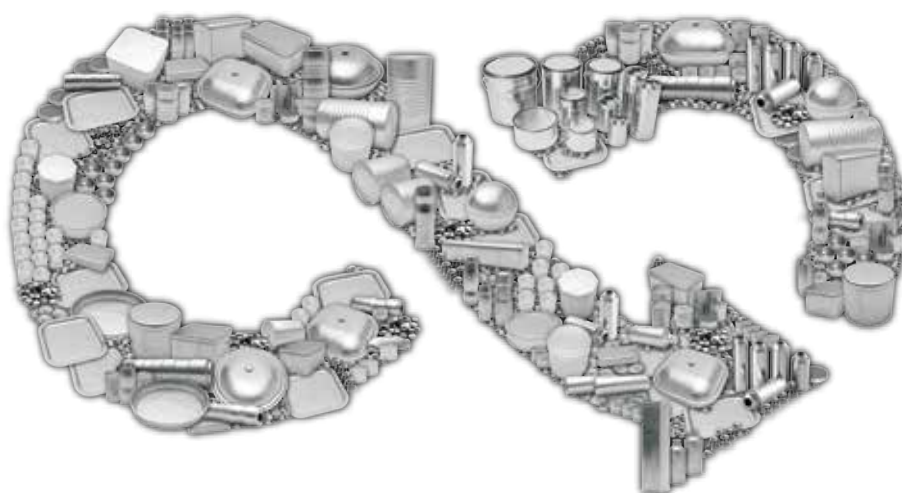




# **BILANCIO SOSTENIBILITÁ 2024**





<b>BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024</b>	<b>4</b>
<b>Criteri generali di preparazione</b>	<b>5</b>
<b>ANALISI DELLA DOPPIA MATERIALITÀ</b>	<b>6</b>
<b>Processo di analisi di materialità</b>	<b>7</b>
Definizione dell'ambito	7
Coinvolgimento degli stakeholder	7
Analisi della materialità dell'impatto e della materialità finanziaria	8
Valutazione della materialità d'impatto	8
Valutazione della materialità finanziaria	8
Risultati dell'analisi di materialità	9
<b>GOVERNO D'IMPRESA</b>	<b>12</b>
<b>ESRS G1 Governance</b>	<b>12</b>
Il nostro approccio e le nostre politiche	12
<b>STRATEGIA</b>	<b>14</b>
<b>AMBIENTE</b>	<b>16</b>
<b>ESRS E1 Cambiamento climatico</b>	<b>16</b>
Politiche relative al cambiamento climatico	16
Emissioni di gas a effetto serra	17
I nostri impatti e rischi	21
<b>ESRS E5 Uso delle risorse ed economia circolare</b>	<b>22</b>
Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	22
Flussi di risorse in entrata	22
Flussi di risorse in uscita	22
I nostri impatti e rischi	23
<b>SOCIETÀ</b>	<b>24</b>
<b>ESRS S1 Forza lavoro propria</b>	<b>24</b>
Diritti umani e del lavoro	24
I nostri impatti e rischi	26
<b>Salute e sicurezza</b>	<b>28</b>
Il nostro approccio e le nostre politiche	28
I nostri impatti e rischi	29
<b>Diversità e inclusione</b>	<b>30</b>
Il nostro approccio e le nostre politiche	30
I nostri impatti e rischi	33
<b>Formazione e competenze</b>	<b>35</b>
Il nostro approccio e le nostre politiche	35
I nostri impatti e rischi	36
<b>ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore</b>	<b>37</b>
Il nostro approccio e le nostre politiche	37
I nostri impatti e rischi	37
<b>ESRS S4 Consumatori e utilizzatori finali</b>	<b>38</b>
Il nostro approccio e le nostre politiche	38
I nostri impatti e rischi	38

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

Ai sensi della "Corporate Sustainability Reporting Directive" (CSRD, Direttiva sul bilancio di sostenibilità dell'impresa), una nuova direttiva UE, le società sono tenute a fornire un resoconto su quelle attività che generano un impatto ambientale e sociale. Per garantire la conformità a questi requisiti, l'UE ha adottato gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS, standard europei per il bilancio di sostenibilità). Il presente "Bilancio di sostenibilità" è redatto sulla base degli ESRS emanati dallo European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG, Gruppo consultivo europeo sull'informativa finanziaria). Al fine di fornire agli stakeholders un termine di paragone per comprendere l'andamento dei temi trattati, laddove disponibili, sono riportati i dati comparativi dell'esercizio precedente (2023).

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità si riferisce alla sola Società New Box S.p.A. con sede in Via Industriale n. 11 - 36043 Camisano Vicentino (VI), di seguito per brevità New Box e/o Società. Pertanto, è esclusa la società controllata Ferrari Meccanica S.p.A.

Il processo di redazione del resoconto sulla sostenibilità ha visto il coinvolgimento di tutti i responsabili delle diverse funzioni di New Box.

Si sottolinea che la Società ha redatto il presente "Bilancio di sostenibilità" su base volontaria, è stato approvato dal Consiglio di amministrazione di New Box in data 31/10/2025 e non è stato assoggettato a revisione.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è pubblicato nel sito web della Società al seguente indirizzo <https://www.new-box.com>.



# CRITERI GENERALI DI PREPARAZIONE

## **Quadri di riferimento e selezione dei dati**

Tutti i dati inclusi nelle sezioni E, S e G sono stati ritenuti significativi in base alla nostra analisi della doppia materialità (DMA, double materiality assessment). Per i limiti della portata e della metodologia della nostra DMA, si prega di fare riferimento alle pagine successive. L'informativa sui gas ad effetto serra (emissioni scope 1-2) si basa sul Protocollo sui gas serra.

## **Base di misurazione**

I dati sono riferibili all'esercizio (2024). I fattori di calcolo utilizzati sono illustrati nel corso della relazione.

## **Consolidamento**

La relazione fa riferimento a New Box in qualità di singolo soggetto giuridico.

# ANALISI DELLA DOPPIA MATERIALITÀ

## METODOLOGIA

Abbiamo condotto l'analisi della doppia materialità in conformità con la Guida operativa agli ESRS "Materiality Assessment Implementation Guidance" pubblicata da EFRAG nel dicembre 2023 e aggiornata nel 2024. In linea con quanto previsto dagli ESRS 1 "General Requirements", la valutazione della materialità è stata svolta considerando entrambe le sue dimensioni complementari:

### **Materialità d'impatto:**

che riflette la significatività degli effetti positivi o negativi, reali o potenziali, che le attività di New Box esercitano su persone e ambiente, lungo l'intera catena del valore;

### **Materialità finanziaria:**

che riguarda i rischi e le opportunità di sostenibilità che possono influenzare in modo sostanziale lo sviluppo, la performance o la posizione finanziaria dell'azienda.

L'analisi è stata progettata come processo iterativo e integrato, coerente con il principio di doppia connessione ("connectivity") tra sostenibilità e informativa finanziaria.

Il processo ha seguito i principi generali previsti dagli ESRS – completezza, trasparenza, comparabilità e verificabilità – e si è fondato su evidenze documentali, dati interni e consultazioni con gli stakeholder. Rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità di New Box redatto nel 2023, abbiamo ampliato la numerosità e la tipologia di stakeholder coinvolti, in modo da migliorare la rappresentatività di tutte le principali categorie rilevanti per New Box, in conformità con l'approccio multi-stakeholder richiesto dagli standard.

La metodologia adottata riflette un'applicazione proporzionata e graduale degli ESRS, nel rispetto del principio di scalabilità. Ci impegniamo ad aggiornare periodicamente la valutazione sulla base delle versioni definitive delle linee guida e dei futuri aggiornamenti regolamentari dell'EFRAG.

Le sezioni seguenti illustrano nel dettaglio il processo metodologico seguito e i principali risultati emersi.



# PROCESSO DI ANALISI DI MATERIALITÀ

## Definizione dell'ambito

Come fase iniziale, abbiamo definito il perimetro di analisi sulla base del principio di catena del valore ("value chain approach"), previsto dagli ESRS 1 e dagli standard settoriali di riferimento. A tal fine, abbiamo analizzato documentazione interna ed esterna – tra cui piani strategici, politiche aziendali, dati di sostenibilità e report precedenti – e abbiamo condotto interviste con il management e i membri del Consiglio di amministrazione per mappare la connessione tra i temi strategici aziendali e le tematiche ESG rilevanti secondo gli ESRS.

Per la maggior parte delle tematiche e laddove possibile, abbiamo valutato impatti, rischi e opportunità lungo la catena del valore, con particolare attenzione ai principali fornitori e clienti. Sebbene la presente rendicontazione riguardi il perimetro giuridico di New Box, l'analisi ha incluso la valutazione di impatti e rischi derivanti da soggetti esterni alla società, in coerenza con il principio di "upstream and downstream materiality".

Riconosciamo che tale estensione comporta una parziale disomogeneità rispetto al perimetro di rendicontazione, ma riteniamo che rappresenti un elemento essenziale per una valutazione robusta e strategicamente utile della materialità. In particolare, l'inclusione della catena del valore consente di identificare tematiche prioritarie su cui New Box può generare impatti positivi, mitigare rischi e cogliere opportunità di creazione di valore sostenibile.

Questa analisi costituisce, dunque, una fase fondamentale per l'evoluzione del modello di governance della sostenibilità aziendale: da un approccio implicitamente orientato a iniziative ambientali e circolari, verso un piano strategico ESG strutturato, integrato nei processi decisionali e di gestione dei rischi.

Al termine di questa fase esplorativa, abbiamo identificato 34 tematiche ESG da sottoporre a valutazione di materialità, in linea con la tassonomia tematica degli ESRS e con le categorie ambiente, sociale e governance.

## Coinvolgimento degli stakeholder

In conformità con i principi stabiliti negli ESRS 1 e negli ESRS 2 – Disclosure Requirements IRO-1 e IRO-2, abbiamo condotto una mappatura degli stakeholder rilevanti per New Box, al fine di garantire che la valutazione di impatti, rischi e opportunità riflettesse le prospettive delle principali parti interessate lungo la catena del valore.

Tabella 1 - Coinvolgimento degli stakeholder

Gruppo di stakeholder	Meccanismi di coinvolgimento	Frequenza di coinvolgimento
Dipendenti	Sondaggi, riunioni, formazione	Quotidianamente
Clienti	Sondaggi, conferenze, riunioni, telefonate, feedback sugli ordini	Quotidianamente
Fornitori	Sondaggi, verifiche dei fornitori	Mensilmente
Associazioni di settore	Conferenze, iscrizione, riunioni	Annualmente
Comunità	Volontariato, eventi comunitari, interazioni individuali	Annualmente
Sindacati	Riunioni sulla gestione del lavoro, riunioni	Mensilmente

Abbiamo condotto due principali attività, con l'obiettivo specifico di dare priorità alle tematiche ESG rilevanti:

- colloqui individuali con i dipendenti sulla base di un questionario a domande semi-aperte. I dipendenti sono stati selezionati casualmente, in modo da rispettare la diversità in termini di genere, età, etnia, anzianità di servizio e divisione di appartenenza;
- sondaggio online rivolto a clienti e fornitori, selezionati in quanto rappresentanti di diversi tipi di prodotti e dimensioni aziendali lungo la catena di fornitura.

Al termine di questa fase, abbiamo raccolto dati sull'importanza percepita delle tematiche ESG individuate.

## Analisi della materialità dell'impatto e della materialità finanziaria

A partire dalla revisione documentale e dal dialogo con gli stakeholder, abbiamo elaborato un elenco preliminare di tematiche ESG rilevanti (34 in totale), mappate rispetto alla struttura tematica degli ESRS (ambiente, sociale, governance).

Per ciascuna tematica abbiamo identificato:

- impatti effettivi o potenziali sulle persone e sull'ambiente;
- rischi e opportunità finanziarie derivanti da fattori di sostenibilità;

Questo approccio è coerente con la logica del "impact-risk-opportunity assessment" prevista dagli ESRS, che consente di considerare in modo integrato le due dimensioni della materialità.

### Valutazione della materialità d'impatto

La valutazione della materialità d'impatto è stata condotta considerando:

- la gravità dell'impatto (combinazione di portata, scala e irrimediabilità), e
- la probabilità che l'impatto si verifichi, in conformità ai criteri descritti nell'Appendice B degli ESRS 1 e nella Guida EFRAG 2024.

Gli impatti più significativi sono stati determinati attraverso una matrice di priorità, che integra la valutazione interna con il feedback degli stakeholder.

### Valutazione della materialità finanziaria

Parallelamente, abbiamo valutato i rischi e le opportunità di sostenibilità che possono incidere in modo sostanziale sulle performance e sulla posizione finanziaria dell'azienda.

Il processo ha incluso:

- un'analisi qualitativa dei rischi strategici, operativi e reputazionali;
- un esame quantitativo dei potenziali impatti economici, quando i dati erano disponibili.

Questo ha permesso di individuare le interdipendenze tra impatti e rischi finanziari, rafforzando la connessione tra sostenibilità e strategia aziendale, in linea con il principio di "connectivity of information" degli ESRS.



# RISULTATI DELL'ANALISI DI MATERIALITÀ

I risultati delle valutazioni di materialità d'impatto e finanziaria sono stati integrati in una matrice di doppia materialità.

Le tematiche emerse come materialmente rilevanti sono state successivamente collegate ai Disclosure Requirements (DR) specifici degli ESRS, per definire l'ambito e la profondità dell'informativa da rendere nel presente bilancio di sostenibilità.

Nel corso dell'analisi di materialità 2024 non si sono registrate variazioni significative rispetto all'esercizio precedente, a conferma della stabilità e della coerenza delle priorità di sostenibilità individuate dall'azienda. I temi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, ai diritti umani e alla formazione e sviluppo delle persone mantengono una rilevanza elevata sia per gli stakeholder sia in termini di impatto finanziario, in linea con la centralità riconosciuta alle persone come risorsa chiave per la creazione di valore sostenibile. Parallelamente, i temi ambientali, pur presentando un impatto finanziario medio-alto, sono percepiti con un impatto "inside-out" medio-basso, riflettendo l'efficacia delle politiche e dei presidi gestionali volti a garantire un utilizzo efficiente delle materie prime, la riduzione degli sprechi e il controllo dei processi produttivi. Tale risultato evidenzia un approccio maturo e integrato alla gestione della sostenibilità, coerente con i principi degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e con la prospettiva della doppia materialità.

L'intero processo sarà oggetto di riesame periodico, con aggiornamento annuale in caso di modifiche significative nel contesto aziendale, nella catena del valore o nella normativa europea. Tale approccio assicura la continuità e la progressiva evoluzione della rendicontazione ESG di New Box, in linea con i principi di miglioramento continuo e proporzionalità previsti dagli ESRS.

Il risultato dell'analisi di materialità è stato esaminato e condiviso dai dirigenti e dal Consiglio di amministrazione.

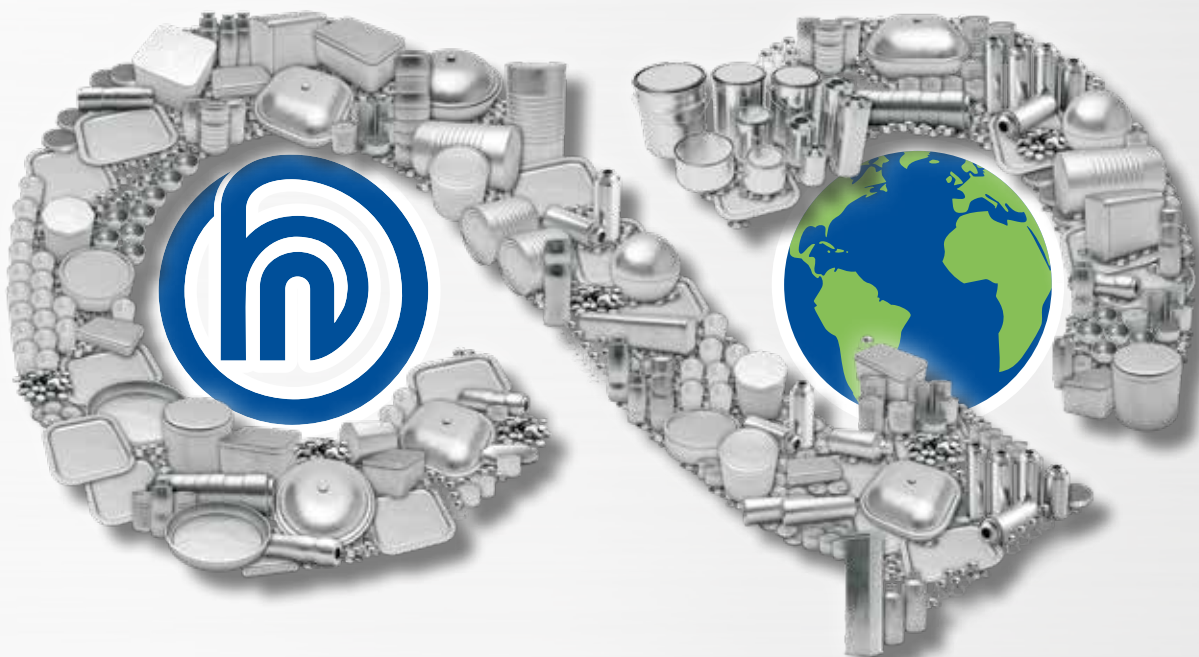
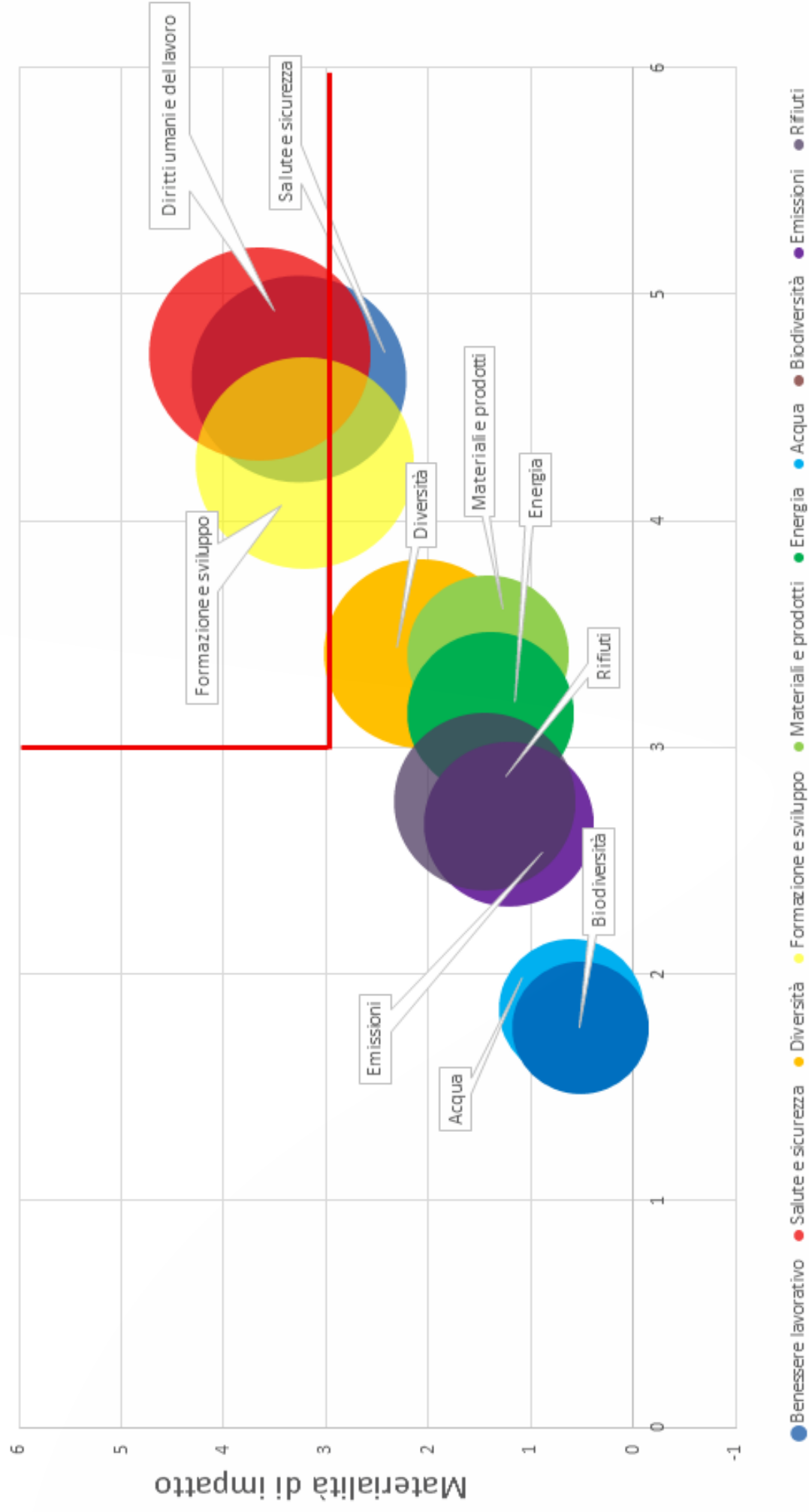


Figura 1 – Matrice di materialità



Materialità finanziaria

Tabella 2 – Risultati dell'analisi di materialità

Argomenti rilevanti	ESRS	Impatto o rischio significativo	Descrizione
Salute e sicurezza	S1 - Forza lavoro propria	Impatto positivo	Garantiamo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, con condizioni e benefici trasparenti e conformi alla normativa. Offriamo assistenza sanitaria e strutture superiori agli obblighi di legge. Ci impegniamo a fornire un livello di assistenza sanitaria, e delle relative strutture, superiore rispetto agli adempimenti normativi.
Formazione e sviluppo		Impatto positivo	Offriamo opportunità di crescita professionale e programmi di formazione continua per potenziare le competenze individuali e favorire lo sviluppo delle individualità.
Diritti umani e del lavoro		Impatto positivo	Abbiamo implementato sistemi di gestione per individuare, prevenire e mitigare impatti negativi sui diritti umani, assicurando il rispetto dei principi etici fondamentali.
Diritti umani e del lavoro	S2 - Lavoratori nella catena del valore	Rischio	Alcuni fornitori operano in Paesi con bassa tutela dei diritti umani. Mitighiamo il rischio diversificando i partner e promuovendo il rispetto del codice internazionale dei diritti umani lungo la catena del valore.
Materiali e prodotti	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Impatto positivo	I contenitori metallici New Box, completamente riciclabili, generano un impatto positivo poiché contribuiscono a catene di fornitura sostenibili e favoriscono il riutilizzo e il riciclo dei materiali.
	E5 - Uso delle risorse ed economia circolare	Impatto negativo	L'estrazione e la lavorazione delle materie prime hanno impatti ambientali negativi. Tuttavia, la piena riciclabilità dei prodotti New Box contribuisce alla riduzione dei rifiuti e alla promozione dell'economia circolare.
		Impatto positivo	I nostri prodotti sono interamente riciclabili; pertanto, favoriamo il riutilizzo e il riciclo attraverso le leve dell'economia circolare. Ci impegniamo a promuovere l'utilizzo di prodotti riciclabili lungo tutta la catena del valore. I prodotti New Box contribuiscono al successo globale dei contenitori metallici riciclabili.
	E1 - Cambiamento climatico	Impatto negativo	L'utilizzo di acciaio e altre risorse naturali comporta impatti indiretti sul clima. L'azienda si impegna a ridurre le emissioni lungo la catena del valore e a favorire materiali e processi a minore intensità carbonica.

# GOVERNO D'IMPRESA

## ESRS G1 GOVERNANCE

La nostra struttura organizzativa è di tipo tradizionale e prevede un Consiglio di amministrazione, il quale riveste un ruolo centrale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni che assumono un significativo rilievo strategico, economico o finanziario. Il Consiglio di amministrazione è sensibile nelle proprie decisioni alle tematiche ambientali e sociali e, coadiuvato da terzi professionisti, monitora e gestisce gli impatti nelle varie aree dell'azienda, impegnandosi verso una gestione responsabile e sostenibile.

### ***Il nostro approccio e le nostre politiche***

Ci siamo dotati di specifici sistemi di organizzazione e controllo interno per una gestione responsabile e ci impegniamo a condurre la nostra attività con lealtà, correttezza, onestà, trasparenza ed integrità.

Ai sensi del decreto-legge 231/2001, nel 2020 abbiamo adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo (nel seguito "Modello"). Il Modello si occupa di atti corruttivi, pagamenti facilitatori, sponsorizzazioni e donazioni, contributi politici, intrattenimento e conflitti di interesse. L'Organismo di Vigilanza supervisiona l'applicazione e l'aggiornamento del Modello secondo quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001.

Nell'ottobre 2024 abbiamo aggiornato il nostro Codice etico per mantenere il più alto livello di integrità e fornire a tutti i dipendenti una guida sul comportamento da tenere sul lavoro. Detto Codice illustra i principi sociali e morali, stabiliti dalla nostra società, che tutti i collaboratori, i lavoratori e gli associati sono tenuti a rispettare. È la carta dei diritti e dei doveri fondamentali in cui sono definite le responsabilità etiche e sociali in capo alla nostra società e in cui sono individuati i valori che la stessa riconosce. Il Presidente del Consiglio di amministrazione supervisiona il Codice etico. Il Codice etico è parte integrante della nostra strategia aziendale e degli accordi che stringiamo con i nostri partner commerciali. Si applica a qualsiasi fornitore, partner di joint venture o controparte. I nostri fornitori e partner commerciali sono tenuti a aderire alle nostre aspettative in ambito sociale, ambientale ed etico.

In conformità al decreto-legge 24/2023, abbiamo adottato nel dicembre 2023 una Politica in materia di segnalazioni (whistleblowing). Abbiamo predisposto una procedura operativa standard che protegge gli informatori da eventuali ritorsioni e garantisce che le segnalazioni siano sottoposte a controlli rigorosi e obiettivi. Il nostro impegno ai fini dell'integrità aziendale si traduce concretamente in una hotline per informatori, a disposizione sia degli stakeholder interni sia di quelli esterni. Se gli informatori rimangono anonimi, New Box non li può identificare.





### Impatti

- Una sana cultura aziendale che guida la società verso obiettivi condivisi
- Protezione degli informatori grazie a politiche e procedure anti-ritorsione

### Azioni

- Rendiamo il nostro Codice etico parte integrante di tutti i contratti con partner commerciali e fornitori.
- Abbiamo reso pubblica la nostra posizione anticorruzione, enfatizzando la nostra politica di tolleranza zero nei confronti degli atti corruttivi e descrivendo i processi da noi predisposti per l'identificazione e la gestione dei rischi di corruzione all'interno delle nostre operazioni.
- Offriamo periodicamente corsi di formazione per garantire che i nostri dipendenti siano consapevoli e per consentire la comunicazione efficace delle nostre politiche e misure. Inoltre, come parte del processo di inserimento, tutti i dipendenti sono tenuti a partecipare ad un corso di e-learning sulla condotta aziendale, all'interno del quale sono trattati vari argomenti che forniscono una panoramica sulla nostra politica di buona condotta aziendale, comprese le linee guida anticorruzione ed etiche.
- È facoltà dei nostri dipendenti e collaboratori segnalare gravi illeciti, quali atti corruttivi, frode e altri comportamenti inappropriati o illeciti, attraverso il nostro sistema di segnalazione o il nostro sistema di gestione. Nel 2024 non sono stati segnalati casi concreti di comportamenti inappropriati o illeciti attraverso il nostro sistema di segnalazione.



# STRATEGIA

# STRATEGIA

La missione di New Box è offrire ai propri clienti prodotti e servizi di alta qualità, collaborando con i propri fornitori per sviluppare e utilizzare tecnologie sempre più sostenibili e sicure. Per la nostra Società il mantenimento di una buona reputazione costruita negli anni di attività è il fondamento di relazioni responsabili e durature con i nostri stakeholders.

New Box è attiva nella produzione e commercializzazione di contenitori metallici. Siamo un importante produttore europeo che produce barattoli per oli alimentari, sciroppi, prodotti chimici, scatole fantasia per dolci, abbigliamento, cosmetici, tappi a corona, gabbiette ferma-tappo e barattoli per conserve.

La nostra priorità è offrire ai nostri clienti in tutto il mondo prodotti che risultino resistenti, efficienti e affidabili. Nella fornitura dei nostri prodotti, ci assicuriamo che anche i nostri clienti, dipendenti, comunità e azionisti soddisfino quest'esigenza in modo responsabile.

I principi adottati in ambito qualità, sicurezza alimentare, protezione ambientale, efficienza energetica e sicurezza dei lavoratori riguardano:

- L'approccio al processo, definendo una sequenza, interazioni e criteri che garantiscono una gestione efficace ed efficiente;
- La conformità alle leggi, alle raccomandazioni e alle migliori pratiche industriali applicabili;
- L'elaborazione, la comunicazione e l'attuazione di procedure volte a garantire la sicurezza dei lavoratori, la protezione dell'ambiente, l'efficienza energetica, la sicurezza alimentare e la qualità dei prodotti forniti;
- La promozione del coinvolgimento e della consultazione dei dipendenti nei processi di prevenzione dei rischi, protezione dell'ambiente, risparmio energetico e tutela della salute e della sicurezza nei confronti di tutti gli stakeholder;
- La soddisfazione delle aspettative degli stakeholder in quanto a creazione di valore.



## **Ci impegniamo a convertire questi principi in azioni concrete:**

- Promuovendo l'applicazione di Sistemi di Gestione "integrati" per la qualità, la sicurezza alimentare, l'ambiente, l'energia e la sicurezza dei lavoratori al fine di migliorare continuamente i processi;
- Rispettando i requisiti specificati dai clienti;
- Costruendo un rapporto di fiducia reciproca con il cliente, offrendo prodotti e servizi ad alto valore aggiunto e garantendo l'affidabilità delle forniture;
- Curando la formazione continua e la sensibilizzazione della direzione e di tutto il personale sui temi dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro, della qualità e della sicurezza alimentare;
- Rivolgendoci a fornitori qualificati per gli aspetti di qualità, sicurezza, ambiente ed energia, sensibilizzandoli sulle tematiche ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro, in un'ottica di miglioramento continuo;
- Incontrando autorità e comunità e collaborando con le istituzioni, garantendo la massima correttezza e trasparenza nelle informative e fornendo dati completi, affidabili e chiari;
- Ottimizzando le risorse utilizzate, adottando le migliori tecniche disponibili, promuovendo l'utilizzo di fonti rinnovabili per diminuire l'impatto ambientale e ridurre l'inquinamento, con particolare riferimento all'emissione di gas nocivi per la salute e l'ambiente, e migliorando le prestazioni energetiche;
- Adottando strumenti di analisi per prevenire potenziali "incidenti";
- Tutelando la salute e la sicurezza dei dipendenti e dei terzi che accedono agli impianti attraverso il mantenimento di ambienti salubri e l'utilizzo di prodotti a basso rischio;
- Rispettando i requisiti legislativi applicabili e gli altri requisiti specifici, sottoscritti dalla società, in materia di qualità e integrità dei prodotti, sicurezza alimentare, tutela dei lavoratori, protezione dell'ambiente, conservazione delle risorse ed efficienza energetica;
- Sostenendo la progettazione e l'acquisto di prodotti e servizi ad alta efficienza energetica per migliorare le prestazioni energetiche.

# AMBIENTE

## ESRS E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO



### **Politiche relative al cambiamento climatico**

Negli ultimi due anni la tematica del cambiamento climatico è diventata sempre di più una tematica strategica fondamentale per New Box, in relazione alla quale forniamo un'informativa volontaria.

New Box adotta due politiche principali in merito al cambiamento climatico: l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni. In questo modo, contribuiamo attivamente alla ormai necessaria transizione verso un'economia a emissioni zero.

Abbiamo già ideato un piano per l'efficienza energetica che prevede il passaggio alle energie rinnovabili e l'ottimizzazione dell'uso dell'energia. L'efficienza energetica riguarda sia il consumo di calore e di energia sia i risparmi ottenuti dall'ottimizzazione dei processi presso i nostri stabilimenti.

New Box ha adottato un sistema fotovoltaico per produrre energia.

Per quanto riguarda il piano di riduzione delle emissioni siamo in una fase iniziale. È stato effettuato lo studio carbon footprint di organizzazione secondo ISO 14064 che verrà validato da un ente terzo tra la fine del 2025 e l'inizio del 2026, in modo da poter avere così una baseline ufficiale di riferimento (sul 2024) da cui partire per definire dei nuovi obiettivi di riduzione delle emissioni. Riconosciamo la necessità di un piano di transizione che illustri i nostri obiettivi verso la neutralità delle emissioni e, pertanto, stiamo dedicando tempo e sforzi al suo sviluppo.

New Box è certificata secondo il protocollo ISO 14001. Questo sistema di gestione ambientale certificato garantisce:

- Controllo e mantenimento della conformità legislativa e monitoraggio delle prestazioni ambientali
- Riduzione degli sprechi (consumo di acqua, risorse energetiche, ecc.)
- Strumento di supporto nelle decisioni di investimento o nel cambiamento tecnologico
- Salvaguardia del patrimonio aziendale e trasparenza nelle operazioni di acquisizione/fusione (gestione del rischio)
- Garanzia di un approccio sistematico e prestabilito alle emergenze ambientali
- Migliori relazioni e comunicazione con le autorità
- Attuazione di metodi consolidati per la prevenzione dei reati ambientali

### Emissioni di gas a effetto serra

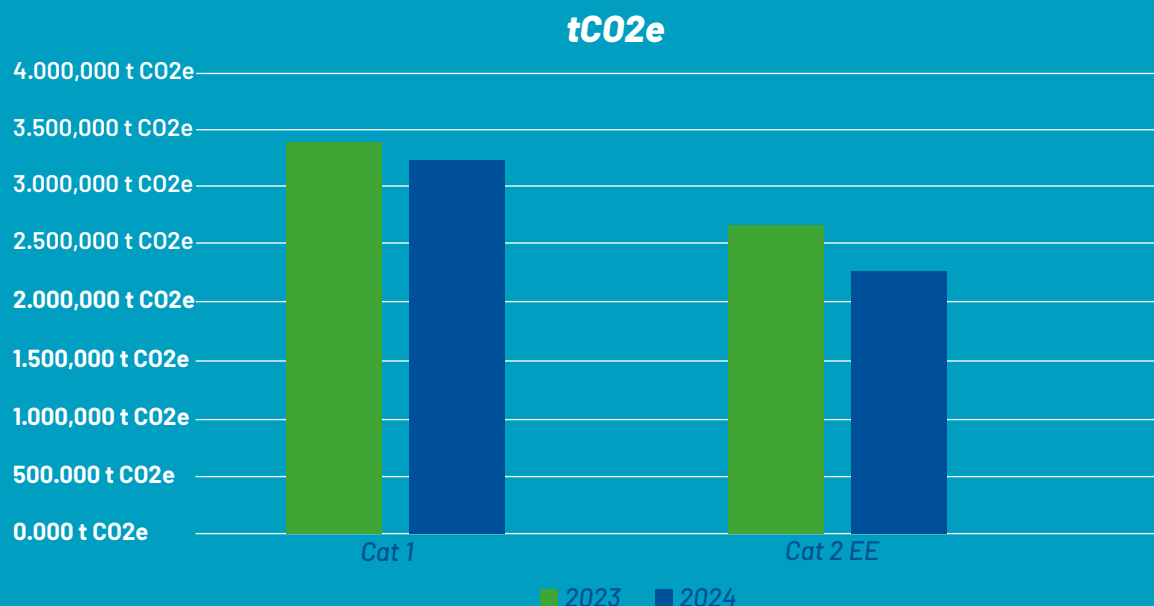
Teniamo traccia delle nostre emissioni e predisponiamo un'informativa completa sulle emissioni di gas a effetto serra Categoria 1 e 2 (Scope 1 e 2), riportate nella Tabella 3.

Si precisa che la variazione non considera il fatto che nel 2023 sono stati usati fattori di emissione meno aggiornati rispetto a quelli del 2024.

Emissioni di gas a effetto serra	2024			2023			Δ
	tonnellate di CO2e	Incidenza per categoria	Incidenza totale	tonnellate di CO2e	Incidenza per categoria	Incidenza totale	
<b>Scope 1. Emissioni dirette di gas a effetto serra</b>	<b>3.149,60</b>		<b>59%</b>	<b>3.340,09</b>		<b>55%</b>	<b>-5,70%</b>
a.1) combustione di veicoli a diesel - veicoli aziendali	82,44	1,54%		93,89	2,81%		-12,20%
b) combustione di veicoli a benzina - veicoli aziendali	1,71	0,03%		2,34	0,07%		-27,07%
c) Combustione stazionaria del metano - Caldaia di riscaldamento e di processo	3.013,93	56,28%		3.164,82	94,75%		-4,77%
d) Combustione stazionaria dell'olio di palma - Impianto di cogenerazione	NA	NA		0,8	0,02%		
e) Combustione stazionaria dell'olio di colza - Impianto di cogenerazione	NA	NA		0.03	0,00%		
f) Emissioni fuggitive F-Gas - R407-C	0	0,00%		78.23	2,34%		-100,00%
f) Emissioni fuggitive F-Gas - R407-a	51,514	0,96%		0	0		
g) Emissioni fuggitive sistemi antincendio - CO2	0,004	0,00%		0,01	0,00%		-60,00%
<b>Scope 2: Emissioni indirette di gas a effetto serra da energia importata</b>							
a) energia elettrica - netto - location based	2.205,20		<b>41%</b>	2.750,83		<b>45%</b>	<b>-19,84%</b>

Tabella 3 - Emissioni di gas a effetto serra - Scope 1 e 2

**Grafico 2 - Tonnellate di CO2 equivalente per Scope 1 e 2**



Differenza %	Cat 1	Cat 2	Tot Cat 1+2
2023 vs 2024	-6,7%	-14,9%	-10,2%

### **Emissioni dirette di gas a effetto serra (Cat 1)**

Lo standard ISO 14064 è alla base della relazione sulle emissioni Scope 1, che comprendono tutte le emissioni dirette di gas a effetto serra di New Box: anidride carbonica, metano, protossido di azoto ed esafluoruro di zolfo. Le emissioni sono calcolate come consumo energetico moltiplicato per i fattori di emissione.

Le emissioni di gas serra Scope 1 sono diminuite nel 2024 per un minore consumo di gas naturale e di gasolio/benzina per i mezzi aziendali.

Le emissioni dello Scope 1 nel 2024 incidono sul totale delle emissioni per l'1,72%.

### **Emissioni indirette uso energetico (Gas serra, Scope 2)**

Lo standard ISO 14064 è alla base della relazione sulle emissioni Scope 2, che comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra generate dall'energia acquistata e utilizzata da New Box. Le emissioni Scope 2 corrispondono al prodotto di volumi di energia acquistati e fattori di emissione.

Le emissioni di gas serra Scope 2 sono diminuite nel 2024 del 14,9%. La principale fonte di emissioni Scope 2 location-based è stata l'energia elettrica acquistata per sostituire impianto di cogenerazione.

Le emissioni dello Scope 2 incidono sul totale delle emissioni per l'1,21%.

Calcoliamo i consumi diretti e indiretti sulla base delle fatture dei fornitori e ci impegniamo nella misurazione e nel tracciamento delle emissioni di gas a effetto serra e lavoriamo proattivamente alla loro riduzione.



### **Emissioni indirette (Cat 3, 4 e 5)**

Nel 2025 è stato completato lo studio della Carbon Footprint di Organizzazione secondo ISO 14064 di New Box su dati anno 2024. Per tale motivo, per il 2024 che diventa la nuova baseline di partenza per gli obiettivi di riduzione futuri, sono disponibili anche i dati di emissione indiretta legati ai trasporti (cat 3), ai beni acquistati dall'azienda per il loro core-business (cat 4) e al fine vita del prodotto finito (cat 5).

Nel dettaglio la categoria 3 comprende:

- Spostamento casa-lavoro dei dipendenti
- Viaggi di lavoro
- Visitatori esterni
- Trasporto materiale per il core-business
- Trasporto dei rifiuti a destino
- Trasporto del prodotto finito ai clienti
- Upstream dei combustibili fonti mobili

Il totale delle emissioni di queste sottocategorie è pari a 10.170,45 tCO<sub>2</sub>e, ovvero il 5,57% sul totale di tutte le emissioni complessive.

La categoria 4 invece comprende:

- Prelievo idrico
- Fine vita rifiuti prodotti
- Beni capitali
- Produzione materiali per il core-business
- Produzione materiali per imballaggio
- Upstream combustibili fonti stazionarie
- Perdite di rete

Il totale delle emissioni di queste sottocategorie è pari a 164.986,634 t CO<sub>2</sub>e, ovvero il 90,27% sul totale di tutte le emissioni complessive. Di queste l'89% sono emissioni legate alla produzione di lamiera, il materiale principale per la produzione di New Box.

La categoria 5, infine, comprende lo smaltimento a fine vita del prodotto finito venduto ai clienti.

Il totale delle emissioni di questa categoria è pari a 2.245,387 t CO<sub>2</sub>e, ovvero il 1,23% sul totale di tutte le emissioni complessive.

### **Intensità delle emissioni di gas a effetto serra**

Nella Tabella 4 è riportata l'intensità delle emissioni di gas serra in relazione alla produzione di energia, al fatturato e all'EBITDA. L'intensità delle emissioni di gas serra (Scope 1 e 2) è pari alle emissioni Scope 1 e 2 totali rispettivamente divise per produzione di energia, ricavi e EBITDA.

*Tabella 4 - Intensità delle emissioni di gas a effetto serra*

<b>Dato</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2023 vs 2024</b>
Intensità delle emissioni di gas serra (Scope 1 e 2)			
gCO2eq (1+2)/produzione kWh	0,00	9.725,15	NA
gCO2eq (1+2)/ricavi	40,16	40,76	-2%
gCO2eq (1+2)/EBITDA	201,4	180,02	11%

L'intensità delle emissioni di gas serra in relazione alla produzione di energia è pari a zero nel 2024 a seguito del calo del 100% della produzione di energia (denominatore) nel 2024. Infatti, l'impianto di cogenerazione precedentemente in uso è stato dismesso a fine 2023 e l'impianto fotovoltaico ha iniziato a produrre energia nel 2025.

L'intensità delle emissioni di gas a effetto serra in relazione ai ricavi è diminuita del 2% nel 2024 rispetto al 2023 con un calo dei ricavi conseguiti nel 2024.

L'intensità delle emissioni di gas a effetto serra in relazione all'EBITDA è aumentata del 11% nel 2024 rispetto al 2023 per effetto dei maggiori costi di approvvigionamento della materia prima che hanno ridotto la marginalità (EBITDA) conseguita nel 2024.



### **Obbiettivi**

**New Box mira a massimizzare il risparmio energetico, ottimizzando l'uso di risorse e impiegando energia da fonti rinnovabili. In particolare, New Box progetta di massimizzare l'efficienza:**

- **Ampliando l'impianto fotovoltaico di 1 MW**

**Ai fini del risparmio energetico, New Box prevede di effettuare i seguenti ulteriori investimenti nel triennio 2026-2028:**

- **Realizzando un impianto di cogenerazione a gas**

**In relazione alla riduzione delle emissioni, New Box ha l'obiettivo di:**

- **Effettuare la validazione della CFO da ente di terza parte entro gennaio 2026**
- **Definire nel dettaglio un piano di transizione verso la riduzione delle emissioni entro la fine del 2026**

### **Azioni (2024-2025)**

- **Realizzato un sistema di recupero dell'aria calda dal forno V5 al forno V6**
- **Installato un impianto fotovoltaico da 600 KW**
- **Acquisito nuovo compressore e un nuovo essiccatore con gestione re-lativamente centralizzata**
  - **Sostituito illuminazione con lampade a LED**
- **Installato 2 nuove linee di produzione di lattine con forno a induzione anziché a gas**
- **Sostituzione del forno di verniciatura V2 con nuovo forno più efficiente**
  - **Ottenuta certificazione ISO 50001**
  - **Ricerca e riparazione fughe aria compressa**
- **Calcolo della Carbon Footprint di organizzazione secondo ISO 14064**
- **Continueremo a rivolgerci a fornitori che integrano strategie di decarbonizzazione nelle proprie attività**

### **I nostri impatti e rischi significativi**

Siamo consapevoli del ruolo che ricopriamo nel contesto del cambiamento climatico. Impieghiamo energia da fonti rinnovabili e pianifichiamo di estenderne l'utilizzo. Il nostro obiettivo è infatti quello di ricorrere in modo sempre più massiccio alle fonti di energia rinnovabili.

In qualità di società di produzione, generiamo inevitabilmente emissioni residue, come le emissioni dovute all'utilizzo di gas nei processi industriali.

# ESRS E5 USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

## **Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare**

Con la propria attività, New Box contribuisce attivamente all'economia circolare. I prodotti New Box sono completamente riciclabili e sostengono la riutilizzabilità del metallo lungo la catena del valore, fornendo imballaggi utilizzati in diversi settori. Il riciclo degli imballaggi in acciaio ha raggiunto l'85% in Europa. Infatti, l'acciaio è il materiale di imballaggio primario più riciclato d'Europa e significa che oltre 8 articoli in acciaio su 10 immessi sul mercato UE quest'anno sono stati riciclati in nuovi prodotti. Tutto ciò a conferma che l'acciaio è una soluzione di imballaggio collaudata, testata e sostenibile, adatta per l'economia circolare del 21° secolo.

New Box si impegna a promuovere il packaging sostenibile, eliminando la plastica derivante da combustibili fossili da tutti gli imballaggi destinati ai consumatori. Il metallo è facilmente riciclabile, il che è in linea con le aspirazioni globali di un'economia circolare, in quanto è ecologico, resistente, comodo, ha capacità conservanti e garantisce l'elevazione del brand.

Per convincere dell'importanza del riciclo e dell'utilizzo di prodotti riciclabili, New Box partecipa a campagne per spiegare ai consumatori il contributo fondamentale che possono apportare riciclando i contenitori vuoti e mantenendo così il metallo all'interno del suo ciclo di vita.

Per promuovere la gestione dei rifiuti nella nostra azienda, tutte le attività sono state inserite nella nostra politica dedicata, il cui obiettivo è massimizzare il riutilizzo e il riciclaggio ottimale dei rifiuti.

Le nostre azioni coprono l'intero ciclo di vita del prodotto: dalla produzione, all'uso, al riutilizzo e alla gestione dei rifiuti.

### **Flussi di risorse in entrata**

New Box fa uso di una grande quantità di materie prime fondamentali, tra cui, in particolare, la latta.

Ottimizziamo l'uso delle risorse nel nostro processo produttivo ricorrendo, laddove possibile, a risorse energetiche provenienti da fonti rinnovabili.

Per la maggior parte, le nostre emissioni di carbonio a monte derivano dall'estrazione e dalla lavorazione dei materiali per le nostre attività. Incorporando i principi circolari all'interno di tutte le nostre attività, possiamo ridurre le emissioni di carbonio contribuendo a raggiungere il nostro obiettivo di neutralità delle emissioni e garantendo al contempo una gestione responsabile dei rifiuti.

New Box negozia con i suoi fornitori di materie prime la possibilità di riutilizzare gli scarti. Ad esempio, gli scarti di produzione della latta e del rame vengono venduti a fornitori che la rinnovano generando nuova materia prima, dando vita ad un vero e proprio riutilizzo circolare infinito.

### **Flussi di risorse in uscita**

Le principali risorse in uscita di New Box sono costituite da prodotti e rifiuti.

#### **Prodotti**

Le principali risorse in uscita di New Box sono i suoi prodotti. New Box produce contenitori che garantiscono la conservazione del contenuto, qualunque esso sia (ad esempio, alimenti). Il metallo assicura l'inviolabilità dell'imballaggio, viste le sue caratteristiche di resistenza, solidità e robustezza, nonché la sicurezza durante le fasi di trasporto, conservazione e utilizzo. I prodotti New Box possono essere interamente riciclati infinite volte: sono rinnovabili e perenni.

#### **Rifiuti**

New Box produce rifiuti e si impegna a ottimizzare il riciclo. New Box è costantemente impegnata nello sviluppo di progetti che consentano di trasformare i rifiuti in sottoprodotti per altre catene di lavorazione, riducendo gli scarti.

Nel 2024 sono stati prodotti rifiuti per un totale di 7.196 tonnellate, con un aumento del 1,58% rispetto al 2023 (7.084 tonnellate).

## **Azioni**

**Per ottimizzare l'uso circolare delle risorse, New Box:**

- **progetta le forme e i materiali dei contenitori metallici in modo tale da ridurre al minimo l'utilizzo di materie prime;**
- **organizza la produzione e la logistica in modo da massimizzare i carichi e minimizzare gli spostamenti e il conseguente utilizzo di carburante;**
- **ha attivato il servizio di stampa digitale per ridurre al minimo il numero di pezzi da produrre per ogni lotto, ottimizzando così il risparmio energetico;**
- **propone e suggerisce soluzioni di condivisione e co-buying per la logistica e le materie prime;**
- **adotta le migliori pratiche di gestione dei rifiuti secondo la classificazione degli stessi.**

## **Obiettivo**

**Puntiamo a promuovere catene di fornitura responsabili per i metalli che giocano un ruolo chiave nella transizione verso le energie rinnovabili.**

## **I nostri impatti e rischi**

**La maggior parte delle risorse utilizzate nella nostra catena di fornitura è costituita da materiali che vengono estratti, trattati e trasportati. La loro estrazione può avere un impatto negativo sull'ambiente.**

**I prodotti di New Box hanno un impatto positivo a valle lungo tutta la catena di fornitura, poiché si tratta di contenitori che consentono un riciclo ottimale.**

**New Box contribuisce a massimizzare l'uso circolare delle risorse perché i contenitori metallici sono:**

- **resistenti e sicuri e proteggono l'integrità del contenuto dalla contaminazione di agenti esterni;**
- **riutilizzabili.**





# SOCIETÀ

## ESRS S1 FORZA LAVORO PROPRIA

**Diritti umani e del lavoro**

### ***Il nostro approccio e le nostre politiche***

Crediamo che i diritti umani siano principi fondamentali per proteggere la dignità delle persone e garantire la libertà e il rispetto in tutte le nostre attività e nei rapporti con le società e le comunità con cui lavoriamo. Il nostro impegno a rispettare i diritti umani, inclusi i diritti del lavoro e i diritti antidiscriminatori, è illustrato nella nostra politica in materia di diritti umani, approvata dal Consiglio di amministrazione e conforme alla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU), alla Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), ai Principi guida ONU e al Patto mondiale ONU.

Detta politica si applica alla nostra intera forza lavoro e interessa anche la maggior parte dei nostri partner commerciali, nella convinzione che condividano il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro giusto, sicuro, rispettoso, collaborativo e inclusivo, attraverso l'eliminazione delle discriminazioni e la promozione del benessere del nostro personale.

Siamo attenti a instaurare relazioni esclusivamente con terze parti che garantiscano il rispetto dell'infanzia e dell'adolescenza, in linea con i principi stabiliti dalle convenzioni internazionali. Ci assicuriamo che i nostri partner commerciali non sfruttino il lavoro minorile sotto forma di schiavitù o facciano uso di simili pratiche, come la vendita o la tratta di minori, il lavoro forzato o obbligatorio, la servitù per debiti e la schiavitù. È nostra priorità garantire la presenza di adeguati sistemi di gestione, che consentano di individuare, prevenire, mitigare gli eventuali impatti negativi sui diritti umani e porre loro rimedio. In caso di individuazione di potenziali impatti negativi sui diritti umani, ci impegniamo a fornire rimedi efficaci e tempestivi. Inoltre, è nostro obiettivo tutelare le condizioni di lavoro dei nostri dipendenti attraverso la previdenza sociale, che comprende l'assistenza in caso di malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro, congedo parentale e pensionamento.

Abbiamo stabilito uno standard minimo globale in materia di benefit per i caregiver, indipendentemente dal genere o dallo stato civile. In conformità alle leggi nazionali e ai contratti collettivi di lavoro, offriamo diversi congedi familiari retribuiti o no, quali il congedo matrimoniale e il congedo parentale. Inoltre, offriamo un'assicurazione temporanea sulla vita in caso di morte (TCM) e una polizza Long Term Care (LTC).

I benefici pensionistici fanno parte del nostro pacchetto retributivo complessivo e tutti i dipendenti New Box sono iscritti a un piano pensionistico.

Tabella 5 - Persone

Dato	Unità	2024	2023	Δ
<b>Numero di dipendenti</b>				
Totale dipendenti (al 31 dicembre)	Numero	328	316	3,80%
Numero medio di dipendenti nell'esercizio	Numero	322	309,5	4,04%
<b>Ricambio</b>				
Tasso totale di ricambio del personale	%	38,51%	53,31%	-27,76%p
Tasso di ricambio del personale positivo	%	21,12%	28,76%	-26,57%
Tasso di ricambio del personale negativo	%	17,39%	24,56%	-29,19%
<b>Risultati del sondaggio sulla soddisfazione dei dipendenti</b>				
Benessere dei dipendenti sul posto di lavoro	Numero	30	90	0
Percezione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro	%	94,33	93,33	0
Percezione dei dipendenti in materia di inclusione sul posto di lavoro	Numero	30	90	0
Soddisfazione dei dipendenti in relazione alle opportunità di formazione e sviluppo offerte dalla società	%	97,67	96,67	0
<b>Dipendenti che hanno usufruito di congedi familiari durante l'anno</b>				
Uomini	Numero	26	21	23,81%
Donne	Numero	8	4	100,00%





### **Politiche contabili**

**Ricambio:** il tasso totale di ricambio del personale è pari al rapporto tra il numero di dipendenti a tempo indeterminato in entrata o uscita nel corso dell'esercizio (ovvero la somma dei dipendenti in entrata e in uscita) e il numero medio di dipendenti a tempo indeterminato. Il tasso di ricambio del personale positivo è pari al rapporto tra il numero di dipendenti a tempo indeterminato in entrata nel corso dell'esercizio e il numero medio di dipendenti a tempo indeterminato. Il tasso di ricambio del personale negativo è pari al rapporto tra il numero di dipendenti a tempo indeterminato in uscita nel corso dell'esercizio e il numero medio di dipendenti a tempo indeterminato.

**Risultati del sondaggio sulla soddisfazione dei dipendenti:** così come nel 2023 anche nel 2024 New Box ha condotto un'indagine esaustiva sulla soddisfazione del personale. Per partecipare all'iniziativa è stato selezionato un nuovo campione di 30 dipendenti. Nei prossimi anni, il sondaggio sarà sottoposto, a rotazione, a tutti i dipendenti di New Box.

### **Commento sui dati illustrati nella tabella**

La tabella 5 descrive la nostra forza lavoro. Il numero di dipendenti a fine 2024 è più alto del 3,80% rispetto al 2023. Tutti i siti produttivi della società sono in Italia; pertanto, nessun dipendente lavora all'estero. Il tasso totale di ricambio del personale di New Box è diminuito del 27,76% nel 2024 a seguito del decremento sia del numero di dipendenti che hanno lasciato la società nel corso dell'anno (56 unità contro 76 dell'anno precedente) sia del numero di lavoratori che vi sono entrati (68 unità contro 85 dell'anno precedente).

Tutti i dipendenti beneficiano di misure di protezione sociale (programmi nazionali e coperture assicurative a carico della società) che coprono il rischio di perdita di reddito quando sono costretti a lasciare il lavoro per vari motivi. In particolare, possono godere di:

- NASPI (nuova assicurazione sociale per l'impiego), pagata mensilmente dalla società ai lavoratori disoccupati;
- sussidi per il congedo parentale o il pensionamento forniti dall'INPS. Nel 2024, 26 dipendenti hanno usufruito di congedi familiari, 5 in più rispetto all'esercizio precedente.

I risultati del sondaggio sulla soddisfazione dei dipendenti hanno rivelato che la maggior parte del personale è contenta di lavorare presso New Box, si sente sicura e ben integrata sul posto di lavoro e apprezza le opportunità di formazione e sviluppo offerte dalla società. Quasi tutti i dipendenti si sono dichiarati estremamente soddisfatti delle loro condizioni di lavoro e riconoscenti nei confronti della direzione per aver preso in considerazione i loro interessi e le loro richieste. I loro diritti sono altresì tutelati da rappresentanti dei lavoratori, che coprono il 16,46% del personale totale.

### **I nostri impatti e rischi**

New Box presta molta attenzione all'impatto, effettivo o potenziale, che le sue decisioni dirigenziali possono avere sulla forza lavoro, soprattutto nell'ipotesi di interruzione di un rapporto commerciale esistente. In questi casi, è prassi di New Box valutare accuratamente i diversi scenari e trovare soluzioni aziendali alternative per mitigare le conseguenze delle proprie scelte sui dipendenti. Inoltre, la società promuove l'inclusione e garantisce pari trattamento e opportunità a tutta la forza lavoro. I seguenti dati confermano il suo forte impegno:

- alla fine del 2024, 17 persone con disabilità (13 uomini e 4 donne) lavoravano per la società;
- nel 2024, come negli anni precedenti, non si sono verificati episodi di discriminazione, comprese molestie, nei confronti dei dipendenti sulla base di genere, razza o origine etnica, nazionalità, religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, o altre forme di discriminazione rilevanti che coinvolgano stakeholder interni e/o esterni, nel contesto di nessuna delle attività aziendali di New Box.





### **Obiettivi**

- Prevenire impatti negativi quali conflitti e tensioni all'interno della società causati da disuguaglianze, sanzioni dovute alla violazione dei diritti umani e perdita di produttività dovuta all'insufficiente motivazione della forza lavoro;
- Ottenere impatti positivi quali il miglioramento della reputazione aziendale, la riduzione dei rischi legali dovuti all'adozione di pratiche non etiche e il miglioramento dell'efficienza operativa grazie al maggiore benessere dei dipendenti.

### **Azioni**

- Monitoriamo il rispetto degli standard internazionali in materia di diritti umani, raccogliendo costantemente informazioni per garantire la tempestiva individuazione.
- Siamo in contatto con i nostri partner per garantire il loro costante rispetto degli standard internazionali in materia di diritti umani.
- Valutiamo regolarmente l'impatto delle nostre attività, della nostra catena di fornitura e dei nostri progetti sui diritti umani, tramite colloqui con i dipendenti, l'esame di documenti e politiche e il coinvolgimento di esperti. Dette valutazioni sono alla base dello sviluppo e dell'implementazione di piani d'azione di mitigazione, i cui progressi sono oggetto di costante monitoraggio.

## Salute e sicurezza

### Il nostro approccio e le nostre politiche

Sul posto di lavoro, mettiamo al primo posto e proteggiamo la salute fisica, sociale e mentale di ognuno. La salute personale e il benessere sono elementi fondamentali per un'esistenza equilibrata, che consenta a ciascuno di realizzare il proprio potenziale. È pertanto essenziale, per le nostre attività, disporre di un solido sistema di gestione della salute e della sicurezza e promuovere una cultura che favorisca la salute e la sicurezza del nostro personale.

Abbiamo ideato una politica di sicurezza e salute che definisce gli standard per proteggere e garantire il benessere e la sicurezza dei nostri dipendenti e delle nostre operazioni. La politica, la cui responsabilità ricade in capo al Consiglio di amministrazione, interessa tutti i nostri dipendenti. Il nostro obiettivo è integrare la sicurezza e la salute in tutte le nostre decisioni e azioni e abbiamo implementato procedure di prevenzione degli infortuni sul lavoro per garantire la sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti.

Siamo costantemente impegnati a migliorare le condizioni di sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro per ridurre gli incidenti e proteggere la nostra forza lavoro. Miriamo a sviluppare una cultura aziendale che garantisca un ambiente di lavoro sano, promuovendo continuamente comportamenti responsabili, formazione, azioni preventive e controlli periodici.

Operiamo in conformità agli standard ISO, inclusi gli standard ISO 9001 (sistema di gestione per la qualità) e 45001 (sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro), per mantenere un sistema di gestione solido e allineato alle migliori pratiche internazionali.

Disponiamo di una serie di sistemi di supporto e offriamo ai nostri dipendenti copertura sanitaria. La responsabilità del nostro benessere è in capo al Responsabile delle risorse umane.

Tabella 6 - Sicurezza

Dato	Unità	2024	2023	Variazione
Totale degli infortuni registrabili	Numero	5	12	-58,33%
In corso al 31 dicembre	Numero	5	2	150,00%
Assenze per infortuni	Giorni	45	295	-84,75%
Ore lavorate	Ore	570.375	538.599	5,90%
Tasso di incidenza degli infortuni	Infortuni ogni 100 dipendenti	1,52	3,8	-59,88%
Indice di frequenza degli infortuni registrabili	Infortuni per milione di ore lavorate	8,77	22,28	-60,65%
Incidenti mortali	Numero	0	0	0%
Casi di disabilità permanente	Numero	0	0	0%

## Politiche contabili

Il tasso di incidenza degli infortuni indica gli infortuni registrabili ogni 100 dipendenti ed è calcolato dividendo il totale degli infortuni registrabili per il numero di dipendenti alla fine dell'esercizio.

L'indice di frequenza degli infortuni registrabili corrisponde al numero di infortuni che si sono verificati nel corso dell'esercizio ogni milione di ore lavorate.

I casi di disabilità permanente sono infortuni che causano danni irreversibili con invalidità permanente, non destinata a migliorare.

Gli incidenti mortali indicano il numero di dipendenti che hanno perso la vita a seguito di incidenti legati al lavoro.

## Commento sui dati illustrati nella tabella

La Tabella 6 mostra i dati relativi alla sicurezza della nostra forza lavoro. In conformità ai requisiti di legge e/o a standard e linee guida riconosciuti, l'intera forza lavoro di New Box (100%) rientra nel sistema aziendale di gestione della salute e della sicurezza. All'interno della società trovano applicazione il CCNL CONFIMI per metalmeccanici e le rigorose procedure di cui alla norma ISO 45001. Grazie alla sua politica, New Box non ha mai registrato incidenti mortali né casi di disabilità permanente dovuti ad infortuni legati al lavoro.

Nel 2024 il numero totale di infortuni registrabili è diminuito di 7 unità rispetto al 2023. Il totale delle assenze per infortuni è passato da 295 nel 2023 (dato fortemente influenzato da un incidente sul posto di lavoro non legato all'utilizzo di macchinari) a 45 giorni nel 2024.

Questi risultati hanno determinato il decremento del tasso di incidenza degli infortuni (-59,88%) e dell'indice di frequenza degli infortuni registrabili (-60,65%).

## I nostri impatti e rischi

Anche nel 2024 New Box ha continuato a valutare e monitorare i rischi per mezzo di un adeguato Documento di valutazione dei rischi (DVR), regolarmente aggiornato e conforme al decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza). La società ha promosso misure volte al continuo miglioramento del suo sistema integrato e ha attivato strumenti per consentire la partecipazione e la consultazione dei dipendenti in materia di prevenzione dei rischi, protezione ambientale, risparmio energetico e protezione della salute e della sicurezza. Laddove necessario, New Box ricorre a vere e proprie sanzioni disciplinari per i casi di non conformità ai regolamenti aziendali. Fornisce, inoltre, la necessaria formazione alla propria forza lavoro.

Grazie ai programmi nazionali INAIL, tutti i dipendenti sono coperti contro il rischio di perdita di reddito per malattia. In aggiunta, la società ha stipulato:

- una polizza Long Term Care che copre tutti i dipendenti infortunati o malati con una rendita mensile pari a 1.500 euro - indipendentemente dal fatto che l'incidente si sia verificato sul posto di lavoro o nel tempo libero - se risultano incapaci di svolgere almeno 4 delle 6 attività alla base della vita quotidiana (fare il bagno e la doccia, gestire l'igiene personale, vestirsi, nutrirsi, gestire la continenza e muoversi);
- una polizza aggiuntiva TCM - polizza vita temporanea caso morte - che garantisce un pagamento di 70.000 euro agli eredi in caso di decesso dell'assicurato.
- un accordo sindacale con il quale è previsto un premio annuo di risultato che competerà a tutti i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, in somministrazione e stagionali con almeno sei mesi di anzianità maturata in azienda. Tale premio è finalizzato al miglioramento della redditività e produttività aziendali e correlato all'andamento produttivo dello stabilimento e al miglioramento della qualità, dell'efficienza ed alla riduzione del numero degli infortuni.

### Obiettivi

- Azioni volte alla prevenzione e mitigazione, quali ispezioni, conversazioni sui rischi personali, esercitazioni di emergenza e formazione sulla sicurezza, con l'obiettivo di prolungare il nostro solido trend in fatto di salute e sicurezza.
- Siamo costantemente alla ricerca di nuovi approcci che ci consentano di aiutare i nostri dipendenti a vivere vite appaganti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro. A tal fine, abbiamo incentivato i benefici per i dipendenti e abbiamo migliorato le strutture per i pasti e l'accessibilità al posto di lavoro.

### Azioni

- Poiché abbiamo a cuore la salute e la sicurezza della nostra forza lavoro, abbiamo implementato procedure interne aggiuntive rispetto a quanto previsto dalla legge.
- Monitoriamo costantemente le prestazioni con attività di verifica.
- Abbiamo ampliato l'impianto, ricavando maggiore spazio per le corsie di movimento dei carrelli, per la sicurezza dei nostri lavoratori.
- Garantiamo una formazione adeguata, offrendo corsi obbligatori e volontari.

## Diversità e inclusione

### Il nostro approccio e le nostre politiche

Il nostro codice etico sancisce la nostra condanna di tutti i pregiudizi e il riconoscimento di pari opportunità per tutti i dipendenti, sulla base delle loro qualifiche professionali e capacità. Qualsiasi violazione del codice etico sarà severamente punita. La responsabilità in relazione al codice etico ricade in capo al Consiglio di amministrazione.

Ci impegniamo a garantire pari opportunità a prescindere da origine etnica, razza, religione, età, genere, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali e condizione sociale. Pertanto, selezioniamo, assumiamo, retribuiamo e gestiamo le risorse umane in base a criteri di merito e competenza, rispettiamo l'attuale contrattazione collettiva e adottiamo un sistema di ricompense basato su criteri di oggettività e ragionevolezza.

Il nostro approccio descrive gli impegni relativi alle iniziative per le persone appartenenti a gruppi vulnerabili, come assunzioni e promozioni inclusive, affiancamento, tutoraggio e sponsorizzazioni. Abbiamo collaborato con la Cooperativa Sociale All'opera Impresa Sociale di Padova che si propone di supportare individui in situazioni di svantaggio nel loro inserimento socio-lavorativo e nel raggiungimento dell'autonomia. I soggetti coinvolti nel progetto sono principalmente persone detenute in istituti penitenziari, in misura alternativa di pena, con disabilità o seguiti dai servizi sociali. Nel corso dell'anno 2024 abbiamo impiegato 10 persone di cui 6 provenienti dal Carcere Due Palazzi di Padova, 1 persona in affidamento, 1 persona iscritta nell'elenco persone disabili ex art. 8 Legge 68/99 e 2 persone senza disabilità per un totale di ore 1.376,50.

Tabella 7 - Diversità di genere e gap salariale

Dato	Unità	2024	2023	Variazione
<b>Consiglio di amministrazione</b>	Numero	5	5	0%
Genere meno rappresentato (femminile)	%	20	20	0%
<b>Gruppo dirigente</b>	Numero	3	3	0%
Genere meno rappresentato (femminile)	%	33	33	0%
<b>Responsabili di divisione</b>	Numero	7	8	-12,50%
Genere meno rappresentato (femminile)	%	0	0	0%
<b>Responsabili delle persone</b>	Numero	30	29	3,45%
Genere meno rappresentato (femminile)	%	6,67	3,45	3,22%p
<b>Tutti i dipendenti</b>	Numero	328	316	3,80%
Genere meno rappresentato (femminile)	%	20,43	20,25	0,17%

### Politiche contabili

Il Consiglio di amministrazione si compone di membri eletti in seno all'assemblea ordinaria dei soci.

Il gruppo dirigente è composto da dipendenti in capo ai quali ricade la responsabilità di decisioni strategiche.

I responsabili di divisione sono persone incaricate della gestione di una divisione della società.

I responsabili delle persone sono tutte le persone in capo alle quali ricade la responsabilità diretta del personale.

I dati relativi a tutti i dipendenti fanno riferimento alla fine dell'esercizio.



## Commento sui dati illustrati nella tabella

La Tabella 7 mostra la diversità di genere all'interno della direzione e della governance di New Box. Il Consiglio di amministrazione e il gruppo dirigente sono composti per la maggior parte da uomini. La prevalenza degli uomini è ancora più marcata tra i Responsabili di divisione e i Responsabili delle persone. Nel 2024, la proporzione tra i due generi nei livelli apicali della società è rimasta invariata rispetto al 2023.

La distribuzione di genere dell'intero organico rispecchia all'incirca la composizione degli organi direttivi: nel 2024 le donne rappresentano il 20,43% del totale dei dipendenti, percentuale rimasta pressoché invariata rispetto al 2023 (+0,89 punti percentuali). Nel 2024 la società ha assunto 6 donne (20 nel 2023) e 62 uomini (65 nel 2023), mentre 10 donne (9 nel 2023) e 43 uomini (67 nel 2022) hanno lasciato la società. In genere, la società assume più uomini che donne per determinate mansioni, che per loro caratteristiche fisiche sono più adatte ai compiti assegnati.

Le differenze di retribuzione e bonus tra uomini e donne sono fortemente influenzate da:

- fattori oggettivi quali la tipologia di incarichi assegnati;
- le differenze di rappresentanza di genere nei vari livelli aziendali, con la quota di donne che nelle posizioni apicali tende a non crescere allo stesso livello raggiunto nel resto dell'azienda.

In ogni caso, applicando il CCNL CONFIMI per metalmeccanici a tutti i suoi dipendenti, l'azienda garantisce loro un salario minimo atto a consentire condizioni di vita e di lavoro dignitose.

Tabella 8 - Età della forza lavoro propria

Dato	Unità	2024	2023	Variazione
<b>Consiglio di amministrazione</b>				
Membri di età inferiore a 30 anni	Numero	0	0	0%
Membri di età compresa tra i 30 e i 50 anni	Numero	2	2	0%
Membri di età superiore a 50 anni	Numero	3	3	0%
<b>Gruppo dirigente</b>				
Membri di età inferiore a 30 anni	Numero	0	0	0%
Membri di età compresa tra i 30 e i 50 anni	Numero	2	2	0%
Membri di età superiore a 50 anni	Numero	1	1	0%
<b>Tutti i dipendenti</b>				
Membri di età inferiore a 30 anni	Numero	47	44	6,82%
Membri di età compresa tra i 30 e i 50 anni	Numero	173	187	-7,49%
Membri di età superiore a 50 anni	Numero	108	85	27,06%

## Commento sui dati illustrati nella tabella

La Tabella 8 riporta le informazioni relative all'età della forza lavoro.

Il Consiglio di amministrazione comprende due membri di età compresa tra i 30 e i 50 anni e 3 membri di età superiore ai 50 anni. La composizione è rimasta invariata rispetto allo scorso esercizio.

Il gruppo dirigente si compone di due membri di età compresa tra i 30 e i 50 anni. La sua composizione è rimasta invariata rispetto allo scorso esercizio.

Nel 2024, il 52,74% dei dipendenti era di età compresa tra i 30 e i 50 anni. Questa fascia è diminuita del 7,49% rispetto al 2023, a vantaggio della frangia più giovane della forza lavoro (composta da dipendenti sotto i 30 anni), che è aumentata del 6,82%. L'età media dei dipendenti in entrata (36 anni sia nel 2024 che nel 2023) è pressoché uguale a quella dei lavoratori in uscita (37 anni sia nel 2024 che nel 2023).

Tabella 9 - Tipologie di contratto di lavoro

Dato	Unità	2024	2023	Variazione
<b>Dipendenti per ruolo all'interno della società</b>				
Dirigenti	Numero	2	2	0%
Quadri (middle manager)	Numero	4	4	0%
Impiegati	Numero	45	43	4,65%
Operai	Numero	277	267	3,75%
Dipendenti a tempo parziale	%	3,35%	3,16%	0,19%
Dipendenti a tempo determinato	%	10,67%	12,34%	-1,67%
Dipendenti temporanei	%	5,49%	0,63%	4,86%

### Politiche contabili

Il numero di dipendenti è calcolato al termine dell'esercizio.

I dirigenti sono responsabili di rilevanti rami autonomi della società e svolgono le loro mansioni in posizione apicale con ampi poteri e autonomia.

I quadri (middle manager) svolgono un ruolo significativo per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali.

Gli impiegati sono lavoratori con mansioni organizzative o tecnico-amministrative.

Gli operai lavorano in divisioni produttive e svolgono compiti operativi.

I lavoratori temporanei sono assunti tramite un'agenzia interinale. Al 31 dicembre 2024 il numero di lavoratori temporanei è di 18 unità.

### Commento sui dati illustrati nella tabella

La Tabella 9 mostra le varie tipologie di contratto di lavoro.

Sulla base del ruolo svolto all'interno della società, la forza lavoro può essere suddivisa in quattro categorie (dirigenti, quadri, impiegati e operai). Nel 2024, le proporzioni di detti gruppi sono rimaste sostanzialmente invariate rispetto al 2023: la società ha registrato aumenti nel numero di impiegati (+4,65%) e operai (+3,75%), mentre il numero di dirigenti e quadri non ha subito variazioni. Nello specifico, New Box ha assunto 11 impiegati (2 nel 2023) e 57 operai (87 nel 2023), mentre 9 impiegati (zero nel 2023) e 47 operai (76 nel 2023) hanno lasciato la società nel 2024.

Nell'esercizio, si è anche osservato un aumento nella quota di dipendenti part-time (+10 punti percentuali) e una diminuzione di dipendenti con contratto a tempo determinato (-10,26 punti percentuali), che rappresentano una componente minoritaria della forza lavoro totale.

New Box si avvale dei servizi di intermediazione delle agenzie interinali, nel 2024 ha assunto 4 dipendenti temporanei a tempo pieno, 3 dei quali erano ancora impiegati nella società al termine dell'esercizio. Il ricorso a questo tipo di impiego è utile per far fronte ai picchi di produttività stagionali. È inoltre in linea con una nuova strategia di assunzione che è stata adottata in modo permanente per la sua efficacia, in quanto consente di trasferire alle agenzie interinali tutti gli oneri legati al processo di assunzione. La società ha applicato ai dipendenti interinali lo stesso CCNL CONFIMI per metalmeccanici che regola le condizioni contrattuali applicabili al resto della forza lavoro. New Box si avvale anche dei servizi forniti dai lavoratori inviati dalle cooperative per coprire esigenze produttive specifiche e temporanee, in particolare per svolgere attività come l'inscatolamento di fine linea e il carico manuale dei container.



Tabella 10 - Gruppo dirigente e Consiglio di amministrazione

Dato	Unità	2024	2023	Variazione
<b>Consiglio di amministrazione</b>				
Membri	Numero	5	5	0%
Anzianità di servizio media	Anni	19,41	18,40	5,51%
Membri indipendenti del Consiglio	%	0	0	0%
Riunioni del Consiglio	Numero	6	10	-40%
Partecipazione alle riunioni del Consiglio	%	100%	100%	0%
Remunerazione del Consiglio	Migliaia di euro	230	230	0%
<b>Gruppo dirigente</b>				
Membri	Numero	3	3	0%
Anzianità di servizio media	Anni	21,20	20,33	4,28%
Incentivi direttamente attribuibili agli obiettivi ESG	%	0	0	0%

### Politiche contabili

Il Consiglio di amministrazione si compone di membri eletti in seno all'assemblea ordinaria dei soci.

Il gruppo dirigente è composto da dipendenti in capo ai quali ricade la responsabilità di decisioni strategiche.

L'anzianità di servizio media corrisponde al numero medio di anni in cui i membri del Consiglio di amministrazione/gruppo dirigente hanno fatto parte del rispettivo organo societario.

Membri indipendenti del Consiglio: per la loro nomina, ci atteniamo alle Raccomandazioni in materia di corporate governance.

### Commento sui dati illustrati nella tabella

La Tabella 10 mostra il gruppo dirigente e il Consiglio di amministrazione.

La società è un'impresa familiare, i cui proprietari e dirigenti sono membri della famiglia.

Tutti i consiglieri lavorano per la società da almeno un decennio; quindi, l'anzianità media del Consiglio di amministrazione è particolarmente elevata (18,40 anni nel 2023, 19,41 anni nel 2024). I membri del Consiglio di amministrazione sono sempre più consapevoli che i fattori ambientali, sociali e di governance influiscono direttamente sulla reputazione e sulla redditività a lungo termine della società. Pertanto, la stabilità dei membri consente di perseguire con costanza gli obiettivi prefissati dal Consiglio di amministrazione per mitigare gli effetti dell'attività aziendale in ambito ambientale e sociale.

Ciascuno di loro partecipa regolarmente alle riunioni del Consiglio di amministrazione programmate nel corso dell'esercizio (6 nel 2024, 10 nel 2023) e la remunerazione complessiva dell'organo è rimasta invariata nel 2024. Tutti i membri del gruppo dirigente sono anche membri del Consiglio e della famiglia proprietaria. Nel corso dell'esercizio, la composizione del Consiglio e del gruppo dirigente è rimasta invariata.

### I nostri impatti e rischi

In virtù della corrispondenza tra proprietà e dirigenza, non vi è alcun bisogno di incentivi volti ad allineare gli obiettivi della dirigenza a quelli della proprietà. I membri della famiglia sono estremamente attenzionati ai temi ESG e questo impegno è alla base della strategia aziendale. Pertanto, non sono stati corrisposti incentivi direttamente riferiti agli obiettivi ESG.

## Azioni

- I dipendenti sono coinvolti nel processo decisionale dei principali progetti che potrebbero generare su di loro un impatto significativo. Nell'ambito di un progetto, il coinvolgimento riguarda solitamente le figure apicali e, laddove necessario, l'intero reparto di produzione. Per la pianificazione della normale attività produttiva, il personale operativo è coinvolto in modo costante e regolare, in genere, salvo eccezioni, a cadenza settimanale.
  - Al momento dell'installazione di una nuova linea di produzione, sono stati presi in considerazione i suggerimenti dei lavoratori e sono stati effettuati corsi di formazione specifici per potenziare le competenze e prevenire i rischi.
  - L'accesso all'ufficio amministrativo è stato ampliato per favorire l'inclusione, grazie ad un ingresso al piano terra e ad un ascensore.
  - Le riunioni che coinvolgono i dipendenti si svolgono durante il normale orario di lavoro, affinché tutti i partecipanti possano prendervi parte ed esprimersi liberamente.
  - È facoltà di tutti i dipendenti esprimere le proprie opinioni utilizzando un canale di comunicazione che, garantendo il diritto alla riservatezza, consente loro di comunicare le proprie preoccupazioni o esigenze.
  - Promuoviamo un dialogo costruttivo con i sindacati che si fanno attivamente portavoce delle preoccupazioni e delle esigenze dei dipendenti attraverso i loro rappresentanti.
  - Promuoviamo con le rappresentanze dei dipendenti un sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, persegua la partecipazione dei lavoratori al conseguimento degli obiettivi aziendali, valorizzando il loro contributo di conoscenze ed elevandone il livello di responsabilità anche in funzione del miglioramento della posizione competitiva dell'azienda da un lato e delle condizioni generali di lavoro dall'altro.
  - Abbiamo sottoscritto un accordo sindacale in base al quale è previsto un premio annuo di risultato da corrispondere ai lavoratori dipendenti il quale prevede altresì che, al raggiungimento di determinati obiettivi di "assenteismo", tale premio sarà riparametrato a livello individuale in funzione del numero degli eventi di malattia di ciascun lavoratore avente diritto. Inoltre, a determinate condizioni per l'applicazione della tassazione agevolata, il lavoratore dipendente potrà volontariamente, in sostituzione in tutto o in parte del premio di risultato in denaro e con una maggiorazione del 10%, optare per la fruizione di prestazioni, opere e servizi aventi finalità di rilevanza sociale ("Servizi Welfare"), previsti dall'art. 51 TUIR.
  - Abbiamo istituito un canale di comunicazione interno ai sensi del decreto legislativo 24/2023 in materia di disciplina delle segnalazioni. Questo strumento mira a garantire una via di comunicazione anonima per tutti coloro (non solo dipendenti ma anche clienti, fornitori, istituzioni, ecc.) che sono a conoscenza di illeciti o atti contrari all'etica avvenuti all'interno dell'organizzazione. L'obiettivo di questo canale è migliorare la trasparenza nei confronti dei dipendenti e degli stakeholder, instaurando relazioni basate sulla fiducia e, quindi, durature.
- Abbiamo adottato una politica sulla privacy e sulla sicurezza dei dati, adeguandoci alle misure di protezione dei dati personali introdotte dal GDPR (General Data Protection Regulation) in materia di privacy.
- Nell'ambito del nostro programma di formazione, includiamo moduli specifici sulla nostra politica di gestione delle lamentele e dei reclami.
  - L'azienda monitora costantemente il numero di dipendenti per ogni reparto e ruolo, al fine di determinare il numero minimo di lavoratori che garantisca il normale funzionamento della produzione interna.
  - È priorità assoluta di New Box essere in grado di attrarre e fidelizzare lavoratori. A tal fine il Consiglio di amministrazione di New Box, per supportare la propria forza lavoro e le loro famiglie, ha destinato per l'anno 2024 degli importi aggiuntivi, rispetto a quanto previsto dal CCNL ed altri accordi sindacali in essere, da spendere in servizi welfare disponibili nella piattaforma. Per le famiglie è stato previsto un ulteriore importo aggiuntivo per ciascun figlio fiscalmente a carico e residente in Italia di età inferiore ai diciotto anni.

## Obiettivi

- Stiamo lavorando all'apertura di ulteriori strutture che aumentino l'attrattiva di New Box per i potenziali futuri candidati.
- L'azienda monitorerà le tendenze in fatto di assenteismo analizzando i dati registrati e raccolti.
- Le trattative con le parti sociali prevedono la definizione di obiettivi in materia di risparmio energetico, sicurezza e qualità della produzione.

## Formazione e competenze

### Il nostro approccio e le nostre politiche

Il nostro personale è la chiave del nostro successo. Siamo fermamente convinti che la comprensione del proprio ruolo all'interno dell'azienda e la consapevolezza delle opportunità future che potrebbero presentarsi siano necessarie affinché i dipendenti possano avere successo, lavorare efficacemente e crescere. Stiamo migliorando e potenziando le capacità, le competenze e il know-how della nostra forza lavoro. La responsabilità per la presente politica è in capo al Responsabile delle risorse umane.

Un corretto sviluppo aziendale passa attraverso la massima valorizzazione del ruolo di tutti i dipendenti all'interno dell'organizzazione. Proprio per questo riteniamo che la formazione rappresenti una leva fondamentale per il percorso di crescita professionale di ogni dipendente.

Tabella 11 - Formazione

Dato	Unità	2024	2023	Variazione
<b>Ore di formazione</b>	Ore	2.373	1.714	38,45%
Obbligatorie	Ore	1.138	1.164	-2,23%
Offerte dalla società su base volontaria	Ore	1.235	550	124,55%

### Commento sui dati illustrati nella tabella

La Tabella 11 mostra le iniziative di formazione.

Nel 2024, New Box ha offerto corsi obbligatori e volontari, questi ultimi sono risultati in notevole aumento rispetto al 2023 (+124,55%). Ciò a conferma che la formazione continua dei dipendenti è tuttora un driver di valore fondamentale nella strategia di New Box, che mira a prevenire infortuni sul lavoro, ad incentivare un approccio al "problem solving" e salvaguardare il know-how aziendale attraverso il trasferimento di abilità e competenze.

#### Azioni

- A cadenza annuale, offriamo corsi di inglese, di prevenzione incendi e di primo soccorso su base volontaria a tutti i dipendenti, affinché possano ampliare le proprie capacità. Il nostro obiettivo è facilitare il potenziamento delle competenze e garantire un accesso equo alle opportunità di sviluppo professionale.
- Monitoriamo la pianificazione dei corsi attraverso questionari interni distribuiti tra il personale ed elaboriamo i dati relativi alla progressione dei corsi su database interni.
- In virtù della difficoltà di trovare personale qualificato, riteniamo che i nostri dipendenti siano un importante bene aziendale da tutelare. Creiamo opportunità per quei dipendenti che sono in grado di sfruttarle e passarle alle nuove generazioni, attraverso il sostegno e la formazione. Nella catena del valore, questo può avvenire anche attraverso le acquisizioni.

## ***I nostri impatti e rischi***

### ***Impatti***

- Un impiego e un luogo di lavoro sicuri per i nostri dipendenti.
- Diversità e, dunque, inclusione e valorizzazione dei contributi individuali.
- Avanzamento di carriera e sviluppo personale grazie a programmi di formazione diversificati.
- Assunzione e promozione di donne e gruppi sottorappresentati.
- Adeguati sistemi di gestione, che consentono di individuare, prevenire, mitigare gli eventuali impatti negativi sui diritti umani e porre loro rimedio.
- Trasferimento intergenerazionale di conoscenze per salvaguardare il know-how.
- Una cultura inclusiva che consenta il successo di persone con abilità diverse.

### ***Rischi***

- Visto il tipo di attività svolta dalla società, nonché i prodotti e i mercati di riferimento, i piani di transizione per ridurre gli impatti ambientali negativi non comportano alcun impatto positivo o negativo per la forza lavoro.
- Non vi è alcun rischio significativo di lavoro forzato o obbligatorio all'interno di New Box.
- Gli impatti significativi dovuti a infortuni (vista l'attività metalmeccanica della società, infortuni da taglio e/o schiacciamento) si ripercuotono esclusivamente sui dipendenti assunti con contratto a tempo determinato o indeterminato e sui lavoratori temporanei. Si è cominciato a fare ricorso a lavoratori temporanei con l'emanazione di una nuova politica in materia di assunzione a tempo determinato e/o indeterminato.
- Un rischio finanziario rilevante per la società è la carenza di manodopera qualificata con un know-how adeguato.



# ESRS S2 LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE

## Il nostro approccio e le nostre politiche

L'azienda si considera un partner per i propri clienti, offrendo loro assistenza nella progettazione e nello sviluppo dei prodotti. La costruzione di rapporti solidi e duraturi con i clienti è una leva strategica che ha permesso a New Box di crescere e conquistare una posizione favorevole nel mercato di riferimento.

La società vanta una presenza significativa sui mercati e opera secondo un rigoroso sistema di qualità che fa riferimento a standard riconosciuti a livello mondiale come:



La società ha ottenuto la certificazione ISO 50001, norma internazionale volontaria che specifica i requisiti per un Sistema di Gestione dell'Energia (SGE), aiutando le imprese a stabilire, implementare e migliorare le prestazioni energetiche. L'obiettivo è migliorare l'efficienza energetica, ridurre i costi operativi e minimizzare l'impatto ambientale, attraverso un approccio strutturato e basato sul miglioramento continuo.

La società opera prevalentemente nei settori dei tappi a corona, dei barattoli General Line, dei contenitori per alimenti, delle scatole fantasia e della litografia.

Il mercato principale di New Box è quello italiano, che rappresenta circa il 51% del fatturato totale.

La società ha sempre selezionato la propria catena di fornitura, rivolgendosi a fornitori idonei a garantire affidabilità ed efficienza e che utilizzano tecnologie produttive compatibili con l'ambiente e la sicurezza.

La crescente sensibilità rispetto agli aspetti sociali e ambientali della catena di fornitura ha portato New Box a formulare dei criteri per la selezione dei fornitori, che sono scelti e valutati sulla base di trasparenza, correttezza, sostenibilità, qualità, costi e servizio, con l'obiettivo di creare relazioni basate sulla fiducia reciproca.

New Box adotta la certificazione Smeta (Sedex Members Ethical Trade Audit), la più grande piattaforma in Europa che raccoglie e analizza i dati sul comportamento etico della catena di fornitura.

I principali fornitori di New Box sono selezionati tra quelli che possiedono certificazioni ambientali e sociali (salute e sicurezza) e poi sottoposti a verifiche da parte di organismi terzi. Alcuni dei principali fornitori di New Box stanno predisponendo bilanci di sostenibilità ESG.

New Box garantisce che tutti i lavoratori della catena di fornitura siano trattati in modo giusto ed etico in conformità al suo codice etico. Gli standard a cui New Box fa riferimento riguardano condizioni di lavoro come l'orario di lavoro, l'equa retribuzione, la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, il dialogo sociale, la libertà di associazione collettiva, la parità di trattamento e di opportunità per tutti e altri diritti legati al lavoro (lavoro minorile e lavoro forzato).

I prodotti alimentari sono soggetti a obblighi di tracciabilità. Tutte le eventuali controversie vengono immediatamente segnalate al fornitore e gestite al fine di individuare la soluzione più efficace ed efficiente per soddisfare pienamente il cliente.

## I nostri impatti e rischi

Alcuni fornitori si trovano in Paesi con leggi diverse in materia di salute, sicurezza e lavoro forzato. Per questo motivo, non abbiamo a disposizione una panoramica completa né riceviamo un'informativa sufficiente in materia da parte dei fornitori. La società cerca di mitigare questo rischio diversificando i fornitori, acquistando le suddette materie prime da acciaierie europee e predisponendo bilanci di sostenibilità.

Il nostro approccio nei confronti dei lavoratori nella catena del valore relativamente ai nostri impatti significativi è descritto nella sezione dedicata alla nostra forza lavoro. Questa include riferimenti agli impegni presi nella nostra politica sui diritti umani, rilevanti per i lavoratori della catena del valore, per attività specifiche che stiamo conducendo per gestire l'impatto effettivo e potenziale e per il nostro approccio generale in tema di impatti negativi e rimedi.

# ESRS S4 CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI

## **Il nostro approccio e le nostre politiche**

Le politiche adottate da New Box per gestire le principali tematiche legate alla sostenibilità riguardano tutti i consumatori finali e/o gli utenti finali.

La missione di New Box è fornire ai propri clienti prodotti e servizi di alta qualità, collaborando con i fornitori per sviluppare e utilizzare tecnologie più efficienti o rispettose dell'ambiente e della sicurezza.

New Box ricopre un ruolo di leader nel settore ambientale. I contenitori metallici della società sono imballaggi sostenibili perché sono riciclabili al 100%. Il packaging in metallo protegge l'ambiente lungo tutto il suo ciclo di vita, poiché è eco-sostenibile ed eco-compatibile.

Puntare l'accento sulla sostenibilità si sta rivelando la strategia giusta per il successo globale dei brand. I prodotti commercializzati in modo sostenibile crescono 7,1 volte più velocemente di quelli commercializzati in modo convenzionale. I consumatori sono sempre meno tolleranti nei confronti di prodotti con imballaggi che non risultano facilmente o completamente riciclabili. Un sondaggio del 2021 condotto dal Boston Consulting Group su oltre 15.000 consumatori ha rilevato che

- il 57% è molto propenso ad acquistare prodotti con un packaging dannoso per l'ambiente;
- il 44% si rifiuta di acquistare prodotti con un packaging dannoso per l'ambiente;
- Il 73% è disposto a pagare di più per un packaging ecologico. Il 20% è disposto a pagare una maggiorazione superiore al 10%.

## **Azioni**

- Prima di essere un fornitore, New Box vuole che si crei un rapporto collaborativo con i propri clienti.
- Il sito fornisce informazioni sui canali a disposizione di clienti, consumatori e/o utenti finali che desiderano comunicare con la società.

## **I nostri impatti e rischi**

Attirare l'attenzione del consumatore verso il packaging riciclabile.

I prodotti New Box sono costituiti da contenitori metallici utilizzati per diversi tipi di contenuti (principalmente alimentari e chimici) e sono pertanto parte integrante di numerose catene di fornitura.

Generano un impatto positivo, poiché consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di diverse tipologie di prodotti di riciclarne i contenitori.





**BILANCIO  
SOSTENIBILITÁ  
2024**