



**Bilancio di
sostenibilità**

2024



The logo for Airfire, featuring the word "Airfire" in a bold, white, sans-serif font. The background of the entire page is a vibrant green with a detailed texture of leaf veins, creating a natural and organic feel.

Airfire

Building Security

**Bilancio di
sostenibilità**

2024

index:

Lettera agli Stakeholders	7
Nota metodologica	10
Introduzione	14
ESRS 2 - Informativa generale	16
[BP-1] Principi generali per la redazione delle dichiarazioni di sostenibilità	17
[GOV-1] Ruolo degli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza	18
Percentuale dei membri degli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza per sesso	19
[GOV-2] Informazioni fornite agli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza e questioni di sostenibilità da essi affrontate	20
[SBM-1] Strategia, modello di business e catena del valore	22
[SBM-2] Interessi e opinioni dei portatori di interesse	32
[SBM-3] Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	34
[IRO-1] Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	37
Rilevanza d'impatto	39
Rilevanza finanziaria	40
Performance economica	40
Valore economico direttamente generato e distribuito – Air Fire 2024	41
[IRO-2] Requisiti di informativa nell'ESRSs coperti dalle dichiarazioni di sostenibilità	42
Topic Ritenuti come non rilevanti ai fini della Double Materiality Assessment	43
[E1-2] Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento	46
[E1-3] Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	48
[E1-5] Consumo di energia e mix energetico	49
[E1-6] Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES	52
[E2-4] Inquinamento di aria, acqua e suolo (informativa generale)	55
[E5-5] Deflusso di risorse	57
[S1-1] Politiche relative alla forza lavoro propria	60
[S1-2] Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei loro rappresentanti in merito agli impatti	64
[S1-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni	65
[S1-4] Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi e il perseguimento di opportunità	67
[S1-5] Obiettivi per gestire impatti negativi rilevanti, potenziare impatti positivi e governare rischi/opportunità	68
[S1-6] Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	70
[S1-7] Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro di Air Fire	73
[S1-8] Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	76
[S1-9] Metriche della diversità	77

[S1-10] Salari adeguati	78
[S1-11] Protezione sociale	79
[S1-12] Persone con disabilità	80
[S1-13] Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	81
[S1-14] Metriche di salute e sicurezza	82
[S1-15] Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata	83
[S1-16] Differenziali retributivi e pay ratio	84
[S1-17] Episodi di discriminazione, diritti umani e meccanismi di segnalazione	85
[S2-1] Politiche connesse ai lavoratori nella catena di valore	86
[S2-2] Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore (in merito agli impatti)	87
[S2-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	88
[S3-1] Politiche relative alle comunità interessate	89
[S3-2] Processi di coinvolgimento delle comunità interessate sugli impatti	91
[S3-3] Processi per rimediare gli impatti negativi e canali attraverso i quali le comunità colpite possono sollevare le proprie preoccupazioni	94
[S3-4] Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità, nonché efficacia di tali azioni	95
[S3-5] Target per la gestione degli impatti materiali sulle comunità, la promozione di impatti positivi e la gestione dei rischi/opportunità	96
[S4-1] Politiche relative a consumatori ed utilizzatori finali	97
[S4-2] Processi di coinvolgimento di consumatori e utenti finali in merito a impatti, rischi ed opportunità	98
[S4-3] Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per consentire a clienti ed utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	100
[S4-4] Interventi sugli impatti materiali su consumatori e utilizzatori finali, approcci per gestire i rischi e cogliere opportunità, ed efficacia delle azioni	102
[S4-5] Target relativi alla gestione degli impatti negativi materiali, all'avanzamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità (consumatori e utenti finali)	106
[G1-1] Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese;	107
[G1-3] Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	107
[G1-2] Gestione dei rapporti con i fornitori	109
[G1-4] Casi accertati di corruzione attiva o passiva	110
[G1-6] Prassi di pagamento	111



In ricordo di Armando Evangelisti

Fondatore di Air Fire

Nel presentare questo bilancio, desideriamo rendere omaggio a una figura che ha lasciato un segno indelebile nella nostra storia: Armando Evangelisti, fondatore di Air Fire.

La sua visione, la sua determinazione e il suo profondo senso etico hanno gettato le basi di un'azienda che ancora oggi porta avanti con orgoglio i valori in cui lui ha sempre creduto: innovazione, responsabilità e impegno verso le persone.

Queste pagine raccontano non solo risultati economici, ma anche l'evoluzione di un percorso iniziato da Armando con coraggio e lungimiranza.

A lui dedichiamo questo bilancio, come testimonianza concreta della continuità di un progetto che guarda al futuro, senza mai dimenticare le proprie radici.

Grazie, Armando.

Il tuo esempio ci guida ogni giorno.

Lettera agli stakeholders



Gentili stakeholders,

vi scriviamo per condividere con chiarezza lo stato del nostro percorso e, soprattutto, la direzione che abbiamo scelto di intraprendere, perché per Air Fire parlare di sostenibilità significa rendere esplicito come stiamo allineando le nostre scelte industriali, le competenze delle nostre persone e la qualità dei servizi che offriamo con ciò che riteniamo giusto per i clienti, per i territori in cui operiamo e per la tenuta di lungo periodo del nostro modello di business, in un contesto che cambia rapidamente e che richiede decisioni fondate su dati affidabili, responsabilità diffuse e una cultura organizzativa capace di apprendere.

Il 2024 è stato un anno di consolidamento e di accelerazione: abbiamo fatto evolvere i nostri processi operativi, ponendo particolare attenzione alla sicurezza sul lavoro e alla prevenzione degli incidenti, alla tracciabilità delle attività di service e manutenzione e alla qualità della risposta tecnica sul campo, perché la nostra reputazione si gioca lì, nella puntualità delle verifiche e nella robustezza delle soluzioni che mettiamo al servizio di infrastrutture critiche, imprese manifatturiere, strutture pubbliche e realtà del terziario, e ogni intervento – dal dimensionamento dei sistemi antincendio alla gestione delle emergenze – deve essere eseguito con lo stesso livello di disciplina, indipendentemente dalla complessità o dalla visibilità del progetto.

Abbiamo investito nella crescita delle competenze e nella partecipazione attiva delle nostre persone, convinti che la sicurezza non sia solo un insieme di procedure ma una pratica quotidiana che si alimenta di formazione, ascolto e responsabilizzazione, e per questo abbiamo rafforzato i momenti di confronto tra funzioni, aggiornato i programmi formativi con focus su salute e sicurezza, qualità del servizio e integrità dei comportamenti, introdotto strumenti che rendono più semplice condividere informazioni tecniche e raccogliere segnalazioni, perché il miglioramento continuo nasce da piccole scelte ripetute con coerenza.

Sul versante della catena del valore abbiamo proseguito nel qualificare i partners, chiedendo trasparenza sui processi, affidabilità nelle forniture e rispetto di criteri che riguardano non solo la conformità tecnica, ma anche la tutela delle persone e dell'ambiente, e abbiamo lavorato per ridurre inefficienze e interruzioni, consapevoli che la resilienza operativa dipende tanto dall'eccellenza interna quanto dalla solidità delle relazioni esterne; allo stesso tempo, abbiamo promosso iniziative a beneficio delle comunità in cui siamo presenti, con interventi mirati su educazione, sicurezza e inclusione, perché la fiducia si costruisce con gesti concreti che rispondono a bisogni reali e misurabili.

Siamo altrettanto consapevoli delle aree in cui dobbiamo crescere: la qualità dei dati ambientali e sociali deve continuare a migliorare in profondità e tempestività, il monitoraggio degli impatti indiretti lungo la catena del valore richiede strumenti e metriche più granulari, l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni devono essere perseguiti con piani tecnici più selettivi e con investimenti che sappiano generare ritorni economici e ambientali nel medio periodo, e l'innovazione digitale – che abilita controllo, manutenzione predittiva, tracciabilità e reporting – va integrata senza frizioni nei processi esistenti, con attenzione all'usabilità e alla protezione dei dati.

Lettera agli Stakeholders

Per il prossimo anno ci impegniamo a rendere più esplicito il legame tra obiettivi e risultati, definendo per ogni priorità un proprietario organizzativo, milestone verificabili e indicatori che permettano a chi legge di comprendere l'andamento e a chi governa di intervenire rapidamente quando necessario; rafforzeremo il dialogo con voi attraverso momenti di confronto dedicati, aprendo tavoli tematici su salute e sicurezza, qualità del servizio, approvvigionamenti responsabili e ricadute sul territorio, perché il valore che creiamo è solido solo se è condiviso e se tiene insieme performance tecniche, crescita delle persone e impatto sul contesto in cui operiamo.

A voi – clienti, fornitori, collaboratori, istituzioni, comunità locali e partners – chiediamo di continuare a sfidarci con proposte e critiche costruttive, di segnalare dove possiamo essere più chiari o più efficaci, di partecipare con le vostre competenze a una visione che vogliamo pragmatica e misurabile: una visione in cui la protezione dal rischio non è soltanto un servizio che erogiamo ma il criterio con cui concepiamo prodotti, relazioni e scelte industriali, e in cui la trasparenza non è un esercizio formale ma il metodo con cui costruiamo fiducia. Vi ringraziamo per la collaborazione e la fiducia dimostrate, e vi invitiamo a considerare questo documento non come un punto di arrivo ma come una piattaforma di lavoro comune: qui trovate gli impegni che ci assumiamo, qui troverete nei prossimi mesi i risultati e le correzioni di rotta, qui vogliamo raccogliere le vostre osservazioni per tradurle in azioni che migliorino la sicurezza, l'efficienza e la sostenibilità del nostro operare quotidiano; perché Air Fire esiste per proteggere ciò che conta, e proteggere ciò che conta significa anche rendere conto, con serietà e con continuità, delle scelte che facciamo.

“L'impegno e la proattività di Air Fire vanno ben oltre il semplice adempimento degli obblighi di compliance, riflettendo la volontà di integrare la sostenibilità in maniera concreta e strutturale all'interno dei propri processi aziendali.”

Con stima,
La Direzione di Air Fire S.p.A.



Matteo Evangelisti
Amministratore Delegato



Andrea Evangelisti
Presidente del C.d.A.



Nota metodologica

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato predisposto per rappresentare in modo chiaro e completo l'approccio, le performance e gli impegni di Air Fire sui temi ambientali, sociali e di governance, utilizzando un impianto metodologico che combina il rigore dei riferimenti normativi europei, quali la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e gli European Sustainability Reporting Standards (ESRSs), con la concretezza operativa dei sistemi di gestione e con l'impostazione integrata proposta da standard come l' SRG 88088:2020, così da assicurare coerenza tra strategia e reporting, continuità con gli anni precedenti e comparabilità nel tempo degli indicatori chiave. La struttura del documento riflette la logica della doppia materialità (i.e., materialità di impatto e finanziaria), per cui ogni tema è valutato sia in termini di impatti effettivi e potenziali sull'ambiente e sulla società, sia in termini di rischi e opportunità che possono influenzare la creazione di valore dell'azienda nel breve, medio e lungo periodo, e questa valutazione – condotta attraverso analisi interne, benchmark settoriali e momenti strutturati di ascolto degli stakeholders – ha determinato la selezione delle informazioni da rendicontare, la profondità delle disclosure, le priorità di miglioramento e la definizione dei target.

Il perimetro di rendicontazione copre l'entità giuridica Air Fire S.p.A. e le sue sedi operative comprese nel controllo gestionale dell'esercizio 2024, includendo le attività dirette e le funzioni centrali; ove significativo e disponibile, vengono riportate informazioni riferite alla catena del valore (ad esempio, fornitori strategici o dati upstream/downstream correlati a impatti rilevanti), con esplicita indicazione metodologica quando si ricorre a proxy, fattori di emissione standardizzati o stime modellate; le grandezze quantitative sono state raccolte da sistemi interni (gestionali amministrativo-contabili, sistemi HSE, registri energia e rifiuti, basi dati HR, piattaforme di manutenzione e service), sottoposte a controlli di coerenza e riconciliazione tra fonti, validate dalle funzioni responsabili e, quando necessario, normalizzate per eliminare distorsioni legate a variazioni di perimetro o ad anomalie operative, con

preferenza per misure dirette e meter-based ove disponibili e per metodologie di calcolo riconosciute a livello internazionale quando la misurazione diretta non è tecnicamente o economicamente ragionevole.

Per la dimensione ambientale, le emissioni climalteranti sono calcolate distinguendo Scope 1 e Scope 2 secondo il GHG Protocol, con rappresentazione market-based e location-based dell'elettricità acquistata e con indicazione delle assunzioni sottostanti (e.g., mix energetico, contratti di fornitura, eventuali garanzie d'origine), mentre per gli altri inquinanti atmosferici e per gli impatti su acqua, suolo e rifiuti si utilizzano misurazioni dirette, registri obbligatori e, quando necessario, coefficienti standard di settore.

Per la dimensione sociale, i dati su salute e sicurezza, formazione, occupazione e diversity provengono dai sistemi HR e HSE e sono trattati con particolare attenzione all'omogeneità delle definizioni (e.g., ore lavorate, perimetro del personale, criteri di infortunio, severità, assenze), così da garantire la confrontabilità degli indicatori nel tempo; per la dimensione di governance, le informazioni su etica, anticorruzione, gestione dei rischi, presidio della compliance e responsabilità lungo la catena di fornitura derivano dai modelli organizzativi e dai sistemi di controllo interno, dalle procedure e dai registri di conformità, nonché da documentazione probatoria conservata a supporto. Nel corso dell'anno, Air Fire ha promosso, in Messico e in Nepal, iniziative rivolte alle comunità più vulnerabili, con un focus particolare sulla donazione di libri e materiali scolastici a bambini e famiglie in condizione di bisogno. Queste azioni mirano non solo a facilitare l'accesso all'istruzione, ma anche a favorire l'inclusione sociale, sostenere la continuità dei percorsi educativi e creare opportunità concrete di sviluppo personale e comunitario. L'iniziativa è stata realizzata in stretta collaborazione con l'associazione "Ripartiamo", con cui è stata avviata una partnership dedicata alla selezione dei materiali, alla pianificazione delle consegne e al coordinamento con scuole

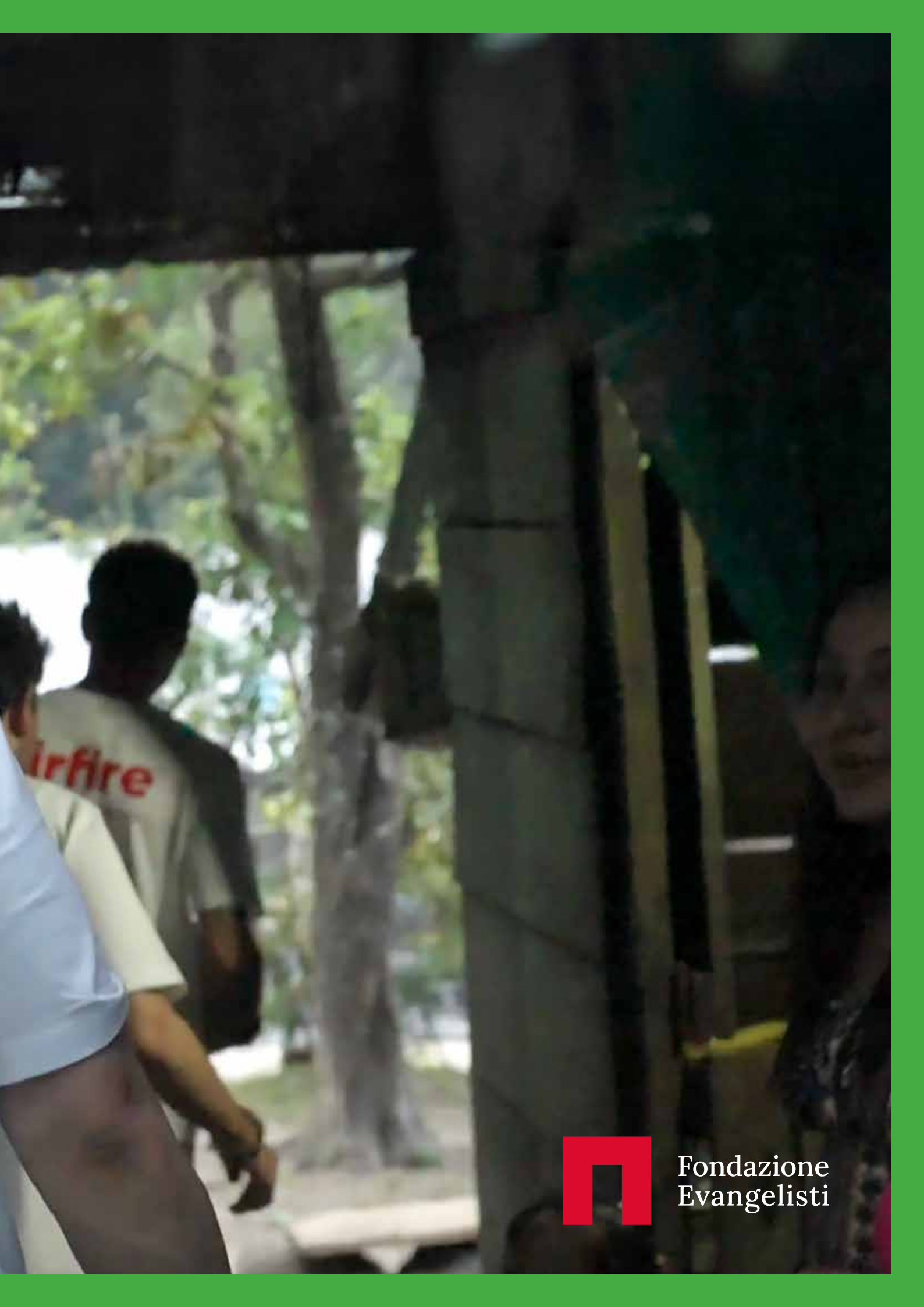
ed enti locali. Le testimonianze raccolte in loco confermano l'importanza sociale e educativa del gesto: le donazioni non solo rendono più accessibili le attività didattiche, ma contribuiscono anche a rafforzare il senso di comunità, il legame con il territorio e la fiducia nelle istituzioni locali. Il processo di analisi di rilevanza è stato articolato in quattro passaggi principali in conformità alla guida di implementazione IG1 fornita dall'EFRAG – definizione del perimetro tematico coerente con gli ESRs e con la realtà di business, raccolta e sistematizzazione delle evidenze interne, coinvolgimento degli stakeholders attraverso interviste, workshops o consultazioni mirate, valutazione integrata degli impatti e dei profili di rischio/opportunità con attribuzione di soglie di significatività – e ha prodotto una mappa dei temi rilevanti che guida sia la narrazione del Bilancio sia la pianificazione operativa, con l'indicazione di obiettivi, piani d'azione e metriche di monitoraggio. Il coinvolgimento degli stakeholders ha incluso, in funzione del tema trattato, clienti, fornitori, persone di Air Fire, rappresentanti delle comunità, soggetti istituzionali e partners tecnici, adottando principi di inclusività, materialità e reattività propri degli standard di engagement riconosciuti a livello internazionale, e i riscontri emersi sono stati utilizzati per affinare le priorità e per migliorare la leggibilità delle disclosure.

Trasparenza significa anche esplicitare le limitazioni: quando nei prospetti compaiono stime, queste sono chiaramente segnalate e accompagnate dal metodo di calcolo e dall'ordine di grandezza dell'incertezza ragionevolmente attesa; quando non sono disponibili serie storiche complete, si indica l'anno base e si definisce un piano di completamento dati; quando l'indicatore è nuovo o ricalcolato per cambio metodologia, viene illustrata la ragione dell'aggiornamento e, ove possibile, viene ricostruita la comparabilità retrospettiva. Inoltre, il documento dichiara se vi sia stata o meno una forma di assurance esterna e, in caso negativo, specifica il percorso di maturazione previsto per giungere, nelle prossime edizioni, a una verifica indipendente focalizzata sugli indicatori più critici per gli stakeholders e per il governo dell'impresa.

Affinché il reporting sia davvero uno strumento gestionale e non un mero adempimento, ogni indicatore dialoga con gli obiettivi strategici e con le responsabilità organizzative: a ciascun tema materiale corrispondono presidi interni e ownership chiari, cicli di riesame e momenti di verifica periodici in cui i dati non si limitano a descrivere il passato ma innescano decisioni per il futuro, e in questo senso la nota metodologica non è solo il "manuale d'uso" del Bilancio, bensì il contratto di affidabilità con chi legge, la promessa che Air Fire fa ai propri stakeholders sul modo in cui produrrà, controllerà e comunicherà le informazioni anche domani – con più profondità di perimetro, più qualità dei dati, più integrazione con la strategia e, soprattutto, con la stessa ambizione di fondo che guida il nostro mestiere: proteggere e migliorare ciò che conta.







Fondazione
Evangelisti

Introduzione

In Air Fire l'idea di sostenibilità nasce come scelta gestionale prima ancora che come esercizio di rendicontazione, perché integrare i fattori ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali è il modo più efficace per proteggere nel tempo la sicurezza delle persone, la continuità operativa dei clienti e la solidità dell'impresa, e questa scelta, maturata in modo proattivo e non reattivo, ha portato la direzione a prendere gli ESRs come punto di partenza e non di arrivo: uno standard di lettura comune, capace di orientare priorità, metodi e misurazioni, e di tradurre la nostra vocazione alla prevenzione del rischio in un linguaggio comparabile, verificabile e utile a tutti gli stakeholders.

La nostra missione

Vogliamo essere partner strategici di aziende e istituzioni nella gestione, la valorizzazione e lo sviluppo del loro patrimonio edilizio. Progettiamo efficienza e sicurezza come elementi cardine della qualità degli spazi, del benessere negli ambienti di lavoro, della produttività.

La nostra visione

Building security è una dichiarazione di principio. Costruire sicurezza significa assumere un impegno: quello di garantire ai clienti che possono fidarsi di noi, della qualità delle nostre tecnologie, della serietà del nostro Project Management, della lealtà del nostro approccio alle relazioni. Possiamo gestire tutte le attività in outsourcing di aziende e istituzioni perché affidarsi ad Air fire rappresenta, di per sé, una strategia di sicurezza.

Partire dagli ESRs significa adottare fin dall'inizio la doppia rilevanza come chiave di governo – guardando insieme a impatti effettivi e potenziali sull'ambiente e sulla società e, allo stesso tempo, ai rischi e alle opportunità che questi temi generano per il modello di business – e significa anche progettare la catena dei dati e la catena delle responsabilità in modo coerente con tale lettura, così che le evidenze quantitative (e.g., consumi energetici, emissioni climalteranti, sicurezza e salute dei lavoratori, qualità del servizio, integrità della

supply chain) siano raccolte, validate e utilizzate per prendere decisioni operative e strategiche, mentre le evidenze qualitative (politiche, procedure, presidi di compliance, modalità di ingaggio degli stakeholders) raccontino con trasparenza come l'azienda trasforma le intenzioni in prassi quotidiana.

La sicurezza è la nostra identità e il nostro mestiere, ma nella stagione delle transizioni – energetica, digitale, normativa – la sicurezza diventa un fatto sistemico che coinvolge infrastrutture, persone, processi e filiere, e per questo Air Fire ha connesso gli ESRs ai propri sistemi gestionali, facendo dialogare governance, risk management e performance con un set di obiettivi misurabili, perché la qualità tecnica non basta se non è accompagnata da una cultura dell'eccellenza che riduca gli impatti ambientali, prevenga gli infortuni, valorizzi competenze e merito, promuova l'etica negli acquisti e presidi la resilienza della catena del valore, in un quadro in cui la trasparenza verso clienti, comunità, istituzioni e partners industriali non è un adempimento ma un vantaggio competitivo.

Questa impostazione ha ridefinito la nostra pianificazione, che oggi si articola lungo traiettorie chiare e monitorabili: ridurre l'intensità energetica e le emissioni Scope 1 e Scope 2 con azioni concrete su efficienza e approvvigionamenti, migliorare la qualità e la tracciabilità dei dati ambientali e sociali attraverso processi e strumenti dedicati, rafforzare la salute e la sicurezza con formazione, manutenzioni programmate, analisi degli eventi e indicatori di severità, innalzare l'integrità dei processi con presidi anticorruzione e criteri di supply chain responsibility, e soprattutto rendere strutturale l'engagement degli stakeholders, perché ascoltare chi è a contatto con i nostri servizi – dai clienti ai fornitori, dalle persone interne alle comunità locali – significa correggere rotta in tempo utile, orientare gli investimenti dove il beneficio è maggiore e costruire fiducia nel lungo periodo.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è quindi il riflesso di un metodo prima ancora che di un perimetro,

un metodo che prende le disclosure ESRs come filo conduttore per organizzare informazioni, indicatori e narrative e che assegna responsabilità precise lungo tutta l'organizzazione – dal CdA alle funzioni operative – così che ogni tema rilevante trovi proprietari, obiettivi, piani d'azione e tempi di attuazione, e così che ogni dato sia spiegabile, riconciliabile e utile alla gestione; in questo senso, ciò che presentiamo non è la semplice fotografia dell'anno, ma la mappa di un percorso di miglioramento continuo, con traguardi intermedi e verifiche periodiche, in cui l'eventuale ricorso a ulteriori standard e sistemi di gestione funge da leva abilitante e non da cornice dominante.

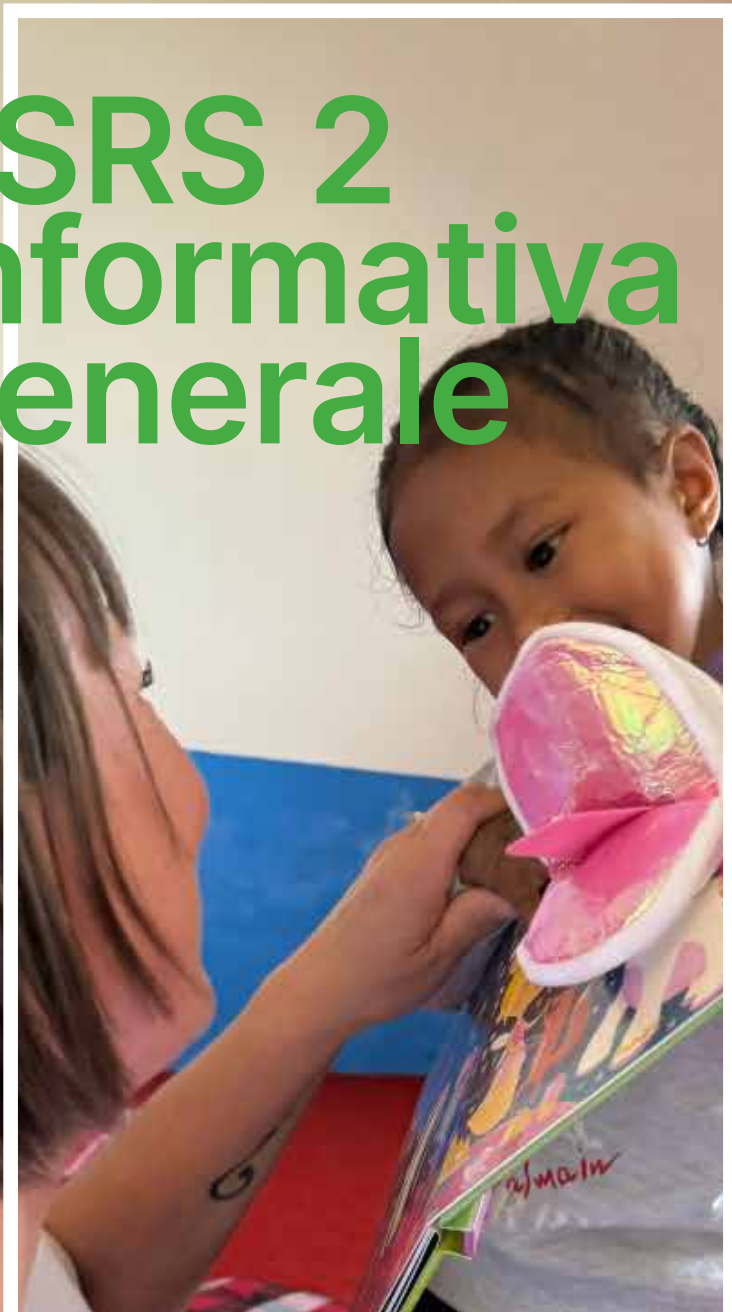
Scegliere di partire dagli ESRs ha anche un significato culturale: significa accettare la disciplina della comparabilità, aprirsi alla misurazione delle criticità oltre che dei progressi, esplicitare le ipotesi e i limiti delle stime laddove la misurazione diretta non sia ancora possibile, pianificare come colmare i vuoti informativi e, soprattutto, riconoscere

che la sostenibilità non è un “progetto” ma una competenza organizzativa da sedimentare, perché solo così la prevenzione del rischio – che ci definisce – diventa una promessa mantenuta non solo nell'emergenza, ma ogni giorno, nel modo in cui gestiamo energia e materiali, sviluppiamo persone e processi, selezioniamo partners e tecnologie, dialoghiamo con i territori in cui operiamo.

Questo documento vuole offrire a chi legge una chiave semplice e rigorosa: capire dove si generano gli impatti lungo la catena del valore e come decidiamo di affrontarli, quali rischi presidiamo e quali opportunità coltiviamo, quali indicatori usiamo per misurare i risultati e come li colleghiamo agli obiettivi, perché per Air Fire la sostenibilità è, prima di tutto, un patto di affidabilità con i propri stakeholders, e la rendicontazione secondo ESRs è lo strumento che rende questo patto visibile, verificabile e, soprattutto, utile a guidare scelte migliori.



ESRS 2 Informativa generale



2025 - Missione in Nepal
Panchmane Early Childhood Development Center
Panchmane - Kathmandu



Fondazione
Evangelisti

[BP-1]

Principi generali per la redazione delle dichiarazioni di sostenibilità

Air Fire S.p.A. prepara il proprio Bilancio di Sostenibilità su base individuale, in quanto non è soggetta a obblighi di rendicontazione consolidata nell'ambito di gruppi societari. La rendicontazione copre pertanto le attività, le performance e gli impatti ESG (ambientali, sociali e di governance) della sola entità giuridica Air Fire. Questo Report di Sostenibilità è concepito come un progetto culturale interno consapevole, finalizzato a stimolare una nuova sensibilità organizzativa e a innescare un processo di trasformazione continua verso un modello di impresa sempre più sostenibile, integrato e trasparente.

Il percorso di rendicontazione è stato impostato in linea con il dettato della Direttiva (UE) 2022/2464, che amplia gli obblighi informativi delle imprese in tema di sostenibilità, anticipando così i requisiti degli ESRs adottati a livello europeo. Air Fire ha riconosciuto fin da subito la sostenibilità come leva strategica per creare valore di lungo periodo: la reportistica è stata sviluppata selezionando i principi e gli indicatori più rilevanti, in modo da riflettere fedelmente i rischi e le opportunità ESG connessi alle proprie attività.

Il processo di redazione si fonda sul principio della doppia rilevanza, valutando congiuntamente gli impatti (positivi o negativi) dell'azienda su ambiente e società e i rischi e le opportunità che i temi di sostenibilità rappresentano per il modello di business. Questa valutazione ha guidato l'identificazione delle priorità strategiche: attraverso un'analisi approfondita del contesto e una mappatura dei fattori di impatto, sono stati definiti gli argomenti materiali (i.e., impact and financial materiality) coerenti con il core business di Air Fire. Tali attività includevano anche un confronto strutturato con le prassi di settore e con

organizzazioni comparabili, nonché l'integrazione di benchmark e linee guida internazionali, al fine di cogliere le tendenze emergenti in materia di sostenibilità.

Per garantire una prospettiva partecipativa e autorevole, all'analisi di doppia rilevanza hanno contribuito esperti esterni e rappresentanti chiave della catena del valore – in particolare, una selezione di clienti e fornitori individuati in base alla prioritizzazione degli stakeholders secondo lo standard AA1000. Il contributo di questi interlocutori ha permesso di arricchire i risultati con punti di vista diversificati, rafforzando la validità delle valutazioni e assicurando un coinvolgimento efficace delle parti interessate. In questo modo, gli esiti dell'analisi sono stati pienamente allineati con le aspettative concrete degli stakeholders, rendendo il bilancio uno strumento rappresentativo delle reali esigenze e delle responsabilità di Air Fire.

Come ulteriore complemento metodologico, Air Fire ha avviato una prima attività di mappatura degli impatti lungo la catena del valore, volta a individuare gli effetti diretti e indiretti generati dalle proprie attività. Si tratta di un passo iniziale verso un sistema di rendicontazione sempre più esteso e dettagliato, che nelle prossime edizioni sarà ampliato estendendo il perimetro informativo e potenziando le capacità interne di analisi. Con questo approccio integrato e progressivo, l'azienda intende garantire che le informazioni riportate siano trasparenti, affidabili e rilevanti, contribuendo alla costruzione di una cultura aziendale orientata alla sostenibilità e alla responsabilità nei confronti di stakeholders ed ambiente.

[GOV-1]

Ruolo degli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza

La governance di Air Fire S.p.A. è guidata dal Presidente del Consiglio di amministrazione e dall'Amministratore Delegato, entrambi appartenenti alla proprietà familiare, in quanto l'assetto proprietario è interamente controllato dalla famiglia Evangelisti. L'azienda adotta un modello organizzativo centralizzato, articolato in quattro divisioni strategiche – Sistemi Antincendio, General Contracting, Facility Management e Formazione – che riflettono i principali ambiti di business. Ciascuna divisione agisce in sinergia con la Direzione Generale per tradurre operativamente le strategie tracciate dagli organi di vertice e per presidiare i processi ESG più rilevanti. A supporto di tutte le funzioni operative, la struttura Corporate cura la gestione di aree trasversali quali amministrazione e finanza, commerciale e contrattualistica, innovazione, qualità e sostenibilità, garantendo coerenza operativa e sinergie organizzative. Tale assetto consente ad Air Fire di affrontare le sfide di mercato con una visione integrata e una chiara focalizzazione sul miglioramento continuo.

Gli organi di amministrazione e di direzione sono responsabili di definire la strategia aziendale di medio-lungo periodo, esplicitando anche gli obiettivi di sostenibilità a essa connessi. Essi supervisionano l'attuazione delle politiche ambientali, sociali e di governance nelle divisioni operative, monitorando i progressi e promuovendo adeguati piani di miglioramento. Periodicamente valutano i risultati delle analisi di materialità svolte internamente, nonché i piani di azione e gli indicatori di performance ESG, con l'obiettivo di allineare le decisioni manageriali alle priorità strategiche individuate. In quest'ottica, è garantito il coordinamento interfunzionale tra le diverse business unit, affinché le scelte operative risultino coerenti con la strategia complessiva e soddisfino i requisiti di trasparenza introdotti dalle normative

europee – in particolare la CSRD e i relativi ESRs, che richiedono esplicitamente di documentare il ruolo degli organi di amministrazione e vigilanza sulle questioni di sostenibilità.

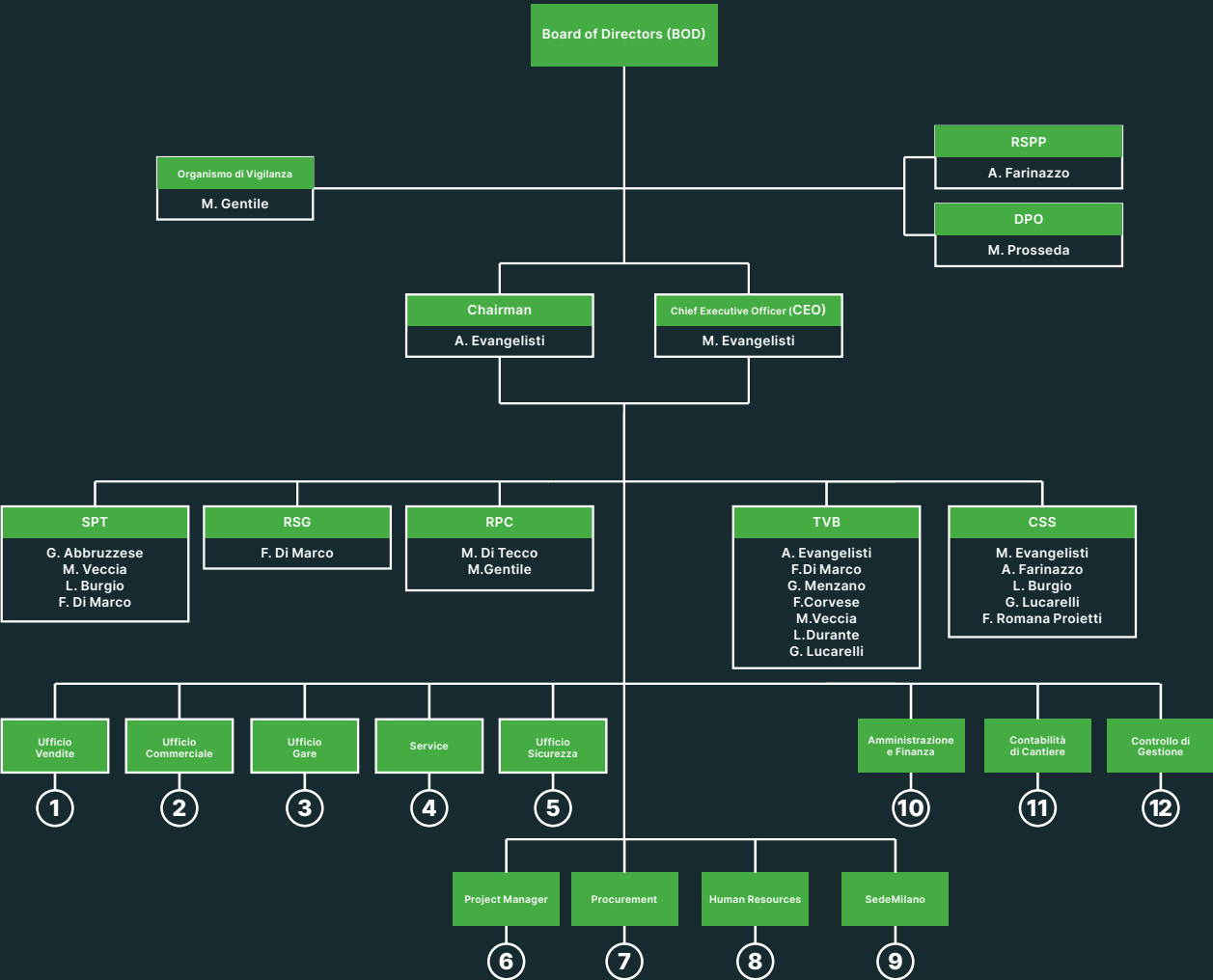
Per assicurare un presidio efficace dei rischi non finanziari, Air Fire si è dotata di un Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001. Questo organo, insieme ad un team interno dedicato, svolge attività di controllo e verifica sulle pratiche aziendali, supportando la direzione nell'implementazione delle misure di sostenibilità e nel monitoraggio delle performance ESG lungo tutta la catena del valore. La struttura di governance è inoltre concepita per favorire il coinvolgimento delle divisioni nei processi di rendicontazione e nella gestione trasversale delle tematiche ESG, nonché nella formazione continua del personale. In particolare, la divisione Safety/Formazione ha un ruolo chiave nella diffusione interna delle competenze in materia di salute, sicurezza e cultura della sostenibilità.

Questo assetto organizzativo e funzionale permette ad Air Fire di presidiare in modo consapevole e integrato le proprie responsabilità ESG, in conformità con i principi degli ESRs. Il dialogo costante tra governance centrale, management operativo e funzioni aziendali assicura una direzione univoca nella definizione, supervisione e controllo delle strategie di sostenibilità, riflettendo l'impegno dell'azienda a una rendicontazione solida e professionale. Inoltre, nel corso dell'anno Air Fire ha promosso un programma di formazione specifico rivolto ai vertici aziendali e ai responsabili di funzione sui temi ESG e sulla nuova normativa europea in materia (CSRD), rafforzando così la capacità del management di interpretare correttamente i cambiamenti regolamentari e di integrare le esigenze di sostenibilità negli obiettivi aziendali.

Percentuale dei membri degli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza

Negli organi di governance, Air Fire presenta attualmente assenza di diversità di genere nel CdA, ma una presenza femminile nei ruoli supplenti del Collegio Sindacale (come si evince dalla figura sottostante). Questo profilo evidenzia un margine di miglioramento nella rappresentanza di genere nei ruoli apicali, in linea con le aspettative emergenti in ambito ESG.

Airfire



[GOV-2]

Informazioni fornite agli organi amministrativi, direttivi e di vigilanza e questioni di sostenibilità da essi affrontate

In Air Fire la gestione dei temi ESG è collegata direttamente ai processi decisionali aziendali attraverso la figura del Responsabile di Sostenibilità. Tale figura strategica presidia l'analisi e il monitoraggio degli impatti generati dall'attività aziendale e funge da punto di raccordo con gli organi di vertice: il Responsabile promuove il coinvolgimento trasversale dei diversi responsabili di funzione, consentendo così di integrare la cultura della sostenibilità in tutte le aree operative. Questo approccio partecipativo favorisce l'allineamento della visione aziendale alle crescenti esigenze normative e di mercato sui temi ESG e contribuisce a diffondere consapevolezza riguardo alle sfide e opportunità legate ai rischi ambientali, sociali e di governance.

Il Responsabile di Sostenibilità coordina inoltre il lavoro interfunzionale tra le divisioni qualità, finanza, salute e sicurezza, ambiente, risorse umane e altre funzioni strategiche, in modo da adottare un approccio integrato alle iniziative ESG fin dalle prime fasi di pianificazione e di misurazione (ad esempio, nell'analisi di doppia rilevanza metodologica). Allo stesso tempo, la Direzione di primo livello viene regolarmente coinvolta in percorsi formativi specifici sui temi ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di potenziare competenze e capacità strategiche nella lettura delle evoluzioni normative (tra cui la CSRD e gli ESRs) e delle dinamiche di mercato in materia di sostenibilità. Questo investimento in formazione riflette l'approccio proattivo di Air Fire nel consolidare una cultura aziendale orientata alla crescita professionale, alla condivisione delle conoscenze e al continuo miglioramento delle pratiche di sostenibilità.

La comunicazione verso il vertice aziendale e verso gli organi di controllo interno è regolata da procedure formali, conformi al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001. In particolare, le informazioni relative alle attività di sostenibilità e ai relativi processi vengono periodicamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza attraverso flussi informativi strutturati e documentati. Ciò assicura un aggiornamento costante e affidabile sugli sviluppi e sulle criticità delle tematiche ESG, rafforzando il presidio da parte dei vertici aziendali e assicurando che gli aspetti di governance sostenibile siano gestiti in modo trasparente e responsabile.

Certificazioni

Nel quadro di una strategia integrata con l'obiettivo di connettere economia e sostenibilità, Air Fire conferma il proprio impegno verso il miglioramento continuo attraverso il mantenimento e l'aggiornamento di certificazioni relative a sistemi di gestione e prassi operative. Tale impegno rappresenta uno strumento fondamentale per mitigare gli impatti negativi e incentivare quelli positivi generati dalle attività aziendali, in coerenza con gli obiettivi ESG e con le aspettative degli stakeholders. La loro adozione consente di presidiare efficacemente ambiti quali la qualità, la sicurezza, l'ambiente, l'energia e la responsabilità sociale, contribuendo alla creazione di valore sostenibile lungo tutta la catena del valore.

Descrizione	Riferimento Norma/Direttiva
Sistemi di gestione per la Qualità - Requisiti	UNI EN ISO 9001:2015
Sistemi di gestione ambientale - Requisiti con guida per l'uso	UNI EN ISO 14001:2015
Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso	UNI ISO 45001:2018
Responsabilità sociale - Etica	SA 8000:2014
Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso	UNI CEI EN ISO 50001:2018
Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti e guida all'utilizzo	UNI ISO 37001:2016
Acquisti sostenibili - Guida	UNI ISO 20400:2017
Project, Programme and Portfolio Management - Guidance on Project Management	UNI ISO 21502:2021
Certificato CE del tipo (Modulo B) MED - Estintori portatili AP1/FIRE, AP2/FIRE, AP6/FIRE, AC5/FIRE	EN 3-7:2004+A1:2007, EN 3-8:2006/AC:2007, EN 3-9:2006/AC:2007, EN 3-10:2009
Certificato di qualifica imprese F-Gas (servizi antincendio con gas fluorurati)	Reg. (CE) 304/2008
Certificato di qualifica imprese F-Gas (refrigerazione, condizionamento, pompe di calore)	Reg. (UE) 2015/2067
Certificato di prodotto LPCB - Approval	LPS 1223, LPS 1666
VdS - System	varie
VdS - Components	varie
Sistema di gestione BIM	UNI/PdR 74:2019
Sistema di gestione per la parità di genere	UNI PdR 125:2022
Sistema di manutenzione certificato	UNI 11414:2011
Sistemi di sicurezza antincendio e sistemi di sicurezza	UNI CEI EN 16763:2017
Certificato di conformità del controllo della produzione in fabbrica - Strutture di acciaio e alluminio	
Qualificazione e rendicontazione emissioni Gas a Effetto Serra	EN ISO 14064-1:2019
Attrezzature a pressione (PED) - Garanzia qualità produzione - Modulo H	Direttiva 2014/68/UE
Attrezzature a pressione (PED) - Esame UE del progetto - Modulo H1	Direttiva 2014/68/UE
Certificato CE di garanzia di qualità della produzione Modulo D) MED - Estintori a polvere e CO2	Direttiva 2014/90/UE

[SBM-1]

Strategia, modello di business e catena del valore

Fondata nel 1974 da Armando Evangelisti, Air Fire S.p.A. è un'azienda italiana specializzata nella progettazione, produzione e manutenzione di sistemi antincendio. Con oltre 50 anni di esperienza, l'azienda ha consolidato la sua presenza nel settore della sicurezza, offrendo soluzioni integrate per la protezione di ambienti civili, industriali e militari.



1974

Nasce Air Fire

Armando Evangelisti fonda la sua visione su una piccola società. L'acquisisce, la trasforma. La sua determinazione la porta nel futuro, nel settore della sicurezza antincendio.



1980

Air Fire diventa una società di capitali

Air Fire Srl è un'azienda specializzata nella produzione di estintori, che si distingue per un livello di innovazione straordinario.



1985

Lo sviluppo degli impianti antincendio

L'ingresso in azienda di Pino Bellucci rappresenta un momento di forte evoluzione. La sua esperienza e la sua competenza tecnica portano Air Fire alla capacità di proporre e sviluppare impianti antincendio completi.



2000

Air Fire è una società per azioni

È il risultato di anni di crescita, coraggio, ambizione e volontà d'espansione continua.



2012

Nasce a Barcellona Air Fire Worldwide

Questa nuova divisione nasce da un'intuizione di Luca Evangelisti, per commercializzare le soluzioni antincendio Air Fire in tutto il mondo.



2016

Dall'antincendio a una gamma completa di soluzioni integrate

Air Fire amplia il core business includendo anche il settore edilizio. Vengono aperte divisioni dedicate al Facility Management e all'impiantistica in generale.



2019

Il passaggio generazionale

Andrea e Matteo Evangelisti assumono il controllo dell'azienda, dandole un nuovo, grande impulso.



2020

Il rafforzamento dell'organico

Nuovi manager entrano in azienda, e il numero di dipendenti passa da 190 a 400.



2023

Il fatturato sfiora i 52 milioni di euro

Le decisioni strategiche degli anni precedenti sono premiate da un forte aumento di fatturato, che quasi raddoppia rispetto al 2018.



2024

50 anni di Airfire

In occasione dell'anniversario dei cinquant'anni dalla fondazione, Airfire adotta una nuova Brand Identity e consolida la propria offerta in quattro aree di business: General Contracting; Facility Management; Soluzioni integrate per l'antincendio; Formazione.



Airfire
Building Security

1974 | 2024



1975 - Primo Logo Air fire
Roma

Shirley

Modello di business e aree operative

Air Fire opera attraverso quattro principali aree di business:

Soluzioni integrate per l'antincendio

Progettazione e realizzazione di impianti di spegnimento, tra cui sistemi a gas inerti, CO₂, sprinkler, schiuma e acqua nebulizzata. Grazie a un ampio spettro di soluzioni all'avanguardia, l'azienda è in grado di offrire le opzioni ideali per i bisogni della grande maggioranza dei settori. I nostri impianti sono sicuri, affidabili, e portano con sé quanto di buono, in termini di sicurezza, prestazioni e durabilità, il marchio AIR fire® ha sempre rappresentato per il settore antincendio. Questo e molto di più: i servizi che offriamo si estendono al settore dell'edilizia e a ogni tipologia di impianto per gli edifici.

General Contracting

Gestione completa di progetti complessi, dalla progettazione alla realizzazione, garantendo soluzioni chiavi in mano. Per progettare e realizzare ciò che desideri di più. La nostra grande conoscenza degli impianti e delle strutture ci permette di offrirti il meglio anche nel settore edile e dell'impiantistica. AIR fire® garantisce esperienza e precisione, da sempre due tra le nostre qualità. Sappiamo affrontare i problemi complessi che riguardano l'edilizia e gli impianti e sappiamo farlo con un occhio alla sicurezza. Affidarsi a noi significa fare una scelta intelligente.

Facility Management

Servizi di manutenzione e gestione di edifici e infrastrutture, assicurando efficienza e sicurezza operativa. Parlare di facility management significa riferirsi a quell'attività di coordinamento, progettazione, implementazione, manutenzione e controllo delle facility, ovvero di tutti gli edifici e i servizi necessari alla semplificazione dell'attività d'impresa. Il facility management è una disciplina che mira ad aumentare la qualità del processo di lavoro di core business operando sulla costruzione di un ambiente di qualità. Tramite un approccio integrato, che elabora una rete di servizi di supporto in grado di esaltare le caratteristiche dei singoli lavoratori aumentando soddisfazione e gratificazione individuali, ergonimizzare le catene di produzione e migliorare il livello di organizzazione interna e sollevare l'imprenditore da problematiche e imprevisti, il facility management è il servizio del presente e del futuro, la chiave fondamentale per uniformarsi a un approccio aziendale smart.

Formazione

Corsi e programmi formativi per aziende e operatori del settore, focalizzati sulla sicurezza e la prevenzione incendi. Da anni Air Fire® mette la propria grande esperienza nel settore della prevenzione al servizio di un ampio catalogo di corsi di formazione per il personale aziendale, dall'antincendio al rischio elettrico, dalla formazione generale al primo soccorso. L'accademia del safety di Air Fire® svolge sistematica attività di formazione per l'aggiornamento sui percorsi di prevenzione e tutela della salute e per l'integrazione delle più aggiornate metodologie del safety nell'organizzazione aziendale. Grazie alla nostra équipe di specialisti d'eccellenza siamo in grado di affrontare ogni argomento da un duplice punto di vista. La compresenza, nei nostri corsi, di professionisti e di esperti di diritto, garantisce infatti una duplice impostazione alla base: tecnica e giuridica. In questo modo nessun aspetto è trascurato e ogni argomento è esplorato sotto tutti i punti di vista: questa è l'eccellenza che fa la differenza, l'eccellenza dell'Academy Air Fire®.

Air Fire opera con una rete di sedi capillare in Italia e all'estero.

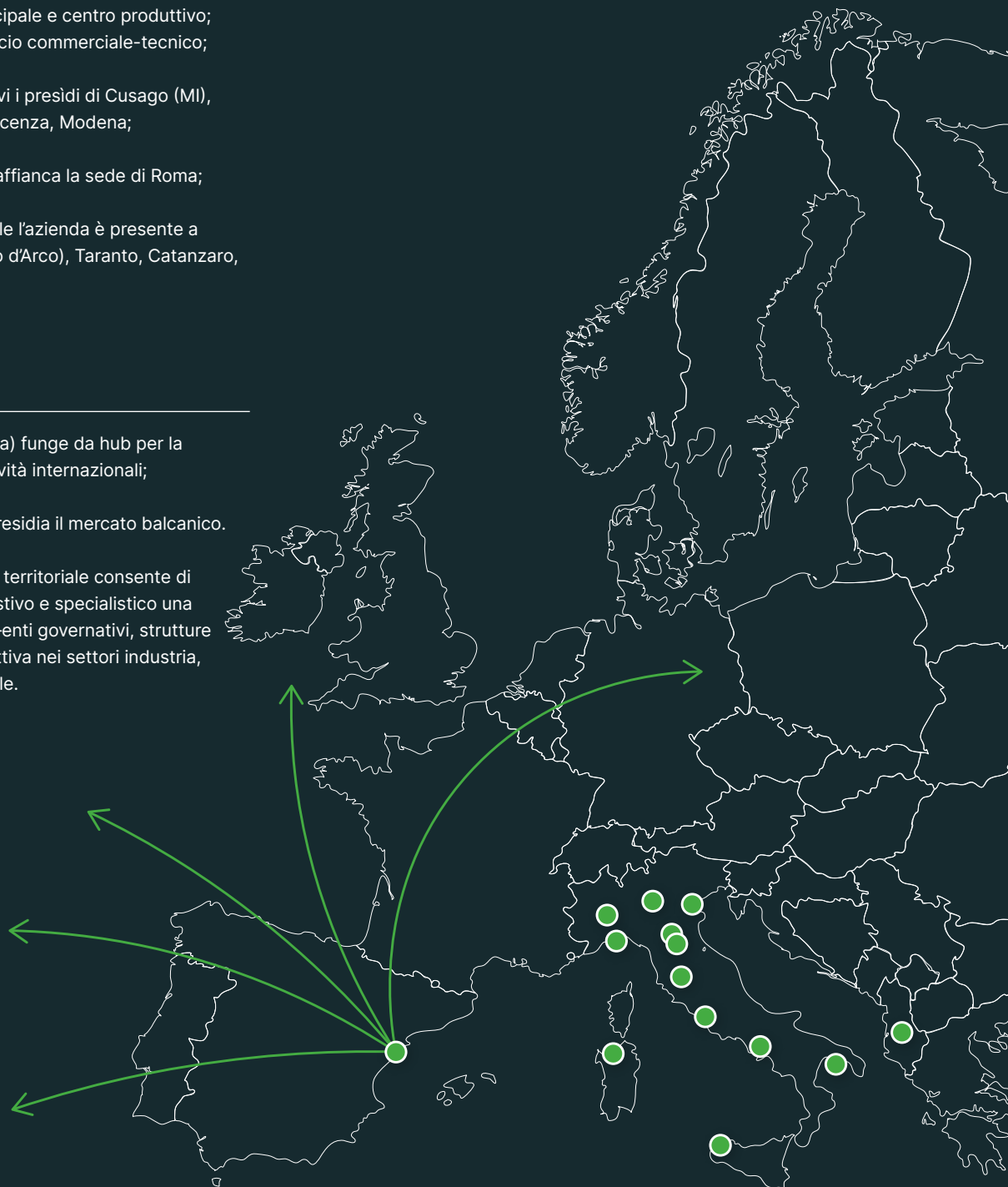
In Italia:

- Roma è sede principale e centro produttivo; Milano ospita l'ufficio commerciale-tecnico;
- nel Nord sono attivi i presidi di Cusago (MI), Torino, Genova, Vicenza, Modena;
- nel Centro Lucca affianca la sede di Roma;
- nel Sud e nelle Isole l'azienda è presente a Napoli (Pomigliano d'Arco), Taranto, Catanzaro, Palermo, Sassari.

All'estero:

- Barcellona (Spagna) funge da hub per la gestione delle attività internazionali;
- Tirana (Albania) presidia il mercato balcanico.

Questa organizzazione territoriale consente di servire in modo tempestivo e specialistico una clientela diversificata—enti governativi, strutture pubbliche e private—attiva nei settori industria, energia, trasporti e civile.





Airfire
Building Security



Catena del valore e approccio integrato

Air Fire gestisce internamente l'intero ciclo di vita dei suoi prodotti e servizi, dalla progettazione alla manutenzione, garantendo elevati standard di qualità e conformità alle normative internazionali (UNI, EN, NFPA, VdS, BS, GOST). L'azienda collabora con fornitori qualificati, prevalentemente italiani, per assicurare l'affidabilità e la sicurezza delle soluzioni offerte. L'approccio integrato di Air Fire si riflette anche nella formazione continua del personale e nell'adozione di tecnologie all'avanguardia, con l'obiettivo di anticipare le esigenze del mercato e promuovere una cultura della sicurezza e della sostenibilità.

L'immagine rappresenta la catena del valore di Air Fire articolata in tre tratte: a monte (fornitori), operazioni proprie e a valle (clienti e utilizzatori finali). Il tracciato rosa indica il "percorso" lungo cui si manifestano impatti, rischi e opportunità, collegati ai numeri riportati nella legenda.

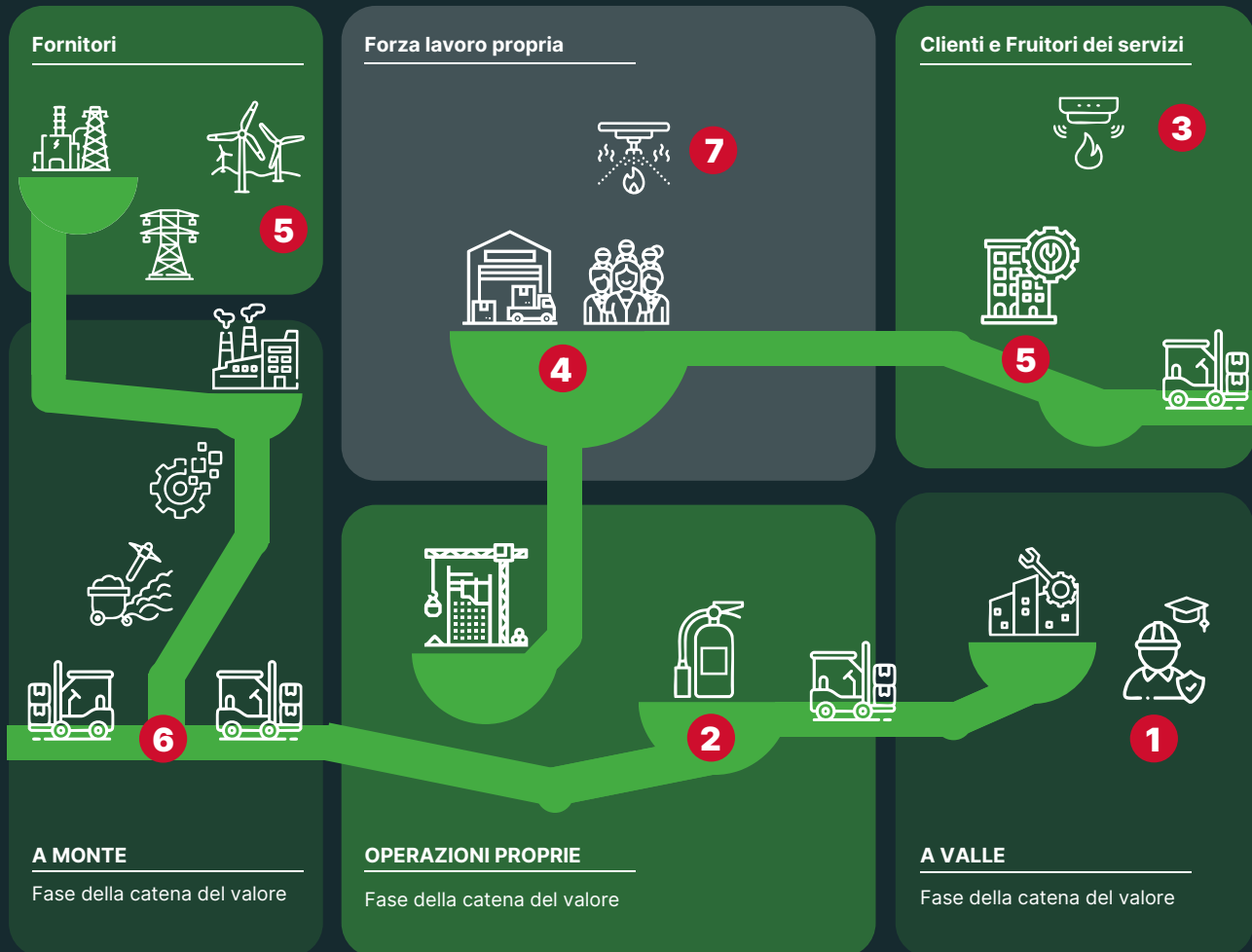
A valle, dove i prodotti e i servizi sono installati e utilizzati, emergono due temi critici: da un lato gli impatti informativi verso consumatori e utenti (1), cioè la chiarezza di istruzioni, etichette e comunicazioni sulla sicurezza d'uso; dall'altro il possibile inquinamento connesso alla gestione di sostanze chimiche impiegate negli interventi (3). In questa stessa interfaccia con il mercato si collocano anche i rischi per i diritti di consumatori e utenti (5), che comprendono conformità, sicurezza del prodotto/servizio e tutela dei dati nei sistemi digitalizzati.

Nel cuore delle operazioni interne l'attenzione si concentra su due aspetti: le emissioni dei processi produttivi (2), che Air Fire può governare direttamente tramite efficienza energetica e controlli ambientali, e la distribuzione di valore economico sul territorio (4), che si concretizza in occupazione, acquisti e imposte e rappresenta l'impatto positivo più immediato della presenza aziendale. Sempre all'interno rientra l'opportunità di posizionamento (7): investire in prodotti e servizi più sicuri, efficienti e protetti dal punto di vista dei dati rafforza la fiducia dei clienti e differenzia l'offerta.

A monte, nella fornitura di componenti e competenze, il punto sensibile è la disponibilità di fornitori affidabili e di know-how locale (6). Una catena di fornitura fragile può rallentare consegne, incidere sulla qualità e aumentare i rischi di non conformità; da qui l'importanza di qualificare i partners, sviluppare competenze e presidiare gli standard.

In sintesi, la tavola mostra che la sostenibilità per Air Fire non si esaurisce nelle emissioni interne: coinvolge la qualità delle informazioni fornite agli utenti, la gestione responsabile delle sostanze, la resilienza della supply chain e la tutela dei diritti dei consumatori, mentre sul fronte delle opportunità evidenzia come innovazione e protezione dei dati possano tradursi in vantaggio competitivo lungo l'intera catena del valore.

Value chain overview



IMPATTI NEGATIVI

- 1 Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali
- 2 Emissioni derivanti dai processi produttivi
- 3 Inquinamento da sostanze chimiche utilizzate

IMPATTI POSITIVI

- 4 Distribuzione di valore economico nel territorio

RISCHI

- 5 Rischi connessi alla tutela dei diritti dei consumatori e degli utenti finali
- 6 6) Riduzione della disponibilità di fornitori affidabili e la perdita di competenze tecniche locali

OPPORTUNITA'

- 7 Migliore posizionamento sul mercato dovuto a investimenti relativi ai prodotti e servizi offerti (potenziamento delle misure di protezione dei dati negli impianti)

[SBM-2]

Interessi e opinioni dei portatori di interesse

Air Fire ha sviluppato un processo strutturato di mappatura e coinvolgimento dei propri stakeholders, con l'obiettivo di garantire che le decisioni aziendali siano orientate non solo da criteri economici, ma anche dalle aspettative sociali e ambientali di coloro che interagiscono con l'organizzazione. L'azienda riconosce infatti che la creazione di valore sostenibile è possibile solo attraverso un dialogo costante, trasparente e inclusivo con dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni, comunità locali e partners finanziari.

In questo percorso, Air Fire ha adottato un approccio ispirato ai principi di inclusività e trasparenza delineati negli AA1000 Accountability Principles (AAP), in coerenza con le prescrizioni della nuova normativa europea in materia di rendicontazione di sostenibilità (CSRD). La consultazione periodica con i portatori di interesse è condotta tramite analisi di materialità, survey dedicate e momenti di confronto diretto, così da identificare i temi rilevanti lungo le direttrici

ESG e definire azioni concrete che rafforzino la responsabilità sociale e la continuità del business.

Questo impegno si traduce nella volontà di costruire relazioni di lungo periodo basate sulla fiducia, valorizzando la centralità delle persone, il radicamento nel territorio e l'attenzione alla tutela ambientale. Air Fire conferma così il proprio ruolo di interlocutore responsabile, orientato al miglioramento continuo e all'allineamento con gli SDGs dell'Agenda 2030.

Air Fire coinvolge in modo attivo anche il personale interno attraverso sondaggi periodici e strumenti di ascolto mirati a monitorare il clima aziendale, raccogliere feedback e individuare opportunità di miglioramento continuo. Tali attività hanno lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e rispettoso della diversità, in linea con i principi della responsabilità sociale e con gli standard internazionali adottati dall'azienda.

Le principali categorie di stakeholders identificate da Air Fire comprendono: Dipendenti, Soci in affari, Clienti, Fornitori, accanto a Istituti bancari, Enti di controllo, Collettività Competitors e Organizzazioni non Governative.

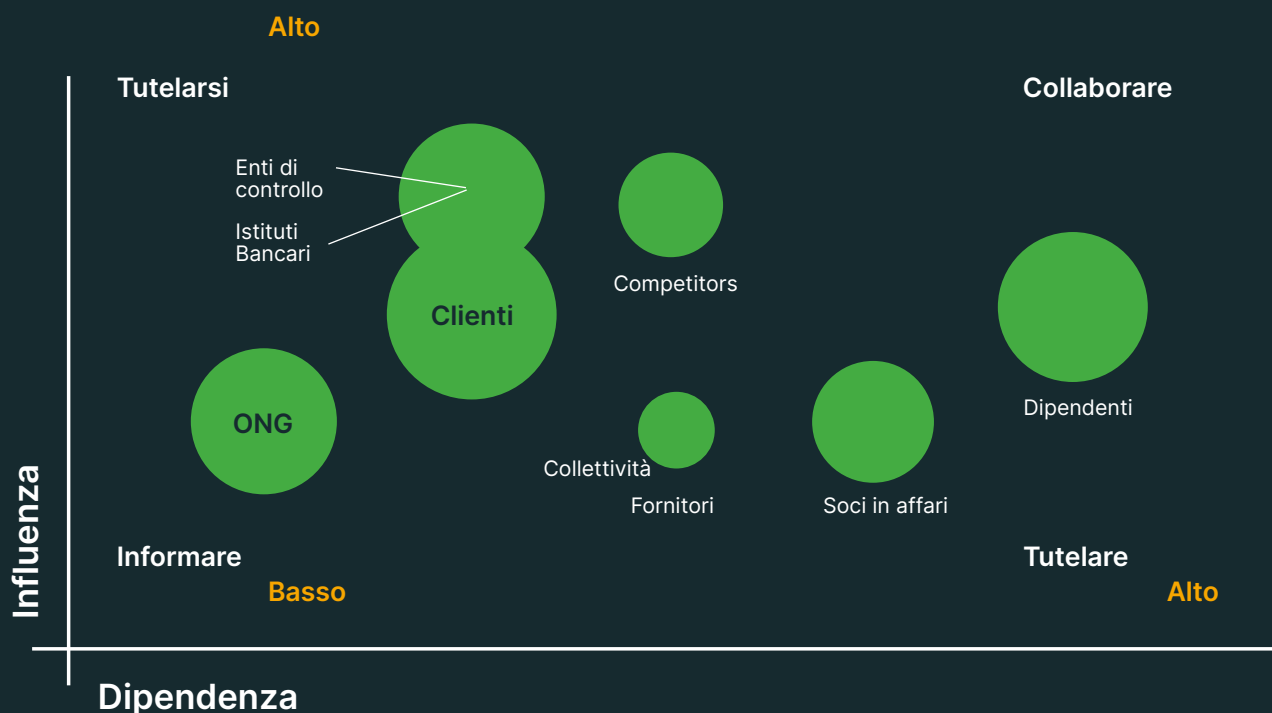


Gli stakeholders

La rappresentazione grafica consente di distinguere le diverse categorie di portatori di interesse, evidenziando il peso relativo e il ruolo all'interno della strategia aziendale di sostenibilità. In particolare, i dipendenti risultano collocati nell'area ad alta influenza e alta dipendenza, a testimonianza della loro centralità nei processi aziendali e della necessità di garantire condizioni di lavoro sicure, inclusive e orientate al benessere. I clienti emergono come stakeholders strategici, con un'influenza significativa e un legame di dipendenza diretto con l'organizzazione, mentre enti di controllo e istituti bancari si distinguono per un'elevata capacità di influenza nelle attività aziendali ma una minore dipendenza, richiedendo dunque un approccio basato sulla trasparenza e sulla compliance. Altri soggetti, come le ONG e le comunità locali, pur con un'influenza più contenuta, contribuiscono alla legittimazione sociale dell'impresa e vengono coinvolti attraverso attività di informazione e sensibilizzazione. Questa classificazione ha permesso di individuare diverse modalità di relazione: informare, tutelarsi, tutelare e collaborare, definendo così percorsi di ingaggio differenziati e mirati.

Tale approccio dimostra la volontà di Air Fire di adottare un modello inclusivo e responsabile di stakeholders engagement, capace di integrare le istanze esterne nei processi decisionali e di rafforzare la trasparenza e la responsabilità verso tutti i portatori di interesse.

Categorie Stakeholder



[SBM-3]

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Nel 2024, in occasione del suo cinquantesimo anniversario, Air Fire ha istituito la Fondazione Evangelisti, dedicata alla memoria del fondatore Armando Evangelisti.

La fondazione promuove progetti in ambito sanitario ed educativo, tra cui una partnership con la Fondazione Bambino Gesù per sostenere le terapie CAR-T per i bambini affetti da malattie oncologiche. L'azienda ha inoltre adottato pratiche sostenibili, come l'uso di veicoli elettrici e l'implementazione di strategie di risparmio energetico, per ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni.

I temi rilevanti per Air Fire

AMBIENTALE	SOCIALE	GOVERNANCE
3 Topic Rilevanti	2 Topic Rilevanti	1 Topic Rilevanti
E1 Cambiamento Climatico	S3 Comunità Interessate	G1 Condotta Aziendale
E2 Inquinamento	S4 Consumatori e Utenti finali	
E5 Economia Circolare		

	TOPIC (I livello)	TOPIC (II livello)	IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITA'	CATENA DEL VALORE ORIZZONTE TEMPORALE	TARGET
AMBIENTALE	E1 CAMBIAMENTO CLIMATICO	Aattamento ai Cambiamenti climatici	Adozione di tecnologie più avanzate	Perdita di competitività per adeguamento rapido a norme più stringenti	Innovazione tecnologica e maggiore resilienza operativa	Operazioni proprie; Lungo termine	Eliminare l'utilizzo diretto di carbone e olio combustibile
		Mitigazione dei cambiamenti climatici	Riduzione delle emissioni di CO ₂	Non conformità climatica: politiche di decarbonizzazione espongono Airfire a rischi economici e reputazionali	Nuove linee di business legate alla decarbonizzazione	Operazioni proprie; Lungo termine	Riduzione del 15% delle emissioni Scope 1 e 2
		Energia	Dipendenza da fonti energetiche tradizionali	Instabilità energetica e dipendenza da fonti fossili aumentano la vulnerabilità di operations e logistica	Diversificazione delle fonti energetiche aziendali	A monte; Medio termine	Ridurre del 10% il consumo energetico totale e portare al 30% la quota di energia rinnovabile acquistata
	E2 INQUINAMENTO	Inquinamento dell'aria	Emissioni derivanti dai processi produttivi	Perdita di clienti pubblici/privati senza dichiarazioni ambientali, bilanci di carbonio o certificazioni di neutralità climatica	Innovazione per ridurre le emissioni	Operazioni proprie; Medio termine	Identificare le principali fonti di inquinamento aziendale
		Inquinamento dell'acqua	Inquinamento da sostanze chimiche utilizzate	Non conformità ambientali aumentano i costi e possono comportare l'esclusione da forniture senza requisiti o certificazioni (ISO 14001, EMAS)	Sistemi avanzati di gestione e riutilizzo delle acque	Operazioni proprie; Breve termine	Identificare le principali fonti di inquinamento aziendale
		Inquinamento del suolo	Residui chimici ed industriali	Gestione non ottimale di rifiuti industriali e residui potenzialmente	Economia circolare nei rifiuti industriali	Operazioni proprie; Lungo termine	Identificare le principali fonti di inquinamento aziendale
	E5 ECONOMIA CIRCOLARE	Afflusso di risorse (incluso l'utilizzo delle risorse), deflussi di risorse relativi a prodotti e servizi, rifiuti	Sfruttamento eccessivo delle risorse naturali	Interruzioni della catena di fornitura, specialmente in contesti geopolitici instabili o con forti vincoli ambientali all'estrazione di risorse	Implementazione di pratiche di riciclo e riutilizzo	A monte; Medio termine	Aumentare la quota di rifiuti avviati a recupero o riciclo
SOCIALE	S3 COMUNITÀ INTERESSATE	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Genera reddito a imprese familiari e professionisti locali, rafforzando il tessuto produttivo	Rischi legati alla violazione della privacy dei lavoratori lungo la catena del valore	Uniformare gli standard di sicurezza informatica	A valle; Lungo termine	Mappare il valore distribuito a imprese familiari o artigiane locali, tracciandolo nei rapporti con i fornitori
			Effetti della cultura della sicurezza attraverso iniziative locali	Opposizioni bloccano i cantieri; critiche minano reputazione e clienti	Avviare progetti di riforestazione locale	A valle; Lungo termine	
			Investimenti in sicurezza, valorizzazione del costruito, occupazione locale e tutela del patrimonio culturale-sociale	Allontanamento dal territorio riduce radicamento e fidelizzazione; ostacola partnership locali (scuole, enti, civiche) e indebolisce il marketing sociale	Fornire soluzioni antincendio non invasive a strutture pubbliche	A valle; Breve termine	

	TOPIC (I livello)	TOPIC (II livello)	IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITA'	CATENA DEL VALORE ORIZZONTE TEMPORALE	TARGET
SOCIALE	S4 CONSUMATORI E UTENTI FINALI	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali	Data-breach, risarcimenti, sanzioni	Rischio di violare diritti dei popoli indigeni e aree culturalmente/ religiosamente sensibili in futuri progetti all'estero		A valle; Breve termine	Introduzione di una policy di sicurezza IT e registrazione di eventuali incidenti informatici Introduzione di una policy di sicurezza IT e registrazione di eventuali incidenti informatici
		Inclusione sociale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Sicurezza Accessibile	Sanzioni da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e perdita di fiducia da parte dei consumatori e utenti finali	Rafforzare la protezione dei dati impianti	A valle; Breve termine	
		Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Effetti legati al mancato funzionamento del prodotto o servizi erogati	Richiami prodotto/ servizio	Integrare controlli automatici nei dispositivi	A valle; Breve termine	
GOVERNANCE	G1 CONDOTTA AZIENDALE	Cultura d'impresa	Potenziali scandali e non conformità	Sanzioni anticorruzione e interdittiva	Estendere gli standard anticorruzione alla catena di fornitura	A monte; Lungo termine	Attivare un canale interno di segnalazione (whistleblowing)

[IRO-1]

Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

Air Fire ha condotto un'analisi di doppia rilevanza articolata e strutturata, con l'obiettivo di identificare e valutare Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti in linea con i principi degli ESRs. Tale processo mira a garantire una rendicontazione trasparente, coerente e allineata alle priorità di sostenibilità dell'impresa e alle aspettative dei propri stakeholders.

Il percorso è iniziato con un'analisi di contesto, sviluppata secondo il modello PESTLE, uno strumento di pianificazione strategica utilizzato per analizzare il proprio macroambiente esterno attraverso la valutazione di sei fattori: Politici, Economici, Sociali, Tecnologici, Legali e Ambientali (i.e., Political, Economic, Social, Technological, Legal, Environmental).

Questa fase preliminare ha consentito di individuare i topic potenzialmente rilevanti, integrando nel processo sia le prospettive interne (governance, rischi di business, continuità operativa) sia quelle esterne (dinamiche del settore, normative emergenti, tendenze ESG e attese degli stakeholders). L'analisi ha inoltre garantito che la definizione e la formulazione (wording) degli IRO riflettessero al meglio le prassi e le terminologie consolidate nella rendicontazione di sostenibilità secondo gli ESRs per il settore di riferimento anche in assenza di standard "sector specific".

Di seguito vengono riportate le principali fasi del processo:

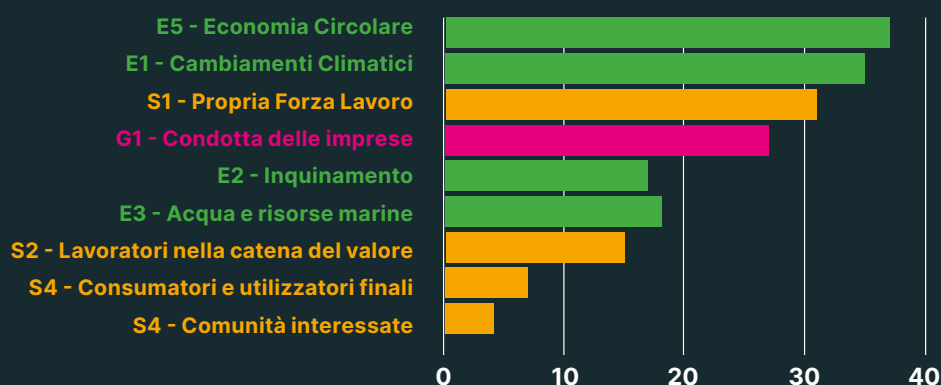
Benchmarking peer-based

È stata elaborata una matrice comparativa che ha confrontato i principali temi ESG riportati nei bilanci di sostenibilità di aziende peer, competitor e realtà comparabili del settore. Questo cruscotto ha evidenziato la frequenza con cui ciascun topic — come cambiamento climatico, economia circolare, condotta aziendale, salute e sicurezza — è stato riportato e discusso dalle altre organizzazioni attive nel medesimo ambito.

Identificazione dei topic più ricorrenti e significativi tra Peers & Comparable

La comparazione ha mostrato che, tra i temi più frequentemente adottati dai peer, figurano:

- Cambiamento climatico (con particolare attenzione alla mitigazione, adattamento ed efficienza energetica)
- Economia circolare e gestione risorse (inclusi uso delle risorse, outflow e gestione dei rifiuti)
- Condotta aziendale (corporate culture, whistleblowing, rapporti con i fornitori, anticorruzione)
- Salute, sicurezza e condizioni di lavoro lungo la supply chain.



Allineamento terminologico con gli ESRs

Sulla base di questo benchmark, Air Fire ha affinato il wording interno dei propri temi IRO, integrando le definizioni che mostrano una frequenza elevata e che riflettono una maggiore percezione di priorità e urgenza nel settore — mantenendo coerenza con la codifica ESRs e con l'idioma utilizzato dalle controparti più autorevoli.

Valutazione qualitativa con il management

Il testo finale è stato validato internamente tramite confronto con i manager responsabili delle funzioni ESG, considerando l'adeguatezza del linguaggio, la chiarezza e l'aderenza al contesto competitivo e normativo. Questo passaggio ha ulteriormente valorizzato l'accuratezza del wording e la sua capacità di rappresentare fedelmente impatti rischi e le opportunità percepiti da Air Fire nel settore.

Nell'identificazione degli impatti positivi e negativi, generati dalle proprie attività è stato svolto un esercizio di identificazione IRO lungo la catena del valore. Questa fase è stata condotta attraverso un processo collaborativo che ha coinvolto in maniera attiva il management aziendale e i diversi responsabili di settore, con l'obiettivo di valutare come e quali operazioni influenzano clienti, fornitori, comunità locali, dipendenti e ambiente.

Gli stakeholders sono stati chiamati a esprimere la propria valutazione secondo una scala di rilevanza (da bassa ad alta), che ha consentito di ponderare l'importanza percepita di ciascun impatto e di verificare l'allineamento tra priorità aziendali e aspettative esterne. L'esito di questo processo ha permesso di definire il punteggio di impatto sulla base del quale è stata definita una soglia di punteggio oltre al quale Air Fire concentrerà le proprie azioni strategiche di sostenibilità.

Questa metodologia ha consentito di raccogliere dati quantitativi e qualitativi di elevata qualità, garantendo una comprensione dettagliata degli impatti materiali dal punto di vista di ciascun gruppo di stakeholders. La struttura dei questionari è stata progettata in modo più chiaro e accessibile possibile, così da favorire la massima partecipazione e assicurare che le risposte fornissero un quadro realistico e approfondito delle priorità di sostenibilità.

A supporto di questo percorso, per le survey sono state coinvolte le funzioni aziendali individuate come owner di ciascun impatto, garantendo così una prospettiva tecnica e gestionale puntuale, oltre a una rappresentanza qualificata di fornitori e clienti ritenuta rilevante per assicurare che la voce della catena del valore fosse adeguatamente integrata nell'analisi.

- Rappresentanza dei clienti sono stati coinvolti attraverso domande specifiche relative alla qualità e affidabilità dei prodotti e servizi o percezione circa la capacità o meno di mitigare o compensare alcuni impatti, all'innovazione e alla sostenibilità della catena di fornitura;

-
- Rappresentanza dei fornitori hanno contribuito con valutazioni incentrate sulla responsabilità sociale lungo la supply chain, sul rispetto dei requisiti ambientali e sull'etica commerciale;
 - Funzioni aziendali interne hanno espresso la propria percezione rispetto a temi chiave quali salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo, opportunità di crescita e valorizzazione della diversità;

Attraverso questa analisi strutturata, Air Fire ha potuto integrare le diverse prospettive in un'unica visione di sostenibilità, orientando la propria strategia verso la creazione di valore condiviso per tutti i portatori di interesse.

Parallelamente, i manager aziendali hanno partecipato a un workshop online, che ha consentito di cogliere la loro visione rispetto ai temi materiali e agli impatti rilevanti. Dopo una sessione introduttiva in plenaria, i partecipanti sono stati suddivisi in gruppi e associati a ciascun IRO di competenza. Durante le valutazioni sotto forma di questionario, ogni gruppo ha approfondito gli impatti identificati, riportando le considerazioni principali su una sezione come dedicata a commenti e note eventuali. Questo strumento ha facilitato il confronto e la sintesi dei diversi punti di vista aziendali, arricchendo ulteriormente l'analisi.

Questo approccio integrato ha permesso di ottenere una base dati ricca e coerente, frutto del contributo congiunto di stakeholders interni ed esterni, che ha guidato la successiva analisi quantitativa e qualitativa necessaria a definire la matrice di materialità di Air Fire.

Rilevanza d'impatto

Gli impatti individuati sono stati sottoposti a una valutazione strutturata in termini di entità, portata, irrimediabilità (nel caso di impatti negativi) e probabilità (nel caso di effetti potenziali).

Entità: la rilevanza degli impatti è stata determinata sulla base delle evidenze raccolte nei questionari somministrati agli stakeholders, considerando la percezione diretta e il peso attribuito da ciascun gruppo di interesse.

Portata: l'estensione degli impatti è stata valutata analizzando il grado con cui tali effetti possono diffondersi all'interno e all'esterno dell'organizzazione, e la loro possibile influenza nel medio-lungo periodo, sia a livello operativo sia a livello di catena del valore.

Irrimediabilità: la valutazione ha considerato la difficoltà, in termini di tempo e costi, di riportare la situazione a condizioni equivalenti a quelle precedenti all'impatto. Questo criterio ha consentito di stimare la gravità strutturale di un evento negativo, indipendentemente dalla sua frequenza.

Rilevanza d'impatto

Probabilità: per gli impatti potenziali è stata effettuata una stima del grado di accadimento, utilizzando le valutazioni espresse dagli stakeholders nei questionari. Tale parametro è stato definito come un fattore riduttivo, con valori compresi tra 0,1 (impatto ipotizzabile oltre i 5 anni) e 0,9 (impatto con orizzonte temporale inferiore a un anno).

In coerenza con i principi ESRs, per gli impatti negativi potenziali relativi ai diritti umani, Air Fire ha scelto di non considerare la probabilità come criterio di valutazione. Tale approccio riflette l'impegno dell'azienda a dare priorità assoluta alla gravità dell'impatto, indipendentemente dalla possibilità che si verifichi, ponendo così al centro la tutela delle persone e la salvaguardia dei diritti fondamentali.

Rilevanza finanziaria

La valutazione della rilevanza finanziaria è stata costruita a partire dal modello già applicato alla rilevanza d'impatto, integrando ulteriori fattori emersi durante i confronti con i referenti aziendali, tra cui:

- la probabilità di verificarsi degli eventi, ponderata sulla base delle evidenze raccolte;
- la quantificazione economica potenziale dei rischi e delle opportunità.

Un elemento qualificante dell'approccio di Air Fire è stato l'attenzione non solo agli impatti diretti sulle attività aziendali, ma anche alle implicazioni indirette lungo la catena di fornitura. Tale estensione ha consentito di integrare nel processo i rischi finanziari legati, ad esempio, alla disponibilità delle materie prime, alla continuità operativa dei partners, o alla resilienza della supply chain rispetto a fenomeni climatici, normativi e di mercato.

Questo processo ha permesso di ottenere una visione integrata dei rischi e delle opportunità finanziarie, garantendo coerenza con il quadro di rilevanza d'impatto e rafforzando la capacità dell'azienda di pianificare e allocare le risorse in ottica di lungo periodo.

Performance economica

Nel 2024, Air Fire ha generato un valore economico diretto pari a circa 53.878.330 euro, derivante principalmente dai ricavi delle vendite e delle prestazioni (52.059.082 euro) e da proventi diversi (1.511.705 euro). L'economia generata è stata ampiamente distribuita, con una quota significativa destinata ai costi operativi per materie e servizi (39.303.160 euro) e al personale (9.648.430 euro), a conferma dell'impegno dell'azienda nel sostenere una catena di approvvigionamento resiliente e nel valorizzare le proprie risorse umane. I pagamenti ai finanziatori e le imposte hanno avuto un peso contenuto (899.312 euro e 579.749 euro rispettivamente), mantenendo il valore economico trattenuto a 3.447.679 euro, risorsa fondamentale per finanziare la crescita sostenibile, le innovazioni future e la resilienza aziendale di lungo periodo.

Air Fire ha inoltre ricevuto nel corso del 2024 finanziamenti dalla Pubblica Amministrazione per un totale di 415.355 euro. Tali risorse, interamente erogate come contributi in conto esercizio, includono un importo rilevante registrato come "Contributi diversi da altri" (415.355 euro). Non sono stati invece ricevuti contributi in conto investimento, evidenziando come il supporto pubblico sia stato focalizzato principalmente su attività operative e di esercizio, piuttosto che su investimenti infrastrutturali. Questo sostegno economico ha rafforzato la capacità di Air Fire di sostenere i propri processi produttivi e le strategie di crescita sostenibile.

Valore economico direttamente generato e distribuito – Air Fire 2024

Voce	Anno 2024
Valore economico direttamente generato	53.878.330€
In conto esercizio	415.355€
Contributi diversi da altri	415.355€
Totale	415.355€
In conto investimento	0€
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	52.059.082€
Proventi diversi	1.511.705€
Valore economico distribuito	50.430.651€
Costi operativi per materie e servizi	39.303.160€
Costo del personale	9.648.430€
Pagamenti ai finanziatori	899.312€
Pagamenti a entità pubbliche	579.749€
Valore economico trattenuto	3.447.679€
Ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni	1.633.380€
Altri costi diversi e imposte	748.162€
Risultato netto di esercizio	1.010.203€
Valore economico direttamente generato e distribuito	53.878.330€
Finanziamenti ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	415.355€

[IRO-2]

Requisiti di informativa nell'ESRSs coperti dalle dichiarazioni di sostenibilità

Nel 2024 Air Fire ha gestito i flussi in uscita di risorse con particolare riferimento ai rifiuti generati nelle sedi operative (Roma – Via della Tenuta della Mistica e Via del Maggiolino; Cusago), in coerenza con le procedure del Sistema di Gestione Ambientale e con la normativa nazionale sui rifiuti (D.Lgs. 152/2006 e s.m.i.) i quantitativi per codici EER, nonché i totali distinti per rifiuti pericolosi/non pericolosi.

I rifiuti sono prodotti principalmente presso il sito produttivo di Roma – Via della Mistica e, per le attività di cantiere/logistica, presso la sede di Via del Maggiolino e la filiale di Cusago. Tutti i flussi sono avviati a impianti autorizzati tramite operatori terzi, con tracciabilità tramite FIR/MUD e depositi temporanei segregati per tipologia.

Variazioni 2024. L'incremento dei quantitativi totali rispetto al 2023 è riconducibile soprattutto ai rifiuti non pericolosi da costruzione e demolizione, coerenti con l'intensificazione delle attività operative/cantieristiche nel periodo.

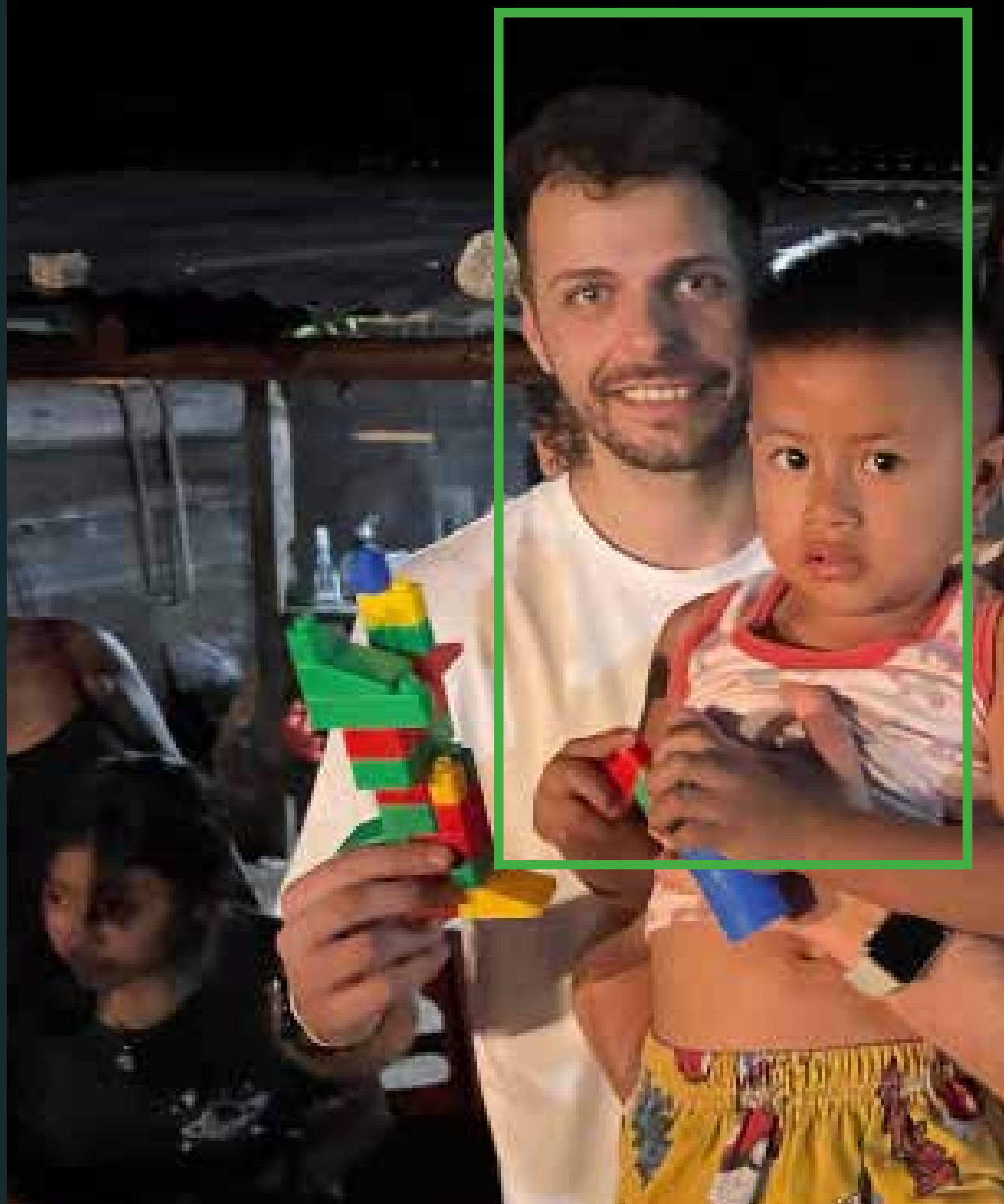


Topic ritenuti come non rilevanti ai fini della Double Materiality Assessment

Nel corso dell'analisi di doppia rilevanza condotta da Air Fire, alcuni temi previsti dagli ESRs sono stati valutati e classificati come non materiali, in quanto non generano impatti significativi né per l'organizzazione né per i principali stakeholders, né presentano rischi o opportunità finanziarie rilevanti nel medio-lungo periodo.

La tabella seguente riporta i principali standard non materiali e le motivazioni della valutazione negativa:

Topic	Motivazione
E3 - RISORSE IDRICHE E MARINE	La valutazione di materialità ha escluso questo tema poiché le attività di Air Fire non comportano un utilizzo intensivo di risorse idriche né generano impatti significativi su corpi idrici o ambienti marini. I consumi di acqua si limitano a usi civili e marginalmente produttivi, con un impatto trascurabile sulla disponibilità locale e sull'ecosistema circostante. Per questo motivo, il tema non è stato considerato materiale né in termini di impatti, né in termini finanziari.
E4 - BIODIVERSITA' ED ECOSISTEMI	Le attività di Air fire si svolgono prevalentemente in aree industriali già antropizzate e non interessano habitat naturali sensibili o siti a rischio di perdita di biodiversità. Non sono stati rilevati impatti diretti o indiretti rilevanti su ecosistemi, né rischi normativi o reputazionali connessi alla biodiversità. Pertanto, il tema non risulta materiale nel contesto operativo dell'azienda.
S1 - PROPRIA FORZA LAVORO	Il profilo di rischio sociale interno è basso e strutturalmente presidiato. La forza lavoro è stabile e qualificata, con contratti continuativi e turn-over contenuto. Sono in essere sistemi certificati (es. ISO 45001, SA8000) e presidi di compliance (Modello 231, ISO 37001) che riducono i rischi residui. I tassi infortunistici, i reclami e le non conformità risultano limitati e gestiti con azioni correttive. Sono attivati formazione periodica, valutazioni HSE e canali di segnalazione efficaci. Non emergono impatti negativi gravi o sistemici né minacce finanziarie plausibili. Il tema non supera quindi la soglia di materialità per impatti e rischi/opportunità.
S2 - LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE	La filiera è relativamente corta, con prevalenza di fornitori UE e servizi tecnici specializzati. Operano processi di qualifica e clausole contrattuali sociali (SA8000-like), con audit o verifiche quando necessario. Non sono emerse non conformità gravi o diffuse su diritti del lavoro, sicurezza o retribuzione equa. L'azienda non dipende da materie prime critiche né da geografie ad alto rischio, riducendo severità e probabilità degli impatti. Presidi di governance (231, 37001, whistleblowing) mitigano ulteriormente il rischio reputazionale e operativo. L'esposizione finanziaria collegata a interruzioni, sanzioni o boicottaggi appare bassa.





Airfire
Sharing Foundations



Fondazione
Evangelisti

[E1-2]

Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento

Air Fire governa i propri impatti climatici all'interno di un Sistema di Gestione Ambientale conforme all'ISO 14001, integrato con certificazioni volontarie tra cui ISO 14064-1 (inventario GHG con verifica indipendente per la sede di Roma) e ISO 50001 (gestione dell'energia). Il perimetro di rendicontazione include le sedi di Roma e Cusago.

L'azienda ha inoltre adottato lo standard SRG 88088:2020 per integrare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance in un'unica strategia e allineare le politiche agli SDGs dell'Agenda 2030.

La valutazione dei rischi/impatti ambientali segue una metodologia strutturata: analisi degli aspetti significativi, stima dell'indice $RA = Probabilità \times$

Magnitudo (con criteri su conformità normativa, BAT/BP, sensibilità territoriale, caratterizzazione e quantità), pianificazione di azioni e riesame periodico della Direzione.

Le principali leve riguardano l'efficientamento energetico dei siti, la razionalizzazione dei consumi termici, la gestione dei trasporti e il rinnovo del parco mezzi. Nel 2024 l'energia elettrica complessiva (sedi di Roma e Cusago) è pari a 296,647 MWh (dato aggregato multisede), +49,5% vs 2023; il consumo di gas naturale per riscaldamento è di 10.697 Smc (-30,31% vs 2023).



Inventario GHG (riferimento 2024)

- Totale (LB): 1.081,26 tCO₂e | Totale (MB): 1.072,75 tCO₂e.
- Scope 1: 795,09 tCO₂e (73,5%) – prevalgono combustioni mobili: diesel 722,31 t, benzina 61,75 t; combustioni stazionarie metano 21,49 t; combustioni mobili metano 10,76 t; biodiesel 0,27 t. Nessun contributo da gas fluorurati.
- Scope 2: LB 70,36 t / MB 61,84 t.
- Scope 3: 215,82 tCO₂e (20,0%) – soprattutto well-to-tank dei carburanti aziendali 191,27 t; energia elettrica (perdite di rete 5,43 t; estrazione/produzione combustibili per elettricità 13,62 t; quota legata alle perdite 1,18 t); acqua 0,37 t; scarichi 0,45 t.

I rischi fisici (piogge intense, ondate di calore) sono considerati nella business continuity. Presso la sede di Roma sono presenti reti e vasche di raccolta delle acque meteoriche/di prima pioggia; negli ambienti

produttivi sono operativi impianti di aspirazione fumi e sono in iter gli adeguamenti per l'impianto di aspirazione polveri secondo le autorizzazioni ambientali. Gli scarichi sono civili e convogliati in pubblica fognatura.

Le politiche includono criteri ambientali e sociali per i fornitori, in coerenza con le pratiche di procurement sostenibile (ISO 20400) adottate dall'azienda. La Direzione approva politiche e obiettivi, assegna risorse e monitora risultati tramite riesami periodici; funzioni dedicate coordinano conformità, formazione e controllo operativo.

[E1-3]

Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici

L'avvio e il rafforzamento della reportistica di sostenibilità rappresentano per Air Fire uno strumento gestionale per leggere in modo sistematico i propri impatti, orientare scelte e priorità e rendere trasparente agli stakeholders il percorso di transizione climatica in coerenza con ESRS E1. Il Bilancio è redatto con riferimento agli Standard GRI, con perimetro che comprende le sedi di Roma e Cusago, ed è integrato nella Politica per la Sostenibilità e nello standard SRG 88088:2020, così da assicurare allineamento con gli SDGs e continuità nel miglioramento.

Le azioni sul clima sono incardinate nel Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001 e supportate da certificazioni complementari tra cui ISO 50001 (energia) e ISO 14064-1 per la quantificazione dei GHG, con verifica indipendente dell'inventario (sede di Roma). La metodologia di analisi dei rischi ambientali (RA) si basa su $P \times M$ (Probabilità $\times$ Magnitudo) con criteri strutturati (conformità normativa, BAT/BP, sensibilità territoriale, caratterizzazione e quantità), a presidio di mitigazione e adattamento.

Air Fire ha avviato un programma di efficienza e decarbonizzazione focalizzato su:

- Riqualificazione illuminotecnica con corpi illuminanti LED e sensori di movimento;
- Climatizzazione/riscaldamento con pompe di calore ad alta efficienza;
- Rinnovo parco mezzi con leasing veicoli Euro > 6 e introduzione di auto elettrica;
- Energia rinnovabile mediante la programmazione di investimenti per l'installazione di pannelli fotovoltaici in alcune sedi aziendali;
- Digitalizzazione dei processi (archiviazione elettronica) e sensibilizzazione all'uso responsabile delle risorse.

Per consolidare un approccio data-driven alle scelte di investimento, Air Fire monitora in modo continuativo i driver energetici. La gestione della mobilità è coerente con l'operatività e sostenuta da un parco di veicoli a basse emissioni: l'86% è Euro 6 o superiore.

Tra le misure infrastrutturali a tutela da eventi meteo estremi figurano la rete e le vasche di prima pioggia presso la sede di Roma e gli impianti di aspirazione nelle aree produttive, in un quadro autorizzativo e di compliance presidiato con scadenziari e monitoraggio normativo.

La Direzione guida la strategia, gli obiettivi e i riesami; il RSG e i referenti di processo gestiscono l'implementazione, la formazione e i controlli. Le risorse sono destinate a progetti di efficienza energetica, rinnovo mezzi, digitalizzazione e consolidamento del reporting (GRI / ISO 14064-1).

Coerentemente con le politiche in essere, Air Fire orienta le risorse verso:

1. Riduzione delle emissioni da mobilità (ottimizzazione percorrenze, eco-driving, progressivo aumento della quota elettrica);
2. Efficientamento energetico continuo di uffici e reparti (HVAC e illuminazione), con monitoraggio data-driven;
3. Consolidamento dell'inventario GHG ISO 14064-1 e della copertura di perimetro organizzativo (LB/MB);

[E1-5]

Consumo di energia e mix energetico

Voce	Anno 2024
Consumo totale di energia	3.459 MWh
Consumo di energia da fonti fossili	3.389 MWh
Consumo di elettricità acquistata da fonti non rinnovabili*	296,6 MWh
Consumo di carburanti da petrolio greggio e derivati (diesel + benzina)	2.980,8
Consumo di gas naturale e prodotti gassosi	111,8 MWh
Consumo da carbone/prodotti del carbone	0 MWh
Altri combustibili fossili	0 MWh
Quota di fonti fossili sul consumo totale di energia	98,0%
Consumo da fonti nucleari	0 MWh
Consumo di energia rinnovabile (totale)	70,2 MWh
Elettricità/calore da rinnovabili acquistati	0 MWh
Carburanti rinnovabili acquistati (HVO)	70 MWh
Quota di fonti rinnovabili sul consumo totale di	2,0%
Produzione di energia rinnovabile	0 MWh

Il fabbisogno energetico di Air Fire è coperto quasi interamente da fonti fossili (98%): la leva principale resta i carburanti per la flotta e le attività operative (≈ 3.051 MWh), seguita dall'energia elettrica (≈ 297 MWh) e dal gas naturale (≈ 112 MWh). La componente rinnovabile è marginale (≈ 70 MWh, 2%), imputabile all'introduzione di HVO nei mezzi diesel. L'azienda ha inoltre avviato il rinnovo del parco veicoli (89% Euro 6+, 5 EV e 10 ibride) per contenere consumi ed emissioni correlate.

La prevalenza dei consumi in carburanti ed elettricità è coerente con la struttura delle emissioni 2024 (Scope 1 da carburanti e metano; Scope 2 da elettricità), come da inventario GHG aziendale.





[E1-6]

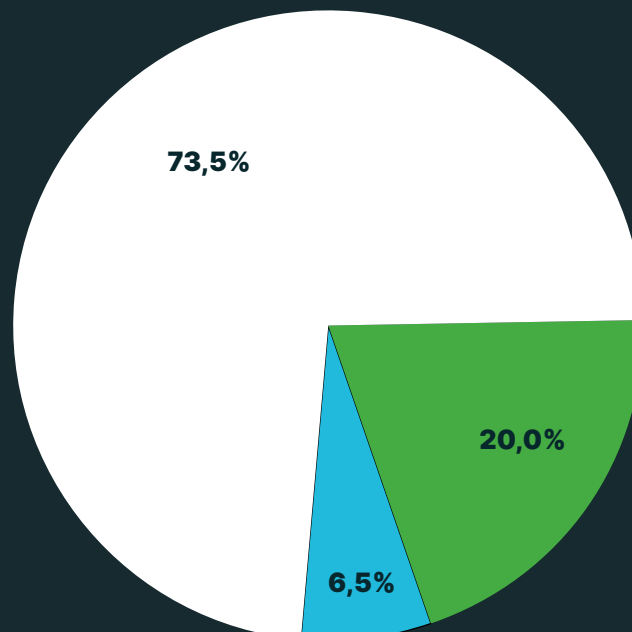
Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2 e 3 ed emissioni totali di GES

La misurazione segue ISO 14064-1 con distinzione Scope 1, Scope 2 (approccio location-based e market-based) e Scope 3 per le categorie più rilevanti (WTT dei combustibili, perdite di rete e upstream dell'elettricità, acqua e scarichi). Nel 2024 l'inventario validato internamente riporta 1.081,26 tCO₂e (LB) e 1.072,75 tCO₂e (MB).

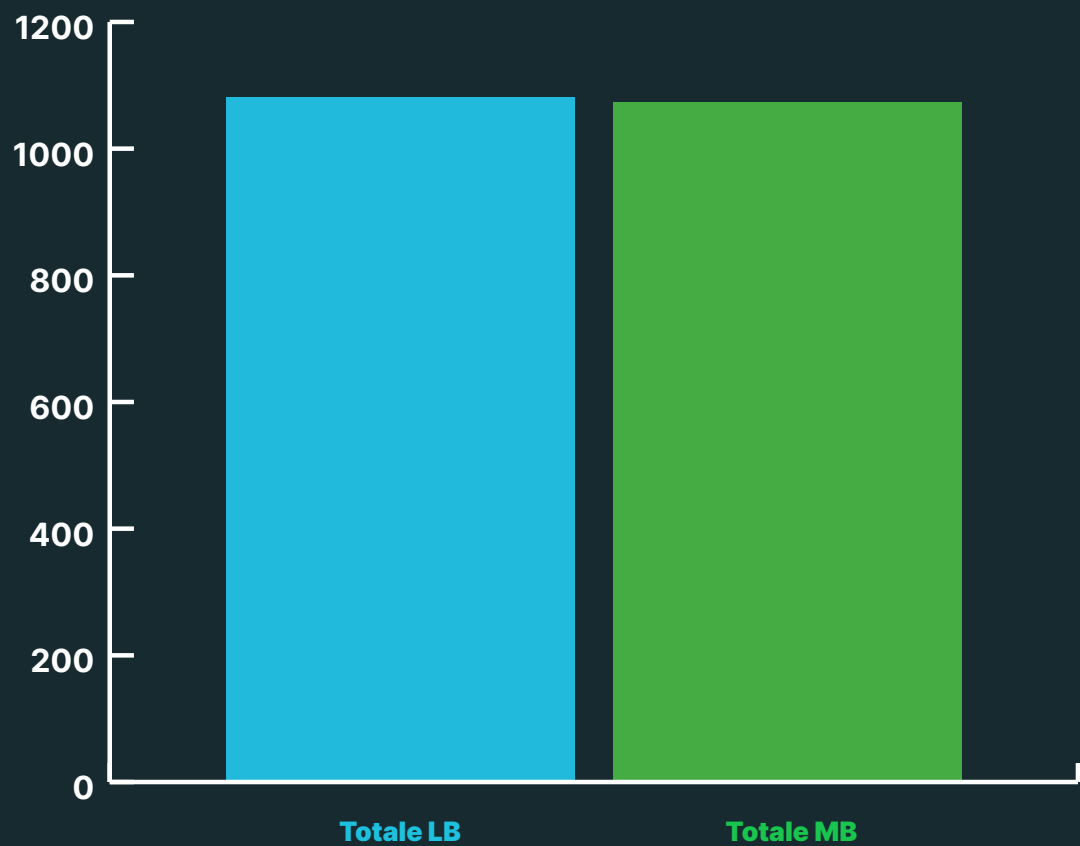
In ottica di continuità storica, il bilancio 2024 mantiene l'indicazione che l'azienda adotta sistemi di gestione certificati e che le emissioni sono tracciate su base annuale; per l'anno 2024 i dati Scope 3 risultano in aggiornamento (n.d.).

Quadro 2024: livelli e pesi relativi

- **Scope 1:** 795,09 tCO₂e (73,5% del totale LB). Driver principali: combustione mobile per la flotta (diesel e benzina) e, in misura minore, metano per usi stazionari e CNG; assenza di perdite F-gas registrate.
- **Scope 2** (LB/MB): 70,36 tCO₂e (LB) e 61,84 tCO₂e (MB); la differenza (≈ -8,5 tCO₂e) riflette un profilo di fornitura elettrica più favorevole del mix medio nazionale.
- **Scope 3** (categorie rendicontate): 215,82 tCO₂e (20,0% del totale LB), prevalentemente WTT dei carburanti della flotta, cui si sommano perdite di rete elettrica e fasi upstream dell'energia elettrica, oltre ad acqua e scarichi.



Distribuzione per ambito (LB) – Evidenzia la prevalenza dello Scope 1 rispetto a Scope 2 e Scope 3.



Confronto Totale LB vs MB – Mostra la lieve riduzione del totale in approccio market-based.

Nel 2024 le emissioni totali ammontano a 1.081,26 tCO₂e in approccio location-based (LB) e 1.072,75 tCO₂e in approccio market-based (MB).

- All'interno dello Scope 1 la combustione mobile legata alla flotta è la voce dominante (diesel 722,31 tCO₂e; benzina 61,75 tCO₂e). Contributi minori provengono dal metano per riscaldamento (21,49 tCO₂e) e dal CNG (10,76 tCO₂e). Non sono state rilevate perdite di gas fluorurati da impianti di condizionamento.
- Lo Scope 2 deriva esclusivamente dall'elettricità di rete (70,36 tCO₂e LB; 61,84 tCO₂e MB).
- Lo Scope 3 (categorie rendicontate) è guidato dal well-to-tank dei carburanti della flotta (191,27 tCO₂e), cui si sommano le perdite di rete elettrica (5,43 tCO₂e), l'upstream dell'elettricità (13,62 tCO₂e + 1,18 tCO₂e collegati alle perdite), e componenti residuali legate ad acqua (0,37 tCO₂e) e scarichi (0,45 tCO₂e).

Distribuzione per ambito (LB) – Evidenzia la prevalenza dello Scope 1 rispetto a Scope 2 e Scope 3.

Questi pattern riflettono la natura operativa dell'azienda (servizi e attività tecniche su mezzi), dove la mobilità ha un peso strutturale sulla carbon footprint.

A fini di continuità, si richiamano i valori verificati ISO 14064-1 per la sede di Roma: 2021 S1 848,04 t, S2 105,96 t, S3 5.121,8 t; 20XX S1 871,58 t, S2 103,25 t (S3 n.d.). Il confronto con il 2024 richiede cautela: lo Scope 3 storico copriva un perimetro diverso (e nel 20XX è parziale), mentre nel 2024 la modellazione include WTT carburanti, T&D e upstream elettrico, acqua e scarichi, secondo lo schema riportato in tabella. Ciò spiega scostamenti apparenti e migliora l'omogeneità metodologica per gli anni a venire.

Il profilo emissivo risulta coerente con i consumi energetici e l'assetto impiantistico descritti nel Bilancio 2024: uso di metano per riscaldamento, elettricità da rete e impiego esteso della flotta; presso la sede di Roma sono presenti vasche e rete di prima pioggia, impianti di aspirazione e un sistema di compliance supportato da scadenziari e monitoraggio normativo. Questi presidi riducono l'esposizione a emissioni fuggitive e abilitano interventi di efficientamento (LED, pompe di calore, digitalizzazione, rinnovo mezzi).

La concentrazione delle emissioni sulla mobilità indica come leve prioritarie:

1. eco-driving, ottimizzazione delle percorrenze e rinnovo tecnologico (veicoli a minor intensità emissiva);
2. controllo dei consumi termici;
3. progressiva crescita della quota rinnovabile di elettricità (con benefici su Scope 2 MB e indirettamente su alcune voci di Scope 3).

L'assenza di perdite F-gas è un fattore di mitigazione da preservare tramite manutenzione e controlli periodici.

La misurazione 2024 segue ISO 14064-1 (boundary organizzativo: sedi di Roma e Cusago).

Per lo Scope 3 sono rendicontate le categorie con maggiore materialità disponibili a livello di dati primari/secondari (WTT carburanti, T&D e upstream elettricità, acqua e scarichi). Nel 20XX, coerentemente con la disclosure del Bilancio, lo Scope 3 non era pienamente disponibile; l'azienda adotta una procedura RA (Rischio Ambientale = $P \times M$) per la prioritizzazione degli aspetti e un sistema di compliance con scadenziari e riesami periodici. L'aggiornamento metodologico 2024 favorisce la comparabilità prospettica e il monitoraggio continuo.

Le percentuali riportate accanto alle voci di Scopes sono calcolate sul totale LB; per la sola elettricità è presentata anche la misura MB. Nel dettaglio delle categorie, le quote % esprimono il peso di ciascun contributo sul totale LB 2024, evidenziando le aree prioritarie di intervento. Le figure a torta mostrano la distribuzione per ambito, mentre il grafico a barre mette a confronto totale LB vs MB per rendere immediata la sensibilità del profilo emissivo alla composizione del mix di fornitura elettrica.

In coerenza con ESRS E1, Air Fire prevede di integrare indicatori di intensità (es. $tCO_2e/\text{€}$ ricavi, tCO_2e/FTE , tCO_2e/km flotta) per rafforzare l'analisi delle performance e migliorare la capacità di governo dei driver emissivi. L'inclusione progressiva di ulteriori categorie di Scope 3 (a monte/valle, logistica, beni e servizi materiali) avverrà secondo principi di materialità e qualità del dato, con l'obiettivo di un perimetro sempre più completo e confrontabile nel tempo.

[E2-4]

Inquinamento di aria, acqua e suolo (informativa generale)

Air Fire rendiconta gli impatti ambientali con un approccio integrato, in coerenza con il Sistema di Gestione adottato e con la metodologia interna di Valutazione del Rischio Ambientale (RA). La RA combina Probabilità (derivante da disponibilità di BAT/Best Practices e sensibilità territoriale) e Magnitudo (caratterizzazione dell'aspetto e quantità coinvolte). L'indice guida la definizione delle azioni correttive e dei livelli di monitoraggio: RA<3 (impatto nullo), 4-8 (medio), >9 (alto). Il riesame degli aspetti e del contesto è annuale.

Aria — fonti, presidi e dati disponibili

Le principali fonti di inquinanti atmosferici non-GHG (es. NOx, PM, VOC) sono:

- impianti termici per riscaldamento (gas naturale),
- flotta aziendale per autotrazione,
- fumi da attività di saldatura presso la sede di Roma.

Air Fire non svolge lavorazioni che comportino emissioni di HFC/PFC/SF₆; gli impianti di climatizzazione sono gestiti secondo DPR 146/2018 e nel 2024 non sono state rilevate perdite.

La flotta è orientata a veicoli a più elevata classe emissiva (89% Euro 6 o superiore; 6 auto elettriche e 10 ibride), con monitoraggio dei consumi di carburante (benzina, diesel, metano) quale proxy gestionale per gli inquinanti.

Nota metodologica: le quantità specifiche per famiglie di inquinanti (NOx, SOx, PM_{10/2.5}, VOC, NH₃) non sono ancora oggetto di misurazione diretta; Air Fire utilizza i consumi energetici/carburanti e i profili emissivi dei processi come base per la valutazione del rischio e ha pianificato l'estensione dell'inventario in linea con ESRS E2 (vedi tabella di roadmap).

Acqua — approvvigionamento, scarichi ed acque meteoriche

Tutte le sedi si approvvigionano da acquedotto pubblico per soli usi civili; a Roma l'acqua è impiegata anche per collaudo bombole. Gli scarichi sono esclusivamente civili e avvengono in pubblica fognatura; non vengono convogliate sostanze chimiche o potenzialmente inquinanti. Nello stabilimento di Roma le acque meteoriche e di dilavamento piazzali sono raccolte da rete dedicata con pozzetti d'ispezione e vasche di sedimentazione, a tutela del recettore.

Suolo — prevenzione sversamenti e gestione rifiuti

La gestione dei rifiuti (anche pericolosi) avviene in aree di deposito temporaneo dedicate, con smaltimento/recupero presso impianti autorizzati e nel rispetto dei regolamenti comunali. L'andamento dei quantitativi riflette i volumi operativi; sono presenti alcune frazioni pericolose (es. oli, imballaggi contaminati, pitture/vernici).

Questo impianto gestionale, insieme alla RA, mitiga il rischio di contaminazione del suolo e di rilasci incontrollati.

[E2-4]

Inquinamento di aria, acqua e suolo (informativa generale)

Tabella E2-4 — Inquinamento di aria, acqua e suolo: fonti, presidi e stato dati 2024

MEDIO/ RECETTORE	PRINCIPALI FONTI DI AIR FIRE	PRESIDI DI CONTROLLO IN ESSERE	DATO QUANTITATIVO DISPONIBILE	GAP vs ESRS E2; PROSSIMI PASSI
Aria (NOx, PM, VOC)	Impianti termici; flotta aziendale; saldatura (Roma)	Manutenzione programmata impianti; rinnovo veicoli (86% Euro 6+); aspirazione locali saldatura	Consumi carburanti (proxy): Benzina 26.231,12 L; Diesel 271.285,83 L; HVO 7.674,97 L; Metano 4.152,59 kg	Assenza inventario NOx/SOx/PM/VOC in kg; avvio calcolo con fattori emissivi standard per combustione e processo di saldatura; estensione monitoraggi a camino/ambientali dove applicabile
Acqua (scarichi)	Solo usi civili; a Roma uso tecnico per collaudi	Allaccio a pubblica fognatura; separazione reti; nessun conferimento di sostanze chimiche	Consumi idrici totali 2024: Roma - Via della Mistica 939 m³ Roma - Via del Maggiolino 636 m³- Cusago 707 m³; Totale 2.282 m³ (nessuno scarico industriale)	Mappatura "aree a rischio idrico" e verifica dei parametri normati (es. BOD/COD/SS) per conferma dell'assimilabilità civile; formalizzazione "zero pollutant discharge to water" salvo domestico.
Acque meteoriche	Dilavamento piazzali Roma	Rete dedicata con pozzetti e vasche di sedimentazione (prima pioggia)	n.d. (monitoraggio qualitativo)	Implementazione piano di ispezione e svuotamento vasche con tracciabilità; eventuale analisi periodica solidi e idrocarburi
Suolo	Aree operative e stoccaggi rifiuti; manutenzioni	Aree di depositi temporaneo dedicate; conferimenti a impianti autorizzati	Elenco rifiuti EER (es.: 13 02 08 oli, 15 01 10 imballaggi contaminati, 08 01 11 vernici)	Rafforzare presidi anti-sversamento (pavimentazioni/vaschette) e piano formazione per movimentazione rifiuti pericolosi
Gas fluorurati	Solo impianti di climatizzazione	DPR 146/2018: libretti impianto, controlli da ditta qualificata; nessuna perdita nel periodo	Rifiuti con cod. 14 06 01 (HFC/HCFC) gestiti in filiera autorizzata	Confermare annualmente test di tenuta; valutare refrigeranti a minor GWP nelle sostituzioni programmate
Acque meteoriche	Dilavamento piazzali Roma	Rete dedicata con pozzetti e vasche di sedimentazione (prima pioggia)	n.d. (monitoraggio qualitativo)	Implementazione piano di ispezione e svuotamento vasche con tracciabilità; eventuale analisi periodica solidi e idrocarburi

Per l'aria, l'azienda dispone di proxy robusti (consumi di combustibili e di energia) per stimare le emissioni di inquinanti regolati; la presenza di una flotta a prevalenza Euro 6 e la gestione programmata degli impianti concorrono alla riduzione di NOx/PM. Per la saldatura (sede di Roma) l'aspirazione localizzata e i DPI riducono l'esposizione e le emissioni diffuse. La conversione dei proxy in kg di inquinante verrà sviluppata applicando fattori emissivi riconosciuti e, ove necessario, con monitoraggi strumentali.

Per l'acqua, gli scarichi sono esclusivamente civili e avvengono in pubblica fognatura; l'assenza di apporti chimici industriali riduce il rischio di carichi inquinanti verso il recettore idrico. Nella sede di Roma, la gestione delle acque meteoriche attraverso vasche di sedimentazione minimizza il rilascio di solidi e idrocarburi; è prevista la formalizzazione di un piano di manutenzione e campionamento periodico.

Per il suolo, la prevenzione si basa su aree di deposito temporaneo per rifiuti (pericolosi e non pericolosi) e su conferimenti a impianti autorizzati; la lista EER evidenzia le principali categorie gestite (es. oli, imballaggi contaminati, pitture/vernici), confermando l'attenzione ai potenziali contaminanti.

[E5-5]

Deflusso di risorse

Nel 2024 Air Fire ha gestito i flussi in uscita di risorse con particolare riferimento ai rifiuti generati nelle sedi operative (Roma – Via della Tenuta della Mistica e Via del Maggiolino; Cusago), in coerenza con le procedure del Sistema di Gestione Ambientale e con la normativa nazionale sui rifiuti (D.Lgs. 152/2006 e s.m.i.) i quantitativi per codici EER, nonché i totali distinti per rifiuti pericolosi/non pericolosi.

I rifiuti sono prodotti principalmente presso il sito produttivo di Roma – Via della Mistica e, per le attività di cantiere/logistica, presso la sede di Via del Maggiolino e la filiale di Cusago. Tutti i flussi sono avviati a impianti autorizzati tramite operatori terzi, con tracciabilità tramite FIR/MUD e depositi temporanei segregati per tipologia.

Variazioni 2024. L'incremento dei quantitativi totali rispetto al 2023 è riconducibile soprattutto ai rifiuti non pericolosi da costruzione e demolizione, coerenti con l'intensificazione delle attività operative/cantieristiche nel periodo.

	2023	2024
Rifiuti prodotti (totale)	1.682.987	10.145.489
Rifiuti pericolosi (totale)	13.491	20.063
Rifiuti non pericolosi (totale)	1.669.497	10.123.426

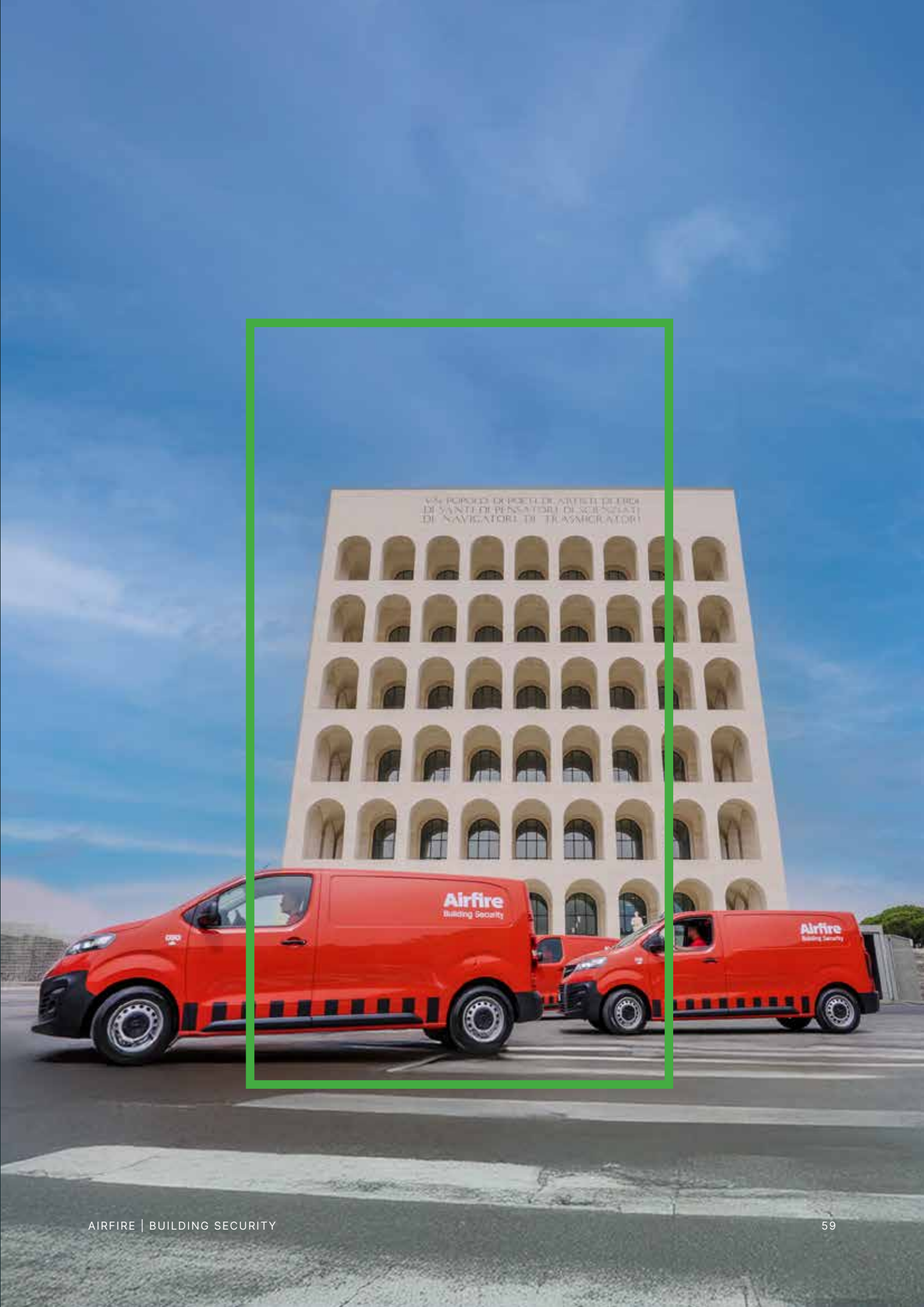
Informazioni aggiuntive richieste da ESRS E5.5 e data-gap

- Breakdown per destinazione (preparazione per il riutilizzo, riciclo, altre forme di recupero; incenerimento, discarica, altre forme di smaltimento): non disponibile nei registri di sintesi riportati nell'Analisi ambientale 2024; i FIR/MUD e i report degli impianti di destino contengono l'informazione, ma non è aggregata nel documento di riferimento. Air Fire pianifica di consolidare a livello centralizzato la classificazione per destino nel 2025.
- Rifiuti radioattivi: non applicabile alle attività dell'organizzazione; nessuna evidenza nei registri 2024.

Principali categorie EER 2024 (estratto esemplificativo)

- 170101 Cemento: 683.060 kg;
- 170107 miscele cemento/mattoni/mattonelle: 113.210 kg;
- 170405 Ferro e acciaio: 179.790 kg;
- 170904 rifiuti misti C&D: 191.880 kg;
- 150106 imballaggi misti: 151.670 kg;
- 160505 gas in contenitori a pressione: 19.460 kg;
- 200201 rifiuti biodegradabili: 3.280 kg;
- 200121* tubi fluorescenti/mercurio: 1.840 kg.

La gestione avviene tramite depositi temporanei segregati, cartellonati e su superfici pavimentate; conferimenti a impianti autorizzati; registrazione con formulari e dichiarazioni annuali; audit interni/fornitori e scadenziari di compliance.



[S1-1]

Politiche relative alla forza lavoro propria

La gestione delle persone in Air Fire si fonda su un sistema integrato di politiche e standard internazionali che presidiano qualità, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, anticorruzione, sicurezza delle informazioni e acquisti sostenibili. In particolare, l'azienda mantiene certificazioni ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, ISO 27001, ISO 20400 e SA8000, a testimonianza di un approccio strutturato e monitorato da enti terzi (RINA, VdS, LPCB). Tali presidi si applicano all'intera organizzazione e costituiscono il quadro di governance delle politiche sul capitale umano.

Air Fire vieta ogni forma di discriminazione e assume il personale sulla base di criteri oggettivi (formazione, esperienza, abilità) formalizzati nelle proprie procedure (es. PG 720 – Gestione del Personale), garantendo processi equi dall'ingresso all'evoluzione professionale. L'azienda assicura l'accesso alla formazione per tutti (salute e sicurezza, responsabilità sociale, ambiente, prevenzione della corruzione) e tutela la libertà di ciascun lavoratore di professare le proprie convinzioni, nel rispetto delle esigenze organizzative e della legge. L'integrità personale è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi.

Per monitorare e gestire eventuali criticità, è attivo un meccanismo di segnalazione interno ("cassetta reclami/segnalazioni") accessibile anche in forma anonima, pensato per intercettare prontamente situazioni percepite come discriminatorie o comunque contrarie a norme e policy interne.

Air Fire tutela la libertà di associazione e il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori: sono stati eletti i RLS SA8000 e i membri del Comitato di gestione degli aspetti di responsabilità sociale (TVB), che partecipano attivamente agli incontri periodici. Il clima interno è confermato dall'assenza di ore di sciopero nel periodo di rendicontazione considerato.

Tutti i rapporti sono inquadrati secondo il CCNL di appartenenza; l'assegnazione del livello avviene in coerenza con le mansioni e con la contrattazione collettiva. L'azienda garantisce che non vengano applicate trattenute salariali a fini disciplinari e che tutte le voci retributive siano riportate in modo chiaro in busta paga. Inoltre, Air Fire ha effettuato la valutazione del Living Wage e conferma che tutti i lavoratori percepiscono uno stipendio netto superiore al salario dignitoso calcolato.

La tutela della salute e sicurezza è parte integrante delle politiche sul personale e viene attuata attraverso il Sistema di Gestione ISO 45001, la formazione obbligatoria e di aggiornamento (inclusi i temi HSE e SA8000) e la valutazione dei rischi connessi alle attività svolte (cantieri e sedi). Il framework certificato e gli audit di terza parte assicurano sorveglianza continua e miglioramento.

Air Fire riconosce e valorizza la diversità, garantendo pari opportunità di accesso alla formazione e ai percorsi professionali. Nel 2024, la presenza femminile rispetto alla media Unità Laborative Annuie è pari all'11,6%; l'azienda monitora indicatori e presidi per prevenire comportamenti discriminatori e favorire ambienti inclusivi.

Il sistema di politiche e controlli è supportato da indicatori periodici che misurano efficacia e conformità. Nel triennio monitorato risultano:

- 0 reclami per lavoro forzato, libertà di associazione, discriminazione, pratiche disciplinari e retribuzione;
- Trasparenza retributiva (nessuna trattenuta disciplinare; voci di busta paga complete);
- Formazione media annua pari a 12,83 ore per dipendente nel 2024 (GRI 404-1);
- Orario di lavoro e ferie monitorati sistematicamente (ore lavorate e straordinari rilevati mensilmente).

A supporto delle politiche HR, l'azienda pubblica la dinamica della forza lavoro: 105 nuovi assunti, organico medio 198, 96 uscite; 215 full-time, 22 part-time, 76 contratti di somministrazione; 171 contratti a tempo indeterminato e 66 a tempo determinato; 21 lavoratrici donne; 18 contestazioni disciplinari e 12 sanzioni comminate (con gestione tracciata e in coerenza con i requisiti SA8000).

Come le politiche rispondono ai requisiti ESRS S1-1

- Politiche dichiarate e attuate: non discriminazione, pari opportunità, selezione oggettiva (PG 720), formazione per tutti, condizioni retributive eque (CCNL, living wage), salute e sicurezza (ISO 45001), integrità e anticorruzione (ISO 37001), acquisti sostenibili (ISO 20400), responsabilità sociale (SA8000).
- Meccanismi di reclamo: canale interno (anche anonimo) per segnalazioni e rimedi, con tracciamento e monitoraggio degli esiti.
- Copertura: l'insieme delle politiche si applica alla forza lavoro propria sulle sedi rendicontate e si integra con momenti di confronto strutturati (RLS SA8000, TVB).

- Indicatori a supporto: trend triennale su reclami sociali (tutti pari a zero), ore di formazione per dipendente, metriche su orario di lavoro e ferie, trasparenza retributiva.

Per rendere la disclosure ancora più completa e comparabile, Air Fire prevede di:

1. estendere la disaggregazione dei key performance indicators (KPIs) per genere, età, categoria e sito;
2. rafforzare il collegamento tra politiche e target (es. obiettivi su formazione, infortuni, gender balance) e riportare gli esiti;
3. descrivere in modo più granulare i processi di gestione dei reclami (tempi medi di chiusura, azioni di rimedio) e i risultati degli audit;
4. integrare sistematicamente i requisiti ESRS nelle procedure HR e HSE, mantenendo la verifica di terza parte sui sistemi certificati.



2024 - Missione in Messico
Casa Hogar - Orfanotrofia di Santiago





Fondazione
Evangelisti

[S1-2]

Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei loro rappresentanti in merito agli impatti

Air Fire integra il coinvolgimento delle proprie persone nella governance ESG attraverso un sistema organizzativo che combina Modello 231, presidi anticorruzione, canali di segnalazione e pratiche strutturate di ascolto e partecipazione. Tale impianto è finalizzato a individuare tempestivamente impatti reali e potenziali sulla forza lavoro, a prevenire criticità e a orientare il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Nel percorso di definizione dei temi rilevanti, Air Fire utilizza consultazioni dedicate e questionari rivolti agli stakeholders interni, così da cogliere le priorità percepite da chi opera quotidianamente nei siti aziendali. L'approccio è incardinato nella Politica per la sostenibilità e nei principi ESG adottati dall'organizzazione.

Pur in assenza di RSA formalmente costituite, l'azienda assicura spazi e modalità di confronto con i lavoratori e i loro rappresentanti. I dipendenti eleggono rappresentanti dedicati alla Responsabilità Sociale (RLS SA8000) e i componenti del Team di Valutazione del Benessere (TVB), che partecipano a sessioni periodiche sui temi sociali e organizzativi e fungono da canale privilegiato di interlocuzione con il management. L'azienda garantisce inoltre il pieno rispetto della libertà di associazione/contrattazione collettiva e mette a disposizione spazi aziendali per riunioni e momenti di confronto. Nel 2024 non si sono registrate ore di sciopero, a testimonianza di relazioni industriali improntate alla collaborazione.

Air Fire presidia la gestione di preoccupazioni e impatti attraverso due canali complementari:

1. una Procedura Segnalazioni (whistleblowing) che consente, in forma anche anonima e senza ritorsioni, di riportare comportamenti pregiudizievoli;

2. una "cassetta reclami/segnalazioni" accessibile in sede, utilizzata anche per eventuali comunicazioni su discriminazioni o condotte non rispettose.

Entrambi i canali sono integrati nel sistema di controllo interno e nell'Organismo di Vigilanza.

L'azienda promuove un ambiente inclusivo e attento all'equilibrio vita-lavoro, con misure specifiche a tutela delle lavoratrici in gravidanza e neomamme (ricollocazioni temporanee a mansioni meno gravose, orari concilianti) e con valutazioni sullo stress lavoro-correlato svolte con il supporto di specialisti. La formazione su salute e sicurezza, responsabilità sociale, ambiente e anticorruzione è garantita a tutto il personale come leva di prevenzione e di empowerment.

Il coinvolgimento delle persone è sostenuto da un quadro di policy e sistemi di gestione che include: Codice Etico e Codice anticorruzione, certificazione ISO 37001, Modello 231 con Organismo di Vigilanza, e una Politica per la sostenibilità che richiama i principi ESG e gli SDGs. Questo assetto assicura che i feedback dei dipendenti alimentino cicli di miglioramento e siano presi in carico con responsabilità e trasparenza.

Air Fire intende consolidare ulteriormente il perimetro di engagement introducendo indicatori omogenei e periodici (tasso di partecipazione a consultazioni/survey interne; numero, tipologia e tempi medi di gestione delle segnalazioni; temi ricorrenti emersi dai tavoli RLS/TVB; percentuale di popolazione coperta da iniziative di ascolto), così da rendicontare in modo ancora più trasparente la qualità del dialogo con le persone e l'efficacia delle azioni di risposta.

Air Fire ha sviluppato un sistema strutturato di strumenti e procedure che permettono ai lavoratori di esprimere in piena libertà le proprie preoccupazioni e contribuire al miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro. L'azienda considera il dialogo con il personale un elemento centrale della propria cultura organizzativa e della gestione responsabile delle risorse umane.

Tra i principali strumenti adottati, riveste particolare rilievo la cassetta reclami/segnalazioni, predisposta in azienda per consentire ai dipendenti di segnalare, anche in forma anonima, eventuali non conformità, episodi di discriminazione o comportamenti ritenuti non coerenti con i valori aziendali. Questo strumento costituisce un canale immediato e riservato per raccogliere osservazioni e richieste di intervento, garantendo al contempo tutela e protezione da possibili ritorsioni.

Accanto a questo canale informale, Air Fire ha implementato una Procedura Segnalazioni dedicata al whistleblowing, che permette di denunciare eventuali condotte dannose per l'azienda, violazioni del Codice Etico, rischi per la salute e sicurezza, o altre pratiche non conformi. Le segnalazioni vengono gestite con la massima riservatezza e analizzate dall'Organismo di Vigilanza, garantendo la tutela dell'identità del segnalante e la presa in carico tempestiva di eventuali criticità.

Un ruolo fondamentale nella gestione degli impatti potenzialmente negativi è svolto dal sistema

di gestione certificato SA8000, che assicura un presidio costante sui temi di responsabilità sociale, diritti umani, inclusione e pari opportunità. Attraverso questo sistema, Air Fire monitora regolarmente le condizioni di lavoro, il rispetto delle normative vigenti e l'efficacia delle misure adottate per prevenire rischi per la salute e la sicurezza. Le informazioni raccolte tramite i diversi canali vengono discusse nell'ambito dei comitati interni e condivise con la Direzione, così da attivare tempestivamente azioni correttive e preventive. Questo approccio consente di rafforzare una cultura aziendale orientata alla trasparenza, alla prevenzione e al benessere delle persone, ponendo al centro la partecipazione attiva dei lavoratori e la loro valorizzazione all'interno del percorso di crescita dell'organizzazione.

Attraverso l'integrazione di questi strumenti – procedura segnalazioni, cassetta reclami e sistema di gestione SA8000 – Air Fire costruisce un modello di governance interna che coniuga ascolto attivo, tutela dei diritti e miglioramento continuo, in linea con i requisiti della CSRD e degli ESRs.





[S1-4]

Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi e il perseguimento di opportunità

Air Fire riconosce la centralità delle persone e l'esistenza di potenziali impatti connessi alle proprie attività, in particolare in tema di salute e sicurezza, benessere psico-fisico ed equità di trattamento. In quest'ottica l'azienda adotta un approccio preventivo e inclusivo che integra politiche, processi e strumenti finalizzati a ridurre i rischi e a generare valore per le persone e per l'organizzazione.

Sul versante della salute e sicurezza, Air Fire opera tramite un Sistema di Gestione certificato (ISO 45001) e un presidio strutturato che coinvolge Direzione, RSPP, Medico Competente e rappresentanti dei lavoratori. Sono previsti sopralluoghi e valutazioni periodiche dei rischi, formazione continua, procedure di emergenza e misure specifiche per la tutela delle lavoratrici in gravidanza e allattamento. L'attenzione alla prevenzione si traduce in indicatori costantemente monitorati e in un dialogo quotidiano con i team operativi.

Per il benessere organizzativo e la pari opportunità, l'azienda valorizza un ambiente di lavoro rispettoso, privo di discriminazioni, fondato su regole chiare di correttezza e responsabilità sociale (SA8000). La gestione degli orari di lavoro, l'accesso alla formazione e lo sviluppo delle competenze sono pianificati in modo da sostenere l'equilibrio vita-lavoro, favorire la crescita professionale e mantenere elevati standard di qualità e sicurezza nei servizi erogati.

Air Fire ha inoltre attivato canali dedicati di ascolto e tutela: una cassetta reclami/segnalazioni accessibile a tutti, una Procedura Segnalazioni per il whistleblowing gestita con garanzie di riservatezza e assenza di ritorsioni, e momenti strutturati di confronto con la Direzione. Questi strumenti consentono di intercettare tempestivamente

criticità operative, proporre miglioramenti e misurare l'efficacia delle azioni correttive e preventive.

Sul fronte delle opportunità, l'azienda investe nel rafforzamento delle competenze tecnico-professionali e comportamentali con un programma formativo continuativo, e promuove un clima collaborativo orientato al miglioramento continuo. La stabilità occupazionale e la qualità del dialogo interno sono considerati driver strategici per la continuità operativa e l'innovazione.

Complessivamente, l'integrazione tra sistemi certificati, politiche di inclusione e meccanismi di ascolto assicura un modello di gestione efficace e misurabile, allineato ai requisiti ESRS S1-4: mitigazione dei rischi prioritari, promozione del benessere delle persone e generazione di impatti positivi sulla forza lavoro, in coerenza con i valori e gli obiettivi di sostenibilità di Air Fire.

[S1-5]

Obiettivi per gestire impatti negativi rilevanti, potenziare impatti positivi e governare rischi/opportunità

Air Fire integra la gestione degli impatti sulla propria forza lavoro all'interno di una Strategia di Sostenibilità approvata dalla Direzione e allineata ai PES della norma SRG 88088:2020, ai sistemi di gestione certificati (es. SA8000 e ISO 45001) e al Modello 231. Questo assetto rende sistematici sia la prevenzione dei rischi sociali sia la promozione di condizioni di lavoro eque, sicure e inclusive.

La Politica di Sostenibilità definisce obiettivi e indirizzi in quattro direttrici: etica e anticorruzione; persone/diritti umani/diversità e inclusione; dialogo con le comunità e stakeholders; tutela ambientale e transizione. La governance è guidata dalla Direzione, con il supporto del Team di Valutazione del Benessere (TVB) per l'individuazione degli obiettivi e il riesame periodico.

Air Fire dichiara un primo set di obiettivi trasversali che toccano direttamente il capitale umano e il clima interno, tra cui:

- Coinvolgimento attivo dei dipendenti nelle iniziative aziendali e valutazione del clima interno;
- Sviluppo di accordi per favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- Ottimizzazione dei processi in ottica di economia circolare (ricadute sull'organizzazione del lavoro e sicurezza operativa);
- Incremento dell'energia rinnovabile e contenimento delle emissioni della flotta (con benefici sul benessere e sulla sicurezza nei cantieri e nelle sedi).

Questi obiettivi si integrano con impegni sociali già formalizzati: divieto di trattenute disciplinari, trasparenza in busta paga, copertura CCNL, valutazione del living wage con salario netto superiore al livello dignitoso per tutti i lavoratori, e un sistema SA8000 attivo.

L'analisi dei rischi individua aree prioritarie per la forza lavoro: salute e sicurezza e benessere, integrità e comportamenti etici, qualità dei processi/servizi, continuità operativa, conformità normativa e gestione del contesto ambientale nei siti e nei cantieri. Queste aree guidano la definizione dei target e la selezione dei KPIs di monitoraggio.

La materialità conferma tra i temi ad alta priorità: salute e sicurezza, relazioni industriali/libertà sindacale, diversità e inclusione/welfare, diritti umani lungo la filiera e qualità del servizio (con impatti organizzativi e formativi). Tali esiti indirizzano la futura quantificazione degli obiettivi S1.5.

Meccanismi a supporto di obiettivi e rimedi

- Whistleblowing e cassetta reclami/segnalazioni (anche anonimi) per gestire tempestivamente preoccupazioni dei lavoratori;
- Rappresentanza dei lavoratori attraverso RLS SA8000 e partecipazione al TVB;
- SA8000 e ISO 45001 come leve di prevenzione, formazione e miglioramento continuo.



Stato di avanzamento (baseline 2024 – estratti utili alla definizione target)

- Formazione media: 12,83 ore per dipendente (GRI 404-1);
- Sicurezza: tracciati near miss/infortuni e non conformità SSL con programmi formativi e valutazione rischi;
- Clima e relazioni: assenza di ore di sciopero e assenza di reclami su discriminazioni/pratiche disciplinari/retribuzione nel periodo;
- Inclusione: presenza femminile pari all'11,6% (media ULA) e impegni su diritti, pari opportunità e tutela maternità/paternità.

Roadmap 2025–2027 (allineamento progressivo a ESRS S1.5)

Per rafforzare la gestione degli impatti, Air Fire formalizzerà obiettivi misurabili e KPIs su:

1. Salute e sicurezza: riduzione del tasso di infortuni e incremento del tasso di segnalazioni di near miss (cultura “just culture”), copertura

- formativa HSE al 100% con cicli di refresh.
2. Sviluppo e competenze: aumento ore medie di formazione pro capite e copertura dei percorsi obbligatori/abilitanti per ruoli tecnici e capi cantiere.
3. Engagement e benessere: percentuale di popolazione coinvolta in survey di clima e tempi medi di gestione delle segnalazioni (dal canale whistleblowing/cassetta).
4. Parità e inclusione: monitoraggio del gender balance per categoria e definizione di iniziative per l'accesso femminile a ruoli tecnici/di coordinamento; tutela di gravidanza e rientri con misure organizzative dedicate.
5. Condizioni di lavoro eque: mantenimento living wage $\geq 100\%$ per tutti, zero trattenute disciplinari e trasparenza salariale, con audit periodici SA8000.

Tempistica e responsabilità.

Gli obiettivi saranno approvati nel riesame di Direzione (annuale), integrati nei piani delle funzioni HSE/HR e monitorati dal TVB, con rendicontazione pubblica nel Bilancio di Sostenibilità successivo

[S1-6]

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Air Fire considera le persone il cuore della propria creazione di valore e adotta pratiche di gestione coerenti con i principi di inclusione, pari opportunità e tutela della salute e sicurezza. Al 31 dicembre 2024 l'organico complessivo è pari a 218 dipendenti; l'organico medio dell'anno è 198 e il numero medio (ULA) è 180. La componente femminile, calcolata su base ULA, rappresenta circa l'11.6% del totale. La quota prevalente dei lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato (151 a TI e 68 a TD al 31/12; ≈69% sullo stock al 31/12)), a conferma della centralità della stabilità occupazionale nel modello di impresa.

La forza lavoro è concentrata nelle aree operative e tecniche: Operai (92 unità, di cui 4 donne), Operai specializzati (80 unità, tutte maschili), Impiegati (62 unità, di cui 17 donne), Quadri (3, tutti uomini). Non risultano dirigenti nel periodo di rendicontazione. La popolazione è prevalentemente italiana, con una presenza minoritaria di lavoratori stranieri.

Considerando i lavoratori presenti nel 2024, la struttura anagrafica mostra una prevalenza nella fascia 31 – 50 anni, con componenti anche over-50 e un bacino giovanile 19 –30 anni in crescita, a supporto del ricambio generazionale e del trasferimento di competenze. (Dati riferiti al totale assunti nell'anno).

Tipologia dei contratti e orario di lavoro. Nel 2024 Air Fire registra 151 posizioni a tempo indeterminato e 68 a tempo determinato; sono inoltre presenti contratti in somministrazione a supporto dei picchi operativi (76).

Dinamiche occupazionali e retention. Nel 2024 si rilevano 105 nuove assunzioni; le cessazioni complessive sono 96. Il presidio della qualità dell'ambiente di lavoro e della sicurezza – supportato da sistemi certificati SA8000 e ISO 45001 – mira a consolidare la fidelizzazione, ridurre il turnover e valorizzare percorsi di sviluppo

professionale.

L'azienda ribadisce il proprio impegno contro ogni forma di discriminazione e promuove la partecipazione femminile, anche attraverso formazione continua e politiche di organizzazione del lavoro eque e trasparenti. È attiva una cassetta reclami/segnalazioni e una Procedura Segnalazioni che garantisce riservatezza e assenza di ritorsioni.

KPIs di sintesi (ESRS S1-6): Dati di stock e media annua.

KPI	2024
Totale dipendenti al 31/12	218
Organico medio durante l'anno	198
Media ULA (Unità Lavoro Annue)	180
% donne (su ULA)	~11,6%

Tipologie contrattuali e orario di lavoro (volumi attivati nel periodo)

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	2024
Tempo indeterminato	151
Tempo determinato	68
Somministrazione	76

Composizione per età e genere (consuntivo 2024) Tabellato su base "totale assunti nell'anno", non in valori medi

- 19–30 anni: 36 persone (35 uomini, 1 donna).
- 31–50 anni: 140 persone (127 uomini, 13 donne).
- Oltre 50 anni: 61 persone (54 uomini, 7 donne).

[S1-6]

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Distribuzione per categoria professionale (anno 2024)

INDICATORE	INDICATORE	UOMINI	TOTALE
Nuove assunzioni	4	88	92
Operai specializzati	0	80	80
Impiegati	17	45	62
Quadri	0	3	3
Dirigenti	0	0	0

Dinamiche occupazionali (flussi 2024): Flussi annuali di ingresso/uscita.

INDICATORE	2024
Nuove assunzioni	105
Dimissioni	0
Licenziamenti	0

[S1-7]

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro di Air Fire

Air Fire integra, accanto al personale dipendente, una quota di lavoratori non dipendenti che operano stabilmente nei siti di Roma e Cusago e nei cantieri, principalmente attraverso contratti di somministrazione per gestire picchi operativi e attività specialistiche. Nel 2024 sono stati attivati 76 contratti di somministrazione. Il dato è tracciato nel sistema di reporting delle risorse umane e consente di monitorare l'andamento nel tempo di questa componente della forza lavoro, distinta dai rapporti di lavoro a tempo determinato/indeterminato.

Coerentemente con i presidi di responsabilità sociale e con le pratiche di gestione della salute e sicurezza, Air Fire richiede ai partners di somministrazione e ai fornitori il rispetto degli standard previsti dalla propria politica SA8000 e utilizza strumenti di sorveglianza (es. comunicazione dei requisiti SA8000 ai fornitori, valutazione dei rischi sociali e attivazione di azioni correttive) per assicurare condizioni di lavoro eque lungo tutta la catena del valore che impatta direttamente sulla forza lavoro in somministrazione.

L'azienda mantiene canali di segnalazione (cassetta reclami/segnalazioni, anche in forma anonima) accessibili alle persone che operano per Air Fire; nel periodo rendicontato non sono stati registrati reclami relativi a non conformità sociali. La formazione su salute e sicurezza, responsabilità sociale, ambiente e anticorruzione è resa disponibile in funzione delle esigenze organizzative. Tali presidi si applicano anche ai lavoratori che operano presso i siti aziendali tramite terzi, in coerenza con gli obblighi normativi e contrattuali vigenti.

Il perimetro informativo di questa disclosure fa riferimento ai siti di Roma e Cusago coperti dal bilancio 2024. Ulteriori articolazioni (ad es. dettaglio per tipologia di non-dipendenti e per area operativa)

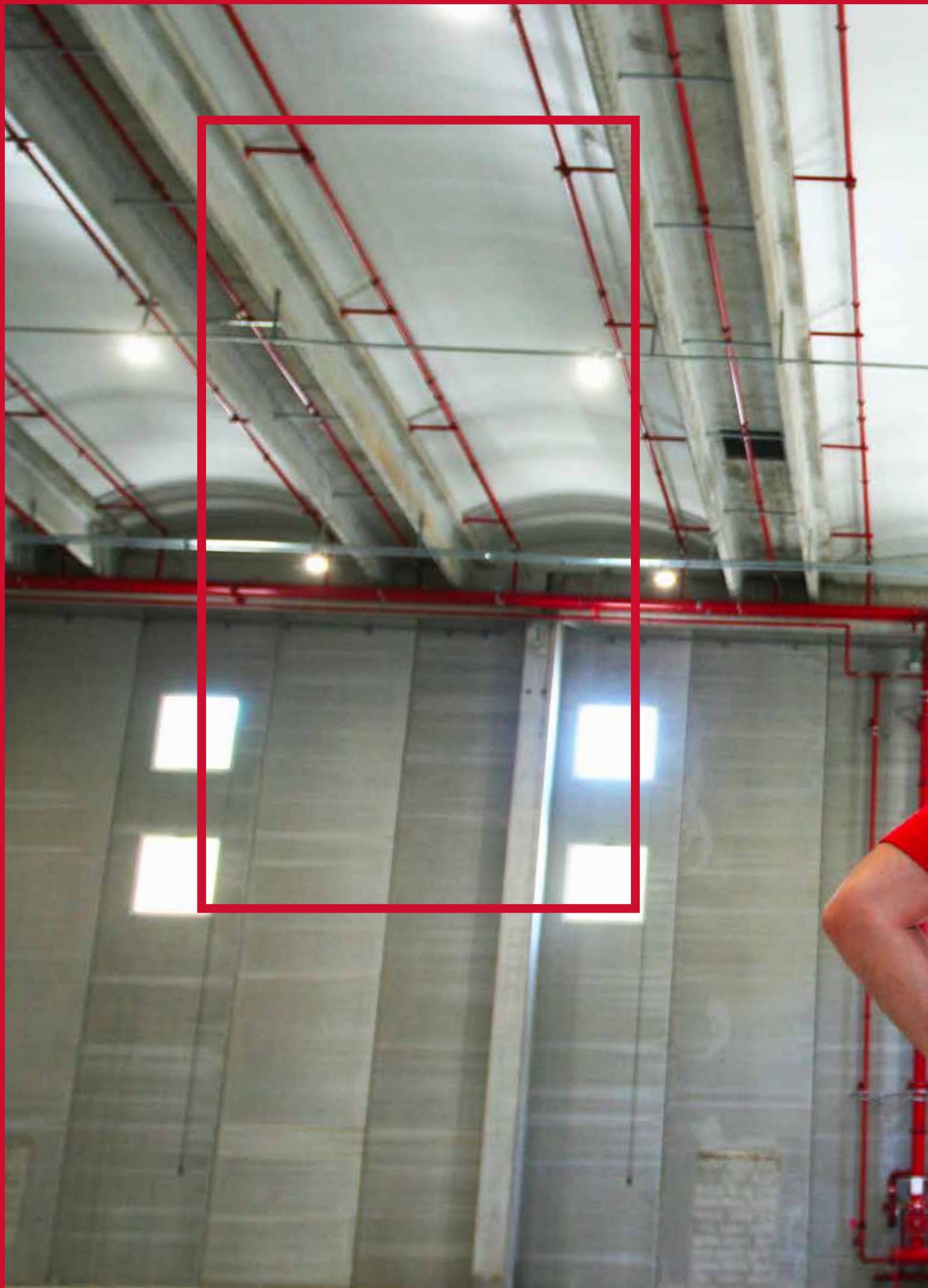
saranno sviluppate negli esercizi successivi per un allineamento progressivo ai requisiti ESRS S1-7.

Tabella S1-7 – Lavoratori non dipendenti nella forza lavoro (Air Fire, 2024)

- Totale lavoratori non dipendenti impiegati nella forza lavoro: n.d.*
- di cui: lavoratori forniti da imprese di somministrazione: 76 contratti attivati nell'anno
- di cui: lavoratori autonomi/consulenti stabilmente inseriti: n.d.1

Air Fire continuerà a:

- (i) qualificare e monitorare le agenzie e i fornitori che forniscono personale;
- (ii) garantire l'accesso ai canali di segnalazione e alla formazione essenziale;
- (iii) migliorare la tracciabilità dei dati sui non-dipendenti per una rendicontazione pienamente conforme alla CSR.





Airfire
Building Security

[S1-8]

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

Air Fire garantisce la piena tutela dei diritti contrattuali della propria forza lavoro: tutti i dipendenti sono inquadrati secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile al profilo professionale. In azienda trovano applicazione, a seconda dei ruoli, i CCNL Edilizia, Metalmeccanico, Vigilanza privata, Trasporti industria e Servizi ausiliari e fiduciari (SAFI). Una copia del contratto è sempre disponibile presso l'ufficio del personale per la consultazione.

L'organizzazione rispetta integralmente la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva; promuove relazioni industriali aperte, improntate al dialogo e alla trasparenza, mettendo a disposizione spazi dedicati per riunioni e momenti di confronto tra management e lavoratori/riconosciuti rappresentanti.

Nel periodo di rendicontazione non risultano iscritti sindacali né rappresentanze sindacali aziendali (RSA) formalmente costituite; per garantire comunque canali di rappresentanza strutturati, l'azienda ha favorito l'elezione di rappresentanti dei lavoratori ai sensi del proprio sistema di responsabilità sociale (es. RLSA8000 e membri dei comitati interni), che partecipano stabilmente ai momenti di consultazione periodica.

Il clima relazionale è ulteriormente confermato dall'assenza di ore di sciopero registrate nel periodo, a testimonianza di un dialogo sociale costruttivo e continuativo.

Coerentemente con i requisiti ESRs, Air Fire aggiornerà progressivamente questa disclosure in funzione dell'evoluzione del perimetro di rendicontazione, attualmente riferito ai siti di Roma e Cusago, assicurando una rappresentazione completa dei modelli di dialogo sociale e della copertura contrattuale nei contesti organizzativi interessati.



[S1-9]

Metriche della diversità

Air Fire considera la diversità un fattore abilitante per la qualità organizzativa, il benessere delle persone e la continuità generazionale. Per questo monitora con regolarità la composizione della forza lavoro, utilizzando i dati per programmare percorsi di sviluppo, iniziative di inclusione e politiche HR coerenti con i principi SA8000 e con il proprio Codice Etico. Nel 2024 la popolazione aziendale (media ULA) è pari a 180 unità, di cui il 95% con contratto a tempo indeterminato; la presenza femminile è pari all'11,6% calcolata su base ULA.

Nel perimetro 2024 non si registrano dirigenti; i ruoli di "quadro" sono 3, tutti di genere maschile. La società ha avviato azioni per rafforzare il bacino di talenti femminili nelle posizioni di responsabilità lungo il medio periodo, in coerenza con i propri impegni in materia di pari opportunità.

I processi di selezione, valutazione e sviluppo si basano su criteri oggettivi (formazione, esperienze, competenze) e sono regolati dalla procedura PG 720 "Gestione del Personale". È attiva una "cassetta reclami/segnalazioni" (anche in forma anonima) per intercettare eventuali episodi di discriminazione; nel 2024 non sono stati registrati reclami o non conformità su diversità e pari opportunità.

La fotografia demografica — con quota prevalente nella fascia 31–50 anni e una componente over-50 significativa — orienta i piani di ricambio generazionale e di upskilling, mentre la bassa presenza femminile spinge la Società a promuovere candidature e percorsi di sviluppo inclusivi, senza derogare al principio di merito. Tali azioni si inseriscono in un sistema di gestione sociale conforme allo standard SA8000, che presidia non discriminazione, libertà di associazione, pratiche disciplinari eque, retribuzione e orario di lavoro.

Nota metodologica: i dati di dettaglio per età, genere e categoria sono riferiti all'intero anno 2024 (consuntivi) e non espressi in valori medi; le percentuali sulla presenza femminile e sul contratto a tempo indeterminato sono calcolate su base ULA.



[S1-10]

Salari adeguati

Air Fire garantisce condizioni retributive eque, trasparenti e conformi alla normativa vigente, assicurando che ogni persona dipendente sia inquadrata secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di pertinenza. In azienda trovano applicazione i CCNL Edilizia, Metalmeccanico, Vigilanza privata, Trasporti industria e Servizi ausiliari e fiduciari (SAFI), la cui documentazione è resa disponibile al personale e gestita dall'Ufficio Risorse Umane.

L'assegnazione dei livelli e dei trattamenti economici avviene in coerenza con i CCNL applicati e con le mansioni effettivamente svolte, nel rispetto dei principi di merito ed equità interna. L'azienda assicura che non vengano applicate trattenute salariali a fini disciplinari e che in busta paga siano riportate in modo chiaro tutte le voci retributive e le indennità.

In un'ottica di miglioramento continuo e di allineamento agli standard internazionali, Air Fire ha effettuato la valutazione del Living Wage: tutti i lavoratori impiegati percepiscono uno stipendio netto superiore al livello di salario dignitoso stimato.

La cultura della trasparenza si riflette anche nei meccanismi di ascolto e tutela: nel periodo rendicontato non sono pervenuti reclami relativi alla retribuzione attraverso i canali interni dedicati. A supporto della progressione professionale, l'azienda monitora passaggi di livello e premi di produzione (nel 2024: 12 passaggi e 4 premi), in coerenza con gli strumenti di valorizzazione del capitale umano.

Guardando avanti, Air Fire proseguirà nel rafforzare le proprie pratiche retributive responsabili, integrando il confronto con le parti sociali, il monitoraggio periodico del costo della vita e l'analisi degli impatti sulla parità salariale, per assicurare nel tempo salari adeguati, inclusivi e competitivi a sostegno del benessere delle persone e della resilienza dell'organizzazione.

[S1-11]

Protezione sociale

Air Fire assicura a tutto il personale un livello di protezione sociale coerente con la normativa italiana e con i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati. In azienda sono adottati i CCNL Edilizia, Metalmeccanico, Vigilanza privata, Trasporti industria e Servizi ausiliari e fiduciari (SAFI); copia del contratto è disponibile presso l'ufficio del personale per una comunicazione chiara dei diritti e delle tutele connesse (malattia, infortunio, disoccupazione, congedi parentali e pensione).

Oltre agli obblighi di legge, Air Fire adotta misure concrete di conciliazione vita-lavoro e di tutela delle persone nelle fasi più delicate della vita. In particolare, sostiene le lavoratrici in gravidanza e le neomamme attraverso l'assegnazione a mansioni meno gravose e la flessibilità oraria; inoltre ha svolto una valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, con esiti positivi sul clima interno.

L'azienda ha istituito una "cassetta reclami/segnalazioni" – utilizzabile anche in forma anonima – per favorire l'accesso ai rimedi. Nel periodo rendicontato non sono pervenuti reclami da parte dei dipendenti; risultano inoltre assenti contestazioni su tematiche retributive e pratiche disciplinari non conformi, a conferma dell'efficacia del sistema di prevenzione e ascolto.

Il dialogo sociale è ulteriormente garantito dall'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la responsabilità sociale (RLSA8000) e dei membri del Comitato TVB, con coinvolgimento attivo nei momenti di confronto; nel periodo considerato non sono state registrate ore di sciopero.

Coerentemente con la propria matrice di materialità – che include "Diversità e inclusione, welfare e benefit aziendali" – Air Fire continuerà a mappare e valorizzare le forme di protezione sociale complementare previste dai diversi CCNL e dai fabbisogni delle persone, con l'obiettivo di rafforzare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso.



[S1-12]

Persone con disabilità

Air Fire promuove un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sul rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità, garantendo eguale dignità e non discriminazione a prescindere da eventuali disabilità sensoriali, cognitive o motorie. Tali impegni sono formalizzati nel Codice Etico e nelle politiche interne e orientano sia i processi HR sia la cultura aziendale quotidiana, con l'obiettivo di consentire a tutte le persone di esprimere il proprio potenziale in condizioni eque e sicure.

A presidio di questi principi, l'azienda adotta sistemi di gestione riconosciuti a livello internazionale – tra cui SA8000 sulla responsabilità sociale – che rafforzano i presidi di tutela delle persone e il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, oltre a promuovere prassi eque lungo l'intera catena del valore.

Coerentemente con gli standard ESRs, Air Fire favorisce l'inclusione attraverso misure organizzative e gestionali che comprendono: selezioni e avanzamenti basati sul merito, percorsi formativi per lo sviluppo continuo delle competenze e la sensibilizzazione sui temi DE&I, oltre alla valutazione di "accomodamenti ragionevoli" (es. flessibilità organizzativa e adeguamenti della postazione) per favorire la piena partecipazione delle persone con disabilità.

Nel perimetro di rendicontazione 2024 non sono ancora disponibili dati quantitativi disaggregati relativi al numero di lavoratori con disabilità. Air Fire sta strutturando un set di KPIs in linea con ESRs S1-12 (ad es. numero e % di dipendenti con disabilità, tasso di assunzioni/uscite, ore di formazione DE&I, numero di postazioni adattate) e un processo di raccolta dati a tutela della privacy per assicurare, dalle prossime edizioni, un monitoraggio trasparente e comparabile nel tempo.

L'azienda integra nella propria strategia un approccio inclusivo, sostenuto da impegni chiari, sistemi certificati e azioni di miglioramento continuo, con l'obiettivo di rimuovere le barriere – fisiche, organizzative e culturali – e valorizzare la diversità come leva di benessere e performance collettiva.



[S1-13]

Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

Air Fire promuove una cultura dell'apprendimento continuo come leva per la crescita professionale, la prevenzione dei rischi e la qualità del servizio. La formazione è erogata in modo sistematico attraverso l'Academy interna (area Safety/ Formazione) con un catalogo di corsi che copre prevenzione incendi, rischio elettrico, formazione generale, primo soccorso e aggiornamenti normativi, integrando competenze tecniche e profili giuridici per una visione completa dei temi trattati. Questo impegno è coerente con il sistema di gestione sociale certificato SA8000 e con il più ampio framework ESG adottato dall'organizzazione. I dati 2024 si riferiscono alle sedi di Roma e Cusago e sono rendicontati con riferimento agli Standard GRI (approccio "with reference"), includendo l'informativa GRI 404-1 sulle ore medie di formazione annue per dipendente.

Metriche 2024 (ESRS S1-13)

- Ore medie di formazione per dipendente: 12,83. Indicatore calcolato come totale ore di formazione / numero di dipendenti (valore 2024).
- Tematiche coperte: salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, ambiente, prevenzione della corruzione (formazione obbligatoria e di aggiornamento per tutte le mansioni). Composizione della popolazione aziendale (contesto del capitale umano): media ULA 180; 11,6% presenza femminile (su base media ULA). Queste informazioni supportano l'interpretazione inclusiva delle metriche formative in relazione alla struttura della forza lavoro.

Nel 2024 non sono disponibili nel report dati disaggregati sulla percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo di carriera (per genere

e categoria). L'azienda mantiene tuttavia un impianto organizzativo fondato su standard sociali (SA8000) e strumenti di dialogo formalizzati (es. rappresentanti eletti e comitati di gestione), che costituiscono la base per l'evoluzione del sistema di performance & development review in ottica CSRD/ ESRs.

Politiche a supporto (estratto)

- Accesso equo alla formazione per tutto il personale, in funzione delle esigenze aziendali e della tutela dei diritti, senza discriminazioni.
- Integrazione nei sistemi di gestione (SA8000; salute e sicurezza): la formazione è uno dei presidi di conformità e miglioramento continuo.

Per rafforzare la rendicontazione in linea con ESRS S1-13, Air Fire si impegna a:

1. estendere il tracking delle ore di formazione con dettaglio per genere, categoria, area organizzativa e tipologia di contenuto;
2. formalizzare e monitorare la copertura delle revisioni delle prestazioni e di sviluppo (frequenza, criteri, outcome);
3. collegare le metriche formative a piani di crescita individuali e a risultati di sicurezza/ qualità, in una logica di miglioramento continuo. (Impegni coerenti con la politica e la governance ESG rendicontate nel Bilancio).

Il valore "12,83 ore medie per dipendente" è riportato nel riepilogo degli indicatori 2024 ed è la metrica di riferimento per la disclosure S1-13 relativa alla formazione. Ulteriori indicatori richiesti da ESRS S1-13 (es. percentuale di lavoratori sottoposti a revisioni strutturate di performance e sviluppo) saranno introdotti nelle prossime rendicontazioni per migliorare la comparabilità e la completezza informativa.

[S1-14]

Metriche di salute e sicurezza

La tutela della salute e sicurezza è presidio strutturale del modello di gestione di Air Fire. L'azienda mantiene un Sistema di Gestione della SSL integrato e certificato ISO 45001, inserito in un perimetro multi-standard (ISO 9001, ISO 14001, SA8000, ISO 37001, ecc.). La gestione operativa comprende RSPP, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Medico Competente, squadre di emergenza, valutazione dei rischi (inclusi quelli per gravidanza/allattamento) e formazione continuativa sui rischi, misure di prevenzione e corrette prassi operative. I dati si riferiscono all'esercizio 2024 e alle sedi di Roma e Cusago, coerentemente con il perimetro del Bilancio di Sostenibilità redatto "with reference" ai GRI (403-1/2/5/9/10).

Metriche di performance (2020-2024)

- Infortuni sul lavoro registrati: 4 (2020), 0 (2021), 3 (2022), 1 (2023), 5 (2024). Nell'anno 2024 non risultano rilievi esterni e sono stati chiusi 5 rilievi interni in ambito SSL, nell'ottica di miglioramento continuo. Near misses: 0 nel 2024. Sulla base del monte ore lavorate 2024 (330.431 ore, v. S1-15), l'indice di frequenza infortuni (IFR) è pari 25,25 indice di gravità 1,24.
- Sistema e presidi: presenza formale di RSPP, RLS, Medico Competente, squadre di emergenza; attività di formazione periodica su SSL.
- Certificazioni attive: ISO 45001 (SSL) insieme ad altre certificazioni di sistema e di prodotto, verificate da enti terzi (RINA, VdS, LPCB).

Il sistema SSL copre l'intera organizzazione e prevede sorveglianza sanitaria secondo normativa, con nomina del Medico Competente e gestione delle idoneità; sono state effettuate valutazioni specifiche per lavoratrici in gravidanza e neomamme.

Il dato infortunistico (3 casi) rientra nella variabilità del triennio e non evidenzia criticità strutturali del sistema; non sono riportate non conformità da enti esterni in materia di SSL nell'anno. Continuano le iniziative di sensibilizzazione e formazione per consolidare comportamenti sicuri nei cantieri e nelle sedi.

Allineamento progressivo ESRS S1-14 (impegni 2025)

Per rafforzare la rendicontazione in linea con ESRS S1-14, Air Fire si impegna a:

1. rendicontare tassi di frequenza e gravità infortuni (incl. giorni persi), assenteismo, malattie professionali e coperture di sorveglianza con disaggregazione per genere/categoria; 2) pubblicare la copertura dei presidi (n. RSPP, n. RLS, personale sottoposto a visite/accertamenti) e l'esito dei piani di miglioramento derivanti dagli audit; 3) collegare i KPIs di SSL a obiettivi e target annuali approvati dalla Direzione. (Coerente con il perimetro GRI 403 e con il sistema di gestione certificato).

KPIs sintetici (Air Fire – 2024)

- Infortuni sul lavoro registrati: 3.
- Near misses: 0.
- Non conformità SSL interne chiuse: 3; rilievi esterni: 0.
- Sistema di gestione SSL: Certificato ISO 45001; RSPP, RLS, Medico Competente e squadre di emergenza attivi.
- IFR (infortuni per 1.000.000 ore): 9,08 (base: 3/330.431 h).

[S1-15]

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Air Fire riconosce il valore del tempo personale e familiare e tutela il diritto all'equilibrio vita-lavoro nel quadro dei CCNL applicati. In coerenza con le proprie procedure, l'azienda supporta le lavoratrici in gravidanza e le neomamme con assegnazioni a mansioni meno gravose e flessibilità organizzativa; ha inoltre effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato con esiti positivi sul clima interno. I dipendenti possono utilizzare una "cassetta reclami/segnalazioni" – anche in forma anonima – per qualsiasi esigenza connessa al benessere organizzativo.

A partire dai prossimi esercizi Air Fire amplierà la disclosure includendo:

- quote di personale eleggibile al lavoro agile e relativo tasso di utilizzo;
- fruizione di congedi parentali/maternità-paternità e rientri, con disaggregazione per genere e categoria;
- indicatori su flessibilità oraria e assenze per cura familiare;
- target annuali su riduzione straordinari e incremento della fruizione programmata delle ferie.

Metriche 2024 (perimetro Italia – sedi di Roma e Cusago)

- Media mensile ore di lavoro per dipendente: 116,18 ore.
- Totale ore straordinario annue: 14.253 ore. (incidenza sul monte ore: 4,31%; straordinario medio $\approx$ 72 ore/anno per dipendente, $\approx$ 9 giornate da 8h).
- Ore di ferie utilizzate: 24.151 ore ($\approx$ 122 ore/anno per dipendente, $\approx$ 15,2 giornate da 8h); ore di ferie residue a fine anno: 17.568 ore ($\approx$ 89 ore/anno per dipendente, $\approx$ 11,1 giornate da 8h).
- Ore di sciopero registrate: 0, a conferma di un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori.
- Ore lavorate complessive 2024: 330.431 (rilevanti anche per gli indicatori S1-14).

Tali sviluppi rispondono anche alle priorità emerse nella matrice di materialità (tema "diversità, inclusione, welfare e benefit aziendali").

Nota metodologica: i dati 2024 si riferiscono all'intero anno solare e al personale dipendente delle sedi italiane.

Questi indicatori vengono letti congiuntamente all'andamento delle ore lavorate complessive (330.431 nel 2024) per calibrare carichi, pianificazione dei turni e fruizione dei permessi, in un'ottica di prevenzione del sovraccarico e di sostegno alla conciliazione.



[S1-16]

Differenziali retributivi e pay ratio

Air Fire adotta un approccio alla remunerazione basato su correttezza, trasparenza e dignità del lavoro. Tutti i rapporti sono inquadrati secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di appartenenza — Edilizia, Metalmeccanico, Vigilanza privata, Trasporti industria e SAFI — a garanzia di minimi contrattuali chiari e tutele omogenee lungo l'organizzazione. L'azienda assicura che le trattenute non siano mai applicate per finalità disciplinari e che le buste paga riportino in modo completo e comprensibile tutte le voci retributive. Inoltre ha effettuato una valutazione del Living Wage confermando che tutti i dipendenti percepiscono uno stipendio netto superiore al livello di salario dignitoso calcolato.

Il perimetro 2024 è interamente domestico (Italia) e registra una presenza femminile pari all'11.6% della forza lavoro (media ULA 180), aspetto che può influenzare la leggibilità statistica dei differenziali retributivi aggregati e che sarà considerato nell'evoluzione dei presidi di misurazione.

Nel triennio monitorato non risultano reclami in materia retributiva; l'assenza di contestazioni si affianca all'adozione e alla certificazione di un sistema di gestione conforme allo standard SA8000, che include specifici requisiti su retribuzione e orario di lavoro.

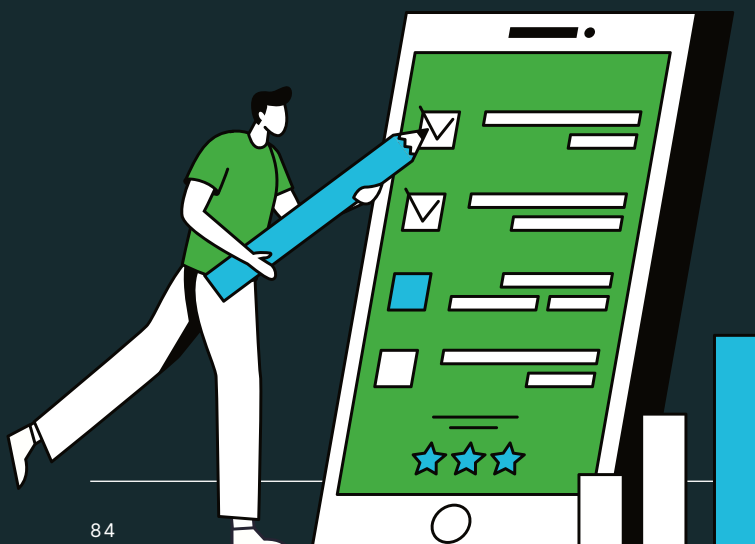
Stato di avanzamento delle metriche ESRS S1-16 (esercizio 2024)

- Gender pay gap non aggiustato (totale e per categoria): dato non disponibile nel 2024; la baseline sarà sviluppata con metodologia ESRS (mediana retribuzione lorda annua, aggiustata per FTE) e disaggregazione per categoria professionale.
- Rapporto di remunerazione tra la persona con retribuzione più elevata e la mediana dell'organico (pay ratio): dato non disponibile nel 2024; processo di calcolo in strutturazione secondo definizione ESRS con conversione FTE.
- Dipendenti coperti da CCNL: 100% (tutti i contratti fanno riferimento al CCNL applicabile).
- Dipendenti con retribuzione $\geq$ living wage: 100% (a valle della valutazione interna del salario dignitoso).
- Reclami su retribuzione: 0.

Air Fire sta consolidando un set di controlli e dati HR per:

- calcolare annualmente il gender pay gap complessivo e per categoria, distinguendo componente "strutturale" e "spiegata";
- pubblicare il pay ratio (e la sua variazione anno su anno);
- integrare le risultanze con gli obiettivi di parità e con l'analisi del living wage, mantenendo presidi SA8000 e i CCNL come riferimento minimo di tutela.

Questo impianto consente di presidiare in modo responsabile i temi retributivi e di progredire verso una rendicontazione sempre più completa e comparabile, in linea con le aspettative della CSRD.



[S1-17]

Episodi di discriminazione, diritti umani e meccanismi di segnalazione

Air Fire tutela la dignità delle persone e il rispetto dei diritti umani lungo tutto il ciclo di vita del rapporto di lavoro, in coerenza con il Codice Etico, il Modello 231, il sistema SA8000 e le policy di non discriminazione e pari opportunità (UNI ISO 30415:2021, UNI PdR 125:2022). La prevenzione dei comportamenti illeciti è rafforzata dal sistema ISO 37001 anticorruzione e da procedure dedicate per la gestione delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza del segnalante.

L'azienda ha istituito una procedura di "Segnalazioni/Reclami" accessibile a tutto il personale, che consente anche l'invio anonimo di segnalazioni su condotte in contrasto con norme, policy o diritti fondamentali. In aggiunta ai canali interni, per i temi coperti da SA8000 sono resi disponibili i riferimenti dell'ente di certificazione e di SAAS per eventuali escalation esterne.

Nel periodo di rendicontazione non sono stati sollevati reclami da parte dei dipendenti tramite i canali aziendali relativi a violazioni dei diritti, molestie o discriminazioni; non sono emerse non conformità maggiori nell'ambito del sistema SA8000. Queste evidenze sono coerenti con gli impegni formali dell'azienda alla conformità legale e al miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale.

Air Fire conferma il divieto assoluto di lavoro infantile e lavoro forzato, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, nonché il ripudio di ogni forma di discriminazione. La formazione periodica e la disponibilità di spazi di confronto con i rappresentanti dei lavoratori completano l'architettura di prevenzione e tutela.

La gestione responsabile dei fornitori si basa su un sistema di due diligence e sulla sorveglianza sociale prevista da SA8000, con richiesta di allineamento ai requisiti etico-sociali e possibilità di interventi correttivi nei casi di gravi non conformità. La presenza della ISO 20400 – Acquisti sostenibili rafforza l'integrazione dei criteri sociali nei processi di procurement.

KPIs 2024 (ambito S1-17)

- Reclami interni ricevuti e gestiti su temi sociali/diritti umani: 0.
- Non conformità maggiori SA8000: 0.
- Canali attivi di segnalazione: procedura interna, con possibilità di escalation verso ente di certificazione/SAAS.

Nel solco della CSRD e degli ESRs, Air Fire estenderà la disclosure includendo:

- i) tassi di reclamo per mille dipendenti e tempi medi di chiusura;
- ii) classificazione delle segnalazioni (discriminazione, molestie, salute e sicurezza, privacy, ecc.) e relativi esiti/azioni di rimedio;
- iii) copertura dei meccanismi di reclamo anche nella filiera, con metriche su audit sociali, piani correttivi e rescissioni per violazioni gravi.

[S2-1]

Politiche connesse ai lavoratori nella catena di valore

Air Fire promuove una catena del valore etica e responsabile, allineata agli impegni aziendali su diritti umani, pari opportunità, salute e sicurezza e contrasto a ogni forma di discriminazione, nel rispetto dei principali riferimenti internazionali e dei propri sistemi di gestione certificati (tra cui SA8000 per i diritti sociali, ISO 37001 per l'anticorruzione, ISO 20400 per gli acquisti sostenibili). Tali impegni sono integrati nel Codice Etico e nel Modello 231, che definiscono regole di comportamento, aree di rischio e presidi di controllo. Le politiche sono rese disponibili ai partners commerciali e comunicate in fase di onboarding e rinnovo contrattuale, affinché gli standard aziendali siano compresi e applicati lungo la filiera.

La politica si applica a fornitori, subfornitori, appaltatori e altri soci in affari. Air Fire svolge attività di due diligence sui partners commerciali e richiede ai fornitori il rispetto dei propri principi sociali, ambientali ed etici lungo l'intera catena del valore. La "catena di fornitura sostenibile" e i "diritti umani lungo la catena di fornitura" sono riconosciuti come materiali e orientano le priorità di gestione e le scelte di procurement.

Principi richiesti ai partners (ambito lavoro e diritti):

- Divieto di lavoro infantile e forzato, con attivazione di rimedi immediati in coerenza con SA8000 e collaborazione con Air Fire per la messa in sicurezza della persona coinvolta (cfr. processi di rimedio in S2-3).
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva; ambienti di lavoro sicuri e salubri con sistemi e pratiche H&S proporzionati al rischio operativo.
- Parità di trattamento e non discriminazione;

retribuzioni e condizioni conformi a leggi e standard applicabili; pratiche disciplinari proporzionate e rispettose della dignità.

- Rispetto di orari, riposi, congedi e ferie; gestione trasparente dei rapporti di lavoro e della catena di subappalto.

Aspetti contrattuali e responsabilità condivise):

- Clausole sociali e diritto di audit, inclusa l'estensione ai subfornitori critici; obbligo di cooperazione e di condivisione documentale ai fini di verifica.
- Responsabilità congiunta sugli standard: il fornitore si impegna a diffondere questi requisiti lungo la propria catena e a segnalare tempestivamente criticità (cfr. canali in S2-3)
- Formazione e comunicazione: Air Fire mette a disposizione materiale informativo sugli standard attesi e, ove necessario, momenti di sensibilizzazione con i partners (cfr. coinvolgimento in S2-2).

In coerenza con i presidi interni, nel 2024 non risultano reclami o non conformità su diritti umani/discriminazioni nel perimetro aziendale (rif. S1_17: "reclami sociali = 0; episodi di discriminazione = 0"), informazione che viene estesa ai partners come riferimento di condotta attesa.

[S2-2]

Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore (in merito agli impatti)

Air Fire coinvolge la catena del valore per comprendere e gestire gli impatti sociali (condizioni di lavoro, H&S, diritti umani, non discriminazione), in continuità con le politiche e i principi indicati in S2-1. L'approccio combina consultazioni strutturate, indagini periodiche e iniziative di allineamento con i partners, privilegiando le categorie di fornitura a maggiore esposizione al rischio.

Analisi di rilevanza di impatto:

- L'analisi di rilevanza d'impatto (survey ai portatori d'interesse) identifica con priorità i temi "Catena di fornitura sostenibile" e "Diritti umani nella filiera", che orientano gli ambiti di dialogo e di miglioramento.
- Il coinvolgimento si svolge tramite questionari tematici che rispecchiano gli impatti percepiti dalle attività del Business di Air Fire

Le evidenze raccolte alimentano un ciclo di miglioramento: condivisione degli esiti con i fornitori coinvolti, individuazione delle aree prioritarie e definizione di azioni concordate (formazione mirata, adeguamenti procedurali, rafforzamento dell'accesso ai canali per i lavoratori).

Air Fire si impegna a potenziare l'ascolto diretto dei lavoratori impiegati nella filiera, anche attraverso materiali multilingua e sessioni informative dedicate ai rappresentanti dei lavoratori dei fornitori.

In coerenza con il quadro formativo interno (S1_13: 12,83 ore medie di formazione per dipendente nel 2024), l'azienda prevede di estendere ai partners sessioni mirate su SA8000/ISO 20400 e canali di worker voice, con priorità alle categorie ad alto rischio.



[S2-3]

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

Air Fire adotta un approccio preventivo e di presidio degli impatti sociali lungo la catena del valore, integrando Codice Etico, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 e sistema di gestione anticorruzione ISO 37001. Tali presidi definiscono regole di comportamento, aree di rischio e controlli, e prevedono meccanismi dedicati per la segnalazione delle criticità, nel rispetto della riservatezza e del divieto di ritorsione.

Air Fire mette a disposizione canali formali, utilizzabili anche dai lavoratori di fornitori e subfornitori, per segnalare in modo riservato e, ove desiderato, anonimo eventuali violazioni dei diritti umani e del lavoro, nonché non conformità etiche o comportamentali:

- Procedura Segnalazioni interna (cassetta/reclami e indirizzi dedicati), utilizzabile anche dai lavoratori operanti presso fornitori e subfornitori. Le istruzioni sono comunicate in fase di onboarding e ribadite nei documenti di qualifica/rinnovo.
- Canali esterni SA8000, fruibili anche dalla catena di fornitura: è possibile inoltrare segnalazioni all'Ente di Certificazione e al SAAS; inoltre è disponibile un contatto aziendale dedicato (es. segnalazioni@airfire.it) per segnalazioni su lavoro infantile o altre criticità sociali.

Le segnalazioni sono esaminate dal Social Performance Team (in coerenza con SA8000) e, per gli aspetti ESG più ampi, dal Team di Valutazione del Benessere (TVB). Il processo prevede: presa in carico tempestiva, verifica dei fatti, definizione delle azioni correttive e monitoraggio della loro efficacia. In presenza di gravi non conformità presso fornitori/subfornitori, Air Fire può supportare direttamente

l'organizzazione del partner nell'implementazione delle risoluzioni e nel ripristino di condizioni di lavoro conformi.

A monte dei meccanismi di rimedio, la gestione dei fornitori unisce valutazione documentale, attribuzione di criticità (con eventuale classificazione "fornitore critico") e, se necessario, visite/audit; sono richiesti impegni formali tramite Comunicazione SA8000 per i fornitori. La qualifica e il riesame integrano criteri sociali e ambientali, in linea con GRI 414/308 e con le disposizioni d'acquisto orientate a ridurre gli impatti lungo il ciclo di vita.

Nel periodo rendicontato non sono stati registrati reclami interni relativi all'applicazione della SA8000 e, nel perimetro aziendale, non si sono rilevate segnalazioni o non conformità riferite a violazioni dei diritti umani; analogamente, non sono emersi casi di corruzione. Tali evidenze rafforzano l'efficacia dei presidi esistenti, pur non escludendo la possibilità di impatti lungo la filiera che richiedono vigilanza continua.

In coerenza con la propria Politica di Sostenibilità e con l'analisi di materialità, Air Fire si impegna a:

- consolidare l'accessibilità dei canali di segnalazione alla supply chain, anche tramite informative esterne e riferimenti SA8000;
- ampliare la copertura delle verifiche ESG sui fornitori con priorità ai cluster a rischio;
- integrare sistematicamente gli esiti delle segnalazioni nei piani di azione e nei riesami di qualifica;
- rafforzare il coordinamento tra TVB/SPT e funzioni acquisti per una gestione rapida e tracciabile dei rimedi.

[S3-1]

Politiche relative alle comunità interessate

Air Fire riconosce le comunità locali come stakeholders primari e integra la tutela del territorio, la salute delle persone e la trasparenza dei comportamenti nel proprio Codice Etico, nel Modello Organizzativo 231 e nella Politica di Sostenibilità. L'azienda adotta e mantiene sistemi di gestione certificati (fra gli altri: ISO 9001, 14001, 45001, 37001, 27001, 50001, 14064-1, SA8000 e ISO 20400 per gli acquisti sostenibili), a presidio di integrità, conformità normativa e mitigazione degli impatti sociali e ambientali connessi alle attività nei siti e nei cantieri. La Politica di Sostenibilità – approvata dalla Direzione e riesaminata almeno annualmente – impegna Air Fire a promuovere relazioni costruttive e durature con le comunità, a prevenire inquinamento locale, a ridurre l'impronta ambientale e a favorire il dialogo continuo con gli stakeholders, interni ed esterni. Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato per garantire una comunicazione chiara e accessibile, con un contatto dedicato per osservazioni e proposte.

La tutela delle collettività circostanti si traduce in scelte operative e tecnologiche orientate alla prevenzione: compliance ambientale e autorizzativa, gestione dei rischi (PESTLE e risk management), monitoraggio di energia, acqua, rifiuti, emissioni e consumi carburanti, adozione di best practice (illuminazione LED, pompe di calore ad alta efficienza, flotte a basse emissioni, archiviazione digitale) e procedure per la gestione dei cantieri. La governance della conformità comprende l'Organismo di Vigilanza 231 e un sistema antifrode/anticorruzione certificato ISO 37001 con presidi su omaggi, ospitalità, donazioni e benefit. L'azienda mantiene canali di segnalazione interni riservati e senza ritorsioni, in coerenza con i requisiti SA8000, per far emergere tempestivamente criticità anche

con possibili riflessi per il territorio.

Coerentemente con l'attenzione alla "Comunità e stakeholders", Air Fire sostiene iniziative culturali, educative e sociali radicate nei territori in cui opera.

La nascita della Fondazione Evangelisti – ente senza scopo di lucro che promuove iniziative culturali e solidali, campagne di sensibilizzazione e sostegno a strutture socio-sanitarie locali – rappresenta il veicolo privilegiato per l'impatto sociale territoriale.

Air Fire estende ai partners di filiera le proprie aspettative etiche e socio-ambientali: applica procedure di qualifica/valutazione e riesame dei fornitori, integra criteri ESG e SA8000 (lavoro minorile/forzato, non discriminazione, orari e retribuzioni eque, salute e sicurezza), richiede impegni formali tramite "Comunicazione SA8000 ai fornitori" e utilizza ISO 20400 per privilegiare materiali e servizi a minore impatto lungo il ciclo di vita. In funzione del rischio, prevede raccolte documentali, visite in sito, piani di miglioramento e – nei casi gravi – assistenza al fornitore per la risoluzione. Questo approccio, oltre a presidiare i diritti delle persone lungo la filiera, contribuisce a mitigare eventuali impatti operativi sulle comunità locali (es. cantieri) in termini di sicurezza, ambiente e corrette pratiche di lavoro.

L'impegno al dialogo si sostanzia in:

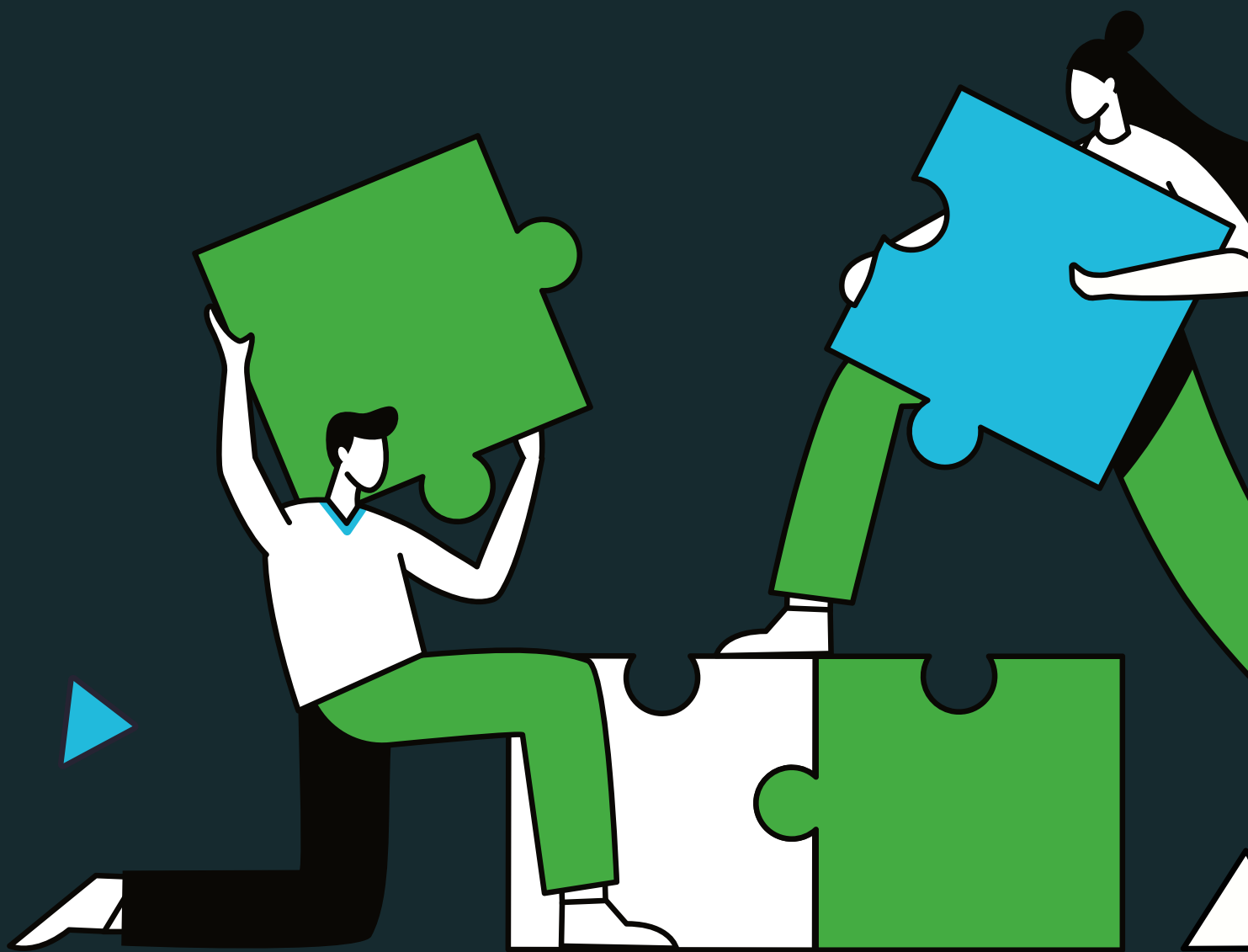
- consultazione degli stakeholders attraverso l'analisi di materialità (survey online indirizzata alle parti interessate, inclusa la collettività);
- pubblicazione e diffusione del Bilancio di Sostenibilità;
- canali informativi e di contatto aperti al pubblico;

[S3-1]

Politiche relative alle comunità interessate

- procedure di segnalazione (whistleblowing) e reclamo, con gestione da parte dei team competenti e tutela della riservatezza;
- formazione e sensibilizzazione continua su salute, sicurezza e responsabilità sociale. Il perimetro di questi impegni – che include i siti di Roma e Cusago e le attività di cantiere – è riesaminato annualmente dalla Direzione, con obiettivi e azioni di miglioramento finalizzati a creare valore condiviso e a prevenire impatti negativi per i territori.

Nel 2024: 330.431 ore lavorate; 3 infortuni sul lavoro; 0 near miss; 12,83 ore medie di formazione per dipendente; 0 ore di sciopero e 0 reclami sociali interni: indicatori che contribuiscono alla tutela indiretta delle comunità tramite cantieri e siti più sicuri.



[S3-2]

Processi di coinvolgimento delle comunità interessate sugli impatti

Air Fire riconosce le comunità dei territori in cui opera come stakeholders prioritari e integra l'ascolto degli impatti socio-ambientali nei propri assetti di governance della sostenibilità. La Politica di Sostenibilità, approvata dalla Direzione, orienta un dialogo continuativo e trasparente ispirato agli SDGs e fondato su fiducia, imparzialità e correttezza, in coerenza con Codice Etico e Modello 231.

Il Bilancio di Sostenibilità è diffuso pubblicamente e utilizzato come strumento di accountability verso tutte le parti interessate del territorio. La "Lettera agli stakeholders" ribadisce la vocazione di servizio alla comunità locale e la volontà di generare valore condiviso, anche attraverso iniziative culturali, sociali e sportive e la costituzione di una fondazione dedicata.

La gestione degli impatti sulle comunità si integra con i sistemi certificati dell'azienda (salute e sicurezza, ambiente, anticorruzione), a tutela del diritto alla vita e del benessere delle persone che vivono e lavorano nei contesti in cui Air Fire opera. Il presidio dei rischi e la conformità agli standard internazionali sostengono la riduzione delle externalità negative e la salvaguardia degli ecosistemi e della biodiversità.

Per favorire l'emersione tempestiva di criticità che possano coinvolgere le comunità (ad es. condotte non conformi), è attivo un canale di segnalazione che tutela la riservatezza del segnalante, in coerenza con il sistema di prevenzione della corruzione e con gli obblighi di legge.

Principali meccanismi di coinvolgimento delle comunità

- consultazioni e confronto con istituzioni, associazioni e realtà sociali locali;
- pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità e comunicazione permanente sugli impegni ESG;
- iniziative e liberalità a favore del territorio (sociali, culturali, sportive) e attività della fondazione;
- canale di segnalazione per evidenze e rimozioni con impatti potenziali sul contesto locale.

L'attenzione al "rapporto con il territorio" è stata identificata tra i temi materiali, con riesame periodico della Politica e obiettivi misurabili per accrescere la qualità del dialogo e l'efficacia degli interventi. In sintesi, Air Fire adotta un approccio proattivo e integrato: ascolto strutturato, governance e controlli, iniziative concrete e rendicontazione trasparente per creare valore condiviso e rafforzare la resilienza sociale dei luoghi in cui opera.

Nel 2024, 0 ore di sciopero e 0 reclami sociali interni confermano un clima organizzativo stabile che facilita il dialogo con la collettività; la Fondazione Evangelisti funge da piattaforma stabile di relazione con la cittadinanza (eventi pubblici, raccolte fondi, collaborazioni locali).

2025 - Missione in Nepal
Panchmane Early Childhood Development Center
Panchmane Community - Kathmandu



विकास केन्द्र कार्यक्रम

गते विह्वर

सहयोगी संस्था

Airfire
Building Security



Ripartiamo
FONDAZIONE



Fondazione
Evangelisti

[S3-3]

Processi per rimediare gli impatti negativi e canali attraverso i quali le comunità colpite possono sollevare le proprie preoccupazioni

Air Fire riconosce che le proprie attività (sedi, cantieri, logistica e filiera) possono generare impatti sulle comunità circostanti e presidia tali rischi tramite un impianto integrato di policy e controlli: Codice Etico, Modello 231 con Organismo di Vigilanza, presidi di responsabilità sociale e sistemi ambientali e H&S. L'assetto organizzativo promuove trasparenza, condotte responsabili e tutela della salute delle collettività, coerentemente con la Politica di Sostenibilità e con gli impegni di rendicontazione.

Pur non disponendo di un canale esclusivamente dedicato alle comunità locali, Air Fire mette a disposizione strumenti fruibili anche da soggetti esterni potenzialmente impattati:

- Canali ufficiali di contatto indicati nel Bilancio (posta ordinaria e PEC), per richieste, osservazioni e segnalazioni da parte del pubblico;
- Procedura Segnalazioni (whistleblowing), inclusa la cassetta reclami/segnalazioni, che tutela riservatezza e assenza di ritorsioni e consente anche l'invio anonimo di comunicazioni relative a criticità ambientali, di sicurezza o comportamentali.

Questi strumenti possono essere utilizzati per segnalare presunti impatti negativi (es. rischi per salute e sicurezza, criticità ambientali locali, comportamenti non conformi), favorendo l'emersione tempestiva delle preoccupazioni delle collettività.

Le segnalazioni vengono registrate, valutate e istruite dalle funzioni competenti in base alla materia

(HSE, risorse umane, compliance/Organismo di Vigilanza). Il processo prevede: presa in carico, verifica preliminare e classificazione del rischio, indagine documentale e/o in sito, definizione e attuazione di azioni correttive e preventive, monitoraggio dell'efficacia e riesame direzionale. Per i profili sociali più gravi (es. violazioni dei requisiti di responsabilità sociale), l'azienda può prevedere misure di tutela immediata e, ove necessario, supportare il partner di filiera nel ripristino delle condizioni conformi.

Per criticità che impattino le comunità (emissioni, rumore, gestione rifiuti, sicurezza di cantiere), il rimedio si innesta nei sistemi e nelle procedure ambientali e H&S: analisi del rischio, controllo operativo, monitoraggi e azioni tecniche di prevenzione/mitigazione, oltre a formazione e aggiornamento autorizzativo. La rendicontazione avviene nel Bilancio di Sostenibilità, pubblicato e messo a disposizione del pubblico, anche a valle del processo di materialità che coinvolge le parti interessate.

Nel periodo rendicontato non sono stati sollevati reclami interni in ambito di responsabilità sociale; analogamente, non risultano reclami sul perimetro SA8000 da parte degli stakeholders. In parallelo, la Fondazione Evangelisti supporta il presidio degli impatti sociali attivando progetti e raccolte fondi a sostegno di bisogni espressi dal territorio (es. iniziative solidali per strutture sanitarie locali), fungendo da "ponte" permanente tra impresa e comunità. Nel 2024: reclami sociali 0; infortuni 3; near miss 0. La Fondazione Evangelisti supporta la risposta ai bisogni sociali del territorio tramite iniziative solidali e campagne di sensibilizzazione.

[S3-4]

Interventi su impatti rilevanti sulle comunità interessate e approcci per gestire i rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti per le comunità, nonché efficacia di tali azioni

Air Fire riconosce le comunità locali come stakeholders primari e integra la tutela del territorio, della salute e della sicurezza delle persone nel Codice Etico, nel Modello 231 e nella Politica di Sostenibilità. La governance della sostenibilità è guidata dalla Direzione ed è supportata dal Team di Valutazione del Benessere (TVB); l'assetto è coerente con i sistemi di gestione certificati (es. ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, SA8000, ISO 20400, ISO 27001), che costituiscono la base per prevenire e mitigare gli impatti sulle collettività circostanti. Il Bilancio di Sostenibilità viene pubblicato per garantire trasparenza e accessibilità verso il pubblico.

Air Fire conduce un'analisi strutturata del contesto, mappa i propri stakeholders – incluse le comunità – e realizza una valutazione dei rischi che copre integrità della condotta, reputazione, qualità del servizio, salute e sicurezza, controllo operativo ambientale e continuità operativa. L'analisi di materialità, basata su una survey online agli stakeholders, identifica come materiali il "Rapporto con il territorio", la "Catena di fornitura sostenibile" e i "Diritti umani lungo la catena", orientando priorità e interventi che hanno ricadute dirette sul tessuto locale. Sul piano operativo, l'azienda adotta procedure ambientali e H&S per i siti e i cantieri (valutazione degli aspetti ambientali, controlli autorizzativi, piani di prevenzione/mitigazione, formazione), con indicatori gestionali 2024 su salute e sicurezza e capitale umano: 330.431 ore lavorate; 3 infortuni; 0 near miss; 12,83 ore medie di formazione per dipendente; 0 ore di sciopero. Le iniziative promosse tramite la Fondazione Evangelisti (eventi culturali, campagne di sensibilizzazione e sostegno a strutture socio-

sanitarie locali) rafforzano l'efficacia delle azioni di Air Fire verso il territorio.

Air Fire mantiene inoltre un inventario GHG conforme a ISO 14064-1 (verificato da terza parte per la sede di Roma) e monitora le emissioni dirette e indirette. I dati climatici saranno rendicontati in coerenza con il perimetro 2024 del Bilancio di Sostenibilità, mantenendo il raccordo con gli impatti territoriali (energia, mobilità, rifiuti, cantieri). Pur non disponendo di un canale esclusivamente dedicato alle comunità locali, Air Fire rende fruibili canali ufficiali di contatto e una Procedura Segnalazioni con cassetta reclami/segnalazioni, accessibili anche in forma anonima e senza ritorsioni. Tali strumenti consentono di rappresentare criticità ambientali, di salute e sicurezza o comportamentali con potenziali ricadute sulle collettività; le segnalazioni sono istruite dalle funzioni competenti (HSE, HR, compliance/Organismo di Vigilanza) secondo fasi tracciate: presa in carico, verifica, azioni correttive/preventive e monitoraggio dell'efficacia.

L'azienda realizza iniziative a favore del territorio – culturali, educative e sociali – anche attraverso la costituzione della Fondazione Evangelisti e progettualità specifiche (es. sostegno alla scuola Jazz & Co.; in continuità con iniziative 2021 come "Mameli Playground"), con l'obiettivo di generare valore condiviso e rafforzare il legame con la comunità. In prospettiva S3, si propone di collegare le iniziative della Fondazione a KPIs 2024-2025: n. eventi/anno; fondi raccolti e destinati; n. beneficiari diretti/indiretti; ore di volontariato; feedback dei partecipanti e tempi medi di risposta alle istanze emerse.

[S3-5]

Target per la gestione degli impatti materiali sulle comunità, la promozione di impatti positivi e la gestione dei rischi/opportunità

Air Fire integra gli impegni verso le comunità locali all'interno della propria Politica di Sostenibilità e del ciclo di pianificazione ESG, guidato dalla Direzione e supportato dal Team di Valutazione del Benessere (TVB). La matrice di materialità conferma la rilevanza del "Rapporto con il territorio", delle "Relazioni con gli stakeholders" e della "Catena di fornitura sostenibile", che orientano la definizione di obiettivi e target connessi agli impatti sociali nei contesti in cui l'azienda opera.

Nel perimetro comunità-stakeholders, Air Fire persegue risultati misurabili su tre direttrici: sostegno al territorio, occupazione giovanile e qualità del dialogo. L'azienda ha avviato un programma organico di impegni e azioni — fra cui iniziative di raccolta fondi per finalità sociali, accordi per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e la strutturazione di interventi sul territorio anche tramite una fondazione dedicata — che viene riesaminato periodicamente ai fini del miglioramento continuo.

Disclosure dei target (outcome-oriented e time-bound) – ambito comunità e stakeholders

- Sostegno al territorio – Obiettivo: consolidare iniziative e liberalità a beneficio della comunità locale lungo l'anno, con priorità a progetti sociali, culturali e sportivi promossi tramite la fondazione e partnership locali. Indicatore

di risultato: numero di iniziative sostenute e rendicontate nel Bilancio di Sostenibilità; baseline: 2024 – 0 reclami sociali interni; 0 ore di sciopero; 12,83 ore medie di formazione per dipendente; 3 infortuni su 330.431 ore lavorate (0 near miss).

- Occupazione giovanile – Obiettivo: ampliare accordi e percorsi per l'inserimento dei giovani nel lavoro lungo la catena del valore. Indicatore di risultato: attivazioni/accordi sottoscritti e partecipanti inseriti; baseline: 2024 – 105 nuove assunzioni complessive (stock al 31/12: 218; organico medio: 198), da raccordare ai percorsi giovani/tirocini.
- Qualità del dialogo con la comunità – Obiettivo: rafforzare il confronto strutturato con istituzioni, associazioni e realtà locali e incrementare la trasparenza informativa tramite il Bilancio di Sostenibilità pubblico. Indicatore di risultato: iniziative di engagement realizzate e pubblicazione annuale del report; baseline: 2024 – 0 reclami SA8000; 0 rilievi esterni H&S; 3 rilievi interni SSL chiusi; iniziative della Fondazione come piattaforma di ascolto e co-progettazione.

L'analisi dei rischi ESG considera, tra gli altri, reputazione, qualità del servizio e continuità operativa, connessi anche agli impatti sui territori. I presidi includono governance strutturata, procedure di segnalazione (whistleblowing) e standard internazionali applicati ai sistemi di gestione; tali elementi sostengono la prevenzione di impatti negativi e la valorizzazione di quelli positivi, con riesame periodico degli obiettivi.

[S4-1]

Politiche relative a consumatori ed utilizzatori finali

Air Fire riconosce consumatori e utilizzatori finali (clienti diretti, gestori d'impianto, utenti dei siti protetti) come stakeholders prioritari. La tutela della loro salute e sicurezza, la qualità dei prodotti/servizi e l'integrità nella relazione commerciale sono presidiate dal Codice Etico, dal Modello 231 e da un sistema integrato di gestione (tra cui ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, ISO 27001, SA8000, ISO 20400), con certificazioni e approvazioni di prodotto rilasciate da enti terzi (es. VdS, LPCB) e marcature/qualifiche di conformità (es. PED 2014/68/EU, certificazioni CE per estintori portatili). Questo impianto assicura che le soluzioni antincendio siano progettate, realizzate e mantenute nel rispetto di standard riconosciuti a tutela dell'utente finale.

La politica verso i clienti si fonda su sicurezza e affidabilità: Air Fire progetta e produce sistemi antincendio con approvazioni VdS per gli impianti a gas inerti e certificazioni LPCB per le soluzioni stand-alone ArmanFire® (inclusa ArmanFire Chef®). La qualità del servizio comprende attenzione "prima e dopo l'installazione", con presidio delle fasi di progettazione, messa in servizio e manutenzione, così da garantire continuità operativa e performance nel tempo.

Per favorire un uso consapevole e in sicurezza delle soluzioni, l'azienda promuove la formazione attraverso un'Academy dedicata con un ampio catalogo di corsi in materia di prevenzione e tutela della salute (antincendio, rischio elettrico, primo soccorso, ecc.). L'impostazione tecnica e giuridica dei percorsi formativi contribuisce a diffondere prassi corrette nei contesti di utilizzo e gestione degli impianti. Nel 2024 sono state erogate in media

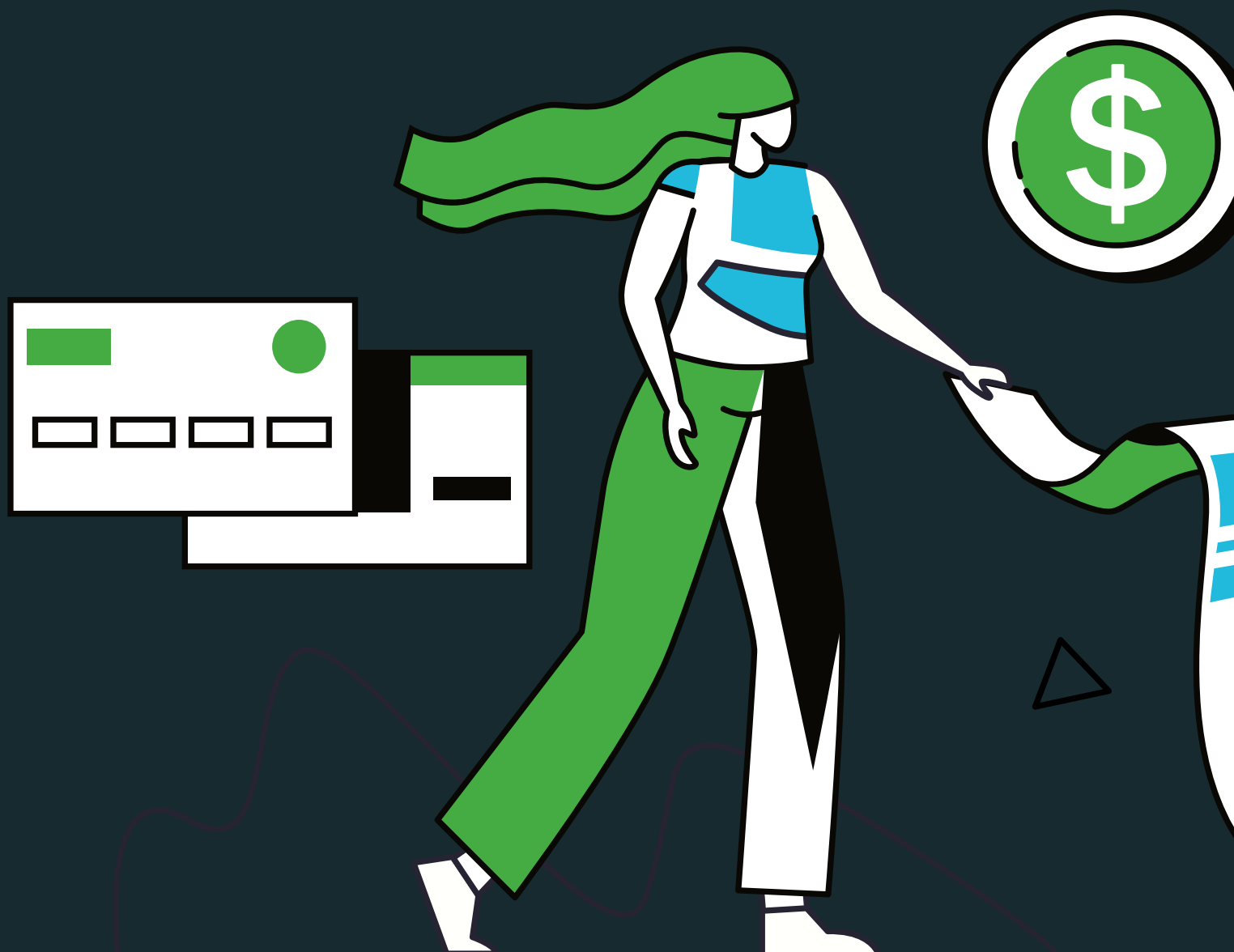
12,83 ore di formazione per dipendente, a supporto anche della qualità del servizio reso agli utenti finali. Air Fire è certificata ISO 27001 e adotta misure organizzative e tecniche per la protezione dei dati (backup locale e in cloud, controllo degli accessi con rotazione password, antivirus e firewall). I dati dei clienti — pur non sensibili — sono protetti rispetto a divulgazioni non autorizzate, perdita e gestione nel tempo; i dati dei dipendenti sono trattati nel rispetto della riservatezza. Nel 2024 non sono stati registrati reclami relativi a violazioni dei diritti umani nel perimetro aziendale, coerenti con un impianto di controllo orientato alla prevenzione.

La condotta verso i clienti è guidata da principi di legalità, correttezza e trasparenza: il Codice Etico e il sistema anticorruzione (ISO 37001) fissano regole e controlli per prevenire comportamenti non conformi lungo il ciclo commerciale, salvaguardando la fiducia degli utenti nella qualità tecnica e nell'affidabilità dell'azienda.

Per richieste, segnalazioni e assistenza, Air Fire mette a disposizione i canali ufficiali riportati nel Bilancio (posta ordinaria e PEC), assicurando tracciabilità delle comunicazioni e risposte tempestive. Tali canali si affiancano alla relazione continuativa garantita nelle fasi di prevendita, installazione e post-vendita.

[S4-2]

Processi di coinvolgimento di consumatori e utenti finali in merito a impatti, rischi ed opportunità



Air Fire imposta il rapporto con clienti e utilizzatori finali su sicurezza, qualità del servizio, trasparenza e tutela dei dati, facendo leva su sistemi di gestione certificati e su un patrimonio di certificazioni di prodotto rilasciate da enti terzi (RINA, VdS, LPCB). Questo quadro di riferimento, che include tra le altre ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001 e ISO 27001, orienta la gestione responsabile dell'intero ciclo di vita delle soluzioni antincendio e l'interazione continua con il mercato per identificare e presidiare impatti, rischi e opportunità lungo la catena di fornitura-uso. La rendicontazione è resa disponibile al pubblico attraverso la pubblicazione del Bilancio sul sito aziendale, a beneficio di tutti gli stakeholders, compresi clienti e utenti finali.

Air Fire mantiene un dialogo strutturato con gli stakeholders e rende disponibili canali ufficiali per richiedere informazioni e inviare feedback sul report e sui temi di sostenibilità; tali canali sono richiamati nella sezione GRI dedicata ai "contatti per richiedere informazioni riguardanti il report", a presidio della trasparenza verso il mercato. Inoltre, l'organizzazione prevede meccanismi per cercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche (GRI 2-26), integrando così i normali canali commerciali/tecnici con presidi di compliance e integrità.

Per promuovere un utilizzo sicuro, conforme e consapevole delle proprie soluzioni, Air Fire investe in percorsi formativi rivolti a professionisti, clienti e operatori della filiera (Academy Air Fire®). I corsi coniugano competenze tecniche e quadro giuridico-normativo, assicurando che gli utenti finali e gli installatori comprendano correttamente requisiti, prestazioni e obblighi applicabili ai sistemi antincendio; la proposta formativa copre anche ambiti organizzativi (es. facility management) funzionali alla qualità del servizio reso agli

utilizzatori.

La protezione dei dati di clienti e stakeholders è presidiata da un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni conforme a ISO 27001. Sono adottate misure tecniche e organizzative (backup locale e cloud, accessi riservati con rotazione password, antivirus e firewall) per prevenire perdite, divulgazioni non autorizzate e usi impropri. Nel 2024 non risultano denunce comprovate di violazioni della privacy dei clienti (GRI 418-1) né non conformità formali su etichettatura/marketing (GRI 417-2/417-3) nel perimetro rendicontato.

L'impegno alla sicurezza dei clienti è confermato dall'assenza, nell'esercizio 2024, di episodi di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti/servizi (GRI 416-2). Queste evidenze si affiancano agli indicatori interni 2024 (formazione media 12,83 ore; 0 ore di sciopero; 0 reclami sociali interni) che sostengono la qualità del servizio lungo il ciclo cliente-utente.

In coerenza con la materialità aziendale e con i presidi certificati, Air Fire intende proseguire nel rafforzamento del coinvolgimento degli utenti su tre direttrici prioritarie:

ampliamento dell'offerta formativa e dei materiali d'uso per favorire la piena comprensione delle prestazioni e dei limiti applicativi dei sistemi; ulteriore strutturazione dei canali di ascolto e dei processi di gestione dei feedback, facendo leva sui meccanismi di segnalazione già previsti dal framework GRI; consolidamento dei controlli di cyber-security e data protection a supporto della fiducia dei clienti lungo tutto il ciclo di relazione. Queste leve si innestano su un impianto di certificazioni di prodotto e di sistema già esteso, che rappresenta la base per relazioni responsabili e



[S4-3]

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per consentire a clienti ed utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Air Fire gestisce i potenziali impatti negativi su clienti e utilizzatori finali attraverso un sistema integrato di governance e di gestione certificato (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 37001, ISO 27001), fondato su Codice Etico, Modello 231 e presidi di controllo che definiscono regole comportamentali, mappatura dei rischi e meccanismi di prevenzione e risposta. Tali presidi includono procedure per le segnalazioni, la gestione delle non conformità e l'attivazione di azioni correttive/preventive, con l'obiettivo di garantire qualità, sicurezza dei prodotti/servizi e integrità nelle relazioni con gli stakeholders di mercato.

Air Fire mette a disposizione meccanismi formali per ricevere e trattare criticità provenienti dall'esterno (clienti, partners, collettività), oltre che dall'interno. In particolare:

- una Procedura Segnalazioni con strumenti dedicati (tra cui cassetta/segnalazioni) che tutelano riservatezza e assenza di ritorsioni ed è utilizzabile anche dagli stakeholders esterni per comunicare reclami o condotte non conformi ai principi aziendali; le segnalazioni sono prese in carico e gestite secondo un iter definito, con tracciabilità delle verifiche e degli esiti; il sistema è coordinato dalla Direzione, in coerenza con il modello organizzativo e i sistemi certificati;
- canali esterni collegati a SA8000 (Ente di certificazione e SAAS) espressamente indicati nei documenti aziendali, utilizzabili da chiunque ritenga di segnalare criticità attinenti ai diritti umani e alle condizioni di lavoro lungo la catena del valore; tali canali, pur nati per ambiti sociali, sono resi noti a tutti gli stakeholders come ulteriore presidio di ascolto terzo.

Le segnalazioni e i reclami provenienti da clienti/utenti finali seguono un percorso strutturato e proporzionato alla gravità del tema:

1. Ricezione e registrazione nel sistema dedicato, con tutela della riservatezza.
2. Valutazione preliminare e instradamento al team competente (Qualità/Servizi, Compliance/231-Anticorruzione, Sicurezza delle informazioni, o al Team per la sostenibilità/SA8000 per i profili sociali).
3. Indagine dei fatti e analisi delle cause (in ambito ISO 9001 per aspetti tecnico-qualitativi; Modello 231 e ISO 37001 per profili etici; ISO 27001 per l'eventuale trattamento dati).
4. Definizione del rimedio e azioni correttive/preventive, che possono includere interventi tecnici sul prodotto/impianto, aggiornamenti documentali/istruzioni d'uso e formazione mirata, oppure, per temi sociali lungo la filiera, richiesta di piani di miglioramento al fornitore e supporto attuativo.
5. Chiusura e riesame, con monitoraggio dell'efficacia e alimentazione del ciclo di miglioramento continuo e del riesame della Direzione.

Nel 2024 non sono stati registrati casi di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi; non si rilevano non conformità in tema di informazione/etichettatura né in materia di comunicazioni di marketing. Inoltre, non risultano denunce comprovate di violazioni della privacy dei clienti o perdita di dati. Tali evidenze confermano l'efficacia dei meccanismi di prevenzione e rimedio attivi nel perimetro aziendale.



In un'ottica CSRD/ESRSs, Air Fire sta consolidando:

- la chiarezza e accessibilità delle istruzioni esterne su come presentare segnalazioni/reclami, collegandole alla propria Politica di Sostenibilità e ai sistemi di gestione;
- l'integrazione dei riscontri provenienti dai canali di ascolto nel vendor rating e nei riesami periodici della qualità del servizio, così da anticipare rischi e rafforzare l'esperienza dell'utente finale;

- il riesame annuale in Direzione dei dati aggregati su segnalazioni, audit e azioni correttive, per orientare gli obiettivi e gli impegni futuri verso la massima tutela di clienti e utilizzatori finali.

Queste informazioni, insieme al quadro di certificazioni e ai presidi etico-organizzativi (Codice Etico, Modello 231, ISO 37001, ISO 27001), delineano un sistema di remediation affidabile, orientato alla prevenzione degli impatti negativi e alla pronta risoluzione delle criticità sollevate da consumatori e utilizzatori finali.

[S4-4]

Interventi sugli impatti materiali su consumatori e utilizzatori finali, approcci per gestire i rischi e cogliere opportunità, ed efficacia delle azioni



Air Fire tutela in via prioritaria la sicurezza e l'affidabilità delle proprie soluzioni antincendio lungo tutto il ciclo di vita — progettazione, produzione, installazione, messa in esercizio e manutenzione — con l'obiettivo di ridurre i rischi materiali per consumatori e utilizzatori finali e di garantire continuità operativa nei contesti d'uso. Questo impegno è sostenuto da un impianto integrato di politiche e sistemi certificati (qualità, ambiente, salute e sicurezza, anticorruzione, sicurezza delle informazioni, responsabilità sociale e acquisti sostenibili) e da un portafoglio di approvazioni e conformità di prodotto rilasciate da terze parti. Tale architettura organizza responsabilità, controlli e riesami periodici, assicurando che i requisiti di sicurezza e performance rimangano effettivi e aggiornati.

Sul versante degli impatti materiali più ricorrenti, l'azione aziendale si concentra su quattro direttrici. Primo, la sicurezza tecnica di prodotti e impianti, attraverso progettazione conforme agli standard, prove e verifiche indipendenti prima della messa in servizio, e gestione delle non conformità con azioni correttive/preventive misurate nel tempo. Secondo, la conformità normativa e informativa all'utente, con procedure dedicate alle apparecchiature soggette a direttive tecniche (es. pressione, gas), istruzioni d'uso chiare e tracciabilità documentale lungo l'intero processo. Terzo, la continuità del servizio, grazie a processi integrati di messa in esercizio e manutenzione programmata che riducono i tempi di fermo e preservano le prestazioni in esercizio. Quarto, la formazione degli utilizzatori tramite l'Academy, che trasferisce competenze tecnico-giuridiche a progettisti, installatori e operatori, innalzando la cultura della prevenzione e riducendo il rischio di uso improprio. A queste leve si affianca la tutela dei dati dei clienti mediante un sistema di sicurezza delle informazioni che presidia riservatezza, integrità e disponibilità dei dati con misure organizzative e tecniche proporzionate.

L'approccio di gestione dei rischi combina risk assessment di prodotto/servizio, audit di terza parte e "voice of customer" proveniente dalle attività di campo (installazioni, collaudi, manutenzioni) e dai

percorsi formativi. I feedback raccolti alimentano i riesami dei sistemi certificati e la revisione di specifiche tecniche, manuali e materiali d'uso, realizzando un circuito di miglioramento continuo. In parallelo, l'allineamento costante alle evoluzioni normative e agli standard tecnici rafforza la compliance e riduce il rischio di eventi che potrebbero compromettere la sicurezza degli utenti. Questo stesso impianto abilita opportunità: l'accesso a mercati regolati e a clienti "safety-critical", il rafforzamento del posizionamento competitivo grazie a certificazioni e approvazioni riconosciute, e la creazione di valore condiviso attraverso la crescita delle competenze degli utilizzatori.

Per il 2024 non risultano non conformità significative a leggi o regolamenti in materia di salute e sicurezza di prodotti/servizi, né violazioni formali su informazione/etichettatura o comunicazioni di marketing; non si registrano denunce comprovate di violazioni della privacy dei clienti.

Questi esiti, letti congiuntamente ai risultati di manutenzione e post-vendita, confermano la solidità delle misure di prevenzione e remediation e la loro capacità di ridurre i rischi materiali per consumatori e end-users.

Per consolidare ulteriormente il presidio, Air Fire si concentra su pochi prossimi passi mirati:

- estendere il monitoraggio "evidence-based" dell'efficacia includendo tassi di guasto in esercizio, tempi medi di ripristino e indicatori di apprendimento/ricaduta della formazione sugli utenti;
- testare sistematicamente la comprensibilità delle istruzioni d'uso e dei materiali informativi con gruppi di utilizzatori ad alto rischio, aggiornando la documentazione ove necessario;
- mantenere e aggiornare le certificazioni di sistema e di prodotto come barriera preventiva primaria, con riesami periodici per l'allineamento agli standard più recenti.

A low-angle shot of a modern glass skyscraper. The building's facade is composed of large glass panels reflecting the sky and other structures. A construction crane is visible in the reflection. A person wearing a red t-shirt and blue cargo pants is running from left to right in the foreground, partially cut off on the right side. The word "Hilton" is displayed in white, bold, sans-serif font on a dark horizontal band across the middle of the building. Below this band, several long, thin, illuminated light fixtures are visible, angled downwards.

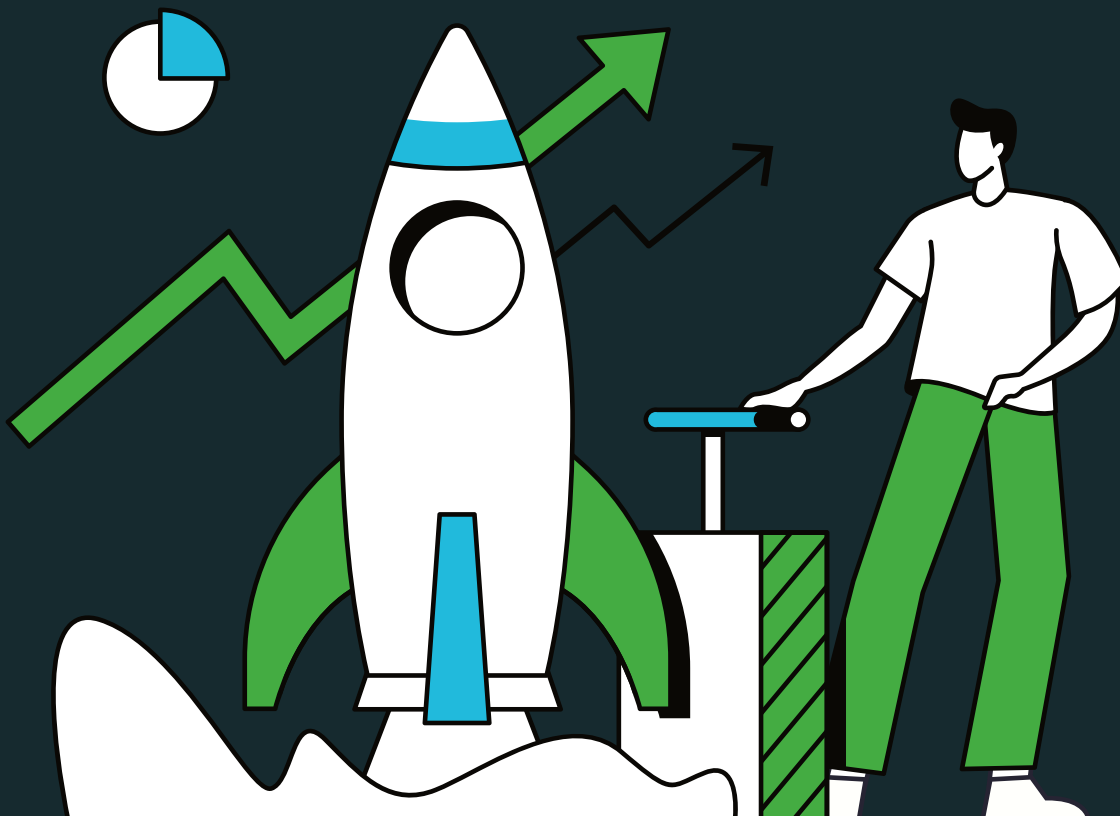
Hilton



[S4-5]

Target relativi alla gestione degli impatti negativi materiali, all'avanzamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità (consumatori e utenti finali)

Air Fire definisce obiettivi misurabili e temporalmente determinati per rafforzare la sicurezza dei prodotti e dei servizi, l'informazione al cliente, l'ascolto strutturato delle segnalazioni, la formazione degli utilizzatori e la tutela dei dati personali. La definizione dei target prende avvio dalle evidenze 2024: assenza di casi di non conformità in materia di salute e sicurezza dei clienti (GRI 416-2) e di informazione/etichettatura e comunicazioni di marketing (GRI 417-2/3); presidio della sicurezza delle informazioni tramite sistema certificato ISO/IEC 27001 e misure tecniche-organizzative (backup locale/cloud, accessi riservati ai database, rotazione password, antivirus e firewall). Tali presidi si affiancano a un ampio portafoglio di certificazioni di prodotto e di sistema (es. VdS per impianti a gas inerti; LPCB per soluzioni stand-alone; PED/CE sugli estintori), che rappresentano lo standard di riferimento per gli utenti finali in termini di performance e affidabilità.



[G1-1]

Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese;

[G1-3]

Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

Air Fire impronta la conduzione del business sull'integrità, la legalità e la trasparenza, principi resi espliciti nel proprio Codice Etico e nella Politica di Sostenibilità e declinati in procedure e presidi organizzativi che assicurano una gestione responsabile e tracciabile dei processi decisionali. La Direzione approva e riesamina periodicamente tali impegni, con il supporto del Team di Valutazione del Benessere (TVB), per garantire coerenza con i Principi Etici e Sociali (PES) adottati in conformità alla norma SRG 88088. Il sistema di governance include un Consiglio di Amministrazione con ruoli esecutivi, affiancato dal Collegio Sindacale per il controllo, e si orienta alla creazione di valore per gli stakeholders nel rispetto delle normative applicabili.

A presidio della cultura di integrità, Air Fire ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, affidando la vigilanza a un Organismo di Vigilanza (OdV) monocratico con compiti di verifica dell'efficacia del modello e di proposta di aggiornamento. Il Modello 231, integrato con il Codice Etico, definisce regole comportamentali, aree di rischio e controlli, fungendo da cornice per la prevenzione dei reati e per la trasparenza dei processi aziendali.

Il quadro di prevenzione della corruzione si fonda su un sistema di gestione certificato ISO 37001, che disciplina la gestione delle risorse finanziarie, le deleghe e i poteri, e prevede controlli specifici su omaggi, ospitalità, donazioni e benefit, oltre a un Codice di condotta anticorruzione dedicato. Le misure sono calibrate sugli esiti dell'Analisi dei Rischi e

coordinate con il Modello 231, così da assicurare una difesa multilivello contro fenomeni corruttivi sia attivi che passivi.

La "Procedura Segnalazioni" garantisce a dipendenti e altri stakeholders canali riservati e protetti da ritorsioni per la comunicazione di condotte illecite o non etiche; le segnalazioni sono gestite con presa in carico tempestiva e tutela della riservatezza. A tale presidio interno si affiancano i meccanismi previsti dal sistema SA8000 per la responsabilità sociale, che ampliano le possibilità di ascolto lungo la catena del valore.

La promozione della cultura etica passa anche attraverso formazione e sensibilizzazione: i percorsi formativi aziendali includono moduli su responsabilità sociale, ambiente, salute e sicurezza, e prevenzione della corruzione, a sostegno della consapevolezza diffusa dei doveri di condotta e dei presidi disponibili. Nel 2024 l'impegno formativo medio è stato pari a 12,83 ore per dipendente.

Indicatori di efficacia confermano la robustezza del sistema: nel 2024 non si sono registrati casi di corruzione né azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali; inoltre, non risultano sanzioni amministrative significative per violazioni di leggi o regolamenti. Tali risultati si affiancano al mantenimento e al miglioramento delle principali certificazioni di sistema (tra cui ISO 9001, 14001, 45001, 37001, 27001, SA8000 e ISO 20400), a testimonianza di un approccio integrato e verificabile alla compliance e all'etica d'impresa.

In un'ottica di miglioramento continuo, Air Fire

[G1-1]**Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese;****[G1-3]****Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva**

prosegue nel rafforzamento dei controlli di prima e seconda linea (aggiornamento del Modello 231 e delle procedure anticorruzione, affinamento dei controlli su flussi finanziari e vantaggi non dovuti), nell'estensione delle attività di sensibilizzazione verso la supply chain in coerenza con ISO 20400 e

nella diffusione capillare dei canali di segnalazione. L'integrazione fra governance, gestione del rischio e ascolto degli stakeholders rimane l'elemento chiave per prevenire, individuare e sanzionare tempestivamente eventuali condotte non conformi.



[G1-2]

Gestione dei rapporti con i fornitori

Air Fire riconosce che il rispetto puntuale dei termini contrattuali, inclusi quelli di pagamento, è essenziale per consolidare relazioni di fiducia di lungo periodo e per sostenere la continuità economica della propria catena di fornitura. In questo quadro, l'azienda conduce le proprie attività nel pieno rispetto delle leggi e dei principi sanciti dal Codice Etico e dal Modello 231, adottando inoltre presidi anticorruzione conformi alle migliori pratiche internazionali, a tutela dell'integrità dei rapporti con i partners commerciali.

La gestione dei fornitori si fonda su criteri di trasparenza, correttezza e collaborazione reciproca. Air Fire ha strutturato un sistema di selezione, monitoraggio e sensibilizzazione che richiede ai partners di rispettare regole e impegni coerenti con i propri standard ESG; tale approccio è accompagnato da attività di due diligence sui soci in affari, con l'obiettivo di prevenire rischi lungo la catena del valore. Inoltre, l'azienda promuove un dialogo aperto e continuativo con i fornitori, riconoscendoli come interlocutori imprescindibili per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e per il miglioramento delle performance condivise.

Coerentemente con la certificazione ISO 20400 sugli acquisti sostenibili, Air Fire orienta le decisioni d'acquisto verso soluzioni che riducano gli impatti ambientali e sociali lungo il ciclo di vita dei prodotti e dei servizi. Questo si traduce in criteri chiari per la qualifica e il riesame dei fornitori, con valutazioni documentali e — ove necessario — verifiche in loco, che considerano aspetti di qualità, salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale, anche in riferimento allo standard SA8000.

In materia di responsabilità sociale, Air Fire attua una sorveglianza sistematica dei fornitori, subappaltatori e subfornitori: comunica loro

i requisiti della SA8000, valuta i rischi di non conformità e, nei casi più critici, supporta l'individuazione di azioni correttive efficaci. Questo presidio contribuisce a prevenire violazioni dei diritti umani e a rafforzare standard etico-sociali lungo la filiera.

L'azienda integra anche la dimensione ambientale nella gestione della supply chain: in linea con lo standard GRI 308, privilegia — ove possibile — l'approvvigionamento di materie prime e prodotti a minore impatto, adottando procedure che guidano la selezione in base a criteri ambientali e di sicurezza delle persone e delle merci. La "catena di fornitura sostenibile" è stata identificata come tema materiale, confermando l'impegno a diffondere pratiche responsabili lungo tutta la rete di partners.

Per rafforzare trasparenza e fiducia, Air Fire mette a disposizione una procedura di segnalazione (whistleblowing) che tutela la riservatezza del segnalante e favorisce l'emersione tempestiva di eventuali condotte non conformi, anche in relazione ai rapporti con i fornitori. Parallelamente, l'azienda ha implementato presidi specifici su omaggi, ospitalità, donazioni e benefici, in coerenza con il proprio Codice Etico e il Codice di condotta anticorruzione.

[G1-4]

Casi accertati di corruzione attiva o passiva

Nel periodo di rendicontazione non risultano condanne né sanzioni economiche a carico di Air Fire per violazioni in materia di corruzione attiva o passiva. Tale esito conferma l'efficacia dell'impianto di controllo interno e della conformità normativa perseguita dall'azienda.

Air Fire presidia il rischio corruttivo attraverso un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 con Organismo di Vigilanza dedicato, una politica e un Codice Etico che disciplinano in modo puntuale omaggi, ospitalità, donazioni e benefici, nonché un sistema di segnalazione che tutela la riservatezza del segnalante. L'azienda è inoltre certificata secondo la norma ISO 37001 per la prevenzione della corruzione.

In coerenza con gli impegni assunti, Air Fire mantiene un approccio di "tolleranza zero" verso pratiche corruttive e promuove una cultura di integrità e trasparenza lungo tutte le relazioni d'affari, rafforzando la fiducia degli stakeholders e la resilienza del proprio ecosistema di valore.



[G1-6]

Prassi di pagamento

Air Fire considera la puntualità nei pagamenti un fattore chiave per la continuità operativa della catena di fornitura e per relazioni improntate a fiducia, correttezza e trasparenza. In coerenza con l'approccio di compliance socio-economica e con il sistema di gestione basato sul risk management, l'azienda presidia le proprie scadenze attraverso procedure organizzative che assicurano la programmazione dei pagamenti e il rispetto degli impegni contrattuali assunti. Tra i presidi figurano scadenziari e controlli periodici sulle principali scadenze amministrative e finanziarie, con monitoraggio e coordinamento interno finalizzati a prevenire disallineamenti e ritardi gestionali.

I termini di pagamento sono definiti contrattualmente e differenziati in funzione della tipologia di fornitura e delle esigenze operative dei progetti, nel rispetto della normativa applicabile e degli standard aziendali di integrità. L'attenzione alla performance della supply chain si inserisce in un più ampio quadro di gestione responsabile dei fornitori: Air Fire applica criteri di qualifica e sorveglianza lungo la filiera e integra considerazioni ambientali e sociali nel processo d'acquisto, secondo quanto previsto dalle proprie procedure e dagli indirizzi ispirati agli standard GRI sulla valutazione dei fornitori.

Eventuali scostamenti puntuali dai termini pattuiti sono oggetto di analisi e di interventi correttivi per minimizzare gli impatti operativi e prevenire il ripetersi di ritardi dovuti a motivazioni gestionali. L'impostazione descritta riflette l'impegno dell'azienda a garantire prevedibilità economica ai partners commerciali e a promuovere un ecosistema di fornitura affidabile e sostenibile nel tempo.



2025 - Missione in Nepal
Panchmane Early Childhood Development Center
Panchmane Community - Kathmandu





Airfire

Building Security

**Bilancio di
sostenibilità**

2024



airfire.it

