

Inxpect S.p.A.

Bilancio di sostenibilità 2023



INXPECT

Copyright © 2024 Inxpect S.p.A.
Tutti i diritti riservati

Sommario

Sommario	1
Messaggio ai lettori	2
Chi siamo	3
La nuova sicurezza industriale	3
La struttura societaria	3
La governance	5
Etica e trasparenza nella gestione	7
I nostri stakeholder	8
L'analisi di materialità	9
Il piano di sostenibilità	12
Sostenibilità sociale	17
Un modello di business ad impatto sociale	17
La tutela dei nostri clienti	19
Le nostre persone	20
Valorizzazione dei lavoratori	23
Benessere aziendale e cura della persona	25
Diversità, inclusione e multiculturalità	26
Sostenibilità economica	29
Innovazione e costruzione di conoscenza	29
Il valore economico generato e distribuito	30
I nostri fornitori	31
Sostenibilità ambientale	34
Tutela dell'ambiente	34
Economia circolare	37
Nota metodologica	40
Indice dei contenuti GRI	41

Messaggio ai lettori

Il tema della sostenibilità è complesso. Da un lato, è fondante e pervasivo, partendo dalla consapevolezza che in mancanza di sostenibilità, qualunque attività è destinata a fallire. Dall'altro, la crescente percezione della sostenibilità come aspetto imprescindibile del fare impresa l'ha portata a divenire quasi una moda, rischiando a volte di confinarne lo studio e le conseguenze ai soli aspetti superficiali.

Con la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità 2023, in Inxpect affrontiamo per la prima volta in maniera sistematica questo tema, consci che il rapporto che state per leggere rappresenti l'inizio di un percorso che ci porterà ad inquadrare obiettivi per il futuro, più che la descrizione di traguardi già raggiunti.

Inxpect è una realtà abbastanza *sui generis* nel panorama imprenditoriale italiano, anche dal punto di vista della sostenibilità. Nata come una *startup deep-tech* nel 2015/2016, ha investito costantemente significative risorse per portare sul mercato, nel minor tempo possibile, il radar come rivoluzionaria tecnologia di sicurezza. Proprio per questo la piena sostenibilità economica dell'azienda è prevista solo nel prossimo biennio, quando la fase di *startup* sarà conclusa. Inoltre, dato il tipo di prodotto soggetto a normative tecniche molto stringenti, e dati i meccanismi che impieghiamo per la sua produzione, che al momento devono privilegiare una filiera esterna all'azienda, lo spazio di manovra per controllare gli impatti ambientali in ambito produttivo è particolarmente angusto.

Nonostante queste particolarità, il Bilancio 2023 mostra una fotografia molto incoraggiante dello stato di fatto rispetto alla sostenibilità, sia sul fronte economico, con un sostanziale pareggio di bilancio previsto nell'anno in corso, sia su quello degli impatti ambientali, che sono essenzialmente sotto controllo. Ancora più incoraggianti sono i dati relativi alla sostenibilità sociale dell'azienda, che già nel 2023 mostrano come gli sforzi messi in campo per promuovere la crescita economica, professionale e sociale dei lavoratori, e la tutela dei clienti e dei fornitori, abbiano portato a risultati di rilievo. Risultati che sono in gran parte alla base dei successi ottenuti, e che rappresentano il punto di partenza per una crescita sostenibile.

Come abbiamo cercato di evidenziare in questo Bilancio 2023, intendiamo tenere un approccio pragmatico alla sostenibilità, alla ricerca non solo di un miglioramento continuo e tangibile nelle tematiche ESG, ma sforzandoci soprattutto di continuare ad integrare gli aspetti della sostenibilità nei processi e nella vita quotidiana dell'azienda e del sistema economico, sociale e lavorativo del quale essa fa parte. Sono profondamente convinto che, grazie alla cultura aziendale di cui ciascuno di noi è portatore, questi sforzi continueranno ad essere facili da affrontare per tutti, soprattutto per le persone che fanno di Inxpect una realtà così speciale, anche dal punto di vista della sostenibilità.

Luca Salgarelli
AD

01

Chi siamo

La nuova sicurezza industriale

Inxpect è una giovane azienda tecnologica con un team e una cultura aziendale straordinari che le hanno consentito di sviluppare il più avanzato radar di sicurezza al mondo. Inxpect nasce nel 2015 dall'intuizione di utilizzare i radar per applicazioni a cui nessuno aveva ancora pensato, nella fattispecie nel settore della sicurezza industriale.

Siamo la prima azienda al mondo (ed ad oggi ancora l'unica) ad aver creato un sistema radar di sicurezza certificato SIL2/PLd e UL Listed. Le nostre soluzioni consentono di garantire elevati standard di sicurezza sul lavoro senza compromettere la produttività, due aspetti tradizionalmente considerati in conflitto nel mondo industriale. Rispetto ai tradizionali sensori ottici, la tecnologia radar è infatti efficace anche in presenza di polvere, fumo, acqua o sfridi generati dal processo produttivo.

Coniughiamo la passione per ciò che facciamo con una profonda conoscenza del mercato mondiale della sicurezza. Abbiamo sedi operative in Italia, Spagna, Germania, Nord America e Cina. I nostri piani di sviluppo per il futuro prevedono una continua diffusione tramite presenza diretta in molti altri paesi del mondo.

La struttura societaria

Inxpect è una Società per Azioni con qualifica di PMI innovativa costituita nel dicembre 2015. La sede legale della società è a Brescia (BS), dove si trovano la sede centrale operativa, consistente in un edificio con uffici e un magazzino, e un ufficio operativo distaccato. La produzione dei sensori è affidata a dei fornitori selezionati che si trovano prevalentemente in Lombardia. Il gruppo Inxpect include inoltre quattro società estere¹ controllate dalla capogruppo Inxpect Spa: Inxpect Electronics Co. (Cina), Inxpect Deutschland (Germania), Inxpect Ibérica (Spagna) e Inxpect North America (Stati Uniti).

¹ La società israeliana Inxpect System Engineering, seppur formalmente presente tra le partecipate, non è al momento attiva

Inxpect ha raccolto negli anni capitali d'investimento a vario titolo per un valore superiore ai 25 milioni di euro. La ripartizione del capitale sociale è illustrata nella seguente tabella.

Azionista	Tipologia azionista	% capitale	Trustee
Inxpect Spa	Azioni proprie/Stock Options	19,60%	-
Fondo Italiano d'Investimento SGR Spa-FITEC	Fondo d'investimento	18,63%	-
360 Capital Partner SAS - 360 Polimi TT Fund	Fondo d'investimento	7,69%	-
360 Capital Partner SAS - Robolution Capital 1 Fund	Fondo d'investimento	7,69%	-
Big Trees Srl	Investitore non istituzionale	5,67%	Simon Fiduciaria Spa
Giuseppe Bellandi	Investitore non istituzionale	5,63%	Simon Fiduciaria Spa
Centaurea Srl	Investitore non istituzionale	5,38%	Simon Fiduciaria Spa
8A+ Investimenti SGR Spa	Fondo d'investimento	7,54%	Simon Fiduciaria Spa
Sunshine Srl	Investitore non istituzionale	5,22%	Simon Fiduciaria Spa
TSec investimenti Srl	Investitore non istituzionale	4,72%	Simon Fiduciaria Spa
Luca Salgarelli	Investitore non istituzionale	4,13%	Simon Fiduciaria Spa
Superpartes Spa	Investitore non istituzionale	3,70%	Simon Fiduciaria Spa
Levante Capital SIS	Fondo d'investimento	2,37%	Simon Fiduciaria Spa
Potakoi Srl	Investitore non istituzionale	1,09%	Simon Fiduciaria Spa
Michael Granski	Investitore non istituzionale	0,51%	Simon Fiduciaria Spa
Marino Piotti	Investitore non istituzionale	0,27%	Simon Fiduciaria Spa
I.B.I. Trust Management	Azioni proprie/Stock Options	0,14%	-

L'azionariato di Inxpect è raggruppabile in tre tipologie: gli investitori non istituzionali, i fondi d'investimento e le azioni proprie e le stock options della società. Gli investitori non istituzionali sono persone fisiche o società di capitali non finanziarie: all'interno di questa categoria sono presenti, tra gli altri, i soci fondatori di Inxpect. Complessivamente questa tipologia di investitori possiede il 36,3% delle quote della società.

I fondi di investimento sono attori istituzionali che hanno apportato capitale nel tempo per contribuire alla crescita e allo sviluppo della società e detengono il 43,9% del capitale di Inxpect. Si tratta dei seguenti soggetti:

- **360 Capital Partner SAS:** È una società di Venture Capital che investe in Europa in aziende early stage ad alto tasso di innovazione digitale o che sviluppino tecnologie all'avanguardia nel settore del Deep-Tech. E' presente nell'azionariato di Inxpect con due fondi (360 Polimi TT Fund e Robolution Capital 1 Fund);

- Fondo Italiano d'Investimento SGR: Nata nel 2010 su iniziativa del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), è partecipata a maggioranza da CDP Equity, e per le rimanenti quote da Intesa Sanpaolo, UniCredit, Fondazione ENPAM, Fondazione ENPAIA, ABI (Associazione Bancaria Italia), Banco BPM e BPER Banca. E' azionista di Inxpect tramite FITEC (Fondo Italiano Tecnologia e Crescita), primo fondo italiano di growth capital dedicato all'assunzione di partecipazioni nel capitale di piccole e medie imprese italiane ad elevato contenuto tecnologico;
- 8A+ Investimenti SGR: Società del gruppo Banca Generali, costituita nell'ambito di BG4Real, il programma per mettere in contatto il risparmio privato con l'economia reale attraverso investimenti in pmi innovative. Partecipa Inxpect tramite il Fondo 8A+ Real Innovation;
- Levante Capital: Società d'investimento, investe in società dell'Europa meridionale allo scopo di aiutarle a diventare multinazionali, supportandone l'espansione in Asia.

Le azioni proprie di Inxpect Spa sono composte per l'1,6% da azioni ordinarie, mentre il restante 18,0% è destinato ai piani di stock option per i manager e i dipendenti della società. I.B.I. Trust Management detiene, in nome e per conto dei recipienti di stock options residenti in Israele, ma non più impiegati dall'azienda, le loro opzioni in maturazione, come da regolamento.

L'ultimo round di investimento, per un importo da oltre 17 milioni di euro, risale a febbraio 2021 e ha visto l'ingresso nell'azionariato di Fondo Italiano d'Investimento e di 8A+ investimenti, oltre alla partecipazione di 360 Capital Partner, già presente nella compagine societaria. In quell'occasione, tutti gli azionisti di Inxpect, esclusi Fondo Italiano d'Investimento e 360 Capital Partner, sono confluiti all'interno della società fiduciaria Simon Fiduciaria. Scopo della società fiduciaria è quello di dare stabilità alla governance, garantendo l'aderenza ai patti parasociali.

Inxpect è parte di network istituzionali e associativi quali Confindustria, la Camera di commercio Italia Cina, la Camera di commercio del Wisconsin e Italian Tech Alliance, l'associazione rappresentativa di venture capital e corporate, business angels, family office, startup e PMI innovative.

La governance

Inxpect è gestita da un Consiglio d'amministrazione (CdA) composto da cinque membri, nominato dall'Assemblea dei Soci in data 05/02/21 e in carica fino alla data di approvazione del bilancio del 31/12/23. Il CdA è affiancato da un Collegio Sindacale composto da tre membri, che è incaricato di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Completa il sistema di governance di Inxpect la società di revisione, a cui spetta la revisione legale dei conti.

Il CdA è interamente composto da consiglieri di genere maschile, quattro di età superiore ai 50 anni e uno con età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Nome Cognome	Ruolo	Genere	Data di Nascita	Data di prima nomina	Esecutivo/Non Esecutivo
Luca Salgarelli	Presidente-CEO	Uomo	20/03/1970	17/12/2015	Esecutivo
Michael Granski	Consigliere-VP of Technology	Uomo	27/02/1957	17/12/2015	Esecutivo
Giuseppe Bellandi	Consigliere	Uomo	15/01/1958	17/12/2015	Non Esecutivo
Cesare Maifredi	Consigliere	Uomo	06/07/1975	05/02/2021	Non Esecutivo
Claudio Catania	Consigliere	Uomo	25/05/1970	05/02/2021	Non Esecutivo

In caso di CdA composto da cinque membri, e data l'attuale composizione azionaria, le previsioni statutarie implicano che:

- Un membro sia nominato dalla maggioranza delle azioni, includendo il voto favorevole di 360 Capital Partner e il voto favorevole della maggioranza delle azioni detenute da Fondo Italiano d'Investimento, 8A+ Investimenti e Levante Capital;
- Due membri siano nominati dalla maggioranza delle azioni;
- Un membro sia nominato da 360 Capital Partner;
- Un membro sia nominato dalla maggioranza delle azioni detenute da Fondo Italiano d'Investimento, 8A+ Investimenti e Levante Capital.

I consiglieri Luca Salgarelli, Giuseppe Bellandi e Michael Granski hanno una comprovata conoscenza della tecnologia e dell'industria dei sensori, frutto di esperienze accademiche e imprenditoriali. Il Consigliere Cesare Maifredi è General Partner di 360 Capital Partners e il consigliere Claudio Catania è Senior Partner di FITEC. Il presidio delle tematiche di sostenibilità è direttamente affidato al CEO, che ha ricevuto una formazione su queste materie in occasione dell'avvio del percorso di costruzione del presente bilancio.

Non vi sono consiglieri indipendenti all'interno del CdA. La società, al fine di conformarsi con le migliori prassi di governance, ha la volontà di procedere alla separazione dei ruoli di Presidente e di CEO in un lasso di tempo di medio termine. I possibili conflitti d'interesse sono prevenuti e mitigati secondo quanto previsto dalle attuali disposizioni legislative in materia. Lo statuto della società prevede inoltre che ogni operazione con una Parte Correlata, definita ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera a) del Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12/03/2010, compresi gli eventuali parenti ed affini fino al quarto grado, debba essere deliberata dal Consiglio d'Amministrazione. Non sono presenti meccanismi formali di valutazione delle performance del CdA, il cui operato è comunque soggetto alla valutazione dell'Assemblea dei Soci.

I consiglieri non percepiscono una remunerazione per l'attività di amministrazione della società. I top manager dell'azienda, in cui sono compresi anche i consiglieri operativi, percepiscono un compenso composto da una quota fissa e una variabile legata

all'andamento della società, oltre a godere di un piano di stock option. I suddetti compensi, come da previsioni statutarie, vengono proposti dal Comitato per la Retribuzione e stabiliti dal CdA. Il Comitato per la Retribuzione è ad oggi composto da Cesare Maifredi (Presidente), Luca Salgarelli e Claudio Catania. Oltre alle retribuzioni sopra la soglia prevista dallo statuto, il Comitato per la Retribuzione si occupa anche di discutere e proporre i piani di stock options e i loro beneficiari.

Etica e trasparenza nella gestione

Una gestione societaria sana e funzionale non può prescindere dal rispetto dell'etica e della trasparenza verso tutti gli stakeholder. Inxpect fonda le sue azioni e comportamenti su quattro gruppi di valori:

- **Apertura** al cambiamento ed alla diversità di opinione, di tecnologia, alla possibilità di fare errori, di procedure per “trial and error” come fondamento della costruzione della conoscenza e del valore;
- **Trasparenza** agli stakeholder e alle comunità che vengono influenzate dal nostro lavoro, così da non agire mai in isolamento rispetto ai contesti nei quali ci muoviamo;
- **Multiculturalità**, non solo in termini di rispetto delle radici e convenzioni sociali di tutte le persone che lavorano al Progetto Inxpect, ma anche in termini di impegno ad integrare diverse espressioni di cultura, da quella umanistica a quella tecnologica, nella vita professionale di ciascuno di noi;
- **Ambizione** a diventare un vettore di cambiamento positivo sia dentro che fuori all'azienda verso il mondo e le società che abitiamo.

Questi valori si traducono in alcuni principi fondanti della nostra attività dentro e fuori dall'azienda: la centralità della persona umana; la valorizzazione del lavoro, in sicurezza, quale strumento di crescita personale e progresso della società; lo sviluppo dei principi di responsabilità individuale e competenza; la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile.

I valori e principi di Inxpect sono riportati all'interno del nostro Codice Etico, approvato a decorrere dal 06/09/2021. **Contestualmente all'approvazione del Codice Etico, abbiamo deliberato l'adozione del Modello Organizzativo Aziendale previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 e nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) al fine di garantire l'effettivo presidio e tutela di questi valori e principi.**

Il Codice Etico si applica ai nostri lavoratori e collaboratori e a tutti coloro con cui intratteniamo rapporti e relazioni (ad esempio, partner commerciali, fornitori). Promuoviamo attivamente la sua conoscenza a tutti i destinatari in modo da assicurare che siano sempre debitamente informati sulle disposizioni aziendali e sulle norme etiche di riferimento. Al fine in particolare che tutte le nostre persone siano edotte sulle disposizioni previste dal Codice Etico e dal Modello 231, oltre a rendere accessibili entrambi i documenti sul nostro sito web, teniamo una regolare attività di formazione ad essi dedicata.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo implementato da Inxpect mira a creare un sistema ben strutturato e organizzato di principi, regole e procedure. L'obiettivo principale è prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. A tal fine abbiamo mappato i nostri processi e attività sensibili rispetto al rischio che possano venir commessi i suddetti reati e abbiamo successivamente predisposto i meccanismi e le procedure atti ad evitarli.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello, oltre a curarne l'aggiornamento. Esso è preposto a ricevere, tramite dei canali informativi dedicati, le segnalazioni di ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. A tal fine abbiamo adottato la "Procedura per la gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)", aggiornata in seguito all'entrata in vigore del d.lgs. 24/2023. Le segnalazioni di whistleblowing possono essere effettuate tramite una piattaforma dedicata, garantendo la riservatezza dell'identità dei segnalanti, delle altre persone coinvolte e del contenuto delle segnalazioni. Oltre alle segnalazioni pervenute, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a fornire al Consiglio d'Amministrazione una relazione con cadenza almeno annuale in merito all'attuazione del Modello, segnalando la necessità di interventi di miglioramento dello stesso.

Negli ultimi due anni non sono state ricevute segnalazioni o reclami presso l'Organismo di Vigilanza. Nello stesso periodo, non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi o regolamenti, né sono state inflitte multe dalle autorità competenti a tale riguardo. Allo stesso modo, non si sono registrati episodi di corruzione né violazioni di diritti umani né data breaches.

I nostri stakeholder

Il dialogo con i propri stakeholder è un aspetto centrale delle attività di un'impresa, dal cui presidio deriva la capacità di effettuare scelte informate per poter indirizzare il proprio business in maniera efficace. Per una realtà dinamica e in costante sviluppo come Inxpect, l'engagement dei propri stakeholder, ovvero il loro ascolto e coinvolgimento, è fondamentale per guidare lo sviluppo di nuovi prodotti adatti alle esigenze dei propri clienti e le strategie di espansione di crescita. Significativo è inoltre l'apporto dato dagli stakeholder in termini di stimoli e di idee per costruire soluzioni innovative col fine ultimo di creare valore condiviso.

Nel costruire il nostro primo bilancio di sostenibilità abbiamo proceduto ad identificare e mappare i nostri stakeholder significativi. Essi sono stati raggruppati in categorie, utilizzando come criteri di valutazione di significatività l'influenza sulle decisioni aziendali e il livello di interesse rispetto alle attività di Inxpect.

Gli stakeholder di Inxpect, con le relative attività di coinvolgimento, sono elencati di seguito.

Stakeholder	Modalità di Coinvolgimento
Azionisti	<ul style="list-style-type: none"> Bilanci

	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitura di report e dati periodici • Assemblea degli azionisti
Dipendenti e collaboratori	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri singoli ad hoc • Survey per il monitoraggio della soddisfazione • Valutazioni annuali • Incontri di aggiornamento semestrali collettivi • Feedback gradimento della formazione • Attività quotidiana delle Risorse Umane
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazioni attraverso i canali aziendali • Partecipazione a fiere • Incontri diretti
Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri diretti • Visite aziendali • Processo di qualifica e monitoraggio
Istituti di credito	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici • Fornitura di report e dati periodici
Comunità e istituti scolastici e universitari	<ul style="list-style-type: none"> • Career day • Presentazioni • Attività di recruiting • Conferenze e incontri pubblici
Enti normatori	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazioni come membri in alcuni comitati di standardizzazione

L'analisi di materialità

Il percorso di sostenibilità di Inxpect ha avuto inizio nella seconda parte dell'anno 2022, con il duplice obiettivo di strutturare una strategia di sostenibilità con un relativo piano d'azione, da implementare ed aggiornare nel tempo, e di fornire ai propri stakeholder una rendicontazione continuativa di sostenibilità, di cui il presente bilancio rappresenta il primo risultato. I lavori sono stati condotti coinvolgendo tutte le principali funzioni aziendali e con il supporto di un team di professionisti esterni esperti in materia di sostenibilità.

Un passaggio fondamentale del percorso è stata la conduzione di un'analisi di materialità, che ha consentito di individuare le tematiche rilevanti di sostenibilità sia a

fini di rendicontazione che di gestione delle stesse. L'analisi di materialità è stata condotta includendo i seguenti aspetti e passaggi:

- Un assessment di sostenibilità condotto da professionisti esterni secondo la norma UNI EN ISO 26000:2020 “Guida alla responsabilità sociale”;
- Una serie di interviste al CEO e ai manager dell'impresa;
- L'analisi della documentazione interna relativa a procedure e dati in materia di sostenibilità;
- Una mappatura degli impatti di Inxpect su economia, ambiente e persone, compreso i loro diritti umani, sulla base delle indicazioni fornite dallo Standard GRI.

Una volta effettuata la mappatura degli impatti, la relativa rilevanza è stata valutata assegnando un voto da 1 a 5. Il voto è stato espresso basandosi sulla gravità degli impatti, comprensiva di scala, ambito e, per gli impatti negativi, irrimediabilità, e della probabilità di accadimento per gli impatti potenziali. Gli impatti sono stati successivamente raggruppati in temi, assegnando un voto di sintesi sempre su scala da 1 a 5. Sono stati esclusi i temi con un punteggio inferiore a 2: nella fattispecie si tratta dei temi privacy dei clienti, comportamenti anticompetitivi e biodiversità. Un confronto finale tra gli esperti e il CEO ha portato a raggruppare i temi in tre categorie sulla base del punteggio attribuito. **L'elenco dei temi materiali è stato successivamente discusso ed approvato dal CdA di Inxpect nel corso della seduta del 18/12/2023.**

Tema	Descrizione	Rilevanza
Sicurezza nell'utilizzo dei prodotti	Garantire la salute e la sicurezza delle persone che frequentano gli ambienti dove sono installati i prodotti Inxpect	Prioritario
Valorizzazione dei lavoratori	Incentivare lo sviluppo e la crescita personale; fornire formazione continua e trasversale di qualità ai propri lavoratori	Prioritario
Benessere aziendale e cura della persona	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; creazione di un luogo di lavoro basato sulla centralità della persona umana	Prioritario
Innovazione e costruzione di conoscenza	Effettuare attività di ricerca e sviluppo volta al miglioramento continuo dei prodotti e alla creazione di nuove soluzioni	Prioritario
Etica e trasparenza nella gestione	Essere trasparenti con tutti gli stakeholder aziendali; operare nel rispetto dei principi etici e degli impegni presi	Molto rilevante
Tutela dell'ambiente	Perseguire uno sviluppo aziendale che comprenda la minimizzazione degli impatti diretti e indiretti sull'ambiente in termini di consumi di energia, emissioni di gas climalteranti e consumo di acqua	Molto rilevante
Tutela dei clienti	Fornire prodotti rispondenti agli standard di qualità e nelle modalità concordate; fornire un servizio di assistenza post vendita tempestivo ed efficace	Molto rilevante
Performance economica	Creare valore economico sostenibile per tutti gli stakeholder al fine di preservare la continuità e lo sviluppo	Molto rilevante

	dell'azienda	
Rapporti con i fornitori	Correttezza e trasparenza nei rapporti con i fornitori; collaborazione con fornitori che condividono i principi etici aziendali	Molto rilevante
Diversità, inclusione e multiculturalità	Rispetto e integrazione delle specificità di ciascuna persona coinvolta nei processi aziendali	Rilevante
Economia circolare	Adozione di politiche e azioni miranti a ridurre il consumo di risorse naturali e la produzione di rifiuti	Rilevante
Rapporti con la comunità	Contribuire allo sviluppo sociale e culturale della comunità di riferimento; essere vettore di cambiamento positivo all'interno della comunità	Rilevante

Nella prossima tabella proponiamo una visione degli obiettivi dell'Agenda 2030 a cui Inxpect contribuisce tramite la gestione dei suoi temi materiali. L'Agenda 2030 è costituita dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), che sono stati approvati dalle Nazioni Unite nel 2015 e rappresentano il principale riferimento internazionale in materia di sviluppo sostenibile. **Inxpect ha individuato i seguenti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile a cui ritiene di poter dare un maggiore contributo:**

- SDG 5: Uguaglianza di genere
- SDG 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
- SDG 9: Industria, innovazione e infrastrutture
- SDG 11: Città e comunità sostenibili
- SDG 12: Consumo e produzione responsabili

Tema	SDG 5	SDG 8	SDG 9	SDG 11	SDG 12
Sicurezza nell'utilizzo dei prodotti		x	x	x	
Valorizzazione dei lavoratori	x	x	x		x
Benessere aziendale e cura della persona	x	x			x
Innovazione e costruzione di conoscenza		x	x		x
Etica e trasparenza nella gestione	x	x	x		x
Tutela dell'ambiente		x	x	x	x
Tutela dei clienti		x	x		x
Performance economica		x	x		x
Rapporti con i fornitori		x	x		x
Diversità, inclusione e multiculturalità	x		x		

Economia circolare		x	x	x	x
Rapporti con la comunità			x	x	x

Il piano di sostenibilità

Sulla base delle risultanze emerse dall'assessment di sostenibilità condotto nella seconda metà del 2022, è stato redatto un primo piano d'azione in materia di sostenibilità per l'anno 2023. Il piano, supervisionato dai professionisti esterni, è nato da un confronto che ha coinvolto il CEO e i responsabili delle Risorse Umane e dei Processi & Qualità. Per ciascuna azione è stato individuato un responsabile della relativa implementazione.

Con il contributo dell'analisi di materialità, il piano di sostenibilità è stato aggiornato estendendolo al 2024 e, in alcuni casi, agli anni futuri. L'obiettivo del piano è garantire la crescita del profilo di sostenibilità di Inxpect in maniera proporzionale allo sviluppo generale della società. Nella seguente tabella riportiamo gli obiettivi che vogliamo conseguire e che guidano il nostro agire. Rendicontiamo inoltre le azioni condotte e i risultati raggiunti nel corso dell'anno oggetto di bilancio e le azioni previste e i target che vogliamo raggiungere nel prossimo futuro: in alcuni ambiti proseguiremo le azioni già in corso e consolideremo i risultati già raggiunti, laddove li riteniamo soddisfacenti, in altri ci impegniamo a condurre nuove iniziative e a raggiungere target migliorativi. Il piano di sostenibilità verrà aggiornato nel corso del tempo, allo scopo di aggiungere nuovi obiettivi e iniziative coerentemente con le risultanze delle analisi di materialità future.

Tema	Obiettivo	Azioni e risultati 2023	Azioni e target futuri
Benessere aziendale e cura della persona	Accrescere l'organico in linea con i piani di sviluppo dell'impresa garantendo carichi di lavoro equilibrati	Ampliato l'organico di 4 risorse	Prosecuzione della crescita dell'organico nel corso dell'anno 2024
	Garantire il benessere a tutto tondo dei lavoratori di Inxpect	Costruzione di un piano di monitoraggio a garanzia della corretta fruizione delle ferie	Monitoraggio e implementazione del piano ferie
		Conduzione di una survey per la rilevazione del benessere aziendale su base annuale	Continuazione dell'erogazione della survey anche negli anni futuri
		Concessione di smart working e flessibilità di orario lavorativo a tutti i dipendenti	Mantenimento delle condizioni di flessibilità ai dipendenti in essere e ai nuovi

Tema	Obiettivo	Azioni e risultati 2023	Azioni e target futuri
			Introduzione di meccanismi di incentivazione del conferimento del TFR alla previdenza complementare nell'anno 2024
			Redazione di una politica aziendale per la gestione dei tirocini nell'anno 2024
			Messa a disposizione di un documento relativo ai dettagli del sistema retributivo ai dipendenti per consentirne la comprensione entro l'anno 2025
	Tutelare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro	Zero infortuni sul lavoro	Prosecuzione della politica zero infortuni
Diversità, inclusione e multiculturalità	Adempiere pienamente agli obblighi di assunzione di persone svantaggiate ex lege 68/99	Assunzione diretta di 2 risorse a copertura degli obblighi previsti	Assunzione di ulteriori risorse sulla base della crescita dell'organico per rispettare gli obblighi di legge
Economia circolare	Minimizzare il consumo di risorse derivante dall'utilizzo degli imballaggi	Riutilizzo degli imballaggi intermedi usati per i trasferimenti intrafornitore	Mantenimento del riutilizzo degli imballaggi intrafornitore
		Utilizzo di 85,6% di materiale rinnovabile e 61,2% di materiale riciclato per gli imballaggi	Aumentare la percentuale di materiale rinnovabile e riciclato utilizzato per gli imballaggi nell'anno 2024
	Limitare gli impatti ambientali lungo il ciclo di vita del prodotto	Analisi della composizione dei materiali utilizzati per la produzione dei sensori e per gli imballaggi	Scrittura delle istruzioni di disassemblaggio dei prodotti da fornire ai clienti nell'anno 2024
		Formazione specifica sui criteri e le pratiche di ecoprogettazione	Integrazione dei contenuti appresi nella progettazione
	Minimizzare l'utilizzo di carta negli uffici	Presenza di politica per la digitalizzazione dei documenti, acquistate 1,1 risme di carta per dipendente	Passaggio alla carta riciclata nell'anno 2024

Tema	Obiettivo	Azioni e risultati 2023	Azioni e target futuri
Etica e trasparenza nella gestione	Garantire la compliance a leggi e regolamenti e evitare episodi di corruzione	Mantenimento e aggiornamento continuo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01	Prosecuzione dell'azione di mantenimento e aggiornamento continuo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01
	Gestire in maniera efficace e trasparente le tematiche ESG	Redazione del primo bilancio di sostenibilità	Prosecuzione e miglioramento dell'azione Costruzione del sistema di monitoraggio degli indicatori ESG nell'anno 2024 e loro integrazione nel sistema di gestione nell'anno 2025
Innovazione e costruzione di conoscenza	Effettuare attività di ricerca e sviluppo volta al miglioramento continuo dei prodotti e alla creazione di nuove soluzioni	Investiti 1.777k€ in ricerca e sviluppo, pari al 21,4% sul valore della produzione	Aumento degli investimenti in ricerca e sviluppo a 3 milioni di euro nell'anno 2024
		18 brevetti detenuti	Aumento del numero totale di brevetti registrati nell'anno 2024
		Conduzione di 8 progetti di R&D	Aumento del numero totale dei progetti di ricerca e sviluppo condotti nell'anno 2024
Performance economica	Garantire lo sviluppo e la crescita economica	Crescita del fatturato superiore al 70% e riduzione della perdita del 44% come da piano previsionale	Raggiungimento del pareggio economico nella prima parte dell'anno 2025
		Apertura delle filiali estere negli Stati Uniti e in Cina	Sviluppo del mercato in Sud America ed Estremo Oriente nell'anno 2024
		Costituzione del team commerciale per la messa sul mercato del prodotto	
Rapporti con i fornitori	Adottare un comportamento corretto e trasparente nei confronti dei fornitori	Monitoraggio con sistema dedicato dei tempi di pagamento dei fornitori al fine di garantirne il rispetto	Mantenimento e miglioramento del sistema di monitoraggio

Tema	Obiettivo	Azioni e risultati 2023	Azioni e target futuri
	Collaborare con fornitori che condividano i principi etici aziendali e sulla base di criteri ESG	Aggiornamento della procedura e del questionario di selezione dei fornitori al fine di coprire tutti i principali criteri ESG	<p>Applicazione della procedura di selezione dei fornitori sulla base di criteri ESG non solo ai fornitori coinvolti nella produzione, ma a tutti i fornitori che ricevono una quota di spesa significativa nell'anno 2024</p> <p>Selezione di tutti i nuovi fornitori qualificati sulla base di criteri ESG</p> <p>Condivisione del codice etico ad un numero di fornitori corrispondenti almeno all'80% della spesa per i fornitori nell'anno 2024</p>
Rapporti con la comunità	Contribuire allo sviluppo sociale e culturale della comunità di riferimento	Effettuate attività di sponsorizzazione e donazione	Partecipazione ad iniziative e campagne di sensibilizzazione in tema di sicurezza sul lavoro nell'anno 2024
Sicurezza nell'utilizzo dei prodotti	Garantire i massimi standard di salute e sicurezza per i prodotti Inxpect	<p>Mantenimento delle certificazioni SIL2/PLd e UL Listed</p> <p>Assenza di non conformità dei prodotti in materia di salute e sicurezza</p>	<p>Mantenimento delle certificazioni SIL2/PLd e UL Listed</p> <p>Conferma dell'assenza di non conformità dei prodotti in materia di salute e sicurezza</p>
Tutela dei clienti	Fornire prodotti rispondenti agli standard di qualità e nelle modalità concordate	<p>Mantenimento e miglioramento del nostro sistema di gestione qualità certificato ISO 9001</p> <p>100% dei sensori testati al termine del ciclo produttivo</p>	<p>Prosecuzione dell'azione di mantenimento e miglioramento del nostro sistema di gestione qualità certificato ISO 9001</p> <p>Prosecuzione dell'azione</p>
Tutela dell'ambiente	Minimizzare gli impatti ambientali in termini di consumo di energia ed emissioni di gas climalteranti	Passaggio ad un contratto di fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da energia rinnovabile certificata per entrambe le sedi nel corso dell'anno	Aumento della quota di energia rinnovabile sul totale dell'energia consumata

Tema	Obiettivo	Azioni e risultati 2023	Azioni e target futuri
		Utilizzo di luci a led nella sede di Via del Serpente a seguito di relamping effettuato negli anni precedenti	Prosecuzione e miglioramento delle azioni in essere
		Utilizzo di pompe di calore per il riscaldamento degli uffici di Via del Serpente	
		Ottimizzazione delle spedizioni tramite l'utilizzo di un broker che evita il passaggio di più vettori	
Valorizzazione dei lavoratori	Incentivare lo sviluppo e la crescita personale dei lavoratori	Presenza di un piano di stock option per i dipendenti ed i collaboratori	Allargamento del piano di stock option ad ulteriori dipendenti e collaboratori nei prossimi anni
		Conduzione per la totalità dei dipendenti di una valutazione annuale personalizzata delle performance	Mantenimento dell'esecuzione della valutazione personalizzata
	Riconoscere le performance espresse dai lavoratori	Possibilità per la totalità dei dipendenti di ricevere parte della retribuzione collegata alle proprie performance	Mantenimento del sistema retributivo collegato alla performance individuali
	Fornire formazione continua e trasversale di qualità ai lavoratori	Presenza di un piano di formazione annuale con il 95,0% dei dipendenti che ha seguito almeno un corso di formazione non obbligatorio	Mantenimento del piano di formazione annuale prevedendo che almeno il 75% dei dipendenti segua almeno un corso di formazione non obbligatoria nell'anno 2024

Sostenibilità sociale

Un modello di business ad impatto sociale

Nonostante la collaborazione tra umani e macchine sia alla base della quarta rivoluzione industriale, il settore della manifattura non può purtroppo definirsi né collaborativo né sicuro. Nel 2020 solo il 4,8% dei robot industriali installati erano collaborativi² e nello stesso anno nel settore manifatturiero dell'Unione Europea si sono verificati più di 500.000 incidenti gravi³. In tutto il mondo nel 2020 si sono registrate complessivamente più di 2,8 milioni di morti sul luogo di lavoro⁴. Produttività e sicurezza sono purtroppo vissute come due esigenze contrastanti.

I prodotti Inxpect basati sulla tecnologia radar nascono con l'obiettivo specifico di consentire la collaborazione tra umani e macchine nella manifattura, garantendo contemporaneamente la massima velocità nel processo produttivo e la sicurezza sul lavoro. I nostri prodotti hanno la capacità di rilevare l'ingresso e la presenza di operatori in zone pericolose, impedendo il riavvio dei macchinari fino a quando l'area non risulta libera. A differenza dei dispositivi ottici tradizionali, che spesso falliscono in presenza di polvere, fumo, acqua o detriti generati durante il processo produttivo, i sensori Inxpect sono immuni a tali interferenze, compresa la pioggia⁵. Grazie a un sofisticato firmware, i nostri sensori sono in grado di filtrare questi disturbi, riducendo i falsi allarmi e migliorando così l'efficienza produttiva.

Il nostro modello di business è basato sullo sviluppo intenzionale di una soluzione ad una problematica sociale, come gli incidenti sul lavoro, su basi scientifiche e misurabili: grazie a queste caratteristiche esso si caratterizza quindi come un modello di business ad impatto sociale.

I nostri prodotti devono rispondere a numerosi requisiti normativi, che possono variare nelle diverse parti del mondo. A titolo esemplificativo, per la commercializzazione nell'Unione Europea dobbiamo garantire il rispetto della Direttiva Macchine, della Direttiva Bassa Tensione e della Direttiva sulle Apparecchiature Radio (RED). Tramite il rispetto di alcuni

² Fonte: Allied Markets Res., Markets & Markets

³ Fonte: Eurostat

⁴ Fonte: International Labour Organization (ILO)

⁵ Fino a 45 mm/h

schemi di certificazione, oltre a far attestare determinate performance dei nostri prodotti, garantiamo anche la compliance normativa. Ci assicuriamo che i nostri prodotti, compresi quelli che non commercializziamo direttamente, rispettino i requisiti di ogni paese destinatario.

I prodotti Inxpect sono i primi e unici radar al mondo certificati SIL2/PLd e UL Listed per la sicurezza del personale. Il SIL (Safety Integrity Level) è la quantificazione dell'affidabilità raggiunta da un qualunque oggetto che svolge una funzione legata alla sicurezza secondo la norma IEC 61508 "Sicurezza funzionale dei sistemi elettrici, elettronici ed elettronici programmabili (E/E/PE) legati alla sicurezza", norma di riferimento maggiormente riconosciuta a livello internazionale, scritta per permettere l'uso di componenti elettronici in sistemi di sicurezza.

Il marchio di sicurezza UL (Underwriters Laboratories), organizzazione globale indipendente leader nella scienza della sicurezza, è tra i più fidati ed accettati in tutto il mondo ed è la prova più ampiamente riconosciuta della conformità di un prodotto ai requisiti di sicurezza USA e canadesi. Nel 2020 UL ha creato un nuovo standard tecnico della sicurezza industriale (Radar Based Protective Devices) con una sola categoria di prodotto: Inxpect.

Testiamo e verifichiamo il corretto funzionamento di ogni singolo sensore al termine del ciclo produttivo e, come invece previsto dalla normativa, utilizziamo dei sistemi di diagnostica che ci consentono di monitorarne il regolare funzionamento una volta installati e nel tempo. Dal 2017, anno di arrivo sul mercato dei nostri prodotti, non abbiamo individuato alcuna non conformità rispetto a regolamenti e agli schemi di certificazione dei nostri prodotti rispetto alla salute e sicurezza.

I sistemi radar di sicurezza Inxpect sono composti da un'unità di controllo e possono includere fino a sei sensori radar, garantendo la massima flessibilità per adattarsi a una vasta gamma di scenari, dai più semplici ai più complessi. La configurazione del sistema è rapida e semplice grazie al Software Inxpect Safety App, che consente di configurare e convalidare l'area di copertura in modo facile e intuitivo. Completano la nostra offerta una serie di accessori, tra cui cavi, kit di protezione, schede microSD, ecc.

Ad oggi abbiamo realizzato più di 10.000 installazioni. Adattiamo costantemente i nostri prodotti per nuove e molteplici situazioni d'uso in ambienti molto diversi tra loro, quali ad esempio:

- Sistemi avanzati anticollisione per carroponti e nei cantieri;
- Rilevamento dell'accesso nelle lavorazioni con macchine a controllo numerico, nei sistemi di saldatura robotizzati e per le celle robotiche;
- Prevenzione al riavvio nelle celle robotiche, nelle linee di pallettizzazione automatica e nelle applicazioni di carico/scarico automatico su macchine a controllo numerico;
- Prevenzione accesso in zone di carico con sistemi di movimentazione autonomi.

Nel corso dell'anno abbiamo avviato una partnership con Universal Robots, dotando i sensori e le control unit Inxpect con plugin URCap. Garantiamo in questo modo a tutti i proprietari di robot UR prestazioni ancora più elevate e la possibilità di accedere facilmente a tutte le informazioni necessarie in un unico punto.

I prodotti sino a qui descritti, relativi all'area Safety, coprono la parte preponderante del nostro fatturato. La restante quota è relativa alla linea Security: si tratta di sensori sempre basati sulla tecnologia radar che vengono però impiegati nell'ambito dei sistemi anti intrusione. I vantaggi di questa soluzione sono analoghi a quelli dell'area Safety: i nostri sensori sono in grado di distinguere un intruso umano da un animale minimizzando i falsi allarmi, in qualsiasi condizione meteo, di luminosità o temperatura.

La tutela dei nostri clienti

Nel capitolo precedente abbiamo descritto come i nostri prodotti assicurano la sicurezza delle persone che frequentano e agiscono negli ambienti in cui sono installati, oltre al modo in cui garantiamo che essi siano conformi ai più autorevoli standard in materia. Questa categoria di stakeholder, pur essendo la destinataria ultima dei nostri prodotti, non coincide però con la nostra clientela. Essa è infatti suddivisa in molteplici tipologie di organizzazioni che acquistano a vario titolo i nostri sensori, ovvero: Brand Label, Distribuzione Specialistica, Original Equipment Manufacturer (OEM), Integratori e Clienti Diretti.

Distribuzione geografica delle vendite	2023		2022	
	k€	%	k€	%
Europa ⁶	4.050	53,0%	2.399	53,8%
Italia	1.490	19,5%	981	22,0%
Stati Uniti	1.281	16,7%	460	10,3%
Resto del mondo	826	10,8%	622	13,9%
Totale	7.647	100%	4.461	100%

I dati rispetto alla distribuzione geografica delle vendite evidenziano innanzitutto una crescita complessiva pari al 71,4%. E' evidente l'importanza dei mercati esteri, dove si concentrano più dell'80% delle vendite. Il principale mercato di destinazione dei prodotti Inxpect è l'Unione Europea (Italia esclusa), seguito da Italia e Stati Uniti.

Oltre alla tutela dei destinatari finali dei nostri prodotti, descritta nel capitolo precedente, anche quella dei clienti riveste per Inxpect un'importanza fondamentale. Ci impegniamo in particolare a fornire prodotti rispondenti agli standard di qualità e nelle modalità concordate, oltre che a fornire un servizio di assistenza post vendita tempestivo ed efficace. **Gestiamo gli aspetti relativi alla tutela dei clienti all'interno del nostro sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001.**

⁶ Italia esclusa

Monitoriamo le tempistiche di risposta e di risoluzione delle richieste di assistenza che ci pervengono dai clienti sia in fase pre vendita che post vendita, ponendoci dei relativi obiettivi di performance. Abbiamo una procedura dedicata alla gestione dei resi (RMA - Return Material Authorization) con una maschera di richiesta disponibile sul nostro sito web per i clienti. Monitoriamo sia la quantità di resi che riceviamo, con l'obiettivo di minimizzarli, sia la tempistica in cui siamo in grado di risolverli, in modo da garantire la migliore assistenza possibile. Gestiamo in maniera analoga tramite procedura dedicata i reclami da cliente, monitorando anche in questo caso la numerosità e i tempi di chiusura.

Le nostre persone

Per ogni azienda il capitale umano è una risorsa fondamentale per poter condurre con successo le proprie attività. Questo fattore è ancora più importante per un'impresa "knowledge-based" come Inxpect: i risultati che abbiamo finora raggiunto si devono senza dubbio alla passione e all'impegno quotidiano del nostro team. **A fine anno possiamo contare su un organico di 41 dipendenti, in aumento di 4 unità rispetto al precedente anno di bilancio.** La distribuzione per genere evidenzia un rapporto tra donne e uomini di circa uno a tre.

Dipendenti per genere	2023		2022	
	Numero	%	Numero	%
Donne	11	26,8%	10	27,0%
Uomini	30	73,2%	27	73,0%
Totale	41	100%	37	100%

La crescita del numero di dipendenti pari a circa il 10% è frutto di un più ampio movimento del personale. Nel corso dell'anno vi sono state infatti ben 14 assunzioni, per la grande maggioranza riguardanti uomini compresi nella fascia d'età 30-50 anni. **Il tasso d'assunzione è salito a circa il 30%, in ulteriore aumento dal già significativo 25,8% dell'anno precedente.** L'ampliamento dell'organico è una priorità per sostenere la crescita di Inxpect e proseguirà nel corso dell'anno prossimo.

Assunzioni nell'anno	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	1	1	2	0	0	0
30-50	2	10	12	3	4	7
> 50	0	0	0	0	1	1

Totale	3	11	14	3	5	8
---------------	----------	-----------	-----------	----------	----------	----------

Tasso di assunzione nell'anno	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	2,7%	2,7%	5,4%	0%	0%	0%
30-50	5,4%	27,0%	32,4%	9,7%	12,9%	22,6%
> 50	0%	0%	0%	0%	3,2%	3,2%
Totale	8,1%	29,7%	37,8%	9,7%	16,1%	25,8%

Nel corso dell'anno abbiamo parallelamente registrato un significativo aumento delle cessazioni e di conseguenza del tasso di turnover, che si è attestato al 27,0% rispetto al 6,5% dell'anno precedente. Il fenomeno si è concentrato anche in questo caso nella fascia d'età 30-50 anni e tra i dipendenti di sesso maschile. Le cessazioni hanno avuto la forma prevalentemente di dimissioni volontarie: le casistiche principali riguardano inserimenti non riusciti effettuati durante l'anno e personale afferente all'area commerciale, area che ha faticato a trovare una sua identità all'inizio del suo sviluppo.

Cessazioni nell'anno	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	0	1	1	0	0	0
30-50	1	8	9	1	0	1
> 50	0	0	0	0	1	1
Totale	1	9	10	1	1	2

Tasso di turnover nell'anno	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	0%	2,7%	2,7%	0%	0%	0%
30-50	2,7%	21,6%	24,3%	3,2%	0,0%	3,2%
> 50	0%	0%	0%	0%	3,2%	3,2%
Totale	2,7%	24,3%	27,0%	3,2%	3,2%	6,5%

La quasi totalità dei nostri dipendenti è assunta a tempo indeterminato: è nostra volontà garantire stabilità nella relazione lavorativa per favorire la crescita e lo sviluppo delle competenze, oltre al benessere delle persone di Inxpect. Nel corso dell'anno abbiamo avuto un passaggio di una figura da tempo determinato a tempo indeterminato.

Dipendenti per tipologia di collaborazione	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendente tempo indeterminato	10	30	40	9	27	36
Dipendente tempo determinato	1	0	1	1	0	1
Totale	11	30	41	10	27	37

Per quanto riguarda la tipologia d'impiego, il 12,1% dei nostri dipendenti ha un contratto part time. L'incidenza di questa forma contrattuale è maggiore tra le donne, attestandosi a circa il 30% sul totale delle dipendenti di genere femminile presenti in azienda. Inxpect si impegna attivamente per rendere conciliabile il tempo lavoro con il tempo personale. I part time presenti in azienda nascono tutti da esigenze personali manifestate dai dipendenti: tre donne per gestione figli e due uomini per gestione studi.

Dipendenti per tipologia di impiego	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full Time	8	28	36	8	25	33
Part Time	3	2	5	2	2	4
Totale	11	30	41	10	27	37

Oltre ai nostri dipendenti, ci avvaliamo della collaborazione stabile di cinque liberi professionisti per l'area ricerca e sviluppo. Questa forma di inquadramento del rapporto lavorativo è stata concordata dietro richiesta dei professionisti stessi: come nostra politica proponiamo sempre in prima istanza un contratto da lavoratore dipendente.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre attivato nove tirocini, di cui quattro sono ancora in essere alla fine dell'anno. Sei tirocinanti sono stati inseriti nei nostri dipartimenti aziendali, mentre tre si sono occupati del presidio del centralino con una formula per cui i ragazzi studenti utilizzano i locali Inxpect come aula studio, in cambio di un compenso per rispondere al centralino. Questi tirocini non hanno finalità di inserimento durevole in azienda. Considerando i sei tirocini avviati nei dipartimenti, l'origine e l'evoluzione sono state le seguenti:

- Cinque tirocini avviati con scopo di futura assunzione: tre ancora in corso, uno cessato per incompatibilità con gli studi universitari e uno trasformato in contratto di lavoro subordinato;
- Un tirocinio avviato non con scopo di assunzione, ma come progetto pratico da affiancare al percorso universitario. Il tirocinio si è naturalmente concluso.

Offriamo a tutti i tirocinanti un compenso superiore a quello previsto per legge: nel prossimo anno ci impegniamo a inserire questa prassi in una policy dedicata, che andrà anche a disciplinare la gestione di questa tipologia di rapporto lavorativo a tutto tondo.

Valorizzazione dei lavoratori

In Inxpect siamo consapevoli di come la valorizzazione delle risorse umane rivesta un ruolo cruciale per un'azienda come la nostra. In un contesto in cui le competenze, la creatività e l'innovazione sono elementi chiave per il successo, investire nell'empowerment dei dipendenti è una scelta imprescindibile. Un ambiente lavorativo che promuove lo sviluppo personale e professionale, stimola la partecipazione attiva e favorisce la condivisione delle idee, crea una cultura aziendale che valorizza le menti creative. La retention delle risorse umane competenti è inoltre cruciale, poiché la perdita di talenti può rappresentare una sottrazione significativa di conoscenza e capacità. La formazione continua, la promozione di un clima collaborativo e la creazione di opportunità di crescita professionale contribuiscono a consolidare un team motivato e competente, che può affrontare con successo le sfide e innovare costantemente in un settore economico basato sulla conoscenza come quello in cui operiamo.

Come Inxpect abbiamo provato a declinare con varie iniziative concrete questa consapevolezza. **Con la volontà di rendere partecipi le figure chiave al nostro progetto, offriamo innanzitutto ai nostri dipendenti l'accesso ad un piano di stock option.** Specificiamo che questa iniziativa non è riservata solamente alle figure dirigenziali, ma può essere incluso qualsiasi dipendente o collaboratore. Le assegnazioni sono già state avviate e contiamo di aumentare il numero dei dipendenti coinvolti nei prossimi anni.

Applichiamo a tutti i nostri dipendenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti. Come previsto dal contratto collettivo, tutti i nostri dipendenti hanno accesso alle prestazioni sanitarie integrative fornite dal fondo Metasalute e possono aderire a forme di previdenza complementare con alcune agevolazioni. Per l'anno 2024 vogliamo mettere in campo dei meccanismi di incentivazione del conferimento del TFR alla previdenza complementare. Riteniamo infatti che questo strumento, in particolare per i dipendenti più giovani, rappresenti un contributo fondamentale per garantire una pensione dignitosa in futuro ai nostri lavoratori, stante l'attuale quadro normativo in materia. Tra i benefit che attualmente forniamo oltre a quanto previsto dal CCNL vi è un parco di auto aziendali destinate ad alcuni nostri dipendenti. Mettiamo inoltre a disposizione gratuitamente per tutti i nostri dipendenti nell'area ristoro prodotti quali snack dolci e salati, caffè etc.

Utilizziamo inoltre forme incentivanti quali gli MBO (Management by Objective), che sono attualmente assegnati a quattro dipendenti. Le forme di premialità su base personale non sono però riservate solamente a queste figure. **Conduciamo infatti annualmente per ciascun dipendente una valutazione strutturata delle performance espresse durante l'anno: ai dipendenti che risultano essere maggiormente meritevoli viene erogato un premio una tantum individuale di merito.** La procedura annuale di valutazione dei dipendenti non dà luogo solamente alla corresponsione di premi una tantum, ma è anche il momento in cui vengono riconosciuti eventuali aumenti stabili di retribuzione o aumenti di livello contrattuale.

Un'altra declinazione dei nostri sforzi per valorizzare i nostri dipendenti è la fornitura regolare di opportunità formative. Rileviamo con un processo strutturato i fabbisogni formativi delle

nostre risorse e predisponiamo di conseguenza un relativo programma, mantenendo una disponibilità a valutare esigenze puntuali non pianificate che dovessero manifestarsi in corso d'anno. **Nel corso dell'anno i dipendenti che hanno ricevuto della formazione non obbligatoria sono stati il 95% sul totale, in crescita rispetto al 76% dell'anno 2022.** Complessivamente i nostri lavoratori hanno ricevuto 1.222 ore di formazione non obbligatoria rispetto alle 573 dell'anno 2022.

Nelle tabelle successive riportiamo le ore medie di formazione ricevute dai nostri dipendenti sia per categoria che per genere, includendo oltre alle ore di formazione non obbligatoria, anche quelle obbligatorie. Come visibile dai dati, le ore medie di formazione fruite per dipendente sono aumentate di più del 60% rispetto all'anno precedente, attestandosi a 33,3. Non si rilevano differenze significative per genere, mentre quadri e dirigenti hanno goduto di più ore di formazione rispetto ad impiegati ed operai, dato l'avvio di un percorso di formazione ad essi dedicato. La formazione, ancora in corso, si è concentrata sulla comunicazione efficace e sulla comunicazione assertiva. Considerando sia la formazione obbligatoria che quella non obbligatoria, il totale delle ore fruite è aumentato dalle 763 del 2022 alle 1.366 del 2023.

Ore medie di formazione per categoria	2023	2022
Dirigente	51,5	8,0
Quadro	44,8	31,1
Impiegato	30,6	19,3
Operaio	9,0	8,0
Media Generale	33,3	20,6

Ore medie di formazione per genere	2023	2022
Donne	35,8	19,3
Uomini	32,4	21,1
Media Generale	33,3	20,6

Benessere aziendale e cura della persona

Inxpect ha tra le sue priorità la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la creazione di un luogo di lavoro basato sulla centralità della persona umana, ritenendole entrambe dimensioni del benessere delle proprie persone sul luogo di lavoro.

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 81/2008, abbiamo redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), curandone nel tempo il puntuale aggiornamento. Questo documento identifica e valuta i fattori di rischio specifici dell'attività svolta, costituendo così uno strumento essenziale per il controllo e la pianificazione di misure atte a prevenire e proteggere i lavoratori. La prevenzione e la protezione si basano sulla consapevolezza e sulla percezione del rischio, pertanto Inxpect si impegna a informare i propri dipendenti e a promuovere comportamenti responsabili. Ogni lavoratore è coinvolto nell'efficacia e nell'evoluzione del sistema di prevenzione e gestione dei rischi, sia aderendo alle norme aziendali che segnalando situazioni a rischio o proponendo miglioramenti. Il DVR fornisce dettagli sulle aree e le mansioni coperte dal sistema di gestione della salute e sicurezza.

Come previsto dalla normativa vigente, abbiamo provveduto ad attribuire gli incarichi e formalizzare le nomine per tutti i ruoli previsti dal sistema di gestione della salute e sicurezza e teniamo regolarmente, almeno una volta all'anno, una riunione periodica di verifica e programmazione. A tale incontro partecipano il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), quest'ultimo agendo in rappresentanza di tutti i lavoratori.

La tutela della salute dei lavoratori è garantita anche tramite il servizio di medicina del lavoro, che Inxpect affida a una struttura esterna. Oltre alla visita medica iniziale condotta prima dell'assunzione, sono programmate visite periodiche, la cui frequenza è determinata dal Medico competente designato, che predispone il Protocollo di sorveglianza sanitaria coerente con la valutazione dei rischi per la salute, che egli ha collaborato ad effettuare.

Negli ultimi due anni di bilancio non abbiamo avuto nessun infortunio sul lavoro. Oltre ai dati sugli infortuni, monitoriamo anche il tasso di assenteismo dei dipendenti, che include anche le assenze per malattia⁷, al fine di rilevare possibili segnali di malessere. Il tasso di assenteismo per il 2023 è stato pari allo 0,56%, in calo dall'1,12% del 2022. Le ore lavorate ammontano rispettivamente a 68.939 per l'anno 2023 e a 58.655 per l'anno 2022.

Un ulteriore strumento di monitoraggio del benessere del personale è la survey che somministriamo ogni anno ai nostri dipendenti. La survey contiene domande volte a rilevare il clima aziendale, indagando la relazione del dipendente con il proprio responsabile, il proprio team e gli altri colleghi. E' prevista inoltre una domanda rispetto a quanto i dipendenti percepiscono positivamente il proprio futuro all'interno dell'azienda e viene richiesto di suggerire gli aspetti sui quali l'azienda dovrebbe investire, nell'ottica di aiutarla nel suo

⁷ Il tasso di assenteismo è calcolato secondo la seguente formula: $(\text{Ore totali di assenza dal lavoro a causa di infortunio e malattia}) / (\text{Ore totali delle ore lavorate} - \text{Ore di straordinario lavorate} + \text{Ore totali di assenza dal lavoro a causa di infortunio e malattia})$

processo di miglioramento continuo. Le risposte ottenute vengono rielaborate alla fine del processo per cogliere eventuali indicatori di insoddisfazione e/o di miglioramento dell'azienda. **Tra le domande che poniamo ai nostri dipendenti ve ne sono alcune relative alla loro percezione circa il grado di benessere all'interno di Inxpect: il tasso di risposte positive a queste domande è stato pari al 96,3%, in crescita dall'89,9% dell'anno 2022.**

Il benessere di un lavoratore dipende anche significativamente dal corretto bilanciamento del proprio tempo casa-lavoro. Siamo consapevoli del significativo impegno che lavorare in Inxpect richiede: a fronte di questo impegno proponiamo una politica di flessibilità nella gestione degli orari allo scopo di rispondere il più possibile ai bisogni di ciascuno. Garantiamo a tutti i nostri dipendenti flessibilità di orario di ingresso e uscita dal luogo di lavoro. **Come politica aziendale concediamo inoltre a tutti i dipendenti la possibilità di lavorare in smart working, compatibilmente con la mansione svolta.** Non abbiamo in essere strumenti di quantificazione delle ore di smart working, proprio a sottolineare l'estrema flessibilità e libertà con cui i lavoratori possono usufruire di questo strumento. In inxpect riteniamo infatti che sia centrale lavorare per obiettivi e basare il rapporto con i nostri lavoratori su basi di responsabilità e fiducia reciproca: crediamo che una concezione di questo genere dei rapporti di lavoro sia un ingrediente fondamentale per il successo della nostra organizzazione. Prestiamo di conseguenza particolare cura nel processo di selezione e onboarding dei nostri dipendenti, per cui disponiamo di policy e procedure dedicate, ricercando nelle figure che coinvolgiamo la condivisione dei nostri valori, della nostra cultura aziendale e della passione per il nostro progetto.

Diversità, inclusione e multiculturalità

In Inxpect crediamo che la diversità non sia solo un obiettivo da perseguire, ma una ricchezza intrinseca che contribuisce in modo significativo al successo dell'azienda. Riconosciamo che le diverse prospettive, esperienze e competenze dei nostri dipendenti sono fondamentali per stimolare l'innovazione e favorire la crescita sostenibile. Per noi multiculturalità non significa solamente il rispetto delle radici e convenzioni sociali di tutte le persone che lavorano al progetto Inxpect, ma rappresenta anche un impegno ad integrare diverse espressioni di cultura, da quella umanistica a quella tecnologica, nella vita professionale di ciascuno di noi. Attraverso la diversità, crediamo di poter riuscire a soddisfare le esigenze sempre mutevoli del mercato globale, adattandoci in modo agile e sviluppando soluzioni più efficaci. In definitiva, crediamo che favorire la diversità e l'inclusione non solo rifletta i nostri valori, ma ci posizioni strategicamente per affrontare le sfide del futuro con successo.

Nelle seguenti tabelle riportiamo la distribuzione della nostra popolazione aziendale per categoria di inquadramento, genere ed età. I nostri dipendenti hanno un'età media di 42 anni e la maggior parte della forza lavoro è composta da impiegati con un'età compresa tra i 30 e 50

anni.⁸

Categorie di dipendenti per fasce d'età	2023				2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigente	0	2	0	2	0	1	0	1
Quadro	0	4	4	8	0	4	3	7
Impiegato	3	23	3	29	4	20	3	27
Operaio	0	1	1	2	0	1	1	2
Totale	3	30	8	41	4	26	7	37

Categorie di dipendenti per fasce d'età in %	2023				2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigente	0%	4,9%	0%	4,9%	0%	2,7%	0%	2,7%
Quadro	0%	9,8%	9,8%	19,5%	0%	10,8%	8,1%	18,9%
Impiegato	7,3%	56,1%	7,3%	70,7%	10,8%	54,1%	8,1%	73,0%
Operaio	0%	2,4%	2,4%	4,9%	0%	2,7%	2,7%	5,4%
Totale	7,3%	73,2%	19,5%	100%	10,8%	70,3%	18,9%	100%

Per quanto riguarda la distribuzione per genere, il rapporto tra popolazione femminile e quella maschile è di circa uno a tre⁹. Vi è parità numerica tra i dirigenti¹⁰, mentre vi è una maggiore prevalenza maschile tra i quadri, essendo le donne maggiormente concentrate nella categoria degli impiegati.

Categoria di dipendenti per genere	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	1	1	2	1	0	1
Quadro	1	7	8	1	6	7
Impiegato	8	21	29	7	20	27
Operaio	1	1	2	1	1	2

⁸Le quote a livello nazionale per i lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo esclusi i lavoratori domestici per il 2022 sono: 21,0% di under 30, 48,0% nella fascia 30-50 e 31,0% di over 50 (Fonte: Rielaborazione dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato)

⁹Lo stesso dato per le imprese attive in Italia con almeno 50 addetti con la stessa attività economica di Inxpect (Codice 27 - Ateco 2007) per l'anno 2020 è pari a 29,1% (Fonte: Istat)

¹⁰La quota delle posizioni lavorative dipendenti medie annue occupate da donne con qualifica contrattuale di dirigente rispetto al totale dei dipendenti dirigenti nelle imprese attive in Italia con almeno 50 addetti nella stessa sezione di attività economica di Inxpect (Sezione C - Ateco 2007) per l'anno 2020 è pari a 12,78% (Fonte - Istat)

Totale	11	30	41	10	27	37
--------	----	----	----	----	----	----

Categoria di dipendenti per genere in %	2023			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigente	2,4%	2,4%	4,9%	2,7%	0%	2,7%
Quadro	2,4%	17,1%	19,5%	2,7%	16,2%	18,9%
Impiegato	19,5%	51,2%	70,7%	18,9%	54,1%	73,0%
Operaio	2,4%	2,4%	4,9%	2,7%	2,7%	5,4%
Totale	26,8%	73,2%	100%	27,0%	73,0%	100%

Il rapporto retributivo tra i generi, aspetto ricompreso nella gestione della diversità, evidenzia un gap a vantaggio degli uomini del 15% in termini di RAL¹¹ (Retribuzione Annuale Lorda) e del 21% in termini di retribuzione complessiva. Entrando nel dettaglio delle categorie contrattuali, il gap è inferiore rispetto al totale tra dirigenti e quadri (in quest'ultimo caso è invertito a favore delle donne), mentre è maggiormente accentuato tra gli impiegati. Ciò è dovuto al fatto che gli uomini in azienda sono profili altamente qualificati e prevalentemente inseriti nel team R&D, mentre la maggior parte delle donne ha profili ordinari adibiti a mansioni di ufficio/back office.

Rapporto retribuzioni donne/uomini per categoria	2023		2022	
	RAL ¹²	Retribuzione ¹³	RAL	Retribuzione
Dirigente	0,82	0,87	-	-
Quadro	1,35	1,34	1,42	1,34
Impiegato	0,75	0,67	0,70	0,64
Operaio	0,83	0,90	0,84	1,53
Totale	0,85	0,79	0,89	0,84

Il rapporto tra la retribuzione annuale della persona all'interno dell'azienda che riceve il compenso maggiore e quella mediana dei dipendenti è pari a 3,02 per l'anno 2023, rispetto al 3,11 del 2022. Ne consegue che il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione annuale della persona che riceve il massimo compenso e l'aumento percentuale della retribuzione mediana di tutti i dipendenti rispetto al 2022 è stato pari a -0,79.

Prestiamo particolare cura rispetto all'inserimento dei soggetti con svantaggio ai sensi della Legge 68/99: crediamo che la disposizione normativa non vada interpretata come mero rispetto di un obbligo, ma come uno stimolo per creare un ambiente in cui valorizzare le specificità di ciascuna persona. **Attualmente abbiamo in forza tramite assunzione diretta due persone con svantaggio, nonostante l'obbligo di inserimento di una sola unità.**

¹¹ Il dato medio per il 2022 per il settore manifatturiero in Italia è pari al 13,2% (Fonte: Eurostat)

¹² Si intende la Retribuzione Annuale Lorda oraria

¹³ Si intende la retribuzione oraria. La retribuzione è calcolata aggiungendo alla RAL, se assegnati, i bonus e i premi monetari e la quota annuale del fringe benefit auto

03

Sostenibilità economica

Innovazione e costruzione di conoscenza

L'innovazione coincide con la ragion d'essere di Inxpect e permea ogni aspetto del nostro operare. Sin dalla nostra nascita dedichiamo la gran parte dei nostri investimenti e della nostra attività nello sviluppare e migliorare i nostri prodotti, cercando di adattarli a diverse applicazioni e settori e di migliorarne le performance e l'affidabilità.

Il processo continuo di ricerca e sviluppo ha luogo principalmente all'interno del nostro team internazionale dedicato ed è inserito in un network di collaborazioni con professionisti, università e centri di ricerca. Sei dipendenti del nostro team sono in possesso di un dottorato di ricerca, in aumento dai quattro dell'anno precedente. Collaboriamo inoltre con gli enti normativi che stabiliscono gli standard del nostro settore, partecipando direttamente come membri in alcuni comitati di standardizzazione.

Investimenti in Ricerca e Sviluppo (R&D)	2023	2022
Investimenti in R&D (k€) ¹⁴	1.777	2.222
Investimenti in R&D sul valore della produzione (%)	21,4%	43,8%

Gli investimenti in ricerca e sviluppo si sono mantenuti su livelli elevati sia in termini assoluti che relativi rispetto al valore della produzione negli ultimi due anni: la riduzione dell'anno in corso è totalmente ascrivibile alla dismissione del gruppo di ricerca operante in Israele. Questi investimenti si sono tradotti nella conduzione e attivazione di vari progetti specifici e nell'ottenimento di numerosi brevetti, che costituiscono il patrimonio di conoscenze alla base dei nostri prodotti.

Attività in Ricerca e Sviluppo (R&D)	2023	2022
--------------------------------------	------	------

¹⁴ I dati includono tutti i costi afferenti all'attività di ricerca e sviluppo, indipendentemente dalla loro ammissibilità secondo i criteri fiscali

Progetti R&D condotti durante l'anno (Numero)	8	7
Progetti R&D avviati durante l'anno(Numero)	2	0
Brevetti detenuti(Numero)	18	17

Tra i progetti e risultati che abbiamo conseguito nell'anno, segnaliamo in particolare:

- Il redesign e l'ottimizzazione delle antenne di radiofrequenza di alcuni nostri sensori, grazie all'utilizzo di nuovi simulatori e strumentazione, la scelta di nuovi materiali e la collaborazione con i nostri fornitori;
- Lo sviluppo e rilascio della seconda versione (Versione B) della control unit;
- Lo studio di una control unit direttamente installabile sul campo, particolarmente adatta ad ambienti gravosi.

Nel prossimo anno, grazie ad un aumento degli investimenti in ricerca e sviluppo ad un totale pari a 3 milioni di euro, vogliamo ulteriormente intensificare i nostri sforzi in quest'area.

Il valore economico generato e distribuito

Nel corso dell'anno Inxpect ha generato un valore economico pari a 8.997k€, in crescita del 76,8% rispetto all'anno precedente. Il valore distribuito è aumentato del 29,3% raggiungendo i 10.396k€. L'effetto combinato di queste variazioni ha portato ad un quasi dimezzamento del valore trattenuto, che è attualmente ancora negativo. Inxpect si trova infatti attualmente in una fase di sviluppo del potenziale mercato di vendita e dell'offerta di prodotti, il che implica la necessità di continuare ad investire costantemente da parte dell'azienda. **La crescita del fatturato e la consistenza della perdita hanno rispettato la pianificazione stabilita: nella prima parte dell'anno 2025 è previsto il raggiungimento del pareggio economico.**

Valore economico	2023		2022	
	k€	%	k€	%
Valore generato	8.997	100%	5.089	100%
Ricavi	7.647	85,0%	4.461	87,7%
Altri ricavi e proventi	1.350	15,0%	628	12,3%

Valore distribuito	10.396	115,5%	8.040	158,0%
Costi operativi	6.813	75,7%	5.428	106,7%
Salari e benefit dei dipendenti	3.363	37,4%	2.490	48,9%
Pagamenti a fornitori di capitali	216	2,4%	118	2,3%
Sponsorizzazioni e liberalità	4	0,0%	4	0,1%
Valore trattenuto	-1.399	-15,5%	-2.951	-58,0%
Ammortamenti e accantonamenti	663	7,4%	652	12,8%
Imposte differite e anticipate	-102	-1,1%	-102	-2,0%
Perdita	-1.960	-21,8%	-3.501	-68,8%

I ricavi afferiscono quasi esclusivamente alla vendita dei sensori: l'anno oggetto di bilancio ha visto l'apertura delle filiali estere in Cina e negli Stati Uniti e l'irrobustimento del team commerciale, fattori che hanno contribuito alla crescita delle vendite. Per l'anno prossimo è previsto lo sviluppo del mercato in Sud America ed in Estremo Oriente che, assieme alla crescita dei mercati esistenti, guiderà l'ulteriore aumento del fatturato. Gli altri ricavi e proventi sono composti dalla variazione delle rimanenze, da contributi e rimborsi spese imponibili.

Per quanto riguarda il valore distribuito, si rileva la crescita dei costi operativi del 25,5%: le principali voci che li compongono sono l'acquisto delle materie prime per la produzione dei sensori e i costi per la ricerca e lo sviluppo degli stessi. I salari e benefit dei dipendenti aumentando del 35,1%, data soprattutto l'importante crescita dell'organico. I pagamenti a fornitori di capitali si riferiscono agli interessi sui finanziamenti bancari.

Abbiamo effettuato nel corso dell'anno alcune donazioni e sponsorizzazioni: l'anno prossimo vogliamo iniziare a dare un contributo attivo alla nostra comunità di riferimento tramite la partecipazione ad iniziative e campagne di sensibilizzazione in tema di sicurezza sul lavoro.

I nostri fornitori

Un rapporto corretto e trasparente con i fornitori riveste un'importanza fondamentale per il successo e la sostenibilità di un'azienda. Riteniamo che una relazione con la catena di fornitura basata su questi principi, contribuendo a promuovere una collaborazione reciproca basata sulla fiducia, consenta la crescita e lo sviluppo per entrambe le parti. Per questo

motivo miriamo a costruire e mantenere rapporti stabili con i nostri fornitori, cercandone il più possibile il coinvolgimento attivo.

La prossimità geografica dei nostri fornitori è un fattore che agevola il dialogo con loro. Come visibile dai dati riportati, circa un terzo della spesa è destinato a fornitori che si trovano nella stessa provincia della nostra sede, ovvero la provincia di Brescia, e quasi i due terzi nella stessa regione, ovvero la Lombardia (incluso anche il dato della provincia di Brescia). **Complessivamente la spesa verso fornitori con sede in Italia ammonta al 78,0% del totale, in crescita dal 68,4% dell'anno precedente.** In termini assoluti la spesa complessiva destinata ai nostri fornitori è cresciuta di circa il 25% rispetto all'anno 2022.

Distribuzione spesa per fornitori	2023		2022	
	k€	%	k€	%
Provincia di Brescia	2.270	33,7%	1.524	28,4%
Lombardia	1.947	28,9%	1.250	23,3%
Italia	1.040	15,4%	896	16,7%
Unione Europea	819	12,2%	494	9,2%
Extra UE	662	9,8%	1.207	22,5%
Totale	6.737	100%	5.370	100%

Per garantire la qualità dei nostri prodotti e l'aderenza dei fornitori ai nostri principi etici, abbiamo previsto una procedura di qualifica dei fornitori all'interno del sistema di gestione della qualità. La procedura si applica ai fornitori coinvolti nella manifattura dei prodotti, ovvero quei fornitori che offrono servizi, materiali e componenti che rendono possibile sviluppare e produrre i nostri sensori. Si tratta prevalentemente di prodotti quali schede elettroniche, accessori, plastiche, cavi, componenti meccaniche, viteria, guarnizioni e imballaggi e servizi di assemblaggio. Nel corso dell'anno ci siamo avvalsi di 28 fornitori qualificati rispetto ai 40 dell'anno precedente, con la netta maggioranza della spesa rivolta a fornitori diretti.

Fornitori qualificati	2023	2022
Numero fornitori qualificati	28	40

Spesa per tipologia di fornitori	2023		2022	
	k€	%	k€	%
Fornitori diretti	2.296	83,2%	1.515	82,5%
Distributori	464	16,8%	322	17,5%
Totale	2.760	100%	1.837	100%

La procedura di qualifica prevede che i nuovi fornitori vengano sottoposti ad un questionario che, oltre ad esplorare tutti gli aspetti della qualità della fornitura, effettua anche una valutazione di tipo ESG (Environmental, Social & Governance) del fornitore stesso. Oltre ai tradizionali aspetti di compliance ambientali e relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori, vengono esaminati anche ambiti quali ad esempio l'efficienza energetica, l'uso di materiali riciclati, la presenza di piani di formazione per i dipendenti, la gestione della diversità e l'inclusione e la presenza di politiche anti-corruzione. L'integrazione degli aspetti ESG nel questionario è stata effettuata con un intervento dedicato durante l'anno.

I fornitori che forniscono elementi ritenuti critici per la manifattura del prodotto vengono anche sottoposti ad un audit in loco. Al termine della valutazione viene calcolato uno score che deve essere superiore ad una determinata soglia per terminare con successo il processo di qualifica. I fornitori vengono monitorati nel tempo tramite il calcolo di indicatori di performance e un programma di aggiornamento degli audit. Nell'ultimo anno non abbiamo qualificato nuovi fornitori.

Nel prossimo anno abbiamo intenzione di estendere il processo di qualifica, oltre che ai fornitori coinvolti nella manifattura dei prodotti, anche a fornitori a cui destiniamo una quota di spesa significativa, in modo tale da sottoporre a controllo ESG la maggior parte possibile della nostra spesa di fornitura. Vogliamo inoltre raggiungere almeno l'80% della spesa con fornitori qualificati che abbiano condiviso il nostro Codice Etico.

Sostenibilità ambientale

Tutela dell'ambiente

La tutela dell'ambiente è uno dei principi fondanti dell'agire di Inxpect. Vogliamo coniugare lo sviluppo e la crescita della nostra azienda con la minimizzazione degli impatti diretti e indiretti sull'ambiente. **Essendo la manifattura dei nostri prodotti esternalizzata, siamo consapevoli che la maggior parte del nostro impatto ambientale in termini di consumi di energia, emissioni di gas climalteranti e acqua è di tipo indiretto, ovvero si verifica al di fuori dei confini della nostra azienda.**

Abbiamo quindi deciso di partire con una serie di iniziative al nostro interno, nell'ottica di accumulare conoscenza e di iniziare un percorso che sappiamo che ci dovrà portare necessariamente nel tempo ad allargare l'orizzonte oltre i nostri confini, in tempi e modi commisurati al nostro sviluppo e alla nostra crescita complessiva.

In questo contesto abbiamo colto l'occasione della redazione del nostro primo bilancio di sostenibilità per avviare la valutazione del nostro impatto in termini di consumo energetico e di emissioni di gas climalteranti, oltre ad effettuare qualche prima azione concreta. Non riportiamo invece dati relativi all'impatto ambientale rispetto alla risorsa acqua afferibile alla nostra attività diretta in quanto non rilevante.

Consumi elettrici	2023		2022	
	kWh	%	kWh	%
Sede Via del Serpente	29.814	85,3%	32.460	100%
Sede Via Flero	5.155	14,7%	0	0%
Totale	34.969	100%	32.460	100%

Consumi teleriscaldamento	2023		2022	
	kWh	%	kWh	%
Sede Via Flero	53.696	100%	6.791	100%
Totale	53.696	100%	6.791	100%

Consumi autoveicoli	2023		2022	
	Litri	%	Litri	%
Gasolio	10.118	97,1%	8.286	100%
Benzina	303	2,9%	0	0%
Totale	10.421	100%	8.286	100%

Utilizziamo l'energia elettrica, oltre che per le classiche esigenze d'ufficio, anche per il riscaldamento della nostra sede di Via del Serpente tramite l'utilizzo di pompe di calore. In questa sede abbiamo proceduto negli anni passati alla sostituzione di tutte le lampade esistenti con lampade a LED. **Nel corso dell'anno per entrambe le sedi abbiamo attivato un contratto di fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da energia rinnovabile certificata.** Il consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si è quindi attestato a 26.502 kWh, pari al 75,8% dei consumi elettrici totali. Il riscaldamento della sede di Via Flero, che abbiamo attivato a cavallo della fine dell'anno 2022 e l'inizio dell'anno 2023, è garantito dal teleriscaldamento. Il consumo di carburanti per autoveicoli è derivante soprattutto dai consumi dei mezzi che diamo come benefit ai nostri dipendenti.

Consumi Complessivi	2023		2022	
	GJ	%	GJ	%
Consumi energia elettrica	125,9	18,1%	116,9	26,5%
Consumi teleriscaldamento	193,3	27,8%	24,4	5,5%
Consumi autoveicoli	376,3	54,1%	300,2	68,0%
Totale	695,5	100%	441,5	100%

Esaminando i consumi nel loro complesso, la maggior parte di essi è imputabile ai carburanti per gli autoveicoli. L'aumento dei consumi complessivi rispetto all'anno 2022 è dovuto in buona parte all'attivazione della sede di Via Flero, in particolare per quanto concerne il teleriscaldamento. In termini relativi rispetto al valore della produzione, i consumi energetici si sono invece ridotti da 86,9 GJ/M€ a 83,7 GJ/M€.

Per quanto riguarda le emissioni di gas climalteranti, abbiamo proceduto alla determinazione delle nostre emissioni Scope 1 e Scope 2 secondo il GHG Protocol, queste ultime calcolate sia secondo la metodologia local-based che quella market-based. Le emissioni Scope 1 sono le cosiddette emissioni dirette, ovvero quelle relative alle attività proprie o controllate dall'azienda: nel nostro caso sono relative solamente alla combustione dei carburanti dei nostri mezzi aziendali¹⁵.

¹⁵ Per il calcolo sono stati utilizzati i coefficienti del Department for Environment, Food and Affairs "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" (Defra) relativi agli anni 2022 e 2023

Le emissioni Scope 2 sono le emissioni indirette derivate dalla produzione dell'energia acquistata e usata dall'organizzazione: per Inxpect esse afferiscono al consumo di energia elettrica e al teleriscaldamento¹⁶. Il metodo local-based rispecchia l'intensità media di emissioni di gas climalteranti delle reti elettriche in cui viene consumata l'energia, utilizzando soprattutto i dati sul fattore di emissione medio in relazione alla rete elettrica. Il metodo market-based calcola le emissioni risultanti dalla generazione di energia elettrica che un'organizzazione ha scelto deliberatamente, ottenendo i fattori di emissione da strumenti contrattuali.

Impronta di Carbonio - Scope 2 Local Based	2023		2022	
	t CO2e	%	t CO2e	%
Scope 1	26,1	63,3%	21,2	67,6%
Scope 2 ¹⁷	15,2	36,7%	10,1	32,4%
Totale	41,3	100%	31,3	100%

Impronta di Carbonio - Scope 2 Market based	2023		2022	
	t CO2e	%	t CO2e	%
Scope 1	26,1	74,9%	21,2	57,8%
Scope 2 ¹⁸	8,8	25,1%	15,5	42,2%
Totale	34,9	100%	36,7	100%

Basando il calcolo delle emissioni Scope 2 secondo il metodo local-based, si evidenzia un aumento di circa il 30% delle emissioni totali sull'anno precedente, dovuto pressoché in egual misura dall'aumento del consumo di carburanti per gli autoveicoli e dall'introduzione del teleriscaldamento della sede di Via Flero. In termini relativi rispetto al valore della produzione si osserva una riduzione dalle 6,2 t CO2e/M€ dell'anno 2022 alle 5,0 t CO2e/M€ dell'anno 2023.

Il calcolo con l'approccio market-based evidenzia invece l'effetto positivo del passaggio ad un approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate: le emissioni evitate grazie a questa scelta, pari a 12,1 t CO2e/M€, più che compensano l'aumento di quelle derivanti dal consumo di carburanti e teleriscaldamento, determinando una lieve riduzione delle emissioni totali. L'effetto è ancora più marcato considerando l'intensità di emissioni rispetto al valore della produzione che passa a 4,2 t CO2e/M€ dalle 7,2 t CO2e/M€ dell'anno 2022.

¹⁶ Per il calcolo è stato utilizzato per entrambi gli anni il fattore di emissione comunicato più recentemente dal fornitore A2A Calore e Servizi Srl per l'unità operativa rete di teleriscaldamento del sistema Brescia relativo agli anni 2021-2022

¹⁷ Per il calcolo è stato utilizzato per entrambi gli anni il fattore di emissione pubblicato da Ispra nel suo Rapporto r386-2023 relativo all'anno 2022

¹⁸ Per il calcolo è stato utilizzato per entrambi gli anni il fattore di emissione relativo al Residual Mix nazionale tratto dall'European Residual Mixes 2022 dell'Association of Issuing Bodies (AIB)

Economia circolare

L'obiettivo di Inxpect in quest'ambito è di minimizzare l'impatto del consumo di risorse naturali utilizzate per i nostri prodotti e imballaggi e della produzione di rifiuti. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, il quantitativo di rifiuti generato da Inxpect con le proprie attività dirette non è significativo, trattandosi prevalentemente di attività d'ufficio e di magazzino. Siamo consapevoli che la produzione, esternalizzata a fornitori, ha invece un impatto maggiore: verifichiamo a tal fine nel processo di selezione dei nostri fornitori che essi garantiscano il corretto trattamento e smaltimento dei rifiuti.

Per quanto riguarda il consumo di risorse naturali, abbiamo innanzitutto effettuato nel corso dell'anno un'analisi delle distinte base per determinare e quantificare le varie tipologie di materiali che acquistiamo, i cui risultati sono presentati nella tabella.

Materiali acquistati	Rinnovabile/Non rinnovabile	2023		2022	
		Kg	%	Kg	%
Plastica	Non rinnovabile	3.229,3	38,5%	1.723,2	35,1%
Scheda elettronica	Non rinnovabile	1.141,0	13,6%	648,9	13,2%
Alluminio	Non rinnovabile	1.081,1	12,9%	488,7	10,0%
Gomma	Non rinnovabile	153,8	1,8%	69,0	1,4%
Acciaio	Non rinnovabile	127,8	1,5%	121,5	2,5%
Ottone	Non rinnovabile	16,0	0,2%	0	0%
Carta	Rinnovabile	0	0%	0,2	0%
Totale materiale per prodotti	-	5.749,0	68,5%	3.051,5	62,2%
Cartone	Rinnovabile	1.988,3	23,7%	1.238,1	25,2%
Plastica	Non rinnovabile	382,4	4,6%	419,6	8,6%
Carta	Rinnovabile	278,0	3,3%	196,3	4,0%
Totale materiale per imballaggi¹⁹	-	2.648,7	31,5%	1.853,9	37,8%
Totale generale	-	8.397,7	100%	4.905,4	100%

Abbiamo innanzitutto distinto i materiali che utilizziamo per i prodotti da quelli per gli imballaggi; successivamente abbiamo classificato i materiali tra rinnovabili e non rinnovabili. La quantità di materiale che abbiamo acquistato è cresciuta in linea con l'andamento delle nostre vendite. Circa i due terzi dei materiali viene impiegata nei nostri prodotti, mentre il restante terzo riguarda gli imballaggi. I materiali che impieghiamo maggiormente sono la

¹⁹ Nel totale degli imballaggi non è compreso il peso degli imballaggi secondari, in quanto non è stato possibile recuperare il dato. Ci impegniamo a rendicontarlo per l'anno 2024

plastica e l'alluminio per le scocche dei sensori, le schede elettroniche che vengono inserite negli stessi e il cartone per l'imballaggio primario.

Data la natura dei nostri prodotti, la totalità dei materiali impiegati nella loro produzione è di tipo non rinnovabile. **Al contrario, la maggioranza dei materiali utilizzati negli imballaggi è di tipo rinnovabile, con un aumento dal 77,4% sul totale dell'anno 2022 all'85,6% di quest'anno, grazie all'utilizzo prevalente di carta e cartone rispetto alla plastica.**

Materiale riciclato acquistato	2023		2022	
	% del materiale ²⁰	% sul totale ²¹	% del materiale	% sul totale
Alluminio	92,0%	11,8%	92,0%	9,2%
Acciaio	88,5%	1,3%	84,6%	2,1%
Ottone	60,0%	0,1%	-	-
Plastica	8,7%	3,3%	5,1%	1,8%
Gomma	0%	0%	0%	0%
Schede elettroniche	0%	0%	0%	0%
Carta	-	-	0%	0%
Totale materiale per prodotti	24,3%	16,6%	21,0%	13,0%
Cartone	76,0%	18,0%	0%	0%
Plastica	28,3%	1,3%	29,5%	2,5%
Carta	0%	0%	0%	0%
Totale materiale per imballaggi	61,2%	19,3%	6,7%	2,5%
Totale generale	35,9%	35,9%	15,6%	15,6%

Per quanto concerne la quota di riciclato nei materiali che acquistiamo, essa si attesta al 35,9% sul totale rispetto al 15,6% dell'anno 2022. **L'aumento della quota è dovuto principalmente alla scelta effettuata durante l'anno di utilizzare cartone per imballaggi prevalentemente riciclato: questa iniziativa ha portato ad aumentare la percentuale di materiale riciclato negli imballaggi dal 6,7% dell'anno 2022 al 61,2%.** Durante il prossimo anno effettueremo uno studio per individuare ulteriori margini di miglioramento.

Per quanto concerne i materiali utilizzati nei prodotti, nel corso dell'anno abbiamo effettuato un'attività di formazione sui principi dell'ecodesign rivolta al nostro ufficio tecnico. Da una prima analisi condotta a seguito della formazione ricevuta, è emerso un limitato spazio di manovra in termini di progettazione, dati i numerosi requisiti normativi e di certificazione a cui devono sottostare i nostri prodotti. Ciononostante, la nostra volontà è di coinvolgere i nostri fornitori per individuare soluzioni migliorative rispetto ai materiali che utilizziamo. Un'altra

²⁰ Kg di materiale riciclato acquistato del singolo materiale/Kg di materiale acquistato del singolo materiale

²¹ Kg di materiale riciclato acquistato del singolo materiale/Kg totali di materiale acquistato

iniziativa che vogliamo condurre nel corso del prossimo anno è la scrittura di istruzioni di disassemblaggio dei nostri prodotti da fornire ai nostri clienti: in questo modo essi potranno separare a fine vita i diversi materiali che compongono il nostro prodotto e destinarli correttamente a riciclo o recupero.

Un'altra iniziativa concreta che attuiamo è la digitalizzazione di tutti i documenti aziendali, con l'unica eccezione di quelli richiesti in formato cartaceo per legge. Grazie a questa politica nel corso dell'anno abbiamo acquistato per gli uffici solamente 1,1 risme di carta per dipendente, in calo dalle 1,7 dell'anno 2022. Nel corso del 2024 vogliamo passare ad acquistare carta riciclata anche per questo utilizzo.

Nota metodologica

Il presente bilancio di sostenibilità, relativo all'anno solare e fiscale 2023, ha come oggetto di rendicontazione la società Inxpect Spa. La rendicontazione è stata eseguita in conformità agli standard GRI (Global Reporting Initiative) e ha frequenza annuale. La redazione di questo documento rispetta i principi di rendicontazione previsti dagli standard GRI versione 2021 di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

Il perimetro e la frequenza di rendicontazione del presente report coincide con quello del bilancio economico di Inxpect Spa ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 23/04/24.

Trattandosi del primo bilancio di sostenibilità redatto dalla società Inxpect Spa in conformità agli standard GRI, non ci sono state modifiche di rendicontazione o revisioni alle informazioni pubblicate di precedenti versioni.

Il presente bilancio non è stato sottoposto a assurance esterna. Per richiedere eventuali approfondimenti o informazioni è possibile contattare l'indirizzo admin@inxpect.com.

Indice dei contenuti GRI

INDICE DEI CONTENUTI GRI	
Dichiarazione di utilizzo	Inxpect Spa ha effettuato la rendicontazione in conformità ai GRI Standards per il periodo 01/01/2023 - 31/12/2023
GRI 1 utilizzato	GRI 1: versione 2021
Standard di settore GRI applicabili	GRI di settore non disponibile

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
Informative generali						
GRI 2: Informative Generali - Versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	La struttura societaria pag. 3				
	2-2 Entità incluse nel reporting di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica pag. 40				
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica pag. 40				
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica pag. 40				
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica pag. 40				
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17 La tutela dei nostri clienti pag. 19 I nostri fornitori pag. 31				
	2-7 Dipendenti	Le nostre persone pag.20				
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Le nostre persone pag. 20				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
	2-9 Struttura e composizione della governance	La governance pag. 5				
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	La governance pag. 5				
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	La governance pag. 5				
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	La governance pag. 5 Il piano di sostenibilità pag. 12				
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	La governance pag. 5 Il piano di sostenibilità pag. 12				
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica pag. 40				
	2-15 Conflitti d'interesse	La governance pag. 5				
	2-16 Comunicazione delle criticità	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	La governance pag. 5				
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	La governance pag. 5				
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	La governance pag. 5				
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	La governance pag. 5				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23				
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Messaggio ai lettori pag. 2				
	2-23 Impegno in termini di policy	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Il piano di sostenibilità pag. 12 Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	La tutela dei nostri clienti pag. 19				
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
	2-28 Appartenenza ad associazioni	La struttura societaria pag. 3				
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I nostri stakeholder pag. 8				
	2-30 Contratti collettivi	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23				
Temi materiali						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	L'analisi di materialità pag. 9				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
	3-2 Elenco di temi materiali	L'analisi di materialità pag. 9				
Benessere aziendale e cura della persona						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Le nostre persone pag. 20 Benessere aziendale e cura della persona pag. 25 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 401: Occupazione - Versione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Le nostre persone pag. 20				
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23				
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro - Versione 2018	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Benessere aziendale e cura della persona pag. 25				
	403-3 Servizi per la salute professionale	Benessere aziendale e cura della persona pag. 25				
	403-9 Infortuni sul lavoro	Benessere aziendale e cura della persona pag. 25				
Diversità, inclusione e multiculturalità						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La governance pag. 5 Diversità, inclusione e multiculturalità pag. 26 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 405: Diversità e pari opportunità - Versione 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La governance pag. 5 Diversità, inclusione e multiculturalità pag. 26				
	405-2 Rapporto dello stipendio base e	Diversità, inclusione e multiculturalità pag. 26				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDARD DI SETTORE GRI
			REQUISITI OMESSI	SPIEGAZIONE	SPIEGAZIONE OMISSIONE	
	retribuzione delle donne rispetto agli uomini					
Economia circolare						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Economia circolare pag. 37 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 301: Materiali - Versione 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Economia circolare pag. 37				
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Economia circolare pag. 37				
Etica e trasparenza nella gestione						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 205: Anticorruzione - Versione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Etica e trasparenza nella gestione pag. 7				
Innovazione e costruzione di conoscenza						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17 Innovazione e costruzione di conoscenza pag. 29 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 203: Impatti economici indiretti - Versione 2016	203-2 Impatti economici indiretti significativi	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17 Innovazione e costruzione di conoscenza pag. 29				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
Performance economica						
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il valore economico generato e distribuito pag. 30				
GRI 201: Performance economica - Versione 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Il valore economico generato e distribuito pag. 30				
Rapporti con i fornitori						
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	I nostri fornitori pag. 31 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento - Versione 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	I nostri fornitori pag. 31				
Rapporti con la comunità						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il valore economico generato e distribuito pag. 30 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 413: Comunità locali - Versione 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Il valore economico generato e distribuito pag. 30				
Sicurezza nell'utilizzo dei prodotti						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17 Il piano di sostenibilità pag. 12				
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti - Versione 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17				
Tutela dei clienti						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La tutela dei nostri clienti pag. 19 Il piano di sostenibilità pag. 12				
Indicatore aziendale	% sensori testati al termine del ciclo produttivo	Un modello di business ad impatto sociale pag. 17				
Tutela dell'ambiente						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Tutela dell'ambiente pag. 34 Il piano di sostenibilità pag.12				
GRI 302: Energia - Versione 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Tutela dell'ambiente pag. 34				
	302-3 Intensità energetica	Tutela dell'ambiente pag. 34				
GRI 305: Emissioni - Versione 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Tutela dell'ambiente pag. 34				
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Tutela dell'ambiente pag. 34				
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Tutela dell'ambiente pag. 34				
Valorizzazione dei lavoratori						
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23 Il piano di sostenibilità pag. 12				

STANDARD GRI/ ALTRA FONTE	INFORMATIVA	UBICAZIONE	OMISSIONE			N. DI RIF. STANDA RD DI SETTORE GRI
			REQUISIT I OMESSI	SPIEGAZI ONE	SPIEGAZI ONE OMISSIO NE	
GRI 404: Formazione e istruzione - Versione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23				
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23				
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Valorizzazione dei lavoratori pag. 23				



INXPECT