

Bilancio di Sostenibilità

2023





Contents

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	3	LA REALTÀ DI AURIGA S.P.A.	5	RESPONSABILITÀ SOCIALE	16
NOTA METODOLOGICA	4	Chi siamo	6	Il nostro capitale umano	17
		Il gruppo	8	Diritti umani, diversità e pari opportunità	18
		Certificazioni e membership	8	Gestione e sviluppo del capitale umano	19
		Missione, visione, valori	8	Salute e sicurezza e condizioni di lavoro	19
		La sostenibilità in Auriga	9		
		Analisi di materialità	9	RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	21
		RESPONSABILITÀ ECONOMICA E DI GOVERNANCE	12	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	22
		Etica di business	13	Gestione dei rifiuti e delle risorse naturali	24
		Gestione responsabile della catena di fornitura	14		
		Gestione dei dati personali e cyber security	14	GRI CONTENT INDEX	25
		Governance e performance economica	15		
		Gestione del rapporto col cliente	15		

Lettera agli Stakeholder

Da oltre 30 anni la storia della società Auriga S.p.A. si distingue per elevato know-how specialistico, sviluppo delle competenze tecniche e professionali, adattabilità al mercato: fattori chiave di successo che continuiamo a migliorare con spirito imprenditoriale e senso di responsabilità verso le persone, le comunità e l'ambiente che ci circonda.

Nel corso del 2023, Auriga S.p.A. ha perseguito con determinazione l'obiettivo di integrare i criteri ESG nel proprio modello di business, attraverso un commitment deciso e trasparente e un maggior coinvolgimento delle persone, sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Un percorso che porta Auriga S.p.A. a presentare il suo primo Bilancio di Sostenibilità redatto su base volontaria, attraverso il quale intendiamo rappresentare la visione di Auriga S.p.A. verso un approccio di sviluppo sostenibile in tema di responsabilità ambientale, sociale e di governance.

In questa direzione, gli obiettivi di Auriga S.p.A. sono focalizzati sulla sostenibilità, attraverso due modalità:

- *proporre al mercato servizi che si proiettino sull'ambito sostenibile per promuovere una responsabilità etica, sociale e ambientale;*
- *guidare in maniera consapevole gli aspetti relativi alla vita delle persone, alla qualità dell'ambiente e al sistema di governo societario nello svolgimento delle attività di business.*

La presentazione del Bilancio di Sostenibilità, che si integra perfettamente nella nostra strategia industriale, è un ulteriore passo verso un futuro orientato alla creazione di valore secondo i nostri principi e una sfida che ci vede impegnati nel nostro agire quotidiano con l'obiettivo di poter generare un cambiamento positivo di cui tutti possano beneficiare.

Dott. Vincenzo Fiore
CEO





Nota metodologica

Auriga S.p.A. (anche “Auriga” o la “Società”) pubblica il suo primo Report di Sostenibilità (anche “Report” o “Bilancio di Sostenibilità”) su base volontaria.

Il documento fornisce informazioni economiche, ambientali e sociali, offrendo una panoramica delle attività e dei risultati raggiunti nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. Il Report presenta una selezione di “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (2021)” pubblicata dalla Global Reporting Initiative (GRI), seguendo un approccio referenced. Nell’appendice del documento è presente un “GRI Content Index” che elenca gli indicatori GRI associati a ciascuna tematica materiale. Per garantire l’affidabilità dei dati, l’utilizzo delle stime è stato il più possibile limitato e, se presenti, queste stime sono state opportunamente indicate nel documento.

Il perimetro dei dati e delle informazioni risulta essere il medesimo del bilancio finanziario di Auriga al 31.12.2023.

Il Consiglio di Gestione ha preso visione del presente Bilancio di sostenibilità in data 16-09-2024. Si specifica che il documento non è sottoposto ad assurance esterna.

La periodicità della pubblicazione del Report di Sostenibilità è annuale. Tale documento, è disponibile anche sul sito web della Società.

Per ulteriori informazioni riguardanti il presente documento, è possibile contattare la Società al seguente indirizzo e-mail: controllo.gestione@aurigaspa.com.



1 La realtà di Auriga





All'interno di un più ampio dibattito legato all'impatto ambientale delle attività quotidiane, i metodi di pagamento e le modalità di interazione con i diversi canali bancari non sono esenti da una profonda riflessione in atto nel settore che sta portando gli istituti finanziari a ripensare i processi di business, spinti dall'incremento dei pagamenti digitali, ma anche da una maggiore sensibilità verso l'ecosostenibilità.

Prima di qualsiasi valutazione, è bene tenere a mente lo scenario di consumo attuale del contante: a livello europeo lo studio sull'impatto ambientale delle banconote condotto da BCE pubblicato a fine 2023 conferma che, nonostante la crescita del digitale, il contante rimane la forma di pagamento più utilizzata dai cittadini europei. Il nostro Paese, in particolare, si attesta nel Cash Intensity Index tra le 30 economie con più alta incidenza del contante e con un valore più alto rispetto alle medie di tutte le aree geografiche (Nord America, Cen-

tro-Sud America, Europa, Asia- Oceania). Le banche sono quindi chiamate a garantirne la disponibilità e salvaguardarne l'accessibilità.

Guardando all'impatto ecologico dei pagamenti in contanti, contrariamente alle aspettative, lo studio BCE mostra come esso determini una contenuta impronta ambientale. Questa, infatti, è pari a 101 micro-punti per cittadino dell'area europea, che equivale a 8 Km percorsi in auto, e allo 0,01% dell'impatto ambientale totale delle attività di consumo annuali da parte di un cittadino europeo.

Attestandosi dunque ancora oggi il contante come lo strumento di pagamento preferito degli italiani, gli istituti finanziari sono investiti dalla responsabilità di garantirne l'accessibilità, senza trascurare l'ambiente, migliorando continuamente la gestione delle reti ATM e l'infrastruttura bancaria, anche dal punto di vista degli eventuali

impatti sul piano dell'efficientamento energetico o dell'impronta ambientale più in generale.

Auriga ha quindi valutato le innovazioni che il settore bancario può mettere in atto in ottica "green" per migliorare l'erogazione dei servizi e le performance in termini di sostenibilità.

Nell'analizzare e ridimensionare l'impatto ambientale di un canale come lo sportello automatico vi sono diversi aspetti da tenere in considerazione: è possibile investire a livello hardware su dispositivi innovativi che consentano non solo un ridotto consumo energetico, ma che, congiuntamente ad un software di gestione dei servizi più moderno e sofisticato, permettano il ricircolo del contante depositato con conseguente risparmio nel numero dei viaggi del CIT (cash in transit) per il caricamento dei cassetti. Inoltre, si possono implementare sistemi intelligenti basati su AI di monitoraggio e gestione dei livelli del contante presente negli ATM, in grado di fornire un calcolo previsionale accurato e attendibile rispetto alla domanda di contante e ai flussi di cassa. O ancora, lavorare all'automazione dei processi di analisi e monitoraggio predittivo della manutenzione hardware basata su soluzioni software avanzate per una pianificazione degli interventi più agile e snella con riduzione drastica dei tempi di fermo dei dispositivi self service e innalzamento della disponibilità del servizio.

Una spinta significativa nell'evoluzione della gestione del contante è rappresentata senz'altro dall'applicazione degli algoritmi di Intelligenza Artificiale che attraverso l'analisi di Big data, costituiti principalmente dai dati storici delle transazioni e dall'analisi di fattori esterni (come, ad esempio, festività ed eventi speciali), consente di prevedere il fabbisogno di contante di ciascun specifico sportello automatico e ne garantisce una gestione ottimizzata. Un monitoraggio di questo tipo rende possibile migliorare le performance dell'intero ciclo di approvvigionamento del contante, riducendo il numero di spostamenti dei veicoli blindati adibiti al trasporto valori e di conseguenza limitando anche le loro emissioni di carbonio.

Allargando la prospettiva delle misure da valutare, nel settore si sta via via affermando in Europa - in Belgio è già così con Batopin - la tendenza ad un modello di gestione condivisa degli sportelli automatici tra più istituti di credito, il cosiddetto ATM pooling.



Questo modello, tenendo conto, da un lato, dell'inesorabile trend di chiusura delle filiali con relativa dismissione degli sportelli automatici da parte degli istituti bancari e, dall'altro, della permanente richiesta di accesso al contante da parte dei clienti, prevede la nascita di consorzi di banche, che decidono di affidare la gestione del parco degli sportelli bancomat ad una realtà terza e indipendente, capace di gestire l'intera filiera del servizio, in modo più efficace ed efficiente, con una riduzione complessiva anche dell'impronta di carbonio. Si tratta di un modello che rende concreta la possibilità di ridurre il TCO (total cost of ownership) degli sportelli automatici per le banche, condividendo i costi operativi e garantendo l'accessibilità del servizio agli utenti finali grazie a una maggiore e più capillare presenza degli stessi sul territorio. Spostarsi con la propria auto per chilometri alla ricerca di uno

sportello ATM da cui prelevare denaro contante è anche questa una voce che pesa in termini di impatto ambientale.

I vantaggi delle iniziative di pooling (che possono riguardare anche la condivisione di filiali tra più istituti) sono quindi molteplici: non solo la garanzia di un presidio territoriale, con una presenza strategica dei touchpoint sul territorio, ma anche una migliore disponibilità del servizio per gli utenti finali, con, *dulcis in fundo*, risparmi in termini di emissioni nocive e di energia consumata. Il pooling presta grande attenzione alle località ove posizionare gli ATM, incrociando footprint, fabbisogno di contante, numero potenziale di utenti serviti, livelli di servizio, frequenza di caricamenti, etc. con il fine ultimo di evitare sprechi di ogni tipo, salvaguardando interessi di tutti, anche dell'ambiente.

Il gruppo

Fin dalla sua costituzione, Auriga ha avuto chiaro quanto fosse importante continuare ad evolvere e migliorare, per crescere e affermarsi come realtà all'avanguardia, investendo senza mai fermarsi: dai servizi offerti alla continua formazione delle risorse, dalla tecnologia ai processi interni, per portare innovazione in ogni ambito aziendale.

Ogni anno significative quote del fatturato vengono investite per consolidare la strategia di diversificazione che ci ha già visto protagonisti di investimenti in startup e aziende ad alto valore tecnologico.

Sempre nell'ambito della sostenibilità ambientale, e consapevole della crescente urgenza di ridurre le emissioni di carbonio e affrontare il cambiamento climatico in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione 2030, la Società ha costituito e investito nella startup Pikyrent, che si occupa principalmente di progetti di micro-mobilità con flotta mista di veicoli (microcar e scooter completamente elettrici) a basso impatto energetico su una piattaforma che integra i servizi per gestire i veicoli e le applicazioni per i clienti finali, oltre a tutte le attività di supporto e

manutenzione del parco mezzi.



Presente dal 2022 come servizio di sharing mobility nella città di Bari, Pikyrent vuole puntare al decongestionamento dei centri urbani dai motori termici, come fattore chiave della diminuzione in termini di polveri sottili, agenti inquinanti, CO2, calore generato, inquinamento acustico e quindi del costo pro capite dovuto all'inquinamento atmosferico.

La sharing mobility è secondo la Società la soluzione al problema: affiancare i veicoli elettrici al trasporto urbano permette di accorciare le distanze - geografiche e sociali -, soddisfare le esigenze pratiche del cittadino e di conseguenza innalzare la qualità globale percepita. Il servizio di car e scooter sharing fornito nell'ultimo anno e mezzo a Bari ha prodotto risultati notevoli. Con più di 37.000 noleggi complessivi, oltre 160.000 km percorsi e un risparmio di CO2 stimato di quasi 40 tonnellate, Pikyrent dimostra il suo impegno tangibile verso la promozione della sostenibilità e della mobilità condivisa attraverso una flotta agile, moderna, sicura e soprattutto full electric.

Certificazioni e membership

Nel corso degli anni Auriga ha conseguito molteplici certificazioni con l'obiettivo di arricchire e migliorare i servizi offerti ai clienti, tutelando la salute e sicurezza dei dipendenti e sviluppando un'importante sensibilità verso i temi legati alla sostenibilità.

Auriga fornisce tutti i suoi servizi in conformità alla certificazione PA-DSS, che garantisce sicurezza dei dati proprietari per pagamenti e prelievi, senza archivarli o memorizzarli (es. PAN, records, codici Pin). La Società ha ottenuto questa importante certificazione, rilasciata dall'Ente responsabile per gli standard di protezione PCI, sia per il Client che per il Server della sua piattaforma software proprietaria.

Auriga, inoltre, possiede le seguenti certificazioni:

- ISO 9001:2015 per il Sistema di Gestione Qualità.
- ISO 27001:2015 per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni.
- ISO 14001:2015 per il Sistema di Gestione Ambientale.
- ISO 45001:2018 per il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori.
- ISO 22301:2019 per il Sistema di Gestione della Continuità Operativa.

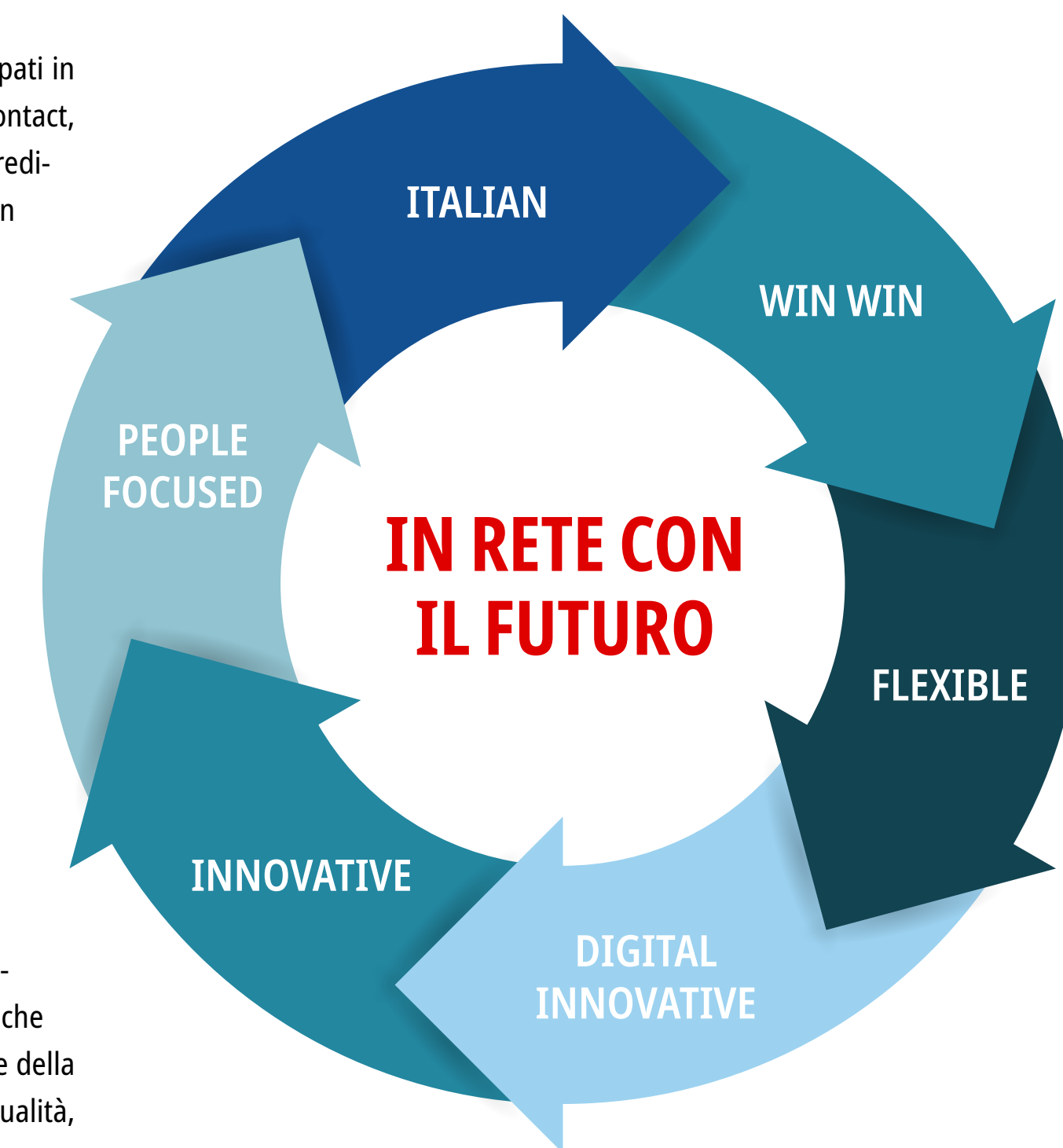
Auriga vanta plurime certificazioni congiunte per servizi sviluppati in collaborazione con importanti realtà, quali Bancomat, Bancontact, Nexo, Mastercard and Visa Consortium (EMVCO), Deutsche Kreditwirtschaft (DK), My Bank, Consumer to Business Interaction (Consorzio CBI), ADVT- Visa, ETEC-Mastercard, European Association for Secure Transaction.

Missione, visione, valori

Nella "Digital Economy", Auriga si impegna a rispondere alle nuove esigenze di consumo e fruizione dei servizi con soluzioni innovative e personalizzate, con l'obiettivo di garantire alta qualità e flessibilità, in linea con la missione aziendale.

I continui investimenti in ricerca e sviluppo e la capacità degli ingegneri del software dei suoi laboratori di guardare oltre, sviluppando soluzioni tecnologicamente molto evolute e affidabili, permettono ad Auriga di essere all'avanguardia nella fornitura di applicativi flessibili e modulari, capaci di interfacciarsi con i diversi sistemi della banca per favorire l'ottimizzazione dei processi e quell'integrazione dei canali che rappresenta il vero vantaggio competitivo sul mercato. Il valore della totale italianità della tecnologia si rispecchia infine nella qualità, nell'affidabilità e nella carica innovativa delle soluzioni proposte.

Auriga adotta un approccio digitale che ridefinisce la relazione tra aziende e clienti, valorizzando le persone, promuovendo l'entusiasmo, la competenza e il lavoro di squadra come pilastri del proprio successo. Fieri delle origini italiane, l'impegno è rivolto a rappresentare un esempio di eccellenza riconosciuta a livello globale, promuovendo una cultura di competenza e creatività.



La sostenibilità in Auriga

Per Auriga la sostenibilità rappresenta un valore fondamentale e strategico, integrato profondamente nella sua visione e nelle sue operazioni. Il rispetto per l'ambiente e l'impegno verso pratiche sostenibili sono visti come elementi necessari per il successo a lungo termine e per la creazione di valore per tutti gli stakeholder. La Società riconosce che la sostenibilità non è solo una responsabilità sociale, ma anche un'opportunità per innovare e migliorare continuamente i propri processi e prodotti. La Società si impegna a supportare i propri clienti nel raggiungimento dei loro obiettivi di sostenibilità, sviluppando software che facilitano la gestione responsabile delle risorse finanziarie. In sintesi, la sostenibilità è al centro della strategia aziendale, guidando le decisioni e azioni verso un futuro più sostenibile.

Analisi di materialità

Gli standard di rendicontazione di sostenibilità del Global Reporting Initiative (GRI Standard 2021) richiedono che le organizzazioni si concentrino sui temi di sostenibilità più significativi, noti come temi materiali. Questi standard prevedono l'analisi degli impatti economici, ambientali e sociali, inclusi quelli sui diritti umani, derivanti dalle attività e dalle relazioni commerciali delle organizzazioni.

In linea con i GRI standard, i contenuti di questo Report sono stati definiti svolgendo un'analisi di materialità, attraverso la quale sono stati identificati gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per Auriga e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Gli stakeholder individuati sono riportati qui di seguito:



DIPENDENTI



CLIENTI



**BUSINESS
PARTNERS**



UNIVERSITÀ



INVESTITORI



**PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE**



COMUNITÀ LOCALI



**ASSOCIAZIONI
DI SETTORE**



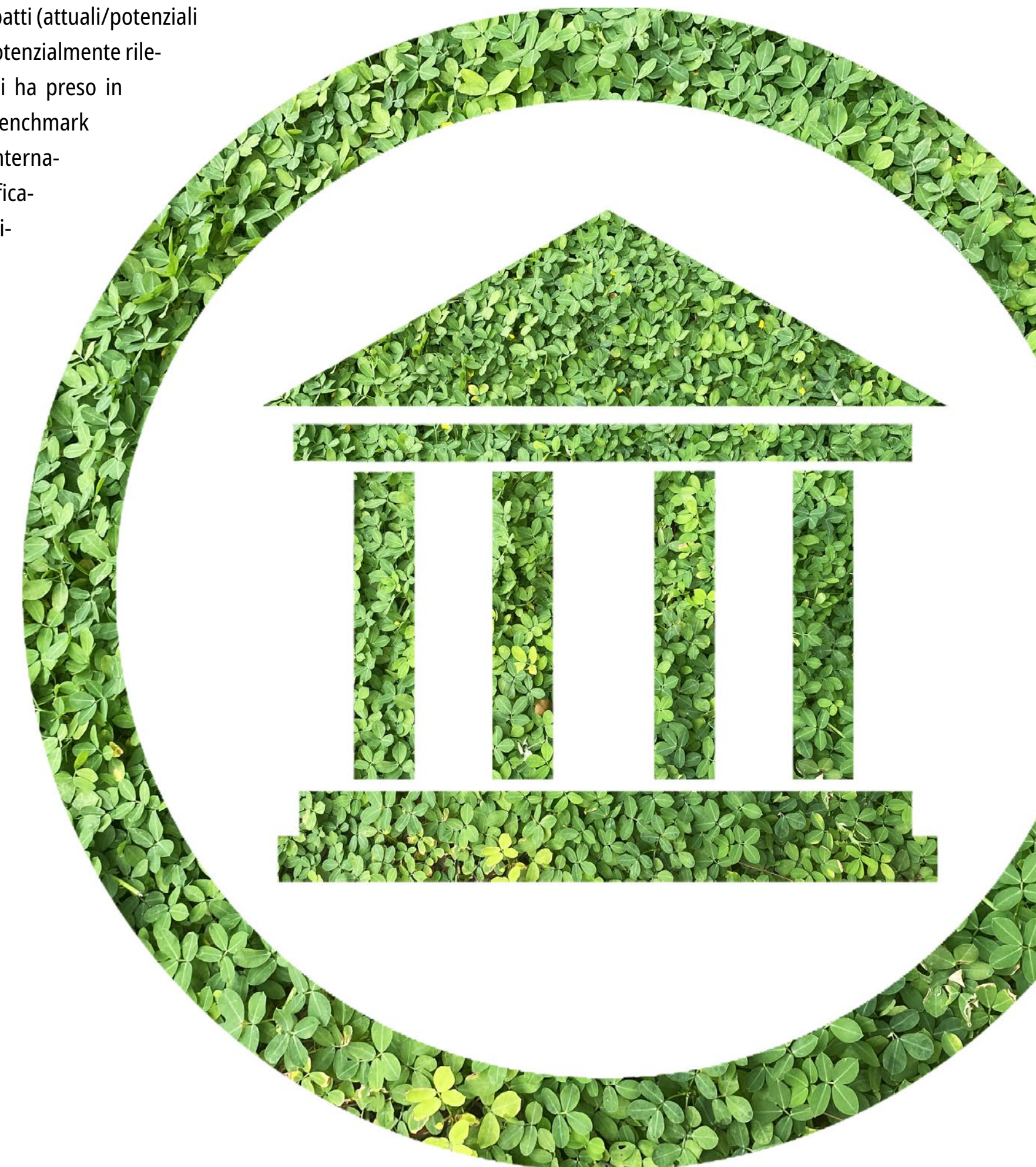
FORNITORI



**COMUNITÀ
FINANZIARIA**

Per la definizione degli impatti, la Società ha svolto un'analisi di benchmark, al fine di ottenere una prima lista di impatti (attuali/potenziati e negativi/positivi) e tematiche ESG associate potenzialmente rilevanti in relazione al proprio business. L'analisi ha preso in considerazione fonti interne ed esterne, quali benchmark di settore e alcune delle principali linee guida internazionali in ambito di sostenibilità, al fine di identificare le principali tematiche di sostenibilità suddivise per le tre categorie ESG (Environmental, Social and Governance) associabili agli impatti generati.

La valutazione degli impatti e la successiva prioritizzazione delle tematiche di materialità sono state effettuate dal gruppo di lavoro incaricato.





Le nove tematiche identificate come rilevanti dal punto di vista della sostenibilità per Auriga vengono di seguito riportate, affiancando a ciascuna di esse l'impatto positivo e/o negativo generato e il correlato obiettivo di sviluppo sostenibile (in inglese: Sustainable Development Goals, SDG):

TEMATICHE MATERIALI	IMPATTI POSITIVI	IMPATTI NEGATIVI	SDG
TEMATICHE AMBIENTALI			
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	- Peggioramento della qualità dell'aria e aumento dell'effetto serra - Potenziati danni derivanti da eventi naturali estremi - Contributo ai cambiamenti climatici a causa delle emissioni dirette e indirette di GHG e di altre emissioni derivanti dal consumo energetico		13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	- Peggioramento della qualità dell'aria e aumento dell'effetto serra - Potenziati danni derivanti da eventi naturali estremi - Contributo ai cambiamenti climatici a causa delle emissioni dirette e indirette di GHG e di altre emissioni derivanti dal consumo energetico		12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI
TEMATICHE SOCIALI			
Salute, sicurezza e condizioni di lavoro		Potenziale aumento degli infortuni sul lavoro Potenziale aumento delle malattie professionali	3 SALUTE E BENESSERE
Gestione e sviluppo del capitale umano	- Sviluppo delle competenze e consolidamento delle competenze esistenti - Miglioramento delle prestazioni dei lavoratori - Aumento del livello di soddisfazione dei lavoratori - Promozione del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di wellbeing e benefit dedicati - Maggiore soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti - Maggiore attrattività dei talenti	Aumento del turnover	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 5 PARITÀ DI GENERE
Diritti umani, diversità e pari opportunità		Impatti negativi derivanti da potenziali casi di discriminazione Violazione dei diritti umani all'interno dell'organizzazione e lungo la catena di approvvigionamento	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA





TEMATICHE MATERIALI	IMPATTI POSITIVI	IMPATTI NEGATIVI	SDG
TEMATICHE DI GOVERNANCE			
Business ethics, business continuity e stakeholder engagement	Continuità di business Generazione e distribuzione di valore economico	Possibili comportamenti non etici/illegali da parte del CdG, del Top Management e dei dipendenti e casi di corruzione	
Gestione dei dati personali e cyber security	Rafforzamento della sicurezza informatica dei dati sensibili e delle infrastrutture IT	Potenziale minaccia ai dati personali Rischi di perdita di dati e di attacchi informatici	
Gestione del rapporto col cliente	Promozione del rapporto con i clienti e gestione dei rapporti per il raggiungimento di un alto grado di soddisfazione		
Gestione responsabile della catena di fornitura		Rischio di approvvigionamento da parte di fornitori che non adottano pratiche sostenibili e responsabili (es. lavoro minorili, lavoro forzato, altre violazioni di diritti umani ecc.) e non rispettano i requisiti ambientali	



2 Responsabilità economica e di governance



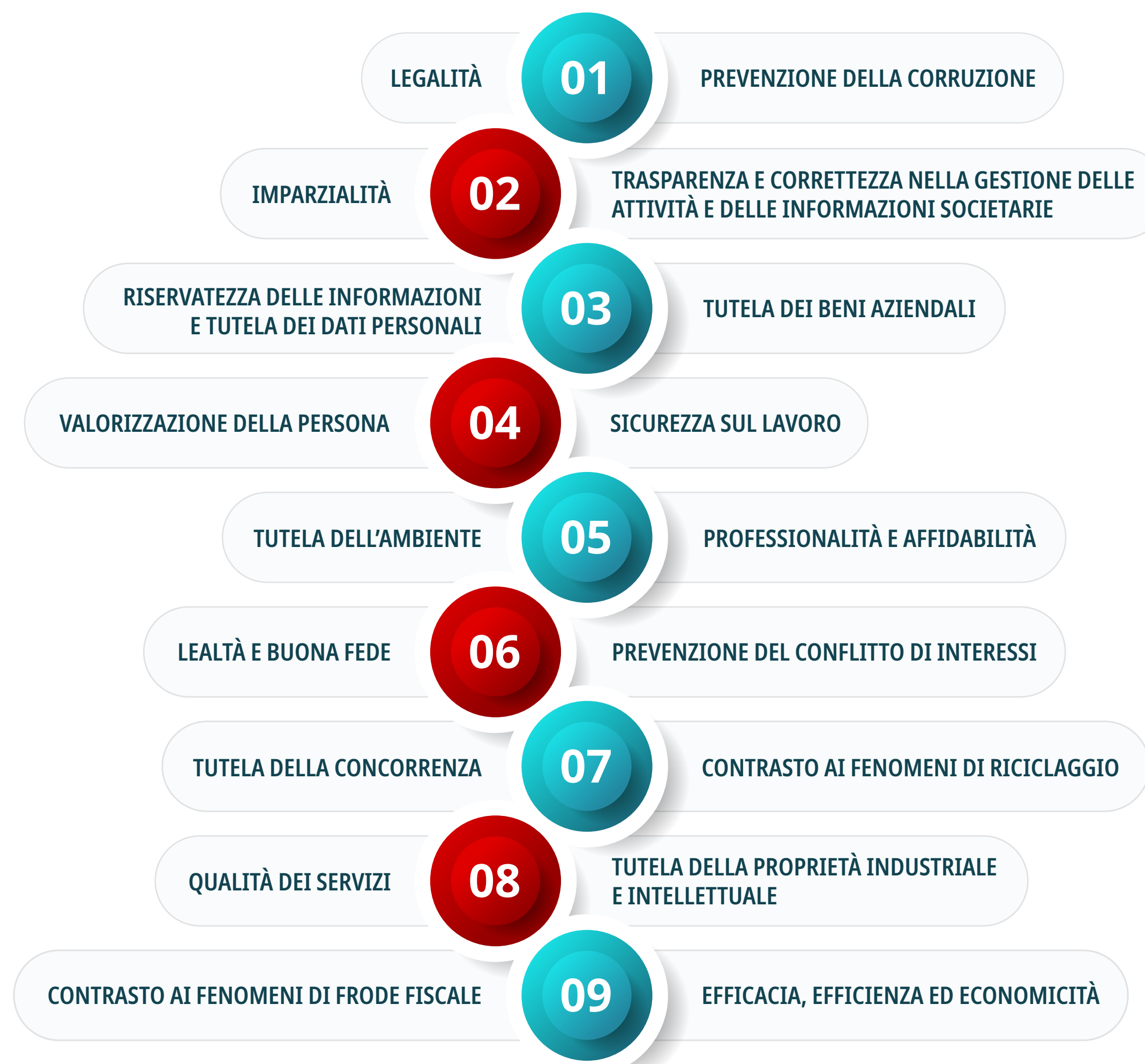
Responsabilità economica e di governance

Etica di business

Auriga si impegna a condurre le proprie attività in maniera etica e trasparente, nel totale rispetto delle leggi in vigore, instaurando relazioni collaborative basate sulla lealtà, sulla professionalità e sull'affidabilità.

Il Codice Etico di Auriga, adottato nella sua vigente versione nel 2024, definisce i principi che regolano le funzioni e le responsabilità di tutti i collaboratori. Attraverso tale formalizzazione dei suoi valori, Auriga ha provveduto alla loro diffusione all'interno della cultura aziendale, tramite la pubblicazione del Codice Etico sul sito aziendale. Costruito su 17 principi etici, il Codice indica le guide linea relative ai rapporti interni all'azienda e verso parti terze, quali fornitori, clienti e istituzioni.

Nel 2024, la Società ha adottato l'attuale versione del proprio Modello di Organizzazione, Gestione, Controllo in linea con le prescrizioni del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, del quale il Codice Etico è parte integrante. Obiettivo principale del Modello è definire un sistema strutturato di principi, procedure organizzative e di controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.



In aggiunta, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, la Società ha implementato un sistema whistleblowing conforme al nuovo dettato normativo. In particolare, Auriga ha adottato una procedura ad hoc, al cui interno sono dettagliate le indicazioni operative circa oggetto, destinatari, condizioni, limiti e modalità di trasmissione di segnalazioni circostanziate di condotte illecite. Lo scopo di tale procedura, pubblicata sul sito istituzionale della Società, è quello di agevolare la presentazione di segnalazioni e di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, assicurando ai soggetti segnalanti un'adeguata protezione e un insieme di garanzie, tra cui la riservatezza della sua identità al fine di evitare possibili ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni nei loro confronti.

Al fine di consentire la presentazione di segnalazioni, la Società ha istituito un canale di segnalazione interna (piattaforma informatica crittografata) che rispetta i requisiti di cui al D.Lgs. 24/2023; la piattaforma, che consente anche le segnalazioni anonime e garantisce la riservatezza del segnalante e del contenuto della segnalazione, è raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.aurigaspa.com/>, pubblicato sul sito istituzionale della Società (<https://www.aurigaspa.com/>).

Nel 2022 e nel 2023, non sono stati riscontrati casi di non conformità alle leggi e ai regolamenti, né casi di corruzione, azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.

Gestione responsabile della catena di fornitura

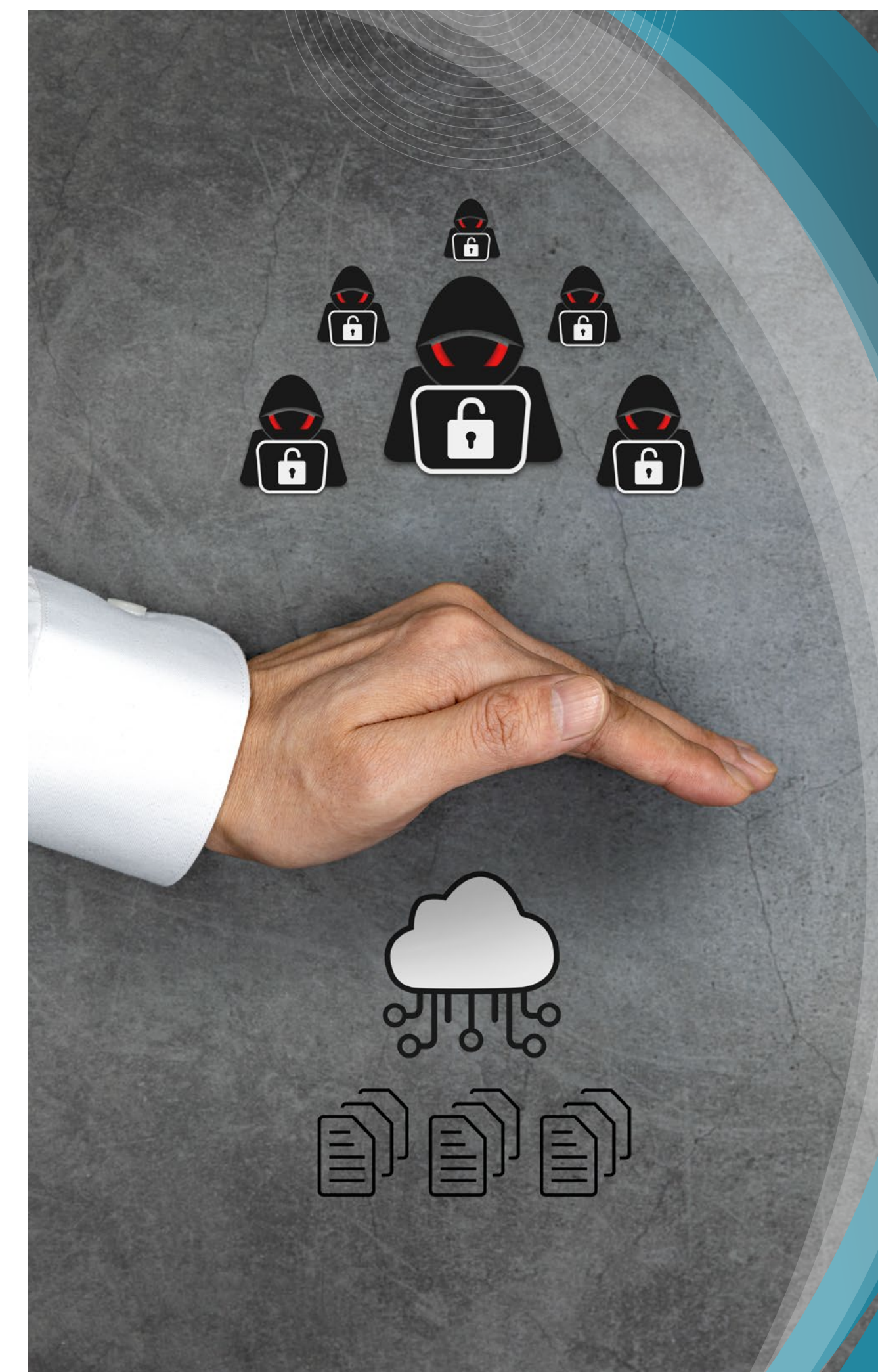
Nella gestione delle sue attività di approvvigionamento, Auriga garantisce il rispetto del Codice Etico e delle relative politiche da parte dei propri

fornitori. La Società seleziona con attenzione i propri fornitori e tutti i soggetti con cui stabilisce rapporti di collaborazione, richiedendo sempre la consultazione delle informative e l'accettazione delle clausole, ove presenti.



Gestione dei dati personali e cyber security

Auriga pone una particolare attenzione verso la tutela delle informazioni sensibili appartenenti ai propri stakeholder. A questo proposito, nel 2022 è stata redatta una Privacy Policy nel contesto della certificazione ISO 27001:2013. Inoltre, la Società, in ossequio al Regolamento (UE) 2016/679, conosciuto come General Data Protection Regulation (GDPR) in materia di trattamento dei dati personali, si è dotata di un sistema di gestione del trattamento dei dati personali (registro dei trattamenti, informative, organigramma privacy, ecc.), nonché di Privacy e Cookie Policy, disponibili per tutti gli stakeholder sul sito internet di Auriga. Tutti i documenti che garantiscono la conformità di Auriga al GDPR sono sottoposti ad aggiornamenti periodici da parte della Società, al fine di mantenere le politiche aziendali allineate all'evoluzione del contesto normativo, nonché alla tutela dei diritti degli interessati (dipendenti, clienti, fornitori, partner d'affari, ecc.). Sia nel 2022 che nel 2023, la Società non ha ricevuto reclami per violazioni della privacy da parte di interessati.



Governance e performance economica

In materia di governance, Auriga adotta un modello dualistico composto da un Consiglio di Gestione e da un Consiglio di Sorveglianza. Il Consiglio di Gestione, presieduto dal Presidente, è responsabile dei processi decisionali e opera sotto il controllo del Consiglio di Sorveglianza, che vigila sull'osservanza della legge e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

Consiglio di Gestione

Il Consiglio di Gestione ha poteri di gestione ordinaria e straordinaria e ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali (es. nominare un Direttore Generale), esclusi quelli che la legge o lo Statuto riservano all'Assemblea o al Consiglio di Sorveglianza. È composto da due membri: il Presidente, che detiene la totalità dei processi decisionali aziendali ed è membro esecutivo, e un altro membro non esecutivo. Entrambi sono indipendenti nelle loro funzioni, un criterio essenziale per la loro selezione da parte del Consiglio di Sorveglianza. Il mandato del Consiglio di Gestione è valido fino all'approvazione del bilancio del 31 dicembre 2025.

Consiglio di Sorveglianza

Il Consiglio di Sorveglianza di Auriga, nominato dall'Assemblea ordinaria per un mandato di tre anni, è composto da tre a nove membri, rieleggibili e revocabili dall'Assemblea, che ne determina anche i compensi. In caso di cessazione di un membro, l'intero Consiglio deve essere rieletto. Il Consiglio di Sorveglianza nomina e revoca i membri del Consiglio di Gestione, ne stabilisce i compensi, approva il bilancio e vigila sull'osservanza dell'assetto organizzativo; inoltre, promuove azioni di responsabilità verso il Consiglio di Gestione, riferisce annualmente all'Assemblea e può modificare lo statuto per questioni di rappresentanza, fusioni, capitale e sede sociale.

La Società opera nel rispetto del Codice Etico e di tutte le procedure operative volte a prevenire potenziali conflitti di interesse fra esponenti del massimo organo di governo. Inoltre, Auriga riconosce l'importanza di equilibrare la distribuzione del valore economico generato dalle proprie attività tra gli stakeholder che hanno contribuito direttamente o indirettamente alla sua creazione. L'analisi della generazione e distribuzione del valore economico mette in luce il flusso delle risorse prodotte e destinate ai fornitori, collaboratori, investitori, finanziatori, Pubblica Amministrazione e comunità, nonché quelle trattenute dalla Società per l'autofinanziamento.

Auriga ha impostato un percorso di crescita volto ad aumentare la propria presenza sul mercato e la propria attività sia in termini di volumi che di ricavi.

VALORE ECONOMICO (MIGLIAIA DI EURO)	al 31 DICEMBRE 2022	al 31 DICEMBRE 2023
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	28.991.298 €	31.178.095 €
Ricavi	26.689.074 €	26.701.573 €
Altri proventi	2.350.310 €	4.147.667 €
Proventi e oneri finanziari netti	35.139 €	245.567 €
Proventi da altre partecipazioni	-	-
Differenze di cambio	-83.225 €	28.537 €
Rettifiche di valore di attività materiali ed immateriali	1.016. 177 €	54.751 €
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	26.932.687 €	25.703.113 €
Costi operativi	11.884.115 €	11.221.518 €
Remunerazione dei collaboratori	14.968.341 €	13.534.819 €
Remunerazione dei finanziatori	-	-
Remunerazione degli investitori (dividendi)	-	-
Pagamenti alla Pubblica Amministrazione	18.727 €	885.351 €
Donazioni e liberalità	61.504 €	61.425 €
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	2.058.611 €	5.474.982 €

Gestione del rapporto col cliente

L'opinione dei clienti in merito ai servizi di Auriga è una fonte informativa preziosa per la Società; infatti, attraverso la ricezione di feedback da parte dei clienti in merito alle proprie attività, Auriga può analizzare i suoi punti più deboli per studiare e implementare nuove soluzioni ancora più performanti. La Società, a tal fine, ha adottato una procedura interna in tema di Delivery and Support, che prevede un sistema di ticketing management, cioè un portale a disposizione di tutti i clienti per segnalare problematiche relative ai servizi forniti dalla Società, o anche per fornire feedback e richiedere chiarimenti, nonché un supporto di primo e secondo livello, a seconda del tipo di criticità riscontrata dal cliente.



3 Responsabilità sociale



Responsabilità sociale

Auriga ha costruito nel tempo una cultura aziendale solida, basata su valori condivisi e pratiche di lavoro etiche. Le decisioni aziendali sono prese tenendo sempre conto del benessere dei dipendenti e degli impatti che la Società ha sull'ambiente e sui suoi stakeholder.

Il nostro capitale umano

La gestione etica del personale è un aspetto fondamentale per la Società, in quanto si ritiene che la creazione di un ambiente di lavoro sano e incentrato sul benessere dei dipendenti sia essenziale per il successo dell'attività. Auriga adotta pratiche di welfare, volte a migliorare la vita dei propri collaboratori attraverso iniziative di supporto alla famiglia, alla salute e al benessere. Queste pratiche non solo favoriscono un clima aziendale positivo, ma contribuiscono a creare un forte senso di appartenenza e di motivazione tra i dipendenti.

Le iniziative di welfare includono programmi di assistenza sanitaria e flessibilità oraria per agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Auriga promuove, inoltre, attività di team building e momenti dedicati alla formazione continua, affinché ogni dipendente possa sviluppare le proprie competenze e aspirazioni professionali.

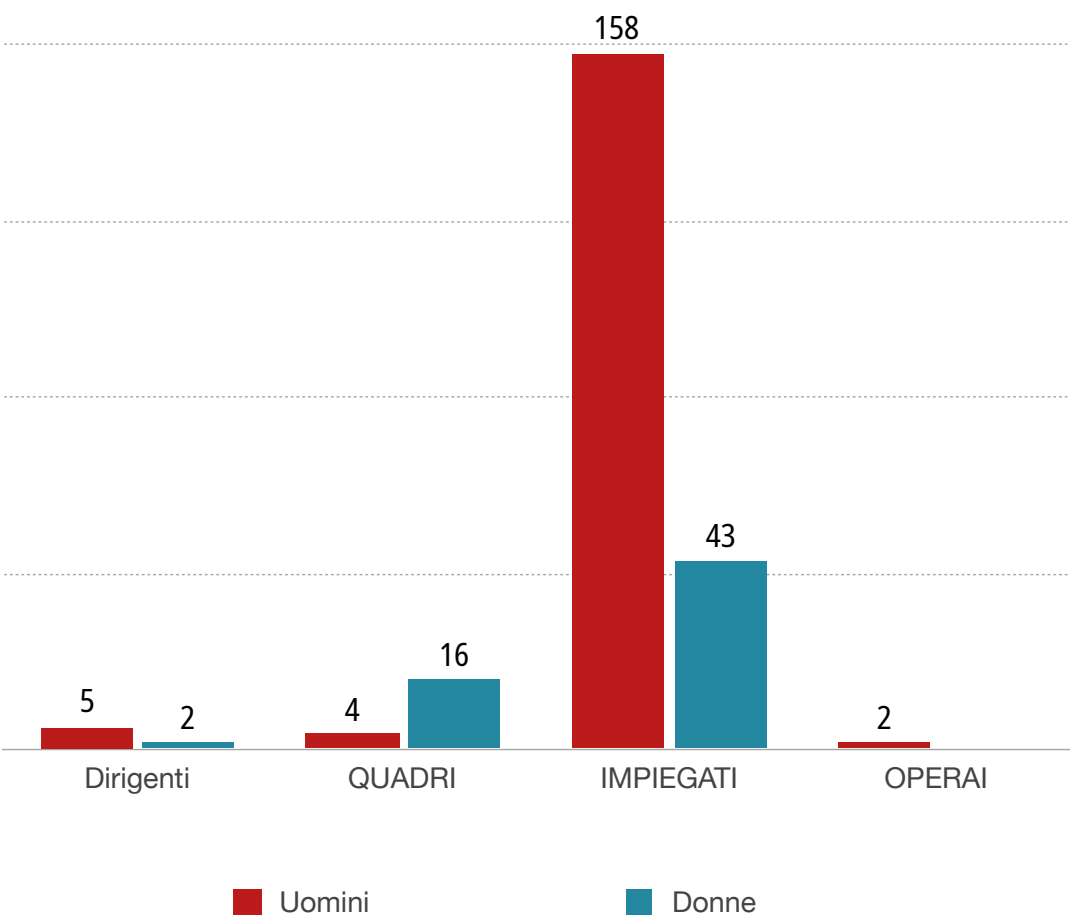
L'impegno verso una gestione etica del capitale umano riflette i valori fondamentali di Auriga: rispetto, integrità e professionalità.

GRI 2-7, 2-8 DIPENDENTI E LAVORATORI NON DIPENDENTI

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO, GENERE						
Tipologia contrattuale	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	219	57	276	181	49	230
A tempo determinato	-	-	-	-	-	-
TOTALE	219	57	276	181	49	230

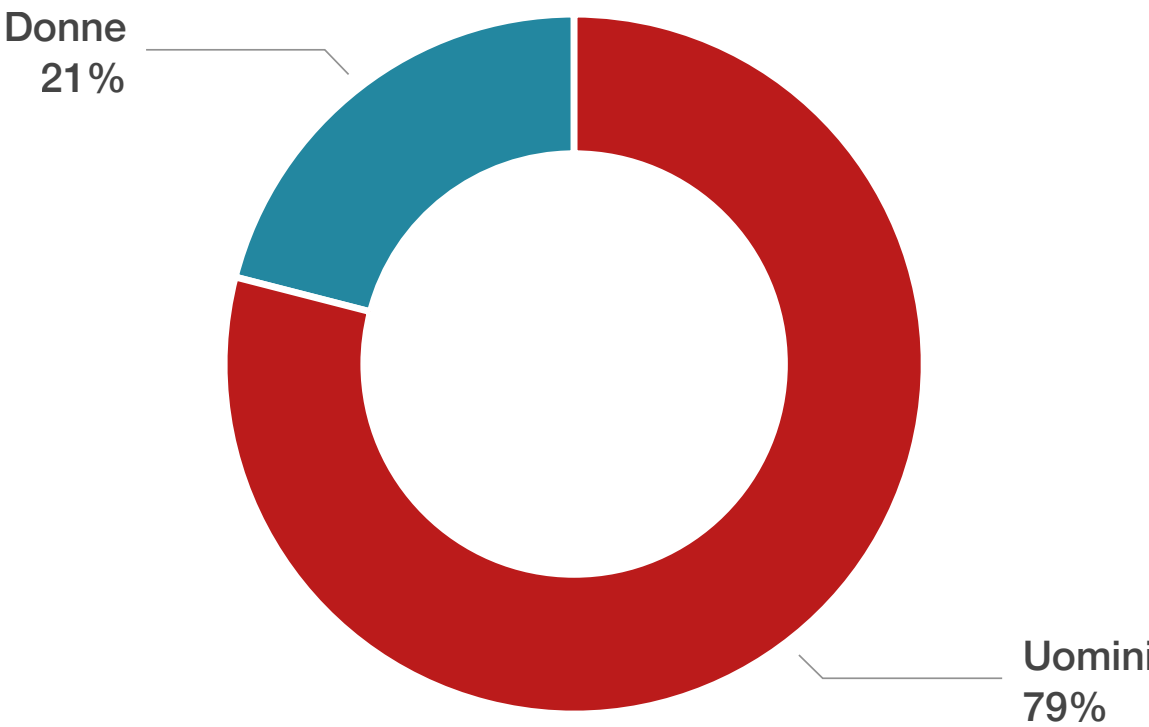
Nel 2023, l'organico di Auriga è composto da 230 dipendenti, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato e full-time. Tutti i dipendenti sono coperti dal CCNL Metalmeccanico Industria e CCNL Dirigenti Industria, in continuità con il 2022, a conferma della chiara intenzione della Società nel promuovere relazioni solide e durature con i propri dipendenti, nell'ottica di favorire una crescita armonica e sostenibile.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE (2023)



La società conta, oltre ai lavoratori dipendenti, anche 2 lavoratori autonomi, entrambi di sesso maschile, numero rimasto invariato dal 2022.

NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI PER GENERE (2023)



GRI 401-1: NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER

NUMERO E TASSO DI NUOVI ASSUNTI								
Numero di dipendenti	2022				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOTALE	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOTALE
Uomini	13	1	-	14	4	2	-	6
Donne	2	1	-	3	-	1	-	1
TOTALE	15	2	-	17	4	3	-	7

NUMERO E TASSO DI TURNOVER								
Numero di dipendenti	2022				2023			
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOTALE	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	TOTALE
Uomini	36	32	2	70	17	16	2	35
Donne	7	7	-	14	2	5	1	8
TOTALE	43	39	2	84	19	21	3	43

Diritti umani, diversità e pari opportunità

Auriga è attenta a promuovere il rispetto dei diritti umani, la diversità e le pari opportunità. L'azienda ritiene che la valorizzazione delle differenze sia fondamentale per creare un ambiente di lavoro inclusivo e dinamico, capace di favorire l'innovazione e la crescita. A tal fine, adotta politiche e pratiche mirate a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente da genere, età, nazionalità, orientamento sessuale o disabilità. Queste iniziative riflettono l'impegno di Auriga nel costruire una cultura aziendale equa e rispettosa, che riconosce e valorizza il contributo unico di ciascun individuo.

Il monitoraggio da parte dell'HR è costante su temi sensibili quali lo sviluppo di competenze e la non discriminazione. L'osservazione e il monitoraggio dei comportamenti tenuti in azienda è costante, così come l'ascolto e la raccolta, attraverso diverse modalità, di eventuali segnalazioni ricevute da parte di colleghi o interlocutori esterni, e la successiva eventuale verifica. L'approccio di Auriga è quello preventivo con l'obiettivo quindi di evitare il rischio che si verifichino situazioni di discriminazione e di lesione dei diritti umani. Le azioni preventive sono molteplici e sono fondamentali perché si investe nell'agire "a monte":

1. Innanzitutto, Promozione di una cultura aziendale etica e diffusione dei valori aziendali basati sulla centralità della persona. Lavorare sulla cultura aziendale significa incidere su sistema di convinzioni e di atteggiamenti espressi nel contesto lavorativo. Avere una cultura aziendale positiva significa evitare il rischio che si verifichino episodi di discriminazione o lesione dei diritti della persona. Nel concreto sono molteplici le azioni messe in atto:

- a. forti investimenti nella comunicazione interna attraverso un canale formale (newsletter e comunicazioni HR periodiche o

ad hoc con focus specifici, diffusione del Codice Etico Aziendale) e canali informali

b. sforzo congiunto di HR e del management aziendale nell’ado-
ttare sempre dei comportamenti ed un atteggiamento ispira-
to ai valori di imparzialità, non discriminazione e di rispetto
della moralità e del Codice Etico Aziendale nell’esercizio delle
proprie attività quotidiane agendo altresì, all’interno dell’azi-
enda, affinché questo approccio sia diffuso e condiviso
all’interno dei gruppi di lavoro.

c. messa a disposizione una casella e-mail dedicata ai dipenden-
ti utile allo scambio continuo di comunicazioni e informazioni
su argomenti di rilevanza per le risorse umane che è disponi-
bile quindi sia per mantenere attivo il dialogo con i dipenden-
ti sia utile a segnalare eventuali criticità. Le segnalazioni dei
dipendenti vengono sempre attenzionate e valutate per
poter agire conseguentemente nel modo più opportuno.

2. L’azienda, in riferimento alle strutture tecniche, in un’ottica di pro-
mozione dello sviluppo professionale, si è dotata di un modello di
valutazione delle performance e di definizione dei percorsi di car-
riera centrato sugli indicatori di performance specifici dei diversi
profili professionali. Tale sistema ancora valutazioni di merito e,
conseguentemente, eventuali passaggi di carriera ad un modello
omogeneo a garanzia di equità e non distorsione delle valutazio-
ni. Tale sistema permette altresì di non viziare valutazioni e scelte
riguardo i percorsi di carriera aziendali condizionati da pregiudizi

3. L’azienda applica annualmente una revisione degli aspetti salariali
delle figure impiegatizie. Tale momento di verifica e valutazione,
con eventuali piccole azioni correttive conseguenti, permette di
mantenere equilibrati gli aspetti remunerativi in modo che il com-
penso sia legato all’operato, alle responsabilità ed ai risultati di
ciascuno e non a variabili di altro tipo di carattere discriminatori

Gestione e sviluppo del capitale umano

GRI 404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente
Auriga si impegna costantemente nello sviluppo del capitale umano,
ponendo grande attenzione su equità, non discriminazione e crescita.
Sono forti gli investimenti nella formazione interna che, in particolare
nell’area tecnica, è fondamentale operando l’azienda in un dominio di
elevata complessità e caratterizzato da continue evoluzioni ed aggior-
namenti delle tecnologie. In particolare, sono cruciali i due momenti
di Up-skilling, in concomitanza con l’ingresso di una risorsa in azienda
– e il Re-skilling, in occasione, ad esempio, di una job rotation interna.
Auriga ha sviluppato dei percorsi formativi all’interno dell’Area
Software Factory composti da diverse unità didattiche e modulabili,
fruibili da quanti necessitano di acquisire specifiche competenze.
Auriga ha altresì investito, nel corso del 2023, nella valorizzazione



ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE						
Ore di formazione	2022			2023		
	N. Ore Uomini	N. Ore Donne	N. Ore Totale	N. Ore Uomini	N. Ore Donne	N. Ore Totale
Dirigenti	144	72	216	120	48	168
Quadri	312	96	408	96	384	480
Impiegati	4.901	1.050	5.951	3.792	1.032	4.824
Operai	48	-	48	48	-	48
TOTALE	5.405	1.218	6.623	4.056	1.464	5.520

della formazione scolastica locale. Ha collaborato con l’ITIS Apulia
Digital Maker per sviluppare competenze specialistiche attraverso
didattica integrata e conoscenza.

In termini relativi le ore di formazione medie sono rimaste pressoché
invariate nel 2023 all’anno precedente e si attestano a 24 ore annuali
per dipendente. Tuttavia, va evidenziato che la più massiva attività
formativa viene svolta attraverso il training on the job ossia l’affianca-
mento costante a colleghi esperti per avere un costante e continuo
scambio di indicazioni e feedback mentre si svolgono le proprie attivi-
tà lavorative. Tale modello di training on the job si è rivelato il più effi-
cace nella formazione professionale. Non è registrabile – pertanto
non rientra nel computo delle ore sopra riportate - ma è rilevabile,
attraverso il monitoraggio e il confronto delle tempistiche medie
impiegate dalle figure junior nel diventare autonome su specifici task.
La L’efficacia della messa a disposizione di un tutor esperto in costante
affiancamento nell’attività lavorativa è una prassi aziendale ormai
consolidata.

Salute e sicurezza e condizioni di lavoro

La sicurezza sul lavoro è uno dei principi cardine di Auriga. A questo
proposito, come indicato nel Codice Etico, la Società si impegna a
garantire un ambiente di lavoro sicuro per i dipendenti e per tutti
coloro che sono coinvolti nell’operatività. La Società opera in confor-
mità al D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza) e prevede
un solido sistema di gestione della salute e della sicurezza che copre
tutti i dipendenti.

- In particolare, Auriga si impegna a:
- diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando
la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti
responsabili;
 - ricercare i migliori standard di sicurezza disponibili e applicabili
alle attività aziendali sulla base di conoscenze scientifiche e

- tecnologiche consolidate;
- implementare azioni preventive volte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori;
 - promuovere programmi formativi volti a responsabilizzare tutto il personale aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - coinvolgere e sensibilizzare i soggetti aziendali, a tutti i livelli, nella gestione delle problematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro;
 - assicurare la comprensione, applicazione e mantenimento a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale delle corrette procedure operative, delle norme di sicurezza vigenti e delle disposizioni della direzione, nella consapevolezza che una corretta formazione e informazione dei lavoratori costituisce uno strumento fondamentale per migliorare le prestazioni aziendali e la sicurezza nel lavoro.

Tramite la certificazione ISO 45001:2018, la Società si impegna ad adottare un sistema di gestione attivo sulla tematica e a implementarlo e monitorarlo costantemente. Auriga ha adottato, per ogni sede aziendale, un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in cui sono indicati i rischi legati alle attività dell'azienda e le modalità di prevenzione. Tali documenti sono redatti e costantemente aggiornati con il coinvolgimento delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Inoltre, Auriga monitora costantemente, attraverso verifiche periodiche, l'efficienza e la conformità delle attrezzature e degli impianti, quali impianto antincendio, impianto di climatizzazione, verifica cablaggi, impianto di rete. In particolare, l'identificazione dei pericoli può provenire da:

- segnalazione effettuata dal lavoratore;
- individuazione del pericolo durante l'audit.

A seguito di sopralluogo da parte del RSPP e del Medico Competente, si collabora con il Datore di Lavoro all'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Per l'identificazione dei pericoli, si prendono in considerazione diversi fattori:

- attività e situazioni di routine e non di routine;
- fattori umani;
- pericoli nuovi o modificati;
- situazioni di emergenza potenziali;
- persone;

- cambiamento nella conoscenza dei pericoli e nelle informazioni sugli stessi.

Il pericolo individuato viene contestualizzato, in relazione alla circostanza di riferimento, all'interno del documento di valutazione dei rischi.

Nel 2022, Auriga ha registrato 1 caso di infortunio, mentre nel 2023 sono stati registrati 2 infortuni tra i dipendenti.¹

Tasso di infortunio
3,9 (2023)



GRI 403-9: INFORTUNI SUL LAVORO

NUMERO DI INFORTUNI	2022	2023
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	1	2
Ore lavorate	659.232	512.064
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,52	3,91

¹ Entrambi gli infortuni sono considerati minori: uno è dovuto a un urto, l'altro a una contusione.



4 Responsabilità ambientale



Responsabilità ambientale

Auriga, in quanto società di sviluppo software, non realizza alcuna attività di produzione e ha un impatto diretto sull'ambiente limitato ai consumi dei propri uffici. Tuttavia, la Società è molto sensibile alle tematiche ambientali e a tutti gli aspetti ad esse correlati.

La Società si impegna a gestire al meglio le problematiche legate all'ambiente, alla salute e sicurezza, alla qualità e responsabilità sociale, ritenendo fondamentale sensibilizzare e responsabilizzare tutto il personale. In tale ottica, dunque, Auriga adotta un Sistema di Gestione Ambientale conforme allo standard ISO 14001:2015.

L'impegno verso la tutela ambientale è un valore centrale dell'operato di Auriga, come anche indicato nel Codice Etico. In particolare, nell'ambito del continuo impegno per la riduzione dell'impatto sull'ambiente, la Società presta attenzione ai seguenti aspetti:

- valutazione degli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processi aziendali;
- collaborazione con i soggetti interni (es. dipendenti) ed esterni (es. le Istituzioni preposte al controllo) per ottimizzare la gestione delle problematiche ambientali;
- perseguimento di adeguati livelli di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi di gestione e monitoraggio;
- promozione di azioni finalizzate alla differenziazione nella raccolta, al riciclo e al corretto smaltimento dei rifiuti, prestando particolare attenzione nella scelta dei fornitori di servizi concernenti la gestione dei rifiuti.



Consumi energetici ed emissioni in atmosfera

Nell'ambito del contesto sopradescritto, l'energia consumata è stata pari a 1.179,4 GJ nel 2022 e 1.274,5 GJ nel 2023, registrando una variazione pari al +8%.

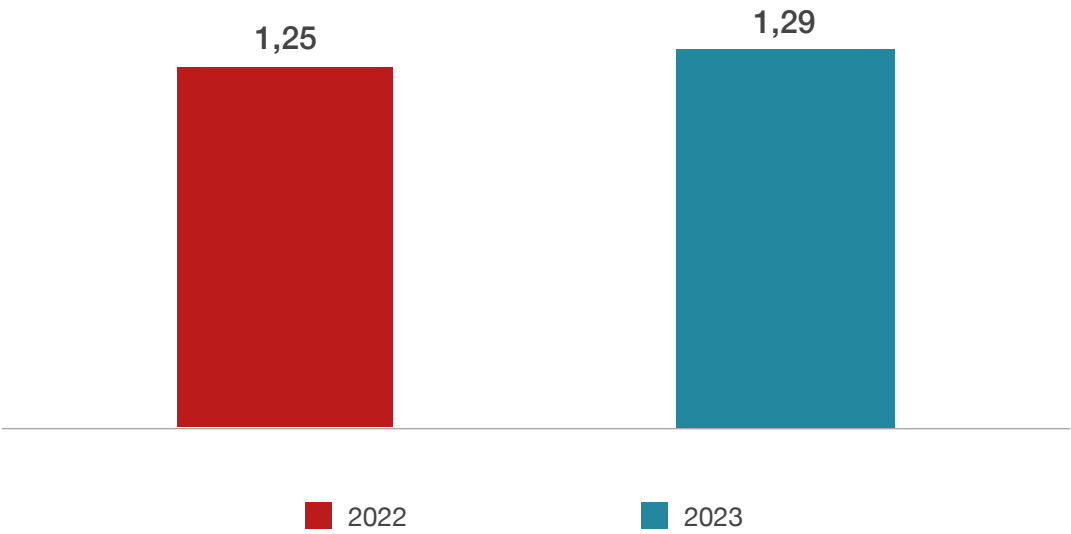
GRI 302-1 ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

CONSUMO DI COMBUSTIBILI	Unità di misura	2022		2023	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
Gas naturale	m³	10.998	39,6	7.428	26,7
Diesel (per riscaldamento o processi produttivi)	l	30	1,1	30	1,1
Diesel (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	l	30.000	1.077,8	33.333	1.186,2
Benzina (per veicoli di proprietà dell'azienda o in leasing/noleggio a lungo termine)	l	1.875	60,9	1.875	60,5
TOTALE GJ		1.179,4		1.274,5	

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA	Unità di misura	2022		2023	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
di cui, da fonti fossili	kWh	988.068	32.092,4	1.031.393	33.286,4
di cui, da fonti rinnovabili (certificata)	kWh	-	-	-	-
TOTALE GJ		988.068	32.092,4	1.031.393	33.286,4

L'intensità energetica all'interno dell'organizzazione è stata calcolata attraverso il rapporto tra energia consumata all'interno dell'organizzazione e ricavi conseguiti (in migliaia di euro). L'intensità energetica nel 2022 è stata pari al 1,25, mentre nel 2023 è pari a 1,29.

GRI 302-3 INTENSITÀ ENERGETICA



GRI 305-1 EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)
& GRI 305-2 EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)

GHG Emissions - tCO2eq		2022	2023
Scope 1	Totale Scope 1	103	103
Scope 2	Location-based	311	325
	Market-based	452	471
TOTALE	Scope I and Scope II (Location-Based)	414	428
	Scope I and Scope II (Market- Based)	555	574

L'intensità delle emissioni GHG è stata calcolata rapportando le emissioni di Scope 1 e Scope 2² ai ricavi (in migliaia di euro). Nello specifico, l'intensità emissiva, con riferimento alle emissioni di scopo 1 + Scopo 2 Location Based si attesta all'1,55% nel 2022, pressoché in linea con i livelli del 2023 pari all'1,60%.

² I GRI Sustainability Reporting Standards prevedono due metodologie di calcolo delle emissioni di Scope 2, il "Location-based method" e il "Market-based method". Per il calcolo delle emissioni di Scope 2, in linea con i GRI Sustainability Reporting Standards, sono state utilizzate entrambe le metodologie di calcolo. Il Market-based si basa sulle emissioni di CO2 emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite un contratto, energia elettrica e può essere calcolato considerando: certificati di Garanzia di Origine dell'energia e contratti diretti con i fornitori, fattori di emissione specifici del fornitore, fattori di emissione relativi al "residual mix", ovvero all'energia e alle emissioni non monitorate o non reclamate (fonte: AIB - European Residual Mixes). Il metodo Location-based è basato su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali (fonte: Terna Confronti Internazionali). Le emissioni di Scope 2 calcolate con il metodo Location-based e Market-based sono espresse in tonnellate di CO2; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO2 equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.



Gestione dei rifiuti e delle risorse naturali

Auriga si impegna a gestire e smaltire correttamente i propri rifiuti, così come previsto dalle normative vigenti in materia ambientale, consapevole dell’impatto considerevole sulla salute pubblica e sugli ecosistemi di tale pratica. Nel 2022 e nel 2023 Auriga ha smaltito la totalità dei rifiuti prodotti.

		2022			2023		
Composizione dei rifiuti	Unità di misura	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso non contenenti sostanze pericolose	t	-	2,63	2,63	-	12,16	12,16
Imballaggi in carta e cartone	t	-	-	-	-	0,93	0,93
Apparecchi fuori uso contenenti componenti pericolosi	t	-	-	-	0,29	-	0,29
TOTALE		-	2,63	2,63	0,29	13,09	13,38

Auriga ha implementato diverse azioni per prevenire e ridurre la produzione di rifiuti, tra cui il riciclo di macchine elettroniche obsolete e contenitori vuoti di toner per stampanti e fotocopiatori, oltre alla raccolta differenziata per i rifiuti immessi nel circuito di raccolta urbana. La costante manutenzione degli impianti aziendali contribuisce ulteriormente a minimizzare i rifiuti generati. La gestione dei rifiuti prodotti è affidata a ditte terze specializzate nello smaltimento e nel recupero. Prima di stipulare un contratto, Auriga verifica l’idoneità dei fornitori, assicurandosi che siano correttamente iscritti all’albo nazionale di gestione dei rifiuti e in possesso di tutte le autorizzazioni richieste dalla legge. Per ogni sede aziendale, ogni intervento di smaltimento è seguito dalla compilazione dei formulari e registri dei rifiuti, i cui dati vengono annualmente riepilogati nel MUD.



5 GRI Content Index





GRI Content Index

GRI CONTENT INDEX	
Dichiarazione di utilizzo	Auriga ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2023 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – Versione 2021

GRI Standard	Informativa	Pagina	Note
GRI 2: DICHIARAZIONE GENERALE (2021)			
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
2-1	Dettagli organizzativi		
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		
2-4	Revisione delle informazioni		
2-5	Assurance esterna		
Attività e lavoratori			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business		
2-7	Dipendenti		
2-8	Lavoratori non dipendenti		

Governance			
2-9	Struttura e composizione della governance		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		
2-11	Presidente del massimo organo di governo		
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti		
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti		
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		
2-15	Conflitti d'interesse		
2-19	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione		
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale		



Strategia, politiche e prassi			
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		
2-28	Appartenenza ad associazioni		
Coinvolgimento degli Stakeholder			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli Stakeholder		
2-30	Contratti collettivi		
SPECIFIC STANDARD DISCLOSURE			
GRI 3 - Temi materiali - versione 2021			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali		
GRI 3-2	Elenco di temi materiali		
Business ethics, business continuity, stakeholder engagement			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI 205: Anticorruzione (2016)			
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		

GRI 206: Comportamento anti competitivo (2016)			
206-1	Pratiche di approvvigionamento (2016)		
Gestione dei dati personali e cyber security			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI Standard	Informativa	Pagina	Note
GRI 2: DICHIARAZIONE GENERALE (2021)			
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione			
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		
Gestione responsabile della catena di fornitura			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		



↑ ↓

Performance economica			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI 201: Performance economica (2016)			
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito		
Consumi energetici ed emissioni in atmosfera			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI 302: Energia (2016)			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione		
302-3	Intensità energetica		
GRI 305: Emissioni (2016)			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)		
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)		
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)		

→

Gestione dei rifiuti e delle risorse naturali			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI 301: Materiali (2016)			
3-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume		
3-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati		
Salute e sicurezza e condizioni di lavoro			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
403-9	Infortuni sul lavoro		
Gestione e sviluppo del capitale umano			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		

↑ ↓



↑ ↓

GRI 401: Occupazione (2016)			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti		
GRI 404: Formazione e istruzione (2018)			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente		
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale		
Diritti umani, diversità e pari opportunità			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti		
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		
Gestione del rapporto col cliente			
GRI 3: Temi Materiali (2021)			
3-3	Gestione dei temi materiali		





Auriga S.p.A.
Via Don Luigi Guanella, 17
70124 - Bari - Italia
headquarters@aurigaspa.com
www.aurigaspa.com
