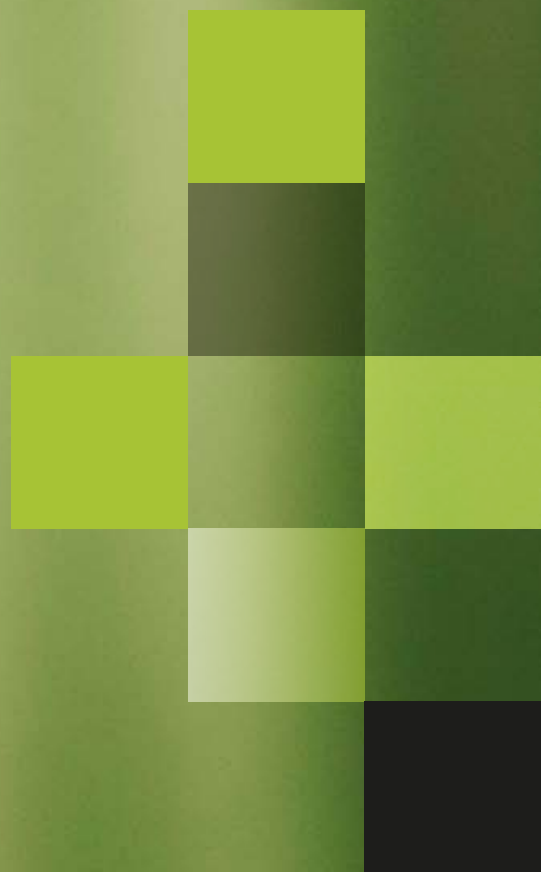




2024

REPORT
DI SOSTENIBILITÀ





SOMMARIO

Lettera agli stakeholder.....	5	Inquinamento verso aria, acqua e suolo.....	24
Nota metodologica.....	6	Biodiversità	24
Perimetro di rendicontazione.....	6	La gestione della risorsa idrica	25
Informazioni generali di Rendicontazione.....	7	Economia circolare e gestione dei rifiuti	26
VSME - Informazioni Generali		Metriche Sociali	
Base di preparazione	8	Forza lavoro - Caratteristiche generali.....	29
Strategia aziendale e modello di business legati alla sostenibilità.....	12	Impegni e prospettive per l'equilibrio di genere.....	30
Descrizione dei prodotti/servizi	12	Salute e sicurezza lavoratori.....	31
Descrizione dei mercati.....	13	Remunerazione, contrattazione collettiva e formazione lavoratori	32
Descrizione delle relazioni commerciali	13	Forza lavoro – caratteristiche aggiuntive generali della forza lavoro	34
Pratiche, politiche e iniziative future per accrescere la sostenibilità aziendale.....	14	Politiche/processi aziendali sui diritti umani relativi alla propria forza lavoro.....	35
Descrizione degli elementi di sostenibilità nella strategia.....	14	Incidenti gravi negativi sui diritti umani	36
Iniziative future	17	Metriche di Governance	
Metriche ambientali		Corruzione e concussione	39
Energia ed emissioni di gas a effetto serra (GHG).....	19	Ricavi in alcuni settori ed esclusione da benchmark UE.....	40
Descrizione e caratteristiche delle attività produttive.....	19	Diversità di genere nell'organo di governance.....	40
Calcolo delle emissioni GHG (Scope 1 e Scope 2).....	20		
Stima delle Emissioni di GHG.....	20		
Obiettivi di riduzione delle emissioni GHG e transizione climatica.....	21		
Rischi climatici.....	22		
Rischi normativi.....	23		
Rischi tecnologici	23		
Rischi di mercato.....	23		
Rischi reputazionali.....	23		
Rischi legali.....	23		
Normativo e regolatorio	23		
Tecnologico e di processo.....	23		
Catena del valore.....	23		



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

con grande piacere desideriamo aggiornarvi sulle attività della nostra azienda, leader nella produzione di componenti per il settore moda e tecnico calzaturiero, condividere con voi i risultati raggiunti e rendervi partecipi delle nostre prospettive future.

La sostenibilità, intesa come impegno concreto per creare valore oggi senza compromettere il domani, rappresenta per noi una priorità quotidiana e il principio guida delle nostre scelte strategiche. Grazie a un costante orientamento alla qualità, all’innovazione e alla responsabilità ambientale, ci impegniamo a ridurre il nostro impatto introducendo materiali riciclati e sviluppando processi produttivi sostenibili, in linea con gli obiettivi ESG. Guardando avanti, continueremo a investire in ricerca e sviluppo, digitalizzazione e formazione del personale, elementi fondamentali per consolidare e ampliare il nostro vantaggio competitivo.

Il nostro obiettivo è essere non solo fornitori affidabili, ma veri e propri partner strategici, contribuendo attivamente all’evoluzione del settore verso modelli sempre più sostenibili e innovativi.

Vi ringraziamo per la fiducia e il supporto costante. Siamo convinti che, insieme, sapremo affrontare con successo le sfide di un mercato in continua trasformazione e costruire un futuro solido, responsabile e sostenibile. In un contesto economico in rapido cambiamento, raccontare e rendicontare l’approccio di **Hawai Italia** alla sostenibilità rappresenta per noi un’opportunità concreta di crescita, innovazione e dialogo con tutte le parti interessate.

Con i migliori saluti,
La Direzione

NOTA METODOLOGICA

Il Report di Sostenibilità 2024 di Hawai Italia S.r.l. è stato redatto in conformità alle disposizioni della VSME – *Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs*, standard di rendicontazione volontario sulla sostenibilità sviluppato da EFRAG – *European Financial Reporting Advisory* per le micro, piccole e medie imprese non quotate¹.

La metodologia di redazione si basa sulla struttura modulare del VSME, che consente un'implementazione proporzionata alle dimensioni e risorse dell'organizzazione. Il processo seguito include la selezione del modulo adeguato, la raccolta ed elaborazione dei dati richiesti, nonché la preparazione di un report conforme allo standard.

Il Report è stato redatto secondo **i principi di rilevanza, fedeltà, comparabilità, comprensibilità e verificabilità (cfr. §9 VSME)**, per garantire che le informazioni siano significative, rappresentative, comparabili nel tempo, chiare e basate su dati tracciabili.

La **raccolta dei dati** è stata strutturata in maniera continuativa e contestualizzata, per garantire che le informazioni riportate siano conformi alle indicazioni metodologiche esplicitate nella sezione *Principles for the preparation of the sustainability report* del VSME Standard. Un **processo continuativo** di raccolta dati consente di monitorare l'evoluzione delle tematiche materiali nel tempo e migliorare la qualità delle informazioni. Sono state, quindi, fornite le informazioni più significative rispetto alle performance ambientali, sociali e di governance, ottimizzando lo sforzo organizzativo per costruire e gestire un sistema di raccolta e analisi dei dati.

In conformità con il paragrafo 24 VSME, si dichiara di aver adottato l'**opzione Basic Module + Comprehensive Module** per la preparazione del presente Report.

Va segnalato che la società, nella seconda metà del 2024, ha acquisito un'azienda con sede in Slovenia, esclusa dalla presente rendicontazione. L'esclusione è motivata sulla base del principio di applicabilità proporzionata (paragrafi 13–14 dello standard VSME) ed è dichiarata in trasparenza come richiesto dal paragrafo 24.

Perimetro di rendicontazione

Il presente Report rappresenta l'impegno concreto verso la trasparenza e la misurazione delle **performance ESG (Environmental, Social, Governance)**. Il perimetro della rendicontazione include le seguenti sedi aziendali e le relative attività con impatti significativi ESG, considerando così nella loro totalità, emissioni dirette e indirette per l'ambiente, procedure e prassi per gli aspetti sociali e di governance:

- Sede legale e operativa in Via Forte Garofalo n. 16 a San Giovanni Lupatoto (VR);
- Unità Locale in Via Palazzina n. 224 a Verona.

Nel corso dell'anno 2024 Hawai Italia ha attuato una riorganizzazione societaria e ha intrapreso alcune operazioni straordinarie, in attuazione di un percorso di crescita volto a massimizzare il proprio valore aziendale nel raggiungere gli obiettivi del piano industriale implementato, per cui si rimanda al *Bilancio Civilistico al 31/12/2024*.

Progetti ESG

Il presente report rendiconta le iniziative ambientali, sociali e di governance, descritte specificatamente nelle sezioni B2 e C2, tra le azioni di compensazione ambientale, promozione del benessere lavorativo e dell'inclusione, supporto alla comunità locale e pratiche di gestione responsabile in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Le metriche quantitative, in accordo con quanto previsto dallo standard VSME, saranno riportate sempre nei paragrafi dedicati.

Approccio alla materialità

Il VSME non richiede un'analisi formale di materialità; tutte le informative richieste dai moduli sono considerate rilevanti qualora applicabili alla realtà aziendale, per poi essere riportate nel presente report. Se omesse o mancanti si considera applicato il principio *"If applicable"* (paragrafo 13 VSME), che consente un processo di rendicontazione più snello e proporzionato, focalizzato sugli aspetti più significativi per l'organizzazione stessa e sulle cosiddette "Questioni di Sostenibilità". Attraverso l'adozione dello standard VSME, è stata data risposta immediata alle crescenti aspettative degli stakeholder, offrendo una visione trasparente del contributo riconosciuto alla transizione sostenibile.

Nel processo di rendicontazione è stata garantita la coerenza tra le informazioni di sostenibilità e i bilanci economico finanziari, come richiesto dal paragrafo 20 VSME, fornendo dati aggiornati e rappresentativi.

INFORMAZIONI GENERALI DI RENDICONTAZIONE

Nelle pagine che seguono, vengono presentati **i risultati dell'approccio alla sostenibilità per l'anno 2024**, evidenziando non solo i traguardi raggiunti, ma anche le sfide affrontate con l'ausilio delle adeguate strategie introdotte. La rendicontazione di sostenibilità ha inoltre offerto uno strumento strategico per identificare rischi e opportunità, orientare le decisioni aziendali e creare valore condiviso nel lungo periodo, in un'ottica di resilienza.

Questo Report non rappresenta un punto di arrivo, ma una tappa fondamentale di un percorso dinamico di miglioramento continuo. L'impegno verso la sostenibilità è un elemento essenziale per costruire relazioni di rispetto e fiducia con tutti gli stakeholder.

Le sezioni del presente Report riguardano le informative generali, i modelli di business e le iniziative di sostenibilità² intraprese. Come stabilito nella nota metodologica, sono stati implementati sia il modulo base, che copre gli aspetti fondamentali, sia il modulo completo, approfondendo tematiche specifiche rilevanti per il settore manifatturiero e gli stakeholder di riferimento.

Hawai Italia si occupa di produzione di minuterie destinate ai calzaturifici dei comparti moda, *outdoor* e *sicurezza*. L'attività operativa è organizzata tramite diversi reparti produttivi dotati di tecnologia avanzata, nonché laboratori di ricerca e personale altamente qualificato.

Dal mese di agosto 2024 la struttura aziendale è composta da n. 3 stabilimenti, per una superficie complessiva di 10.500 m², quindi, ricomprendendo anche la società slovena esclusa dalla presente rendicontazione. Nella sede di San Giovanni Lupatoto risiedono gli uffici, i principali impianti di lavorazione della zama e il reparto di progettazione e realizzazione stampi. La zama è una lega metallica composta prevalentemente da zinco, con piccole percentuali di alluminio, magnesio e rame. È nota per la sua versatilità e resistenza, ed è utilizzata in vari settori oltre al nostro, dalla produzione di componenti meccanici a quella di oggetti decorativi. Presso la sede secondaria di Verona vengono realizzati articoli in ferro e ottone mediante processi di tranciatura di nastri metallici. Nella stessa sede si producono anche componenti in materiale plastico e composito (SFRC), realizzati con tecnologia di stampaggio a iniezione. Lo stabilimento è inoltre dotato di un impianto dedicato alla verniciatura, che consente di completare internamente il ciclo produttivo, garantendo standard qualitativi elevati e continuità operativa. Nell'unità produttiva estera si concentrano invece alcune lavorazioni specializzate e la maggior parte delle attività di assemblaggio.

+60
anni di attività

3
stabilimenti

10.500 m²
superficie complessiva



¹ <https://www.efrag.org/en/projects/voluntary-reporting-standard-for-smes-vsme/concluded?page=documents>

² 2CSRD ESRS 1 & ESRS 2

VSME

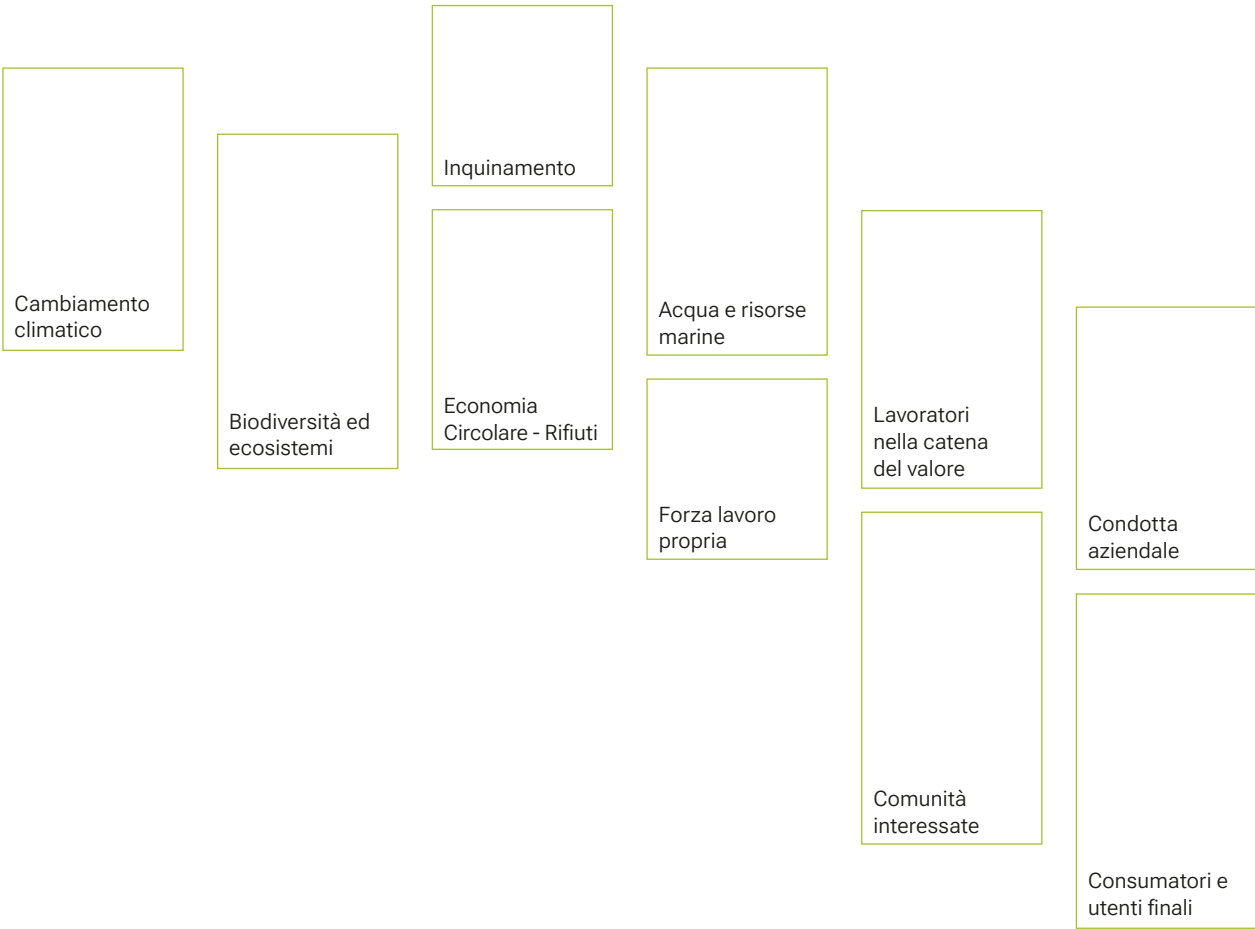
INFORMAZIONI GENERALI

Base di preparazione

Il modulo B1 è dedicato alla raccolta delle informazioni generali sull'impresa e sulla tipologia di report compilato. In base al perimetro aziendale delineato, si vanno a rendicontare i valori relativi all'**anno solare 2024**.

L'obiettivo è fornire un contesto chiaro e trasparente per interpretare correttamente le informazioni ESG che seguiranno nei moduli successivi, da B2 a B11, facilitandone la comprensione da parte degli stakeholder.

La tabella successiva è esplicativa delle informazioni generali e delle metriche ESG ritenute applicabili sulla base delle **Questioni di Sostenibilità** individuate dall'azienda:



Codice	Area	Applicabile	Non applicabile
INFORMAZIONI GENERALI			
B1	Base di preparazione	X	
B2	Politiche e iniziative future per la sostenibilità	X	
C1	Strategia aziendale e modello di business legati alla sostenibilità	X	
C2	Descrizione approfondita delle pratiche, politiche e iniziative future per la sostenibilità	X	
METRICHE AMBIENTALI			
B3	Energia ed emissioni GHG	X	
B4	Inquinamento aria, acqua e suolo	X	
B5	Biodiversità	X	
B6	Acqua	X	
B7	Economia circolare e gestione dei rifiuti	X	
C3	Obiettivi di riduzione delle emissioni GHG e transizione climatica	X	
C4	Rischi climatici	X	
METRICHE SOCIALI			
B8	Forza lavoro - Caratteristiche generali	X	
B9	Salute e sicurezza lavoratori	X	
B10	Remunerazione, contrattazione collettiva e formazione lavoratori	X	
C5	Forza lavoro – caratteristiche aggiuntive generali della forza lavoro	X	
C6	Politiche/processi aziendali sui diritti umani relativi alla propria forza lavoro	X	
C7	Incidenti gravi relativi ai diritti umani	X	
METRICHE DI GOVERNANCE			
B11	Corruzione e concussione	X	
C8	Ricavi da determinati settori ed esclusione da benchmark UE	X	
C9	Diversità di genere nell'organo di governance	X	

Le **informazioni omesse** riguardano:

- dati sensibili relativi alle persone che lavorano in azienda;
- progetti riservati perché protetti da proprietà intellettuale;
- documenti relativi a know-how maturati in anni di esperienza e risultati di processi d’innovazione;
- informazioni societarie riservate al contesto organizzativo interno.

Il report risulta preparato su base individuale in relazione all’anno 2024; i dati identificativi e contestuali dell’impresa sono contenuti nelle seguenti tabelle a) e b).

TABELLA A

Principali dati civilistici dell’azienda

N.	Azienda	Forma giuridica	Nazione prevalente dove svolge le attività	NACE	Valore tot. attivo patrimoniale 2024 (€)	Valore tot. attivo patrimoniale 2023 (€)	Fatturato 2024 (€)	Fatturato 2023 (€)	N. FTE (ULA) 2024	N. FTE (ULA) 2023
1	HAWAI ITALIA	SRL	ITALIA	22.29.09	28.865.165,00	16.730.045,00	21.084.555,00	19.964.886,00	92,14	87,05

TABELLA B

Dati identificativi delle ubicazioni delle sedi operative

N.	Denominazione Sito	Indirizzo	N. Civico	CAP	Comune	Provincia	Paese
1	HAWAI STABILIMENTO 1	VIA FORTE GAROFOLO	16	37057	SAN GIOVANNI LUPATOTO	VR	ITALIA
2	HAWAI STABILIMENTO 2	VIA PALAZZINA	224	37134	VERONA	VR	ITALIA

La seguente *tabella c)* riepiloga le certificazioni ottenute dall’azienda, grazie a un impegno quotidiano verso il miglioramento continuo.

TABELLA C

Certificazioni o etichette relative alla sostenibilità

	Elenco certificazioni e Rating	Sede legale	Sede operativa	Ente e/o organismo di certificazione	Processo aziendale	Durata
1	ISO 9001	X	X	TUV Italia Srl	tutti	3 anni
2	Si Rating	X	X	Arb sbrl	tutti	1 anno

Nell’orientamento alla *responsabilità ambientale, sociale e di governance*, Hawai Italia vuole assumere notevole rilevanza nel settore di riferimento. L’azienda ha integrato così nella propria strategia aziendale i **principi della sostenibilità e della qualità certificata**, così come analizzato nel dettaglio nelle sezioni B2 e C2.

C1

Strategia aziendale e modello di business legati alla sostenibilità

Vengono divulgati gli elementi chiave del modello di business e della strategia aziendale implementata in relazione alla sostenibilità. Lo scopo è mostrare come la sostenibilità sia parte integrante di Hawaii Italia, andando oltre la semplice conformità normativa grazie a una visione a lungo termine dell'impresa.

Descrizione dei prodotti/servizi

Hawaii Italia opera nel settore della produzione di **accessori tecnici e decorativi** in plastica e metallo, destinati principalmente all'**industria della moda, calzaturiera, outdoor e della sicurezza**. L'azienda si distingue per la sua capacità di offrire un servizio completo, che copre l'intero ciclo produttivo, dalla progettazione alla realizzazione del prodotto finito.

Le attività principali includono:

- progettazione e sviluppo stampi realizzati internamente per garantire massima precisione e personalizzazione;
- stampaggio a iniezione plastica e compositi per la produzione di componenti leggeri, resistenti e ad alto valore;
- pressofusione e gomma fusione zama, quali tecnologie impiegate per la realizzazione di accessori metallici ad alta resistenza e finitura di pregio;
- tranciatura del nastro metallico, tecnica che consente di ottenere pezzi in modo rapido e preciso con l'uso di presse e stampi;
- vibro finitura dei componenti metallici, trattamento che leviga rifinisce superfici tramite l'azione combinata di vibrazioni e abrasivi;
- verniciatura e finitura superficiale, quali trattamenti estetici e protettivi su componenti in plastica e metallo, con possibilità di personalizzazione cromatica e funzionale.

L'azienda si rivolge a clienti che operano in contesti ad alto contenuto di performance e design, sviluppando accessori per i seguenti settori:

- abbigliamento tecnico outdoor in sicurezza, offrendo soluzioni su misura che coniugano estetica, funzionalità e durabilità;
- moda innovativa, sfruttando una serie di tecnologie e brevetti esclusivi; progettazione, engineering e prototipazione vengono realizzati garantendo riservatezza e sicurezza delle informazioni;
- calzature da lavoro e quotidiane, combinando artigianato tradizionale e tecnologie all'avanguardia, garantendo sicurezza, comfort e durabilità, nonché protezione e prestazioni superiori in ogni ambiente.

Descrizione dei mercati

Hawaii Italia opera prevalentemente in un contesto business to business (**B2B**) **internazionale**, sviluppando e fornendo componenti tecnici per clienti corporate, leader nei settori moda, calzaturiero, outdoor e sicurezza, che richiedono elevati standard qualitativi, affidabilità nelle forniture e capacità di personalizzazione.

L'approccio commerciale è fortemente orientato alla collaborazione con i clienti, con cui vengono sviluppate soluzioni su misura, spesso integrate nei loro cicli produttivi e prodotti finali.

L'internazionalizzazione è supportata da:

- capacità produttiva flessibile e adattabile alle diverse esigenze di mercato;
- competenze tecniche e progettuali che permettono di rispondere a richieste complesse;
- servizi logistici efficienti, in grado di garantire consegne puntuali anche su scala globale;
- conformità a standard internazionali in materia di qualità, sicurezza e sostenibilità.

Questa dimensione internazionale consente ad Hawaii Italia di essere esposta a stimoli innovativi, diversificare i rischi di mercato e rafforzare la competitività nel lungo periodo.

Descrizione delle relazioni commerciali

Le principali relazioni commerciali sfruttano canali di distribuzione diretti:

- clienti del settore calzaturiero, quali importanti **brand nazionali e internazionali nel campo della moda, sicurezza e outdoor**;
- fornitori specializzati nelle materie prime utilizzate nell'attività di produzione, per le lavorazioni ausiliare e trattamenti di finitura.

PRATICHE, POLITICHE E INIZIATIVE FUTURE PER ACCRESCERE LA SOSTENIBILITÀ AZIENDALE

Descrizione degli elementi di sostenibilità nella strategia

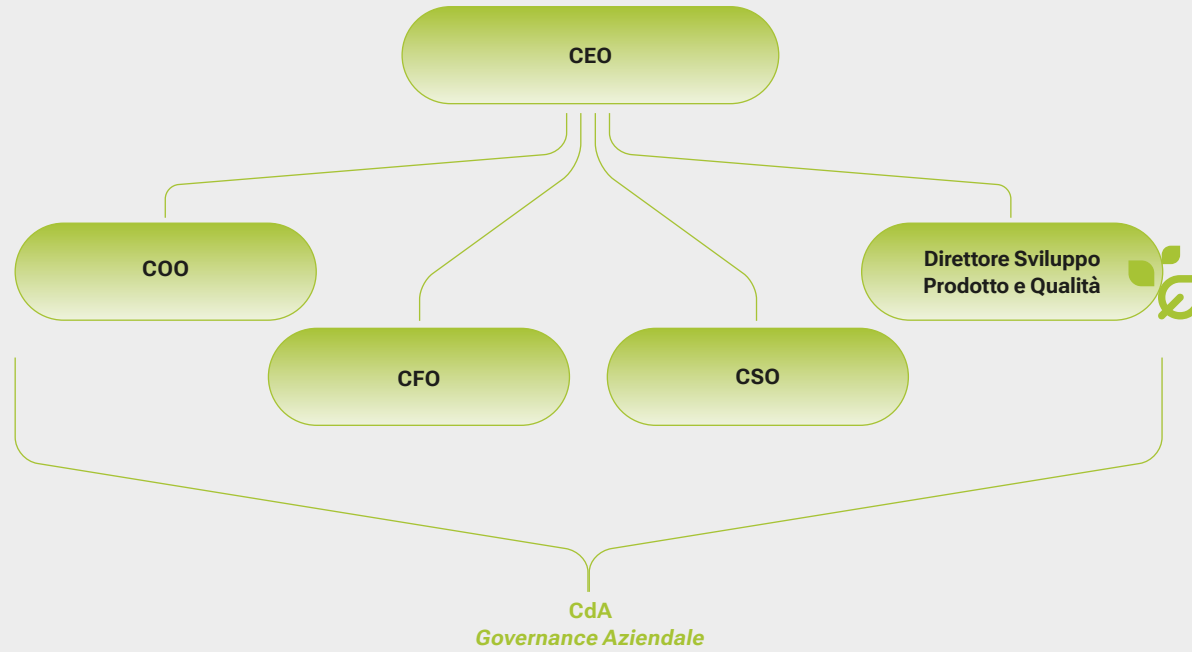
Hawaii Italia ha definito e adottato una politica per la sostenibilità che rappresenta un impegno formale verso uno sviluppo responsabile, orientato alla creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder. Tale politica è integrata nella strategia aziendale attraverso azioni concrete e misurabili, articolate su tre aspetti principali di responsabilità: ambiente, persone e governance.

L'azienda adotta una struttura organizzativa di tipo gerarchico-funzionale, con un CEO (Amministratore Delegato) al vertice, responsabile della definizione delle strategie aziendali e della supervisione delle operazioni. Il CEO è supportato da un team di direttori che gestiscono le principali aree funzionali:

- Direttore Operativo (COO): Supervisiona le attività produttive degli stabilimenti, garantendo l'efficienza dei processi e l'implementazione di **pratiche sostenibili nella produzione**.
- Direttore Finanziario (CFO): Gestisce la pianificazione finanziaria, il controllo di gestione e l'allocazione delle risorse, assicurando che gli **investimenti** siano orientati anche **verso obiettivi di sostenibilità**.
- Direttore Commerciale (CSO): Coordina le strategie di vendita e marketing, promuovendo prodotti eco-friendly e garantendo una **comunicazione trasparente** con i clienti riguardo alle **iniziative sostenibili** dell'azienda.
- Direttore Sviluppo Prodotto e Qualità: Guida l'innovazione dei prodotti, integrando principi di **ecodesign** e assicurando che gli **standard di qualità** siano in linea con le **normative ambientali e sociali**.

La **governance** aziendale è affidata al Consiglio di Amministrazione (CdA), che **definisce gli indirizzi strategici dell'impresa, inclusi quelli legati alla sostenibilità**. Il CdA assicura inoltre che le decisioni aziendali siano in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile e con le aspettative degli stakeholder.

In ambito sostenibilità, l'azienda ha istituito una funzione dedicata, integrata nella struttura qualità, con un Responsabile Qualità - Sostenibilità. Questo ruolo coordina le attività ambientali, la conformità normativa, l'adesione a programmi volontari e la rendicontazione delle performance ESG. Le attività di Ricerca e Sviluppo contribuiscono all'implementazione di soluzioni ecocompatibili, come l'ecodesign e l'utilizzo di materie prime riciclate o a basso impatto ambientale. La funzione Risorse Umane promuove la salute e sicurezza sul lavoro, la formazione continua e l'inclusione, mentre il reparto Acquisti è coinvolto nella qualificazione sostenibile dei fornitori attraverso l'adozione di codici di condotta e questionari ESG.



L'azienda ha già avviato al suo interno una serie di azioni e prassi ESG volte a impattare positivamente sulla maggior parte dei temi di sostenibilità, così come ha definito dalla politica. Questo percorso nasce dalla volontà di contribuire attivamente alla transizione verso un futuro più responsabile e innovativo.

E

ENVIROMENTAL

L'azienda si impegna concretamente a ridurre il proprio impatto ambientale in ogni fase del ciclo produttivo. Seleziona con attenzione materie prime di alta qualità e basso impatto, garantendo al contempo elevate prestazioni e una riduzione significativa del consumo di risorse naturali e della generazione di rifiuti. L'azienda investe costantemente in macchinari di ultima generazione ad alta efficienza energetica e adotta strategie di ecodesign per limitare gli sprechi e ottimizzare l'uso delle risorse. Ha implementato sistemi di riciclo che permettono di reintrodurre in linea parte degli scarti di lavorazione, contribuendo a un ciclo produttivo virtuoso e responsabile. Consapevole della sfida climatica, l'azienda ha deciso di calcolare e monitorare le proprie emissioni di CO₂, per integrare nella strategia aziendale azioni concrete di riduzione e programmi di compensazione volti a raggiungere un equilibrio climatico. Parallelamente, si rende partecipe della graduale eliminazione delle sostanze chimiche nocive lungo tutta la filiera produttiva, contribuendo alla costruzione di un settore più sicuro e sostenibile.

S

SOCIAL

L'azienda considera la responsabilità sociale un pilastro fondamentale della propria identità, mettendo al centro il benessere dei collaboratori e l'impatto positivo sulla comunità. Si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le persone e promuovendo la riduzione delle disuguaglianze, con particolare attenzione alla parità di genere e allo sviluppo professionale. La tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti rappresenta una priorità assoluta, sostenuta da programmi dedicati di formazione e prevenzione. Hawai è da sempre protagonista nel supportare iniziative locali capaci di generare valore per il territorio. L'azienda intende rafforzare ulteriormente il proprio ruolo nel favorire lo sviluppo e il benessere della comunità in cui opera, attraverso azioni concrete a sostegno della sostenibilità e dell'innovazione sociale.

G

GOVERNANCE

I principi della Responsabilità Sociale d'Impresa vengono perseguiti tramite una prospettiva di valore condiviso. Viene attuata una gestione finanziaria responsabile ed efficiente, in armonia con l'ecosistema di riferimento. L'attività operativa si basa sull'adozione di un Codice Etico che, con trasparenza, guida sia le relazioni interne che quelle con terzi. Vengono coinvolti gli stakeholder in una strategia aziendale in linea con le reciproche esigenze e interessi, sempre con un focus sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

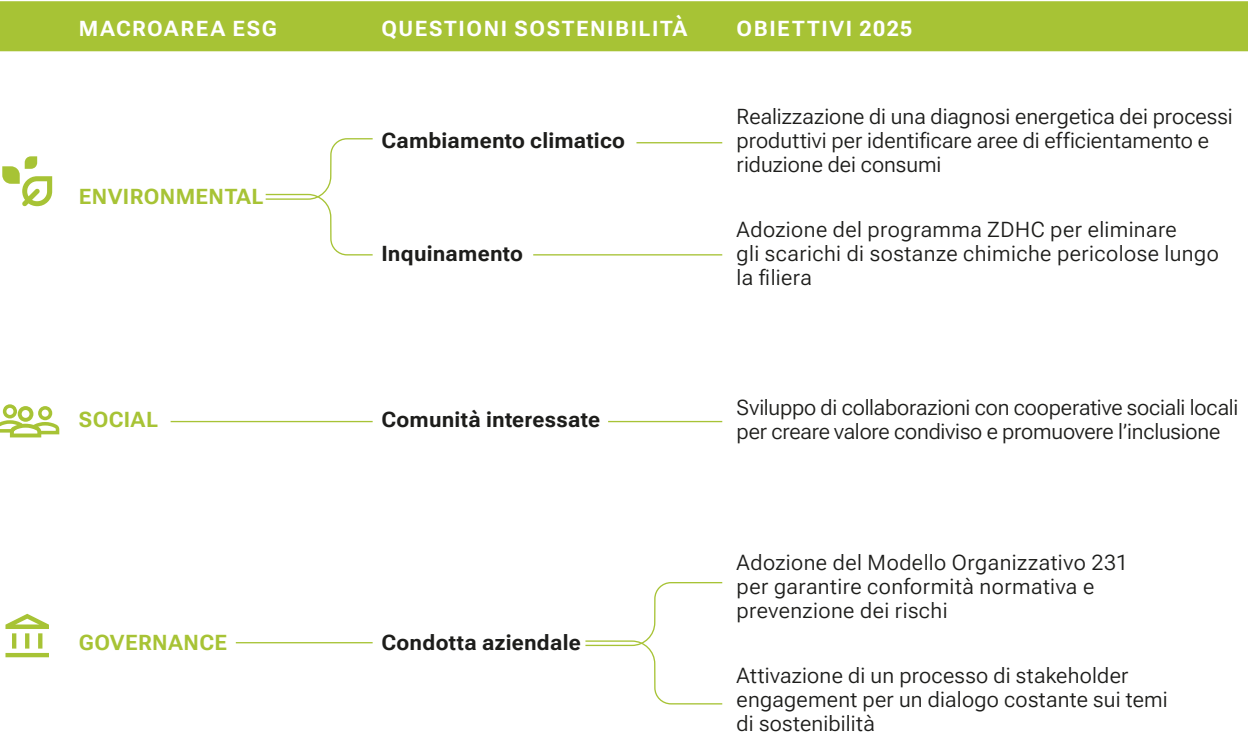
Iniziative future

Hawai Italia ha definito per il **2025** una serie di **obiettivi strategici** per consolidare il proprio impegno in ambito ambientale, sociale e di governance (ESG).

Sul *piano ambientale*, l'azienda realizzerà una **diagnosi energetica** dei processi produttivi per individuare opportunità di efficientamento e riduzione dei consumi. Inoltre, si adeguerà al programma internazionale **ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals)**, che mira a eliminare gli scarichi di sostanze chimiche pericolose lungo l'intera filiera tessile e calzaturiera. Il percorso di conformità comporterà l'adozione di pratiche avanzate di gestione chimica, la tracciabilità delle sostanze impiegate e un controllo più rigoroso sui fornitori, favorendo così una produzione più sicura, sostenibile e responsabile.

In *ambito sociale*, Hawai Italia attiverà **collaborazioni con cooperative sociali** presenti sul territorio, con l'obiettivo di generare valore condiviso, promuovere l'inclusione socio-lavorativa e rafforzare il legame con la comunità locale.

Sul *fronte governance*, è prevista l'adozione del **Modello Organizzativo 231³**, al fine di consolidare un sistema di controllo interno efficace, prevenire i rischi e garantire la piena conformità normativa. Parallelamente, sarà avviato un processo strutturato di **stakeholder engagement**, volto a promuovere un dialogo continuo e trasparente sui temi della sostenibilità, favorendo il coinvolgimento attivo degli interlocutori chiave e l'integrazione delle loro aspettative nelle strategie aziendali. Tale processo verrà consolidato nel corso dell'anno 2025, all'interno di un processo di rendicontazione coerente con la realtà aziendale. Questo permetterà di identificare le tematiche di sostenibilità più rilevanti, raccogliere feedback per migliorare il Report e garantire trasparenza continua.



³ Il **Modello 231** è un sistema organizzativo introdotto dal D.lgs. 231/2001, che consente alle imprese di prevenire specifici reati (ad esempio corruzione, reati societari, sicurezza sul lavoro e tutela ambientale) e di ridurre la responsabilità amministrativa dell'ente qualora tali reati vengano commessi da dirigenti, dipendenti o collaboratori. L'adozione del Modello 231 rappresenta una buona pratica di governance e compliance, diffusa soprattutto in aziende di medie e grandi dimensioni.

B3

ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG)

Descrizione e caratteristiche delle attività produttive

Le attività produttive di Hawaii Italia comportano un utilizzo diversificato di energia nei diversi reparti aziendali. Sebbene l'azienda non disponga ancora di un sistema in grado di monitorare i consumi energetici dei singoli processi, è comunque possibile classificare le varie fasi di lavorazione in base al loro fabbisogno energetico. I maggiori consumi energetici di Hawaii Italia si concentrano nelle fasi produttive caratterizzate da lavorazioni ad alta intensità termica ed elettrica. In particolare, la pressofusione della zama con presse a camera calda richiede notevoli quantità di energia per la fusione del metallo e per alimentare la fase di iniezione, mentre lo stampaggio a iniezione di materiali plastici comporta un significativo fabbisogno energetico dovuto sia alla fusione del granulo plastico che alle successive movimentazioni meccaniche. Anche il reparto dedicato alla realizzazione degli stampi incide sui consumi complessivi, a causa delle lavorazioni meccaniche di precisione necessarie per garantire la qualità dei componenti. Al contrario, altri reparti produttivi, come quelli dedicati alla tranciatura o alle lavorazioni di finitura superficiale presentano un impatto energetico più contenuto. A completare la mappatura dei consumi contribuiscono le infrastrutture accessorie e funzionali all'attività produttiva, tra cui l'impianto termico, il depuratore per le acque industriali e i sistemi di aspirazione e abbattimento delle arie provenienti dai diversi reparti.

Come prassi aziendale, formalizzata all'interno della propria politica di sostenibilità, l'azienda concentra le proprie scelte di approvvigionamento dei macchinari tra quelli di ultima generazione, garantendo un focus particolare sull'efficienza energetica delle soluzioni individuate, per migliorare l'efficienza complessiva delle operazioni e ridurre il consumo complessivo di energia.

Inoltre, Hawaii Italia prevede di eseguire nel corso del 2025 una diagnosi energetica al fine di identificare ulteriori opportunità di risparmio e ottimizzazione dei consumi lungo tutta la filiera produttiva.

In accordo con le indicazioni del VSME, la tabella seguente presenta una sintesi dei consumi energetici, espressi in Megawattora (MWh) per consentire la comparabilità tra le diverse fonti, oltre ai dettagli relativi ai consumi di combustibili e di energia elettrica. I dati sono raccolti dall'azienda tramite il proprio sistema di contabilità interna.

CONSUMI ENERGETICI ESPRESSI IN MWH

	2024			2023		
	Consumi di energia da FER (MWh)	Consumi di energia non rinnovabile (MWh)	Totale MWh	Consumi di energia da FER (MWh)	Consumi di energia non rinnovabile (MWh)	Totale MWh
Energia elettrica	896,65	3.001,84	3.898,49	817,48	2.736,76	3.554,24
Energia elettrica autoconsumata da rinnovabile	0	0	0	0	0	0
Combustibili (direttamente consumati)						
Gasolio		295,67	295,67		294,86	294,86
Gas naturale		297,56	297,56		377,46	377,46
Gas derivati (GPL)		96,88	96,88		28,93	28,93
TOTALE			4.588,60			4.255,49

³ Per la conversione delle diverse unità di energia in MWh si è fatto riferimento alle indicazioni dello Standard (§ da 86 a 89)



Nel corso del 2024, Hawai Italia ha registrato un consumo energetico complessivo pari a 4.588,60 MWh, in aumento rispetto ai 4.255,89 MWh rilevati nel 2023. Tale aumento è riconducibile principalmente all'incremento dell'uso di energia elettrica e del GPL. I consumi di energia elettrica sono passati da 3.554,24 MWh nel 2023 a 3.898,49 MWh nel 2024, con una crescita sia della quota proveniente da fonti rinnovabili (da 817,48 MWh a 896,65 MWh). Le differenti lavorazioni e la variabilità del mix produttivo non consentono, al momento, un confronto approfondito tra i due anni di riferimento.

Per quanto riguarda i combustibili direttamente consumati, si osserva una riduzione del consumo di gas naturale (da 377,46 MWh a 297,56 MWh), sostituito dal GPL che ha registrato un netto incremento, passando da 28,93 MWh a 96,88 MWh, mentre i consumi di gasolio sono rimasti stabili (295,67 MWh nel 2024 rispetto a 294,86 MWh nel 2023).

Calcolo delle emissioni GHG (Scope 1 e Scope 2)

Con piena consapevolezza che le proprie attività generano emissioni di gas a effetto serra e contribuiscono quindi al cambiamento climatico e ai suoi impatti negativi, Hawai ha intrapreso un percorso di trasparenza ambientale. Nell'anno di rendicontazione, l'azienda ha provveduto a rilevare e rendicontare le emissioni climalteranti dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) associate alle proprie attività.

Durante il processo di calcolo, sono state considerate le indicazioni metodologiche contenute nei **paragrafi 90-109 del VSME Standard** (Voluntary Sustainability Standards for Micro-Enterprises and SMEs), pubblicato da **EFRAG**, al fine di garantire un allineamento con le pratiche di rendicontazione semplificata e proporzionata per le piccole e medie imprese.

Le **emissioni Scope 1** (dirette di gas a effetto serra da combustione stazionaria) sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione medi nazionali pubblicati da ISPRA, in linea con i coefficienti adottati per l'inventario nazionale delle emissioni trasmesso all'UNFCCC. I consumi di combustibili fossili rilevati (gasolio, gas naturale) sono stati moltiplicati per i corrispondenti fattori di emissione, al fine di stimare le emissioni di CO₂ associate, secondo quanto previsto dalle metodologie internazionalmente riconosciute. Per l'anno in corso, i dati riportati fanno riferimento esclusivamente alle emissioni di anidride carbonica (CO₂), non includendo CH₄ e N₂O per il calcolo complessivo in CO₂ equivalente (CO₂eq).

Le **emissioni Scope 2** (indirette derivanti dall'elettricità acquistata) sono state calcolate secondo l'approccio location-based, come definito dal GHG Protocol e come richiesto dal VSME. Il fattore di emissione nazionale è stato ottenuto da ISPRA⁵, che fornisce annualmente i valori aggiornati per l'Italia.

Stima delle Emissioni di GHG

Categoria	Anno 2024	Anno 2023
Emissioni Scope 1 (ton CO ₂ eq)	162,02	161,98
Emissioni Scope 2 (ton CO ₂ eq)	781,65	839,87
Totale	943,67	1001,85

Nel 2024, le emissioni complessive di gas a effetto serra sono state stimate in 943,67 tonnellate di CO₂ equivalente, in riduzione rispetto alle 1.001,85 tonnellate stimate per il 2023. Le emissioni Scope 1, generate direttamente dai combustibili utilizzati nei processi aziendali, si mantengono pressoché stabili (162,02 tCO₂eq nel 2024 rispetto a 161,98 tCO₂eq nel 2023). La riduzione più significativa si osserva nelle emissioni Scope 2, derivanti dal consumo di energia elettrica acquistata, queste passano da 839,87 tCO₂eq a 781,65 tCO₂eq, riflettendo un miglioramento nel mix energetico, con un incremento della quota da fonti rinnovabili.

Questi dati evidenziano un primo risultato tangibile delle iniziative aziendali volte alla decarbonizzazione e rappresentano una base utile per il monitoraggio e la definizione di obiettivi di riduzione futuri, in linea con gli impegni assunti a livello europeo in materia di sostenibilità.

Per l'anno 2024, Hawai Italia ha calcolato la propria **intensità di emissioni di gas serra** (GHG intensity) dividendo le emissioni lorde rendicontate ai sensi del paragrafo 30 (Scope 1 e Scope 2, metodo location-based) per il fatturato netto espresso in milioni di euro, pari a **44,76 tonnellate per milione di euro**, in conformità al paragrafo 31 dello standard VSME.

C3

Obiettivi di riduzione delle emissioni GHG e transizione climatica

Hawai Italia opera in un settore caratterizzato da rilevanti impatti climatici e, pur non avendo ancora definito obiettivi formali per la riduzione delle emissioni di gas serra riferite allo Scope 1 (emissioni dirette) e allo Scope 2 (emissioni indirette da energia acquistata), riconosce questa lacuna come un'area prioritaria di miglioramento, già inclusa nel piano di sostenibilità in fase di attuazione. L'azienda non dispone al momento di un piano di transizione climatica formalizzato ai sensi del §56 VSME; tuttavia, ha avviato attività propedeutiche e fissato primi target con orizzonte 2025, ponendo le basi per la definizione di una strategia strutturata di decarbonizzazione e per la mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici.

⁴ Per la conversione delle diverse unità di energia in MWh si è fatto riferimento alle indicazioni dello Standard (§ da 86 a 89)

⁵ **Fattori di emissione per la produzione e il consumo di energia elettrica in Italia** – Serie storica nazionale (1990–2023), pubblicata da ISPRA — Sezione Emissioni in atmosfera, anno 2025; disponibile in formato XLS sul portale "Emissioni" del Sistema Informativo Nazionale sull'Inquinamento atmosferico (SINA).



C4

Rischi climatici

Il cambiamento climatico rappresenta una fonte crescente di rischio anche per le piccole e medie imprese manifatturiere, in particolare per quanto riguarda la stabilità delle attività produttive, l'approvvigionamento di materie prime e i costi operativi. In questa sezione vengono presentate le principali considerazioni emerse da un'analisi semplificata **dei rischi climatici**, svolta internamente dall'impresa, con riferimento agli elementi richiesti dalla disclosure C4 dello standard VSME. Sebbene l'analisi complessiva dei rischi non sia oggetto di pubblicazione, si è scelto di rendicontare in modo trasparente gli aspetti legati ai rischi climatici, alla luce della loro rilevanza per la resilienza futura dell'organizzazione.

Hawaii Italia ha valutato l'esposizione e la sensibilità dei propri asset, processi produttivi e catena del valore ai rischi fisici e di transizione attraverso *un'analisi strutturata dei rischi operativi (FMEA) e un monitoraggio continuo del contesto normativo, ambientale e di mercato*. Per i rischi fisici legati al clima, sono state considerate varie tipologie di eventi potenzialmente critici, come: alluvioni, terremoti e disastri naturali, per i quali è stato verificato che i siti produttivi si trovano in aree a basso rischio idrogeologico e sismico, con strutture conformi alle normative edilizie vigenti; guasti infrastrutturali (impianti elettrici, attrezzature di stampaggio e pressofusione), per i quali sono stati previsti piani di continuità operativa, come: disponibilità di macchinari alternativi e stampi doppi per i volumi critici, terzisti locali qualificati entro un raggio di 50 km, magazzino di sicurezza per le materie prime (2 mesi di stock), contratti attivi per interventi tecnici rapidi (entro 24 ore) e manutenzioni preventive programmate.

L'analisi, di tipo qualitativo, è stata condotta tenendo conto della localizzazione geografica dello stabilimento principale e delle vulnerabilità identificate nei processi produttivi. Dove opportuno, sono state considerate anche le prime misure di adattamento adottate o pianificate. L'approccio utilizzato è coerente con la natura e le dimensioni della PMI, in linea con i criteri di proporzionalità previsti dallo standard VSME.

L'attività produttiva di Hawaii Italia è risultata potenzialmente vulnerabile a eventi climatici estremi, come ondate di calore, alluvioni e interruzioni della rete energetica, che potrebbero compromettere la continuità operativa degli impianti (es. verniciatura, pressofusione, stampaggio plastica) o causare ritardi nella catena di approvvigionamento e distribuzione. Inoltre, i fenomeni climatici come l'innalzamento delle temperature medie e la variabilità stagionale possono incidere negativamente sull'efficienza dei processi industriali termici, sui costi energetici e sulla logistica.

Per quanto riguarda i **rischi di transizione**, l'organizzazione si confronta con diversi fattori legati al passaggio verso un **modello produttivo più sostenibile**.

Rischi normativi

L'introduzione di normative internazionali più restrittive sull'utilizzo e sulle emissioni di sostanze chimiche come nel caso di vernici, plastiche e trattamenti di finitura, può limitare l'impiego di specifici materiali, incidere sulla composizione dei prodotti e richiedere modifiche nei processi industriali. Tali cambiamenti comportano maggiori costi di conformità e possono rendere necessario un adeguamento sostanziale delle attività produttive. Inoltre, l'adozione di normative ambientali più stringenti a livello europeo e internazionale, come il Regolamento REACH, le restrizioni sull'uso della plastica e gli obblighi di rendicontazione ESG, contribuisce ad aumentare la pressione regolatoria sull'intero settore. Questo rischio è valutato dalla azienda nel breve termine.

Rischi tecnologici

L'innovazione verso tecnologie più pulite potrebbe rendere obsoleti alcuni processi tradizionali attualmente utilizzati. L'adeguamento agli standard ambientali potrebbe comportare investimenti rilevanti per aggiornare impianti e tecnologie. Questo rischio è valutato dalla azienda nel medio termine.

Rischi di mercato

La crescente domanda da parte dei clienti (in particolare marchi nazionali e internazionali) per prodotti con impronta ecologica ridotta, materiali riciclati o sostenibili potrebbe influenzare negativamente la competitività di accessori prodotti con materiali e processi tradizionali. Inoltre, potrebbero aumentare i costi delle materie prime sostenibili o diminuire le vendite di prodotti considerati a impatto elevato. Questo rischio è valutato dalla azienda nel breve termine.

Rischi reputazionali

Il mancato allineamento con gli obiettivi di sostenibilità ambientale richiesti dal mercato può generare perdita di fiducia da parte di stakeholder e clienti, con possibili ripercussioni commerciali o d'immagine, specie nei settori moda e sicurezza sempre più attenti a criteri ESG. Questo rischio è valutato dalla azienda nel breve termine.

Rischi legali

L'azienda potrebbe essere esposta a contenziosi legati a responsabilità ambientale per il mancato rispetto delle normative ambientali che può comportare sanzioni e restrizioni operative. Questo rischio è valutato dalla azienda nel breve termine.

Normativo e regolatorio

L'adozione di normative ambientali sempre più stringenti a livello europeo e internazionale, come il *Regolamento REACH*, e le regole sulle emissioni di sostanze chimiche (es. vernici, trattamenti di finitura), è stata riconosciuta come un potenziale fattore critico. Questi sviluppi possono limitare l'uso di materiali attualmente impiegati, modificare la composizione dei prodotti e rendere necessario l'adattamento dei processi produttivi, con impatti economici e operativi rilevanti.

Tecnologico e di processo

È stata valutata la flessibilità degli impianti nell'adottare tecnologie più sostenibili e nel sostituire materiali o lavorazioni non più conformi agli standard ambientali emergenti.

Catena del valore

È stata analizzata la dipendenza da fornitori critici (materie prime, trattamenti superficiali) e garantita una diversificazione e qualificazione di fornitori alternativi, per migliorare la resilienza complessiva del sistema produttivo.

B4

Inquinamento verso aria, acqua e suolo

L'organizzazione è in possesso di un'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) e svolge regolarmente il monitoraggio annuale delle emissioni in atmosfera e nelle acque, in conformità con quanto previsto dal D. Lgs. 152/2006. L'azienda non rientra tra gli stabilimenti soggetti all'obbligo di dichiarazione nell'ambito dell'European Pollutant Release and Transfer Register (E-PRTR) e non è tenuta a fornire dati quantitativi relativi alle emissioni. Ciononostante, le attività di controllo svolte dimostrano un approccio responsabile e in linea con il quadro normativo ambientale vigente.

Attualmente, l'azienda non ha ancora adottato un sistema strutturato di gestione ambientale, tuttavia le pratiche già implementate rappresentano una solida base per l'evoluzione verso una gestione più integrata.

B5

Biodiversità

La tutela della biodiversità rappresenta uno degli indirizzi strategici di Hawai Italia, come evidenziato dalla partecipazione della società al progetto di riforestazione nell'area del veronese.

In accordo con le richieste informative del VSME, è possibile identificare la sede operativa di via Palazzina n. 224 a Verona come adiacente al sito Natura 2000 IT3210042 "Fiume Adige tra Verona Est e Badia Polesine" tra le province di Verona e Rovigo.

Si tratta di un paesaggio fluviale caratterizzato da dinamiche semi-naturali, in cui sopravvivono lembi di vegetazione riparia, zone umide e habitat acquatici. Nonostante le pressioni esercitate dall'agricoltura intensiva e dalle modifiche idrauliche, l'area svolge ancora un ruolo ecologico fondamentale per la connettività ambientale, coprendo oltre 2.000 ettari a un'altitudine media di 24 metri sul livello del mare.

La flora del sito presenta un mosaico di specie autoctone e alloctone, concentrate soprattutto ai margini di campi, fossi e strade rurali. Tra le specie arboree autoctone si ritrovano il frassino maggiore (Fraxinus excelsior), l'olmo campestre (Ulmus minor) e l'acero montano (Acer pseudoplatanus), accompagnati da ciliegio selvatico, frangola e carpino nero. Non mancano però presenze introdotte e naturalizzate, come la robinia (Robinia pseudoacacia) e il pioppo canadese. La fauna, influenzata dalla trasformazione del paesaggio agrario, risulta piuttosto semplificata, con predominanza di specie adattate ad ambienti aperti e la presenza invasiva della nutria (Myocastor coypus), che rappresenta una minaccia per gli ecosistemi fluviali. Nonostante ciò, il sito conserva un valore ecologico rilevante come rifugio per comunità ripariali e corridoio faunistico lungo l'asta dell'Adige. All'interno del contesto territoriale del sito, l'attività di Hawai Italia non comporta incidenze significative sul sito in questione.



B6

La gestione della risorsa idrica

L'utilizzo della risorsa idrica in azienda è strettamente connesso ai processi produttivi, in particolare alla fase di vibro finitura dei componenti metallici, che attualmente avviene in modalità a umido. L'acqua impiegata in questo processo viene successivamente convogliata verso l'impianto di depurazione interno per essere adeguatamente trattata prima dello scarico nella rete fognaria, garantendo il rispetto delle normative ambientali vigenti. Oltre a questa quota di acqua prelevata e scaricata, una parte significativa dei consumi idrici è legata ai circuiti di raffreddamento delle presse di stampaggio e delle macchine per le lavorazioni degli stampi, essenziali per il corretto funzionamento e la stabilità termica degli impianti. Tali circuiti idrici operano in modalità chiusa, consentendo il riutilizzo continuo della stessa acqua e riducendo al minimo i prelievi e gli scarichi aggiuntivi. L'acqua sotterranea prelevata per le attività è autorizzata secondo l'Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) di cui l'azienda dispone, a conferma della gestione conforme alle prescrizioni normative. Queste pratiche testimoniano l'impegno di Hawai a ottimizzare la gestione dell'acqua, limitandone il consumo e preservandone la qualità, anche in previsione di ulteriori investimenti per l'introduzione di tecnologie di vibratura a secco e per il potenziamento dei sistemi di ricircolo.

PRELIEVO IDRICO PER FONTE (m³)
ANNO 2024

	Tutte le aree (comprese le aree a stress idrico)	Aree a stress idrico
Acque sotterranee	11.847,00	0
Risorse idriche di terze parti	367,00	0
Prelievo idrico totale	12.214,00	0,00

SCARICHI IDRICI (m³)
ANNO 2024

	Tutte le aree (comprese le aree a stress idrico)	Aree a stress idrico
Acque reflue	12.214,00	0
In altri corpi idrici	0	0
Emissione idrica totale	12.214,00	0,00





B7

Economia circolare e gestione dei rifiuti

L'integrazione dei principi dell'economia circolare all'interno della politica ambientale aziendale è stata formalmente esplicitata nella Politica di Sostenibilità dell'azienda⁶.

La selezione accurata delle materie prime privilegia materiali performanti, in grado di garantire elevata qualità e durabilità, riducendo al contempo il consumo di risorse naturali e la generazione di rifiuti. Le attività di progettazione sono orientate all'ottimizzazione del ciclo di vita del prodotto e alla minimizzazione degli impatti ambientali lungo l'intera catena del valore.

La linea di prodotti "Grinn" rappresenta un esempio concreto dell'approccio adottato. Progettata con tecnologie innovative, consente di ridurre del 20% l'utilizzo di plastica e il consumo energetico nei processi produttivi, con una conseguente diminuzione delle emissioni. L'impiego di materiali compositi leggeri, durevoli e facilmente smontabili, oltre a semplificare l'applicazione del prodotto, contribuisce al mantenimento in uso dei materiali e alla loro valorizzazione nel tempo. Questi elementi si integrano ai principi circolari di utilizzabilità, smontabilità e riciclabilità.

L'azienda per quest'anno non riporta il dato relativo al flusso di materiali perché il valore, derivante da stime, potrebbe risultare di difficile contestualizzazione.

L'approccio di ecodesign applicato mira all'eliminazione degli sprechi e dell'inquinamento già in fase di progettazione, attraverso l'adozione di processi produttivi ottimizzati e design intelligenti. Inoltre, gli scarti generati durante la produzione vengono in parte riutilizzati direttamente in linea, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo.

Di seguito vengono riportate le quantità di rifiuti speciali generate dall'attività di Hawai Italia.

STABILIMENTO 2 - VERONA

	Descrizione CER	Speciale / Urbano	Pericoloso / Non pericoloso	UM	2024
Rifiuti plastici	070213	Speciale	NP	kg	6.400
Pitture e vernici di scarto, contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	080111	Speciale	P	kg	364
Toner per stampa esauriti	080318	Speciale	NP	kg	41
Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	120109	Speciale	P	kg	1.024
Residui di materiale di sabbiatura	120117	Speciale	NP	kg	2196
Oli minerali per circuiti idraulici, non clorurati	130110	Speciale	P	kg	1.950
Altri solventi e miscele di solventi	140603	Speciale	P	kg	1.374
Imballaggi in materiali misti	150106	Speciale	NP	kg	5.8890
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	150110	Speciale	P	kg	191
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	150202	Speciale	P	kg	105
Apparecchiature fuori uso	160214	Speciale	NP	kg	7840
Ferro e acciaio	170405	Speciale	NP	kg	62950

STABILIMENTO 1 – SAN GIOVANNI LUPATOTO

	Descrizione CER	Speciale / Urbano	Pericoloso / Non pericoloso	UM	2024
Altri acidi	060106	Speciale	P	kg	140
Fanghi da trattamento in loco di effluenti, contenenti sostanze pericolose	060502	Speciale	P	kg	23700
Fanghi da trattamento in loco di effluenti, contenenti sostanze pericolose	060502	Speciale	P	kg	59010
Toner per stampa esauriti	080318	Speciale	NP	kg	17
Acidi di decapaggio	110105	Speciale	P	kg	980
Acidi non specificati altrimenti	110106	Speciale	P	kg	500
Fanghi e residui di filtrazione, contenenti sostanze pericolose	110109	Speciale	P	kg	160
Soluzioni acquose di lavaggio, contenenti sostanze pericolose	110111	Speciale	P	kg	4680
Rifiuti di sgrassaggio contenenti sostanze pericolose	110113	Speciale	P	kg	1440
Altri rifiuti contenenti sostanze pericolose	110198	Speciale	P	kg	6240
Emulsioni e soluzioni per macchinari, non contenenti alogeni	120109	Speciale	P	kg	692
Corpi d'utensile e materiali di rettifica esauriti	120121	Speciale	NP	kg	740
Altri solventi e miscele di solventi	140603	Speciale	P	kg	205
Imballaggi in materiali misti	150106	Speciale	NP	kg	10080
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	150110	Speciale	P	kg	159
Assorbenti, materiali filtranti (inclusi filtri dell'olio non specificati altrimenti), stracci e indumenti protettivi, contaminati da sostanze pericolose	150202	Speciale	P	kg	315
Veicoli fuori uso	160104	Speciale	P	kg	1.550
Apparecchiature fuori uso	160214	Speciale	NP	kg	3.380
Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	160303	Speciale	P	kg	180
Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	160303	Speciale	P	kg	1.040
Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericolose	160303	Speciale	P	kg	482
Rifiuti organici contenenti sostanze pericolose	160305	Speciale	P	kg	1.050
Rifiuti contenenti oli	160708	Speciale	P	kg	1.540
Zinco	170404	Speciale	NP	kg	1.607
Ferro e acciaio	170405	Speciale	NP	kg	20.960

Nel 2024

Rifiuti pericolosi
109.071 kg

Rifiuti non pericolosi
175.101 kg

Totale:
284.172 kg

Nel 2024, **Hawai Italia** ha ottenuto la certificazione **"ECOL360° Performance di Sostenibilità"**, rilasciata da Recycla S.p.A. e verificata da Bureau Veritas Italia, a conferma del proprio impegno nella gestione responsabile dei rifiuti industriali affidati a Recycla. I due stabilimenti aziendali hanno conseguito i seguenti risultati: 1.373,46 kg di rifiuti conferiti a Recycla dallo stabilimento di San Giovanni Lupatoto e di 1.926,60 kg da quello di Verona. Risultano avviate operazioni di recupero di materia o energia, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 152/06.

⁶ Cfr. sezione B2/C2 del documento.



METRICHE SOCIALI

Lettera agli stakeholder

Nota metodologica

Informazioni generali di rendicontazione

VSME Modulo Base Informazioni Generali

Metriche ambientali

Metriche sociali

Metriche di governance

B8

FORZA LAVORO CARATTERISTICHE GENERALI

Nel seguito della trattazione vengono fornite informazioni quantitative e qualitative riguardanti la composizione dell'organico, offrendo una panoramica chiara e trasparente della forza lavoro, utile per valutare l'equità, la stabilità e la diversità dell'ambiente.

La seguente *tabella a)* descrive quantitativamente la forza lavoro di Hawaii Italia, suddivisa per tipologia di inquadramento contrattuale, evidenziando l'estrema residualità dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato.

TABELLA A
TIPO DI CONTRATTO

Tipo di contratto	Numero di dipendenti (effettivi o equivalenti a tempo pieno, FTE)
Contratto a tempo determinato	2,00
Contratto a tempo indeterminato	96,00
Totale dipendenti	98,00

Tutti i contratti stipulati seguono il CCNL di riferimento, Metalmeccanici Industria (C011), a conferma dell'impegno dell'azienda nel garantire stabilità occupazionale, valorizzazione delle competenze e continuità dei processi produttivi. Questo approccio riflette l'impegno verso una gestione responsabile delle risorse umane, in linea con la propria politica di sostenibilità sociale.

Dal punto di vista della ripartizione della forza lavoro per genere, si evidenzia la situazione nella *tabella b)*, che ha le seguenti finalità:

- valutare il livello di inclusività dell'azienda;
- monitorare eventuali squilibri di genere;
- supportare politiche di parità e valorizzazione delle diversità.

TABELLA B
GENERE

Genere	Numero di dipendenti (effettivi o equivalenti a tempo pieno, FTE)
Uomo	72,00
Donna	26,00
Non dichiarato	0,00
Totale dipendenti	98,00

L'organico aziendale presenta una prevalenza significativa di personale di genere maschile, una caratteristica che riflette una tendenza strutturale comune nel comparto manifatturiero, in particolare nei settori legati alla lavorazione dei metalli, alla plastica e alla produzione industriale ad alta intensità tecnica. Tale conformazione non è il risultato di scelte discriminatorie, bensì l'esito di una combinazione di fattori storici, culturali e formativi che hanno influenzato nel tempo la composizione della forza lavoro; in particolare, di seguito si analizzano le principali influenze:

- tradizione industriale, per cui molte delle mansioni operative e tecniche presenti in azienda, come la pressofusione, la tranciatura, lo stampaggio a iniezione e la verniciatura sono storicamente ricoperte da una forza lavoro maschile; ciò è dovuto sia alla natura fisicamente impegnativa di alcune attività, sia alla tradizionale presenza maschile nei reparti produttivi;
- formazione tecnica e orientamento scolastico, dove la maggiore presenza maschile nei percorsi legati alla meccanica, alla metallurgia e alla produzione industriale ha ridotto la disponibilità di profili femminili qualificati per ruoli tecnici; tale squilibrio si riflette anche nei processi di selezione stessa del personale;
- condizionamenti culturali ove persistono, seppur in graduale superamento, stereotipi di genere che influenzano le scelte professionali e la percezione di alcuni ruoli come prettamente "maschili" o "femminili". Questi retaggi culturali possono contribuire a una minore presenza femminile in ambiti industriali ad alta specializzazione tecnica.



Impegni e prospettive per l'equilibrio di genere

L'impresa è consapevole dell'importanza di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alla diversità di genere, anche in un contesto produttivo tradizionalmente maschile. In quest'ottica, sono stati avviati o pianificati i seguenti interventi:

- **promozione dell'equità nelle selezioni**, tramite processi di reclutamento strutturati per garantire pari opportunità di accesso, valorizzando le competenze indipendentemente dal genere;
- **valorizzazione della presenza femminile** in ruoli chiave in ambito amministrativo, gestionale e tecnico-progettuale, contribuendo attivamente all'evoluzione organizzativa;
- **cultura aziendale inclusiva** tramite la promozione dei valori di rispetto, collaborazione e pari dignità, anche attraverso momenti formativi e di sensibilizzazione interna.

B9

Salute e sicurezza lavoratori

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta un valore prioritario per Hawai Italia, non solo in termini di conformità normativa, ma come parte integrante della cultura aziendale e della responsabilità sociale d'impresa. In un contesto manifatturiero, dove le attività operative comportano l'uso di macchinari, sostanze chimiche e processi complessi, la prevenzione dei rischi è un elemento strategico per garantire la continuità produttiva e il benessere delle persone.

L'azienda ha adottato un *sistema di gestione della salute e sicurezza*, che copre al 100% i lavoratori in forza, come da *tabella a)* e include:

- la valutazione periodica dei rischi per ciascuna mansione e area operativa, con aggiornamenti in caso di modifiche organizzative o tecnologiche;
- l'elaborazione e l'attuazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in conformità al D. Lgs. 81/2008;
- la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e la collaborazione con il medico competente per la sorveglianza sanitaria;
- l'adozione di procedure operative e la consegna informata di dispositivi di protezione individuale (DPI) specifici per ogni attività.

TABELLA A
NUMERO DI LAVORATORI ANNO 2024

Numero di lavoratori	Anno 2024	%
Numero lavoratori totali	98	100
Numero lavoratori coperti	98	100

Si investe costantemente nella formazione del personale, con corsi obbligatori e aggiornamenti periodici sui seguenti aspetti:

- uso sicuro dei macchinari e delle attrezzature;
- gestione delle emergenze e primo soccorso;
- prevenzione dei rischi specifici (es. movimentazione manuale, esposizione a sostanze chimiche, rumore).

Oltre alla formazione tecnica, l'azienda promuove una cultura attiva della sicurezza, incoraggiando i lavoratori a segnalare situazioni di rischio potenziale (cosiddetti NEAR MISS) e a proporre miglioramenti.

Nel corso dell'anno 2024, l'azienda ha registrato un solo incidente sul lavoro, a fronte di un totale di 163.242 ore lavorate complessivamente da tutti i dipendenti, evidenziando un tasso di incidenti pari a 1,23, così come schematizzato nelle *tabelle b)* e *c)*.

TABELLA B
INCIDENTI SUL LAVORO

Numero di incidenti sul lavoro	Anno 2024
Numero di incidenti sul lavoro	1,00

TABELLA C
TASSO DI INCIDENTI

Numero di incidenti sul lavoro nel periodo di riferimento (2024)	1,00
Totale delle ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti	163.242,00
Tasso di incidenti	1,23

Il **valore 1,23 è da considerarsi di livello basso**, soprattutto in un contesto manifatturiero dove le attività operative comportano rischi legati all'utilizzo di macchinari, alla movimentazione di materiali e all'esposizione a sostanze chimiche o fisiche. Esso è **calcolato tenendo conto del moltiplicatore 200.000 previsto dallo standard VSME**.

La presenza di un solo incidente in un anno, su un volume di lavoro elevato, è indicativa di:

- un sistema di prevenzione efficace, basato su valutazioni dei rischi aggiornate e misure di protezione adeguate;
- un buon livello di consapevolezza e formazione del personale, che dimostra attenzione alle procedure di sicurezza;
- un ambiente di lavoro controllato, in cui le condizioni operative sono monitorate e migliorate costantemente.

Hawai Italia può considerare questo risultato come un punto di forza, da consolidare attraverso il miglioramento continuo e il coinvolgimento costante di tutto il personale.

B10

Remunerazione, contrattazione collettiva e formazione lavoratori

Gli aspetti della remunerazione del personale e della contrattazione collettiva sono elementi rilevanti per valutare la sostenibilità sociale dell'azienda e la qualità della gestione delle risorse umane.

La *tabella a)* attesta che Hawai Italia applica alla generalità dei dipendenti il CCNL di riferimento e un salario in linea con il corretto livello retributivo, attribuito in base ai parametri normativi di anzianità ed esperienza lavorativa.

TABELLA A
RETRIBUZIONE E CONTRATTO APPLICATO

Tutti i dipendenti percepiscono un salario adeguato, in linea con i parametri di riferimento applicabili	Viene applicato il CCNL Metalmeccanico Industria – C011
--	---

Procedendo con un'analisi della differenza salariale di genere, si è verificata l'equità di trattamento nel contesto lavorativo, di cui ai valori contenuti nella *tabella b)*.

TABELLA B
DIFFERENZA RETRIBUTIVO TRA DIPENDENTI MASCHI E FEMMINE

Divario retributivo	1,69 %
---------------------	--------

Hawai Italia ha avviato un percorso di analisi e consapevolezza sul tema del gender pay gap, con l'obiettivo di garantire pari opportunità e condizioni economiche eque per tutte le persone. Per comprendere con precisione la situazione interna, è stata condotta un'analisi approfondita sui livelli di inquadramento del personale femminile, confrontando per ciascun livello le retribuzioni annue lorde mensili (RAL) di uomini e donne, al netto degli scatti di anzianità.

Questa indagine ha restituito un risultato incoraggiante: il divario retributivo tra uomini e donne in azienda è pari a **1,69%, un valore significativamente più basso rispetto alle medie nazionali ed europee**. In Italia, infatti, il gender pay gap rettificato si attesta attorno al 5%, mentre nella media dell'Unione Europea raggiunge il 14,8%.

Hawai Italia è consapevole dell'importanza di garantire la parità retributiva e si impegna a monitorare costantemente gli indicatori di riferimento, adottando misure correttive ove necessario. Tra le azioni già intraprese si sottolineano:

- analisi periodica delle retribuzioni per identificare e correggere eventuali squilibri;
- promozione della parità di genere attraverso politiche di inclusione e valorizzazione delle competenze femminili;
- trasparenza retributiva e comunicazione interna per sensibilizzare tutto il personale sui temi della parità e dell'equità.

Il dato riportato rappresenta, quindi, un indicatore positivo di equità retributiva, con un divario contenuto che Hawai Italia si impegna a ridurre ulteriormente. Questo approccio riflette una gestione responsabile e sostenibile delle risorse umane, in linea con i principi ESG e con la politica aziendale di inclusione e valorizzazione delle diversità.

La seguente *tabella c)* attesta che Hawai Italia applica alla generalità dei dipendenti il CCNL di riferimento, ponendo attenzione alle nuove assunzioni di volta in volta effettuate e monitorando continuamente i contratti in essere per eventuali variazioni di livello.

TABELLA C
PERCENTUALE DI DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tipo di CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	Numero di dipendenti (effettivi o equivalenti a tempo pieno)	Percentuale di copertura dei dipendenti %
CCNL Metalmeccanico Industria – C011	98,00	100

L'attività di formazione agevola la valorizzazione del capitale umano, attraverso l'aggiornamento continuo delle competenze, la promozione della sicurezza e la crescita professionale dei dipendenti. L'importanza attribuita alla formazione consente di valutare il livello di investimento dell'azienda nelle risorse umane, monitorare al tempo stesso l'adeguatezza delle competenze rispetto all'evoluzione tecnologica e normativa, nonché dimostrare l'impegno dell'azienda verso una gestione sostenibile e responsabile del personale.

I risultati evidenziati dalla seguente tabella dimostrano che nel periodo di riferimento, Hawai Italia ha erogato una media di 20 ore di formazione sia per i dipendenti di genere maschile che per quelli di genere femminile; tale dato evidenzia un equilibrio formativo tra i generi, segno di un approccio inclusivo e paritario nella gestione delle risorse umane.

TABELLA D
FORMAZIONE

Genere	Numero ore medie
Uomo	20,00
Donna	20,00
Non indicato	0,00

L'uguaglianza delle ore medie di formazione dimostra che l'accesso alle opportunità di crescita professionale è garantito in modo equo, indipendentemente dal genere. Tale equilibrio dimostra come l'azienda ponga attenzione non solo alla quantità, ma anche alla qualità e alla distribuzione equa della formazione, contribuendo a rafforzare la cultura della parità e della valorizzazione delle competenze, attuando una gestione sostenibile e inclusiva del capitale umano.





C5

Forza lavoro

Caratteristiche aggiuntive generali della forza lavoro

L'organico aziendale è composto prevalentemente da personale tecnico-operativo, impiegato nei reparti produttivi, affiancato da figure specializzate in ambito progettuale, qualità, logistica e amministrazione. La presenza di competenze trasversali e specialistiche consente all'azienda di affrontare con flessibilità le sfide produttive e di mercato.

La gestione delle risorse umane è affidata a una funzione interna dedicata, che si occupa della selezione, inserimento, formazione e sviluppo del personale. L'azienda adotta un approccio partecipativo e orientato al dialogo, promuovendo momenti di confronto tra direzione e dipendenti, anche attraverso strumenti informali di ascolto (es. colloqui individuali, riunioni di reparto, feedback diretti). Viene posta particolare attenzione al benessere organizzativo, con iniziative volte a migliorare l'ambiente di lavoro, la sicurezza e l'equilibrio tra vita professionale e personale.

Pur operando in un settore tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza maschile, l'azienda si impegna a garantire pari opportunità di accesso e crescita professionale a tutti i dipendenti, indipendentemente da genere, età, provenienza o condizione personale. Sono in corso azioni per favorire una maggiore presenza femminile anche in ruoli tecnici e operativi, attraverso percorsi di sensibilizzazione.

Dal punto di vista della struttura contrattuale complessiva dell'organico e il ricorso a forme di lavoro flessibile, la *tabella b)* illustra il ricorso non frequente a personale dipendente temporaneo in periodi limitati di surplus operativo. Inoltre, si evidenzia il mancato ricorso a lavoratori autonomi monocommittenti.

TABELLA B
LAVORATORI AUTONOMI E TEMPORANEI

Tipi di lavoratori	Numero di lavoratori
Totale lavoratori autonomi che lavorano esclusivamente per l'impresa	0
Totale lavoratori temporanei forniti da imprese interinali	10

L'evidenza che non vi siano lavoratori autonomi che operano in esclusiva per l'azienda è un segnale positivo per due aspetti:

- non si ricorre a forme di collaborazione potenzialmente ambigue, che potrebbero configurarsi come pratiche convenienti in termini di risparmio sul costo del lavoro, quali pratiche scorrette di simulazione di lavoro dipendente;
- dimostra una chiarezza contrattuale e una preferenza per rapporti di lavoro fidelizzati, formalizzati e tutelati, in linea con i principi della sostenibilità sociale e della legalità.

Il ricorso a n. 10 lavoratori temporanei tramite agenzie interinali risponde a esigenze di flessibilità operativa legate a picchi produttivi oppure progetti specifici, gestendo così tale lavoro temporaneo attraverso canali regolari e tracciabili, affidandosi a soggetti terzi autorizzati e nel rispetto delle normative vigenti.

Hawai Italia intende rafforzare ulteriormente la propria strategia di gestione del personale attraverso il potenziamento della formazione e l'integrazione di indicatori ESG legati al capitale umano, adottando una visione integrata della forza lavoro che consente di valorizzare le persone, migliorare la qualità del lavoro e contribuire in modo concreto agli obiettivi di sostenibilità sociale.

La composizione riportata evidenzia un modello di gestione del lavoro esterno equilibrato, che evita il ricorso a forme contrattuali potenzialmente critiche e utilizza il lavoro interinale in modo mirato e conforme. Tale approccio risulta coerente con una visione sostenibile e responsabile della gestione delle risorse umane.

Lettera agli stakeholder

Nota metodologica

Informazioni generali di rendicontazione

VSME Modulo Base Informazioni Generali

Metriche ambientali

Metriche sociali

Metriche di governance

C6

Politiche/processi aziendali sui diritti umani relativi alla propria forza lavoro

Si procede alla rendicontazione delle politiche, pratiche e risultati di Hawai Italia in materia di diversità, equità e inclusione (DEI). Tale ambito è sempre più rilevante nel contesto della sostenibilità sociale, in quanto riflette l'impegno dell'azienda nel garantire pari opportunità, rispetto delle differenze sociali, nonché valorizzazione delle persone.

L'azienda ha adottato un Codice di Condotta per la propria forza lavoro, integrato nel Codice Etico e condiviso con tutto il personale dipendente, contenente i principi riassunti nella tabella seguente:

Il codice copre:	SI/NO
Il lavoro minorile	SI
Il lavoro forzato	SI
La tratta di esseri umani	SI
La discriminazione	SI
La prevenzione degli incidenti	NO

L'azienda si è dotata di un meccanismo di gestione dei reclami dedicato alla propria forza lavoro, implementando un **sistema di segnalazione** tramite contenitore cui inserire comunicazioni scritte in forma nominativa oppure anonima. Inoltre, Hawai Italia ha implementato un sistema strutturato di **whistleblowing**, conforme alla normativa vigente e descritto nel *Codice Etico*, che consente a dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e altri stakeholder di segnalare in modo confidenziale eventuali violazioni normative. Il sistema, accessibile a tutti, garantisce la tutela dell'identità del segnalante e assicura una gestione imparziale, tempestiva ed efficace delle segnalazioni, contribuendo a promuovere un ambiente trasparente, responsabile e coerente con i principi etici su cui si basa l'attività di Hawai Italia.

Hawai Italia riconosce il valore della diversità come leva strategica per l'innovazione, la coesione interna e la sostenibilità a lungo termine. In un contesto produttivo tradizionalmente caratterizzato da una prevalenza maschile e da una composizione omogenea, l'azienda ha avviato un percorso di apertura e inclusione, volto a garantire pari opportunità di accesso, crescita e riconoscimento per tutte le persone, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento o condizione personale.

Le politiche di selezione e gestione del personale sono improntate a criteri di merito, trasparenza e imparzialità, con l'obiettivo di valorizzare le competenze e il potenziale individuale. Si promuove attivamente la parità di genere, non ostacolando l'inserimento di figure femminili in ruoli tecnici e gestionali, nonché monitorando periodicamente eventuali divari retributivi o squilibri nella distribuzione delle opportunità. Sono state, inoltre, avviate iniziative di formazione e sensibilizzazione interna sui temi dell'inclusione e del rispetto delle differenze, con l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro accogliente, collaborativo e privo di discriminazioni. L'azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro eque anche per i lavoratori temporanei o provenienti da contesti svantaggiati, promuovendo l'integrazione e il dialogo interculturale.

In prospettiva, Hawai Italia intende rafforzare il proprio impegno attraverso l'introduzione di indicatori DEI e la collaborazione con enti esterni per promuovere una cultura della diversità sempre più radicata e consapevole.

Incidenti gravi negativi sui diritti umani

Si procede alla rendicontazione di eventuali violazioni gravi dei diritti umani che si siano verificate nel periodo di riferimento, direttamente o indirettamente collegate all'attività dell'impresa. L'obiettivo è garantire trasparenza e responsabilità rispetto a un tema fondamentale della sostenibilità sociale.

Per "incidenti gravi negativi sui diritti umani" si intendono eventi o situazioni che comportano:

- violazioni della dignità, libertà o integrità fisica e morale delle persone;
- discriminazioni sistemiche o abusi nei confronti di lavoratori o comunità;
- condizioni di lavoro degradanti, sfruttamento, lavoro forzato o minorile;
- violazioni dei diritti alla salute, alla sicurezza, alla privacy o alla libertà di associazione.

Come illustrato dalle tabelle a) e b) **Hawai Italia non ha registrato alcuna delle circostanze in questione.**

TABELLA A

L'impresa ha incidenti confermati nella propria forza lavoro relativi a:	SI/NO
Il lavoro minorile	NO
Il lavoro forzato	NO
Tratta di esseri umani	NO
Discriminazione	NO
Attività di mancata prevenzione	NO

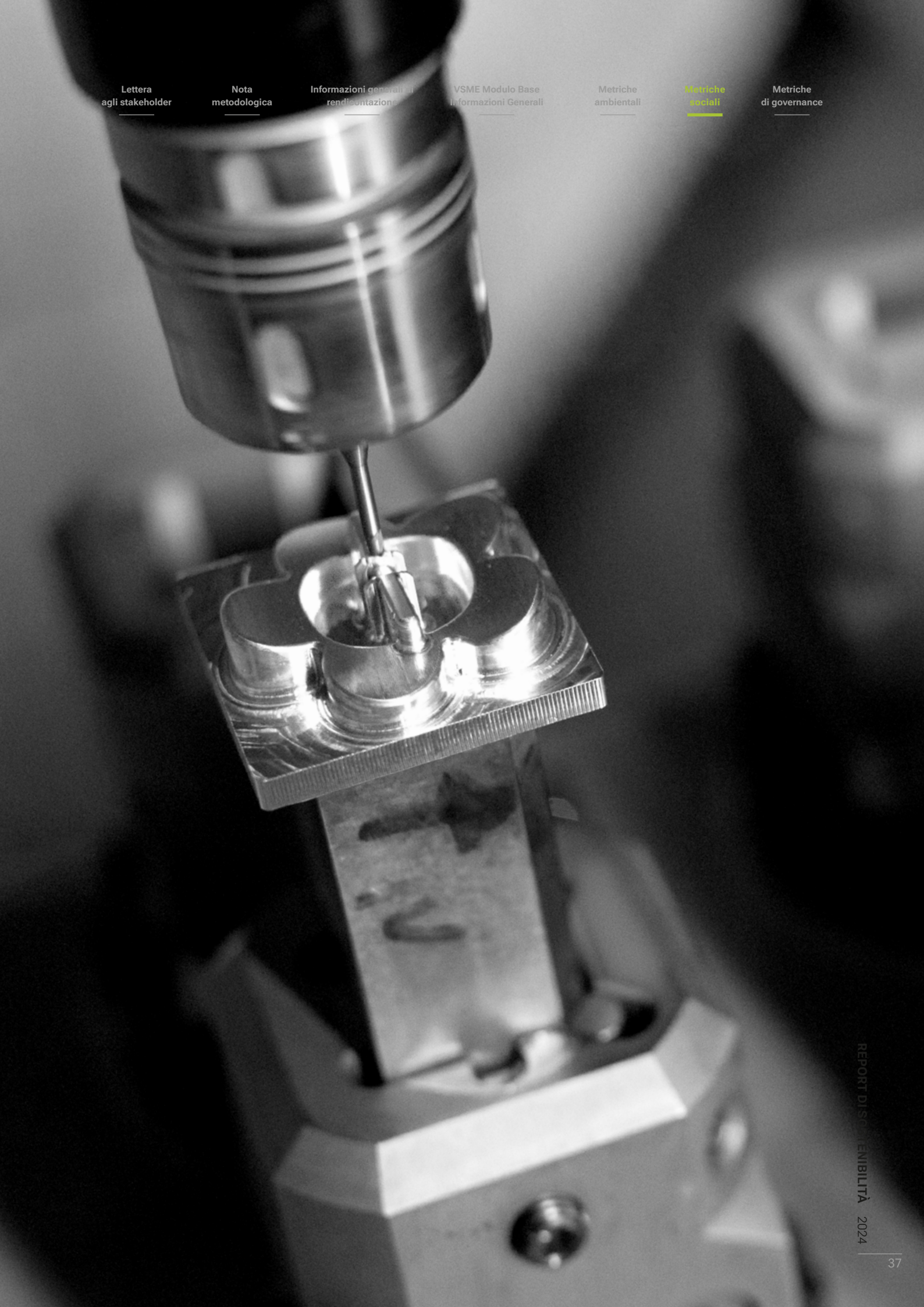
TABELLA B

L'impresa è a conoscenza di eventuali incidenti confermati che coinvolgono	SI/NO
Lavoratori nella catena del valore	NO
Comunità interessate	NO
Consumatori e utenti finali	NO

L'azienda opera nel rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di diritti umani e condizioni di lavoro dignitose, adottando un approccio preventivo e responsabile nella gestione delle proprie relazioni interne ed esterne. Vigè il rispetto della libertà di espressione e di associazione fra i lavoratori, nonché una sorveglianza della catena di fornitura, privilegiando partner che condividono gli stessi principi etici.

Hawai Italia intende rafforzare il proprio presidio in materia di diritti umani attraverso:

- la formazione periodica del personale su etica e diritti fondamentali;
- l'aggiornamento del codice etico;
- la valutazione dei rischi sociali nella catena di fornitura.





METRICHE DI GOVERNANCE

B11

CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Il presente modulo è dedicato alla rendicontazione di eventuali condanne subite in seguito a episodi di corruzione, concussione oppure abuso d'ufficio, che abbiano coinvolto l'impresa, direttamente o indirettamente, nel periodo di riferimento. Tale ambito di trattazione rientra nella dimensione della governance sostenibile, che richiede trasparenza, legalità e integrità nei comportamenti aziendali.

Negli esercizi 2023 e 2024, **non si sono verificati episodi di corruzione, concussione o abuso d'ufficio riconducibili all'attività dell'impresa** e non risultano condanne penali, sanzioni amministrative o multe a carico di Hawai Italia o dei suoi rappresentanti per reati contro la pubblica amministrazione o per violazioni delle normative anticorruzione, così come sintetizzato nella tabella seguente.

Violazione delle leggi contro casi di corruzione e abuso d'ufficio	2023	2024
Numero di condanne	zero	zero
Importo totale delle multe	zero	zero

L'assenza di condanne o multe per corruzione rappresenta un indicatore positivo di integrità aziendale e testimonia l'impegno dell'azienda nel mantenere elevati standard etici e di governance.

Hawai Italia adotta un comportamento improntato a legalità, trasparenza ed etica professionale, sia nei rapporti interni, incoraggiando i dipendenti a segnalare eventuali comportamenti illeciti o non conformi attraverso confronti riservati, che nelle relazioni con clienti, fornitori, enti pubblici e tutti gli altri stakeholder. Sebbene non sia obbligata per legge all'adozione di un *Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001*, l'azienda ha comunque implementato procedure interne di controllo e prevenzione, tra cui:

- la definizione di ruoli e responsabilità chiari nei processi decisionali;
- la tracciabilità delle operazioni economiche e finanziarie;
- la formazione del personale sui principi etici e sui comportamenti corretti da adottare;
- l'adozione di un Codice Etico e di Condotta, che vieta esplicitamente ogni forma di corruzione attiva o passiva.

C8

Ricavi in alcuni settori ed esclusione da benchmark UE

Il presente modulo è dedicato alla rendicontazione delle entrate derivanti da specifici settori economici considerati ad alto impatto sociale e ambientale, di conseguenza, soggetti a criteri di esclusione dagli indici di riferimento dell'Unione Europea allineati con l'Accordo di Parigi. L'obiettivo principale è quello di identificare se l'azienda generi ricavi da attività che rientrano tra quelle considerate non sostenibili secondo i criteri dell'Unione Europea.

Hawai Italia dichiara di non generare ricavi da attività economiche rientranti nei settori ad alto impatto ambientale e sociale identificati da specifici Regolamenti UE di riferimento. In particolare, nel corso dell'esercizio di riferimento, non sono stati registrati ricavi derivanti da:

- *armi controverse (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e biologiche);*
- *coltivazione e produzione di tabacco;*
- *settore dei combustibili fossili (carbone, petrolio, gas);*
- *produzione di sostanze chimiche.*

Tale assenza di ricavi in settori ad alto impatto sociale e ambientale conferma l'allineamento dell'impresa con i principi di sostenibilità promossi dall'Unione Europea e rafforza il suo posizionamento come operatore economico responsabile. L'azienda si impegna a mantenere tale orientamento anche in futuro, monitorando costantemente la propria esposizione settoriale e adottando politiche strategiche coerenti con gli obiettivi di sostenibilità europei.

C9

Diversità di genere nell'organo di governance

La seguente sezione è dedicata alla diversità di genere e si concentra sulla composizione dell'organo di governance dell'azienda, con particolare attenzione alla rappresentanza femminile e maschile. L'obiettivo è promuovere la trasparenza e l'equità nella composizione degli organi decisionali, evidenziando il livello di inclusività e rappresentanza di genere all'interno della governance aziendale. La diversità di genere è riconosciuta come un fattore chiave di sostenibilità, in quanto contribuisce a una maggiore pluralità di visioni, a una migliore qualità delle decisioni e a una cultura aziendale più equa e inclusiva.

Hawai Italia considera la diversità di genere un valore fondamentale per la qualità della leadership e rappresentatività delle decisioni aziendali. Sebbene non siano ancora formalizzate politiche specifiche, la composizione attuale riflette un impegno concreto verso l'equilibrio e l'inclusione. L'azienda si propone di mantenere e, ove possibile, migliorare tale equilibrio, anche attraverso l'adozione di criteri di selezione che valorizzino le competenze in ottica di parità di genere.

Fino al mese di luglio 2024, il Consiglio di Amministrazione (CdA) di Hawai Italia era composto da tre membri: due uomini e una donna, periodo in cui si è perfezionata un'importante operazione societaria, di cui si rimanda al *Bilancio Civilistico al 31/12/2024*. A seguito di tale operazione è stato nominato un nuovo CdA, composto da cinque membri, di cui quattro uomini e una donna.

Nel corso del 2024, il numero medio di donne e uomini presenti a livello dirigenziale (membri del CdA) risulta così:

Numero medio di donne impiegate a livello dirigenziale (membri CDA)	1
Numero medio di uomini impiegati a livello dirigenziale (membri CDA)	3
Rapporto di genere	0,33

Prima dell'operazione di cessione, all'interno dell'azienda non erano presenti figure professionali inquadrare formalmente come dirigenti, ma esclusivamente Soci Amministratori. Successivamente al perfezionamento dell'acquisizione, è stato nominato un nuovo Amministratore Delegato con inquadramento dirigenziale, segnando un'evoluzione nella struttura organizzativa e di governance della società.

Nel contesto della crescente attenzione ai temi della parità di genere e dell'inclusione, la minoranza di rappresentanza femminile all'interno dell'organo di governance di Hawai Italia non è frutto di una scelta deliberata, bensì il risultato di una serie di circostanze contingenti legate a dinamiche storiche, settoriali e organizzative. È importante sottolineare che viene riconosciuto pienamente il valore della diversità di genere come leva strategica per l'innovazione, la qualità delle decisioni e la sostenibilità a lungo termine. La composizione attuale dell'organo di governance riflette un percorso evolutivo che, fino ad oggi, non ha ancora portato a un equilibrio rappresentativo, ma che è oggetto di attenta riflessione e revisione. In tal senso, Hawai Italia ha già avviato un processo di sensibilizzazione interna e di revisione delle proprie politiche di selezione e nomina, con l'obiettivo di favorire una maggiore inclusività e di garantire nel breve periodo una presenza femminile significativa nei ruoli apicali.

HAWAI ITALIA S.R.L.

Via Forte Garofolo, 16
37057 S. Giovanni Lupatoto
VERONA - ITALIA
Tel. +39-045-8266400
Fax +39-045-8266401
www.hawai.it



Innovation, always.