

IMPACT REPORT
2020



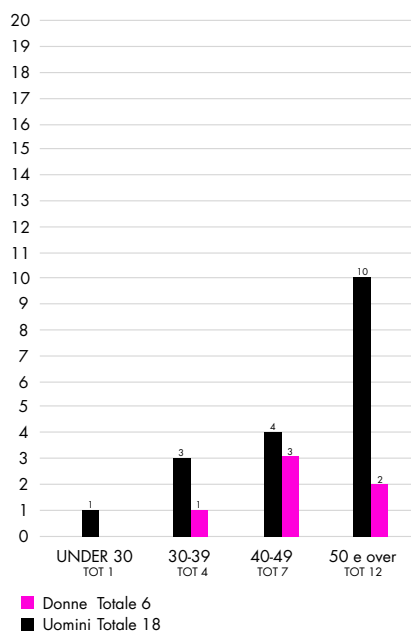
EXTRAVEGA
PER I DIPENDENTI

2. LE NOSTRE PERSONE

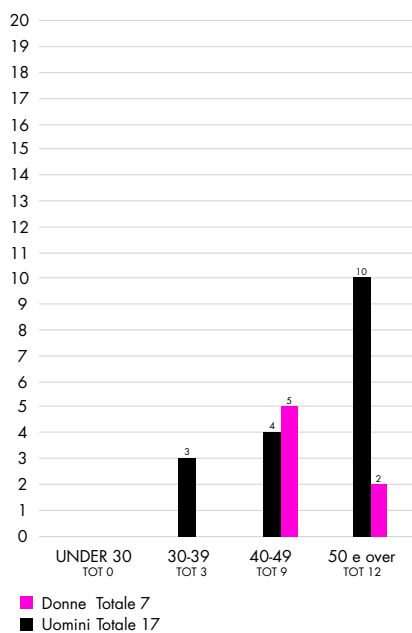
Le persone di Extravega sono fondamentali: l'affiatamento e l'affetto reciproco, l'etica di fare le cose al meglio, la filosofia d'innamorarsi dei progetti sono i concetti su cui l'azienda si basa per progredire. Extravega è un luogo dove non si va a lavorare, ma a fare delle cose fatte bene, con passione e voglia.

Per la tipologia di attività che realizziamo è importante la flessibilità, non avere orari fissi di lavoro, organizzarsi tra dipendenti per il maggior bene comune che è anche il bene del singolo collaboratore e della sua famiglia, per il bene dei fornitori che aiutano l'azienda a migliorare, ed infine per il bene dei clienti che ricevono prodotti d'eccellenza. Di seguito riportiamo i dati di sintesi che riguardano la struttura della nostra azienda dal punto di vista delle persone.

2019

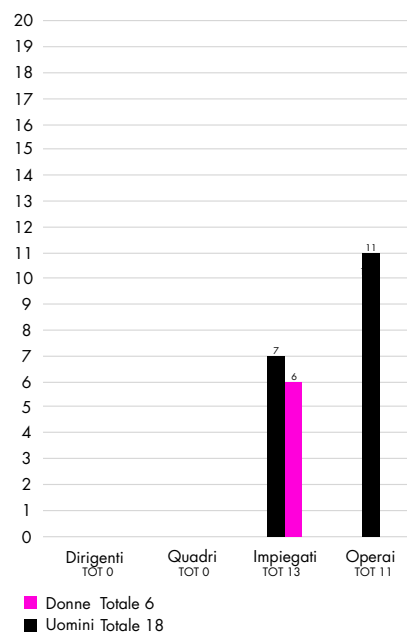


2020

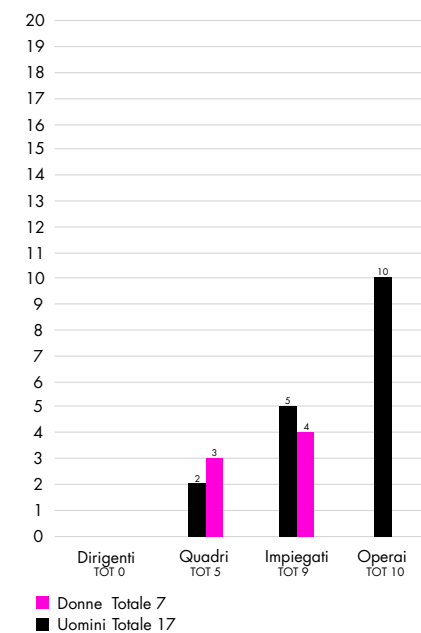


Dipendenti per classi di età

2019



2020



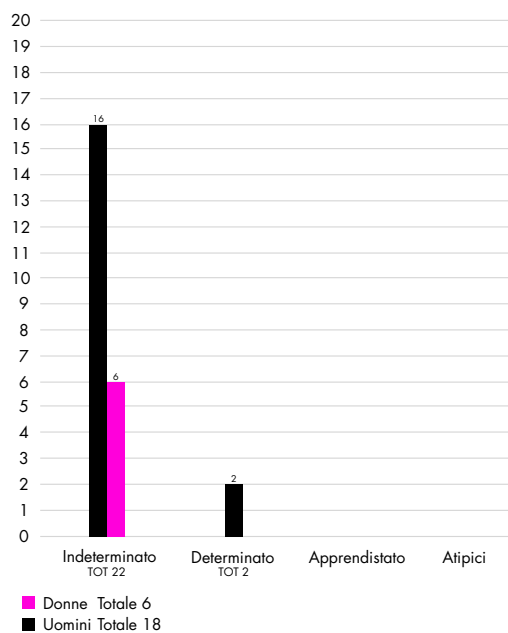
Dipendenti per categoria

2. LE NOSTRE PERSONE

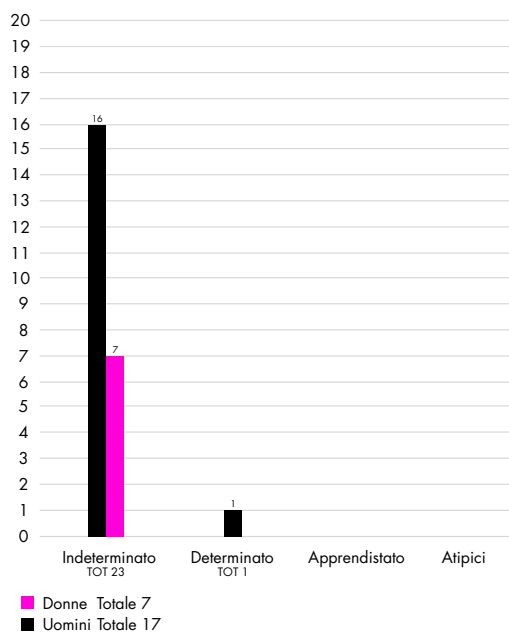
Come emerge dai dati, nelle ultime due annualità considerate, il numero di dipendenti rimane invariato. Dal punto di vista del genere, la componente femminile rappresenta oltre il 40% del personale, in crescita tra il

2019 e il 2020, ma rappresenta anche il 60% della classe dirigente. Sul fronte della distribuzione per classi di età, le persone di Extravega si dividono a metà tra un 50% di dipendenti over 50 e il restante 50% di persone tra i 30 e i 50 anni. In termini di posizioni contrattuali, prevalgono gli operai (42%) seguiti da impiegati (38%) e quadri (21%), con la quasi totalità dei contratti di tipo full-time (96%) e indeterminato (96%).

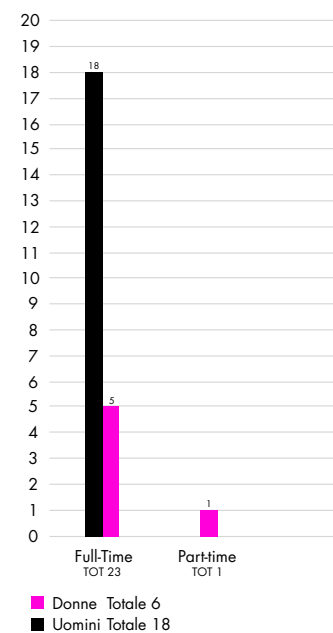
2019



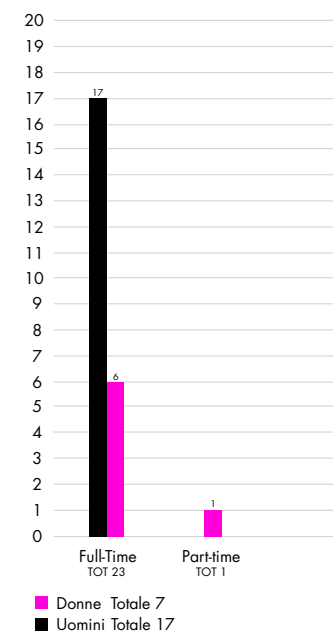
2020



2019



2020



Dipendenti per tipologia di contratto

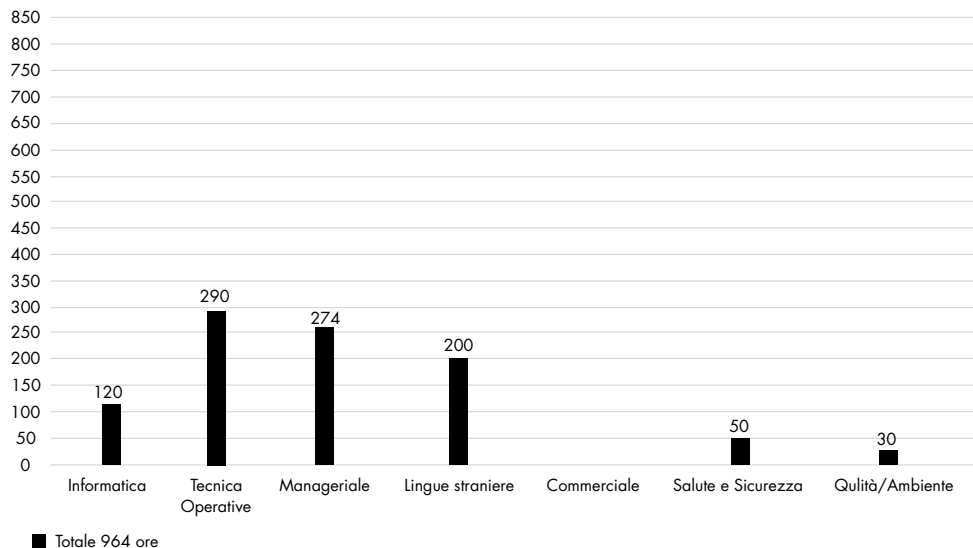
Dipendenti per tipologia di contratto

2. FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

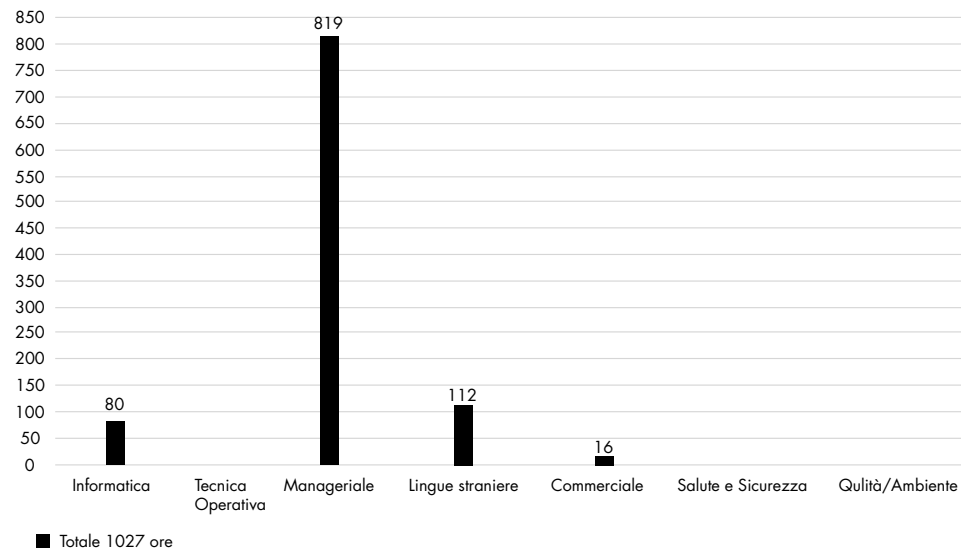
Extravega ha da sempre promosso e fornito la possibilità di fare formazione continua al proprio interno. Il miglioramento di sé stessi e delle proprie capacità ha un grosso impatto sulla produttività lavorativa e consente all'azienda di offrire un servizio migliore avendo uno staff preparato aggiornato e professionale ai propri clienti. La formazione viene fatta sia sulle hard skills che sulle soft skills.

L'organizzazione della nostra formazione avviene annualmente e regolarmente con varie organizzazioni tra cui: Hubbard Management College, Assolombarda, Inventrix, Il Metodo. Di seguito riportiamo la sintesi delle ore di formazione erogate nelle ultime due annualità. Come si evince, l'attività formativa è un crescita nel 2020 di circa il 7%, con un marcato incremento delle ore dedicate al training manageriale e l'introduzione di formazione commerciale. Anche causa Covid, si è scelto di sospendere nel 2020 la formazione legata a Salute, Sicurezza, Ambiente e degli aspetti tecnico-operativi, e di ridurre le ore dedicate alle lingue straniere e alle competenze informatiche. Complessivamente, sono circa 43 le ore di formazione pro-capite erogate nel 2020. La formazione viene erogata e offerta a tutti in azienda: agli operai come ai managers, agli impiegati, come ai commerciali.

2019



2020



Formazione per ambito tematico

2. L'IMPEGNO PER IL BENESSERE DELLE PERSONE

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro che protegga la salute e la sicurezza dei propri dipendenti. A questo scopo, Extravega mette in campo procedure e politiche scritte per minimizzare gli incidenti e le lesioni dei lavoratori nel posto di lavoro, ed aggiorna un registro di dati su lesioni, incidenti, giorni persi o assenze che è disponibile per tutti i lavoratori.

Nel 2018 e nel 2019 abbiamo realizzato una survey sulla salute e sulla gestione dello stress a dei volontari su un totale di 24 dipendenti e abbiamo implementato nuovi impianti di sanificazione dell'aria, diversa illuminazione e riduzione del rumore.

Sul fronte del benessere dei dipendenti, l'azienda adotta varie soluzioni volontarie per migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie, la motivazione e il clima di lavoro in azienda. Tra questi:

- Pagamento anticipato del Trattamento di Fine Rapporto (TFR)
- Istituzione di un Premio mensile assegnato ai collaboratori dell'ufficio tecnico e della produzione (Meritevoli del Mese)
- Erogazione Buoni Pasto
- Regali aziendali a Natale e Pasqua, cercando di sviluppare il tema della gratitudine e del give-back per coloro che sono meno fortunati di noi
- Eventi aziendali, aperti anche a clienti e collaboratori esterni
- Contest creativi interni con premialità dedicate
- Istituzione di una Cassetta delle buone idee
- Borraccia personalizzata con erogatore di acqua
- Caffè gratuito per tutti i dipendenti
- Programmi sanitari di check-up completo
- Introduzione di 5 auto ibride aziendali

- Sistema di sanificazione dell'aria interna

Dal punto di vista del coinvolgimento delle persone, la comunicazione tra dirigenza e lavoratori è costante.

Tutti i dipendenti completano quotidianamente, prima di lasciare il posto di lavoro, un rapportino ("Daily report"), che il programma provvede in automatico all'inoltro ai propri Responsabili. In questo modo, il feedback è continuo e puntuale.

2. IL SUPPORTO ALLE PERSONE DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19

Durante il periodo di pandemia, Extravega ha ritenuto di vitale importanza il voler diffondere un messaggio di presenza, sostegno ed impegno verso i propri collaboratori decidendo di sottoscrivere una copertura assicurativa a favore di tutti i propri dipendenti, e familiari più stretti, presenti nello stato di famiglia, in caso di ricovero ospedaliero causato dal Virus COVID-19.

L'azienda ha voluto inoltre anticipare la cassa integrazione ai lavoratori, evitando così eventuali problemi finanziari anche per le loro famiglie.

EXTRAVEGA PER I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) AGENDA 2030

 <p>1 SCONFIGGERE LA POVERTÀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un fondo TFR per il pagamento dell'anticipo rivolto ai dipendenti durante l'emergenza Covid-19 • Supporto al progetto Adozioni della Fondazione Opera Don Bosco per progetti educativi e umanitaria in Africa e Sud America
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi sanitari di check-up completo per i dipendenti • Prodotto assicurativo #AndràTuttoBene rivolto a tutti i dipendenti per copertura in caso di ricovero ospedaliero causato da Covid-19 • Supporto alla Children's Tumor Foundation per progetti legati al benessere degli individui e delle famiglie affette da neurofibromatosi (NF)
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 43 ore di formazione pro-capite rivolte ai lavoratori nel 2020
 <p>6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto ai progetti della Onlus charity:water per la realizzazione di progetti legati all'acqua nei paesi in via di sviluppo • Riduzione del 61% dei consumi idrici rispetto al 2019
 <p>7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del 13% dei consumi di energia complessivi rispetto al 2019 • 100% dell'energia acquistata è prodotta da fonti di energia rinnovabili • Introduzione di lavorazioni laser con sorgente in fibra ottica, significativamente più efficienti di quelle funzionanti a CO2

 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supporto al progetto Design For Freedom per il contrasto alla schiavitù moderna nella filiera delle costruzioni • Supporto al progetto Telefono Arancione rivolto all'accompagnamento di imprenditori in difficoltà
 <p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di progetti di sviluppo locale in collaborazione con la città di Paderno Dugnano • Commissione di due murali al writer Federico Massa, con pitture antismog e proprietà purificatrici dell'aria
 <p>12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione dello status giuridico di Società Benefit Modifica dell'oggetto sociale dello Statuto aziendale • Realizzazione di un Impact Report per la rendicontazione delle performance di sostenibilità Extravega • Supporto alla pubblicazione della rivista Impresa Etica e all'organizzazione del Premio Impresa Etica • Installazione di erogatori d'acqua e offerta di borracce ai dipendenti • Sostituzione di bicchieri, tovaglioli e posate tradizionali con prodotti compostabili o biodegradabili
 <p>13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione del 13% delle emissioni climalteranti rispetto al 2019 • Introduzione di 5 veicoli ibridi aziendali nella flotta mezzi

NUOVI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ EXTRAVEGA 2021

Ambito Sostenibilità	Obiettivo	Azione	Timing	SDG
Governance	Certificare le performance di sostenibilità aziendali sulla base di uno standard internazionale	Completamento del B Impact Assessment e ottenimento della certificazione di sostenibilità B Corp	2021	12
	Rendicontare gli impegni e i risultati di sostenibilità attraverso un documento dedicato	Realizzazione di un Report di Sostenibilità 2021 con riferimento agli Standard di rendicontazione GRI	2022	12
	Mappare e coinvolgere gli Stakeholders sui temi di Sostenibilità in modo strutturato	Attuazione di un percorso di Stakeholder Engagement di supporto alla realizzazione di una Analisi di Materialità	2022	12
Lavoratori	Aggiornare e allineare le conoscenze e competenze interne sui temi della Sostenibilità	Realizzazione di un modulo formativo sui principali strumenti di Sustainability Management rivolto a tutti i manager e lavoratori	2021	8
	Rendicontare gli impegni e i risultati di sostenibilità attraverso un documento dedicato	Realizzazione di un Report di Sostenibilità 2021 con riferimento agli Standard di rendicontazione GRI	2021	8
Comunità	Coinvolgere un campione di fornitori per la valutazione del loro profilo di sostenibilità	Survey di raccolta dati ad un campione di fornitori su aspetti ambientali, sociali e di governance	2021	12
	Realizzare un progetto di intervento di riqualificazione edilizia con criteri di sostenibilità ambientale e inclusione sociale	Progettazione preliminare progetto nuova sede Extravega/TIS	2021	11
Ambiente	Raggiungere la Carbon Neutrality per le emissioni climalteranti dirette e indirette energetiche	Realizzazione di un calcolo della Carbon Footprint Scope 1 e Scope 2 e acquisto di un quantitativo corrispondente di Crediti di Carbonio	2030	13
	Realizzare una analisi delle performance aziendali sui principali aspetti ambientali rilevanti	Definizione di un set di KPIs specifici per la raccolta di informazioni qualitative e quantitative e impostazione di obiettivi di miglioramento	2021	12
Clienti	Coinvolgere un campione di clienti per l'analisi della percezione del profilo di sostenibilità di Extravega	Survey questionario di raccolta informazioni ad un campione di clienti su aspetti di sostenibilità	2021	12

NOTA METODOLOGICA

Il presente Impact Report rappresenta la relazione annuale di impatto prevista ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-383 e allegati 4-5), che definisce gli obblighi di reportistica per le Società Benefit.

In quest'ottica, la relazione Extravega contiene:

- la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuate dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;
- la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno (GRI Standards) con caratteristiche descritte nell'allegato 4 della legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 (governo d'impresa, lavoratori, altri portatori d'interesse, ambiente);
- una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

