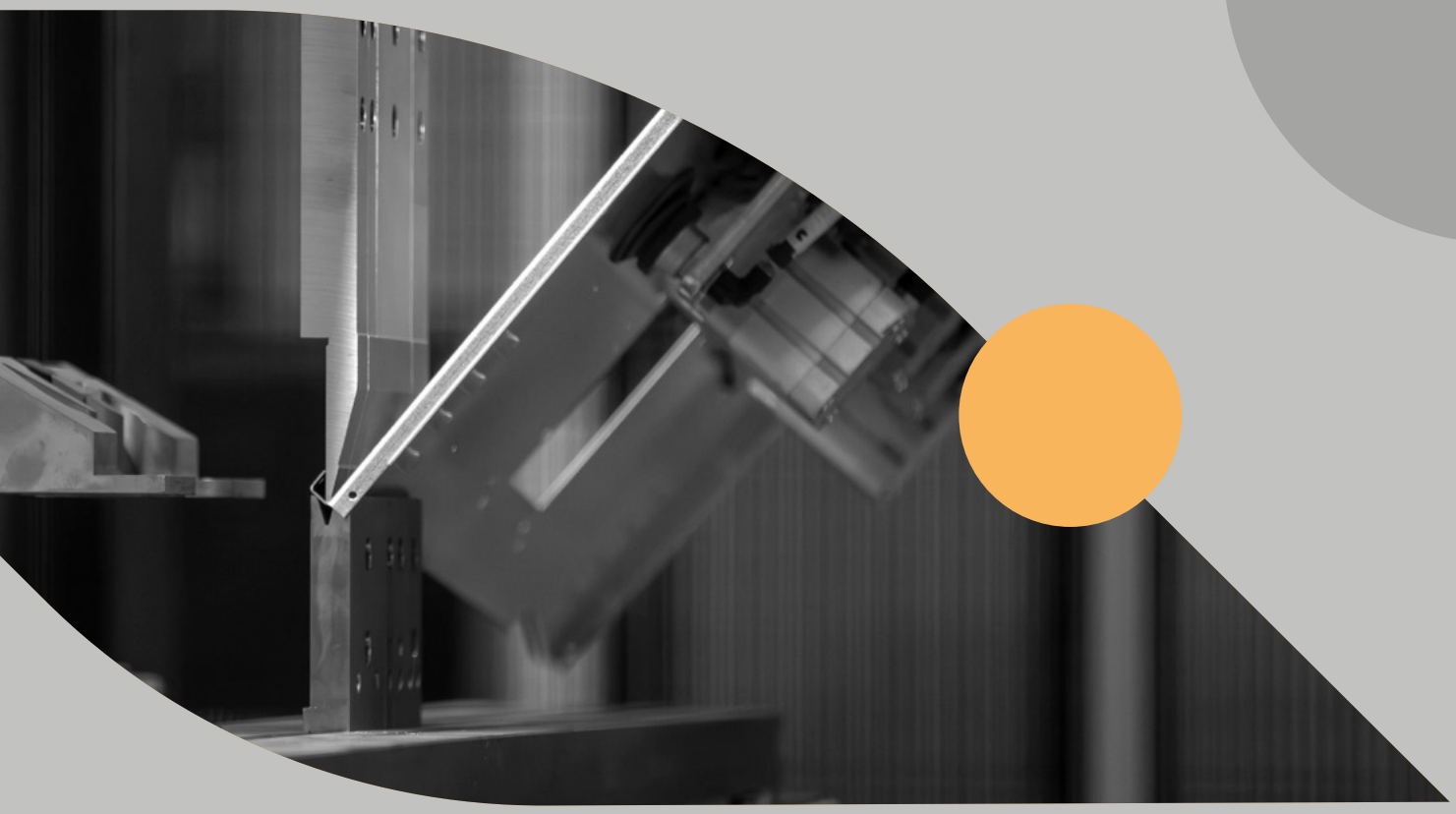


Bilancio di Sostenibilità 2025

TR INDUSTRIAL

Sommario

Lettera agli Stakeholder **4**

Highlights **8**

Nota metodologica **10**

1 **TR Industrial: tra eredità e innovazione** **12**

1.1 La storia 13

1.2 Vision, Mission e Valori 16

1.3 Produzione, qualità e innovazione tecnologica 17

1.4 Le certificazioni 21

2 **Sostenibilità in azione** **24**

2.1 Ascolto e dialogo con gli stakeholder 26

2.2 Analisi di materialità 27

2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità 31

3 **Governance e creazione di valore** **38**

3.1 Il sistema di corporate governance 39

3.2 Impegno strategico per la sostenibilità 41

3.3 Etica ed integrità aziendale 47

3.4 Creazione di valore 52

3.5 Catena di fornitura 58

3.6 Tutela della privacy e gestione dei dati personali 61

4 **Le persone: cuore e futuro dell'azienda** **62**

4.1 Sviluppo del capitale umano 62

4.2 Valorizzare le differenze: composizione e diversità nel Gruppo 69

4.3 Stabilità occupazionale e turnover 75

4.4 Crescita e formazione come investimento 78

4.5 Un ambiente di lavoro sicuro 82

4.6 Relazioni con la comunità locale 85

5 **Il nostro impegno per l'ambiente** **88**

5.1 Energia ed emissioni 90

5.2 Materiali 97

5.3 Gestione dei rifiuti 99

5.4 Risorsa idrica 100

GRI Content Index **106**

Annex – Sezione Social **112**

Annex – Sezione Environmental **117**

Lettera agli **stakeholder**

Gentili Stakeholder,
sono orgoglioso di presentarvi il terzo Report di Sostenibilità di TR INDUSTRIAL, relativo all'anno 2025.

Questo documento non rappresenta per noi un semplice adempimento formale, ma racconta il percorso intrapreso dall'azienda e la volontà di contribuire concretamente alla costruzione di un modello di sviluppo più responsabile, inclusivo e sostenibile.

La sostenibilità è parte integrante della nostra visione industriale e orienta le decisioni che assumiamo ogni giorno. Per TR INDUSTRIAL, crescere significa creare valore nel tempo, coniugando solidità economica, tutela dell'ambiente, benessere delle persone e attenzione al territorio nel quale operiamo.

Nel corso del 2025 abbiamo rafforzato il nostro impegno verso l'efficienza energetica e l'impiego di fonti rinnovabili, avviando la realizzazione di tre impianti fotovoltaici nel 2026 per una potenza complessiva di circa 1,5 MW. Si tratta di un investimento significativo, finalizzato a ridurre progressivamente il consumo di energia proveniente da fonti tradizionali, contenere le emissioni associate alle nostre attività produttive e accrescere l'autonomia e la resilienza energetica dell'azienda.

Questo progetto rappresenta una scelta concreta e coerente con il nostro modo di intendere la responsabilità ambientale: trasformare gli obiettivi di sostenibilità in iniziative misurabili, capaci di produrre benefici duraturi per l'impresa, per il territorio e per le generazioni future.

La nostra attenzione continua, inoltre, a essere rivolta alle persone, che costituiscono il patrimonio più importante di TR INDUSTRIAL. Nel 2025 abbiamo proseguito il percorso di valorizzazione del welfare aziendale, con l'obiettivo di favorire il benessere dei collaboratori, migliorare l'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa e rafforzare un ambiente fondato sull'ascolto, sull'inclusione, sulla sicurezza e sulle pari opportunità con la partenza della certificazione della parità di genere che si concluderà nel 2026.

Investire nelle persone significa sostenere la loro crescita professionale e personale, svilupparne le competenze e creare le condizioni affinché ciascuno possa contribuire, con consapevolezza e partecipazione, al futuro dell'azienda.

La nostra missione rimane quella di "durare nel tempo". Per questo perseguiamo una crescita sostenibile, capace di mantenere un equilibrio tra risultati economici, innovazione industriale, responsabilità sociale e salvaguardia dell'ambiente. Una crescita non orientata esclusivamente alla dimensione, ma soprattutto alla qualità, alla solidità e al valore generato per tutti i nostri stakeholder.

Siamo consapevoli che il percorso verso la sostenibilità richieda continuità, trasparenza e capacità di misurare i risultati raggiunti. Il presente Report rappresenta, quindi, sia un momento di rendicontazione sia uno strumento attraverso il quale individuare nuove priorità e assumere impegni sempre più concreti nell'ambito dei criteri ESG.

Invitiamo tutti voi — collaboratori, clienti, fornitori, partner, istituzioni e comunità locali — a condividere con noi riflessioni e suggerimenti. Il dialogo e l'ascolto rappresentano elementi essenziali per migliorare le nostre scelte e costruire relazioni fondate sulla fiducia e sulla responsabilità reciproca.

Grazie per la fiducia che continuate ad accordarci. Con il contributo di tutti possiamo trasformare gli impegni in risultati concreti e costruire un futuro industriale più efficiente, responsabile e sostenibile.

Con passione e determinazione,

Roberto Ramondo
Socio & Amministratore Delegato TR Industrial srl

Cari Stakeholder,
Quando ho fondato TR INDUSTRIAL nel 1991, il mio obiettivo era creare un'impresa solida, capace di generare valore non solo economico, ma anche sociale e territoriale.

Oggi, a oltre trent'anni di distanza, guardo con orgoglio al cammino compiuto: una crescita costruita sul lavoro condiviso, sull'innovazione e, soprattutto, sulle nostre persone che sono il cuore pulsante dell'azienda.

È attraverso il loro contributo, al loro impegno, alla loro competenza e alla loro passione che il Gruppo è cresciuto, affrontando le sfide del mercato e consolidando la propria presenza sul territorio, innovando e costruendo relazioni solide con il territorio.

In questo percorso, la sostenibilità è diventata un pilastro centrale della nostra

visione. Essere sostenibili significa adottare pratiche produttive rispettose dell'ambiente, promuovere il benessere dei nostri collaboratori, favorire l'inclusione, l'equilibrio tra vita professionale e personale, e contribuire in modo concreto al miglioramento della qualità della vita delle persone e delle comunità con cui interagiamo. In particolare, siamo consapevoli del ruolo cruciale che molte donne rivestono all'interno della nostra organizzazione, e continuiamo a promuovere politiche che sostengano il loro talento e ne facilitino la piena espressione, anche nella conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il nostro impegno è chiaro: crescere con responsabilità, generando un impatto positivo sul lungo periodo per la comunità e per le generazioni future. La nostra missione assume oggi un significato ancora più profondo: costruire un'impresa capace di crescere nel rispetto delle risorse ambientali, umane e sociali, ponendo al centro un modello di sviluppo responsabile, inclusivo e orientato al futuro.

Questo Bilancio di Sostenibilità racconta i nostri progressi, ma rappresenta anche un invito a continuare insieme su questa strada. Crediamo che solo attraverso il confronto e la collaborazione con tutti i nostri stakeholder potremo migliorare ancora e contribuire in modo concreto a un futuro più giusto e sostenibile.

Grazie a chi ogni giorno contribuisce con il proprio lavoro, la propria fiducia e il proprio sostegno alla crescita del Gruppo.

Con gratitudine,

Mario Tasso
Socio Fondatore TR Industrial srl



Highlights

Highlights economici

TR INDUSTRIAL

59.837.255€
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

61.067.438€
VALORE ECONOMICO GENERATO

56.158.570€
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

92%
PERCENTUALE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO SUL GENERATO

TR MANUFACTURING

20.876.050€
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

21.231.812€
VALORE ECONOMICO GENERATO

20.681.754€
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

97%
PERCENTUALE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO SUL GENERATO

Highlights sociali

238
NUMERO DI DIPENDENTI

19%
TASSO DI ASSUNZIONE

14%
TASSO DI TURNOVER

13%
PERCENTUALE DI DIPENDENTI DONNE

4.277
ORE DI FORMAZIONE EROGATE

18
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE

7,9
TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO

Highlights ambientali

92.171,27 tCO_2eq
PRIMA RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI SCOPE 3

-28%
RIDUZIONE EMISSIONI SCOPE 1 E 2 (MARKET BASED)[1]

1.415,44 GJ
ENERGIA AUTOPRODOTTA E CONSUMATA

95%
QUOTA DI RIFIUTI AVVIATI A RECUPERO

[1] Variazione riferita al 2024

Nota metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità illustra le performance ambientali, sociali e di governance (ESG) di TR Group (di seguito anche "Gruppo TR Industrial", "Gruppo TRI", il "Gruppo" o l'"Organizzazione") confermando la continuità del percorso di rendicontazione non finanziaria, giunto alla sua terza edizione.

Il documento rappresenta uno strumento di trasparenza attraverso cui il Gruppo comunica in modo strutturato le iniziative intraprese, i risultati conseguiti e le principali direttrici di sviluppo in ambito sostenibilità.

Il presente Bilancio si propone di offrire una lettura ampia e strutturata della strategia di sostenibilità adottata, mettendo in luce le connessioni tra performance operative e obiettivi di lungo periodo.

Il perimetro di rendicontazione comprende, in linea con gli esercizi precedenti:

TR INDUSTRIAL SRL capogruppo con sedi in:

Atessa (CH) | CAP 66041 | Via Catania, snc

Paglieta (CH) | CAP 66020 | Contrada Saletti, snc

Casoli (CH) | CAP 66043 | Zona Ind.le Est di Casoli, 7

TR MANUFACTURING SRL controllata con sede in:

Atessa (CH) | CAP 66041 | Via Pescara 63, 65, 67

Il periodo di riferimento del presente Bilancio è compreso tra il 1° gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025, corrispondente all'esercizio fiscale annuale del Gruppo.

La predisposizione del Bilancio di Sostenibilità avviene su base volontaria, riflettendo la volontà del Gruppo di rafforzare l'integrazione dei principi ESG nei processi aziendali, consolidare il dialogo con gli stakeholder e promuovere un miglioramento continuo delle proprie performance ambientali, sociali e di governance.

Il documento è stato redatto in riferimento agli Standard GRI (Global Reporting Initiative), aggiornati al 1° gennaio 2023, secondo l'opzione "with reference to". Le informazioni rendicontate si basano sull'analisi di materialità condotta dal Gruppo con il supporto metodologico di Circularity – Società Benefit, in coerenza con i principi e le indicazioni dello standard GRI 3 – Temi materiali. I contenuti del Bilancio si concentrano pertanto sulle tematiche ESG ritenute maggiormente rilevanti per l'Organizzazione e per i suoi stakeholder, evidenziando le connessioni tra performance operative e obiettivi strategici di lungo periodo.

I dati riportati derivano principalmente da rilevazioni dirette, effettuate successivamente alla chiusura del Bilancio Civilistico di TR Industrial e TR Manufacturing, con l'obiettivo di garantirne accuratezza, affidabilità e confrontabilità nel tempo. Il ricorso a stime è stato limitato ai soli casi necessari e, ove presenti, opportunamente segnalato.

Rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità, alcuni dati relativi all'annualità 2024 sono stati oggetto di restatement, a seguito di una maggiore completezza e disponibilità dei dati e dell'affinamento delle metodologie di calcolo adottate. Tali riesposizioni, che riguardano alcuni indicatori ambientali, sono state effettuate al fine di garantire la comparabilità dei dati lungo la serie storica e una rappresentazione più accurata delle performance del Gruppo. L'elenco completo degli indicatori interessati è riportato nel GRI Content Index in corrispondenza dell'informativa GRI 2-4.

Per eventuali richieste di approfondimento o chiarimento si rimanda al seguente indirizzo mail: info@trindustrial.it.

Il presente Bilancio di Sostenibilità non è stato sottoposto a revisione esterna indipendente.

1 TR Industrial: tra eredità e innovazione

Il Gruppo TR Industrial è una **realtà manifatturiera** abruzzese fondata nel 1991 ad Atessa da Mario Tasso, oggi guidata dal CEO Roberto Ramondo. Specializzato nella **subfornitura** di componenti e semilavorati in plastica e metallo, vanta oltre trent'anni di esperienza nel **settore metalmeccanico** e si distingue per un **modello produttivo integrato** che copre l'intera filiera: dalla selezione dei materiali alle lavorazioni meccaniche e plastiche, fino ai trattamenti di finitura.

Nel corso degli anni, il Gruppo ha progressivamente ampliato le proprie competenze: dalla **termoformatura** e dallo **stampaggio plastico** alla lavorazione della lamiera e alla verniciatura, sviluppando capacità avanzate in processi quali taglio laser, piegatura automatizzata, stampaggio a freddo, iniezione e cataforesi. Tale approccio consente al Gruppo TRI di fornire **soluzioni su misura**, supportando i clienti nelle fasi di progettazione e prototipazione.

Partner di primari gruppi industriali nazionali e internazionali, il Gruppo opera in diversi **settori ad alto contenuto tecnico**, tra cui refrigerazione, automotive, climatizzazione, arredamento e design, packaging, movimentazione industriale e veicoli speciali. La **diversificazione settoriale** e **l'integrazione dei processi** rappresentano i pilastri della sua competitività.

Il Gruppo, composto da TR Industrial e TR Manufacturing, è oggi impegnato in un piano di sviluppo che punta sulla crescita della capacità produttiva, **automazione** in ottica **Industria 5.0** e **sostenibilità energetica**, consolidando il proprio posizionamento come **partner industriale** affidabile, flessibile e orientato alla qualità.



1.1 La storia

La storia del Gruppo TR Industrial è il frutto di un **percorso evolutivo** costruito nel tempo, in cui **capacità tecnica**, **visione imprenditoriale** e adattamento al cambiamento si integrano in modo sinergico.

Nel corso di oltre trent'anni, il Gruppo ha consolidato la propria presenza in diversi settori industriali, evolvendo il proprio modello operativo attraverso **investimenti in tecnologie avanzate**, ampliamento delle competenze e integrazione dei processi, costruendo una struttura solida e flessibile affiancata da un impegno crescente verso **sostenibilità**, **efficienza energetica** e **responsabilità d'impresa**. Questa traiettoria di crescita, scandita da tappe tecnologiche, organizzative e strategiche, riflette la volontà di TR Group di evolvere costantemente, mantenendo al centro innovazione e affidabilità. Di seguito, i momenti chiave del percorso di crescita del Gruppo.

1991

Fondazione dell'azienda da parte di Mario Tasso con avvio nello stampaggio per termoformatura sottovuoto delle materie plastiche e prime collaborazioni con clienti italiani e internazionali.

1997

Introduzione dello **stampaggio a iniezione** ed espansione nella **carpenteria metallica** con tecnologie avanzate e trattamenti superficiali.

2013

Riorganizzazione societaria con conferimento di ramo d'azienda e ingresso di Roberto Ramondo.

2014

Ottenimento della certificazione **ISO 9001 per la qualità.**

2017

Conseguimento della **ISO 45001 per salute e sicurezza sul lavoro.**

2018

Ottenimento della **ISO 14001, riconoscimento europeo da Toyota come miglior fornitore** e acquisizione di **TR Manufacturing.**

2021

Certificazione **IATF 16949 per il settore automotive.**

2023

Cambio di ragione sociale in TR Industrial S.r.l., introduzione della **ISO 50001**, attivazione del sistema di **whistleblowing**, ottenimento **rating EcoVadis** e lancio del nuovo sito web.

2024

Aggiornamento del **Codice Etico** e implementazione del **Modello Organizzativo 231.**

2025

Acquisto di un nuovo capannone a Casoli e introduzione di due macchine laser per aumentare capacità produttiva ed efficienza.

2026

Primo calcolo dell'impronta carbonica aziendale esteso a Scope 1, 2 e 3 e definizione di un Piano di Decarbonizzazione.

1.2 Vision, Mission e Valori

VALORI

QUALITÀ ED ECCELLENZA

La **qualità** non è solo un obiettivo produttivo, ma un principio che guida ogni attività, supportato da investimenti continui in tecnologie e processi avanzati.

INNOVAZIONE CONTINUA

Il Gruppo investe costantemente in **ricerca**, **sviluppo** e **automazione**, combinando tecnologia e competenze per migliorare efficienza, precisione e competitività.

CENTRALITÀ DEL CLIENTE

Ogni progetto è orientato alla soddisfazione del cliente, con **soluzioni personalizzate** e un approccio di **partnership** lungo tutta la filiera produttiva.

SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ

Riduzione dell'impatto ambientale, utilizzo di **tecnologie eco-compatibili** e impegno verso lo sviluppo economico e sociale del territorio.

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E TRASPARENZA

Attenzione al **capitale umano**, **formazione continua** e creazione di un ambiente di lavoro sicuro, affiancati da una cultura aziendale improntata alla trasparenza.

MISSION

Offrire **soluzioni integrate** ad alto valore aggiunto nella lavorazione di metalli e materie plastiche, accompagnando il cliente lungo l'intero processo, dalla progettazione all'assemblaggio, attraverso **qualità**, **innovazione** e ottimizzazione dei tempi e dei costi.

VISION

Essere un **partner industriale** di riferimento, capace di coniugare **crescita**, **innovazione** e **sostenibilità**, contribuendo allo sviluppo del territorio e affrontando in modo proattivo le **sfide ambientali e sociali** del futuro.



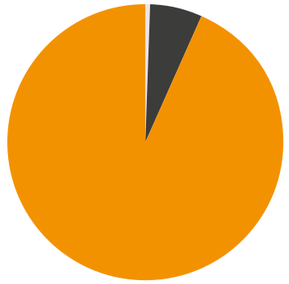
1.3 Produzione, qualità **e innovazione tecnologica**

Nel panorama industriale contemporaneo, caratterizzato da una forte accelerazione tecnologica e da aspettative di mercato sempre più evolute, la produzione di componenti ha assunto un ruolo strategico. In questo scenario, TR Group si posiziona come **partner affidabile** nella fornitura di soluzioni in metallo e plastica, consolidando nel tempo relazioni con realtà industriali di rilievo a livello nazionale e internazionale.

I PUNTI DI FORZA DI TR GROUP

Il modello operativo del Gruppo si fonda sull'integrazione tra innovazione tecnologica, **qualità dei materiali** e competenze specialistiche. L'adozione di **tecnologie avanzate**, unita a un **rigoroso controllo dei processi** e alla **professionalità del team**, consente di realizzare componenti ad elevata precisione e affidabilità, in linea con le più stringenti esigenze applicative.

SUDDIVISIONE DEI RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI PER AREA GEOGRAFICA



- **93,6%** Italia
- **6,0%** Europa
- **0,4%** Extra Europa

Le attività si articolano principalmente in due ambiti complementari. TR Industrial è focalizzata sulla lavorazione delle materie plastiche e sulla carpenteria metallica leggera, mentre TR Manufacturing è specializzata nella produzione di componenti e sottogruppi metallici attraverso processi di stampaggio a freddo, saldatura e assemblaggio. La sinergia tra le due realtà consente di offrire soluzioni integrate, flessibili e ad alto valore aggiunto, ottimizzando tempi e qualità lungo l'intero ciclo produttivo.



Nel comparto delle materie plastiche, **TR Industrial** impiega tecnologie consolidate e versatili:

— La **termoformatura** consente la realizzazione rapida di componenti sagomati, anche complessi, con elevati livelli di personalizzazione e tempi di risposta ridotti, supportando l'intero processo dalla progettazione alla prototipazione.

— Lo **stampaggio a iniezione** rappresenta invece la soluzione ideale per produzioni ad alto volume e contenuto tecnico, garantendo precisione dimensionale, uniformità estetica e integrazione funzionale dei componenti.

— Nel settore della carpenteria metallica, l'azienda opera attraverso un sistema produttivo integrato che combina **taglio laser, piegatura automatizzata e saldatura di precisione**. L'impiego di tecnologie avanzate, tra cui robot antropomorfi, assicura elevati standard di ripetibilità, efficienza operativa e sicurezza, contribuendo alla riduzione degli scarti e dei tempi di lavorazione.

— A completamento dell'offerta, TR Industrial dispone di impianti dedicati ai trattamenti superficiali, tra cui **cataforesi** e **verniciatura a polveri**. Entrambe le soluzioni garantiscono elevate prestazioni in termini di protezione dalla corrosione, resistenza meccanica e qualità estetica, con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale grazie all'assenza di solventi e all'ottimizzazione dei consumi.

TR Manufacturing integra le competenze del gruppo attraverso tre aree specialistiche:

— lo **stampaggio di lamiera a freddo**, che consente la produzione di componenti metallici ad alta precisione e resistenza;

— la **saldatura, sia manuale che robotizzata**, per garantire flessibilità e standard qualitativi costanti;

— la **lavorazione dei tubolari**, che combina **taglio laser** e **piegatura** per la realizzazione di strutture complesse e performanti.

Nel complesso, l'integrazione tra tecnologie, competenze e processi consente al Gruppo TRI di operare come un sistema produttivo evoluto, orientato alla qualità, all'efficienza e alla capacità di rispondere in modo tempestivo alle esigenze di un mercato in continua evoluzione.

INNOVAZIONE E SVILUPPO TECNOLOGICO: UN'INFRASTRUTTURA PER IL FUTURO

Per **TR Industrial**, l'innovazione rappresenta un asse che guida l'evoluzione dell'offerta, la resilienza operativa e l'impegno per un'economia più sostenibile e interconnessa.

A conferma di questa visione, nel dicembre 2023 è stato presentato un **progetto di investimento**, strutturato come programma di crescita triennale (2024–2026) finalizzato alla **trasformazione tecnologica e produttiva del gruppo**. Il piano prevede un investimento complessivo di 28.043.000 euro, suddiviso tra TR Industrial (€ 20.219.000) e TR Manufacturing (€ 7.824.000), con obiettivi precisi in termini di espansione infrastrutturale, digitalizzazione dei processi e integrazione interdipartimentale.

Il fulcro dell'intervento è rappresentato dalla creazione di una nuova unità produttiva e dall'introduzione del **magazzino automatizzato "STOPA Compact II"**, progettato su misura e integrato con sei impianti produttivi, che consentirà di automatizzare il flusso tra materia prima, semilavorato e macchina operatrice, generando un incremento stimato del 40% nella capacità produttiva del reparto carpenteria. Operativo 24/7, il magazzino di nuova generazione permetterà una **riduzione del consumo energetico** del 25% rispetto ai sistemi tradizionali, abbattendo al contempo costi di manutenzione e margini di errore nella logistica interna.

Per sostenere la crescita prevista, l'azienda ha programmato **l'ampliamento del proprio stabilimento** e l'acquisto di un nuovo immobile nel territorio di Casoli, destinato a supportare le nuove linee di produzione.

In parallelo, anche **TR Manufacturing** è coinvolta nel piano di sviluppo attraverso **l'ampliamento del proprio sito produttivo** e **l'implementazione di un parco macchine** ad alta specializzazione: laser tubo, laser 3D, pressa idraulica per stampaggio lamiera e un'isola robotizzata per la saldatura.

L'intero progetto si configura dunque come una leva di trasformazione organizzativa che migliorerà la sinergia tra TR Industrial e TR Manufacturing, rafforzando la capacità di rispondere alla domanda di prodotti finiti ad alta precisione e servizio integrato.



1.4 Le certificazioni

Le attività del Gruppo sono condotte secondo elevati **standard qualitativi**, garantiti da un solido sistema di **certificazioni riconosciute**. Non si tratta solo di conformità normativa, ma di un approccio strutturato basato su controllo, misurazione e **miglioramento continuo** delle performance.

Per il Gruppo TRI, l'adozione di **standard internazionali** e il conseguimento di certificazioni rappresentano un elemento centrale del **modello di gestione aziendale.**

Le certificazioni fungono da **framework operativi** che guidano l'organizzazione nella definizione di processi chiari, nella **gestione dei rischi** e nel monitoraggio sistematico dei risultati. Ciò consente al Gruppo di rafforzare **l'affidabilità operativa**, migliorare la trasparenza verso **stakeholder** e clienti, e mantenere un orientamento costante al miglioramento continuo. Di seguito una panoramica delle certificazioni conseguite dal Gruppo:

La certificazione **ISO 14001** è lo standard di riferimento per i **Sistemi di Gestione Ambientale**. Supporta le organizzazioni nell'identificazione e gestione degli aspetti ambientali, nel rispetto degli obblighi normativi e nel **miglioramento continuo** delle prestazioni. Prevede la definizione di una politica ambientale e di obiettivi coerenti, orientati alla gestione di rischi e opportunità.

La norma **UNI ISO 45001:2018** stabilisce i requisiti per la gestione della **salute e sicurezza sul lavoro a livello** internazionale. Fornisce un quadro strutturato per prevenire infortuni e malattie professionali, ridurre i rischi e promuovere il **benessere dei lavoratori**.
Attraverso questo sistema, il Gruppo rafforza il proprio impegno nella **tutela delle persone**, migliorando le performance in ambito H&S e garantendo un **ambiente di lavoro sicuro** e controllato.

La certificazione **ISO 9001** rappresenta la norma internazionale di riferimento per i **sistemi di gestione per la qualità**. Supporta le organizzazioni nel miglioramento dell'efficienza dei processi, nell'incremento dell'affidabilità operativa e nella soddisfazione dei requisiti del cliente. Prevede un approccio per processi basato su misurazioni oggettive, analisi dei rischi, monitoraggio delle prestazioni e **miglioramento continuo**.

La certificazione **ISO 50001** riguarda la **gestione efficiente dell'energia**. Consente alle organizzazioni di sviluppare sistemi e processi per migliorare le prestazioni energetiche, ridurre i consumi e ottimizzare l'utilizzo delle risorse. L'adozione di questo standard supporta il Gruppo nel contenimento dei costi energetici e nella **riduzione dell'impatto ambientale**, integrando la gestione dell'energia nelle strategie operative e di sostenibilità.

La certificazione **IATF 16949** è lo standard specifico per il sistema di gestione della qualità nel **settore automotive**. Integra i requisiti della ISO 9001 con ulteriori criteri orientati alla prevenzione dei difetti, alla riduzione della variabilità e al **miglioramento continuo** lungo tutta la filiera. Questo standard è particolarmente rilevante per le aziende che operano nella **supply chain automotive**, in quanto garantisce elevati livelli di affidabilità, tracciabilità e conformità ai requisiti dei principali costruttori internazionali.



I RICONOSCIMENTI ESG

Oltre alle certificazioni descritte, il Gruppo TRI ha intrapreso un percorso strutturato volto a qualificare e rendere misurabili i propri impegni in ambito **sostenibilità**.

In questo contesto, TR Industrial e TR Manufacturing monitorano le proprie **performance ESG** attraverso **EcoVadis**, una delle principali piattaforme internazionali di **rating di sostenibilità**, che valuta le aziende su quattro ambiti: ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili, attribuendo un punteggio da 0 a 100.

Nel 2025, il Gruppo ha ottenuto la **medaglia Silver**, posizionandosi nel top 15% delle aziende valutate nel database **EcoVadis** con un punteggio di **69 punti.**

2 Sostenibilità in azione

12
TEMI MATERIALI

11
SDGs SUPPORTATI

6
PILASTRI DEL PIANO STRATEGICO

12
OBIETTIVI DEL PIANO STRATEGICO

36
INIZIATIVE DEL PIANO STRATEGICO

Il Gruppo TR riconosce il proprio ruolo e la propria responsabilità all'interno del contesto territoriale in cui opera, impegnandosi a contribuire attivamente alla creazione di **valore condiviso** e allo **sviluppo sostenibile** delle comunità locali. In questa prospettiva, l'organizzazione intende superare una visione esclusivamente produttiva, promuovendo impatti positivi e duraturi attraverso il **dialogo con il territorio** e la collaborazione con partner, sia a livello locale sia globale, in un'ottica di co-sviluppo.

L'attenzione costante alla ricerca e all'innovazione, che caratterizza il modello industriale del Gruppo, si integra progressivamente con un approccio sempre più strutturato alle tematiche **ESG** (Environmental, Social, Governance), oggi centrali nel contesto competitivo e normativo. In questo quadro, il Gruppo TR Industrial ha avviato un percorso volto a incorporare tali principi nei **processi decisionali e operativi**, rafforzando la coerenza tra **strategia aziendale** e obiettivi di sostenibilità.

All'interno di questo percorso si colloca l'identificazione dei **temi materiali**, intesi come quegli aspetti ESG che assumono rilevanza strategica sia per l'organizzazione sia per i suoi **stakeholder**. Il presente capitolo si propone di analizzare e definire le priorità su cui il Gruppo è chiamato a concentrare i propri sforzi, al fine di garantire una **gestione efficace** delle tematiche ESG e orientare in modo coerente le future scelte strategiche.



2.1 Ascolto e dialogo con gli stakeholder

Per definire il posizionamento del Gruppo TR Industrial rispetto alle tematiche ESG, è stato avviato un **dialogo strutturato** con i propri **stakeholder**, ovvero tutti i soggetti, interni ed esterni, che riconoscono il valore generato dall'azienda e ne sono direttamente o indirettamente coinvolti.
Il coinvolgimento di queste **parti interessate** rappresenta un passaggio determinante per la definizione delle **priorità ESG** dell'azienda, trovando espressione concreta nell'**Analisi di Materialità**.

Nella tabella seguente sono delineate le principali modalità di **coinvolgimento degli stakeholder:**

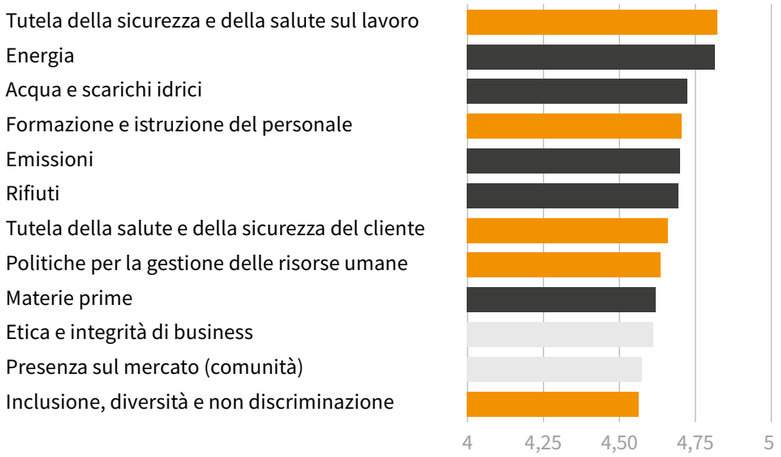
CATEGORIE DI STAKEHOLDER	ESPLICITAZIONE	ATTIVITÀ DI ENGAGEMENT
Dipendenti	Chi opera alle dipendenze di TR Industrial, incluse le loro rappresentanze (es. sindacati)	— Incontri periodici di aggiornamento — Programmi di formazione e on-boarding — Newsletter interna
Clienti	Fruitori dei prodotti/servizi di TR Industrial, comprese le associazioni dei consumatori	— Sito web e canali social — Sondaggi di soddisfazione — Incontri commerciali periodici
Fornitori	Chi fornisce a TR Industrial materie prime, materiali, servizi e tecnologie	— Incontri di collaborazione — Valutazioni periodiche della performance
Pubblica amministrazione	Enti governativi e istituzioni pubbliche	— Rispetto delle normative vigenti — Disponibilità a sopralluoghi e verifiche
Società e Comunità locali	Il contesto sociale in cui opera TR Industrial: residenti, associazioni locali, organizzazioni del territorio	— Condivisione del codice etico — Partecipazione a iniziative locali
Istituti finanziari	Banche e istituti di credito che contribuiscono al finanziamento delle attività	— Reportistica finanziaria periodica — Sito web istituzionale
Associazioni di categoria	Gruppi professionali, consorzi, federazioni	— Partecipazione a tavoli di settore — Comunicazioni istituzionali

2.2 Analisi di materialità

Nel processo di rendicontazione per l'anno in corso, il Gruppo TR ha confermato i risultati dell'analisi di materialità elaborata in occasione del Bilancio di Sostenibilità 2023. Tale scelta deriva dall'assenza di modifiche operative significative nel modello di business, nella struttura organizzativa e nei principali ambiti di attività dell'organizzazione.

La stabilità del perimetro operativo e strategico ha reso coerente e metodologicamente solida la riproposizione della precedente analisi, già ampiamente rappresentativa delle **priorità ESG** dell'organizzazione. I temi materiali individuati continuano a riflettere in modo affidabile le aspettative degli stakeholder e le aree ad alto impatto per il Gruppo TR Industrial, garantendo **continuità e comparabilità** nel monitoraggio delle **performance di sostenibilità**.

TEMI MATERIALI





POSSIBILI IMPATTI POSITIVI	TEMI	POSSIBILI IMPATTI NEGATIVI
Un ambiente di lavoro sicuro e sano può migliorare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti.	**Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro**	La mancanza di sicurezza sul lavoro può portare ad infortuni e malattie professionali.
L'uso efficiente dell'energia e l'adozione di fonti di energia rinnovabili possono ridurre i costi e l'impatto ambientale.	**Energia**	L'uso eccessivo di energia può portare a costi elevati e a un alto impatto ambientale.
Un buon sistema di trattamento delle acque reflue può ridurre l'inquinamento e risparmiare acqua attraverso il riciclo.	**Acqua e scarichi idrici**	Lo scarico incontrollato di acque reflue può causare inquinamento idrico e problemi di salute pubblica.
La formazione continua può migliorare le competenze dei dipendenti e la produttività dell'Azienda.	**Formazione e istruzione del personale**	La mancanza di formazione può portare ad errori e bassa produttività.
La riduzione delle emissioni può migliorare la qualità dell'aria e contribuire alla lotta contro il cambiamento climatico.	**Emissioni**	Le emissioni inquinanti possono causare problemi di salute e danni ambientali.
Una gestione efficace dei rifiuti può ridurre i costi e contribuire alla sostenibilità ambientale.	**Rifiuti**	La produzione eccessiva di rifiuti può portare a costi di smaltimento elevati e potenziali danni ambientali.
L'utilizzo di buone pratiche e la valutazione dei possibili impatti dei prodotti tutela la salute e la sicurezza degli utilizzatori finali.	**Tutela della salute e della sicurezza del cliente**	Una scarsa gestione di questo tema potrebbe generare insoddisfazione tra i clienti causando una perdita nel numero di consumatori, calo nel fatturato e peggioramento della reputazione.
L'adozione di strategie e procedure per l'attrazione, la gestione e retention di talenti così come l'introduzione di attività per il miglioramento del clima lavorativo può consolidare la cultura aziendale e rafforzare le relazioni tra il personale.	**Politiche per la gestione delle risorse umane**	Le politiche di gestione delle risorse umane inefficaci possono portare a bassa morale e alto turnover del personale.
L'uso efficiente delle materie prime può ridurre i costi e l'impatto ambientale.	**Materie prime**	L'uso inefficiente delle materie prime può portare a sprechi e costi elevati.



POSSIBILI IMPATTI POSITIVI	TEMI	POSSIBILI IMPATTI NEGATIVI
Un forte impegno per l'etica e l'integrità può migliorare la reputazione dell'Azienda e la fiducia dei clienti.	**Etica e integrità di business**	La mancanza di etica e integrità può danneggiare la reputazione dell'Azienda e portare a sanzioni legali.
La presenza dell'azienda sul mercato contribuisce al rafforzamento dell'economia locale attraverso la creazione di posti di lavoro e il supporto a fornitori e imprese locali.	**Presenza sul mercato (comunità)**	Una scarsa presenza sul mercato può portare a una mancanza di riconoscimento e supporto da parte degli stakeholder, riducendo la reputazione aziendale.
L'utilizzo di pratiche e azioni per aumentare la distribuzione dei dipendenti per genere, etnia, età ed estrazione sociale e la promozione di iniziative per la valorizzazione delle pari opportunità facilita la creazione di una cultura aperta e migliora la collaborazione tra il personale.	**Inclusione, diversità e non discriminazione**	Una scarsa gestione di questo tema potrebbe creare problematiche di discriminazione tra i dipendenti e precludere l'inclusione di alcune classi sociali più svantaggiate.



2.3 Il piano strategico di **sostenibilità**



6
PILASTRI STRATEGICI

12
OBIETTIVI PERSEGUITI

36
INIZIATIVE PIANIFICATE

11 SDGs COPERTI



Nel 2024 il Gruppo TRI ha intrapreso un **percorso strutturato verso la sostenibilità**, segnando un passaggio rilevante nel proprio sviluppo strategico. Tale impegno si è concretizzato nella redazione del primo **Bilancio di Sostenibilità** e nell'elaborazione di un **Piano Strategico triennale 2024–2026**, finalizzato all'integrazione progressiva e sistemica dei principi ESG all'interno dell'organizzazione.

La definizione del Piano è avvenuta in seguito a un ampio **processo partecipativo** che ha preso le mosse dall'analisi di materialità e dal coinvolgimento diretto degli stakeholder. A partire da questo quadro, l'azienda ha promosso un ciclo di consultazioni interne con la partecipazione dei principali referenti di funzione aziendali. L'approccio ha favorito una visione condivisa e multidisciplinare delle priorità strategiche, traducendosi in un piano coerente con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG)** dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Il Piano Strategico si articola attorno a **sei pilastri** che riflettono in modo integrato le dimensioni ambientale, sociale e di governance, delineando la direzione di medio termine dell'impresa. Nell'area ambientale, il Gruppo promuove iniziative volte a rafforzare l'**efficienza energetica** e la misurazione degli impatti ambientali, considerate leve fondamentali per migliorare il presidio delle performance. In parallelo, i processi aziendali sono orientati verso modelli di **economia circolare**, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi, ottimizzare l'impiego delle risorse e integrare principi di sostenibilità lungo l'intera **catena del valore**.

Sul piano sociale, il Piano valorizza il ruolo centrale del **capitale umano** attraverso iniziative dedicate alla **formazione e sviluppo delle risorse umane**. Il Gruppo TRI promuove una cultura aziendale fondata su responsabilità, consapevolezza e **rispetto delle diversità**, riconoscendo nel contributo delle persone un elemento chiave per sostenere l'innovazione e la resilienza organizzativa.

Per quanto riguarda la **governance**, il Piano pone particolare attenzione al rafforzamento dei processi decisionali in ottica ESG, affinché siano guidati da principi di responsabilità, **trasparenza** e attenzione verso gli stakeholder. In questo ambito assumono rilievo centrale la **misurazione e il reporting ESG**, finalizzati a garantire una rendicontazione chiara e accessibile, e la valutazione del contributo dell'organizzazione al raggiungimento degli **SDGs**.

Un ulteriore pilastro è dedicato alla gestione della **catena di fornitura in ottica ESG**, con l'obiettivo di rafforzare la sostenibilità e la tracciabilità lungo tutta la filiera. TRI si impegna a costruire un ecosistema di relazioni basato su **responsabilità condivisa**, etica e conformità normativa, promuovendo pratiche sostenibili anche tra i partner commerciali.

A ciascun pilastro corrispondono **obiettivi chiari e misurabili** — dodici in totale — declinati in trentasei **iniziative operative**, elaborate in sinergia con i responsabili di funzione. Ogni iniziativa è stata affidata a un referente qualificato e accompagnata da **indicatori di performance** e scadenze temporali definite, al fine di garantire un'efficace implementazione, un monitoraggio trasparente e un **miglioramento continuo** delle azioni intraprese.

AZIONI PER AREE ESG

- **54%** Governance
- **26%** Environmental
- **20%** Social



AZIONI SUDDIVISE PER PILASTRO

- **11%** Efficienza energetica e misurazione degli impatti ambientali
- **20%** Efficienza operativa ed economia circolare
- **19%** Formazione e sviluppo delle risorse umane
- **8%** Gestione della catena di fornitura in ottica ESG
- **28%** Gestione strategica e governance aziendale
- **14%** Misurazione e reporting ESG



Ciascuna iniziativa del Piano Strategico è inoltre legata ad obiettivi specifici:

Aumentare il coinvolgimento degli stakeholder nelle decisioni aziendali

Promuovere la trasparenza nella comunicazione aziendale

Aumentare l'impegno dell'organizzazione sul tema della sostenibilità

Allineare la strategia di sostenibilità dell'Azienda agli SDGs

Migliorare la gestione delle risorse umane e il capitale umano

Migliorare la gestione dei fornitori in ottica di sostenibilità

Aumentare la diversità e l'inclusione nell'organizzazione

Promuovere la salute e il benessere del personale

Promuovere partnership con enti esterni

Migliorare la gestione delle risorse idriche

Migliorare la gestione dei rifiuti

Ridurre gli sprechi e promuovere l'economia circolare



I **Pilastri** e le **Iniziative** del Piano Strategico del Gruppo TR Industrial:

AREA ENVIRONMENTAL

— **Efficienza energetica e misurazione degli impatti ambientali**
— **Efficienza operativa e economia circolare**

AGGIORNAMENTO AL 2025
Sul fronte energetico, il Gruppo ha programmato l'installazione di **tre nuovi impianti fotovoltaici**: uno presso lo stabilimento principale di TR Industrial, uno presso lo stabilimento di termoformatura a Casoli, e uno per lo stabilimento di TR Manufacturing, avviando concretamente il percorso di incremento dell'energia autoprodotta. Gli impianti, da 500kW ciascuno, la cui installazione sarà completata nel 2026. In parallelo, è stato avviato un **sistema di monitoraggio puntuale dei consumi energetici per singolo impianto**, sviluppato in collaborazione con un fornitore certificato Schneider Electric e applicato a entrambe le società del Gruppo, per un investimento complessivo di **56.000 euro**. Sul versante degli approvvigionamenti, la società TR Industrial ha raggiunto il **100% di energia acquistata da fonti rinnovabili con Garanzie d'Origine**; per TR Manufacturing la quota si attesta al **40%**, con obiettivo di raggiungere il 100% entro il 2026.

In materia di economia circolare e gestione dei rifiuti, nel 2025 sono state installate **le isole ecologiche** presso gli stabilimenti, accompagnate da specifici percorsi formativi per il personale sulla raccolta differenziata. Da settembre 2025 è operativo il **depuratore per il trattamento e il riutilizzo dell'acqua** negli impianti di verniciatura, con reimmissione diretta nel ciclo produttivo. È inoltre in corso il progetto di **ottimizzazione del ciclo di vita dei materiali plastici**: gli scarti di iniezione e rimacinatura vengono conferiti al fornitore di materia prima, che li reimmette nel processo produttivo sotto forma di lastre riciclate.



AREA SOCIAL

— **Formazione e sviluppo delle risorse umane**

AGGIORNAMENTO AL 2025
Sul piano della digitalizzazione, a gennaio 2026 verrà avviato il progetto di **gestione documentale digitale** basato sul software **Think AI**, con l'obiettivo di eliminare la stampa di circa **100.000 copie di fatture annue**. Il progetto, attivo in via prioritaria su TR Industrial, sarà esteso a TR Manufacturing entro fine 2026.

AREA GOVERNANCE

— **Gestione strategica e governance aziendale**
— **Gestione della catena di fornitura in ottica ESG**
— **Misurazione e reporting ESG**

AGGIORNAMENTO AL 2025
In ambito governance, nel 2025 sono stati conseguiti due risultati rilevanti: la formalizzazione della **Policy aziendale in materia di Diversity, Inclusion e Pari Opportunità** e il completamento da parte di tre referenti del management del percorso formativo "**ESG Manager**" sulla piattaforma Circularity. Sono inoltre stati erogati **programmi di formazione tecnica e digitale** rivolti alla popolazione aziendale, con l'obiettivo di rafforzare le competenze operative e la cultura interna della sostenibilità.

3 Governance e creazione di valore

TR INDUSTRIAL

59.837.255€
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

61.067.438€
VALORE ECONOMICO GENERATO

56.158.570€
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

92%
PERCENTUALE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO SUL GENERATO

TR MANUFACTURING

20.876.050€
RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

21.231.812€
VALORE ECONOMICO GENERATO

20.681.754€
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

97%
PERCENTUALE DEL VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO SUL GENERATO



3.1 Il sistema di corporate governance

Il Gruppo TR Industrial si distingue nel panorama industriale per l'equilibrio tra **eccellenza produttiva**, spinta innovativa e un impianto di governance solido, trasparente e orientato al lungo termine.

Il **sistema di corporate governance** del Gruppo è articolato su tre livelli principali: il **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, il **Collegio Sindacale** e **l'Organismo di Vigilanza (OdV)**. Il CdA è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni a uno o più Amministratori Delegati. La rappresentanza legale spetta al Presidente del CdA, il quale può nominare procuratori speciali per determinati atti o categorie di atti.

Il sistema di governance si fonda su un **Modello Organizzativo** adottato ai sensi del **D.Lgs. 231/2001**, con il duplice obiettivo di prevenire la commissione di reati e rafforzare l'efficienza del sistema dei controlli interni. Il fondamento valoriale dell'intero impianto è il **Codice Etico** della Società, che formalizza i principi etici e le regole di condotta a cui il Gruppo si ispira nello svolgimento delle proprie attività.

GLI ORGANI DI GOVERNO DI TR GROUP

ORGANO	FUNZIONE PRINCIPALE
Consiglio di Amministrazione (CdA)	Massimo organo di governo; definisce la strategia aziendale e sovrintende alla gestione ordinaria e straordinaria
Collegio Sindacale	Organo di controllo contabile e di vigilanza sulla corretta amministrazione
Organismo di Vigilanza (OdV)	Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001; indipendente dall'azienda; gestisce il canale whistleblowing

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.12.2025

NOME	GENERE	ETÀ	RUOLO	TIPO
Mario Tasso	M	70	Presidente del CdA e Amministratore Delegato	Esecutivo / Indipendente
Roberto Ramondo	M	60	Consigliere e Amministratore Delegato	Esecutivo / Indipendente

Entrambi gli Amministratori Delegati dispongono di pieni poteri di ordinaria amministrazione in forma disgiunta. Per gli atti di straordinaria amministrazione — contratti di mutuo, richieste di linee di credito, atti dispositivi su partecipazioni e beni immobili — è richiesta la preventiva delibera scritta del CdA.
Il Presidente del CdA, Mario Tasso, ricopre contestualmente il ruolo di Amministratore Delegato, unificando nella stessa persona la presidenza dell'organo collegiale e la responsabilità esecutiva. Al fine di prevenire potenziali conflitti d'interesse, il Codice Etico prescrive che tutti i Destinatari evitino situazioni che possano interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali. Sono esplicitamente vietate pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi e sollecitazioni di vantaggi personali.

Composizione del Collegio Sindacale al 31.12.2025

NOME	GENERE	ETÀ	RUOLO	TIPO
Stefano Angelini	M	56	Revisore Legale	Indipendente

Organismo di Vigilanza al 31.12.2025

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è stato istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed è composto da soggetti esterni all'azienda, a garanzia della piena indipendenza nelle attività di controllo e vigilanza. La sua composizione garantisce competenze tecniche multidisciplinari e assenza di conflitti di interesse rispetto alla governance aziendale.

NOME	GENERE	ETÀ	RUOLO	TIPO
Davide Scioli	M	36	Presidente dell'OdV	Indipendente
Gianluca Carlone	M	46	Componente dell'OdV	Indipendente

3.2 Impegno strategico per la sostenibilità

L'organo di governo assume un ruolo centrale nella definizione e supervisione degli **obiettivi di sviluppo sostenibile**, coerentemente con i valori sanciti nel Codice Etico. È stata volontà esplicita degli amministratori integrare le dimensioni ambientali, sociali ed economiche nella strategia aziendale, consolidando un approccio orientato alla **creazione di valore condiviso** nel lungo periodo, fondato sui principi di resilienza, adattabilità e **responsabilità d'impresa**.

Il CdA approva le **strategie integrate** che guidano investimenti, operazioni e processi lungo l'intera catena del valore, allineandole agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** dell'Agenda 2030 e monitorandone costantemente l'attuazione.
Svolge inoltre un ruolo centrale nel presidio dei processi di verifica degli impatti, assicurando che siano adeguati a identificare, prevenire, mitigare e gestire le conseguenze delle attività aziendali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone.

Il top management promuove attivamente una **cultura aziendale orientata alla sostenibilità**, incentivando il coinvolgimento trasversale di tutti i livelli organizzativi e degli stakeholder. L'avanzamento delle iniziative è monitorato periodicamente e gli aggiornamenti vengono comunicati all'Amministratore Delegato.

Inoltre, in vista degli ampliamenti di perimetro e della riorganizzazione interna, il CdA sta valutando l'istituzione di un **Comitato di Sostenibilità** interno, già previsto nel Piano Strategico e identificato come priorità nel percorso di maturità ESG. L'organismo, composto da figure trasversali alle diverse aree aziendali, avrà il compito di elaborare strategie ESG da sottoporre all'approvazione del top management, promuovere la **cultura della sostenibilità** a tutti i livelli organizzativi e supportare la **rendicontazione non finanziaria**.

Organigramma
TR Industrial

COLLABORATORI | MANAGER | PROPRIETÀ | FORNITORI | CLIENTI | SOCIETÀ | CREDITORI | ISTITUZIONI | AZIONISTI

IDEE

AZIONI

Leadership dinamica

MANAGEMENT

Roberto Ramondo

CEO

Selena Ramondo

FABBRICA DEL TALENTO

- selezione
- formazione
- funzionalizzazione

COMUNICAZIONI SEGRETERIA

Antonella Basciano

LEGALE - RELAZ. INDUSTRIALI

Alfredo D'Angelo

FABBRICA DEL PROFITTO

- contabilità
- finanza
- budget

OPERATION MANAGER

Giancarlo Pianta

FABBRICA DI CLIENTI

Giancarlo Pianta

- **RELAZIONI PUBBLICHE**
- **VENDITE**
  - fedelità
  - sviluppo
- **MARKETING**

FABBRICA DI SPECIALITÀ

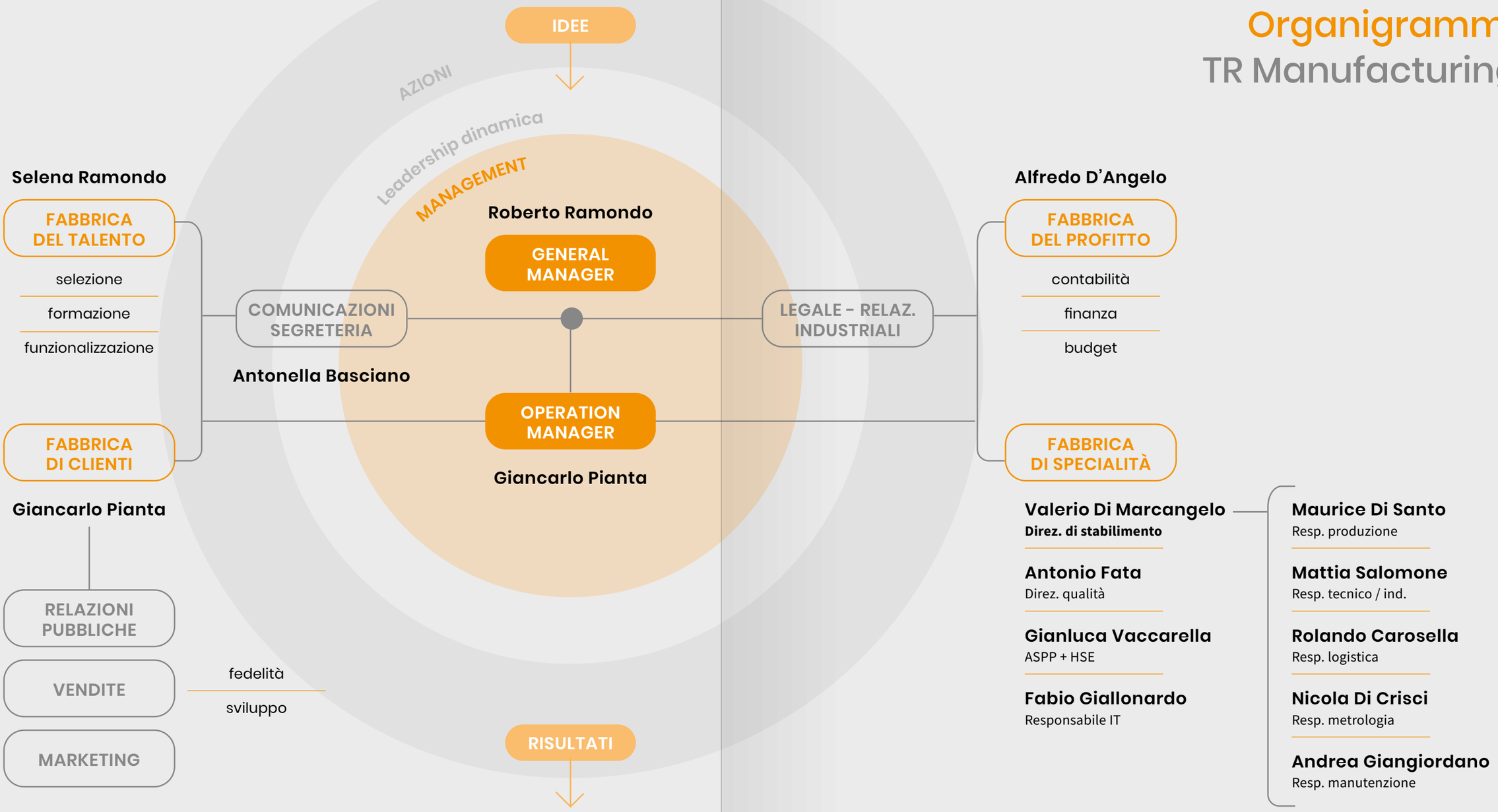
- **Ivan Rosati** — Direz. di stabilimento
  - **Daniel Andreoli** — Resp. produzione
  - **Alessandro Visini** — Resp. acquisti
  - **Nico Fiorentino** — Resp. logistica
  - **Paola Varriano** — Resp. industrializzazione
- **Antonio Fata** — Direz. qualità
- **Domenico Menna** — Direz. Ufficio Tecnico
- **Gianluca Vaccarella** — ASPP + HSE
- **Fabio Giallonardo** — Responsabile IT

RISULTATI

COLLABORATORI | MANAGER | PROPRIETÀ | FORNITORI | CLIENTI | SOCIETÀ | CREDITORI | ISTITUZIONI | AZIONISTI

COLLABORATORI | MANAGER | PROPRIETÀ | FORNITORI | CLIENTI | SOCIETÀ | CREDITORI | ISTITUZIONI | AZIONISTI

Organigramma
TR Manufacturing[2]



COLLABORATORI | MANAGER | PROPRIETÀ | FORNITORI | CLIENTI | SOCIETÀ | CREDITORI | ISTITUZIONI | AZIONISTI

[2] Entrambi gli organigrammi fanno riferimento all'organizzazione interna al 2025.



3.3 Etica ed integrità aziendale

Il Gruppo TR Industrial considera l'etica e l'integrità pilastri fondamentali del proprio modello di business. **Agire in modo responsabile, trasparente e conforme alle normative vigenti** non rappresenta un semplice obbligo di conformità, ma **una scelta consapevole e strategica, radicata nella cultura aziendale e condivisa a tutti i livelli dell'organizzazione**. La fiducia di clienti, fornitori, dipendenti e della comunità in cui opera si costruisce ogni giorno attraverso comportamenti coerenti con i valori dichiarati: onestà, integrità morale, trasparenza, affidabilità e senso di responsabilità.

Questo impegno si traduce nel **Codice Etico**, strumento che **definisce i comportamenti attesi da tutti i Destinatari**, ovvero componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori, consulenti, agenti e qualsiasi soggetto che agisca in nome e per conto della Società, inclusi i partner commerciali esterni, tenuti anch'essi al rispetto dei principi ivi contenuti. La promozione dei valori etici avviene attraverso un **dialogo diretto e continuo con il personale**, a tutti i livelli dell'organizzazione, e si rafforza con iniziative strutturate di **formazione e sensibilizzazione** su temi quali privacy, sicurezza sul lavoro e diversità. Sono inoltre in fase di sviluppo strumenti di ascolto del clima aziendale, come sondaggi anonimi rivolti ai dipendenti, a testimonianza di una cultura che punta al miglioramento continuo anche nelle pratiche di governance interna.

Il Codice Etico presidia ambiti fondamentali della vita aziendale. In materia di **riservatezza**, stabilisce che dati, conoscenze e informazioni strategiche, tra cui piani commerciali, know-how tecnologico, risultati operativi e dati personali, possano essere gestiti esclusivamente da persone autorizzate, con divieto assoluto di accesso non autorizzato a sistemi informativi di terzi, alterazione di dati e utilizzo di software non licenziati. Dal punto di vista della gestione delle **risorse umane**, la selezione del personale si basa sulla corrispondenza delle competenze alle esigenze aziendali, con garanzia di pari opportunità e rigorosa esclusione di favoritismi e nepotismi. Sono vietati il lavoro forzato e l'impiego di minori, e a ogni nuovo assunto è consegnato un contratto scritto in lingua comprensibile. La Società assicura retribuzioni eque, regolare versamento dei contributi previdenziali e pieno rispetto delle normative su orario di lavoro, riposi e ferie.

La tutela della **salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro** rappresenta un impegno strutturale: il Gruppo adotta un approccio sistematico alla prevenzione dei rischi, basato sulla loro eliminazione alla fonte, sulla sostituzione delle soluzioni pericolose con alternative più sicure e sulla formazione continua di tutti i lavoratori. Con la stessa attenzione, i Destinatari sono tenuti a rispettare

la normativa ambientale vigente, promuovendo un utilizzo responsabile delle risorse e la riduzione dell'impatto delle attività produttive sull'ambiente. Questa sensibilità riflette la consapevolezza che la sostenibilità non è un obiettivo separato dall'attività d'impresa, ma una condizione necessaria per la sua competitività e legittimità nel lungo periodo.

La **gestione contabile e finanziaria** si ispira ai principi di chiarezza, accuratezza e tracciabilità: ogni operazione deve essere correttamente registrata, autorizzata e documentata, e la Società assicura il pieno rispetto degli obblighi in materia di antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo e normativa fiscale, in linea con le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001. Nei rapporti con clienti e fornitori, TRI si impegna a garantire professionalità, trasparenza e standard qualitativi elevati, selezionando i propri partner sulla base di criteri oggettivi che includono integrità e affidabilità, con particolare attenzione alla prevenzione del rischio di infiltrazioni criminali. Nei confronti della Pubblica Amministrazione, ogni rapporto è gestito esclusivamente dalle funzioni aziendali autorizzate, nel rigoroso rispetto delle leggi nazionali ed europee, con divieto assoluto di offrire vantaggi indebiti a pubblici ufficiali e obbligo di massima collaborazione con le Autorità di controllo.

Sul fronte del **contrasto alla corruzione**, TRI adotta una politica di tolleranza zero, vietando qualsiasi forma di corruzione, favoritismo illegittimo o pratica collusiva, e impone limiti precisi all'accettazione e all'elargizione di omaggi. I risultati del triennio di rendicontazione confermano l'efficacia di questo presidio: **non si registrano incidenti confermati di corruzione, né azioni legali in corso o concluse per comportamenti anticompetitivi o violazioni delle normative antitrust**. Tutti i partner commerciali del Gruppo, 871 soggetti tra clienti e fornitori per il 2025, sono stati informati delle procedure anticorruzione adottate da TRI. Un impegno formativo specifico ha coinvolto i dirigenti e i membri degli organi di governance, individuati come le figure più esposte al rischio corruttivo in ragione del loro ruolo nei processi decisionali e nei rapporti con l'esterno.



I PRINCIPI CHIAVE DEL CODICE ETICO

INTEGRITÀ E FEDELTÀ
Astenersi da attività incompatibili con i propri doveri professionali e tutelare la riservatezza delle informazioni aziendali

LEGALITÀ E CONFORMITÀ NORMATIVA
Rispettare le leggi vigenti, incluso il D.Lgs. 231/2001, senza mai giustificare comportamenti illeciti in nome dell'interesse aziendale

EQUITÀ, DIGNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA
Garantire un ambiente inclusivo, privo di discriminazioni e molestie, nel rispetto dell'integrità di ciascuno. Promuovere l'empowerment femminile attraverso politiche concrete di equità, meritocrazia e inclusione certificata UNI/PdR 125:2022

ETICA NELLE RELAZIONI ESTERNE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE
Tolleranza zero, con zero incidenti confermati nel triennio di rendicontazione, promuovere pratiche commerciali corrette, senza azioni legali a carico nel periodo di rendicontazione e garantire scritture contabili veritiere nel rispetto degli obblighi fiscali e delle normative antiriciclaggio

PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA
Operare con responsabilità, contribuendo alla qualità dei prodotti e alla soddisfazione dei clienti

IMPARZIALITÀ E GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE
Evitare favoritismi, pratiche collusive o richieste di vantaggi personali

REPUTAZIONE E RESPONSABILITÀ D'IMMAGINE
Agire in modo responsabile e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder

Parallelamente, il Gruppo TR Industrial ha avviato un percorso verso la certificazione per la parità di genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, articolato in sei aree tematiche: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita per le donne in azienda, equità remunerativa e genitorialità, con l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo in cui le donne possano esprimersi pienamente in ogni fase del proprio percorso professionale. Non si tratta di un mero adempimento etico, piuttosto della convinzione che la parità tra gli individui sia una leva strategica per l'innovazione, la qualità decisionale e la sostenibilità delle performance aziendali nel lungo periodo.

La **violazione del Codice Etico** comporta conseguenze disciplinari, civili e penali, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Per segnalare comportamenti non conformi, i Destinatari possono utilizzare la piattaforma informatica dedicata, la segnalazione orale o l'incontro diretto con la figura responsabile delle risorse umane; le segnalazioni possono essere anonime e la Società garantisce piena tutela ai segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.



IL WHISTLEBLOWING

Nel corso del 2023, il Gruppo TR Industrial ha introdotto un **sistema anonimo di whistleblowing**, accessibile tramite un'apposita e-mail aziendale, rivolto a dipendenti, collaboratori, consulenti, personale dei fornitori e soggetti con funzioni di vigilanza o rappresentanza. Lo strumento, ancora attivo e costantemente monitorato, consente di segnalare comportamenti, atti od omissioni che possano arrecare danno all'interesse pubblico o compromettere l'integrità aziendale, garantendo **riservatezza e protezione da qualsiasi forma di ritorsione**. A garanzia **dell'imparzialità** del processo, le segnalazioni non sono trasmesse direttamente all'organo di governo, ma indirizzate **all'Organismo di Vigilanza**, soggetto terzo indipendente, che ne valuta l'ammissibilità e, in caso di esito positivo, avvia una fase istruttoria. Qualora emergano profili di natura penale, l'organo di governo viene coinvolto soltanto al termine della valutazione, preservando l'autonomia e la riservatezza dell'intero procedimento. Nel periodo di rendicontazione **non sono state ricevute segnalazioni.**

Questo sistema si inserisce coerentemente nella più ampia **architettura di gestione del rischio** della Società, fondata sul **Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001**, finalizzato a identificare i processi sensibili, stabilire protocolli operativi e promuovere una **cultura diffusa della prevenzione**. Il governo del rischio è coordinato dal management e supervisionato dagli organi di controllo, **Collegio Sindacale** e **OdV**, in una logica di presidio integrato e continuo. Nel periodo di rendicontazione **non sono stati rilevati casi di operazioni a rischio corruzione**, a conferma dell'efficacia dei presìdi adottati e della solidità del sistema di controllo interno.

3.4 Creazione di valore

TR INDUSTRIAL

Nel corso del 2025, il **valore economico** direttamente generato da **TR Industrial** ha raggiunto circa **61,1 milioni di euro**, segnando una crescita del 15,2% rispetto all'anno precedente. Questo risultato riflette una **capacità produttiva in forte espansione**, trainata principalmente dall'incremento dei ricavi da vendite e prestazioni, cresciuti del 14,6% fino a quasi 59,8 milioni di euro, con un contributo rilevante proveniente dall'area business della carpenteria, che nel 2025 rappresenta il 74,7% del fatturato totale. In parallelo, gli altri ricavi e proventi netti crescono del 70,4%, attestandosi a circa 1,1 milioni di euro, in parte riconducibili ai contributi pubblici correlati agli investimenti in innovazione, inclusi i crediti d'imposta "Transizione 5.0" e "Industria 4.0", rilevati in correlazione agli ammortamenti dei beni agevolati.

La **capacità di redistribuire il valore generato agli stakeholder si conferma molto elevata**: il valore economico distribuito ammonta a circa 56,2 milioni di euro, pari al 92,0% del totale generato, sostanzialmente stabile rispetto al 92,8% del 2024. In termini assoluti, la distribuzione cresce di quasi 7 milioni di euro (+14,1%), a conferma di come la crescita aziendale si traduca concretamente in benefici per l'intera rete di portatori di interesse.

La voce più rilevante del valore distribuito rimane quella dei costi operativi, che nel 2025 raggiungono i 42,1 milioni di euro (+13,7%). La principale componente è l'acquisto di materie prime e sussidiarie, salita a circa 30,8 milioni di euro (+12,8%), riflesso diretto della crescita produttiva e delle nuove commesse acquisite. I costi per servizi, pari a oltre 10 milioni di euro, crescono del 18,1%, in parte legati all'ampliamento dei processi produttivi e alla gestione delle nuove strutture.
Al contempo, i salari e benefit corrisposti ai dipendenti raggiungono circa 11,5 milioni di euro nel 2025, con un incremento del 20,7% rispetto all'anno precedente. Questo dato, letto congiuntamente all'aumento dei lavoratori interinali, segnala un impegno crescente verso la valorizzazione del capitale umano, in un contesto di espansione produttiva orientata all'automazione e alle tecnologie 5.0.

Gli interessi e gli altri oneri finanziari si attestano a circa 1,6 milioni di euro (+3,6%), in crescita in relazione all'incremento dell'indebitamento bancario, correlato al piano di investimenti in impianti e nuovi siti produttivi. La contenuta crescita degli oneri finanziari è in parte attribuibile all'utilizzo di strumenti derivati di copertura del rischio di tasso, che hanno contribuito a stabilizzare il costo del debito in una gestione finanziaria prudente e orientata alla continuità operativa.
Il valore economico non distribuito, ovvero la quota di ricchezza trattenuta a sostegno della crescita futura, cresce raggiungendo circa 4,9 milioni di euro (+28,6%), a fronte dei 3,8 milioni del 2024. Questa componente rappresenta la base patrimoniale su cui

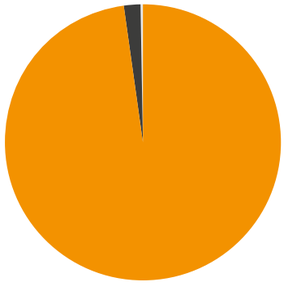
TR Industrial intende continuare a costruire il proprio percorso di sviluppo industriale sostenibile, con investimenti orientati all'efficienza, all'innovazione tecnologica e al rafforzamento della capacità produttiva nel territorio abruzzese.

	2024	2025	VARIAZIONI	
Valore economico direttamente generato (in €)	**53.013.990**	**61.067.438**	**8.053.448**	**15,2%**
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	52.205.895	59.837.255	7.631.360	14,6%
Altri ricavi e proventi netti	661.157	1.126.629	465.472	70,4%
Proventi da partecipazioni	48.319		-48.319	-100,0%
Proventi finanziari	98.619	103.554	4.935	5,0%
Valore economico distribuito (in €)	**49.198.036**	**56.158.570**	**6.960.534**	**14,1%**
% su valore economico direttamente generato	92,8%	92,0%		
Costi operativi	**37.052.571**	**42.112.503**	**5.059.932**	**13,7%**
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	27.337.544	30.847.458	3.509.914	12,8%
Costi per i servizi	8.502.665	10.043.570	1.540.905	18,1%
Costi per il godimento di beni terzi	1.212.362	1.221.475	9.113	0,8%
Salari e benefit dei dipendenti	**9.511.666**	**11.482.004**	**1.970.338**	**20,7%**
Costi del personale	9.511.666	11.482.004	1.970.338	20,7%
Pagamenti a fornitori di capitali	**1.518.956**	**1.574.125**	**55.169**	**3,6%**
Interessi ed altri oneri finanziari	1.518.956	1.574.125	55.169	3,6%
Pagamenti ai governi	**1.114.843**	**989.938**	**-124.905**	**-11,2%**
Imposte sul reddito	1.114.843	989.938	-124.905	-11,2%
Valore economico non distribuito	**3.815.954**	**4.908.868**	**1.092.914**	**28,6%**

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO

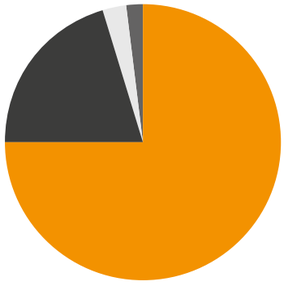
53.013.990€	61.067.438€	15,2%
2024	2025	VARIAZIONE

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO



- **98,0%** Ricavi delle vendite e delle prestazioni
- **1,8%** Altri ricavi e proventi netti
- **0,2%** Proventi finanziari

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



- **75,0%** Costi operativi
- **20,4%** Salari e benefit dei dipendenti
- **2,8%** Pagamenti a fornitori di capitali
- **1,8%** Pagamenti ai governi

TR MANUFACTURING

Nel 2025 TR Manufacturing conferma **un percorso di crescita economica sostenibile e responsabile**, con un **valore economico** direttamente generato che supera i **21,2 milioni di euro**, in aumento del 15,7% rispetto all'anno precedente, grazie all'espansione dei ricavi da vendite e prestazioni (+16,3%) e al consolidamento delle relazioni commerciali con primari player industriali nei settori della climatizzazione e dell'handling.

La **distribuzione del valore generato agli stakeholder** raggiunge il 97,4% del totale, in crescita rispetto al 90,8% del 2024, segnalando **un modello di creazione e condivisione del valore sempre più inclusivo**, in cui la quasi totalità delle risorse prodotte viene reimmessa nel sistema economico e sociale di riferimento. Particolarmente significativo è l'incremento dei salari e benefit dei dipendenti (+37,9%), che riflette tanto l'ampliamento dell'organico, quanto l'impegno dell'azienda nella valorizzazione del capitale umano come leva strategica di sviluppo sostenibile. La crescita dei costi per materie prime (+39,0%), coerente con l'espansione produttiva, è accompagnata da una riduzione dei costi per il godimento di beni di terzi (-50,8%), effetto della progressiva internalizzazione degli asset produttivi attraverso un piano di investimenti responsabile e di lungo periodo.



I pagamenti ai governi si riducono del 13,0%, mentre i pagamenti a fornitori di capitali crescono in modo consistente (+77,9%), rispecchiando il ricorso a finanziamenti bancari, in parte assistiti da garanzia SACE, finalizzati a sostenere investimenti in tecnologie avanzate agevolati nell'ambito della Transizione 5.0 e della ZES Unica, a conferma di una strategia di crescita attenta all'efficienza energetica e alla competitività territoriale.

	2024	2025	VARIAZIONI	
Valore economico direttamente generato (in €)	**18.343.136**	**21.231.812**	**2.888.676**	**15,7%**
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	17.955.405	20.876.050	2.920.645	16,3%
Altri ricavi e proventi netti	346.555	338.934	-7.621	-2,2%
Proventi finanziari	41.176	16.828	-24.348	-59,1%
Valore economico distribuito (in €)	**16.660.024**	**20.681.754**	**4.021.730**	**24,1%**
% su valore economico direttamente generato	90,8%	97,4%		
Costi operativi	**12.610.941**	**15.021.999**	**2.411.058**	**19,1%**
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	7.841.372	10.895.959	3.054.587	39,0%
Costi per i servizi	4.098.737	3.796.253	-302.484	-7,4%
Costi per il godimento di beni terzi	670.832	329.787	-341.045	-50,8%
Salari e benefit dei dipendenti	**3.461.805**	**4.773.628**	**1.311.823**	**37,9%**
Costi del personale	3.461.805	4.773.628	1.311.823	37,9%
Pagamenti a fornitori di capitali	**412.738**	**734.321**	**321.583**	**77,9%**
Interessi ed altri oneri finanziari	412.738	734.321	321.583	77,9%
Pagamenti ai governi	**174.540**	**151.806**	**-22.734**	**-13,0%**
Imposte sul reddito	174.540	151.806	-22.734	-13,0%
Valore economico non distribuito	**1.683.112**	**550.058**	**-1.133.054**	**-67,3%**

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO

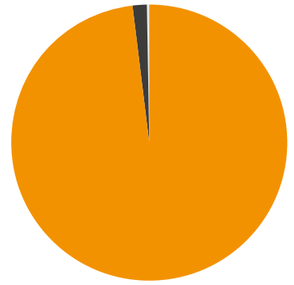
18.343.136€
2024

21.231.812€
2025

15,7%
VARIAZIONE

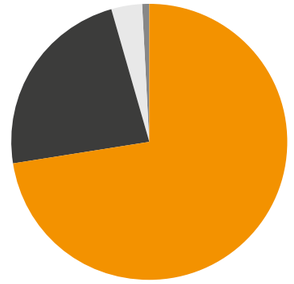
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO

- **98,3%** Ricavi delle vendite e delle prestazioni
- **1,6%** Altri ricavi e proventi netti
- **0,1%** Proventi finanziari



VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO

- **72,6%** Costi operativi
- **23,1%** Salari e benefit dei dipendenti
- **3,6%** Pagamenti a fornitori di capitali
- **0,7%** Pagamenti ai governi





3.5 Catena di fornitura

La **Politica di Acquisti Sostenibili** di TR Group nasce dalla convinzione che le scelte di approvvigionamento rappresentino molto più di una semplice transazione commerciale: sono uno strumento concreto attraverso cui il Gruppo esercita la propria responsabilità nei confronti dell'ambiente, delle persone e del territorio. Definita dalla Direzione e condivisa da tutto il personale, questa politica **orienta ogni decisione di acquisto verso la riduzione degli impatti ambientali e sociali lungo l'intera catena del valore, promuovendo al contempo il lavoro dignitoso, il rispetto dei diritti umani e la diffusione di innovazioni tecnologiche sostenibili**. I principi che ne sono alla base affondano le radici nei grandi riferimenti internazionali in materia di sostenibilità: la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Global Compact** delle Nazioni Unite e la Dichiarazione ILO sui diritti fondamentali nel lavoro.

Il Gruppo sceglie i propri partner commerciali considerando gli aspetti ambientali, sociali ed etici, nella consapevolezza che la sostenibilità di un'azienda si misura anche attraverso la qualità delle relazioni che costruisce lungo la filiera. Tutti i fornitori sono tenuti ad **aderire al Codice Etico aziendale** e a **rispettare requisiti minimi in ambito etico-sociale**, mentre l'organizzazione si impegna a diffondere attivamente la cultura della sostenibilità tra i propri partner. La selezione avviene attraverso un processo strutturato (sotto forma di assegnazione diretta o gara competitiva a seconda della natura della fornitura) e si avvale di **audit periodici condotti presso i fornitori stessi**. Queste verifiche non si limitano alla conformità normativa, ma si estendono al rispetto degli standard aziendali e delle aspettative in termini di responsabilità sociale e ambientale, accertando al contempo che ciascun fornitore disponga delle capacità produttive adeguate in termini di volumi, tempi di consegna e qualità. **L'intero processo è governato dall'Unità Organizzativa Acquisti-Amministrazione**, con il supporto delle funzioni amministrative e legali, e si svolge nel rispetto dei principi di trasparenza, tracciabilità e segregazione delle responsabilità previsti dal Modello Organizzativo 231.

Alla dimensione etica e sociale si affianca un impegno profondo verso la tutela dell'ambiente. Il Gruppo privilegia l'acquisto di beni e servizi a ridotto impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita, favorendo prodotti che offrano possibilità di riutilizzo, riciclo o recupero delle risorse. Quando esistono alternative equivalenti, la scelta ricade sempre sui prodotti non pericolosi, mentre **l'approvvigionamento locale viene sistematicamente preferito** per ridurre le emissioni legate al trasporto e per contribuire allo sviluppo economico del territorio. In questo senso, la collaborazione con i fornitori della Val di Sangro non è solo una scelta di prossimità geografica, ma una strategia consapevole per costruire una filiera produttiva solida, sostenibile e radicata nel tessuto industriale locale.

TRI intende rafforzare ulteriormente il proprio ruolo nella promozione della **sostenibilità nella catena di fornitura**, avviando un sistema di reporting per rendicontare in modo trasparente gli impatti ambientali e sociali delle proprie attività, inclusi fornitori e partner. Questo approccio consentirà di monitorare rischi e performance, promuovere azioni di **miglioramento continuo in ambito ESG** e consolidare il ruolo di TRI come promotore di buone pratiche lungo tutta la filiera.

GRI 204-1 Quota di spesa sui fornitori locali	**2024**	**2025**
Spesa da fornitori che hanno sede nella regione dove sono ubicati gli stabilimenti della società	16.120.621€	23.580.516€
Spesa da fornitori totale	50.848.210€	72.580.129€
Quota di spesa da fornitori locali	**32%**	**32%**
Numero di fornitori che hanno sede nella regione dove sono ubicati gli stabilimenti della società	266	455
Totale fornitori	732	1.100
Percentuale di fornitori locali	**36%**	**41%**

Nel 2025 la spesa verso fornitori locali è in crescita del 46% rispetto al 2024, in linea con l'aumento della spesa complessiva (+43%). La quota sul totale degli acquisti rimane stabile al 32%. Cresce invece in modo significativo il numero di fornitori locali che rappresentano ora il 41% del parco fornitori (36% nel 2024). Il dato conferma l'impegno del Gruppo a sostenere il tessuto economico del territorio in cui opera.



3.6 Tutela della privacy e gestione dei dati personali

In un contesto sempre più digitalizzato, il Gruppo tutela i diritti delle persone fisiche attraverso un **Modello Organizzativo per la Privacy** e un **Sistema di Gestione della Privacy** (SGP) strutturato, applicato trasversalmente a tutta l'organizzazione. Il trattamento dei dati avviene nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, con particolare attenzione alla minimizzazione, alla limitazione delle finalità e alla conservazione controllata delle informazioni, sia quando TRI agisce come Titolare del trattamento, sia come Responsabile per conto di terzi.

Le responsabilità interne sono definite con precisione e assegnate in modo tracciabile: la **Funzione IT** coordina i sistemi informativi e regola gli accessi sulla base di esigenze operative specifiche, con **politiche sulle password conformi a elevati standard di sicurezza**. L'Ufficio HR comunica tempestivamente le cessazioni di rapporto al reparto IT, che provvede alla disattivazione immediata degli account non più attivi. Il sistema è inoltre presidiato da **antivirus aggiornati, firewall avanzati, accessi controllati** alla sala server e un **piano di Disaster Recovery operativo**. L'installazione di software è consentita solo previa autorizzazione e con licenza valida, a garanzia della piena tracciabilità delle applicazioni in uso.
L'efficacia del sistema viene verificata attraverso **controlli interni periodici** e una **revisione annuale del SGP**, che consente di valutare l'adeguatezza delle misure adottate e la coerenza con la normativa vigente. Tra gli indicatori monitorati figura il numero di reclami relativi alla gestione dei dati personali: nel biennio di riferimento il Gruppo TRI ha registrato zero violazioni della privacy e zero perdite di dati dei clienti, a conferma della solidità dell'approccio adottato.

In ottica di **miglioramento continuo** la protezione dei dati personali per TRI rappresenta una scelta di responsabilità verso tutti gli stakeholder, coerente con una governance aziendale orientata al lungo periodo. Una gestione trasparente e sicura delle informazioni rafforza la fiducia di clienti, partner e investitori, riduce i rischi legali e finanziari e migliora la qualità complessiva dei processi interni. A fronte dei costi e delle complessità operative legate all'implementazione, i benefici in termini di reputazione, efficienza e conformità normativa confermano come la tutela della privacy costituisca un elemento di valore per l'intera organizzazione.

GRI 418-1 Reclami motivati in merito a violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	**2024**	**2025**
Fughe, furti o perdite di dati dei clienti	0	0

4 Le persone: cuore e futuro dell'azienda

238
NUMERO DI DIPENDENTI

19%
TASSO DI ASSUNZIONE

14%
TASSO DI TURNOVER

13%
PERCENTUALE DI DIPENDENTI DONNE

4.277
ORE DI FORMAZIONE EROGATE

18
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE

7,9
TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO

4.1 Sviluppo del capitale umano

All'interno del Gruppo TR Industrial, la gestione delle risorse umane è orientata alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e fondato sul rispetto reciproco. A tutela dei diritti dei lavoratori, il Gruppo applica alla totalità dei dipendenti i *CCNL Metalmeccanica – Industria e Gomma e Plastica – Industria* garantendo condizioni di lavoro eque, i minimi retributivi e l'adeguamento periodico delle retribuzioni in coerenza con i rinnovi del CCNL e con i meccanismi previsti di adeguamento all'inflazione.

Al 31.12.2025 il Gruppo conta **238 dipendenti totali**, calcolati secondo la metodologia headcount, in leggero aumento rispetto al 2024 (+1,7%), in linea con una strategia di crescita già avviata e coerente con gli obiettivi di sviluppo del Gruppo.

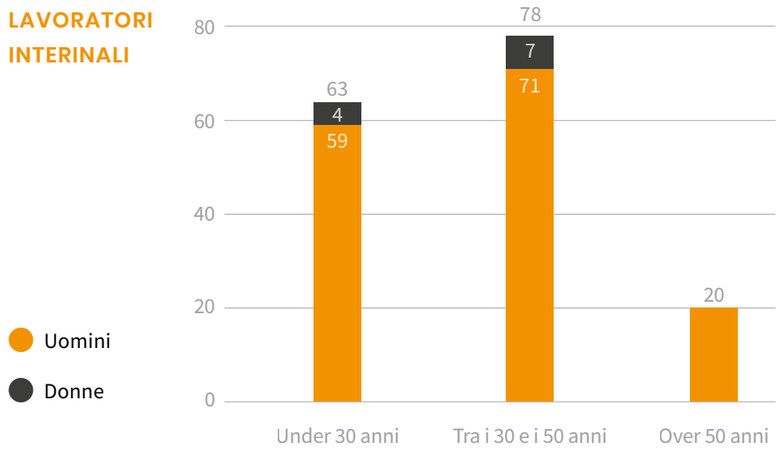
In linea con il settore di riferimento, la forza lavoro si conferma prevalentemente maschile. La stabilità contrattuale rappresenta un tratto distintivo dell'organizzazione: il **76% dei dipendenti è assunto a tempo indeterminato** (181 dipendenti) e il lavoro a tempo pieno rimane largamente prevalente, con circa il 99,6% dei dipendenti in full-time. Il part-time coinvolge soltanto 1 persona, a testimonianza di una struttura organizzativa prevalentemente orientata alla stabilità e alla continuità occupazionale.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO NEL 2025



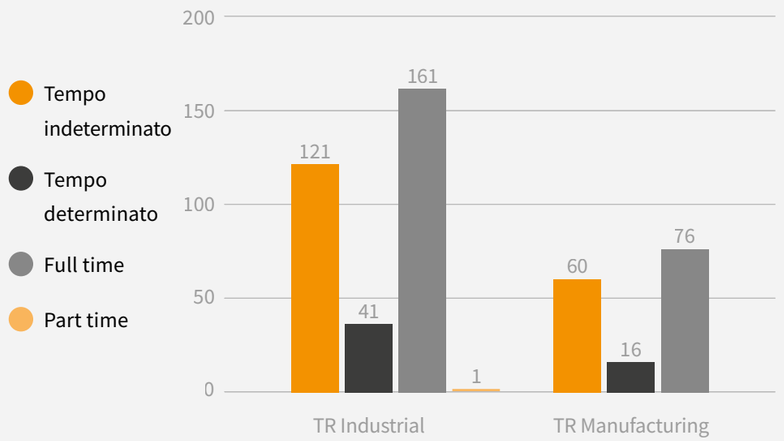
Nel 2025 il Gruppo TR Industrial si avvale di **163 lavoratori non dipendenti**. La componente principale è rappresentata dai **lavoratori interinali** (99%): il loro numero riflette la variabilità delle esigenze produttive del Gruppo, che nel settore manifatturiero possono variare significativamente in base agli ordini, alle stagioni e ai cicli di mercato, rendendo il lavoro in somministrazione uno strumento efficace per adeguare rapidamente l'organico. La quota residua è composta da 2 tirocinanti.

LAVORATORI INTERINALI





I NUMERI PER SOCIETÀ

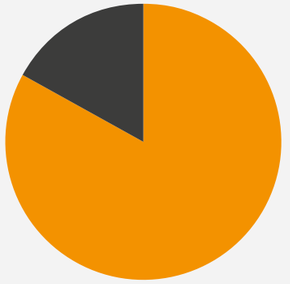


TR INDUSTRIAL 162 DIPENDENTI



- **90%** Uomini
- **10%** Donne

TR MANUFACTURING 76 DIPENDENTI



- **83%** Uomini
- **17%** Donne

Il Gruppo garantisce pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, in conformità con le normative nazionali e internazionali e con il contratto collettivo applicato. Le condizioni di lavoro sono chiare e trasparenti; vengono rispettati gli orari di lavoro, i periodi di riposo, le ferie e i termini di preavviso. L'organizzazione riconosce e tutela la libertà sindacale, il diritto di associazione e la contrattazione collettiva, impegnandosi a mantenere una posizione neutrale e a evitare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali. Viene inoltre assicurato il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori di esercitare attività sindacale, inclusi il diritto di sciopero e la rappresentanza interna.

IL MANUALE DEL DIPENDENTE

All'interno del Gruppo TRI, la gestione delle risorse umane si fonda su **integrità, equità e rispetto per la dignità della persona**, con l'impegno di andare oltre la semplice compliance alle normative. Il Manuale del Dipendente è lo strumento che traduce questi valori in pratica: orienta ogni collaboratore sulle procedure e le norme aziendali, garantendo informazione e formazione adeguate lungo tutto il percorso lavorativo.

Il **processo di selezione e assunzione** è improntato alla massima **trasparenza**: le posizioni vengono diffuse attraverso i canali social aziendali o altri mezzi idonei, e la valutazione dei candidati si basa esclusivamente su competenze e idoneità al ruolo, escludendo qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione. Il percorso di selezione prevede da uno a tre colloqui — con le risorse umane, con il responsabile di reparto e, per le figure quadro, con la direzione — al termine dei quali il candidato selezionato riceve un contratto chiaro e comprensibile, conforme alle norme CCNL di settore, che disciplina periodo di prova, orario, ferie, retribuzione e inquadramento.

Il Gruppo adotta una politica di **tolleranza zero nei confronti di qualsiasi pratica illegale o non etica**: sono espressamente vietati il lavoro forzato o irregolare, l'impiego di minori o di persone prive di regolare permesso di soggiorno, richieste economiche indebite ai candidati e comunicazioni ingannevoli sulle caratteristiche del ruolo offerto.

Le condizioni lavorative sono garantite nel pieno rispetto della normativa vigente, con politiche trasparenti su orari, preavviso, permessi, ferie, riposi, retribuzione dignitosa e contribuzione previdenziale. L'organizzazione promuove **pari opportunità** e un **ambiente inclusivo**, tutelando il diritto alla rappresentanza sindacale, alla contrattazione collettiva e alla libertà di associazione, nei confronti delle quali mantiene una posizione di piena neutralità.

La crescita professionale dei collaboratori è supportata attraverso **formazione continua**, valutazioni periodiche delle performance e **sistemi di riconoscimento del merito**, inclusi premi retributivi legati a obiettivi condivisi. Indagini sul clima organizzativo e strumenti strutturati di raccolta del feedback contribuiscono al miglioramento continuo della qualità dell'ambiente di lavoro.

Sul piano dell'**etica professionale**, i collaboratori sono tenuti a comportamenti corretti e rispettosi, nella tutela di beni, dati e risorse aziendali. Sono vietati abusi sul luogo di lavoro, consumo di sostanze alcoliche o stupefacenti e qualsiasi condotta che possa compromettere la sicurezza o il benessere altrui; norme antifumo chiare e rigorose completano questo quadro. Il Gruppo promuove inoltre comportamenti responsabili dal punto di vista ambientale, dal risparmio energetico alla raccolta differenziata, attraverso un'azione continuativa di informazione e sensibilizzazione. **Riservatezza, assenza di conflitti d'interesse e divieto di attività concorrenziali** costituiscono ulteriori pilastri della cultura aziendale.

I **benefit** previsti comprendono assicurazioni sanitarie e contro gli infortuni, buoni pasto e, ove applicabile, dispositivi e mezzi aziendali. Le politiche di welfare sono definite in collaborazione con le rappresentanze sindacali, a garanzia di trasparenza e partecipazione condivisa.



4.2 Valorizzare le differenze: composizione e diversità nel Gruppo

Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro fondato su **equità e rispetto, escludendo qualsiasi forma di discriminazione nelle relazioni con stakeholder interni ed esterni**. Le decisioni aziendali — dalla gestione del personale alla selezione dei fornitori, fino alle relazioni con clienti e istituzioni — sono adottate nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e pari opportunità, senza alcuna distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, nazionalità o convinzioni personali.

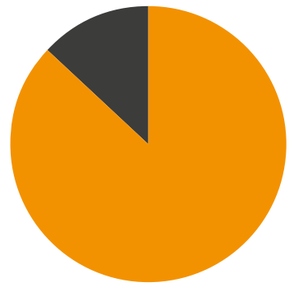
PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA

Nel corso del 2025, TRI ha intrapreso un percorso strutturato finalizzato all'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, che definisce le linee guida per la parità di genere in ambito lavorativo. L'adozione di questo standard rappresenta un passo concreto **nell'impegno del Gruppo verso l'equità, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità**, in particolare di genere, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.

TRI riconosce il ruolo decisivo del lavoro femminile nello sviluppo economico e si impegna a tradurlo in scelte organizzative concrete. Pur in un contesto produttivo tradizionalmente a vocazione maschile, la componente femminile registra un crescente riconoscimento, in particolare attraverso l'accesso a posizioni di responsabilità, testimoniando un impegno continuativo a favore dell'inclusione di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

DIPENDENTI PER GENERE

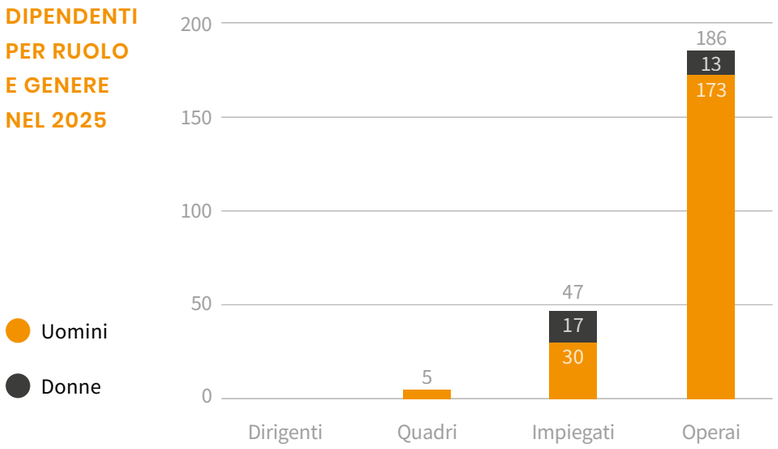
- **87%** Uomini
- **13%** Donne



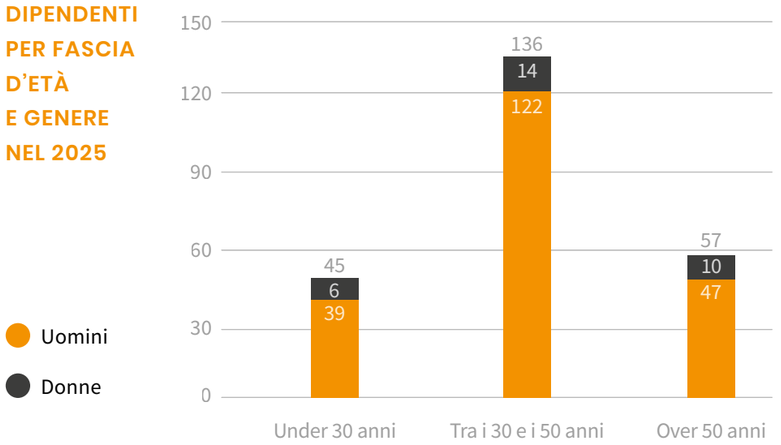
Al 31 dicembre 2025, l'organico del Gruppo TR Industrial conta **208 uomini (87%) e 30 donne (13%)**. La **prevalenza maschile** è strutturalmente connessa alla composizione per categoria: gli operai rappresentano la categoria più numerosa con 186 unità, di cui 173 uomini e 13 donne, riflettendo la natura manifatturiera delle attività del Gruppo. La **categoria impiegatizia** conta 47 dipendenti ed è quella in cui la **componente femminile** esprime la quota di presenza più significativa, pari al **36% del totale**. I quadri sono tutti uomini e appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Sul piano della distribuzione per età, **la fascia 30–50 anni** costituisce la componente più rappresentata con 136 dipendenti (57% del totale), a indicare una forza lavoro nel pieno della maturità professionale. Seguono i dipendenti con oltre 50 anni (24% del totale) e quelli con meno di 30 anni (pari al 19%). In un settore tradizionalmente a vocazione maschile, il Gruppo mantiene un presidio attento alla **valorizzazione delle diversità**, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e condizioni di accesso equamente garantite.

DIPENDENTI PER RUOLO E GENERE NEL 2025



DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ E GENERE NEL 2025



In coerenza con tale approccio, TR Industrial garantisce la piena inclusione dei lavoratori appartenenti a **categorie protette**: nel 2025 questa componente rappresenta il **3,8% dell'organico complessivo**, con una presenza distribuita prevalentemente nella categoria degli operai uomini di cui rappresenta il 4,6%.



LA FESTA DELLA DONNA NEL GRUPPO TR INDUSTRIAL

L'8 Marzo 2025, in occasione della Festa della Donna, TR Industrial ha rinnovato il proprio impegno a favore dell'**inclusione di genere** e della **valorizzazione del talento femminile**. La ricorrenza ha rappresentato un momento di riflessione sul ruolo delle donne nel contesto aziendale e, più in generale, nel mondo del lavoro: un'occasione per riaffermare i valori di parità di opportunità e riconoscimento del contributo femminile a tutti i livelli dell'organizzazione. A ulteriore testimonianza di questo riconoscimento, il Gruppo ha omaggiato tutte le collaboratrici con una confezione di miele biologico e prodotti derivati, provenienti da **un'apicoltura sostenibile del territorio**, come gesto concreto di apprezzamento per il valore che le donne apportano quotidianamente all'organizzazione e al settore.

LE POLITICHE DI WELFARE DI GRUPPO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

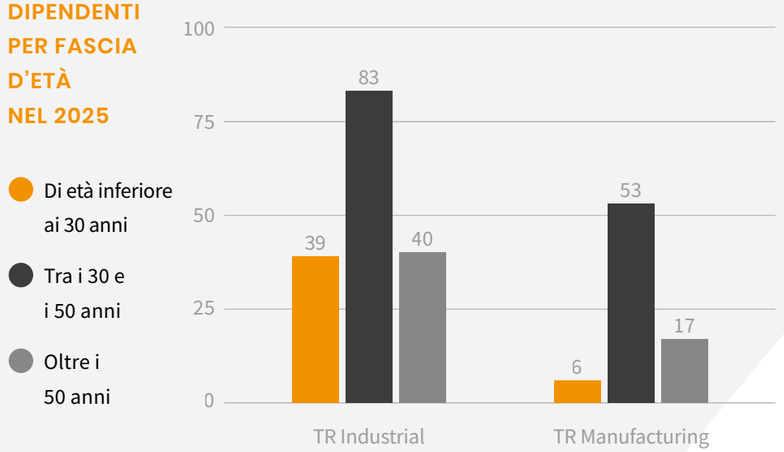
TRI pone un'attenzione concreta e costante al benessere dei propri collaboratori, traducendo questo impegno in un **sistema di benefit** pensati per migliorare la qualità della vita personale e professionale.

TIPOLOGIA DI BENEFIT	DESCRIZIONE
Welfare	Buoni pasto
	Buoni carburante
Assicurazione sanitaria	Metasalute
Veicolo aziendale	Utilizzo promiscuo per brevi e lunghi tragitti

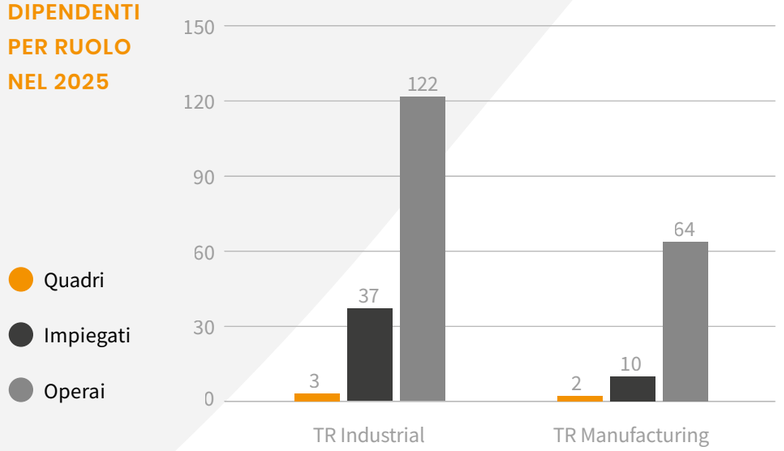
L'efficacia di queste politiche è monitorata in modo continuativo e partecipativo: attraverso il **dialogo con le Rappresentanze Sindacali** e i **colloqui individuali condotti dai Responsabili di funzione**, il Gruppo TRI raccoglie feedback diretti e calibra i propri strumenti di supporto sulle reali necessità dei collaboratori, garantendo un welfare sempre attuale e su misura.

I NUMERI PER SOCIETÀ

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ NEL 2025

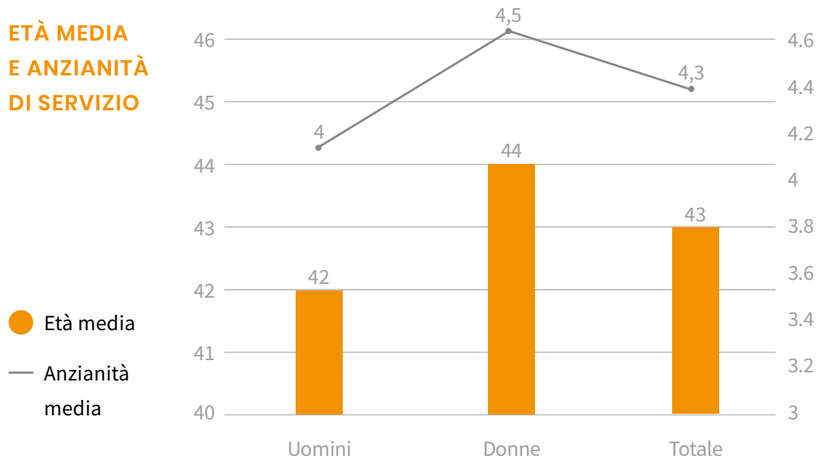


DIPENDENTI PER RUOLO NEL 2025



Il profilo della forza lavoro del Gruppo TR Industrial è quello di **un'organizzazione matura e stabile**: l'età media si colloca intorno ai 43 anni e l'anzianità di servizio supera i 4 anni, valori che rimangono costanti nel triennio e che testimoniano un'elevata capacità di fidelizzazione, risorsa preziosa in un contesto manifatturiero dove la trasmissione del know-how tecnico è cruciale.

ETÀ MEDIA E ANZIANITÀ DI SERVIZIO



INIZIATIVE PER L'INCLUSIONE E IL BENESSERE DELLE PERSONE

TR Industrial accompagna il calendario delle principali giornate internazionali con iniziative concrete, tradotte in gesti visibili e momenti di partecipazione collettiva che coinvolgono attivamente collaboratori, famiglie e visitatori.

In occasione della **Giornata Internazionale contro l'Omofobia**, il Gruppo ha allestito negli spazi aziendali citazioni e messaggi ispirazionali a favore del rispetto e dell'inclusione, con l'obiettivo di sensibilizzare dipendenti e visitatori e promuovere una cultura fondata sull'uguaglianza e sull'accoglienza. Per la **Giornata contro la Violenza sulle Donne**, il Gruppo ha distribuito fiocchi rossi e invitato i collaboratori a indossare il colore simbolo della causa, promuovendo consapevolezza e solidarietà.

Particolare attenzione è riservata anche al benessere familiare: in occasione della **Giornata Internazionale delle Famiglie**, il Gruppo ha promosso un **contest creativo** rivolto ai figli e ai nipoti dei dipendenti, i cui elaborati sono stati pubblicati sui canali aziendali e raccolti nel calendario 2026, in coerenza con il valore "le persone al centro" che orienta la cultura organizzativa del Gruppo.

Sul tema della salute, in occasione della **Giornata Mondiale per la Lotta contro il Cancro**, i collaboratori sono stati invitati a indossare il rosa e il blu a sostegno della prevenzione oncologica, diffondendo consapevolezza sui temi del benessere e della cura della persona.

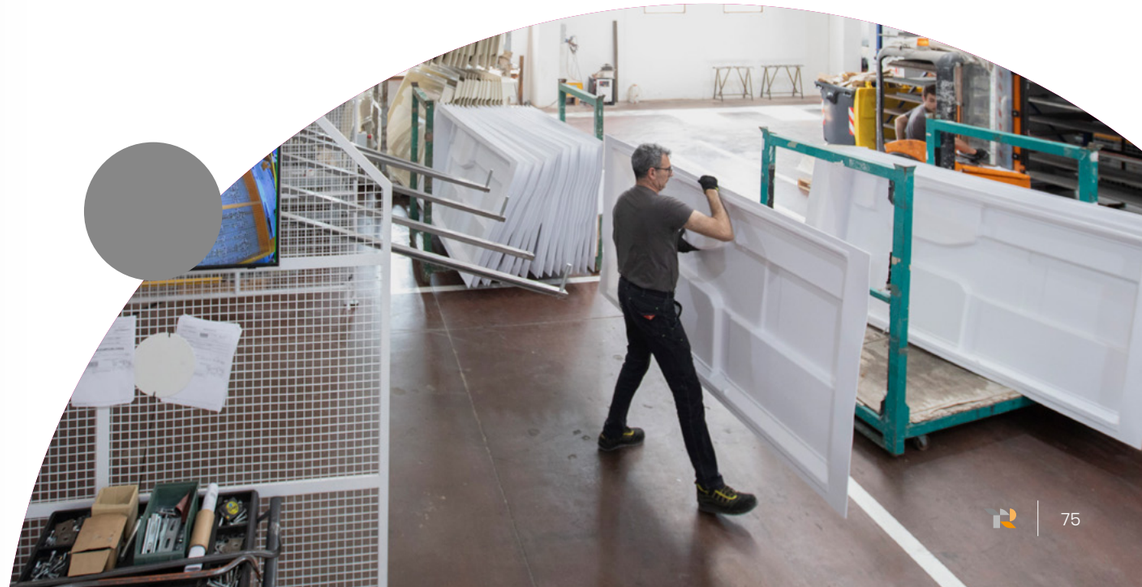
4.3 Stabilità occupazionale e turnover

Il Gruppo TR Industrial gestisce i processi di selezione e inserimento del personale nel rispetto dei principi di **pari opportunità e non discriminazione**, con l'obiettivo di valorizzare competenze e merito indipendentemente da genere, età, origine o condizione personale. L'approccio adottato è orientato alla **costruzione di rapporti di lavoro solidi e duraturi**: nella quasi totalità dei casi, le nuove assunzioni avvengono tramite contratti a **tempo indeterminato**.

La gestione delle risorse umane si fonda su una pianificazione attenta e mirata, che tiene insieme **esigenze organizzative, disponibilità di budget e prospettive di crescita** dell'organizzazione. Le richieste di assunzione nascono dai Responsabili di Funzione e vengono gestite dalla Direzione Risorse Umane, che coordina l'intero processo selettivo, tanto nelle ricerche interne quanto in quelle esterne, avvalendosi di diversi canali, dalle piattaforme digitali di recruiting, alle Agenzie per il Lavoro e Centri per l'Impiego territoriali per le attività di ricerca del personale.

Dopo una prima valutazione dei curricula, i candidati selezionati accedono a **colloqui individuali** e, per i profili specialistici, a **test psico-attitudinali** calibrati sul ruolo da ricoprire. L'inserimento prevede un **periodo di prova** proporzionato alla tipologia contrattuale e una fase di affiancamento finalizzata a monitorare l'efficacia della selezione e a supportare lo sviluppo delle competenze.

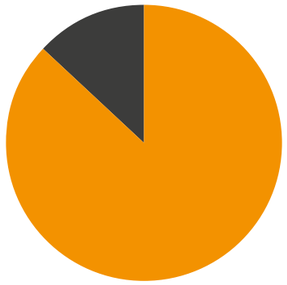
Il nuovo collaboratore riceve un articolato pacchetto informativo e viene introdotto a tutti i dipartimenti aziendali attraverso comunicazioni strutturate, garantendo un'integrazione consapevole e una chiara comprensione delle norme comportamentali, dei diritti e dei doveri contrattuali.



Al momento dell'ingresso, ogni collaboratore sottoscrive l'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231. Eventuali variazioni organizzative di rilievo sono comunicate con tempi congrui, nel rispetto delle previsioni contrattuali e delle tutele garantite.

Nel corso del 2025, il Gruppo TR Industrial ha registrato **46 nuove assunzioni**, di cui l'85% uomini e il restante 15% donne, con un tasso di assunzione totale pari al **19%**.La fascia d'età maggiormente rappresentata tra i nuovi ingressi è quella tra i 30 e i 50 anni (43%), seguita dalla fascia under 30 (33%) e dai over 50 (24%). Il tasso di assunzione più elevato per genere si rileva tra le donne under 30 (67%), a indicare una propensione all'inserimento di giovani risorse.

ASSUNZIONI PER GENERE NEL 2025



- **85%** Uomini
- **15%** Donne

ASSUNZIONI PER FASCIA D'ETÀ NEL 2025

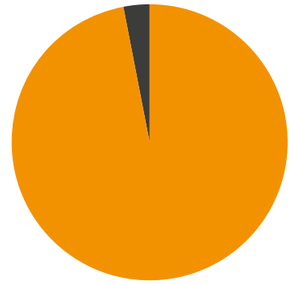


- **33%** Under 30
- **43%** Tra i 30 e i 50
- **24%** Over 50

Sul fronte delle uscite, nel 2025 hanno lasciato l'organizzazione **34 dipendenti**, con un tasso di turnover totale del **14%**. Le uscite sono state prevalentemente maschili (97%), concentrate nella fascia 30–50 anni (47%) e in quella over 50 (29%). Il tasso di turnover femminile si attesta al 3%, a conferma di una maggiore stabilità della componente femminile all'interno dell'organizzazione.



USCITE PER GENERE NEL 2025



- **97%** Uomini
- **3%** Donne

USCITE PER FASCIA D'ETÀ NEL 2025



- **24%** Under 30
- **47%** Tra i 30 e i 50
- **29%** Over 50

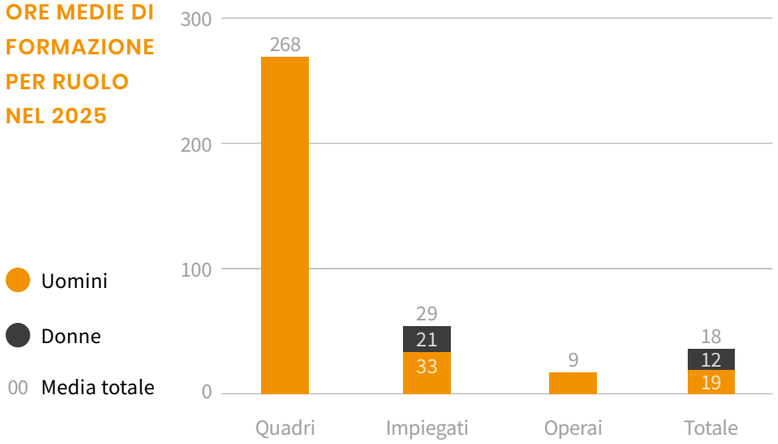
Il saldo tra ingressi e uscite risulta positivo, con un **incremento netto di 12 unità**, a testimonianza di una dinamica occupazionale in crescita.

4.4 Crescita e formazione come investimento

Il Gruppo TR Industrial sviluppa percorsi formativi con il fine di accrescere sia **le competenze tecnico-specialistiche** sia **le competenze trasversali**, contribuendo a rafforzare la capacità di innovazione dell'organizzazione e a consolidare il senso di appartenenza e di partecipazione attiva delle persone. Nel 2025 i programmi hanno riguardato ambiti tecnici, tematiche legate alla sicurezza e alla normativa vigente e strumenti digitali, erogati attraverso corsi interni ed esterni; ai nuovi assunti e a chi ha cambiato ruolo è stato dedicato un percorso di affiancamento con personale esperto.

Le esigenze formative vengono individuate con i responsabili di funzione e pianificate dal reparto Risorse Umane su base annuale, con possibilità di aggiornamenti in corso d'anno. Tutte le attività sono registrate e monitorate tramite apposite schede, che includono anche la valutazione periodica dell'efficacia.

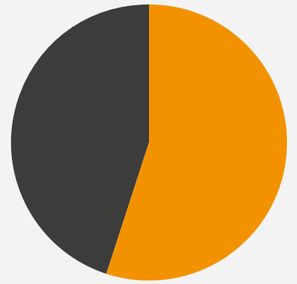
ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER RUOLO NEL 2025



Nel 2025, il Gruppo TR Industrial ha erogato complessivamente **4.277 ore di formazione**, confermando il proprio impegno nella crescita professionale e nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Le ore medie di formazione per dipendente si attestano a **18 ore annue**, con una distribuzione che riflette le specificità dei diversi profili e ruoli aziendali.

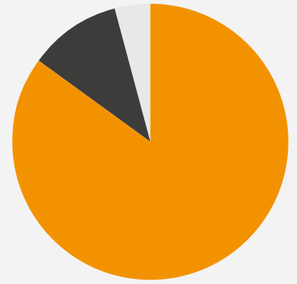
I NUMERI PER SOCIETÀ

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER SOCIETÀ NEL 2025



- **55%** TR Manufacturing
- **45%** TR Industrial

TR INDUSTRIAL
17 H MEDIE DI FORMAZIONE



- **86%** Quadri
- **11%** Impiegati
- **4%** Operai

TR MANUFACTURING
21 H MEDIE DI FORMAZIONE



- **89%** Quadri
- **9%** Impiegati
- **2%** Operai



Il piano formativo si articola su più direttrici. La **formazione in materia di salute e sicurezza** generale e specifica sui rischi ha coinvolto l'intero organico di Gruppo, garantendo l'aggiornamento sistematico delle competenze prevenzionistiche in conformità alla normativa vigente. Gli operai hanno inoltre partecipato a un percorso dedicato di **primo soccorso** e a sessioni di **formazione tecnica**, cui si aggiunge, per i soli operai di TR Industrial, un approfondimento specifico sulle attività di magazzino.

Sul fronte manageriale, i responsabili di TRI hanno preso parte a due percorsi strutturati: un **programma di formazione sulla metodologia 5S** (100 ore), orientato all'efficienza operativa e all'organizzazione degli spazi di lavoro, e un **corso data driven su KPI e strategia** (144 ore), volto a rafforzare le competenze di analisi e gestione della performance aziendale.

Il dato relativo ai quadri, con una media di **268 ore**, riflette il peso significativo dei percorsi manageriali erogati a questa categoria, a testimonianza di un investimento mirato sullo sviluppo delle figure di coordinamento e supervisione.



INIZIATIVE DI TEAM BUILDING

Nel corso del 2025, TR Industrial ha promosso una serie di iniziative volte a rafforzare la coesione interna, favorire la collaborazione tra reparti e valorizzare le persone che compongono l'organizzazione, riconoscendone il contributo anche al di fuori del contesto lavorativo quotidiano.

Trekking alla Riserva Regionale del Voltigno
Il Gruppo ha organizzato un'escursione guidata presso la Riserva Regionale del Voltigno, con percorsi al Parco Avventura e attività collaborative in un contesto naturale. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di confronto e convivialità tra colleghi, promuovendo spirito di squadra e senso di appartenenza.

Torneo di calcetto
In collaborazione con il Palazzetto Paglieta, TR Industrial ha promosso un torneo interno di calcetto articolato in tre giornate nel mese di giugno. L'iniziativa ha coinvolto 65 partecipanti tra operai e impiegati, con l'obiettivo di stimolare la collaborazione trasversale tra reparti e promuovere un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

Christmas Party "I mestieri di una volta"
La tradizionale festa di Natale, aperta ai dipendenti e alle loro famiglie, si è svolta presso l'Area Fiera di Lanciano con il tema "I mestieri di una volta". In occasione dell'evento sono stati coinvolti cinque artigiani locali — specializzati nella lavorazione del rame, nell'uncinetto, nel ferro battuto, nelle lavorazioni del legno e nella terracotta — con l'obiettivo di preservare e valorizzare tradizioni artigianali in via di estinzione, rafforzando al contempo il legame con il territorio. Durante la serata sono stati allestiti stand espositivi con possibilità di acquisto, e sono stati distribuiti doni a dipendenti e bambini.

Queste iniziative riflettono l'impegno del Gruppo nel costruire un ambiente di lavoro fondato su relazioni solide, rispetto reciproco e attenzione al benessere delle persone, in linea con i valori che orientano la propria strategia di sostenibilità sociale.

4.5 Un ambiente di lavoro sicuro

Il Gruppo TR Industrial considera la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori una **priorità strategica**, essenziale per garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e produttivo. L'organizzazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente e adotta un **approccio sistematico alla prevenzione**, volto ad adeguare processi e procedure agli standard più elevati.

Le decisioni in materia di sicurezza si basano su principi consolidati: eliminare o ridurre i rischi alla fonte, sostituire ciò che è pericoloso con alternative più sicure, integrare la prevenzione nella pianificazione delle attività e fornire istruzioni



adeguate a tutto il personale. A supporto, vengono svolte **analisi e valutazioni periodiche dei rischi**, affiancate da audit nei reparti, checklist, riunioni con la Direzione e monitoraggio degli scadenziari, con azioni correttive tempestive in caso di criticità.

La gestione della sicurezza coinvolge in modo integrato tutte le figure aziendali: **RSPP, ASPP, team leader e preposti** collaborano nella valutazione e nella prevenzione dei rischi, mentre i lavoratori partecipano attivamente tramite segnalazioni, consultazioni e momenti di confronto con la Direzione e le Risorse Umane. In particolare, le RSU/RSA nominate mantengono un contatto strutturato con l'organizzazione, concorrendo allo sviluppo e al miglioramento continuo del sistema di gestione. L'organizzazione mantiene inoltre un calendario strutturato per gli **audit interni ed esterni**, affiancato da strumenti come il giornale "**Kaizen**", che consente un costante monitoraggio delle attività legate alla sicurezza.

La valutazione dei rischi è condotta dal Datore di lavoro di concerto con RSPP, ASPP e Medico Competente, ed è formalizzata nel **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, aggiornato in caso di mutamenti organizzativi o produttivi. Le mansioni dei lavoratori sono descritte nel DVR in modo da elaborare i rischi specifici per singola mansione. Il lavoratore è soggetto a vigilanza da parte degli addetti al Servizio Prevenzione e Protezione e successivamente dai preposti aziendali, che tramite apposita modulistica attestano il percorso condiviso in materia di sicurezza. La **formazione** è gestita mediante scadenziario sulla base delle mansioni; quelle aggiuntive vengono valutate dalla Direzione e dal Servizio Prevenzione e Protezione. Il primo giorno di lavoro di ciascuna risorsa è dedicato all'**introduzione alla sicurezza sul lavoro**, per poi proseguire con le attività di informazione, formazione e addestramento a cura dei preposti aziendali. L'efficacia della formazione è verificata dal SPP e dai preposti.

In caso di incidenti, TR Industrial applica una **procedura strutturata** che comprende la valutazione dell'evento, l'apertura e la chiusura dei "**near-miss**", con il coinvolgimento delle figure responsabili e della Direzione. Un ruolo fondamentale è svolto anche dalla **medicina del lavoro**, che presidia i rischi tramite sorveglianza sanitaria, formazione mirata e verifiche sul campo. A supporto del benessere dei lavoratori, il Gruppo ha attivato il servizio **Metasalute** in conformità al CCNL di riferimento, con possibilità di scontistica per i dipendenti che si rivolgono al centro medico incaricato per le visite di idoneità. Il Medico Competente conduce altresì questionari periodici per il monitoraggio della salute dei lavoratori.

Infine, il Gruppo promuove il **dialogo e la partecipazione attiva dei lavoratori**, supportata dalle rappresentanze sindacali, per sviluppare e migliorare continuamente il sistema di gestione della salute e sicurezza, rafforzando così una **cultura condivisa della prevenzione**.

IL SISTEMA DI GESTIONE ISO 45001:2018

Dal 2017 TR Industrial adotta il sistema di gestione certificato UNI **EN ISO 45001:2018**, che garantisce standard elevati di salute e sicurezza per il **100% della popolazione aziendale**. La certificazione, validata da audit periodici interni ed esterni, non è solo un requisito normativo, ma un pilastro culturale che riflette la volontà di promuovere benessere, prevenzione e responsabilità condivisa in linea con gli obiettivi strategici dell'organizzazione. A partire dal **2024**, la certificazione è stata estesa anche a **TR Manufacturing**, ampliando ulteriormente il perimetro di copertura del sistema.
Nel 2025, la copertura ha riguardato **238 dipendenti e 163 lavoratori non dipendenti**, per un totale di 401 soggetti coperti dal sistema di gestione sulla salute e sicurezza sul lavoro, sottoposto sia ad audit interno che a certificazione di terza parte esterna.

Nel 2025 TR Industrial ha registrato **5 infortuni sul lavoro**, di cui 3 avvenuti sul luogo di lavoro e 2 in itinere, a fronte di 635.693 ore lavorate complessive. Il **tasso di infortuni registrabili** è pari a **7,9**. Il Gruppo continua a monitorare con attenzione gli eventi infortunistici, analizzandone le cause per individuare azioni di miglioramento e rafforzare la cultura della sicurezza.



4.6 Relazioni con la comunità locale

Nata nella zona industriale di Atessa, nel cuore della Val di Sangro in Abruzzo, TR Industrial è cresciuta insieme al suo territorio, diventandone nel tempo uno dei protagonisti industriali più rilevanti.

In oltre trent'anni di esperienza nel settore metalmeccanico, il Gruppo non ha mai smesso di reinvestire localmente: il piano industriale 2024–2026 prevede l'apertura di due nuovi siti produttivi, uno a Casoli e l'altro ancora ad Atessa rafforzando ulteriormente la presenza capillare sul territorio abruzzese.

Inoltre, l'obiettivo di raggiungere i 100 milioni di euro di ricavi e portare l'organico a 470 dipendenti avrà un impatto positivo diretto sulla regione generando occupazione qualificata e indotto economico per le comunità locali. A questo si affiancano un impegno concreto verso la sostenibilità ambientale: la quota di energia rinnovabile nel mix energetico aziendale è destinata a salire dall'attuale 10% al 50%, in continuità con le politiche green avviate con la certificazione ISO 14001.

Il Gruppo opera con l'**obiettivo dichiarato di contribuire allo sviluppo economico e sociale del territorio in cui lavora** dimostrando come industria, comunità e ambiente possano crescere in modo sinergico; è proprio attraverso iniziative concrete e una relazione di fiducia consolidata nel tempo che l'organizzazione genera un impatto positivo e duraturo: la credibilità acquisita presso la comunità locale facilita lo svolgimento di operazioni aziendali complesse e l'implementazione di progetti di ampio respiro, riducendo il rischio di tensioni o opposizioni. Sul piano reputazionale, l'attenzione ai valori sociali produce un riconoscimento positivo non solo dalla comunità, ma anche da fornitori e clienti; sul piano interno, contribuisce a migliorare il clima organizzativo e a rendere il Gruppo più attrattivo per i nuovi talenti. Il dialogo costante con il territorio consente infine di comprenderne le esigenze e orientare di conseguenza le scelte aziendali, in una logica di crescita condivisa.

DONAZIONI, SPONSORIZZAZIONI E INIZIATIVE LIBERALI

L'impegno di TR Industrial verso la comunità si esprime con grande attenzione ai temi della sostenibilità ambientale e sociale, in coerenza con il forte radicamento degli amministratori al territorio e alle persone. Questa sensibilità ha portato il Gruppo a **partecipare e sostenere eventi promossi da enti locali** attraverso donazioni e sponsorizzazioni a favore di iniziative storiche, culturali, religiose e di inclusione sociale e lavorativa.

La gestione di tali attività segue un processo strutturato, disciplinato dal Modello Organizzativo 231, che prevede l'individuazione dei beneficiari tra le richieste pervenute da soggetti terzi e le segnalazioni interne da parte di dipendenti e collaboratori. Ogni richiesta viene valutata in termini di coerenza con le finalità di beneficio comune perseguite dall'azienda e di sostenibilità economica e organizzativa. Le donazioni e le sponsorizzazioni di maggiore valore sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione o del CEO. La funzione responsabile del processo è l'Ufficio Marketing, che gestisce le comunicazioni con i beneficiari e provvede alla rendicontazione delle iniziative.

Nel 2025, il Gruppo ha confermato il proprio impegno sostenendo con donazioni la Cooperativa Sociale Michea, **la Fondazione Veronesi e la campagna Telethon**, realtà che operano rispettivamente nell'inclusione lavorativa, nella ricerca oncologica e nella lotta alle malattie neuromuscolari.

IL RAPPORTO CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE DEL TERRITORIO

Un capitolo significativo dell'impegno comunitario di TR Industrial riguarda il rapporto con le scuole del territorio. Nel 2025 il Gruppo ha aperto le porte dei propri stabilimenti ad **alunni della scuola dell'infanzia e della scuola primaria**, organizzando complessivamente quattro giornate di visita pensate per avvicinare i più piccoli al mondo dell'industria manifatturiera in modo coinvolgente.

Ogni visita si è articolata in due momenti distinti: una prima fase nella sala riunioni, dove l'ufficio tecnico ha guidato i bambini nella simulazione di un progetto realizzato con materiali semplici come fogli e cartoncini, per illustrare concretamente il lavoro di progettazione; una seconda fase di visita ai reparti produttivi, per osservare dal vivo i processi aziendali. A partire dal 2026, il programma si amplierà per includere anche le scuole medie e superiori, consolidando ulteriormente il legame tra il Gruppo e le nuove generazioni del territorio.



5 Il nostro impegno per l'ambiente

92.171,27 tCO_2eq
PRIMA RENDICONTAZIONE DELLE EMISSIONI SCOPE 3

-28%
RIDUZIONE EMISSIONI SCOPE 1 E 2 (MARKET BASED)[3]

1.415,44 GJ
ENERGIA AUTOPRODOTTA E CONSUMATA

95%
QUOTA DI RIFIUTI AVVIATI A RECUPERO

Nel corso degli ultimi anni TRI ha consolidato il proprio impegno verso una **produzione più sostenibile**, integrando la **responsabilità ambientale** nella **strategia d'impresa** e in una cultura orientata al miglioramento continuo. Questo indirizzo poggia su due sistemi di gestione certificati — ambientale (**UNI EN ISO 14001:2015**) ed energetico (**UNI CEI EN ISO 50001:2018**) — che, insieme alla piena conformità agli obblighi normativi e volontari, definiscono il quadro strutturato entro cui il Gruppo monitora, misura e riduce in modo verificabile gli impatti delle proprie attività.

Il presente capitolo dà conto degli **obiettivi assunti** e dei **risultati conseguiti** nelle aree ambientali più rilevanti:

- la gestione dell'energia e delle emissioni
- l'impiego dei materiali
- la gestione dei rifiuti
- la tutela della risorsa idrica

Per ciascun ambito vengono illustrate le **politiche adottate**, le **azioni intraprese** e le **performance registrate**, restituendo una rappresentazione puntuale del percorso di miglioramento e del suo presidio nel tempo.

[3] Variazione riferita al 2024



LA POLITICA AMBIENTALE

La tutela dell'ambiente e la salvaguardia delle risorse rappresentano per TRI un impegno strategico, formalizzato nella **Politica Ambientale** adottata dalla Direzione. Coerentemente con tale indirizzo, il Gruppo ha implementato un **Sistema di Gestione Ambientale** conforme alla norma **UNI EN ISO 14001:2015**, inteso come strumento per perseguire una riduzione costante degli impatti connessi ai propri processi e prodotti, nel rispetto puntuale delle prescrizioni legali applicabili e degli ulteriori requisiti volontariamente sottoscritti.

Nell'ambito della Politica, TRI definisce obiettivi ambientali periodicamente riesaminati e traduce i propri impegni in azioni concrete: il controllo e il monitoraggio dei parametri ambientali significativi, la riduzione nell'impiego di risorse naturali e materie prime, il contenimento delle emissioni in atmosfera e dell'inquinamento delle acque, e una gestione attenta dei rifiuti orientata alla prevenzione dei rischi e al recupero. A ciò si affiancano l'impegno a ricercare **processi produttivi a più elevate prestazioni qualitative e ambientali** e la realizzazione di **soluzioni impiantistiche capaci di minimizzare i rischi per l'ambiente**.

Il conseguimento degli obiettivi si fonda sulla disponibilità di risorse adeguate, sulla formazione e sensibilizzazione del personale — chiamato a operare con piena consapevolezza degli aspetti e degli impatti connessi alle proprie attività — e su un sistema di audit interni con cui la Direzione verifica periodicamente il grado di raggiungimento dei traguardi, adeguandoli all'evoluzione del quadro normativo e organizzativo. In coerenza con questa impostazione, il Gruppo promuove una comunicazione trasparente e collaborativa con i dipendenti, le comunità locali, la Pubblica Amministrazione, gli enti di controllo e le altre parti interessate.

5.1 Energia ed emissioni

LA POLITICA ENERGETICA

Per TRI la gestione dell'energia rappresenta una leva strategica di competitività e sostenibilità. La **Politica Energetica Aziendale**, definita e formalizzata dalla Direzione, fissa il quadro di riferimento per ogni attività che incide sull'uso e sul consumo di energia ed è costruita attorno all'impegno di miglioramento continuo delle prestazioni, coerentemente con il Sistema di Gestione dell'Energia certificato secondo la norma **UNI CEI EN ISO 50001:2018**.

Il Gruppo si impegna a garantire risorse, competenze e informazioni adeguate al conseguimento degli obiettivi energetici, a rispettare gli obblighi normativi e volontari applicabili e a privilegiare, nelle scelte di acquisto e di progettazione, soluzioni a più elevata efficienza.
Il presidio operativo è affidato a un **Energy Team**, con ruoli e responsabilità definiti, che affianca la Direzione nell'attuazione e nel controllo delle azioni di gestione dell'energia.

L'efficacia del sistema è verificata mediante **audit interni periodici** e il monitoraggio degli indicatori di prestazione. La Politica, comunicata a tutti i livelli dell'organizzazione e condivisa con i partner esterni, è sottoposta a riesame almeno annuale.



ENERGIA

La gestione dell'energia costituisce per TRI uno degli ambiti ambientali più rilevanti, presidiato attraverso il Sistema di Gestione dell'Energia certificato ISO 50001:2018 e orientato a una conoscenza sempre più puntuale del proprio profilo di consumo.
In questa direzione, la principale novità dell'esercizio corrente è rappresentata dall'introduzione di un **sistema di monitoraggio dei consumi energetici**, previsto nel corso del 2024 e formalmente attivato all'inizio del 2025. Basato su una piattaforma software conforme ai requisiti della ISO 50001:2018 e su una rete di **32 punti di misura** distribuiti negli impianti, il sistema consente la rilevazione strutturata e continuativa dei dati energetici, offrendo alla Direzione e all'Energy Team una base informativa granulare per individuare le inefficienze, orientare gli interventi e verificarne i risultati.

Sul fronte degli investimenti, il Gruppo ha avviato nel 2025 un piano di ammodernamento tecnologico nell'ottica di Industria 5.0, finalizzato a un obiettivo di **riduzione dei consumi energetici del 5%** rispetto ai livelli del 2024, assunti come base di riferimento. L'iniziativa coniuga efficienza dei processi e sostenibilità, in coerenza con l'impegno di miglioramento continuo definito dalla Politica Energetica.

Il monitoraggio delle prestazioni si fonda su un insieme di indicatori che il Gruppo ha individuato per misurare l'efficacia delle proprie politiche energetiche:

- **Consumo energetico totale**, per quantificare l'energia complessivamente impiegata nei processi e monitorarne l'andamento nel tempo
- **Quota di energia da fonti rinnovabili**, che l'Azienda si pone l'obiettivo di incrementare per ridurre l'impatto ambientale
- **Emissioni di CO_2 associate al consumo energetico**, per valutare la componente climalterante connessa all'uso dell'energia
- **Efficienza energetica degli impianti**, rilevata tramite il sistema di monitoraggio per misurare i miglioramenti di performance conseguiti

Le evidenze raccolte confluiscono in un processo di miglioramento continuo, nel quale gli obiettivi vengono periodicamente aggiornati alla luce dei risultati e del confronto con gli stakeholder.

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ)	2024	2025
Totale dei consumi di carburanti non rinnovabili	**24.259,81**	**38.388,69**
Di cui da fonti stazionarie - Gas Naturale	23.794,21	37.711,18
Di cui da fonti mobili - Diesel	465,60	677,50
Totale dell'energia elettrica acquistata e consumata da fonti non rinnovabili	**20.721,27**	**27.316,35**
Totale dell'energia elettrica autoprodotta da fonti rinnovabili (Impianto fotovoltaico)	**1.630,23**	**1.561,99**
Di cui autoprodotta e consumata	1.372,06	1.415,44
Di cui autoprodotta e venduta	258,18	146,55
Totale dell'energia consumata	**46.353,14**	**67.120,47**

GRI 302-3 Intensità energetica	U.M.	2024	2025
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	**M€**	**70,16**	**80,71**
Intensità energetica (fatturato)[4]	**GJ/M€**	**660,68**	**831,63**

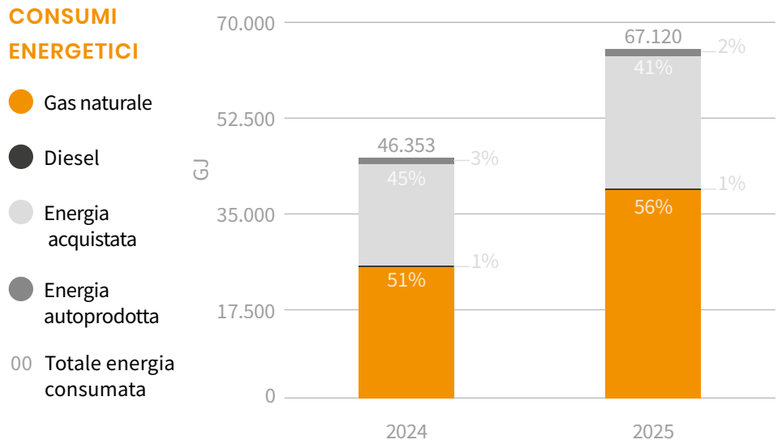
Nel 2025 è possibile notare un incremento sensibile dell'energia consumata dall'organizzazione. Tale aumento risulta particolarmente marcato per quanto riguarda il consumo di energia da gas naturale (+58% circa rispetto al 2024): trattandosi infatti di una risorsa utile alla produzione, la crescita dei volumi produttivi e l'aggiunta del terzo turno di lavoro giornaliero per il 2025 ne hanno comportato l'aumento dei consumi.

Un ragionamento analogo può essere fatto riguardo al consumo di energia elettrica, che si attesta a circa 27.000 GJ contro i circa 20.000 GJ del 2024: oltre all'incremento produttivo, contribuisce l'entrata in funzione nel 2025 del nuovo stabilimento di Casoli.

Nel 2025 l'autoproduzione di energia da parte del Gruppo si è attestata sui 1.562 GJ, in leggera contrazione (-4%) rispetto all'anno precedente. È però opportuno notare che, a fronte di una produzione pressoché costante, nel 2025 il 90% dell'energia prodotta è stata effettivamente consumata dall'organizzazione, a fronte dell'84% dell'anno precedente.

[4] Per il calcolo dell'intensità energetica è stato considerato il fatturato aggregato di TRI e TRM in quanto i valori relativi ai consumi energetici ed emissivi coinvolgono tutti gli impianti.





EMISSIONI

Le emissioni associate ai processi produttivi rappresentano per TRI un ambito di crescente attenzione, parte integrante del più ampio impegno verso un modello industriale a minore impatto ambientale. In questa prospettiva, a partire dal 2025, il Gruppo ha ampliato il perimetro della propria rendicontazione climatica includendo per la prima volta le **emissioni indirette di Scope 3**, così da restituire una rappresentazione più completa della propria impronta carbonica lungo la catena del valore.

A rafforzare tale percorso TRI avvierà nel 2026, con il supporto di Circularity — Società Benefit, la redazione di un **Carbon Management Plan**, dedicato a definire le modalità e gli strumenti attraverso cui perseguire una riduzione concreta delle emissioni aziendali negli anni a venire, ponendo le basi per traguardi di decarbonizzazione misurabili nel tempo.

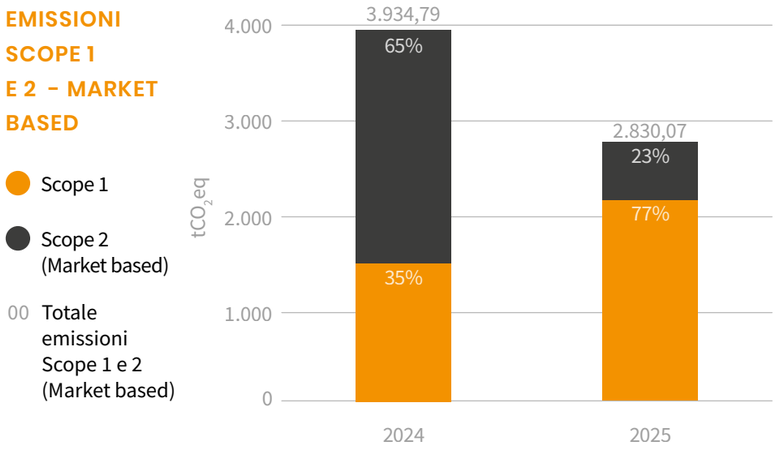
GRI 305 Emissioni (in $tC0_2eq$)	2024	2025
GRI 305-1 Emissioni dirette Scope 1		
Totale Scope 1	**1.375,58**	**2.173,24**
Di cui da Gas Naturale	1.342,90	2.124,39
Di cui da fonti mobili (Diesel)	32,68	48,85
GRI 305-2 Emissioni indirette Scope 2		
Da energia elettrica acquistata – market based	2.559,21	656,84
Da energia elettrica acquistata – location based	1.364,53	1.784,99
Totale Scope 1 + Scope 2 Location based	**2.740,11**	**3.958,23**
Totale Scope 1 + Scope 2 Market based	**3.934,79**	**2.830,07**
GRI 305-3 Emissioni Scope 3	**-[5]**	**92.171,27**
Scope 1+2+3 (Location based)	**-**	**96.129,50**
Scope 1+2+3 (Market based)	**-**	**95.001,35**

GRI 305-4 Intensità emissiva	u.m.	2024	2025
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	**M€**	**70,16**	**80,71**
Intensità emissiva Scope 1+2 (market based)	**tCO_2eq/M€**	**56,08**	**35,06**
Intensità emissiva Scope 3	**tCO_2eq/M€**	**-**	**1.142,01**

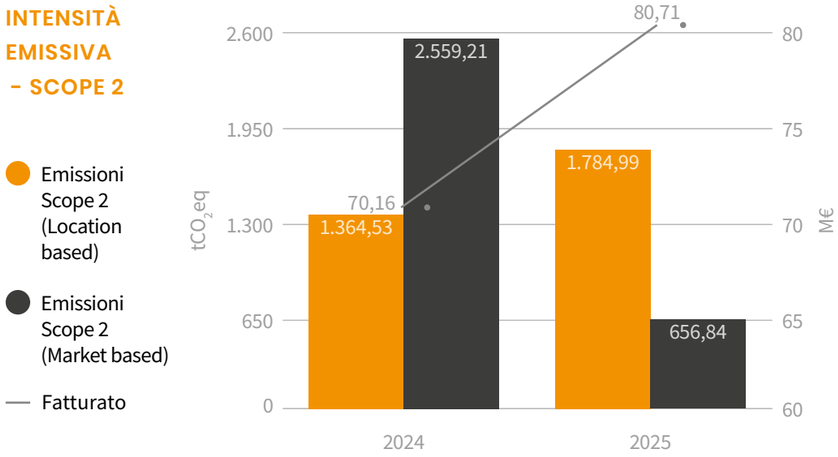
Le **emissioni Scope 1** (ovvero quelle direttamente generate dall'azienda e la cui fonte emissiva è di proprietà o controllata da essa) crescono in misura marcata (circa +58%), in linea con l'aumento del consumo di gas naturale. L'andamento delle emissioni relative allo **Scope 2** (ovvero quelle indirette generate dai processi per produrre l'energia acquistata e consumata dalla società) invece riflette in maniera chiara l'attenzione di TRI alla riduzione degli impatti ambientali dovuti al consumo energetico: a fronte di consumi in aumento (crescita produttiva e apertura del nuovo stabilimento di Casoli), le emissioni location based crescono in proporzione, mentre quelle market based diminuiscono del 74%. Il risultato è conseguenza diretta dell'approvvigionamento di energia elettrica coperta da **Garanzie d'Origine** (GO) per il 100% dei consumi di TRI e permette al Gruppo di operare una riduzione complessiva delle emissioni Scope 1 e 2 market-Based del 28%.

[5] Il calcolo delle emissioni Scope 3 è stato avviato a partire dall'annualità 2025.

EMISSIONI SCOPE 1 E 2 - MARKET BASED



INTENSITÀ EMISSIVA - SCOPE 2

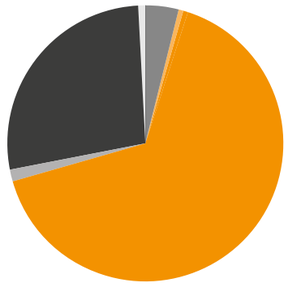




Le emissioni relative allo **Scope 3**, calcolate per la prima volta nel 2025, comprendono tutte le emissioni indirette generate dalla catena del valore dell'azienda e che sono fuori dal controllo diretto del Gruppo. Il totale delle suddette emissioni si attesta a circa 92.171 tonnellate di CO_2eq, pari al 97% delle emissioni totali (calcolate con approccio Market-based). Questa percentuale risulta in linea con la tipologia di business del gruppo, ovvero la trasformazione di materie prime in semilavorati, al centro della catena del valore dei prodotti.

RIPARTIZIONI EMISSIONI PER CATEGORIA - SCOPE 3

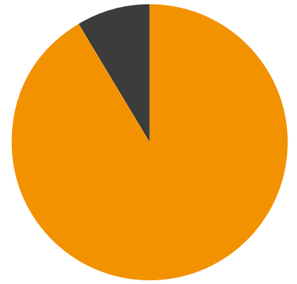
- **65%** Beni e servizi
- **27%** Trasporto a monte
- **4%** Beni capitali
- **2%** Trasporto a valle
- **1%** Rifiuti
- **1%** Attività connesse all'energia
- **<1%** Spostamento casa-lavoro dei dipendenti
- **<1%** Viaggi di lavoro



Le categorie responsabili per la maggiore quota delle emissioni dello Scope 3 sono l'acquisto di beni e servizi (65%) e il trasporto a monte (27%), ovvero rispettivamente le emissioni associate alla produzione dei materiali acquistati e quelle relative al loro trasporto presso le sedi del Gruppo, a cui si aggiunge la quota di trasporto del prodotto finito direttamente a carico di TRI. Contributi minori derivano dai beni capitali acquisiti nell'anno di rendicontazione (4%), dal trasporto dei prodotti finiti a carico dei clienti (2%), dallo smaltimento dei rifiuti prodotti presso il Gruppo (1%), e infine dalle categorie dei viaggi di lavoro, dello spostamento casa-lavoro dei dipendenti e da altre attività connesse all'energia acquistata che coprono il restante 1%.

RIPARTIZIONE EMISSIONI 2025 - MARKET BASED

- **92%** TR Industrial
- **8%** TR Manufacturing



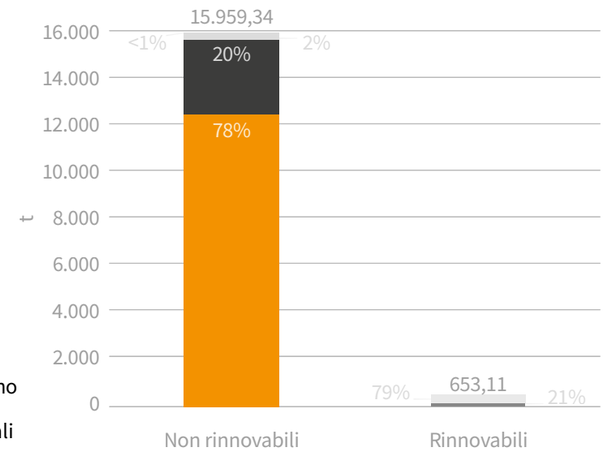
5.2 Materiali

TRI orienta le proprie scelte di approvvigionamento verso materiali a minore impatto ambientale, privilegiando soluzioni riciclabili o reintegrabili nei processi produttivi e puntando su un impiego più efficiente delle risorse. In questa direzione si colloca la crescente **attenzione al recupero interno degli scarti di lavorazione** — in particolare della plastica derivante dai processi di termoformatura — che, reimmessa nel ciclo produttivo come **materia prima seconda**, consente di ridurre il ricorso a materiali vergini e di prolungare il ciclo di vita delle risorse impiegate.

Sul piano gestionale, l'attenzione ai materiali si inserisce in un più ampio approccio di **responsabilità lungo la catena di fornitura**, presidiata attraverso criteri di qualifica e selezione dei fornitori e la valutazione dei relativi profili di sostenibilità. Pur non avendo ancora formalizzato obiettivi quantitativi specifici in materia di materiali, il Gruppo riconosce l'importanza di dotarsi progressivamente di indicatori e target misurabili, così da monitorare in modo sistematico l'efficacia delle azioni intraprese e rafforzare nel tempo la propria strategia di gestione sostenibile delle risorse.

MATERIALI ACQUISTATI - 2025

- Metallo
- Plastica
- Vernici/ chimici
- Imballaggi: plastica
- Imballaggi: carta e cartone
- Imballaggi: legno
- 00 Totale materiali acquistati





A partire dal 2025 TRI ha iniziato un progressivo miglioramento della rendicontazione delle materie prime acquistate. Il settore in cui il gruppo opera, infatti, utilizza per ragioni di mercato unità di misura diverse dai kg/ton, preferendo in molti casi il numero effettivo di pezzi acquistati o l'estensione in metri o metri quadrati. Il Gruppo conferma il proprio impegno a un continuo miglioramento delle performance ambientali anche tramite una rendicontazione sempre più puntuale dei pesi associati alla materia prima acquistata, soprattutto per le categorie dei semilavorati, dei ricambi e dei pezzi a progetto, che ad oggi non sono sempre disponibili.

Rispetto al 2024, è possibile notare un aumento del 30% del consumo di prodotti da imballaggio in legno (pallet), contestuali ad un aumento dei prodotti venduti, mentre i quantitativi di imballaggi in carta e in plastica mostrano in riferimento al 2024 rispettivamente un aumento del 12% e di una contrazione del 29%.

Tra le materie prime, si registra un aumento netto del consumo di plastica (più di 4 volte superiore rispetto all'anno precedente) così come di vernici e prodotti chimici (circa tre volte superiore rispetto all'anno precedente), coerentemente con l'aumento di fatturato del Gruppo. L'acquisto di materie prime metalliche rimane la voce principale all'interno delle materie prime, principalmente costituito da acciaio e alluminio.

5.3 Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti rappresenta per TRI un processo strutturato e formalizzato, che accompagna ogni fase del ciclo: dall'identificazione e classificazione alla raccolta, dal deposito temporaneo fino al conferimento a operatori esterni. Il tema rientra tra gli aspetti ambientali sottoposti a **valutazione sistematica** da parte della Funzione Qualità e Ambiente (RAS), in raccordo con i Responsabili di Funzione, secondo un'analisi che considera le diverse condizioni operative: ordinarie, anomale, di manutenzione ed emergenziali. La classificazione di ciascuna tipologia è affidata in prima istanza ai reparti produttori e successivamente validata da un laboratorio esterno specializzato, a garanzia della corretta attribuzione dei codici.

Sul piano operativo, la raccolta interna è disciplinata da procedure dedicate che assegnano a ciascun reparto un referente responsabile del deposito temporaneo. I rifiuti sono collocati in **contenitori identificati per tipologia secondo il codice CER**, posizionati in aree definite dello stabilimento e svuotati con regolarità. Prima della movimentazione interna, il personale verifica la coerenza tra rifiuto e contenitore, evitando ogni forma di miscelazione o abbandono e completando la documentazione di carico prevista. Il modello coinvolge anche le aree amministrative, dove è attiva la raccolta differenziata di carta, plastica, toner e pile.

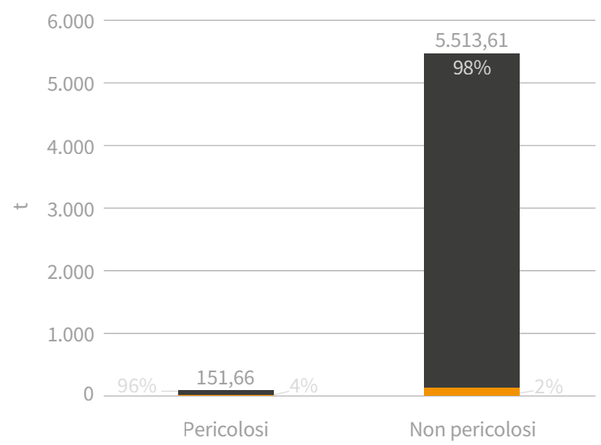
Le regole comportamentali — divieto di abbandono, di deposito in aree non idonee e di miscelazione di rifiuti incompatibili — sono affiancate dall'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione individuale nelle attività di manipolazione; le non conformità sono segnalate tempestivamente alla Funzione Qualità e Ambiente, che coordina le azioni correttive. Il conferimento esterno avviene esclusivamente tramite fornitori autorizzati, selezionati previa verifica dell'iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali, ed è monitorato in tutte le sue fasi: dal controllo della targa dell'automezzo alla gestione del Formulario di Identificazione del Rifiuto (FIR), fino al riscontro della quarta copia nei termini di legge. In caso di mancata ricezione, un sistema strutturato di solleciti via PEC e di segnalazioni alle autorità competenti, supportato da uno scadenziario esterno, assicura il rispetto degli adempimenti.

Le performance sono misurate attraverso **indicatori differenziati per comparto produttivo**, in funzione delle materie prime impiegate, mentre l'Autorizzazione Integrata Ambientale, in vigore da maggio 2023, fornisce il quadro di riferimento per il monitoraggio e il miglioramento continuo degli impatti. In un'ottica di transizione verso un modello produttivo circolare, TRI ha inoltre avviato nel 2024 con Circularity — Società Benefit un progetto di analisi della gestione degli scarti orientato a **logiche di closed loop e simbiosi industriale**, con l'obiettivo di trasformare rifiuti e sottoprodotti in input per nuovi processi, interni ed esterni, riducendo l'estrazione di materie prime vergini e i consumi energetici ed emissivi associati. A completamento di questo indirizzo, il Gruppo promuove percorsi di

formazione e sensibilizzazione che rendono ogni collaboratore parte attiva nella corretta gestione dei materiali.

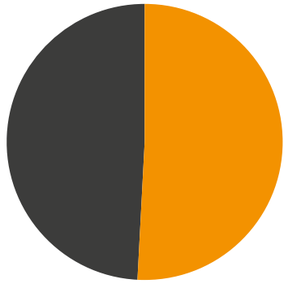
Coerentemente con l'aumento della produzione, il totale dei rifiuti prodotti presenta un aumento di circa il 13% rispetto al 2024, attestandosi a 5.665 tonnellate. È però importante sottolineare come tale aumento riguardi principalmente i rifiuti non pericolosi avviati a recupero, la cui incidenza sul totale resta pressoché invariata (circa il 95%).

TOTALE RIFIUTI PRODOTTI – 2025



- Destinati a smaltimento
- Destinati a recupero
- 00 Totale dei rifiuti prodotti

RIPARTIZIONE DELLA PRODUZIONE DEI RIFIUTI – 2025



- **51%** TR Industrial
- **49%** TR Manufacturing

5.4 Risorsa idrica

La gestione della risorsa idrica è parte integrante del Sistema di Gestione Ambientale conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2015, che fissa obiettivi puntuali di riduzione dei consumi e di ottimizzazione del trattamento delle acque. La Direzione destina a tale ambito risorse umane, tecniche ed economiche dedicate, a supporto di un presidio che comprende l'analisi degli aspetti e degli impatti connessi all'uso dell'acqua, la definizione di indicatori di prestazione, monitoraggi periodici



estesi anche ai fornitori potenzialmente rilevanti e la formazione del personale operante nelle aree sensibili. L'analisi delle acque reflue rientra inoltre tra le attività presidiate dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001: la responsabilità operativa è affidata all'ASPP, con tracciabilità delle evidenze e controlli di primo e secondo livello sottoposti alla vigilanza dell'Organismo di Vigilanza.

Sul piano operativo, le acque reflue sono sottoposte ad **analisi chimiche con cadenza mensile**, mentre prelievi e consumi sono rilevati in continuo mediante contatori dedicati. Nel corso del 2025 è stato realizzato un depuratore interno, entrato in funzione a novembre dello stesso anno. L'impianto, con una capacità di trattamento fino a 10 m^3/ora, integrerà processi di flocculazione, sedimentazione, filtrazione e neutralizzazione, assicurando la conformità al D.Lgs. 152/2006 in materia di scarichi. L'infrastruttura consentirà il recupero di circa il 20% dell'acqua impiegata nei processi produttivi e il riutilizzo dei fanghi come materie prime seconde, riducendo lo smaltimento esterno in coerenza con l'approccio circolare adottato nella gestione dei rifiuti.

Coerentemente con questo indirizzo, TRI individua nella minimizzazione dei consumi idrici di produzione il proprio obiettivo prioritario in materia di acqua. Il **depuratore interno** costituisce uno degli strumenti chiave per conseguirlo, affiancando al progressivo reimpiego dell'acqua trattata nel ciclo produttivo le attività di monitoraggio e controllo già operative. Pur non avendo, allo stato, formalizzato target quantitativi, l'Azienda conferma l'impegno a un miglioramento continuo delle proprie prestazioni idriche, nel pieno rispetto degli obblighi normativi applicabili.

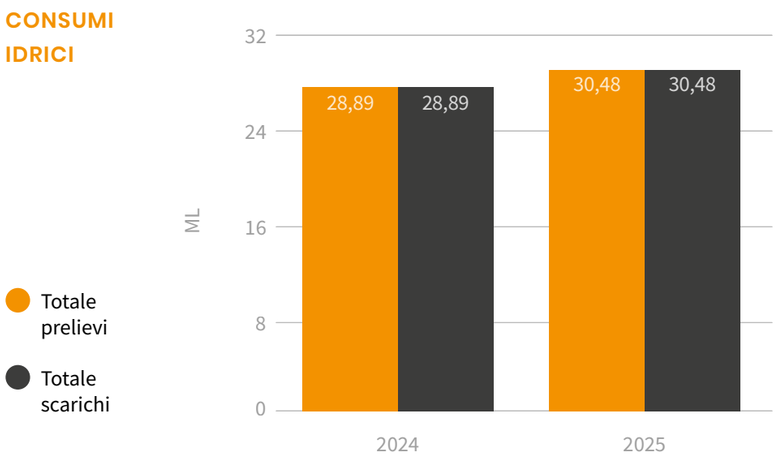
GRI 303-3 Prelievo idrico (in ML)	2024	2025
Risorse idriche da terze parti	**28,99**	**30,48**
Acqua potabile	2,30	2,89
Acqua industriale	26,69	27,59

GRI 303-4 Scarico idrico (in ML)	2024	2025
Risorse idriche da terze parti	**28,99**	**30,48**
Acqua potabile	2,30	2,89
Acqua industriale	26,69	27,59

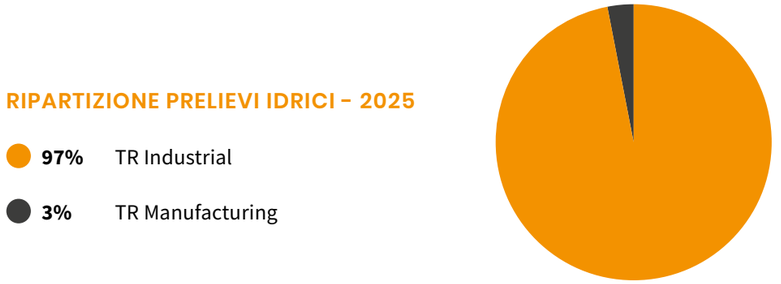
GRI 303-5 Consumi idrici (in ML)	2024	2025
Totale	**0**	**0**

Nel 2025 si registra un aumento dei prelievi di acqua del 5%, con un valore totale che si attesta a circa 30,5 ML, in linea con l'aumento dell'attività produttiva aziendale. Il maggiore consumo di acqua è localizzato presso gli stabilimenti di TR Industrial, con la sede di TR Manufacturing responsabile solamente del 3% dei consumi idrici del gruppo.

CONSUMI IDRICI



RIPARTIZIONE PRELIEVI IDRICI - 2025







GRI Content Index

DICHIARAZIONE D'USO

Il Gruppo TRI ha riportato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, con riferimento agli Standard GRI 2021.

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
GRI 1 – Foundation 2021			
GRI 2 - Informativa Generale			
2-1	Dettagli dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-2	Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	Nota metodologica	
2-4	Rideterminazione delle informazioni	Nota metodologica	È stato effettuato un restatement dei dati relativi all'annualità 2024 rispetto agli indicatori GRI 302-1 e GRI 301-1.
2-5	Assurance esterna		Il presente Bilancio non è sottoposto ad assurance esterna
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	1.3 Produzione, qualità e innovazione tecnologica 3.5 Catena di fornitura	
2-7	Dipendenti	4.1 Sviluppo del capitale umano	
2-8	Lavoratori non dipendenti	4.1 Sviluppo del capitale umano	
2-9	Struttura e composizione della governance	3.1 Il sistema di corporate governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	3.1 Il sistema di corporate governance	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	3.1 Il sistema di corporate governance	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	3.2 Impegno strategico per la sostenibilità	
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	3.2 Impegno strategico per la sostenibilità	
2-15	Conflitti d'interesse	3.1 Il sistema di corporate governance	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità	
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	2.3 Il Piano Strategico di Sostenibilità	
2-26	Meccanismi per richiedere consulenza e sollevare preoccupazioni sulla condotta aziendale	3.3 Etica e integrità aziendale	
2-28	Adesione ad associazioni	2.1 Ascolto e dialogo con gli stakeholder	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.1 Ascolto e dialogo con gli stakeholder	
2-30	Accordi di contrattazione collettiva	4.1 Sviluppo del capitale umano	
GRI 3 - Temi materiali			
3-1	Processo per determinare i temi materiali	2.2 Analisi di materialità	
3-2	Lista dei temi materiali	2.2 Analisi di materialità	
3-3	Management dei temi materiali	2.2 Analisi di materialità	
Performance economica			
3-3	Management del tema materiale	3.4 Creazione di valore	
GRI 201 - Performance economiche (2016)			
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	3.4 Creazione di valore	

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
Presenza sul mercato			
3-3	Management del tema materiale	4.6 Relazioni con la comunità locale	
Pratiche di approvvigionamento			
3-3	Management del tema materiale	3.5 Catena di fornitura	
Etica e integrità di business			
3-3	Management del tema materiale	3.3 Etica e integrità aziendale	
GRI 205 - Anticorruzione (2016)			
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	3.3 Etica e integrità aziendale	
Prevenzione di comportamenti anti-competitivi			
3-3	Management del tema materiale	3.3 Etica e integrità aziendale	
Ricerca e sviluppo			
3-3	Management del tema materiale	1.3 Produzione, qualità e innovazione tecnologica	
Materie prime			
3-3	Management del tema materiale	5.2 Materiali	
GRI 301 - Materiali (2016)			
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	5.2 Materiali	La tabella è stata oggetto di un restatement rispetto alla rendicontazione precedente.
Energia			
3-3	Management del tema materiale	5.1 Energia ed emissioni	
GRI 302 - Energia (2016)			
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	5.1 Energia ed emissioni	La tabella è stata oggetto di un restatement rispetto alla rendicontazione precedente.
302-3	Intensità energetica	5.1 Energia ed emissioni	

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
Acqua e scarichi idrici			
3-3	Management del tema materiale	5.4 Risorsa Idrica	
GRI 303 - Acqua e scarichi idrici (2018)			
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	5.4 Risorsa Idrica	
303-3	Prelievo idrico	5.4 Risorsa Idrica	
303-4	Scarico idrico	5.4 Risorsa Idrica	
303-5	Consumo idrico	5.4 Risorsa Idrica	
Emissioni			
3-3	Management del tema materiale	5.1 Energia ed emissioni	
GRI 305 - Emissioni (2016)			
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	5.1 Energia ed emissioni	
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	5.1 Energia ed Emissioni	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	5.1 Energia ed Emissioni	
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	5.1 Energia ed Emissioni	
Rifiuti			
3-3	Management del tema materiale	5.3 Gestione dei rifiuti	
GRI 306 - Rifiuti (2020)			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	5.3 Gestione dei rifiuti	
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	5.3 Gestione dei rifiuti	
306-3	Rifiuti generati	5.3 Gestione dei rifiuti	
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	5.3 Gestione dei rifiuti	
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	5.3 Gestione dei rifiuti	

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
Valutazione ambientale dei fornitori			
3-3	Management del tema materiale	3.5 La catena di fornitura	
Politiche per la gestione delle risorse umane			
3-3	Management del tema materiale	4.3 Stabilità occupazionale e turnover	
GRI 401 - Occupazione (2016)			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	4.3 Stabilità occupazionale e turnover	
Tutela della sicurezza e della salute sul lavoro			
3-3	Management del tema materiale	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
GRI 403 - Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-3	Servizi per la salute professionale	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-9	Infortuni sul lavoro	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
403-10	Malattia professionale	4.5 Un ambiente di lavoro sicuro	
Formazione e istruzione del personale			
3-3	Management del tema materiale	4.4 Crescita e formazione come investimento	
GRI 404 - Formazione e istruzione (2016)			
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	4.4 Crescita e formazione come investimento	

GRI	SPECIFICA DELL'INDICATORE	PARAGRAFO	NOTE
Inclusione, diversità e non discriminazione			
3-3	Management del tema materiale	4.2 Valorizzare le differenze: composizione e diversità	
GRI 405 - Diversità e pari opportunità (2016)			
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	4.2 Valorizzare le differenze: composizione e diversità	
Impatti sulla comunità locale			
3-3	Management del tema materiale	4.6 Relazioni con la comunità locale	
Tutela della sicurezza e della salute del cliente			
3-3	Management del tema materiale	3.6 Tutela della privacy e gestione dei dati personali	
Tutela della privacy dei clienti			
3-3	Management del tema materiale	3.6 Tutela della privacy e gestione dei dati personali	
GRI 418 - Privacy dei clienti (2016)			
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	3.6 Tutela della privacy e gestione dei dati personali	

Annex
Sezione social

GRI 2-7 Dipendenti	2025		
	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti a contratto	**208**	**30**	**238**
A tempo indeterminato	158	23	181
A tempo determinato	50	7	57
Dipendenti con orario non garantito	-	-	-
Totale dipendenti full time + part time	**208**	**30**	**238**
Full time	208	29	237
Part time	-	1	1

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti	2025		
	Uomini	Donne	Totale
Totale	**152**	**11**	**163**
Stagisti – Extra curriculari	-	-	-
Tirocinanti – Curriculari	2	-	2
Interinali	150	11	161
Liberi professionisti	-	-	-

GRI 405-1 Numero di dipendenti per categoria, genere e fascia d'età	2025		
	Uomini	Donne	Totale
Totale	**208**	**30**	**238**
Di età inferiore ai 30 anni	39	6	45
Tra i 30 e i 50 anni	122	14	136
Oltre i 50 anni	47	10	57
Quadri	**5**	**-**	**5**
Di età inferiore ai 30 anni	-	-	-
Tra i 30 e i 50 anni	5	-	5
Oltre i 50 anni	-	-	-
Impiegati	**30**	**17**	**47**
Di età inferiore ai 30 anni	10	5	15
Tra i 30 e i 50 anni	9	9	18
Oltre i 50 anni	11	3	14
Operai	**173**	**13**	**186**
Di età inferiore ai 30 anni	29	1	30
Tra i 30 e i 50 anni	108	5	113
Oltre i 50 anni	36	7	43

GRI 405-1 Percentuale di dipendenti per categoria, genere e fascia d'età	2025 Uomini	 Donne
Totale	**100%**	**100%**
Di età inferiore ai 30 anni	19%	20%
Tra i 30 e i 50 anni	59%	47%
Oltre i 50 anni	22%	33%
Quadri	**2%**	**-**
Di età inferiore ai 30 anni	-	-
Tra i 30 e i 50 anni	100%	-
Oltre i 50 anni	-	-
Impiegati	**15%**	**57%**
Di età inferiore ai 30 anni	33%	29%
Tra i 30 e i 50 anni	30%	53%
Oltre i 50 anni	37%	18%
Operai	**83%**	**43%**
Di età inferiore ai 30 anni	17%	8%
Tra i 30 e i 50 anni	62%	38%
Oltre i 50 anni	21%	54%

GRI 405-1 Percentuale dei dipendenti appartenenti a categorie protette	2025 Uomini	 Donne	 Totale
Totale	**8**	**1**	**9**
Operai	8	1	9
Percentuale sul totale dei dipendenti	**3,8%**	**3,3%**	**3,8%**
Percentuale - sul totale degli operai	4,6%	7,7%	4,8%

Dipendenti per età media e anzianità media di servizio	2025 Uomini	 Donne	 Totale
Età media dei dipendenti	42	44	43
Anzianità media di servizio dei dipendenti	4,0	4,5	4,3

GRI 401-1 Nuove assunzioni e tasso di turnover	2025 Uomini	 Donne	 Totale
Totale nuovi dipendenti assunti	**39**	**7**	**46**
Di età inferiore ai 30 anni	11	4	15
Tra i 30 e i 50 anni	18	2	20
Oltre i 50 anni	10	1	11
Tasso di assunzione totale	**19%**	**23%**	**19%**
Di età inferiore ai 30 anni	28%	67%	33%
Tra i 30 e i 50 anni	15%	14%	15%
Oltre i 50 anni	21%	10%	19%

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover	2025 Uomini	 Donne	 Totale
Totale dipendenti che hanno lasciato l'azienda	**33**	**1**	**34**
Di età inferiore ai 30 anni	8	-	8
Tra i 30 e i 50 anni	16	-	16
Oltre i 50 anni	9	1	10
Tasso di turnover totale	**16%**	**3%**	**14%**
Di età inferiore ai 30 anni	21%	-	18%
Tra i 30 e i 50 anni	13%	-	12%
Oltre i 50 anni	19%	10%	18%

GRI 404-1 Ore medie di formazione per genere e categoria	2025 Uomini	 Donne	 Totale
Ore medie di formazione	**19**	**12**	**18**
Dirigenti	-	-	-
Quadri	268	-	268
Impiegati	33	21	29
Operai	9	-	9

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	2025 Totale
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	**5**
Di cui sul lavoro	3
Di cui in itinere	2
Numero totale di ore lavorate (h)	635.693
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili[6]	**7,865**

[6] Il tasso di infortuni è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni registrati nell'anno di rendicontazione e il totale delle ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

Annex
Sezione environmental

GRI 301-1 Materiali da imballaggio (in tonnellate)	2024 Non rinnovabili	 Rinnovabili	2025 Non rinnovabili	 Rinnovabili
Carta / Cartone	-	124,56	-	139,17
Plastica	36,31	-	25,92	-
Legno	-	390,10	-	513,94
Totale	**36,31**	**514,66**	**25,92**	**653,11**
Totale imballaggi	**550,97**		**679,03**	

GRI 301-1 Materie prime (in tonnellate)	2024 Non rinnovabili	 Rinnovabili	2025 Non rinnovabili	 Rinnovabili
Metallo	12.557,32	-	12.446,17	-
Plastica	730,22	-	3.195,25	-
Vernici / Chimici	100,00[7]	-	292,00	-
Totale	**13.387,54**	**-**	**15.933,42**	**-**
Totale materie prime	**13.387,54**		**15.933,42**	

[7] Il dato relativo all'esercizio precedente è stato oggetto di restatement: il valore precedentemente rendicontato, pari a 1.372,11 t, è stato rideterminato in 100 t. La revisione deriva da un affinamento della metodologia di raccolta, che è passata da un approccio basato su stime all'elaborazione di dati primari forniti dall'Ufficio Acquisti

GRI 303-3 Prelievo idrico (in ML)	2024	2025
Risorse idriche da terze parti	**28,99**	**30,48**
Acqua potabile	2,30	2,89
Acqua industriale	26,69	27,59

GRI 303-4 Scarico idrico (in ML)	2024	2025
Risorse idriche da terze parti	**28,99**	**30,48**
Acqua potabile	2,30	2,89
Acqua industriale	26,69	27,59

GRI 303-5 Consumi idrici (in ML)	2024	2025
Totale	**0**	**0**

GRI 306-3 Rifiuti per composizione (in tonnellate)	2024	2025
Rifiuti pericolosi	120,51	151,66
Rifiuti non pericolosi	4.900,78	5.513,61
Totale	**5.021,30**	**5.665,27**

GRI 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento (in tonnellate)	2024	2025
Rifiuti pericolosi	**7,64**	**5,83**
Preparazione per il riutilizzo	7,64	5,83
Rifiuti non pericolosi	**4.790,52**	**5.388,22**
Preparazione per il riutilizzo	4.790,52	5.388,22

GRI 306-5 Rifiuti destinati a smaltimento (in tonnellate)	2024	2025
Rifiuti pericolosi	**112,87**	**145,83**
Preparazione per lo smaltimento	27,81	38,63
Altre operazioni di smaltimento	85,06	107,20
Rifiuti non pericolosi	**110,26**	**125,39**
Preparazione per lo smaltimento	48,42	62,05
Altre operazioni di smaltimento	61,84	63,34



TR INDUSTRIAL S.R.L.
Via Catania, 25
Zona Industriale Val di Sangro
Atessa (CH) — Italia
trindustrial.it

Supporto metodologico di

Circularity